



Informe de Relaciones  
Laborales y  
Empleabilidad en  
Andalucía 2008



# Informe sobre relaciones laborales y empleabilidad en Andalucía

Informe 2008

Asistencia técnica para la  
elaboración del informe:

Dopp Consultores  
Avda. de la Palmera 23  
Sevilla

Diseño de portada: Habermas Comunicación  
Maquetación: Habermas Comunicación  
Impresión: Adalid Serafico

© 2008, EOI  
ISBN: SBN 978-84-936547-6-4

No se permite la reproducción total o parcial de este libro ni el almacenamiento en un sistema informático, ni la transmisión de cualquier forma o cualquier medio, electrónico, mecánico, fotocopia, registro u otros medios sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

# Índice general

<b>Presentación</b>	<b>5</b>
<b>Síntesis de los resultados del Informe</b>	<b>7</b>
<b>Primera parte: Análisis comparativo de las políticas de empleo en España y Europa</b>	<b>11</b>
- Antecedentes de la UE	11
- Consejo Europeo de Lisboa. Objetivos estratégicos de la UE	13
- Directrices Integradas para el Empleo. Análisis e impacto en la política de empleo en España	14
<b>Segunda parte: Análisis de la empleabilidad en Andalucía</b>	<b>37</b>
- Sectores que ofrecen más empleo	37
- Grado de estabilidad del empleo	41
- Segmentación de la población ocupada según fórmulas de contratación	44
- Situación de colectivos específicos: jóvenes, mujeres, parados mayores de 45 años	46
- Empleabilidad y Formación Profesional	56
- Empleabilidad y Formación Universitaria	57
- Análisis de la Formación Continua en Andalucía	63
- Conflictividad laboral	68
- Siniestralidad laboral	71
- Relevancia de la figura de autoempleo	74

<b>Tercera parte: Opiniones de expertos andaluces sobre la evolución de las relaciones laborales y la empleabilidad en Andalucía</b>	<b>83</b>
- Introducción	83
- Opiniones sobre los resultados de la valoración de los problemas	86
- Evolución de los problemas	95
- Opiniones sobre los resultados de la valoración de las tendencias	96
- Evolución de las tendencias	104
<b>Cuarta parte: Elaboración del Índice Sintético EOI sobre relaciones laborales y empleabilidad en Andalucía</b>	<b>107</b>
- Cálculo del Índice Sintético de Tendencias	110
- Interpretación del Índice Sintético de Tendencias 2008	115
<b>Relación de gráficos y tablas</b>	<b>117</b>
<b>Glosario de siglas</b>	<b>125</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>127</b>
<b>Páginas web</b>	<b>129</b>

# Presentación

Este segundo informe sobre Empleabilidad y Relaciones Laborales en Andalucía que se presenta tiene, igual que su antecesor, el objetivo de recoger las tendencias que sobre estos aspectos aparecen en Andalucía en 2008.

Sin embargo, este informe presenta dos grandes diferencias respecto al anterior: La primera que encontramos es metodológica, y parte del simple hecho de que al ser el segundo informe es a su vez el primero en el que se pueden establecer tendencias, ya que hay criterio para la comparación; así pues por primera vez se hará un análisis de tendencia del índice sintético y de los parámetros que lo componen.

La segunda diferencia es de contenido; mientras el año 2007 fue un año en el que las relaciones laborales y la empleabilidad no supusieron un tema de máxima actualidad, en el año 2008 la crisis financiera y los indicadores de desempleo, con su evolución, han sido una noticia recurrente en los medios de comunicación. La propia evolución del mercado de trabajo ha sufrido oscilaciones importantes, por lo que resulta interesante el análisis de la evolución global del empleo así como de las variables que lo componen.

El informe contiene cuatro partes diferenciadas:

- En la **primera parte** se presentan los principales datos sobre nuestro entorno laboral.

Se comienza comparando los objetivos de la Unión Europea en materia de empleo con su grado de consecución, tanto en el promedio de la Unión como en España. También se establecen comparaciones entre el mercado laboral español y el de la Comunidad Autónoma Andaluza.

- La **segunda parte** se centra en un análisis de la empleabilidad en Andalucía, recopilando los datos que sobre este tema recogen diversas fuentes.
- Tras la toma de datos y descripción a partir de estadísticas, el estudio se centra en la **tercera y cuarta partes** en la definición de tendencias y problemas en el entorno de la empleabilidad y las relaciones laborales en nuestra Comunidad para el año 2008, derivando en la obtención del segundo Índice Sintético de empleabilidad y relaciones laborales en Andalucía.

# Síntesis de los resultados del Informe

La El principal objetivo del informe es recoger los principales problemas y tendencias que se perciben en el entorno de las relaciones laborales y la empleabilidad en Andalucía.

Para ello se ha elaborado una encuesta sobre percepción de problemas y tendencias, elaborada por un grupo de expertos pertenecientes a organizaciones empresariales y sindicales, centros de investigación, empresas y consultoras especializadas.

Esta encuesta, una vez diseñada por dicho grupo, ha sido distribuida a un extenso número de empresas y organismos representativos del mercado laboral andaluz, a los que se les enumeran 28 problemas y se les pide que los marquen en los siguientes rangos:

1. Muy poca o nula importancia.
2. Poca importancia.
3. Importancia media.
4. Mucha importancia.
5. De suma importancia.

Tras recoger y procesar las encuestas recibidas, los problemas considerados de mayor relevancia han sido los siguientes:

TABLA 1. TPROBLEMAS DE MAYOR RELEVANCIA 2008.

Nº	Problema	%
P2	Falta de proyectos empresariales que generen cierto número de puestos de trabajo.	82,05%
P28	Políticas insuficientes para impulsar nuevas iniciativas de autoempleo	69,23%
P1	Escaso tejido empresarial motivado por la falta de cultura emprendedora.	66,67%
P27	Modelos de retribución que no favorecen la productividad.	66,67%
P22	Oferta de formación continua poco orientada a la mejora de empleabilidad.	61,54%
P3	Pocas expectativas de desarrollo profesional derivadas del escaso tamaño de las empresas andaluzas.	61,54%

La primera columna señala el número con el que aparece cada problema tanto en el cuestionario como a lo largo de todo el informe.

La cifra indica el % de encuestas recibidas que señalan el problema como de Suma importancia o de mucha importancia.

Posteriormente, se presentan 23 tendencias, sobre las que se pregunta al encuestado si las considera en uno de los siguientes estados:

1. Tendencia muy negativa a la baja.
2. Tendencia a la baja.
3. Tendencia estable.
4. Tendencia al alza.
5. Tendencia muy positiva al alza.

Para poder comparar las respuestas, todas las tendencias se enuncian de manera que se considere positiva para las relaciones laborales su crecimiento.

Las seis tendencias consideradas más al alza han sido las siguientes:

TABLA 2. TENDENCIAS AL ALZA 2008.

N° Tendencia	Tendencia	%
P11	Igualdad retributiva según las funciones que se desempeñen, eliminando las diferencias que dependan del sexo del trabajador.	66,67%
P22	Fomento de estudios de postgrado especializados y ajustados a la realidad empresarial.	61,54%
P4	Fomento de sectores tecnológicos que generen empleo de mayor calidad.	61,54%
P18	Mayor atención a la gestión del talento y a su fidelización.	58,97%
P12	Adecuación salarial al nivel de responsabilidad.	56,41%
P13	Aumento de la inversión por parte de las empresas para la creación de puestos destinados a la PRL.	53,85%

Con el mismo criterio que se ha hecho para los problemas, el % señala el número de encuestas que han señalado en las opciones 4 y 5 esta tendencia sobre el total de las encuestas recibidas.



# Primera Parte

## Análisis comparativo de la política de empleo en España y Europa

### Antecedentes de la UE

Lo que conocemos hoy día como Unión Europea (UE) comienza a forjarse tras la Segunda Guerra Mundial, con la intención de poner paz duradera tras las continuas disputas que ocurrían entre los estados europeos.

El primer paso es la creación de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA) en 1951, que fundaron Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo y los Países Bajos. Esta época está caracterizada por la Guerra Fría.

En 1957 se firma el Tratado de Roma, primera acepción del Mercado Común Europeo (CEE), que suscriben los mismos países y el que se trazan objetivos de mayor unión entre los pueblos y de mejora de las condiciones de vida.

Igualmente, se crea la Comunidad Europea de la Energía Atómica con el objetivo de adoptar criterios comunes y compartir recursos en materia de energía nuclear.

En 1962 se firma la primera PAC (Política Agraria Común) teniendo entre sus objetivos garantizar rentas a los agricultores.

En 1965, en el tratado de Bruselas, se funden en la CEE las existentes CECA y CEEA.

En 1973 se incorporan Dinamarca, Irlanda y Reino Unido; en los 70 la política regional de la UE empieza a transferir grandes cantidades para crear empleo e infraestructuras en las zonas más pobres.

En la década de los 80 se suman tres nuevos miembros: Grecia en 1981 y España y Portugal en 1986, año en que se firma el Acta Única Europea, que da origen al Mercado Único. En 1989 se produce la reunificación de las dos Alemanias.

Tras la caída del comunismo en Europa central y oriental, 1993 es un año importante por cuanto culmina la creación del mercado único y sus cuatro libertades de circulación: Mercancías, capitales, personas y servicios. En este mismo año se firman los tratados de Maastricht y Ámsterdam.

En 1995 entran en la UE Austria, Finlandia y Suecia; los acuerdos de Schengen permite gradualmente viajar por el territorio, millones de jóvenes estudian en otros países.

Con la llega de 2000, esta década se produce la unificación monetaria a través del Euro. En 2004 diez nuevos países entran en la UE, y en 2007 otros 2, desapareciendo el concepto de Europa del Este, y el considera que el próximo paso será la constitución europea.

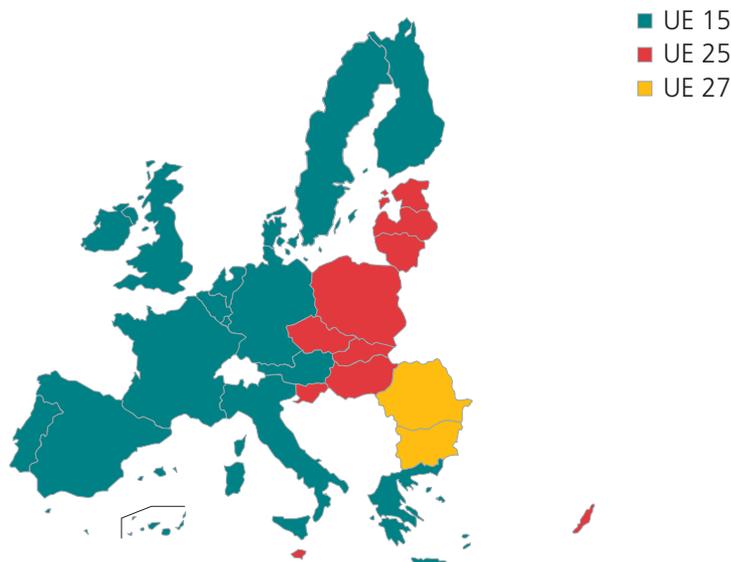
En definitiva, el desarrollo de la Unión Europea ha perseguido a través del tiempo la unificación del continente, la creación de un espacio único de para los trabajadores, y la mejora de las condiciones de trabajo.

En resumen, la incorporación de estados se ha hecho en la siguiente secuencia:

- 1965: Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos.
- 1973: Dinamarca, Reino Unido e Irlanda
- 1981: Grecia
- 1986: España y Portugal
- 1995: Austria, Finlandia y Suecia (Hasta aquí Europa de los quince o EU15).
- 2004: República Checa, Chipre, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, la República Eslovaca y Eslovenia. Hasta aquí se considera Europa de los 25 (EU25).
- 2007: Bulgaria y Rumania (EU27).

GRÁFICO 1. MOMENTOS DE INCORPORACIÓN DE PAÍSES A LA UE.

Fuente: Elaboración propia.



## Consejo Europeo de Lisboa. Objetivos estratégicos de la UE

El mercado de trabajo en Europa, al igual que otras variables económicas y sociales, ha estado expuesto a continuos cambios en las últimas décadas. Estos cambios han sido propiciados por factores como los que se han enumerado en el punto anterior, pero también por otros que sería conveniente destacar. Entre estos últimos se encuentran los que se citan a continuación:

- Envejecimiento apresurado de la población, al reducirse los índices de natalidad y aumentarse la esperanza de vida (circunstancias que suelen ir parejas al desarrollo económico de las sociedades)
- La especialización de los puestos de trabajo, debido al auge e implantación de las nuevas tecnologías. Esta circunstancia, en ocasiones, ocurre en disonancia con la adecuación de las reformas educativas, lo que provoca una necesidad creciente de formación continuada a lo largo del ciclo vital
- La unificación de los países miembros de la UE bajo una misma moneda. Esta circunstancia precisa de reformas laborales y de políticas económicas que permitan la asunción de la moneda europea. El principal problema de esta cuestión radica en las diferencias inter-países de su Producto Interior Bruto (PIB) y la Renta per Cápita

- Una tasa de desempleo que hace que en el año 2000 hubiera más de 15 millones de europeos sin ocupación

Estas circunstancias provocaron que en el año 2000 (23 y 24 de marzo), los 15 países que en aquel momento formaban la UE, fijaran una serie de medidas para afrontar la situación macroeconómica, microeconómica y de empleo en la que se encontraban. Con estas medidas se pretende que la UE se convierta en la potencia económica más competitiva del mundo, consiguiendo un desarrollo económico sostenible, el aumento de la calidad y cantidad del empleo y reforzando la cohesión social.

La denominada Estrategia de Lisboa ha fijado unas Directrices Integradas en los tres niveles mencionados en el párrafo anterior (Macroeconómico, Microeconómico y de Empleo) para alcanzar unos objetivos, marcando como plazo el año 2010. Estas directrices sirven de ejes para el diseño y ejecución de los Planes Nacionales de Reforma (PNR) que los estados miembros de la unión han puesto o pondrán en marcha para alcanzar estos objetivos comunes.

El hecho de que las directrices integradas de la UE orienten la política de los países que la componen (y por ende la de las comunidades autónomas en el caso de España) es lo que motiva que dediquemos esta primera parte de nuestro estudio a su análisis.

Vamos a centrar la atención, a partir de ahora, de los tres niveles que hemos mencionado que guían la política desde la Cumbre de Lisboa, en el que se dirige a generar una serie de cambios que conlleven a la mejora de la situación laboral: Directrices Integradas para el Empleo.

## **Directrices Integradas para el Empleo. Análisis e impacto en la política de empleo en España**

En el año 2000 se celebró la Cumbre de Lisboa. En esta cumbre se acordaron unos objetivos generales (pleno empleo, calidad y productividad de trabajo y cohesión social) que fueron revisados en el año 2005 (12 de julio de 2005), donde la Comisión de las Comunidades Europeas presentó un informe en el que se ponía de manifiesto que los objetivos distaban de haberse alcanzado. Debido a ello se acordó que estos objetivos generales se convirtieran en prioridades claras que favorezcan su consecución.

Son ocho el número de Directrices Integradas que se marcan para el Empleo. Pasaremos a analizar en las próximas páginas, las líneas y objetivos de cada una de ellas y el grado de consecución de las mismas alcanzado en la actualidad. Hemos de tener en cuenta que en el momento que se han marcado la mayoría de los objetivos, se contaba con 15 estados miembros y no con los 27 que se cuenta en la actualidad. Por ello, en los datos que mostremos se diferenciará, siempre que sea posible, las estadísticas tomando en cuenta la Europa de los 15, la de los 25 y la de los 27.

Para el año 2008 podemos, apoyándonos en la información institucional de la Unión Europea, enfatizar estos mismos objetivos en cuatro líneas:

- Empleo y Crecimiento: Generar crecimiento económico mediante incremento de la capacidad de trabajo; se introduce el concepto de Flexiguridad, que consiste en combinar una amplia y sólida red de servicios sociales compatibles con las nuevas tendencias de movilidad y las exigencias de cambio del mercado laboral.
- Mantener los derechos de los trabajadores y la protección social: Conseguir que los derechos de los trabajadores se extiendan a todos y cada uno de los empleos en el ámbito de la UE, reconociendo la importancia de los representantes de trabajadores y empresarios.
- Invertir en las personas: El Fondo Social Europeo destinará 77.000 millones de euros entre 2007 y 2013 a mejorar la capacidad de los trabajadores y empresas y las instituciones en las regiones más desfavorecidas.
- El derecho a la movilidad: Permitir la libre circulación de trabajadores no sólo como derecho de los individuos sino como mecanismo para adaptar la demanda.

Veamos una a una las directrices comunitarias y su grado de cumplimiento.

*Directriz 1. Aplicar políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial*

- Tasa general de empleo. Según podemos observar en la tabla que se presenta a continuación, el objetivo que la UE se ha marcado para el año 2010 es la de alcanzar una tasa de empleo de un 70%. Dada la diferencia en las tasas de empleo existentes entre la UE y España en el año 2002, en nuestro país se marcó un objetivo inferior (66%).

Diez países consiguen este objetivo ya en el tercer trimestre de 2008, encabezados por Dinamarca, Países Bajos y Suecia que superan el 75%; en los niveles más bajos se encuentran Malta, Hungría e Italia, las tres por debajo del 60%.

Los datos anuales de Eurostat correspondientes a 2007, mostraban que España elevaba su tasa de empleo a un ritmo superior al de la UE, tendencia ocasionada por un lado por el buen desarrollo económico de España en los últimos años, y por otro, una política activa de empleo que ha fomentado la creación y el mantenimiento de puestos de trabajo.

Durante el año 2007 esta tendencia se estaba confirmando y España llegaba al 99% de cumplimiento de este objetivo, además de continuar convergiendo con los niveles más altos, los de la Europa de los 15. Sin embargo, los datos trimestrales de 2008 muestran una disminución de la tasa de empleo en nuestro país. Pese a la tendencia a reducir diferencias con respecto a Europa que se ha mostrado desde el año 2002, el avance de cifras de 2008 puede mostrar a nuestro país nuevamente con una tasa por debajo de la media de la Europa de los 27.

TABLA 3. TASA GENERAL DE EMPLEO.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Comisión Europea. Eurostat 2002-2007 anuales y datos trimestrales 2008.

	Europa 15	Europa 25	Europa 27	España
Objetivo 2010	70%	70%		66%
Tercer trimestre 08	67,7%	66,7%	66,4%	64,5%
Situación 2007	66,9%	65,8%	65,4%	65,6%
Situación 2006	66,2%	64,8%	64,5%	64,8%
Situación 2002	64,2%	62,8%	62,3%	58,5%

- Tasa de empleo femenino. Según pLa incorporación de un mayor número de mujeres al mercado de trabajo es uno de los objetivos prioritarios de la UE. La tasa de empleo femenino en Europa (58,3%) sigue estando por debajo de la de empleo masculino (72,5%), aunque el crecimiento en los últimos seis años ha resultado mayor para las mujeres (3,80%) que para los hombres (1,70%) (más del doble de diferencia).

En España estos datos parten de una situación muy por debajo de la media Europea, de hecho todavía en 2007 no llegábamos a los niveles de la Europa de las 15 en 2002. En estos mismos años la diferencia se ha reducido considerablemente, pasando de ser de más de un 11% en 2002 a tan sólo un 5%. Aún así estamos algo más lejos que el resto de Europa de conseguir nuestro objetivo 2010; mientras la Europa de los 15 lo tiene prácticamente conseguido, nosotros estamos a un nivel de cumplimiento del 96%.

A favor de este objetivo debemos decir que la tasa de empleo femenina mantiene mejor tendencia que la masculina; de hecho, en 2008 (3º trimestre) crece respecto a los niveles anuales de 2006 y 2007.

TABLA 4. TASA DE EMPLEO FEMENINO.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Comisión Europea. Eurostat 2002-2007 anuales y datos trimestrales 2008.

	Europa 15	Europa 25	Europa 27	España
Objetivo 2010	60%	60%		57%
Tercer trimestre 08	60,7%	59,7%	59,5%	55,1%
Situación 2007	59,7%	58,6%	58,3%	54,7%
Situación 2006	58,7%	57,6%	57,3%	53,2%
Situación 2002	55,6%	54,7%	54,5%	44,4%

El objetivo planteado por la UE para el año 2010 se fija en una tasa de empleo femenino del 60 %. Son trece países los que con los últimos datos han conseguido este objetivo.

Dentro de la tendencia general de convergencia, España mantiene la misma posición (20ª).

En el gráfico 2 se observan los países ordenados por tasa de empleo y tasa de empleo femenino.

En niveles de empleo femenino se encuentran en las cifras más altas Dinamarca, Suecia y Países Bajos que superan el 70%. Los menores niveles se encuentran en Malta e Italia, ambas por debajo del 50%.

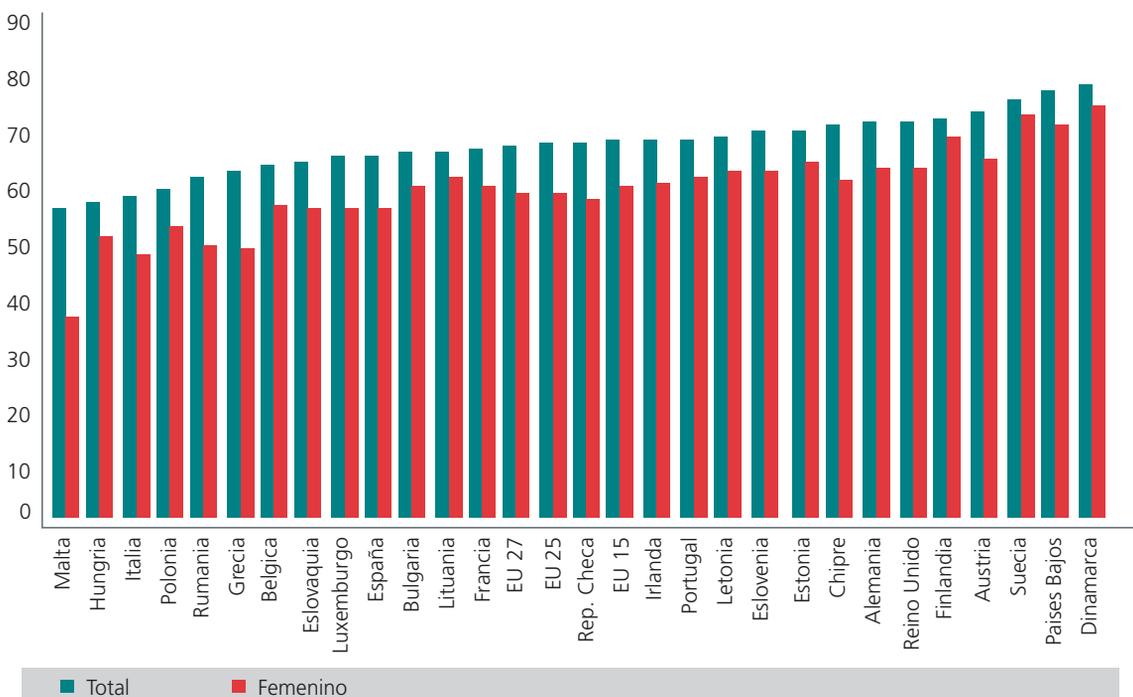
España se encuentra en la posición 20 en cuanto a tasa de empleo y en la 19 en cuanto a tasa de empleo femenino.

Todos los datos a este respecto nos muestran al grupo de países escandinavos en los mejores puestos, y a países mediterráneos en el otro extremo.

GRÁFICO 2. TASA DE EMPLEO EN LA UE, TOTAL Y FEMENINO.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Comisión Europea.

Fuente: Eurostat 2007 y 3º trimestre 2008.



- *Tasa de actividad en España por Comunidades Autónomas.* Los datos que ofrece el Instituto Nacional de Estadística (INE) a través de la Encuesta de Población Activa (EPA) reflejan una situación de mayor actividad que en el segundo semestre de 2007. En el tercer trimestre de 2008 la tasa de actividad en España se sitúa en el 59,95%, ascendiendo este dato para la población masculina hasta el 69,81% y la femenina hasta el 50,46%.

A continuación se presenta una tabla en la que se puede observar la tasa de población activa por Comunidades Autónomas y por sexos en este 3º trimestre de 2008. Se refleja en la tabla que todas las Comunidades Autónomas tienen una tasa de empleo masculino superior a la femenina. Galicia (15,86) y El Principado de Asturias (16,07) son las comunidades autónomas que presentan una menor diferencia entre ambas tasas. En Castilla la Mancha (23,65%) es donde la tasa de actividad varía más entre los hombres y las mujeres.

Están marcadas en negrita aquellas comunidades con la tasa de actividad superior a la media nacional (59,95%).

En Canarias, La Comunidad Valenciana, Extremadura y Madrid y Melilla se produce un cambio de tendencia respecto al resto, y el empleo masculino crece más que el femenino.

TABLA 5. COMPARACIÓN TASA ACTIVIDAD POR CCAA Y SEXO.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa (3º Trimestre 2008).

Comunidades Autónomas	Tasa de actividad (3º trimestre 2008)			
	Total	%(*) Variación	hombres	mujeres
Total Nacional	59,95	0,85%	69,81	50,46
Andalucía	57,62	1,46%	68,91	46,68
<b>Aragón</b>	<b>59,26</b>	<b>-0,19%</b>	<b>67,87</b>	<b>50,74</b>
Asturias (Principado de)	53,53	2,71%	61,97	45,9
<b>Balears (Illes)</b>	<b>67,03</b>	<b>1,28%</b>	<b>75,64</b>	<b>58,45</b>
<b>Canarias</b>	<b>60,91</b>	<b>0,13%</b>	<b>70,37</b>	<b>51,54</b>
Cantabria	57,13	0,56%	67,11	47,69
Castilla y León	54,94	0,62%	64,49	45,64
Castilla - La Mancha	57,13	0,63%	68,89	45,24
<b>Cataluña</b>	<b>63,12</b>	<b>0,35%</b>	<b>72,19</b>	<b>54,35</b>
<b>Comunidad Valenciana</b>	<b>60,76</b>	<b>0,55%</b>	<b>71,1</b>	<b>50,6</b>
Extremadura	54	0,94%	65,31	42,97
Galicia	55,56	0,87%	63,84	47,98
<b>Madrid (Comunidad de)</b>	<b>64,7</b>	<b>0,73%</b>	<b>74,11</b>	<b>55,97</b>
<b>Murcia (Región de)</b>	<b>61,81</b>	<b>1,17%</b>	<b>72,48</b>	<b>50,91</b>
Navarra (Comunidad Foral)	<b>61,49</b>	<b>1,01%</b>	<b>70,48</b>	<b>52,62</b>
País Vasco	58,64	1,16%	67,45	50,35
Rioja (La)	<b>60,31</b>	<b>2,28%</b>	<b>70,92</b>	<b>49,61</b>
Ceuta	55,01	3,51%	69,41	40,82
Melilla	55,31	-0,28%	72,19	39,51

(\*) Variación porcentual respecto a tercer trimestre de 2007

La siguiente tabla compara los datos de actividad para Andalucía y España entre los últimos datos de 2006, 2007 y 2008.

En todos los casos la tasa de actividad crece en el intervalo observado, siendo considerablemente mayor en la población femenina.

Recordemos que la tasa de actividad la presentan las personas en disposición de trabajar sobre todas las personas en edad de trabajar, por lo que puede haber simultáneamente, como es este caso, un aumento de las personas dispuestas a trabajar y un aumento de las personas que no encuentran empleo.

En este periodo, Andalucía se acerca a los niveles de España pasando de una diferencia de más de más de 3% a un 1,77%. A su vez, este efecto se produce por un mayor acercamiento de la tasa de actividad femenina y el acercamiento casi total (99,36%) de la tasa masculina.

Debe resaltarse que la tasa de actividad femenina en Andalucía ha aumentado un 5,06% en estos dos años.

TABLA 6. COMPARACIÓN TASA DE ACTIVIDAD ESPAÑA Y ANDALUCÍA.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa (2006 - 2008).

Tasa de actividad	Ambos sexos			Varones			Mujeres		
	2006TIV	2007TIV	2008TIV	2006TIV	2007TIV	2008TIV	2006TIV	2007TIV	2008TIV
Nacional	58,58%	59,12%	60,13%	69%	69,23%	69,21%	48,56%	49,37%	51,38%
Andalucía	55,38%	56,74%	58,36%	67,96%	68,14%	68,77%	43,22%	45,70%	48,28%
% Andalucía sobre España	94,54%	95,97%	97,06%	98,49%	98,43%	99,36%	89,00%	92,57%	93,97%

En comparación con España, Andalucía se encuentra, para el periodo reseñado, con unos índices por debajo de la media española, acentuándose esta diferencia cuando se observa sólo el género femenino, que se sitúa 3,10 puntos por debajo de la media española, si bien como se ha mencionado esta tendencia se va eliminando rápidamente.

- Tasa de empleo trabajadores de 55 a 64 años. El envejecimiento poblacional es uno de los factores que requieren especial atención para los gobiernos, ya que conlleva un coste elevado para los países en seguros sociales y atención primaria. Si a este envejecimiento poblacional se le suma el hecho de que exista un elevado número de prejubilaciones y/o personas de más edad (55 a 64 años) en situación de desempleo, se acentúan las consecuencias negativas para la economía.

Por este motivo la política de empleo europea también ha puesto en marcha medidas para el fomento del empleo de personas con más edad, marcando como objetivo que en el año 2010, la tasa de empleo de este colectivo se encuentre por encima del 50%.

Si observamos la tabla que se presenta a continuación, se puede ver que la evolución de España en cuanto a la ampliación de la tasa de empleo para las personas del tramo de edad entre 55 y 64 años, avanza a un ritmo ligeramente más lento que la media europea. Mientras que entre 2002 y 2006 la tasa de empleo en mayores de 55 se situaba entre las medias de la Europa 25 y 27 y la media de Europa 15, desde finales de 2007 el nivel de cumplimiento de este objetivo es en nuestro país inferior a las tres medias referidas y se sitúa en el 44,6%, si bien es cierto que con crecimiento respecto al año 2006.

TABLA 7. TASA DE EMPLEO TRABAJADORES >55 AÑOS.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Comisión Europea. Eurostat 2002-2007.

Tasa de empleo trabajadores >55 años	Europa 15	Europa 25	Europa 27	España
Objetivo 2010	50%	50%		
Situación 2007	46,6%	44,9%	44,7%	44,6%
Situación 2006	45,3%	43,6%	43,5%	44,1%
Situación 2002	40,2%	38,7%	38,5%	39,6%

En la tabla que se muestra a continuación, se ha elaborado una media anual de los datos trimestrales extraídos de la Encuesta de Población Activa (EPA) para hombres y mujeres con edades comprendidas entre 55 y 64 años correspondientes al año 2007:

TABLA 8. TASA DE EMPLEO DE TRABAJADORES DE 55 Y A 64 AÑOS.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

Ámbito	Tasa de empleo					
	2008 (tercer trimestre)			Variación sobre igual trimestre 2007		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Andalucía	34,88	51,32	19,33	-0,78	-1,44	-0,18
Total Nacional	45,62	61,08	31,03	1,11	0,71	1,49

En estos datos se observa como la tasa de empleo de la población comprendida entre los 55 y los 64 años en Andalucía, está muy por debajo de la española, diferenciándose ya en más de 10 puntos y con tendencia al crecimiento.

En cuanto a la diferencia entre Andalucía y España, teniendo en cuenta la variable sexo, la proporción de hombres es mucho mayor, llegando a ser la tasa masculina más de dos veces y media la femenina. En el caso de España, la tasa de empleo masculina en trabajadores de esta edad no llega a duplicar a la femenina.

En este caso, mientras en España han aumentado ambas tasas y con tendencia a la igualdad de género (la femenina crece más que la masculina), en nuestra comunidad se ha producido una disminución de la tasa en ambos sexos, si bien no se ha incrementado la desigualdad ya que la femenina casi no ha disminuido.

- Productividad en el empleo. En términos de PIB, y tomando como base 100 el nivel del Europa de las 27, España ha experimentado un descenso de la misma, ya que en el año 2000 partía de un valor 103,7 y a través de estos años se ha mantenido entre 102 y 104; sin embargo, la previsión de la Unión Europea para 2008 es que nuestra productividad descienda por debajo de la media Europea hasta el 99,6.

TABLA 9. PRODUCTIVIDAD LABORAL POR PERSONA EMPLEADA.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Comisión Europea. Eurostat 2002-2007 (Incluye previsiones 2008).

Producto Interior Bruto dividido por número de personas empleadas (Base 100 = PIB de Europa de 27)	Europa 15	Europa 27	España
Situación 2002	111,9	100	104,8
Situación 2007	110,1	100	102,5
Situación 2008	109,8	100	99,6

Si se toma como referencia la productividad por hora trabajada, estas diferencias se hacen ligeramente menos importantes.

Una lectura de este dato es que el rendimiento horario mejora y converge claramente hacia el nivel medio de Europa.

TABLA 10. PRODUCTIVIDAD LABORAL POR HORA TRABAJADA.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Comisión Europea. Eurostat 2002-2007 (Incluye previsiones 2008).

PIB dividido por número de horas trabajadas (Base 100 = PIB EU15)	Europa 15	Europa 27	España
Situación 2002	100	86,8	90
Situación 2007	100	87,6	90,7
Situación 2008	100	87,8	92,3

*Directriz 2. Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida.*

Las medidas que se contemplan bajo esta directriz toman como referencia las etapas por las que las personas atraviesan a lo largo de la vida. Se tratan, entre otros temas, medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la renovación de los esfuerzos dirigidos a crear vías hacia el empleo para los y las jóvenes y el paro juvenil, apoyo al envejecimiento activo, etc.

- Tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años). Los datos que se presentan a continuación, recogen la situación de Europa y España a finales de 2008. Mientras la tasa de desempleo en personas de entre 15 y 24 años aumenta levemente en Europa, pasando del 15,3% al 15,5% (Europa de los 27), en España esta cifra ha aumentado de manera notable y pasa del 18,2% en 2007 al 24,6% en 2008. Esta tendencia coloca a España como el país con más alta tasa de desempleo en este tramo de edad.

Tras España, los países que destacan en este parámetro son Hungría (20,3%) y Suecia Grecia (20%).

En el otro extremo los países con menos desempleo juvenil de Europa son Holanda (5,3%), Austria (7,5%) y Dinamarca (8,5%).

TABLA 11. TASA DE DESEMPLEO JUVENIL.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Comisión Europea. Eurostat 2002-2008.

Tasa de desempleo juvenil	Europa 15	Europa 27	España
Objetivo 2010			18,60%
Situación 2008	15,30%	15,50%	24,60%
Situación 2007	14,70%	15,30%	18,20%
Situación 2006	15,70%	17,10%	17,90%
Situación 2002	14,60%	17,90%	24,20%

Estos datos alertan sobre las dificultades de acceso de los jóvenes al mercado laboral.

En septiembre de 2007, la tasa de desempleo media en España era el 8,03%; es decir, menos de la mitad que la que se presenta para este tramo de edad.

Otra evidencia negativa es la divergencia entre la media europea, que tiende a disminuir el desempleo en este tramo, y la española, que creció respecto a 2006.

Tras la comparación de España con el resto de Europa, un análisis desglosado por comunidades autónomas y sexo dentro de nuestro país, muestra varias conclusiones:

Nuestra comunidad tiene niveles de desempleo superiores a la media del estado tanto en 2007 como en 2008, siendo sólo superados actualmente por el País Vasco y La Rioja.

El desempleo juvenil es superior al medio, y el alto crecimiento presentado en 2008 respecto a 2007 se acentúa en el colectivo de los más jóvenes.

Es decir, la población de menos de 25 años es mucho más vulnerable ante tendencias de desaparición de empleo.

TABLA 12. TASA DE DESEMPLEO DE MENORES DE 25 AÑOS: COMPARATIVA ANDALUCÍA Y TOTAL NACIONAL.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa.

Tasa de paro	2007 (tercer trimestre)		2008 (tercer trimestre)	
	Andalucía	Nacional	Andalucía	Nacional
Total	12,57	8,03	18,33	11,33
Menores de 25 años	23,71	17,95	30,75	24,23

TABLA 13. TASA DE DESEMPLEO DE MENORES DE 25 AÑOS POR CC.AA. Y SEXO.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa.

Tasa de paro	2007 (tercer trimestre)			2008 (tercer trimestre)		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Andalucía	23,71	19,38	29,26	30,75	28,73	33,32
Aragón	13,30	12,23	14,84	17,71	12,16	24,09
Asturias (Principado de)	15,85	18,58	11,98	19,56	18,50	20,73
Baleares (Illes)	7,09	4,82	9,92	26,28	30,28	20,93
Canarias	23,55	19,49	28,74	28,84	32,27	24,74
Cantabria	13,84	11,05	16,97	16,02	13,69	18,73
Castilla - La Mancha	17,10	16,84	17,48	21,07	16,96	26,41
Castilla y León	16,00	13,36	19,83	21,91	18,59	26,25
Cataluña	13,76	13,41	14,20	20,34	23,68	16,21
Ceuta	17,79	14,01	22,38	27,34	26,15	28,82
Comunidad Valenciana	25,56	20,98	31,69	27,10	20,03	36,72
Extremadura	14,87	14,02	15,99	21,78	17,57	27,03
Galicia	17,24	12,34	22,08	19,27	19,08	19,49
Madrid (Comunidad)	18,45	18,65	18,18	26,80	29,05	23,90
Melilla	11,87	7,26	17,61	17,44	18,00	16,76
Murcia (Región de)	15,79	12,56	19,53	19,12	18,87	19,40
Navarra (Comunidad Foral de)	13,26	11,65	15,49	25,85	24,02	27,85
País Vasco	38,19	34,56	45,84	44,02	30,87	55,00
Rioja (La)	32,87	19,43	44,65	39,11	33,45	50,69
Total Nacional	17,95	15,24	21,33	24,23	23,64	24,96

- Media de edad de jubilación. Una de las medidas que contempla la directriz número dos para el empleo es la de "El apoyo al envejecimiento activo, por ejemplo mediante condiciones de trabajo adecuadas, la mejora del estado de salud (en el trabajo) y unas medidas apropiadas que incentiven el trabajo y disuadan de la jubilación anticipada", en la convicción de que una edad media de jubilación baja debilita las garantías del sistema de cobertura social.

Los datos con los que se cuenta sobre la edad media de jubilación en los países miembros de la UE, nos muestran la situación hasta el año 2006 (fuente: Eurostat).

TABLA 14. MEDIA DE EDAD DE JUBILACIÓN.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Comisión Europea. Eurostat 2002-2007.

Media de edad de jubilación	Europa 15	Europa 25	España
Situación 2007	61,5 años	61,2 años	62,1 años
Situación 2006	61,4 años	61 años	62 años
Situación 2005	61,1 años	60,9 años	62,4 años
Situación 2002	60,8 años	60,4 años	61,5 años

España mantiene en todos los periodos observados una edad media de jubilación superior a la media tanto de la Europa de 15 como de la de 25.

Tres países europeos tienen edades medias de jubilación por encima de los 64 años: Bulgaria, Irlanda y Rumania.

Pese a ello, entre 2005 y 2006 se ha producido una disminución de los 62,4 a 62 años, provocando que pasemos de ser el quinto país en cumplimiento de este indicador a ser el décimo y que sigamos así en 2007.

*Directriz 3. Asegurar unos mercados de trabajo inclusivos, aumentar el atractivo del trabajo y hacer que el trabajo sea remunerador para los solicitantes de empleo, entre ellos las personas desfavorecidas, y las personas inactiva:*

Bajo esta directriz se enmarcan una serie de medidas cuya finalidad principal es que un mayor número de personas puedan encontrar un empleo.

- Tasa de desempleados de larga duración. Para los datos que se van a presentar a continuación, se va a considerar como desempleados de larga duración a aquellas personas que no han trabajado en los últimos doce meses, estando en situación de búsqueda activa de empleo.

TABLA 15. TASA DE DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Comisión Europea. Eurostat 2002-2007.

Tasa de desempleados de larga duración*	Europa 15	Europa 27	España
Situación 2007	2,80%	3,10%	1,70%
Situación 2006	3,20%	3,70%	1,80%
Situación 2002	3,10%	4,00%	3,70%

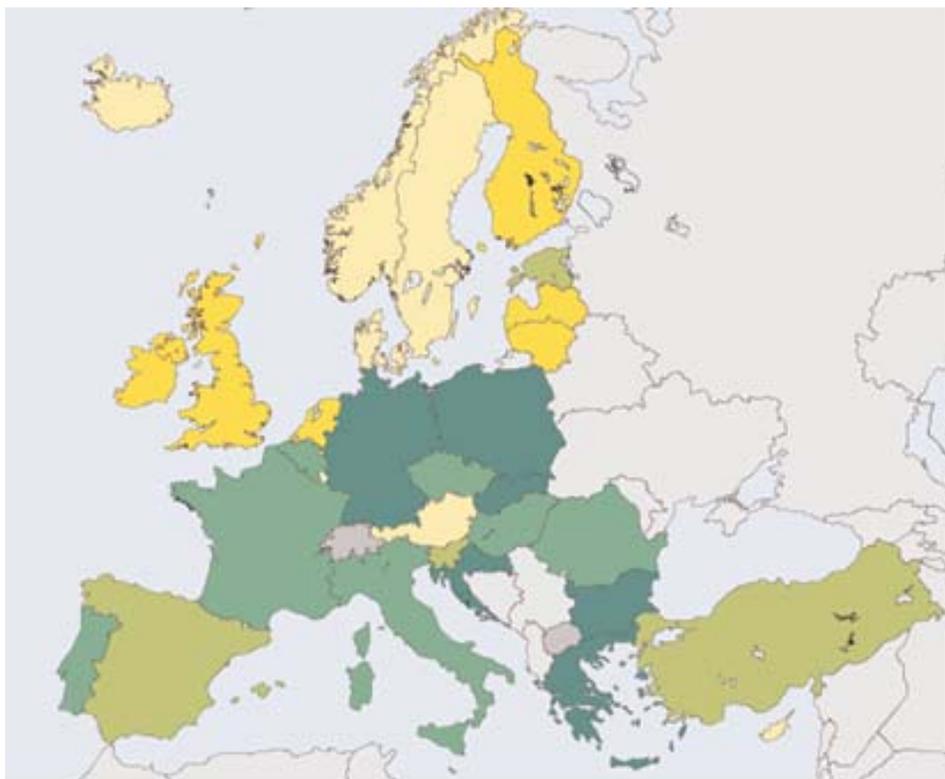
\* Más de doce meses sin empleo

La tasa de personas desempleadas con más de doce meses de antigüedad sobre la población total activa es en España inferior en un 40% (UE15) y tan sólo la mitad de la de la Europa de 27. Estos datos evidencian que el desempleo de larga duración es un problema de menor envergadura tanto en el momento actual como en su tendencia en el tiempo respecto al entorno europeo.

En el siguiente mapa se muestran aquellos países que se encuentran tanto por encima como por debajo de la media europea en cuanto a tasa de desempleados de larga duración se refiere.

GRÁFICO 3. MAPA TASA DE DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN DE PAISES EN RELACIÓN A LA MEDIA EUROPEA.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Comisión Europea. Eurostat 2007.



*Directriz 4. Mejorar la adecuación a las necesidades del mercado de trabajo.*

Una de las cuestiones que contempla la directriz número cuatro es la de analizar el mercado de trabajo para realizar una mejor previsión de las necesidades de cualificación, déficit y los estrangulamientos del mercado.

Según la encuesta realizada por Manpower en 2008, 27% de los directivos españoles tiene dificultades para encontrar determinados perfiles. De acuerdo al mismo informe, este porcentaje ha disminuido en 6 puntos porcentuales en comparación con el año anterior, y en treinta puntos porcentuales respecto al año 2006.

En comparación con otros mercados, los directivos españoles se sitúan entre los países del continente europeo que menos dificultades tienen para encontrar

personal. Tan sólo Reino Unido (12%), Irlanda (14%), Países Bajos (15%), Italia (18%) y Bélgica (26%) registran menores porcentajes. En el otro extremo, los países europeos con mayores dificultades son Rumania (73%), Polonia (49%) y Grecia (47%).

El orden de los puestos para los que se tienen más problemas contratar, según esta encuesta, es el que se muestra a continuación:

TABLA 16. PERFILES QUE PRESENTAN MÁS DIFICULTADES PARA SER CONTRATADOS.

Fuente: Informe Manpower 2008.

2008	2007
1.- Técnicos cualificados (fundamentalmente producción, operaciones y mantenimiento)	1.- Oficios manuales cualificados (carpinteros, soldadores, plomeros)
2.- Oficios manuales cualificados (carpinteros, soldadores)	2.- Técnicos cualificados (fundamentalmente producción, operaciones y mantenimiento)
3.- Directivos	3.- Chefs/cocineros
4.- Personal contable y financiero	4.- Auxiliares administrativos
5.- Operarios de producción	5.- Comerciales
6.- Obreros	6.- Obreros
7.- Conductores	7.- Conductores
8.- Secretarías, personal administrativo	8.- Mecánicos
9.- Mecánicos	9.- Operarios de producción
10.- Ingenieros	10.- Ingenieros

\*A los efectos de esta encuesta, Oficios manuales cualificados se refiere a un amplio rango de puestos de trabajo que exigen que los trabajadores posean habilidades especializadas que tradicionalmente se adquirían durante un tiempo como aprendiz.

En esta encuesta han participado once países de Europa (Austria, Alemania, Bélgica, Irlanda, Francia, Italia, Holanda, España, Noruega, Suecia, Reino Unido). De estos países, el 72,73% coinciden en que los puestos que tienen más problemas para contratar por la falta de disponibilidad de talentos son Oficios manuales cualificados, quedando en segundo lugar los puestos de Técnicos, en el que coinciden un 45,45%.

*Directriz 5. Promover la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo, prestando la debida atención al papel de los interlocutores sociales.*

Esta directriz persigue como objetivo fundamental proveer al empleo de unas condiciones específicas que lo conviertan en una fuente de satisfacción y salud eliminando, en la medida de lo posible, las características específicas que lo convierten en fuente de accidentes, de insatisfacción y de frustración.

Este objetivo general se pone en práctica con medidas tales como las referidas a la evolución global de los salarios, hacer frente al trabajo no declarado y la adaptación de la legislación sobre empleo, a la revisión en su caso las diferentes modalidades contractuales y las disposiciones relativas al tiempo de trabajo.

- Diferencia porcentual de accidentes de trabajo respecto a 1998. Para determinar la siniestralidad, se utiliza la diferencia existente entre los accidentes de trabajo ocurridos en el año 1998, a los que se les da el valor 100, y los de cada año.

Para este cálculo se tienen en cuenta los ocurridos en el puesto de trabajo, quedando excluidos los accidentes itinéraires y las enfermedades profesionales.

La disminución de accidentes de trabajo en España ha sido menor que para el cómputo de la Unión Europea en entre los años 1998 a 2005.

Entre 1998 y 2003, la tasa de accidentes de trabajo en España se ha encontrado por encima de la registrada en 1998, siendo en 2004 cuando presentó un considerable descenso que la situó en un 8% por debajo de la de ese año.

En número absoluto de accidentes en España entre septiembre de 2007 y septiembre de 2008 disminuye en un 1%. Destaca en 2008 el descenso de accidentes graves en un 15,8% aunque hayan ocurrido 12 muertes más que el año pasado (incremento del 1,9%).

El Sector Servicios encabeza el número de accidentes y el agrario es el que menos sufre.

Aproximadamente un tercio de los accidentes son ocasionados por sobreesfuerzo físico, trauma psíquico, exposición a radiaciones, ruido, luz o presión

- Media salarial en sector de Industria y Servicios. La diferencia de salarios percibidos entre los países de la UE es uno de los indicadores que mejor refleja la situación económica y social de los mismos. Si tenemos en cuenta que el mercado de trabajo se entiende, hoy día, como un mercado europeo en el que existe una libre circulación de trabajadores entre muchos de los países de la UE, esta diferencia de salarios puede determinar la dirección del flujo de trabajadores. Los datos que se presentan a continuación pertenecen a la media salarial bruta del sector de Industria y Servicios.

En España la media salarial ha estado y está muy por debajo de la media europea. Si tenemos en cuenta únicamente a los países que componen la denominada UE15, sólo Portugal posee una media salarial inferior a la de España en el sector de Industria y Servicios (la de Grecia no estaba calculada en el momento de la edición de este informe).

TABLA 17. MEDIA SALARIAL EN SECTOR DE INDUSTRIA Y SERVICIOS.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Comisión Europea. Eurostat 2001-2006.

Media salarial en sector de Industria y Servicio	Europa 15	Europa 27	Europa 25	España	% España/ EU 15 27
Situación 2002	32.689,00 €	30.701,00 €	30.140,30 €	18.462,30 €	56,48%
Situación 2003	32.929,70 €	30.943,80 €	30.347,20 €	19.220,00 €	58,37%
Situación 2004	34.532,70 €	30.165,70 €	28.226,10 €	19.827,80 €	57,42%
Situación 2005	35.484,90 €	31.050,70 €	29.114,10 €	20.438,80 €	57,71%
Situación 2006	36.123,10 €	33.738,10 €	31.302,10 €	21.150,20 €	58,55%

*Directriz 6. Asegurar que la evolución de los costes laborales y los mecanismos de fijación de salarios favorezcan el empleo.*

Esta directriz comprende medidas que persiguen, entre otras, la equiparación de los salarios percibidos por mujeres y hombres que, históricamente, han sido superiores para los segundos. Otra de las medidas a destacar dentro de esta

directriz es el ajuste de los costes laborales no salariales, con objeto de reducir la presión fiscal sobre aquellos trabajadores con salarios reducidos.

- Diferencia porcentual de salario entre hombres y mujeres. Los datos que se presentan a continuación reflejan la diferencia entre la media de los salarios percibidos por las mujeres y los percibidos por los hombres tanto para Europa como para España en el periodo 2002-2006.

TABLA 18. DIFERENCIA PORCENTUAL DE SALARIO ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Comisión Europea. Eurostat 2002-2006.

Diferencia porcentual de salario entre hombres y mujeres	Europa 15	Europa 25	Europa 27	España
Situación 2006	15%	15%		13%
Situación 2005	15%	15%	15%	13%
Situación 2002	16%	16%	16%	21%

Como se puede observar, la evolución de España en la equiparación de salarios ha sido más rápida que para la media de la Unión Europea, pasando de encontrarse con una diferencia de 5 puntos por encima de la Europa de los 15 en el año 2002, a una diferencia de 2 puntos por debajo de la misma en el 2006.

*Directriz 7. Ampliar y mejorar la inversión en capital humano.*

La mayoría de medidas que contemplan esta directriz tienen que ver directa o indirectamente con la formación y la educación, con el fin de conseguir que la población posea unos conocimientos y capacidades que faciliten su acceso a un mercado de trabajo que se prevé cada día más especializado.

- Porcentaje de personas entre 18 y 24 años que abandonan sus estudios de secundaria. Los datos que a continuación se presentan, indican el porcentaje de aquellas personas que, estando en edad de haber recibido y finalizado los estudios de educación secundaria, no lo han hecho por haber abandonado los mismos.

TABLA 19. PORCENTAJE DE PERSONAS DE ENTRE 18 Y 24 AÑOS QUE ABANDONAN SUS ESTUDIOS DE SECUNDARIA.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Comisión Europea. Eurostat 2002-2007.

Año	Europa 15	Europa 25	Europa 27	España
Objetivo 2010	10,00%			
Situación 2007	16,90%	15,00%	15,20%	31,00%
Situación 2006	16,80%	15,00%	15,20%	29,90%
Situación 2002	16,70%	16,70%	17,10%	29,90%

Los datos que aparecen aquí representados merecen un análisis más pormenorizado. Se observa como España se encuentra muy por encima de la media europea en el porcentaje de personas que abandonan los estudios antes de finalizar la educación secundaria. De los 27 países que conforman la Unión Europea, únicamente Malta con el 41,7% y Portugal con un 39,2% superan estos datos. Cabe destacar que en el año 2007 este porcentaje para España se ha situado en el 31%.

*Directriz 8. Adaptar los sistemas de educación y formación en respuesta a las nuevas exigencias en materia de competencias.*

Esta directriz lo que persigue es establecer las medidas necesarias para que las personas puedan tener acceso a una formación longitudinal a lo largo de la vida, la cual les permita actualizar sus conocimientos y competencias profesionales, complementando este acceso a la formación con el trabajo y la vida personal y familiar.

- Porcentaje de personas entre 25 y 64 años que recibieron alguna formación en las cuatro semanas previas a la encuesta. A continuación se presentan los datos relativos al porcentaje de personas que han recibido alguna formación en las cuatro semanas previas a la realización de la encuesta sobre la fuerza laboral que se elabora para la Unión Europea (EU Labour Force Survey).

TABLA 20. PORCENTAJE DE PERSONAS ENTRE 24 Y 65 AÑOS QUE RECIBIERON ALGUNA FORMACIÓN EN LAS CUATRO SEMANAS PREVIAS A LA ENCUESTA.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Comisión Europea. Eurostat 2002-2007.

Porcentaje de personas entre 25 y 64 años que recibieron alguna formación en las cuatro semanas previas a la encuesta	Europa 15	Europa 25	Europa 27	España
Situación 2007	10,90%	10,00%	9,50%	10,40%
Situación 2006	11,20%	10,20%	9,70%	10,40%
Situación 2002	8,10%	7,60%	7,20%	4,40%

Según los datos presentados, España se encuentra ligeramente por encima de la media europea si se tienen en cuenta los últimos países que se han incorporado a la unión. Destaca entre estos datos la evolución que se produjo en España entre 2002 y 2006, aumentado el porcentaje de formación en un 136 % respecto a los datos de 2002, mientras que la media de la UE15 aumentó en un 35% en el mismo periodo.





# Segunda Parte

## Análisis de la empleabilidad en Andalucía

La empleabilidad puede definirse como la capacidad de un profesional para incorporarse al mercado laboral y mantener una posición estable dentro del mismo. Este punto del informe pretende profundizar en este concepto, aportando una visión global sobre las relaciones existentes entre el mercado laboral, la formación y la empresa.

Para lograr este objetivo se han definido una serie de indicadores que permitan realizar un seguimiento de los resultados de la aplicación de las políticas anteriormente comentadas.

A continuación se desarrollan cada uno de los indicadores establecidos.

### **Sectores que ofrecen más empleos**

Según los datos obtenidos del Servicio Andaluz de Empleo, durante 2006 y 2007 los diez sectores que registran un mayor número de ofertas fueron los siguientes:

TABLA 21. SECTORES QUE REGISTRAN UN MAYOR NÚMERO DE OFERTAS DE TRABAJO EN ANDALUCÍA EN 2006 Y 2007.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Hermes.

CNAE	Sector	2006		2007	
		% del total	Puesto 2006	% del total	Puesto 2007
75	Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	24,2%	1	26,9%	1
45	Construcción	16,7%	2	16,0%	2
55	Hostelería	6,9%	3	7,0%	3
52	Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores; reparación de efectos personales y enseres domésticos	6,7%	4	6,5%	4
74	Otras actividades empresariales	5,9%	5	6,0%	5
80	Educación	3,6%	7	5,4%	6
85	Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	2,7%	10	4,1%	7
51	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	4,1%	6	3,6%	8
91	Actividades asociativas	2,7%	9	3,1%	9
01	Agricultura, ganadería caza y actividades de los servicios relacionados con las mismas	3,0%	8	3,0%	10

Como se puede observar, son los mismos sectores los que en ambos años registran un mayor número de ofertas. En estos diez sectores se concentran el 81% de las ofertas en Andalucía. Se dan pocas variaciones de 2006 a 2007, pues los primeros cinco puestos son para los mismos sectores. Destaca el ascenso de las "Actividades Sanitarias y veterinarias, servicios sociales", del décimo al séptimo puesto, y de "Educación", que sube un puesto pero con un incremento importante en el porcentaje de oferta. La "Agricultura, ganadería, caza y actividades de los servicios relacionados con las mismas", sin embargo, desciende dos puestos, aunque con el mismo porcentaje que en 2006.

En el primer lugar, en ambos años, el CNAE 75, "Administración Pública, defensa y seguridad social obligatoria", con un ascenso notable, supone más de una cuarta parte de la oferta en Andalucía. Este sector, junto al de la "Construcción", suponen el 46% de la ofertas en Andalucía en 2007.

El tercer sector, "Hostelería", se encuentra a una distancia importante de los anteriores.

No obstante, el sector que presenta un mayor número de ofertas no tiene porqué ser el sector que ofrezca más empleo. Para ello es necesario saber el número de puestos ofertados. En la siguiente tabla, se presentan estos datos.

TABLA 22. SECTORES QUE OFERTAN UN MAYOR NÚMERO DE PUESTOS DE TRABAJO.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Hermes.

CNAE	Sector	2006		2007	
		% del total	Puesto 2006	% del total	Puesto 2007
75	Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	42,7%	1	34,1%	1
13	Extracciones de minerales metálicos	-	-	23,8%	2
85	Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	1,50%	10	9,3%	3
01	Agricultura, ganadería caza y actividades de los servicios relacionados con las mismas	3,60%	5	6,8%	4
80	Educación	4,30%	4	5,3%	5
74	Otras actividades empresariales	7,20%	3	3,6%	6
55	Hostelería	2,30%	6	2,6%	7
52	Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores; reparación de efectos personales y enseres domésticos	2,20%	7	2,5%	8
91	Actividades asociativas	2,10%	8	2,0%	9
51	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	1,50%	9	1,4%	10

Se aprecian muchos cambios en 2007 respecto a los datos presentados de 2006 (mayo de 2005 a mayo de 2006) en Andalucía.

Nueve de los sectores repiten en ambos años. Aparece en segundo lugar un sector que el año anterior no estaba entre los diez primeros, "Extracciones de Minerales Metálicos", con el 23,8% del total. El sector que ha desaparecido de los 10 primeros es "Construcción", cayendo al vigésimo segundo puesto.

Se observa, al igual que en el número de ofertas de la tabla anterior, un importante ascenso de "Actividades Sanitarias y veterinarias, servicios sociales".

El primer sector sigue siendo "Administración Pública, defensa y seguridad social obligatoria". En la tabla anterior hemos comentado que tiene en 2007 un mayor número de ofertas de trabajo, sin embargo, se aprecia en esta tabla un importante descenso en el número de puestos ofertados en Andalucía.

## **Ocupaciones más demandadas**

Una vez analizados las secciones que concentran más contratos, vamos a analizar cuáles son las ocupaciones más demandadas en el Servicio Andaluz de Empleo.

Se han analizado las cinco ocupaciones más demandadas de cada sector. En la siguiente tabla se indican las diez ocupaciones con un mayor número de demandas entre todos los sectores.

TABLA 23. OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS ENTRE TODOS LOS SECTORES.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Hermes.

Ocupación	2006		2007	
	%	Puesto	%	Puesto
Trabajador agrícola excepto en huertas, viveros y jardines	31,8%	1	22,8%	1
Personal de limpieza o limpiador, en general	1,4%	8	19,6%	2
Dependiente de comercio en general	-	-	12,5%	3
Empleado administrativo, en general	2,5%	6	9,5%	4
Peón de la industria manufacturera, en general	2,5%	7	8,9%	5
Peón agrícola, en general	5,3%	4	7,6%	6
Peón de la construcción de edificios	13,6%	2	4,1%	7
Albañil	8,0%	3	3,6%	8
Camarero, en general	1,0%	10	3,2%	9
Cocinero, en general	-	-	1,3%	10

Se observan varios cambios en las ocupaciones de 2007 respecto a las de 2006 (mayo de 2005 a mayo de 2006) en Andalucía.

Entra al tercer puesto el "Dependiente de Comercio" con un 12,5%, en detrimento del "Peón de obras públicas", que desaparece de las diez ocupaciones más demandadas. También experimenta un gran aumento el "Personal de limpieza", del 1,4% en 2006 al 19,6% en 2007.

Destaca el importante descenso de la primera ocupación en ambos años, "Trabajador Agrícola", que pasa del 31,8% al 22,8%. También desciende bruscamente del "Peón de Construcción de edificios", del 13,6% en 2006 al 4,1% en 2007.

Como conclusión a esta tabla podemos indicar que las dos primeras ocupaciones son de baja cualificación, y representan el 42,4% sobre el total.

## Grado de estabilidad del empleo

El siguiente indicador que se va a desarrollar pretende conocer las distintas modalidades de contratación utilizadas con el objeto de determinar cuál es el grado de estabilidad del empleo en Andalucía.

Según Fuentes del Ministerio de Trabajo e Inmigración (en adelante MTIN), en 2006 en Andalucía se llevaron a cabo 4.174.622 contratos, el 23% de los contratos celebrados en España. En 2007, los contratos en Andalucía aumentaron hasta los 4.189.205, siendo de nuevo el 23% de los contratos en España. En 2008 (datos hasta noviembre), el 22,5% de los contratos se realizaron en Andalucía.

Tanto a nivel nacional como en Andalucía, el incremento del número de contratos no ha superado el 1%.

Las modalidades empleadas fueron las siguientes:

TABLA 24. MODALIDADES DE CONTRATO UTILIZADO EN ANDALUCÍA EN 2006 Y 2007.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MTIN.

	Andalucía			España		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Indefinido Ordinario	1%	2%	2%	4%	5%	5%
Indefinido Fomento Empleo	4%	4%	3%	8%	7%	6%
Obra O Servicio	44%	44%	44%	37%	37%	37%
Event. Circuns. Producción	44%	44%	43%	42%	41%	40%
Interinidad	5%	5%	6%	7%	8%	9%
Otras Modalidades	2%	2%	2%	2%	2%	2%

Por tanto, según los datos del MTIN, el 5% de los contratos efectuados en Andalucía fueron indefinidos en 2006, aumentando al 6% en 2007. Si comparamos estos datos con la media española comprobamos que los contratos indefinidos en España se mantienen en el 12%, disminuyendo por tanto la diferencia de Andalucía de siete puntos porcentuales en 2006 a seis en 2007.

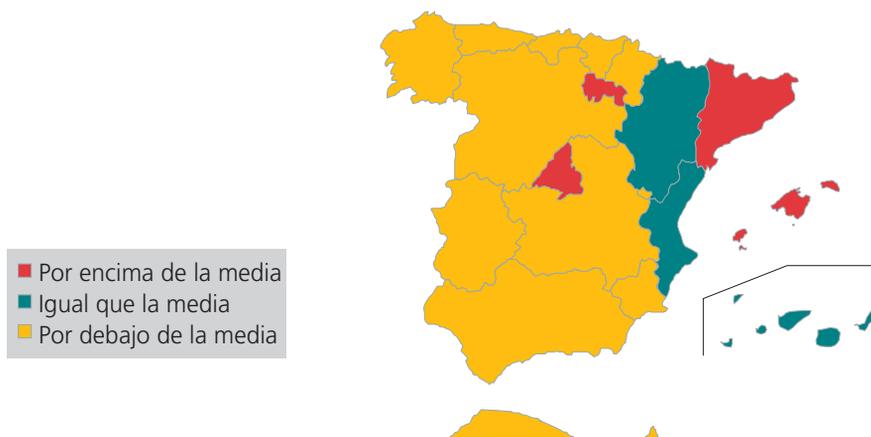
En 2008 (datos hasta noviembre), tanto en Andalucía como en la media nacional, disminuye un 1% la contratación indefinida con respecto al año anterior.

Destaca que tanto en Andalucía como en España, en 2008 suceden los mismos cambios, disminuye un 1% los contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción y aumenta un 1% los contratos de interinidad.

En el siguiente gráfico podemos comprobar qué Comunidad Autónoma se sitúa por encima o por debajo de dicha media nacional.

GRÁFICO 4. MAPA DE TRABAJADORES FIJOS POR CCAA EN RELACIÓN A LA MEDIA ESPAÑOLA EN 2008.

Fuente: INEM.



Al igual que en 2006 y 2007, la Comunidad de Madrid se configura como la comunidad con un mayor índice de contratación indefinida. En concreto, el 19% de los contratos efectuados en el año 2007 y 2008 fueron indefinidos. Posteriormente se sitúa la Comunidad Catalana con el 17% en ambos años.

Aragón, que estaba en 2006 en la media, en 2007 se situó por encima y en 2008 volvió a la media.

La Comunidad de Castilla-León, que en 2006 estaba por debajo de la media y en 2007 estaba en la media, volvió a descender con respecto a la media en 2008.

La Rioja estuvo en 2006 y 2007 por encima de la media, pero en 2008 descendió un 1% por debajo.

Las demás Comunidades Autónomas se mantienen igual que en 2006 con respecto a la media nacional.

Andalucía y Extremadura vuelven a ser las comunidades con un menor número de trabajadores fijos, con el 6% en 2007 y el 5% en 2008, siendo la media nacional en ambos años del 12%.

## Segmentación de la población ocupada según fórmulas de contratación

En Andalucía, en el año 2006, el 43% de los contratos registrados fueron firmados por mujeres frente al 57% firmado por hombres. En 2007 y 2008, la contratación de hombres disminuyó un 1% cada año a favor de las mujeres en Andalucía.

En España, el porcentaje de contratación de hombres disminuye un 1% cada año a favor de las mujeres de 2006 a 2008, al igual que en Andalucía, si bien la cifra nacional de contratación de mujeres se sitúa dos puntos por encima con respecto a Andalucía.

Si nos referimos a datos de contratos indefinidos en Andalucía, en 2007 aumentó la contratación indefinida de mujeres un 1% en detrimento de los hombres, pero en 2008 se ha vuelto a la misma situación de 2006, el 54% de los contratos indefinidos son de hombres y el 46% de mujeres.

TABLA 25. SEGREGACIÓN POR SEXO DE CONTRATOS REGISTRADOS (AÑO 2006 A 2008).

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).

	Andalucía			España		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Contratos registrados Hombres	57%	56%	55%	55%	54%	53%
Contratos registrados Mujeres	43%	44%	45%	45%	46%	47%

TABLA 26. SEGREGACIÓN POR SEXO DE CONTRATACIÓN INDEFINIDA EN ANDALUCÍA (AÑO 2006, 2007 Y 2008).

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).

	2006	2007	2008
Contratos Indefinidos registrados. Hombres	55%	54%	53%
Contratos Indefinidos registrados. Mujeres	45%	46%	47%

Si analizamos los contratos registrados en función de la edad de las personas contratadas en Andalucía podemos comprobar cómo los tramos "De 25 a 29" y "De 30 a 34" son los que presentan un mayor porcentaje de contratación indefinida, al igual que ocurría en 2006.

TABLA 27. ANALISIS DE LA CONTRATACIÓN EN ANDALUCÍA POR GRUPOS DE EDAD EN 2007.

Fuente: Datos extraídos por el Instituto de Estadística de Andalucía a partir del SPEE Y SAE.

Andalucía 2007	Indefinido	Temporal
De 16 a 24 años	12%	88%
De 25 a 29 años	18%	82%
De 30 a 34 años	17%	83%
De 35 a 44 años	13%	87%
De 45 a 54 años	11%	89%
De 55 ó más años	14%	86%

A nivel nacional, los grupos de edad son distintos a los reflejados en Andalucía, por diferentes agrupaciones según las fuentes, pero en ambos casos se puede apreciar como el porcentaje de contratación indefinida va en aumento con la edad.

Si vemos la evolución temporal, observamos que en 2008 hay un mayor número de contratos indefinidos en todos los grupos de edad, siendo más acusada en los menores de 25 años.

TABLA 28. ANALISIS DE LA CONTRATACIÓN EN ESPAÑA POR GRUPOS DE EDAD EN 2007 Y 2008.

Fuente: INE.

España	Año 2007		Año 2008	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
De 16 a 24 años	37%	63%	40%	60%
De 25 a 29 años	56%	44%	58%	42%
De 30 a 39 años	69%	31%	71%	29%
De 40 a 49 años	77%	23%	78%	22%
De 50 a 59 años	84%	16%	85%	15%
De 60 ó más años	87%	13%	89%	11%

## Situación de colectivos específicos: jóvenes, mujeres, parados mayores de 45 años

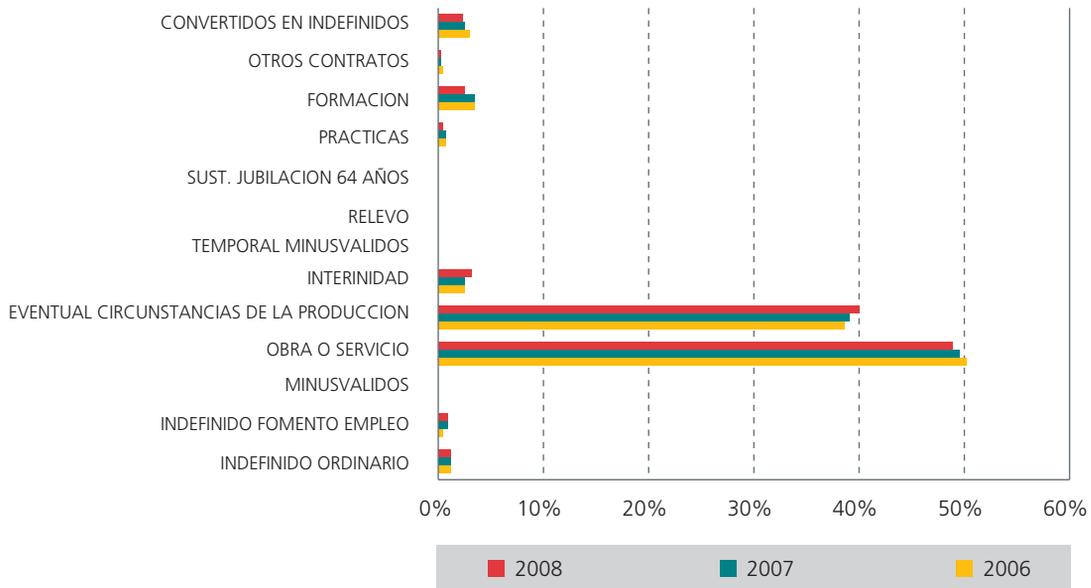
### Jóvenes Menores de 25 Años

El primer colectivo que analizamos es el de menores de 25 años, del que mostraremos dos aspectos fundamentales, la evolución de la contratación y el desempleo.

En cuanto a la evolución de la contratación, según fuentes del INEM, el número de contratos ha ido descendiendo, pasando de los 606.023 en 2006 a los 589.303 en 2007. En 2008, con datos hasta noviembre, se habían realizado en Andalucía 442.451 contratos a menores de 25 años.

Como observamos en la siguiente gráfica, la modalidad de contratación ha sido la misma en los tres años, albergando el 90% de los contratos dos modalidades, Contrato por obra y Servicio y Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción.

GRÁFICO 5. EVOLUCIÓN DE LAS MODALIDADES DE CONTRATO EN JÓVENES MENORES DE 25 AÑOS EN ANDALUCÍA, DESDE 2006 A NOV. 2008.  
Fuente: INEM.



Si analizamos por sexo las personas de este colectivo que están ocupadas, observamos que hay más varones que mujeres, y se repite la tendencia comentada anteriormente: va descendiendo el número de personas ocupadas desde 2006

hasta el tercer trimestre de 2008, siendo este descenso mucho más acusado en hombres.

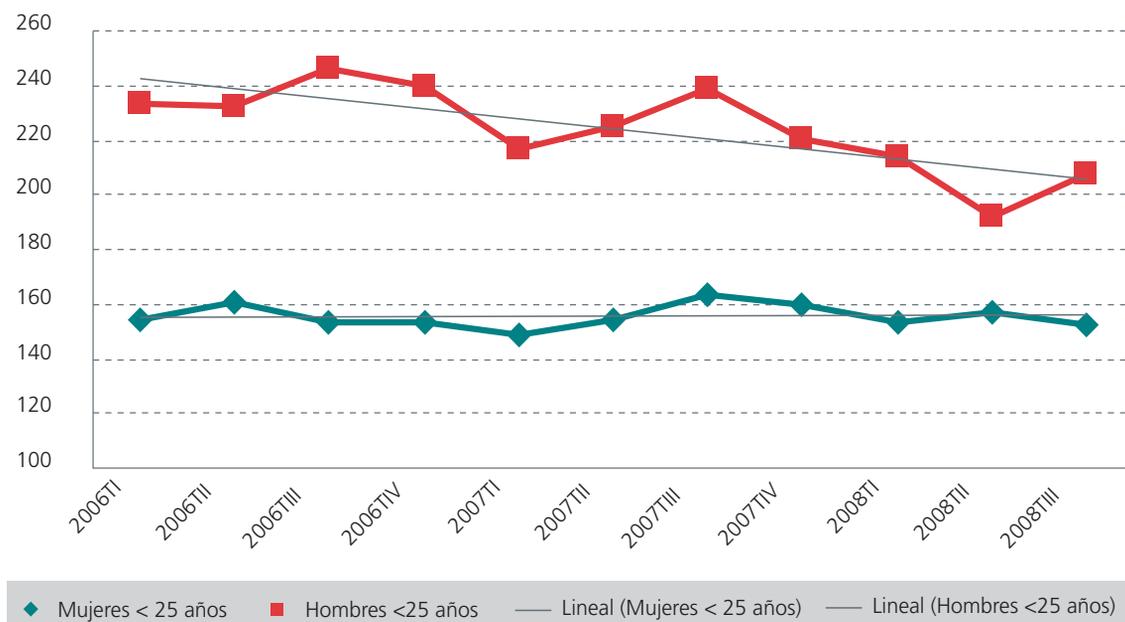
TABLA 29. EVOLUCIÓN DE OCUPADOS MENORES DE 25 AÑOS EN ANDALUCIA, DESDE 2006 A 3ER TRIMESTRE 2008. En Miles.

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

	Hombres	Mujeres	Total
2006TI	233	153,8	386,8
2006TII	232	160,7	392,7
2006TIII	246,1	153,4	399,5
2006TIV	239,7	153,7	393,4
2007TI	217,2	148,7	365,9
2007TII	224,8	154,2	379
2007TIII	238,6	163,3	401,9
2007TIV	220,4	160,2	380,6
2008TI	214,3	153	367,3
2008TII	192,4	157	349,4
2008TIII	207,8	152,2	360

GRÁFICO 6. EVOLUCIÓN DE OCUPADOS MENORES DE 25 AÑOS POR EN ANDALUCIA, DESDE 2006 A 3ER TRIMESTRE 2008. En Miles.

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.



Los hombres ocupados menores de 25 años han pasado de 238.600 en el tercer trimestre de 2007 a 207.800 en el mismo trimestre de 2008, un 13% menos.

Con referencia a los parados, observamos en la siguiente gráfica cómo los parados menores de 25 años se están incrementado en Andalucía desde el cuarto trimestre de 2007, sin embargo, no es tan acusado como la media nacional

En los primeros tres trimestres de 2008, hay un 23% más de parados menores de 25 años Andalucía, siendo la media nacional del 27%.

GRÁFICO 7. EVOLUCIÓN DE PARADOS MENORES DE 25 AÑOS POR EN ANDALUCIA, DESDE 2006 A 3ER TRIMESTRE 2008. En Miles.

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

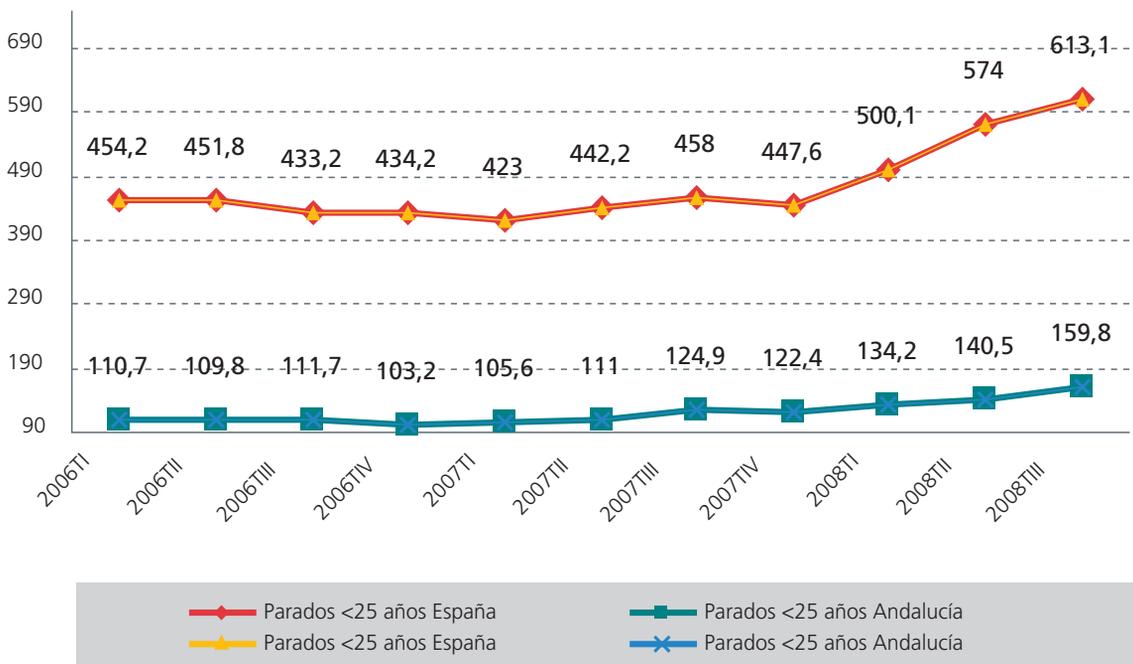
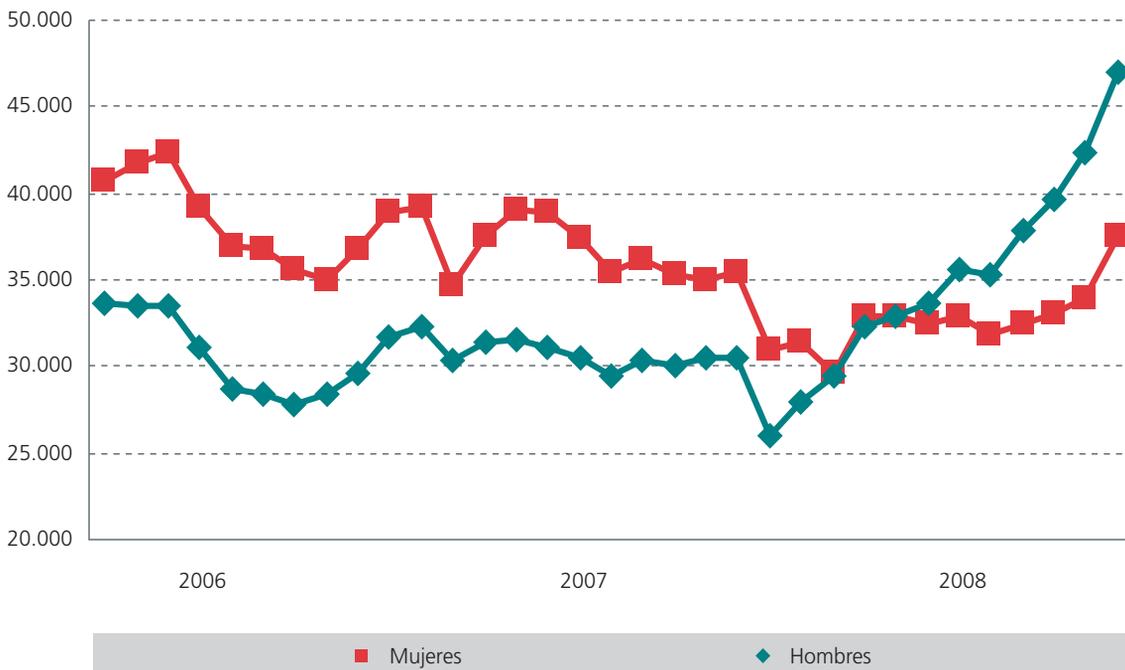


GRÁFICO 8. EVOLUCIÓN DE DEMANDAS PENDIENTES DE PERSONAS PARADAS EN ANDALUCÍA MENORES DE 25 AÑOS, DESDE 2006 A SEPTIEMBRE DE 2008.

Fuente: Argos.



## Mujeres desempleadas

En la gráfica siguiente se muestra la evolución de desempleados por sexo desde enero 2006 hasta noviembre de 2008 en Andalucía.

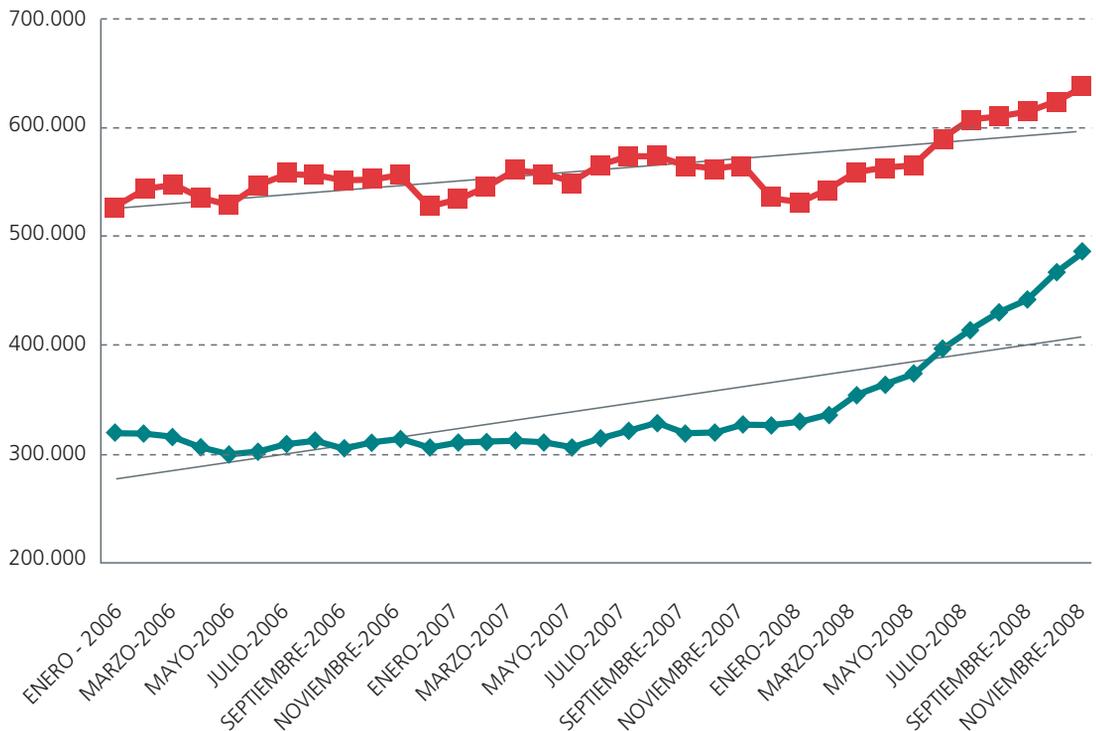
Se observa que la diferencia porcentual de desempleo entre hombres y mujeres se mantiene entre 2006 y 2007 (entorno al 62% de paro masculino y 38% femenino), y a partir de 2008 está aumentando más el paro de hombres que el de mujeres.

Cabe destacar el aumento de desempleo en ambos sexos siendo más acusado en 2008.

En noviembre de 2008 hay un 20% más de mujeres andaluzas demandantes de empleo que en enero de ese mismo año.

GRÁFICO 9. EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS POR SEXOS. ENERO 2006 A NOV 2008.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Servicio Andaluz de Empleo. ARGOS.



El porcentaje de mujeres desempleadas en Andalucía, teniendo en cuenta el sector donde desarrolló su última actividad es la información que se muestra en el siguiente gráfico.

GRÁFICO 10. CLASIFICACIÓN DE LAS DEMANDANTES PARADAS POR SECTORES ECONÓMICOS.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Servicio Andaluz de Empleo. ARGOS.

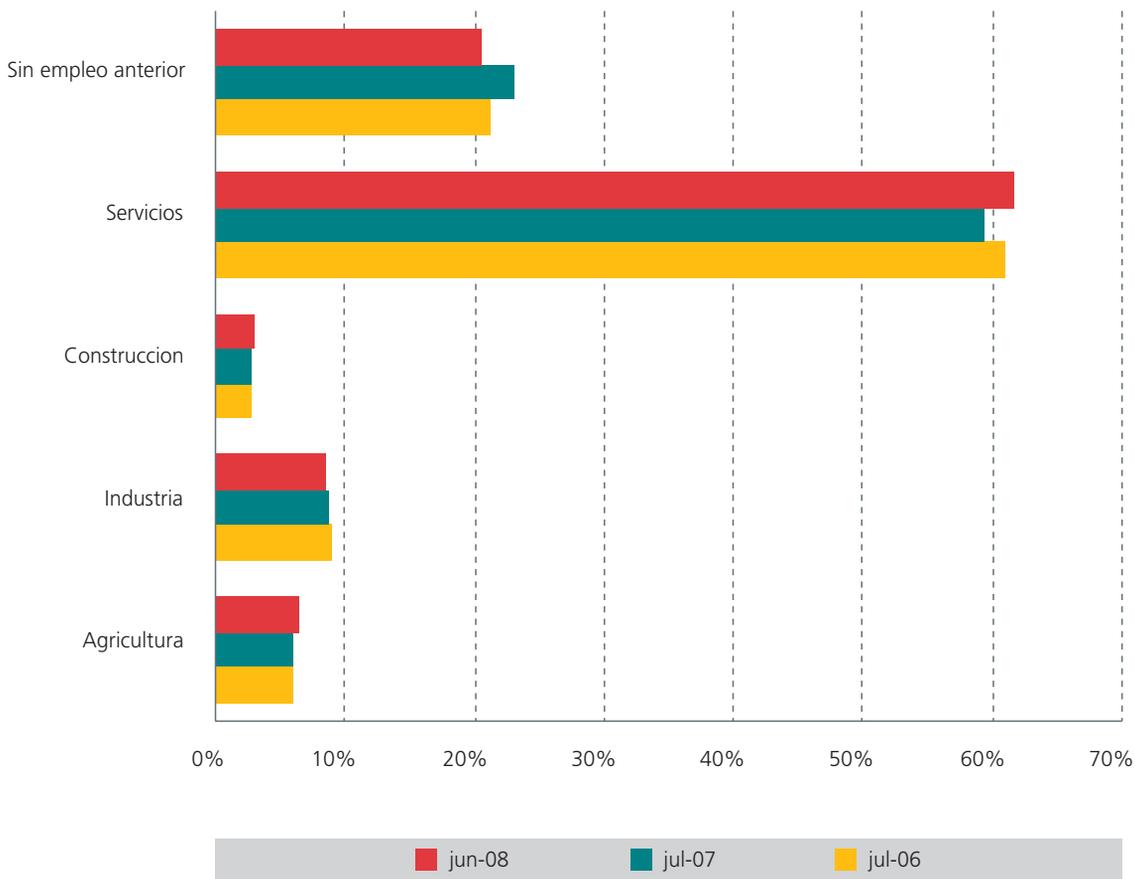
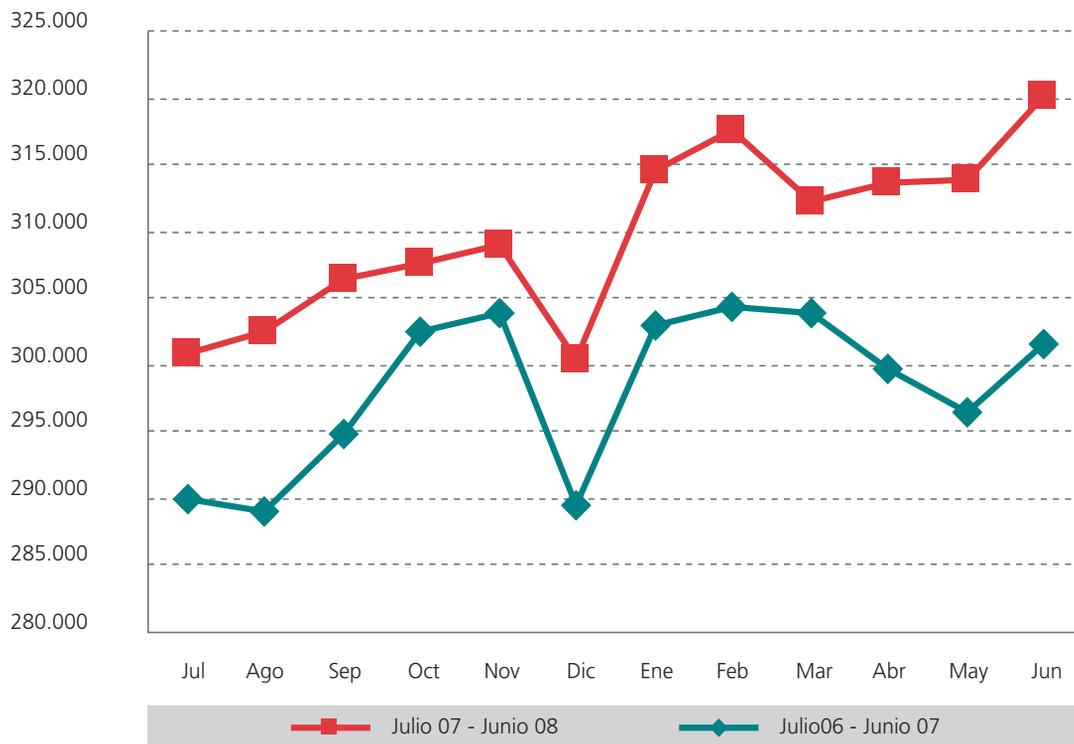


GRÁFICO 11. EVOLUCIÓN DE DEMANDANTES DE EMPLEO PARADAS.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Servicio Andaluz de Empleo. ARGOS.



En este gráfico se observa como son los periodos vacacionales los que reflejan un menor número de mujeres paradas, motivado por la temporalidad que presenta el empleo.

Podemos comparar además los dos años, que siguen la misma tendencia mensual, pero con un mayor número de mujeres desempleadas en el periodo Julio 2007- Junio 2008, incrementándose más de un 6%.

De estas personas desempleadas, se presenta a continuación el porcentaje de mujeres según el tiempo de permanencia como demandantes de empleo, comparando los momentos puntuales de julio de 2006, julio de 2007 y junio 2008.

Los datos reflejan que el mayor número de mujeres demandantes de empleo se encuentran situadas en los dos extremos del gráfico. En torno a un 30% llevan menos de tres meses de antigüedad de demanda. En el otro extremo,

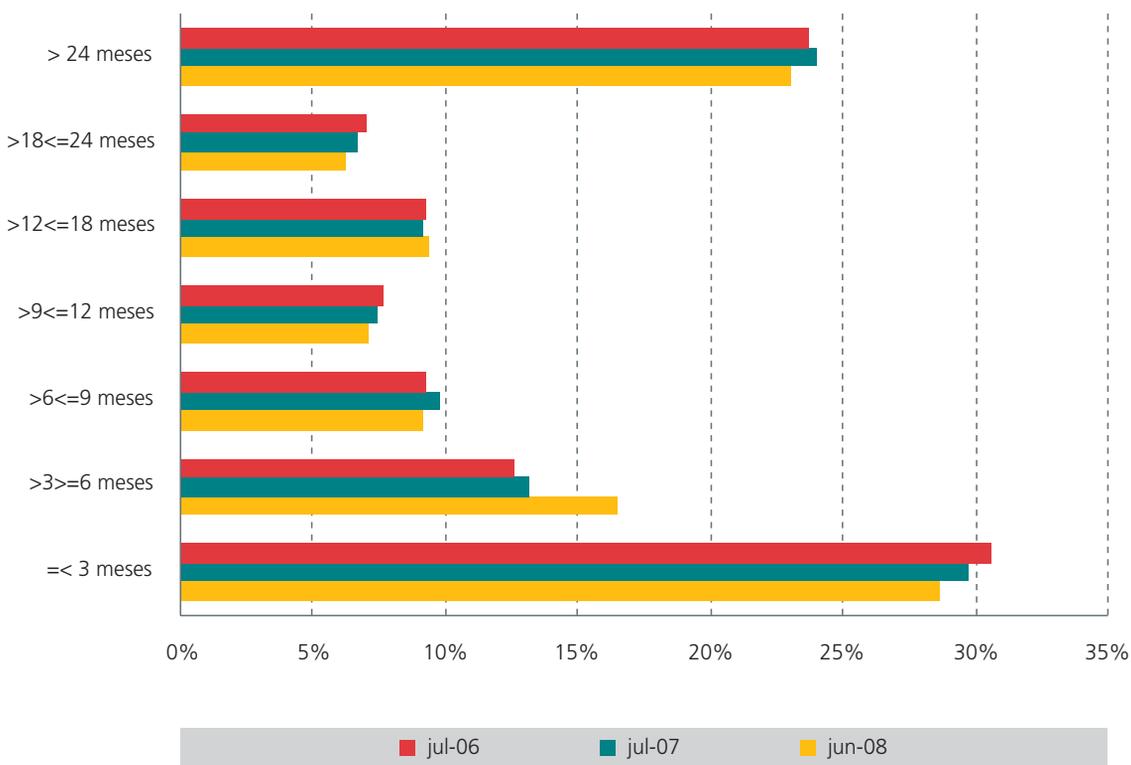
aproximadamente un 24% de las mujeres llevan más de 24 meses en situación de demanda de empleo.

Si comparamos los datos de los tres periodos, podemos apreciar que el grupo de demandantes que permanecen menos de 3 meses en desempleo tiene una tendencia de descenso del 1% anual.

Por el contrario, las demandantes que permanecen entre 3 y 6 meses han aumentado del 13% en julio de 2007 al 16% en junio de 2008.

GRÁFICO 12. TIEMPO DE ANTIGÜEDAD EN LA DEMANDA DE LAS DEMANDANTES PARADAS.

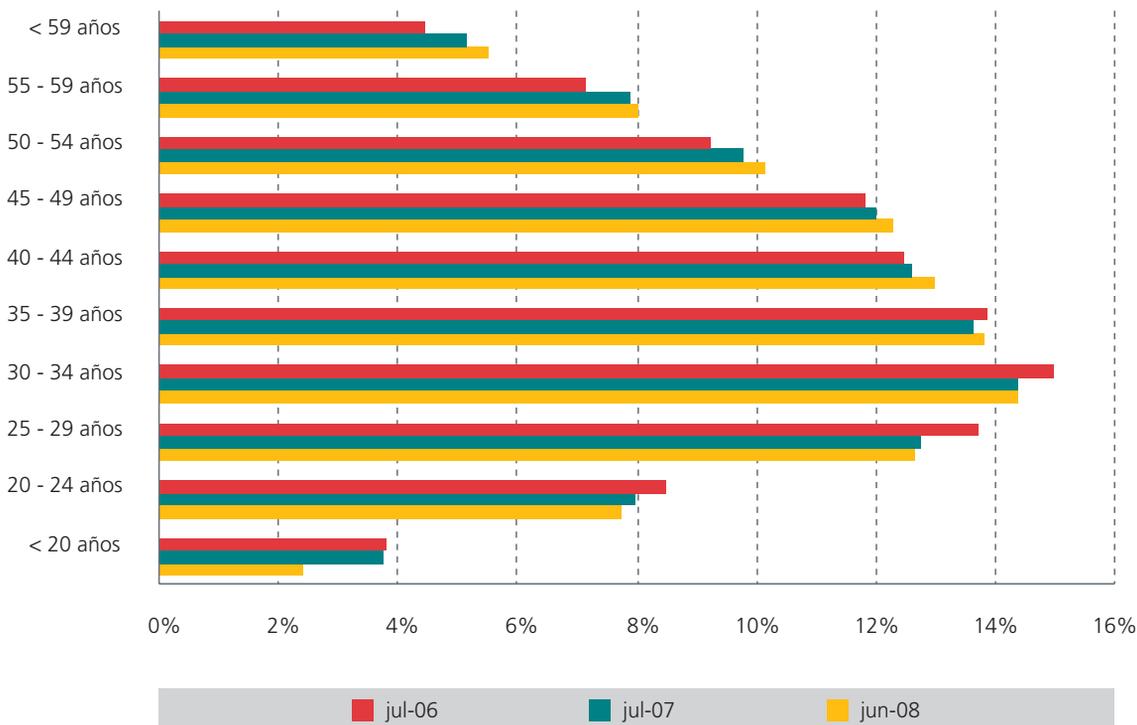
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Servicio Andaluz de Empleo. ARGOS.



En el siguiente gráfico puede apreciarse el porcentaje de mujeres paradas en julio de 2006, julio de 2007 y junio de 2008, en función del intervalo de edad en el que se encuentren.

GRÁFICO 13. CLASIFICACIÓN DE LAS DEMANDANTES PARADAS POR GRUPO DE EDAD.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Servicio Andaluz de Empleo. ARGOS.



Podemos destacar el ligero descenso de mujeres desempleadas en menores de 30 años, produciéndole un aumento de las mujeres desempleadas mayores de 40 años.

### Parados/as Mayores de 44 Años

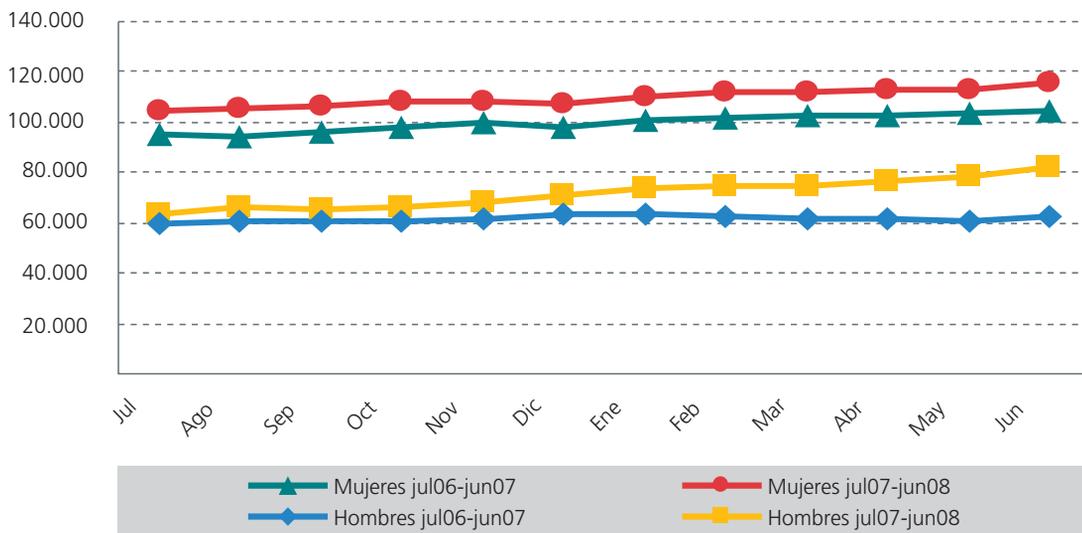
El tercer colectivo que vamos a analizar es el de las personas mayores de 44 años en Andalucía, para los cuales se van a presentar dos gráficas que ofrecerán una visión general de su situación laboral.

La primera de las gráficas representa la evolución del número de personas mayores de 44 años demandantes de empleo según su género.

El primer dato a destacar es que este colectivo se encuentra en aumento. Por otro lado, se mantiene la diferencia existente entre mujeres y hombres, aunque aumentando en mayor medida los hombres desempleados que las mujeres en este tramo de edad.

GRÁFICO 14. EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS PARADAS MAYORES DE 44 AÑOS SEGÚN GÉNERO.

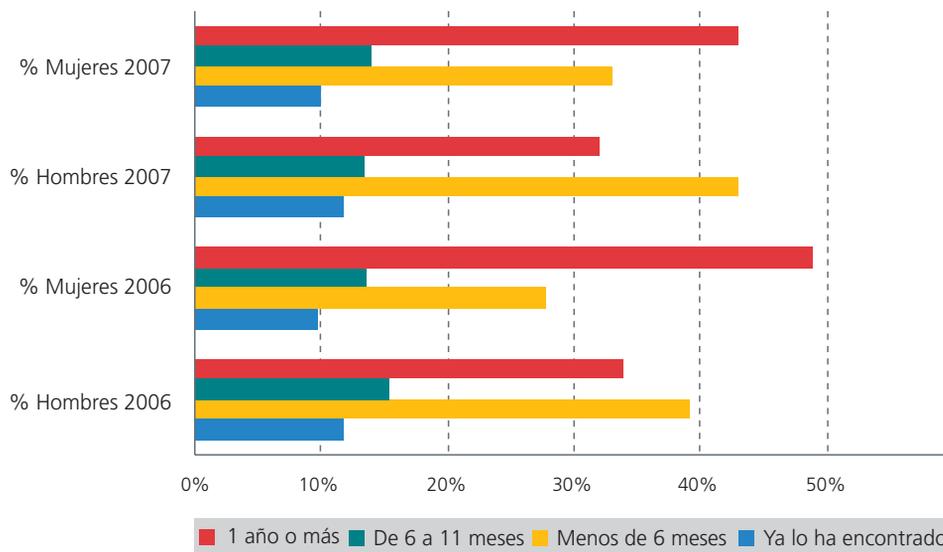
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Servicio Andaluz de Empleo. ARGOS.



En la segunda gráfica se puede observar el porcentaje del número de parados y paradas mayores de 44 años en Andalucía, según el tiempo que permanecen como demandantes de empleo.

GRÁFICO 15. PARADOS/AS MAYORES DE 44 AÑOS SEGÚN TIEMPO QUE LLEVAN BUSCANDO EMPLEO (AÑO 2007).

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa. IEA.



De esta gráfica se puede destacar que en ambos sexos aumenta el porcentaje de personas que buscan empleo durante menos de 6 meses y disminuye, sobre todo en mujeres, el porcentaje de personas que permanece más de un año buscando empleo.

## **Empleabilidad y Formación Profesional**

Según los Informes de Infoempleo, uno de los elementos más importantes en la empleabilidad de un profesional es la posesión de formación, sea proveniente de estudios de formación profesional o de la universidad. Esta importancia es determinante en las fases iniciales de la carrera profesional. A medida que ésta se desarrolla, otros factores como la experiencia van siendo mucho más determinantes.

La Formación Profesional muestra una evolución muy favorable del peso en el conjunto de la oferta nacional. Su relevancia en términos de volumen de empleo generado y función en el tejido laboral es muy destacada y va en aumento. En 2007 suponía más de un 23,3% de las ofertas del conjunto de titulados y en 2008 supone el 46,8%.

Según el Informe de Infoempleo de 2008, la familia profesional más demandada es Electricidad y Electrónica, con casi el 30% de la oferta para titulados de FP, seguida a escasa distancia por Fabricación Mecánica. En un segundo rango de demanda se sitúan Administración, Sanidad y Comercio y Marketing. Estas cinco familias concentran más del 78% de la oferta, mientras que el resto apenas atraen un 22% de la oferta.

Si analizamos la evolución, destacamos que Electricidad y Electrónica era la tercera familia en 2006, la segunda en 2007 y la primera en 2008, superando a Fabricación Mecánica, que en 2008 es algo menor que en 2007. Estas dos familias destacan con respecto a las demás. También tenemos que destacar el retroceso de la Familia de Comercio y Marketing, que en 2006 suponía el 22% de la demanda y en 2008 apenas supone el 5%.

Bajo una perspectiva sectorial, en 2008 el sector de maquinaria y bienes de equipo es el que presenta una mayor demanda de profesionales de este nivel formativo. A dicho sector le siguen industria, electrónica y química. En relación con el conjunto de la oferta, la Formación Profesional sigue mostrando una oferta de empleo con un claro sabor industrial.

## Empleabilidad y Formación Universitaria

El primer dato a destacar es que el descenso en el número total de alumnos matriculados que se estaba produciendo se ha visto minorado, aunque siguen disminuyendo. En España se ha pasado de un descenso del 3,33% de alumnos en el curso 2005-06 a un descenso del 1,92% en el curso 2006-07. En Andalucía se ha pasado de un 7,53% en el curso 2005-06 al 1,13% en el curso 2006-07.

Se puede destacar que Andalucía es la Comunidad con más alumnos universitarios de España, con 216.398 matriculados en el curso 2006-07.

TABLA 30. ALUMNOS/AS MATRICULADOS/AS EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS PRESENCIALES POR CCA.  
Fuente: INE.

Presenciales	(1) Curso 2000-01	(2) Curso 2004-05	(3) Curso 2005-06	(4) Curso 2006-07	Tasa de variación (2/1)	Tasa de variación (3/2)	Tasa de variación (4/3)
Andalucía	268.712	236.688	218.865	216.398	-11,92%	-7,53%	-1,13%
Aragón	41.431	33.754	29.556	28.288	-18,53%	-12,44%	-4,29%
Asturias	38.536	31.510	27.789	25.923	-18,23%	-11,81%	-6,71%
Baleares	13.883	13.496	11.617	11.477	-2,79%	-13,92%	-1,21%
Canarias	47.038	46.310	45.186	44.332	-1,55%	-2,43%	-1,89%
Cantabria	13.474	11.550	10.616	10.311	-14,28%	-8,09%	-2,87%
Castilla-La Mancha	32.230	28.440	74.056	72.521	-11,76%	160,39%	-2,07%
Castilla y León	91.593	80.257	30.460	29.751	-12,38%	-62,05%	-2,33%
Cataluña	185.217	170.319	145.355	139.652	-8,04%	-14,66%	-3,92%
Comunidad Valenciana	139.057	133.849	126.793	125.456	-3,75%	-5,27%	-1,05%
Extremadura	28.050	24.281	23.590	22.787	-13,44%	-2,85%	-3,40%
Galicia	95.863	80.555	72.577	68.875	-15,97%	-9,90%	-5,10%
Madrid	213.488	203.843	178.914	180.015	-4,52%	-12,23%	0,62%
Murcia	35.936	33.666	31.523	31.059	-6,32%	-6,37%	-1,47%
Navarra	9.427	7.595	7.427	7.351	-19,43%	-2,21%	-1,02%
País Vasco	55.415	47.698	46.619	44.408	-13,93%	-2,26%	-4,74%
La Rioja	7237	6.750	6.089	5.979	-6,73%	-9,79%	-1,81%
España	1.316.587	1.190.561	1.230.229	1.206.652	-9,57%	3,33%	-1,92%

Las titulaciones con mayor demanda en España se corresponden a la rama de Ciencias Sociales. Estas titulaciones concentran casi el 50% de toda la demanda, siendo además las que más alumnos han aumentado en los últimos años.

Las Ramas Técnica y de Ciencias Experimentales han sufrido un ligero descenso

TABLA 31. COMPARACIÓN INTERANUAL DEL PORCENTAJE DE ALUMNOS/AS MATRICULADOS EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS PRESENCIALES SEGÚN RAMAS.

Fuente: INE.

Universidades Públicas Presenciales	Humanidades	CC. Sociales y Jurídicas	CC. Experimentales	CC. Salud	Técnicas
Curso 1998-99	12,3	45,1	9	7,5	24,2
Curso 2000-01	10,4	46,1	9	7,9	26,6
Curso 2004-05	9,2	46	8,1	8,6	28,1
Curso 2005-06	9,7	48,5	7,2	8,0	26,6
Curso 2006-07	9,7	48,7	7,0	8,4	26,2

Si nos centramos en Andalucía, los datos son muy similares a los reflejados para todo el territorio nacional, tal y como puede apreciarse en la siguiente tabla.

Podemos destacar el descenso en la demanda de la Rama de Ciencias de la Salud con respecto al curso anterior.

TABLA 32. DEMANDA DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SEGÚN RAMAS EN ANDALUCÍA.

Fuente: INE.

	2005/06	2006/07
Ciencias Sociales y Jurídicas	46,31%	50,08%
Enseñanzas Técnicas	21,03%	23,35%
Ciencias de la Salud	17,58%	10,14%
Humanidades	7,81%	8,77%
Ciencias Experimentales	7,27%	7,65%

Sin embargo es interesante analizar estos datos en función del sexo, puesto que los resultados varían considerablemente. Para los hombres andaluces los estudios de Ciencias Sociales y Jurídicas también están en primer lugar, pero con menor peso que en la media nacional, a favor de las Enseñanzas Técnicas, que están en segundo lugar con el 38,42%.

Si comparamos estos datos con los del año 2006, destaca el descenso de Ciencias de la Salud.

TABLA 33. DEMANDA DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SEGÚN RAMAS. HOMBRES.

Fuente: INE.

HOMBRES	2005/06	2006/07
Ciencias Sociales y Jurídicas	37,25%	40,41%
Enseñanzas Técnicas	38,82%	38,42%
Ciencias de la Salud	10,48%	6,59%
Humanidades	5,36%	7,24%
Ciencias Experimentales	8,09%	7,35%

Por su parte, las mujeres andaluzas claramente prefieren como primera opción las titulaciones correspondientes a la rama de Ciencias Sociales (58,03%), aumentando esta preferencia aun más con respecto al año anterior. Además, como segunda opción, no aparecen las Titulaciones técnicas, sino la rama de Ciencias de la Salud y Humanidades.

Al igual que los hombres, las mujeres también disminuyen su interés por la Rama de Ciencias de la Salud.

TABLA 34. DEMANDA DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SEGÚN RAMAS. MUJERES.

Fuente: INE.

MUJERES	2005/06	2006/07
Ciencias Sociales y Jurídicas	52,91%	58,03%
Enseñanzas Técnicas	8,07%	10,97%
Ciencias de la Salud	22,75%	13,06%
Humanidades	9,59%	10,04%
Ciencias Experimentales	6,67%	7,90%

Si analizamos el número de futuros universitarios, debemos partir ineludiblemente de un análisis de la estructura demográfica y sus correspondientes proyecciones de población. Según los datos ofrecidos por el INE podemos predecir una continua reducción del tramo de edad comprendido entre los 18 y 22 años, con lo cual se está produciendo, y seguirá en el futuro, un impacto negativo sobre el número de demandantes de plazas universitarias. Para atenuar o disminuir este impacto deberá elevarse sensiblemente la tasa de escolarización.

Analizando este dato, se añade que el Informe sobre el estado y la situación del sistema educativo, 2006/07, del Consejo Escolar del Estado, informa que más del 30% del alumnado concluye la ESO sin titulación, o la abandona antes de haberla concluido.

En la siguiente tabla observamos el número de alumnos por Comunidad Autónoma. En Andalucía se produjo un descenso de ingreso de alumnos del 16% entre el curso 2000-01 y el curso 2004-05, sin embargo, esto se ha invertido, y en el curso 2006-07 hay más alumnos de nuevo ingreso que en el curso 2004-05, aumentando más de un 4%.

TABLA 35. COMPARACIÓN INTERANUAL DE ALUMNOS/AS DE NUEVO INGRESO POR CCAA.

Fuente: INE.

Comunidades Autónomas	(1) Curso 2000-01	(2) Curso 2004-05	(3) Curso 2006-07	Tasa de variación (2/1)	Tasa de variación (3/2)
Andalucía	51.708	43.138	45.279	-16,57	4,96
Aragón	6.868	5.608	5.662	-18,35	0,96
Asturias	6.397	5.930	5.190	-7,3	-12,48
Baleares	3.071	3.731	3.353	21,49	-10,13
Canarias	8.815	8.888	9.003	0,83	1,29
Cantabria	2.230	2.104	2.069	-5,65	-1,66
Castilla-La Mancha	5.685	5.439	5.124	-4,33	-5,79
Castilla y León	15.323	15.198	16.895	-0,82	11,17
Cataluña	35.264	38.050	52.052	7,9	36,80
Comunidad Valenciana	27.590	23.828	25.579	-13,64	7,35
Extremadura	6.574	5.435	4.501	-17,33	-17,18
Galicia	15.273	13.465	11.896	-11,84	-11,65
Madrid	39.761	40.584	45.981	2,07	13,30
Murcia	7.619	6.538	8.178	-14,19	25,08
Navarra	1.749	1.642	3.557	-6,12	116,63
País Vasco	9.734	10.002	12.643	2,75	26,40
La Rioja	1.755	1.816	1.665	3,48	-8,31
España	245.416	231.396	258.627	-5,71	11,77

En la siguiente tabla se muestran los datos de la demanda por Comunidades Autónomas y ramas.

Se observa como algunas comunidades se especializan en ciertas ramas. Este no es el caso de Andalucía, que presenta los mismos datos que la media nacional.

La rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, con el 46,42%, es la que más peso tiene, seguida de Ciencias de la Salud, con un 25,07%.

TABLA 36. DEMANDA ACADÉMICA DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS SEGÚN RAMA DE ENSEÑANZA, CURSO 2006-2007.

Fuente: Ministerio de Ciencia e Innovación .

Comunidades Autónomas	CC. DE LA SALUD		CIENCIAS EXPER.		CC. SOCIALES Y JURIDICAS		ENSEÑANZAS TÉCNICAS		HUMANIDADES	
	% sobre Total	Total	% sobre Total	Total	% sobre Total	Total	% sobre Total	Total	% sobre Total	Total
	ANDALUCÍA	25,07%	12.132	4,37%	2.114	46,42%	22462	16,81%	8.136	7,33%
ARAGÓN	43,16%	3.713	4,00%	344	32,70%	2813	15,90%	1.368	4,24%	365
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	29,09%	1.780	4,76%	291	41,41%	2534	20,17%	1.234	4,58%	280
BALEARS (ILLES)	15,22%	628	4,46%	184	61,92%	2554	12,61%	520	5,79%	239
CANARIAS	23,55%	2.809	1,95%	233	54,00%	6440	15,10%	1.801	5,40%	644
CANTABRIA	57,85%	2.346	0,72%	29	22,19%	900	18,32%	743	0,91%	37
CASTILLA Y LEÓN	31,82%	7.717	5,40%	1.310	38,10%	9240	18,94%	4.593	5,74%	1.391
CASTILLA-LA MANCHA	32,63%	2.504	1,95%	150	43,64%	3349	15,65%	1.201	6,12%	470
CATALUÑA	16,56%	6.746	6,61%	2.692	46,60%	18980	22,54%	9.178	7,69%	3.130
EXTREMADURA	40,68%	2.424	2,13%	127	37,97%	2262	16,97%	1.011	2,25%	134
GALICIA	27,16%	3.916	4,84%	698	40,75%	5875	20,69%	2.982	6,56%	945
MADRID (COMUNIDAD DE)	18,89%	7.413	5,54%	2.176	47,61%	18687	22,00%	8.636	5,95%	2.337
MURCIA (REGIÓN DE)	30,34%	2.564	3,22%	272	45,24%	3823	13,14%	1.110	8,06%	681
NAVARRA	24,17%	637			46,81%	1234	29,02%	765		
PAÍS VASCO	18,53%	2.106	5,53%	628	45,54%	5175	24,98%	2.839	5,42%	616
LA RIOJA	24,81%	351	3,96%	56	55,05%	779	12,93%	183	3,25%	46
VALENCIANA (COMUNIDAD)	18,68%	5.439	5,12%	1.491	45,11%	13131	24,58%	7.156	6,50%	1.892
<b>TOTAL</b>	<b>24,30%</b>	<b>65.225</b>	<b>4,77%</b>	<b>12.795</b>	<b>44,79%</b>	<b>120238</b>	<b>19,91%</b>	<b>53.456</b>	<b>6,24%</b>	<b>16755</b>

Si analizamos con mayor detalle la Comunidad Autónoma de Andalucía, comparamos los datos de la tabla anterior con los datos de oferta y matriculaciones. Destaca que la rama de Ciencias de la Salud la Demanda es mucho mayor a la oferta. En Ciencias Experimentales y Humanidades ocurre lo contrario, la demanda es la mitad que la oferta.

TABLA 37. DEMANDA, OFERTA Y MATRICULACIONES EN ANDALUCÍA. CURSO 2006-2007.

Fuente: Ministerio de Ciencia e Innovación.

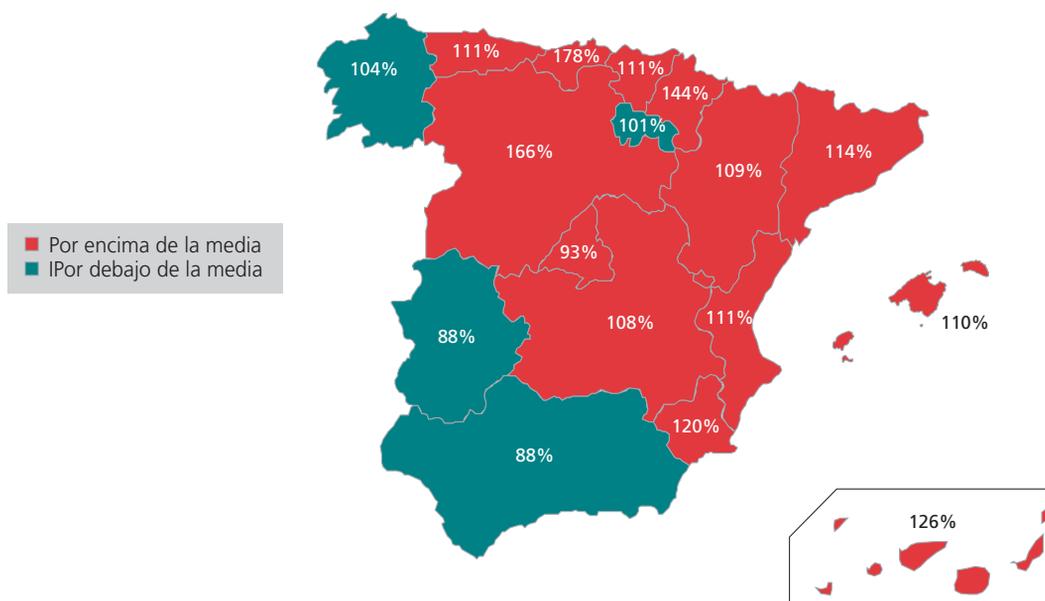
Comunidades Autónomas	CC. DE LA SALUD		CIENCIAS EXPER.		CC. SOCIALES Y JURIDICAS		ENSEÑANZAS TÉCNICAS		HUMANIDADES	
	% sobre Total	Total	% sobre Total	Total	% sobre Total	Total	% sobre Total	Total	% sobre Total	Total
	DEMANDA	25,07%	12.132	4,37%	2.114	46,42%	22462	16,81%	8.136	7,33%
OFERTA	8,44%	4.650	8,54%	4.705	52,24%	28.765	19,42%	10.695	11,35%	6.250
MATRICULAS	11,09%	4742	5,99%	2.561	55,86%	23.886	19,05%	8147	8,02%	3.428

En cuanto a la posición relativa de la demanda académica respecto a la oferta por Comunidades Autónomas, comparando con la media nacional (107%), destacan Cantabria (178%) y Castilla León (166%). Por el contrario, son las comunidades de Andalucía y Extremadura las que tienen un menor porcentaje, el 88%.

Es de subrayar que Andalucía es la Comunidad que más ofertas de plazas universitarias realiza en España, 56.353, siendo el 21,96% de la oferta total del país.

GRÁFICO 16. MAPA DEMANDA ACADÉMICA POR CCAA EN RELACIÓN A LA MEDIA ESPAÑOLA.

Fuente: Ministerio de Ciencia e Innovación, Informe Curso 2006-07.



## Análisis de la Formación Continua en Andalucía

En este apartado del informe se van a exponer los datos referidos a la evolución de la formación continua en las empresas andaluzas y españolas, mediante la comparación desde 2004 hasta 2007.

Este análisis se va a realizar tomando los datos del número de empresas existentes en España y Andalucía, según el INE y del número de empresas bonificadas, es decir, que hayan iniciado la formación y tengan al menos un participante válido en un grupo válido, según las estadísticas que ofrece la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

TABLA 38. COMPARATIVA INTERANUAL DEL NÚMERO DE EMPRESAS FORMADORAS EN ESPAÑA SEGÚN EL NÚMERO DE TRABAJADORES.

Fuente: INE y Fundación Tripartita para la Formación en el empleo.

Total España	Empresas según INE				Empresas formadoras			
	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007
Sin asalariados	1.500.396	1.574.166	1.616.883	1.706.140				
De 1 a 5	1.121.932	1.161.540	1.210.568	1.273.164	10.771	21.814	33.738	56.157
De 6 a 9	143.417	145.443	154.635	158.159	3.487	7.458	11.418	18.724
De 10 a 49	151.512	156.471	164.195	169.604	10.511	20.911	29.556	44.212
De 50 a 99	13.470	14.394	15.087	15.737	3.135	5.384	6.846	8.930
De 100 a 499	10.240	10.820	11.275	11.998	3.282	5.054	6.087	7.386
De 500 a 999	945	967	999	1.072	497	621	675	767
De 1000 a 4999	592	630	658	684	356	441	490	550
Más de 4999	79	84	93	99	68	79	85	90
Total	2.942.583	3.064.515	3.174.393	3.336.657	32.107	61.762	88.895	136.816

TABLA 39. COMPARACIÓN INTERANUAL DEL PORCENTAJE DE EMPRESAS EN ESPAÑA SEGÚN EL NÚMERO DE TRABAJADORES.

Fuente: INE y Fundación Tripartita para la Formación en el empleo.

Total España				
% Empresas formadoras sobre las totales				
Intervalos de plantilla	2004	2005	2006	2007
Sin asalariados				
De 1 a 5	0,96%	1,88%	2,79%	4,41%
De 6 a 9	2,43%	5,13%	7,38%	11,84%
De 10 a 49	6,94%	13,36%	18,00%	26,07%
De 50 a 99	23,27%	37,40%	45,38%	56,75%
De 100 a 499	32,05%	46,71%	53,99%	61,56%
De 500 a 999	52,59%	64,22%	67,57%	71,55%
De 1000 a 4999	60,14%	70,00%	74,47%	80,41%
Más de 4999	86,08%	94,05%	91,40%	90,91%

En la primera de las dos tablas anteriores se observa el número de empresas que reciben formación bonificada desde 2004 hasta 2007, estratificada según número de asalariados (Intervalos de plantilla). En la segunda tabla se han calculado los porcentajes del número de empresas que se han bonificado por la formación recibida por sus empleados.

Se puede destacar que, conforme las empresas cuentan con un mayor número de trabajadores, aumenta el porcentaje de aquellas que forman a sus empleados.

Otro dato a resaltar es el aumento de número de empresas que realizaron formación con respecto al año anterior. En las empresas con menor número de trabajadores este aumento es mayor.

Se ofrecen a continuación los datos que se han analizado anteriormente, pero para el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía. La evolución de la formación continua en los cuatro años analizados ha seguido un patrón similar a la de España. Es destacable que hay un mayor número de empresas formadoras en Andalucía entre las empresas con menos de 100 trabajadores con respecto a España.

TABLA 40. COMPARATIVA INTERANUAL DEL NÚMERO DE EMPRESAS FORMADORAS EN ANDALUCÍA SEGÚN EL NÚMERO DE TRABAJADORES.

Fuente: INE y Fundación Tripartita para la Formación en el empleo.

Andalucía								
Intervalos de plantilla	Empresas según INE				Empresas formadoras			
	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007
Sin asalariados	228.512	239.881	248.457	259.171				
De 1 a 5	167.762	176.187	186.579	198.622	4.770	7.960	13.464	20.736
De 6 a 9	21.174	22.338	24.135	25.148	1.298	2.466	4.003	6.070
De 10 a 49	21.156	22.411	23.984	25.044	2.878	5.134	7.669	10.946
De 50 a 99	1.756	1.946	2.018	2.146	539	929	1.250	1.628
De 100 a 499	1.164	1.313	1.379	1.462	423	657	813	982
De 500 a 999	63	66	86	92	32	39	54	69
De 1000 a 4999	35	37	35	41	21	29	28	32
Más de 4999	2	1	1	2	2	1	1	2
Total	441.624	464.180	486.674	511.728	9.963	17.215	27.282	40.465

TABLA 41. COMPARACIÓN INTERANUAL DEL PORCENTAJE DE EMPRESAS FORMADORAS EN ANDALUCÍA SEGÚN EL NÚMERO DE TRABAJADORES.

Fuente: INE y Fundación Tripartita para la Formación en el empleo.

Total Andalucía				
% Empresas formadoras sobre las totales				
Intervalos de plantilla	2004	2005	2006	2007
Sin asalariados				
De 1 a 5	2,84%	4,52%	7,22%	10,44%
De 6 a 9	6,13%	11,04%	16,59%	24,14%
De 10 a 49	13,60%	22,91%	31,98%	43,71%
De 50 a 99	30,69%	47,74%	61,94%	75,86%
De 100 a 499	36,34%	50,04%	58,96%	67,17%
De 500 a 999	50,79%	59,09%	62,79%	75,00%
De 1000 a 4999	60,00%	78,38%	80,00%	78,05%
Más de 4999	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Si realizamos una comparación entre los porcentajes de empresas formadoras en Andalucía respecto al de empresas formadoras en España, se obtienen los valores que se ofrecen en la siguiente tabla.

TABLA 42. COMPARACIÓN INTERANUAL DE PORCENTAJES DE EMPRESAS FORMADORAS ANDALUZAS SOBRE LAS ESPAÑOLAS SEGÚN Nº TRABAJADORES.

Fuente: INE y Fundación Tripartita para la Formación en el empleo.

Diferencial entre los porcentajes de empresas formadoras andaluzas y españolas				
Intervalos de plantilla	2004	2005	2006	2007
Sin asalariados				
De 1 a 5	1,88%	2,64%	4,43%	6,03%
De 6 a 9	3,70%	5,91%	9,20%	12,30%
De 10 a 49	6,67%	9,54%	13,97%	17,64%
De 50 a 99	7,42%	10,33%	16,57%	19,12%
De 100 a 499	4,29%	3,33%	4,97%	5,61%
De 500 a 999	-1,80%	-5,13%	-4,78%	3,45%
De 1000 a 4999	-0,14%	8,38%	5,53%	-2,36%
Más de 4999	13,92%	5,95%	8,60%	9,09%
<b>Total</b>	<b>35,95%</b>	<b>40,96%</b>	<b>58,50%</b>	<b>70,87%</b>

Los valores que se muestran en color rojo son los que muestran un porcentaje de empresas formadoras en Andalucía por debajo de las españolas.

Se observa como las empresas con un número de trabajadores comprendido entre 500 y 999, tenían un valor negativo en Andalucía con respecto a las cifras nacionales, pero en 2007 este dato se ha invertido. Tan solo el porcentaje de empresas formadoras en Andalucía está por debajo de la media nacional en empresas de 1000 a 4999 trabajadores.

Destacan las empresas andaluzas de menos de 100 trabajadores, en las que los datos son muy superiores a la media nacional.

La evolución de la formación continua dentro de las empresas está siendo positiva según los datos reflejados. Las empresas se preocupan cada día más porque sus trabajadores y trabajadoras sean más empleables y/o adquieran unos conocimientos y competencias que les hagan ser más valiosos dentro de las empresas.

## Conflictividad Laboral

En 2007 se produjeron 751 huelgas en España, algo menos que el año anterior. En Andalucía se produce la misma tendencia, descendiendo el número de huelgas.

TABLA 43. NÚMERO DE HUELGAS EN ESPAÑA Y ANDALUCÍA.

Fuente: Fuente: Ministerio de Trabajo e inmigración. 2008.

NÚMERO DE HUELGAS		
AÑO	ESPAÑA	ANDALUCÍA
2004	707	58
2005	669	41
2006	779	69
2007	751	58
2008*	616	
2007**	534	
2008**	438	

\*Cálculo de huelgas en 2008 con datos hasta agosto.

\*\*Enero a Agosto.

En la actualidad disponemos de datos de 2008 de enero a agosto. Para poder compararlos con el año anterior, hemos incluido los datos de 2007 de esos mismos meses. Se observa que continúa la tendencia del descenso del número de huelgas a nivel nacional.

Si analizamos el número de trabajadores afectados, vemos como en España ha descendido el número de trabajadores desde 2006 hasta 2008, sin embargo, en los datos de Andalucía, se aprecia un gran incremento en 2007 respecto a los

años anteriores, producido en las provincias de Cádiz y Jaén. En 2008 descienden los trabajadores afectados por huelgas al mínimo de los últimos años.

TABLA 44. NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS POR HUELGAS EN ESPAÑA Y ANDALUCÍA.

Fuente: Ministerio de Trabajo e inmigración. 2008.

NÚMERO DE HUELGAS		
AÑO	ESPAÑA	ANDALUCÍA
2004	555.800	126.000
2005	331.300	48.900
2006	499.240	21.688
2007	492.150	160.284
2008*	313.200	7.750
2007**	393.450	159.300
2008**	250.372	7.700

GRÁFICO 17. NÚMERO DE HUELGAS EN ESPAÑA Y ANDALUCÍA.

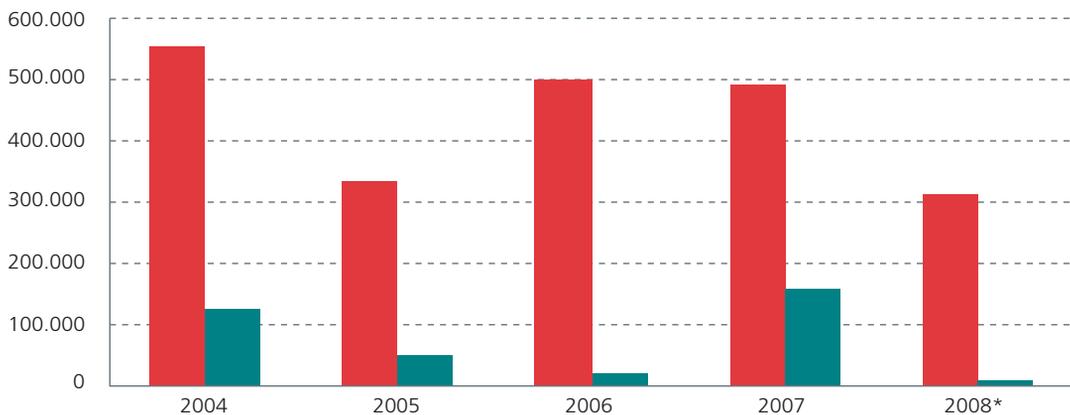
Fuente: Ministerio de trabajo e inmigración.



\*Cálculo de huelgas en 2008 con datos hasta agosto

GRÁFICO 18. NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS POR HUELGAS EN ESPAÑA Y ANDALUCÍA.

Fuente: Ministerio de trabajo e inmigración.

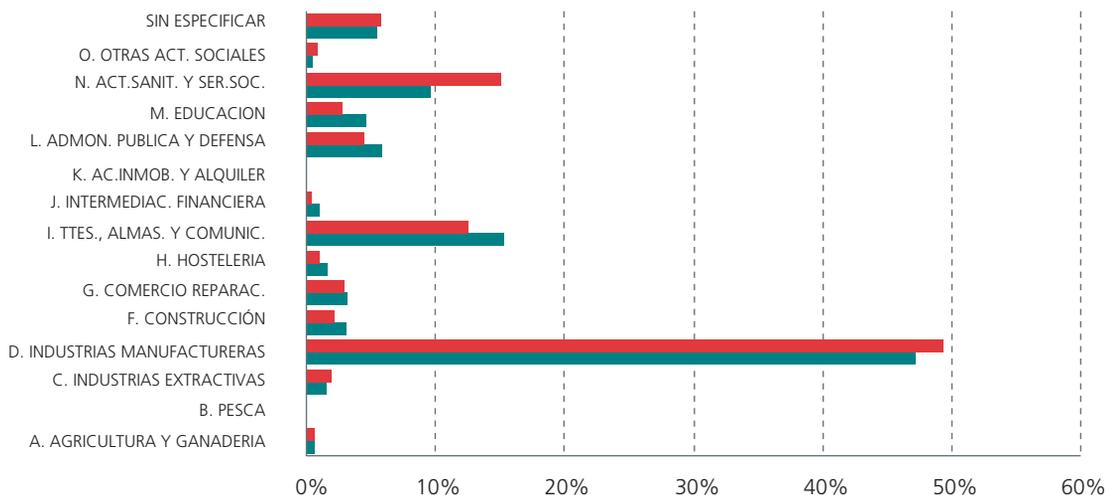


\*Cálculo de trabajadores afectados en 2008 con datos hasta agosto.

Si analizamos las huelgas y cierres patronales producidos en 2006 y 2007 en función de la actividad económica, comprobamos que prácticamente el 50% de dicha conflictividad laboral se produjo en la actividad económica "Industrias manufactureras".

GRÁFICO 19. NÚMERO DE HUELGAS EN ESPAÑA POR RAMAS DE ACTIVIDAD.

Fuente: MTIN.

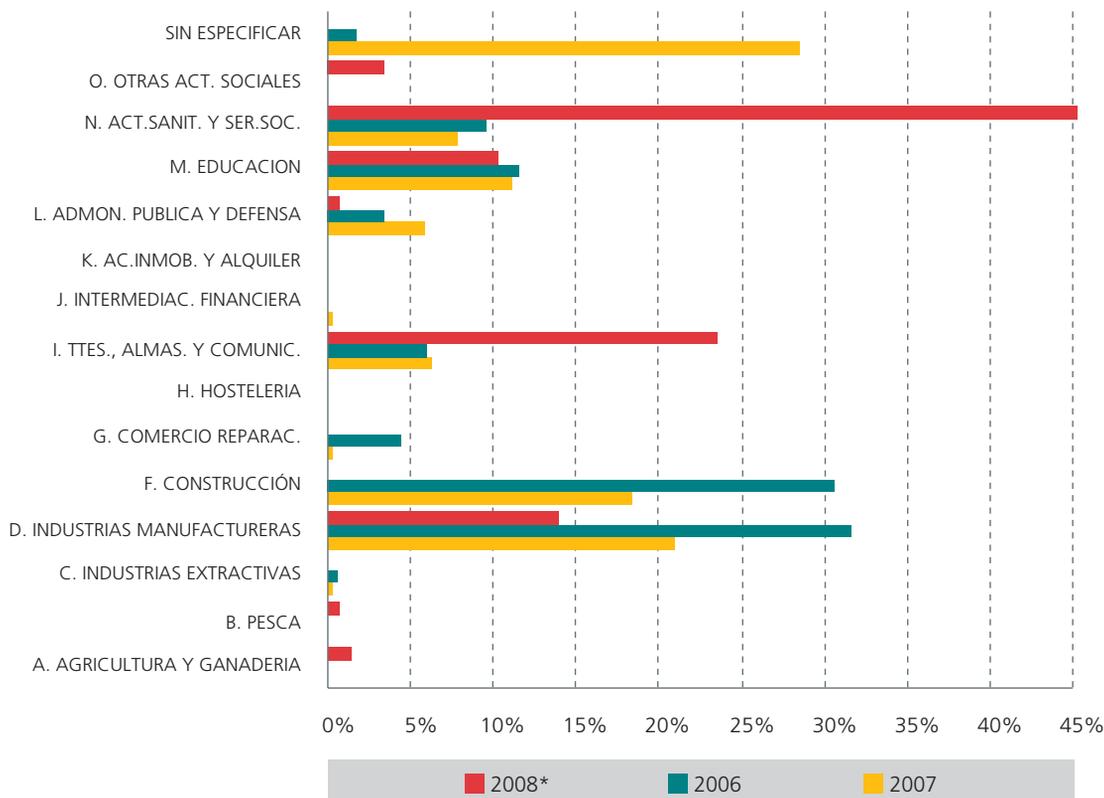


Si analizamos el número de trabajadores afectados por la conflictividad laboral, comprobamos que en 2006 la actividad económica "Industrias manufactureras", con un 32% y "Construcción", con un 31% son las que tienen más trabajadores afectados. En el 2007, se repiten estas dos actividades con un alto porcentaje, sin embargo, destaca "sin determinar" por la celebración de dos huelgas generales, que sube el porcentaje hasta el 29%.

En el 2008, con datos hasta agosto, destacan la rama de Actividades Sanitarias y Servicios Sociales, con un 45% y la de Transportes con un 23%. En este año se ha cambiado la tendencia de los años anteriores en cuanto a las ramas.

GRÁFICO 20. TRABAJADORES AFECTADOS EN ESPAÑA POR HUELGAS POR RAMA DE ACTIVIDAD.

Fuente: MTIN.



## Siniestralidad laboral

En el año 2007, en España se produjeron un total de 934.351 accidentes en jornada de trabajo, de los cuales 924.774 fueron leves, 8.733 fueron graves y 844 fueron mortales.

Por su parte en Andalucía se produjeron en el año 2007, 165.091 accidentes en jornada de trabajo (el 17'67% del total nacional), de los cuales 162.833 fueron leves (el 17'61% del total nacional), 2.115 graves (el 24'22% del total nacional) y 143 mortales (el 16'94% del total nacional).

Estos datos en 2007 pasan a ser, respectivamente 34,8 y 36,9; es decir, se ha producido una clara tendencia a la mejora en todo el territorio nacional, y en nuestra Comunidad Autónoma, si bien ha pasado de la 6ª posición a la 13ª.

Hay otra tendencia positiva y es que junto a la reducción del índice de frecuencia, los accidentes mortales disminuyen en más del 12% (de 947 en 2006 a 844). Si analizamos la siniestralidad laboral andaluza en el año 2007 en función de los sectores económicos podemos comprobar cómo el sector construcción y el sector servicios acumulan más del 75% de dicha siniestralidad.

TABLA 45. SINIESTRALIDAD LABORAL SEGÚN SECTORES EN ANDALUCÍA EN 2007.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Estadística de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. MTAS.

Sectores	Total		Leves		Graves		Mortales	
Agrario	10.945	6,63%	10.767	6,61%	157	7,42%	21	14,69%
Industria	31.136	18,86%	30.718	18,86%	396	18,72%	22	15,38%
Construcción	56.675	34,33%	55.861	34,31%	770	36,41%	44	30,77%
Servicios	66.335	40,18%	65.487	40,22%	792	37,45%	56	39,16%
TOTAL	165.091		162.833		2.115		143	
España	934.351		924.774		8.733		844	

En función de la actividad económica, las diez ramas que generan el 74,52 de la siniestralidad en Andalucía son las siguientes:

TABLA 46. SINIESTRALIDAD LABORAL SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA EN ANDALUCÍA EN 2007.

RAMAS	Total	Leves	Graves	Mortales
Construcción	56.675	55.861	770	44
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	10.354	10.196	147	11
Hostelería	9.437	9.364	69	4
Comercio al por menor. Reparac. domésticas	9.434	9.375	58	1
Admón. Pública. Defensa. Seg. Soc. Org. extrat.	7.707	7.580	120	7
Comercio al por mayor. Interm. del comercio	7.077	7.009	62	6
Fabric. productos metálicos excep. maquin.	6.094	6.028	63	3
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	5.992	5.921	67	4
Otras actividades empresariales	5.205	5.157	45	3
Transporte terrestre y por tubería	5.043	4.909	114	20

Respecto al año 2006 se producen los siguientes cambios en esta relación ordenada:

Agricultura, ganadería, caza y silvicultura pasa del 4º al 2º lugar. Comercio al por menor y reparaciones domésticas pasa del 2º al 4º. Entra en el último lugar “Transporte terrestre y por tubería” y sale “Actividades sanitarias y veterinarias y Servicios Sociales”.

Por último las nueve ramas que provocaron un mayor índice de accidentes mortales en Andalucía fueron las siguientes:

TABLA 47. RAMAS CON MAYOR NÚMERO DE ACCIDENTES EN 2007.

RAMAS	Mortales
Construcción	44
Transporte terrestre y por tubería	20
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	11
Pesca y acuicultura	10
Admón. Pública. Defensa. Seg. Soc. Org. extrat.	7
Fabric. productos minerales no metálicos	7
Comercio al por mayor. Interm. del comercio	6
Hostelería	4
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	4

Los principales cambios en esta lista son:

La desaparición del comercio al por menor (era la 5ª en 2006) y Actividades sanitarias y servicios sociales (7ª).

Fuerte descenso en el Comercio al por mayor e intermediarios (baja el 50%).

Aparición de Admón. Pública y Defensa (no aparecía en 2006).

Aumento en pesca y acuicultura. Este sector tiene un número pequeño de accidentes totales (menos del 1%), pero debe reseñarse que hubo 10 accidentes mortales en 2007.

Estas ocho ramas de actividad concentraron el 79,02% de los accidentes mortales en Andalucía.

Si realizamos una comparación del porcentaje de accidentes de Andalucía respecto a España desde el año 2000, observamos las mismas tendencias. La siniestralidad en Andalucía se ha reducido a través del tiempo, si bien la media española lo ha hecho a mejor ritmo.

**TABLA 48. EVOLUCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD EN ANDALUCÍA Y ESPAÑA.**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Estadística de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. MTIN.

Por millón de horas trabajadas	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Total</b>	43,7	42,8	41,2	37,6	36,3	35,9	35,3	34,8
<b>Andalucía</b>	40,7	40,5	40,3	37,5	37,4	37,8	37,5	36,9

## Relevancia de la figura del autoempleo

En la Europa de los 25, en 2007, los empleadores y trabajadores independientes representan como promedio el 15,07% de los ocupados. Esta proporción era a finales de 2004 el 15,1%; es decir, prácticamente la misma.

Estos datos son el resultado de promediar niveles como los de Luxemburgo, Dinamarca, Estonia y Letonia que se encuentran por debajo del 10% frente a los países mediterráneos con Portugal, Rumania, Italia y Grecia por encima del 20%.

España se sitúa un punto y medio por encima de la media (16,53%).

TABLA 49. PORCENTAJE DE AUTÓNOMOS SOBRE EMPLEO TOTAL EN EUROPA.

	2004	2006	2007
<b>UNIÓN EUROPEA</b>	<b>15,14%</b>	<b>15,16%</b>	<b>15,07%</b>
Bélgica	12,98%	13,54%	13,53%
Bulgaria	0,00%	11,86%	11,25%
República Checa	16,28%	15,47%	15,57%
Dinamarca	7,91%	8,37%	8,50%
Alemania	10,94%	11,06%	10,90%
Estonia	9,24%	7,83%	8,73%
Grecia	30,22%	29,85%	29,34%
España	16,70%	16,50%	16,53%
Francia	9,84%	10,28%	10,20%
Irlanda	17,21%	15,81%	16,49%
Italia	25,50%	24,57%	24,26%
Chipre	20,24%	19,31%	18,63%
Letonia	9,89%	10,06%	9,18%
Lituania	15,80%	13,33%	11,94%
Luxemburgo	8,06%	7,63%	7,05%
Hungría	14,05%	12,18%	11,94%
Malta	14,38%	13,65%	13,76%
Países Bajos	11,63%	12,21%	12,61%
Austria	11,99%	12,05%	11,95%
Polonia	21,14%	19,89%	19,24%
Portugal	24,45%	23,24%	23,45%
Rumanía		20,71%	21,18%
Eslovenia	10,15%	11,32%	11,10%
Eslovaquia	11,91%	12,54%	12,79%
Finlandia	12,04%	12,33%	12,02%
Suecia	10,07%	10,43%	10,31%
Reino Unido	12,76%	12,96%	13,13%

A 30 de septiembre de 2008 había en España 2.185.367 afiliados por cuenta propia en la Seguridad Social, autónomos propiamente dichos (no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores), un 2,17% menos que el año 2007.

En Andalucía, a dicha fecha, existían 505.572 afiliados por cuenta propia en la Seguridad Social (504.455 en el RETA), que representan el 14,9% del total nacional. De ellos 349.560 son autónomos propiamente dichos y representan el 16,0% del total nacional. Esta última proporción es ligeramente superior a la del año anterior.

Por comunidades, sólo Baleares, Madrid y Melilla incrementan el número de autónomos. Bajan más del 4% Galicia y Navarra mientras en Andalucía hay una disminución del 0,99%.

TABLA 50. AUTÓNOMOS POR COMUNIDAD AUTÓNOMA.

POR COMUNIDAD AUTÓNOMA 30/06/2008 - 30/06/2007	2008	2007	Evolución
ANDALUCIA	349.560	353.041	-0,99%
ARAGON	81.756	84.664	-3,43%
ASTURIAS	57.472	59.203	-2,92%
BALEARES	55.190	55.148	0,08%
CANARIAS	81.862	83.524	-1,99%
CANTABRIA	32.011	33.016	-3,04%
CASTILLA LA MANCHA	105.995	107.393	-1,30%
CASTILLA Y LEON	154.593	159.239	-2,92%
CATALUÑA	360.887	371.206	-2,78%
COM. VALENCIANA	216.302	223.556	-3,24%
EXTREMADURA	59.308	59.953	-1,08%
GALICIA	166.862	175.215	-4,77%
MADRID	242.195	239.630	1,07%
MURCIA	68.112	70.154	-2,91%
NAVARRA	32.740	34.367	-4,73%
PAIS VASCO	97.087	100.563	-3,46%
RIOJA (LA)	18.767	19.365	-3,09%
CEUTA	2.349	2.355	-0,25%
MELILLA	2.319	2.269	2,20%
TOTAL	2.185.367	2.233.861	-2,17%

## Comparativa interanual del número de autónomos en Andalucía

Si analizamos la evolución del número de autónomos en la Comunidad andaluza en función de las provincias, podemos comprobar cómo son Almería, Sevilla y Granada las que experimentan un aumento por encima de la media andaluza.

GRÁFICO 21. MAPA DE VARIACIÓN PORCENTUAL DE AUTÓNOMOS POR PROVINCIAS ENTRE LOS PERIODOS DE SEPTIEMBRE 2007 Y SEPTIEMBRE 2008.

Fuente: MTIN.

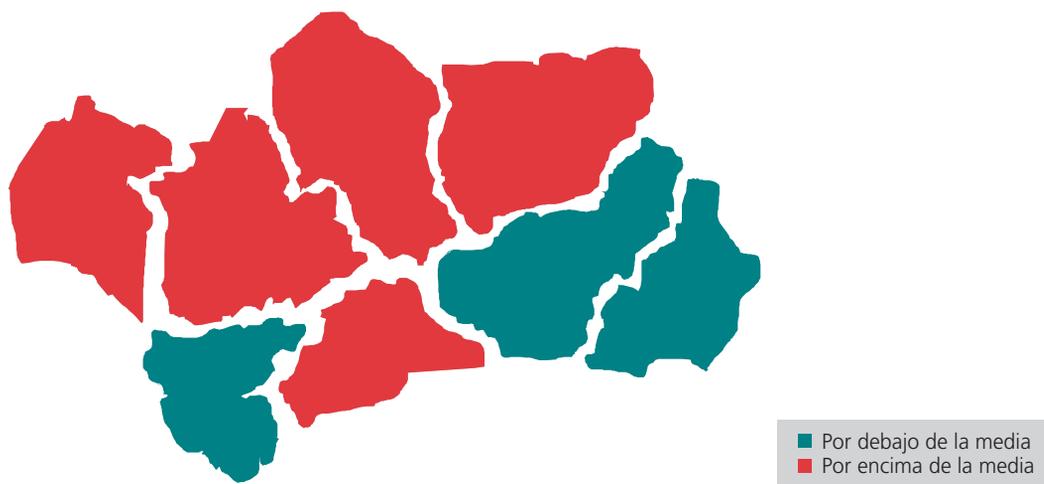


TABLA 51. INCREMENTO PORCENTUAL DE AUTÓNOMOS POR PROVINCIA ENTRE LOS PERIODOS DE SEPTIEMBRE DE 2007 Y SEPTIEMBRE DE 2008 EN RELACIÓN A LA MEDIA ANDALUZA.

PROVINCIA	30/09/2008 - 30/09/2007	2008	2007	Evolución
ANDALUCIA		349.560	353.041	-0,99%
ALMERIA		43.013	43.761	-1,71%
CÁDIZ		40.055	40.714	-1,62%
CORDOBA		34.614	34.933	-0,91%
GRANADA		42.135	42.745	-1,43%
HUELVA		19.521	19.497	0,12%
JAÉN		29.862	30.006	-0,48%
MÁLAGA		67.287	67.949	-0,97%
SEVILLA		73.073	73.436	-0,49%

Reflejar, por último, en este punto, el perfil del autónomo andaluz obtenido a través de los últimos datos aportados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Perfil mayoritario: Sector servicios sin asalariados a su cargo, con una sola actividad, varón entre 40 y 54 años (aunque con importante presencia de entre 25 y 39), español, que lleva 5 años o más en su negocio y que cotiza por la base mínima de cotización.

TABLA 52. DISTRIBUCIÓN POR SEXOS DE LOS/AS AUTÓNOMOS/AS EN ANDALUCÍA.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Sexo del Autónomo	2008	2007	Evolución
Hombre	69,1%	68%	68,7%
Mujer	30,9%	32%	31.3%

El número de mujeres autónomas no llega aún a la mitad del número de hombres, si bien se puede decir a favor de estos datos que el dato mejora respecto al 2007 (en un 1%) y que a su vez es ligeramente más cercano a la igualdad que la media española.

TABLA 53. DISTRIBUCIÓN DE AUTÓNOMOS EN ANDALUCÍA POR INTERVALOS DE EDAD.

Edad del Autónomo	2007	2008	España 2008
De 40 a 54 años	42,4%	43.1	43.0
De 25 a 39 años	35,7%	34.7	31.3
De 55 o más años	18,9%	19.3	23.2
Menores de 25 años	3%	2.9	2.5

Como se observa, casi el 80% de los autónomos pertenecen al intervalo entre los 25 y los 54 años, permaneciendo la estructura de edades prácticamente igual a la de Andalucía en 2007 y con un cierto diferencial con el resto de España, siendo el grupo de 55 o más años un 4% menor en nuestra comunidad.

TABLA 54. DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE ACTIVIDAD DE AUTÓNOMOS EN ANDALUCÍA.

Sector de Actividad del Autónomo	2007	2008	España 2008
En servicios	70,3%	71.1%	65.4%
En agricultura	13,5%	12.8%	15.3%
En construcción	10,8%	10.9%	13.9%
En industria	5,4%	5.2%	5.5%

El sector servicios, con casi 3 de cada 4 autónomos sigue siendo el mayoritario. Respecto a la media Nacional, en nuestra comunidad hay una mayor actividad en el sector servicios, lo que hace que los otros tres sectores presenten proporciones inferiores a las del resto de España.

Es decir, alta y creciente concentración en el sector servicios.

TABLA 55. DISTRIBUCIÓN POR SITUACIÓN PROFESIONAL DE AUTÓNOMOS EN ANDALUCÍA.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Situación Profesional del Autónomo	Andalucía 2007	Andalucía 2008	España 2008
Sin asalariados a su cargo	74%	75,4	79.8
Con asalariados a su cargo	26%	24,6	20.2
Sin pluriactividad	95,7%	96.3	95.3
Con pluriactividad	4,3%	3.7	4.7

El trabajador autónomo en Andalucía se dedica, casi siempre a una única actividad (el 96,3%,) y no tiene personal asalariado a su cargo (el 75,4%), siendo estas dos tendencias ligeramente crecientes en el periodo 2007 a 2008.

Como principal diferencia con el resto de España, mientras en nuestra comunidad es uno de cada 4 (75.4%) el que tiene asalariados a su cargo, en la media de España baja hasta uno de cada 5 (79,8%).

TABLA 56. DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD DEL NEGOCIO DEL AUTÓNOMO EN ANDALUCÍA.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Antigüedad del negocio del Autónomo	Andalucía 2007	Andalucía 2008	España 2008
5 o más años	57,6%	51,6%	53,3%
De 3 a 5 años	12,6%	11,3%	10,1%
De 1 a 3 años	17,6%	16,1%	14,8%
De 6 a 11 meses	6,2%	15,5%	15,7%
Menos de 6 meses	5,9%	5,5%	6,1%

Más de la mitad de los autónomos lleva 5 o más años de antigüedad en su negocio, pero este segmento ha decrecido significativamente, ya que en 2007 eran el 57,6 y en septiembre de 2008 bajaron hasta el 51,6%. El segmento que recoge esta bajada es el de 6 a 11 meses, que pasa del 6 al 15,5% (más que duplicado).

Nuestro colectivo de autónomos se distribuye de manera similar al resto de España, y la comentada disminución de los autónomos de más de 5 años en su negocio se produce de manera similar en el territorio nacional.

TABLA 57. DISTRIBUCIÓN POR NACIONALIDAD DEL AUTÓNOMO EN ANDALUCÍA.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Nacionalidad	Andalucía 2007	Andalucía 2008	España 2008
Españoles	94,5	93,8	92,3
Extranjeros	5,5	6,2	7,7

El número de autónomos extranjeros aumentó en el periodo observado del 5,5% al 6,2% (porcentaje similar al promedio en España en 2007). Hay pues un suave incremento de la proporción de autónomos extranjeros, cuya presencia en nuestro territorio es menor que en España.

Finalmente, y en cuanto a la base de cotización, mientras en España el 85% del total de autónomos lo hace por la base mínima, esta proporción llega al 89% en Andalucía.

Debe considerarse que a partir del 1 de enero de 2008 el régimen especial agrario por cuenta propia ha sido integrado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, y por tanto desaparece.

En consecuencia con esta misma fecha desaparece la base de cotización Reducida y la antigüedad de autónomos procedente del régimen especial agrario será la de su incorporación al RETA.



## Tercera Parte

# Opiniones de expertos andaluces sobre la evolución de las relaciones laborales y la empleabilidad en Andalucía

### Introducción

En este apartado del informe se ofrecen los resultados de la consulta a un panel de profesionales, pertenecientes a los distintos ámbitos de la sociedad andaluza que se relacionan directa o indirectamente con el empleo.

El objetivo básico de este apartado es poner en evidencia los principales problemas y las principales tendencias en las relaciones laborales y la empleabilidad en Andalucía.

Además, los resultados se podrán comparar con el estudio del año anterior, al ser éste el segundo año que se realiza, lo que permitirá conocer la evolución de los problemas y las tendencias en Andalucía.

Algunos de los problemas y tendencias han variado de un año a otro, pero las áreas temáticas en las que se agrupan siguen siendo las mismas.

### **Indicadores de problemas y tendencias en las relaciones laborales y la empleabilidad en Andalucía: consulta de expertos andaluces**

Se ha distribuido un cuestionario entre un gran número de empresas andaluzas para obtener su opinión respecto a los problemas y tendencias en las relaciones laborales y la empleabilidad en Andalucía.

Dicho cuestionario se ha elaborado recogiendo las percepciones de que un grupo de expertos en el mercado laboral andaluz, que representan a los agentes que influyen y son influidos por dicho mercado:

- La Administración Pública, que desarrolla tanto políticas de apoyo al empleo como a la formación.
- Los agentes educativos que se encargan de formar a buena parte de la mano de obra que se mueve en el mercado de trabajo. Entre estos se encuentran las Universidades.
- Las empresas.
- Las organizaciones sindicales, quienes representan los derechos de los trabajadores, transmitiendo su visión de la realidad laboral.

Se ha obtenido una lista de 28 problemas, que han sido agrupados según el ámbito o colectivo al que pertenecen. Conviene destacar en este punto que por problemas entendemos las imperfecciones en el funcionamiento interno de los agentes y factores que intervienen en el mercado laboral andaluz, o en las relaciones entre ellos.

TABLA 58. PROBLEMAS EN LAS RELACIONES LABORALES Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.

Admon. Públicas	16	Las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar no llegan a conseguir una mayor incorporación de la mujer al mercado laboral.
	26	Inadecuado funcionamiento de los sistemas públicos de intermediación.
	28	Políticas insuficientes para impulsar nuevas iniciativas de autoempleo.
Colectivos	9	Excesivo "empeño" de los universitarios andaluces en convertirse en funcionarios.
	15	Políticas insuficientes para la incorporación de colectivos prioritarios (jóvenes, mayores de 45 años, etc.).
	17	Algunos sectores productivos dificultan la incorporación de mujeres.
Conflictividad	18	Relaciones laborales poco dinámicas motivadas por la escasa orientación a la obtención de acuerdos.
	19	La atomización de la Negociación Colectiva afecta negativamente a las Relaciones laborales.
Empresa	1	Escaso tejido empresarial motivado por la falta de cultura emprendedora.
	2	Falta de proyectos empresariales que generen cierto número de puestos de trabajo.
	3	Pocas expectativas de desarrollo profesional derivadas del escaso tamaño de las empresas andaluzas.
	5	Proyectos empresariales poco innovadores y sin dirección estratégica.
	21	Falta de alineación de las expectativas y/u objetivos del empleador frente a los del trabajador.
Entorno	4	Dificultades de obtención de financiación, tanto pública como privada.
	12	La excesiva temporalidad laboral genera un empleo de baja calidad.
	13	Dificultades para conciliar la vida personal con la profesional (estructura social, cultura de la presencia).
	14	Pocas garantías de cobertura social y poca oferta laboral provocan resistencia al cambio de empleo y a la movilidad.
Formación	8	Escasa formación del trabajador en las competencias demandadas por el puesto/la empresa.
	22	Oferta de formación continua poco orientada a la mejora de empleabilidad.
	23	Correlación inadecuada entre la formación de base y el trabajo desempeñado.
	24	Descenso de alumnos en las universidades, que conlleva una menor incorporación de titulados al mercado laboral.
Salarios	20	Polarización progresiva de la fuerza de trabajo: profesionales de alta cualificación y salario vs. mano de obra no cualificada sustituible y con bajo salario.
	27	Modelos de retribución que no favorecen la productividad.
Siniestralidad	11	Elevado índice de absentismo en determinados sectores
Trabajadores	6	Resistencia de los trabajadores a la movilidad geográfica.
	7	Cierto conformismo de los trabajadores al conseguir un puesto de trabajo, que redundo en una baja empleabilidad.
	10	El trabajador andaluz no realiza una apuesta clara por la formación continua / voluntaria.
	25	Escasez de determinada mano de obra cualificada en el mercado de trabajo.

Con la evaluación de los Problemas en las relaciones laborales y la empleabilidad en Andalucía se pretende conocer su grado de importancia. Esta valoración se ha realizado pidiendo a los expertos que puntuaran los problemas según la graduación siguiente:

1. Muy poca o nula importancia.
2. Poca importancia.
3. Importancia media.
4. Mucha importancia.
5. De suma importancia.

## Opiniones sobre los resultados de la valoración de los problemas

Para llevar a cabo el análisis de los datos de las encuestas que se han realizado en esta parte del estudio, se ha cuantificado los valores 1 y 2 como problemas de "Importancia baja", el valor 3 como problemas de "Importancia media" y los valores 4 y 5 como problemas de "Importancia alta".

Analizando los datos de la encuesta que reflejan la opinión que los expertos tienen sobre los problemas en las relaciones laborales y la empleabilidad en Andalucía bajo esta perspectiva, los seis que han sido valorados como de mayor importancia han sido:

TABLA 59. PROBLEMAS VALORADOS DE MAYOR IMPORTANCIA.

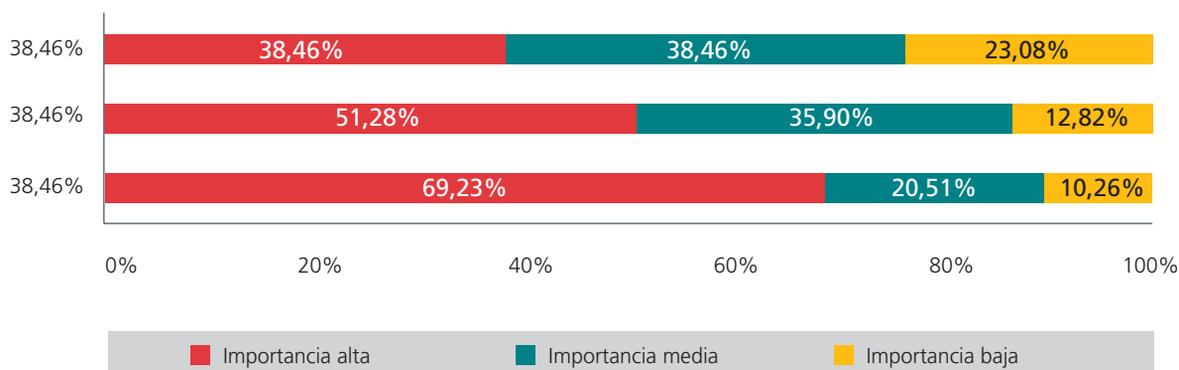
P2	Falta de proyectos empresariales que generen cierto número de puestos de trabajo.	82,05%
P28	Políticas insuficientes para impulsar nuevas iniciativas de autoempleo	69,23%
P1	Escaso tejido empresarial motivado por la falta de cultura emprendedora.	66,67%
P27	Modelos de retribución que no favorecen la productividad.	66,67%
P22	Oferta de formación continua poco orientada a la mejora de empleabilidad.	61,54%
P3	Pocas expectativas de desarrollo profesional derivadas del escaso tamaño de las empresas andaluzas.	61,54%

De estos seis problemas, que han sido valorados como de mayor importancia, tres de ellos pertenecen a la agrupación de problemas que provienen de la Empresa (1, 2 y 3). El problema valorado con la máxima importancia es de la agrupación de la Administración Pública.

Tomadas en cuenta las valoraciones de los expertos sobre los veintiocho problemas, la media de personas que han considerado los problemas como de importancia alta ha sido del 49%.

Los resultados obtenidos a través de la encuesta para cada uno de los problemas analizados se presentan en las siguientes tablas:

GRÁFICO 22.OPINIONES RELACIONADAS CON LOS PROBLEMAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LAS RRL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.



PROBLEMA 28. Políticas insuficientes para impulsar nuevas iniciativas de autoempleo.

PROBLEMA 26. Inadecuado funcionamiento de los sistemas públicos de intermediación.

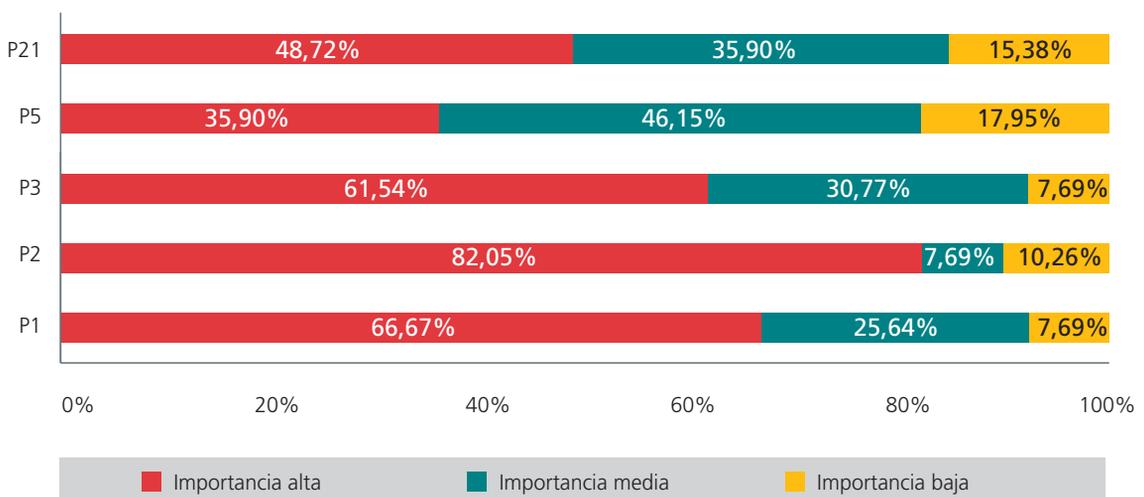
PROBLEMA 16. Las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar no llegan a conseguir una mayor incorporación de la mujer al mercado laboral.

En esta agrupación destaca el problema 28, considerado por los expertos como el segundo más importante de cuantos se han planteado, ya que casi el 70% de los encuestados lo han calificado de importancia alta. El problema 26 ha sido considerado por más de la mitad (51,28%) como un problema de importancia alta, en el puesto 14 de los 28 problemas.

La agrupación de Administración Pública tiene una valoración de Importancia Alta del 52,99%, más de dos puntos por encima de la media.

En el año 2007, la agrupación de Administración Pública se situaba un punto por encima de la media. En ambos años, más de la mitad de los expertos han considerado esta agrupación de importancia alta.

GRÁFICO 23. OPINIONES RELACIONADAS CON LOS PROBLEMAS DE LAS EMPRESAS EN LAS RRL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.



PROBLEMA 1. Escaso tejido empresarial motivado por la falta de cultura emprendedora.

PROBLEMA 2. Falta de proyectos empresariales que generen cierto número de puestos de trabajo.

PROBLEMA 3. Pocas expectativas de desarrollo profesional derivadas del escaso tamaño de las empresas andaluzas.

PROBLEMA 5. Proyectos empresariales poco innovadores y sin dirección estratégica.

PROBLEMA 21. Falta de alineación de las expectativas y/u objetivos del empleador frente a los del trabajador.

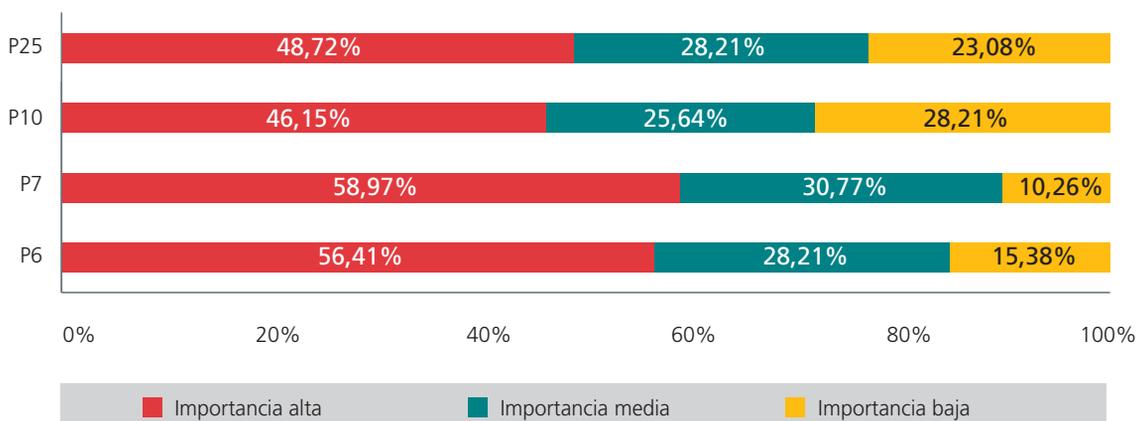
La agrupación de problemas que afectan a las empresas, presenta una media de importancia del 59% (9 puntos por encima de la media total), siendo el problema número 2 el considerado de mayor importancia de todos los problemas planteados, con el 82,05%.

El problema que ha sido considerado de menor importancia dentro de esta agrupación ha sido el número 5, siendo el 35,90% de los expertos consultados los que lo consideraron como de importancia alta.

Esta agrupación tiene 3 de los seis problemas más valorados como de importancia alta, los problemas 1, 2 y 3. Esto hace que la media de esta agrupación sea la más alta de todas.

El año anterior esta la agrupación no era valorada con tanta importancia, de hecho, estaba por debajo de la media.

GRÁFICO 24. OPINIONES RELACIONADAS CON LOS PROBLEMAS DE LOS TRABAJADORES EN LAS RRL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.



PROBLEMA 6. Resistencia de los trabajadores a la movilidad geográfica.

PROBLEMA 7. Cierta conformismo de los trabajadores al conseguir un puesto de trabajo, que redundaría en una baja empleabilidad.

PROBLEMA 10. El trabajador andaluz no realiza una apuesta clara por la formación continua / voluntaria.

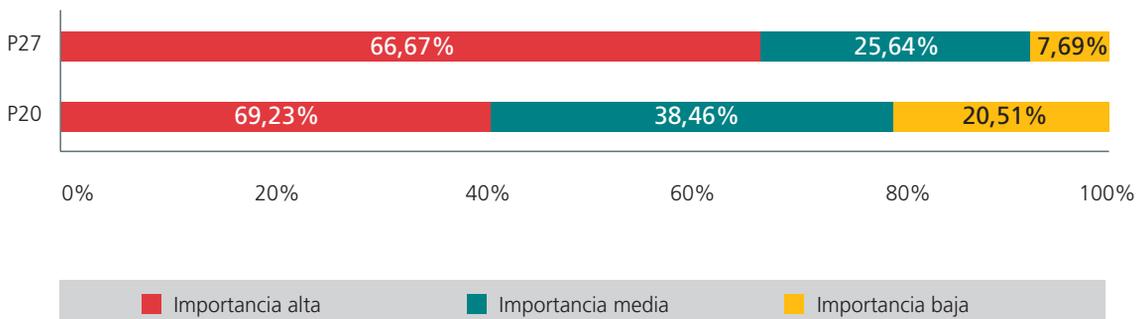
PROBLEMA 25. Escasez de determinada mano de obra cualificada en el mercado de trabajo.

La media de estos problemas señalados con importancia alta es del 52,56%, 2,10 puntos por encima de la media.

Destacan los problemas 6 y 7, ambos por encima del 50% de valoración alta y ambos por encima de la media. En el ranking total de problemas, el problema 6 se sitúa en el puesto 11 y el problema 7 en el puesto 8.

Los resultados son muy similares a los del año pasado. En ambos años esta agrupación supera ligeramente la media de importancia alta de la totalidad de los problemas.

GRÁFICO 25. OPINIONES RELACIONADAS CON LOS PROBLEMAS DE LOS SALARIOS EN LAS RRLY Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.



PROBLEMA 20. Polarización progresiva de la fuerza de trabajo: profesionales de alta cualificación y salario vs. mano de obra no cualificada sustituible y con bajo salario.

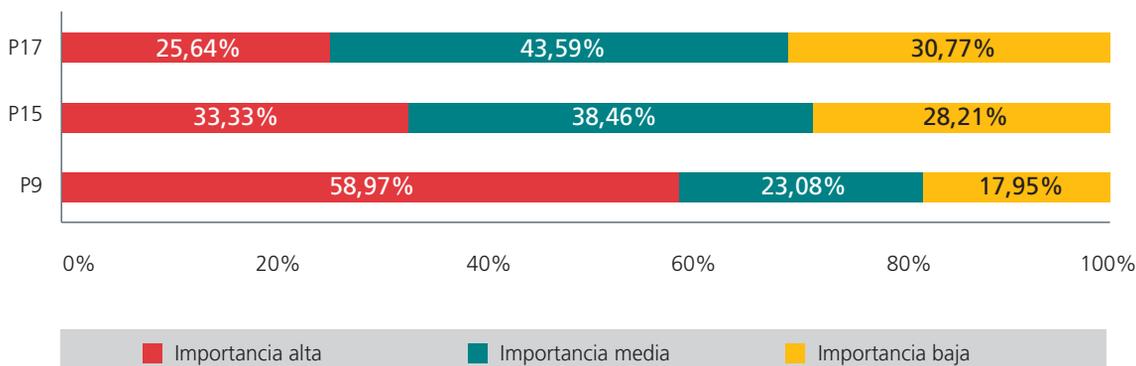
PROBLEMA 27. Modelos de retribución que no favorecen la productividad.

En la agrupación de Salarios encontramos uno de los problemas valorados con mayor importancia, el problema 27, con un 66,67% de valoración de importancia alta, el cuarto del ranking de problemas.

La media de esta agrupación en cuanto a la alta importancia de los problemas que agrupa es de 53,85%, más de 3 puntos por encima de la media.

Estos datos son muy diferentes a los de 2007, ya que en esa ocasión esta agrupación fue la menos valorada como importancia alta, llegando tan solo al 35%.

GRÁFICO 26. OPINIONES RELACIONADAS CON LOS PROBLEMAS DE LOS COLECTIVOS EN LAS RRL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.



PROBLEMA 9. Excesivo “empeño” de los universitarios andaluces en convertirse en funcionarios.

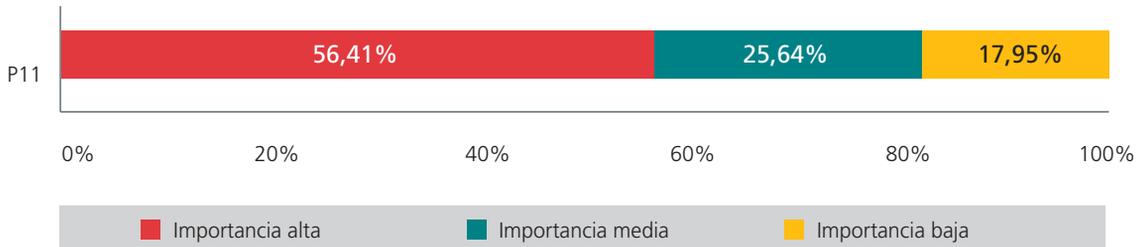
PROBLEMA 15. Políticas insuficientes para la incorporación de colectivos prioritarios (jóvenes, mayores de 45 años, etc.).

PROBLEMA 17. Algunos sectores productivos dificultan la incorporación de mujeres.

Los problemas que se encuentran dentro de esta agrupación comprenden una media del 39,32%, por debajo de la media (50,46%). El problema 9 es el más destacado de esta agrupación.

El pasado año esta agrupación destacó con una media del 58%, casi cuatro puntos porcentuales por encima de la media global, lo que situaba esta agrupación de problemas como la segunda más importante. El problema más importante era el mismo: Excesivo “empeño” de los universitarios andaluces en convertirse en funcionarios. En 2007 ocupaba el puesto 14º en el ranking de problemas y en 2008 ocupa el puesto 9º.

GRÁFICO 27. OPINIONES RELACIONADAS CON LOS PROBLEMAS DE LA SINIESTRALIDAD EN LAS RRLL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.

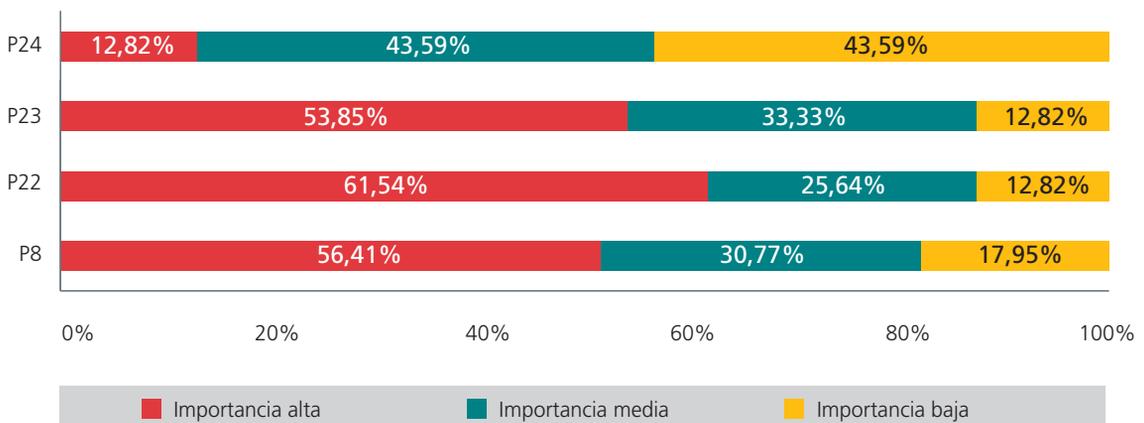


PROBLEMA 11. Elevado índice de absentismo en determinados sectores.

Este problema se encuentra por encima de la media, con un 56,41%, al igual que ocurría en 2007, con el 55,71.

Es el problema número 10 en la valoración de los expertos por orden de importancia.

GRÁFICO 28. OPINIONES RELACIONADAS CON LOS PROBLEMAS DE LA FORMACIÓN EN LAS RRLL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.



PROBLEMA 8. Escasa formación del trabajador en las competencias demandadas por el puesto/la empresa.

PROBLEMA 22. Oferta de formación continua poco orientada a la mejora de empleabilidad.

PROBLEMA 23. Correlación inadecuada entre la formación de base y el trabajo desempeñado.

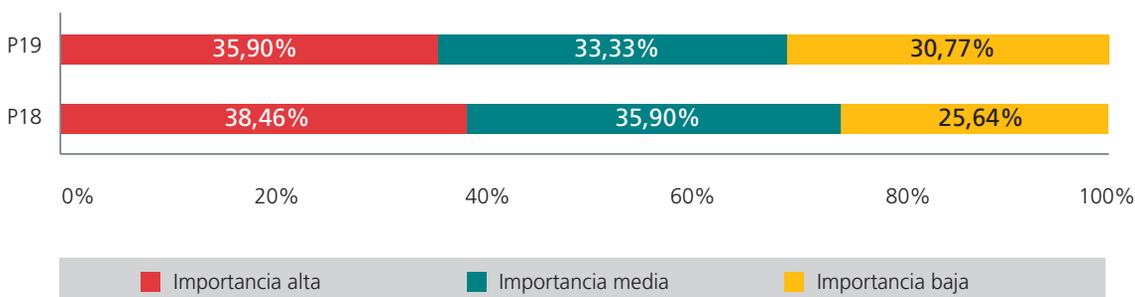
PROBLEMA 24. Descenso de alumnos en las universidades, que conlleva una menor incorporación de titulados al mercado laboral.

Al igual que ocurría el año anterior, esta agrupación presenta una gran disparidad en función del problema que se analice. Si observamos el problema 24, sólo el 12,82% de los expertos lo han considerado de importancia alta. Sin embargo, el problema número 22 es el quinto en importancia dentro de los 28, puesto que el 61,54% de los expertos lo han valorado como de importancia alta.

Los otros dos problemas han sido valorados por más de la mitad de los expertos como problemas de importancia alta. La media de la agrupación (44,87%) queda muy baja por el problema 24, que es el que menos expertos lo han considerado como muy importante.

En 2007, esta agrupación se situaba por encima de la media, con el 55,71% considerándola como muy importante.

GRÁFICO 29. OPINIONES RELACIONADAS CON LOS PROBLEMAS DE LA CONFLICTIVIDAD EN LAS RRLY Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.



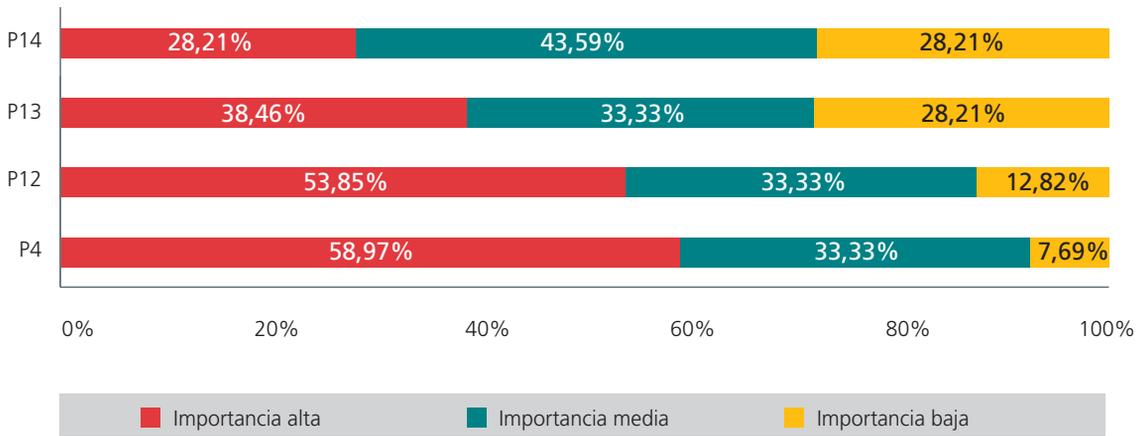
PROBLEMA 18. Relaciones laborales poco dinámicas motivadas por la escasa orientación a la obtención de acuerdos.

PROBLEMA 19. La atomización de la Negociación Colectiva afecta negativamente a las Relaciones laborales.

La agrupación de problemas sobre conflictividad se encuentra compuesta por dos problemas cuya media de importancia es de 37,18% (más de 13 puntos por debajo de la media global), la menor de todas las agrupaciones.

En 2007 también se situaba por debajo de la media (7 puntos), siendo es esa ocasión la segunda menos valorada.

GRÁFICO 30. OPINIONES RELACIONADAS CON LOS PROBLEMAS DEL ENTORNO EN LAS RRL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.



PROBLEMA 4. Dificultades de obtención de financiación, tanto pública como privada.

PROBLEMA 12. La excesiva temporalidad laboral genera un empleo de baja calidad.

PROBLEMA 13. Dificultades para conciliar la vida personal con la profesional (estructura social, cultura de la presencia).

PROBLEMA 14. Pocas garantías de cobertura social y poca oferta laboral provocan resistencia al cambio de empleo y a la movilidad.

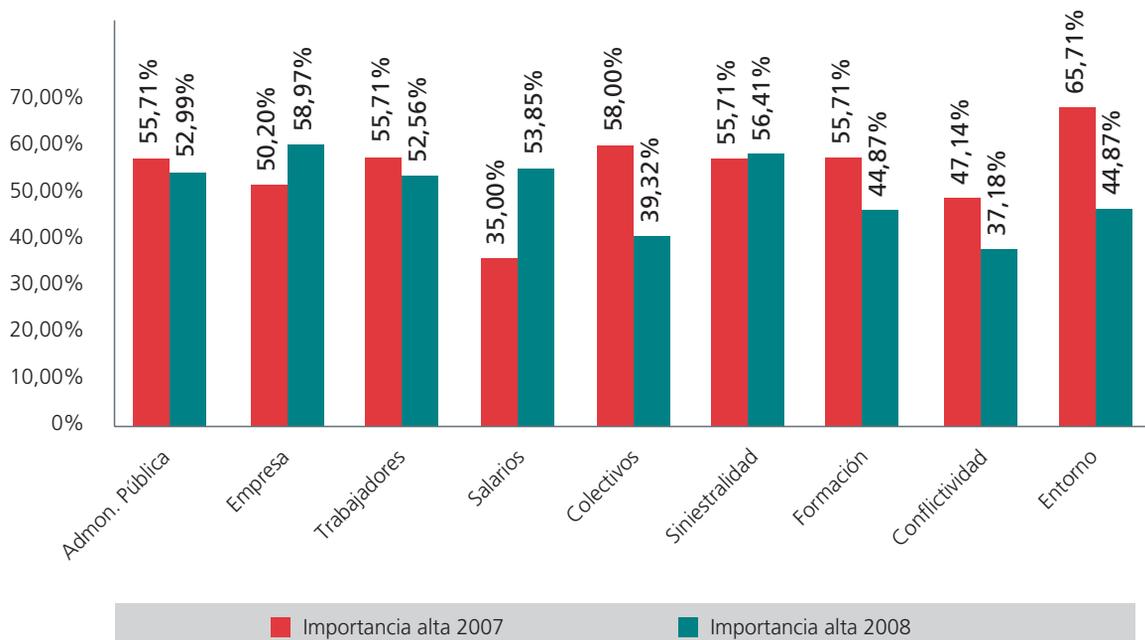
La agrupación de los problemas del entorno tiene una media ligeramente por debajo de la media, 44,87%, fundamentalmente por el problema 14, que solo ha sido valorado por el 28% de los encuestados como importancia lta. Destaca el problema 4, con una valoración muy alta del 58,97% de los expertos.

El problema 13 fue uno de los de más importancia en 2007, con el 72,86%, bajando casi a la mitad en 2008.

En 2007 fue la agrupación valorada como más importante, siendo este año una agrupación que no llega a la media.

## Evolución de los problemas

GRÁFICO 31. IMPORTANCIA DE LOS PROBLEMAS.



En la gráfica podemos ver la evolución de las agrupaciones.

En 2007, la media de importancia alta de todos los problemas era de 54,02%, siendo en 2008 de 50,46%. En las tablas anteriores se han comparado los datos con respecto a las medias de cada año, ya que varían en casi 4 puntos.

A continuación, comentaremos las diferencias entre las agrupaciones en ambos años.

La importancia de los problemas relacionados con la Administración Pública ha descendido ligeramente. En 2007 el 55,71% de los expertos consideraron estos problemas como importancia alta. En 2008 este porcentaje ha descendido al 52,99%.

La agrupación Empresa sufre un ascenso en la valoración de importancia alta del 50,50% en 2007 al 59% en 2008, siendo la agrupación que los expertos consideran como la más importante, en 2008.

Los problemas relativos a los Trabajadores se han mantenido similares de un año a otro. En ambos casos se sitúan ligeramente por encima de la media, si bien en 2008 ha descendido con respecto al año anterior.

La agrupación de Salarios es la que presenta el mayor incremento con respecto a 2007. Ha pasado del 35% al 53,85%. Fue la agrupación considerada como menos importante en 2007. En 2008 se sitúa 3 puntos por encima de la media.

Los problemas de los Colectivos presentaban la tendencia contraria a la anterior, reflejando un gran descenso en 2008 (39,32%) frente al 2007 (58%).

Los problemas de Siniestralidad en 2008 ascienden con respecto a 2007, pero en ambos años se sitúan por encima de la media. En 2008 es la segunda agrupación de problemas valorada como de mayor importancia.

La Formación en 2007 estaba ligeramente por encima de la media, pero en 2008 sufre un gran descenso, con una media del 44,87%.

La agrupación de Conflictividad es la agrupación que menos expertos han considerado de importancia alta en 2008 (37,18%), descendiendo desde los 47,14% que obtuvo en 2007.

Por último, los problemas del Entorno han sufrido un importante descenso, pasando del 65,71% en 2007 al 44,87% en 2008.

El pasado año esta fue la agrupación de mayor importancia, siendo en 2008 la penúltima en 2007.

## **Opiniones sobre los resultados de la valoración de las tendencias**

El análisis y tratamiento de las respuestas relativas a las 23 tendencias identificadas se ha realizado, al igual que ha sucedido con los problemas, atendiendo al porcentaje obtenido por los valores que miden la evolución de las tendencias.

TABLA 60. TENDENCIAS EN LAS RELACIONES LABORALES Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.

Admon. Públicas	1	Importancia y prioridad concedidas a las políticas activas de empleo dentro de las políticas desarrolladas por la Junta de Andalucía.
	6	Mayor eficacia y eficiencia de las políticas de empleo de la Junta de Andalucía.
	8	Las medidas legislativas sobre conciliación de la vida familiar laboral favorecen la incorporación de más personas al Mercado Trabajo.
Colectivos	5	Aumento de iniciativas emprendedoras por parte de jóvenes menores de 30 años y mujeres.
	11	Igualdad retributiva según las funciones que se desempeñen, eliminando las diferencias que dependan del sexo del trabajador.
Conflictividad	15	Mayor orientación de los agentes sociales (patronales y sindicatos) hacia la obtención de soluciones negociadas.
	16	Aparición de agentes sociales que median en los conflictos empleado-empresa y regulan el entendimiento en las relaciones laborales.
	17	Reducción del número de trabajadores afectados por la conflictividad laboral.
Empresa	3	Aumento de la inversión en programas dirigidos al fomento del autoempleo que permitan la creación de nuevas empresas/sectores.
	9	Aumento de la contratación indefinida con el objeto de retener el capital humano dentro de las empresas.
	10	Orientación de las políticas de RRHH hacia las demandas socio-laborales de los trabajadores (horarios, beneficios sociales, clima, etc.).
	18	Mayor atención a la gestión del talento y a su fidelización.
Entorno	2	Aumento de la competitividad como elemento generador de riqueza y sostenibilidad de la sociedad en general.
	4	Fomento de sectores tecnológicos que generen empleo de mayor calidad.
Formación	20	Adecuación de la formación y las competencias de los trabajadores a la demanda de las empresas.
	21	Acercamiento del sistema educativo al mercado laboral.
	22	Fomento de estudios de postgrado especializados y ajustados a la realidad empresarial.
	23	Creciente conexión entre la Universidad y el mercado de trabajo.
Salarios	12	Adecuación salarial al nivel de responsabilidad.
Siniestralidad	13	Aumento de la inversión por parte de las empresas para la creación de puestos destinados a la PRL.
	14	Incremento de la inversión en activos y medios que favorezcan la aplicación de las normativas de PRL.
Trabajadores	7	Mayor importancia a valores y competencias personales que a las competencias técnicas.
	19	Interés del trabajador por su propia mejora de la empleabilidad.

Para la evaluación de las Tendencias se ha pedido a los expertos que valoren si cada una de ellas es:

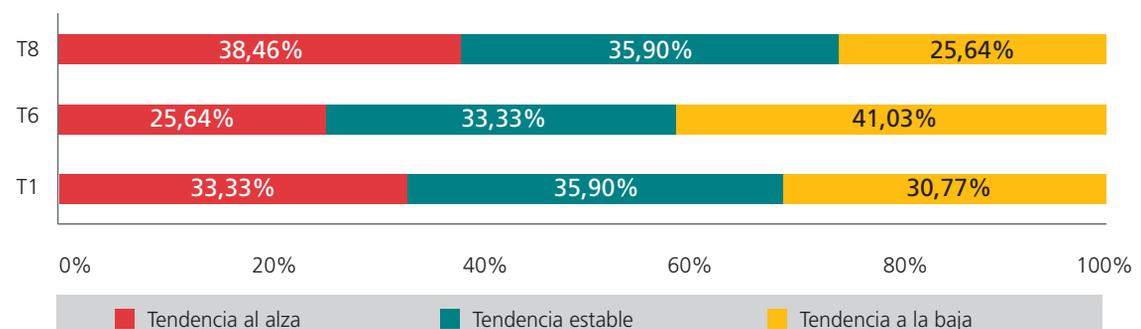
1. Tendencia muy negativa a la baja.
2. Tendencia a la baja.
3. Tendencia estable.
4. Tendencia al alza.
5. Tendencia muy positiva al alza.

Analizando los datos de la encuesta que reflejan la opinión que los expertos tienen sobre las tendencias en las relaciones laborales y la empleabilidad en Andalucía, las seis que han sido valoradas como aquellas que se encuentran más en alza son:

TABLA 61. TENDENCIAS VALORADAS MÁS AL ALZA.

T11	Igualdad retributiva según las funciones que se desempeñen, eliminando las diferencias que dependan del sexo del trabajador.	66,67%
T22	Fomento de estudios de postgrado especializados y ajustados a la realidad empresarial.	61,54%
T4	Fomento de sectores tecnológicos que generen empleo de mayor calidad.	61,54%
T18	Mayor atención a la gestión del talento y a su fidelización.	58,97%
T12	Adecuación salarial al nivel de responsabilidad.	56,41%
T13	Aumento de la inversión por parte de las empresas para la creación de puestos destinados a la PRL.	53,85%

GRÁFICO 32. OPINIONES RELACIONADAS CON LAS TENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LAS RRL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.



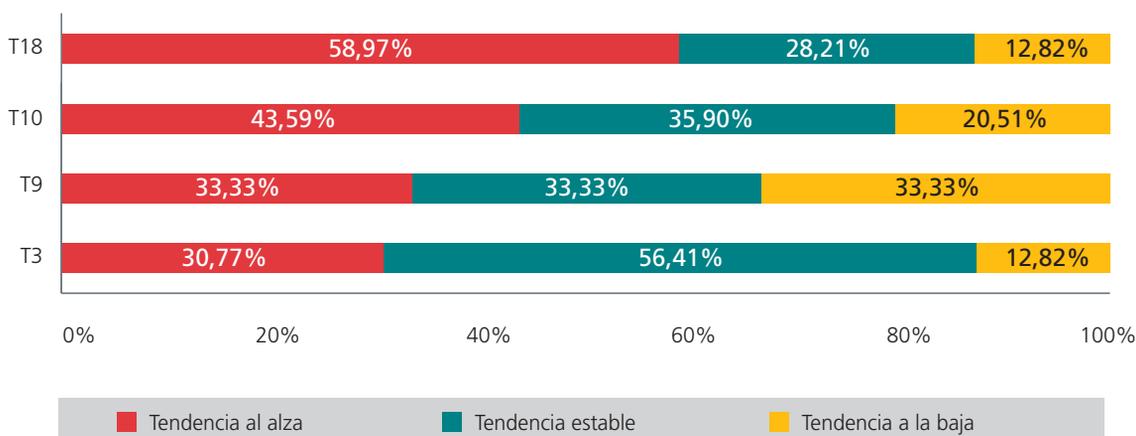
TENDENCIA 1. Importancia y prioridad concedidas a las políticas activas de empleo dentro de las políticas desarrolladas por la Junta de Andalucía.

TENDENCIA 6. Mayor eficacia y eficiencia de las políticas de empleo de la Junta de Andalucía.

TENDENCIA 8. Las medidas legislativas sobre conciliación de la vida familiar laboral favorecen la incorporación de más personas al Mercado Trabajo.

Dentro de las tendencias que se agrupan en aquellas que afectan a la Administración Pública, se obtiene una media del 32,48% en la consideración como tendencias al alza, lo que sitúa a esta agrupación por debajo de la media total en 10,89 puntos porcentuales. En 2007 esta agrupación estaba igualmente por debajo de la media, en esa ocasión 8 puntos por debajo.

GRÁFICO 33. OPINIONES RELACIONADAS CON LAS TENDENCIAS DE LAS EMPRESAS EN LAS RRLL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.



TENDENCIA 3. Aumento de la inversión en programas dirigidos al fomento del autoempleo que permitan la creación de nuevas empresas/sectores.

TENDENCIA 9. Aumento de la contratación indefinida con el objeto de retener el capital humano dentro de las empresas.

TENDENCIA 10. Orientación de las políticas de RRHH hacia las demandas socio-laborales de los trabajadores (horarios, beneficios sociales, clima, etc.).

TENDENCIA 18. Mayor atención a la gestión del talento y a su fidelización.

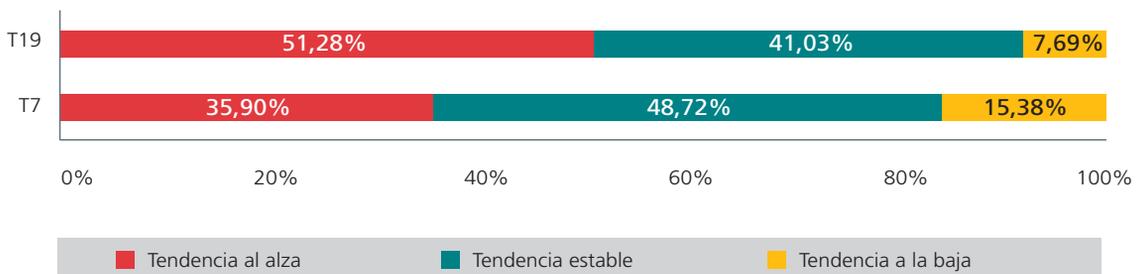
Las tendencias que se han valorado en la agrupación relacionada con las empresas se encuentran ligeramente por debajo de la media en la apreciación de los

expertos como de tendencias al alza. La media de la agrupación es del 41,67%, siendo la media total de todas las tendencias 43,37%.

En esta agrupación destaca la Tendencia 18, valorada por el 58,97% de los expertos como muy positiva al alza. En el ranking de tendencias, se sitúa la cuarta de las 23.

En 2007, esta fue la agrupación más valorada, con el 65%. Se observa por tanto un gran descenso en la importancia de las tendencias relativas a la Empresa.

GRÁFICO 34. OPINIONES RELACIONADAS CON LAS TENDENCIAS DE LOS TRABAJADORES EN LAS RRL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.



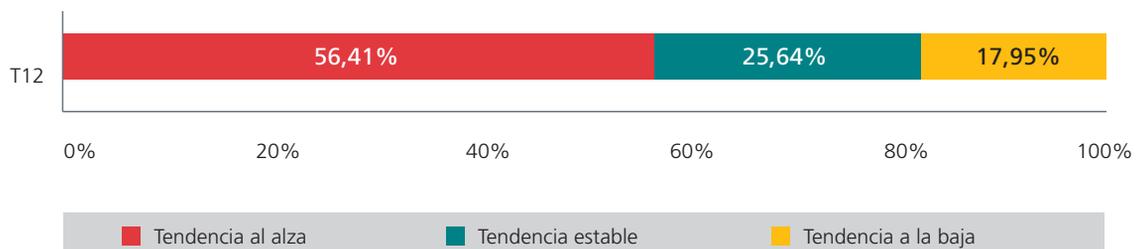
TENDENCIA 7. Mayor importancia a valores y competencias personales que a las competencias técnicas.

TENDENCIA 19. Interés del trabajador por su propia mejora de la empleabilidad.

Esta agrupación se sitúa prácticamente en la media de las tendencias, con el 43,59% de los expertos valorándola al alza. Destaca la tendencia 19, valorada al alza por el 51,28% de los expertos, la séptima tendencia en el ranking total.

En 2007, esta agrupación se situaba cuatro puntos por encima de la media.

GRÁFICO 35. OPINIONES RELACIONADAS CON LAS TENDENCIAS DE LOS SALARIOS EN LAS RRL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.

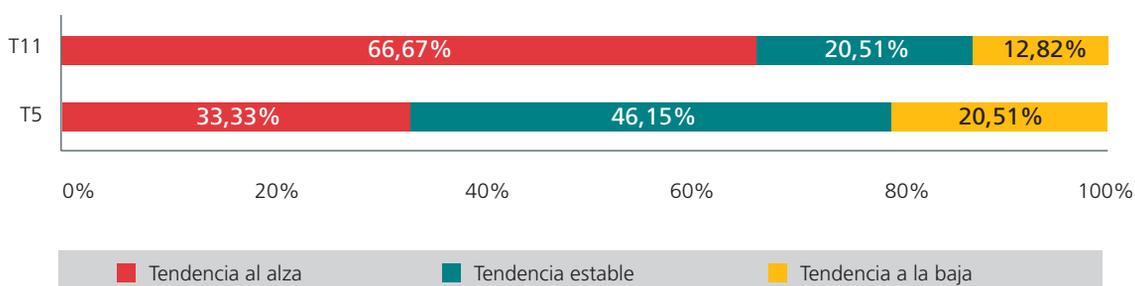


### TENDENCIA 12. Adecuación salarial al nivel de responsabilidad.

La única tendencia referente a los salarios ha sido valorada al alza por más de la mitad de los expertos, siendo la quinta del ranking de tendencias.

El resultado es superior a la media de las tendencias, situado en el 43,37%. En 2007 las tendencias de los salarios se situaban un punto por debajo de la media.

GRÁFICO 36. OPINIONES RELACIONADAS CON LAS TENDENCIAS DE LOS COLECTIVOS EN LAS RRL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.



TENDENCIA 5. Aumento de iniciativas emprendedoras por parte de jóvenes menores de 30 años y mujeres.

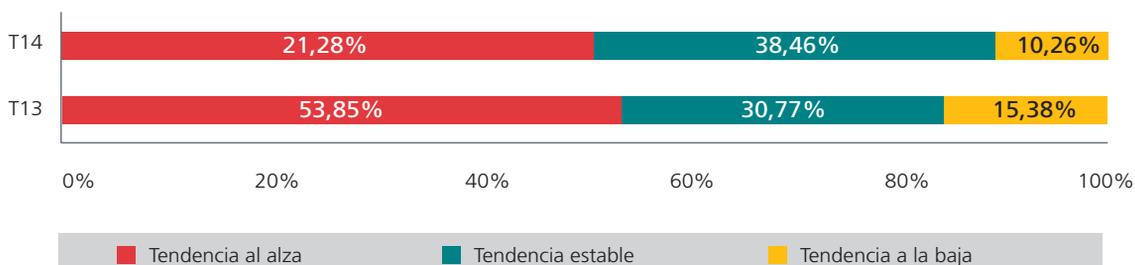
TENDENCIA 11. Igualdad retributiva según las funciones que se desempeñen, eliminando las diferencias que dependan del sexo del trabajador.

Esta agrupación tiene dos tendencias y son muy dispares. Mientras que la tendencia 5 está 10 puntos por debajo de la media, la tendencia 11 supera la media en más de 20 puntos.

De hecho esta tendencia es la que ha sido valorada por el mayor número de expertos como tendencia al alza.

La media de las consideraciones al alza la agrupación es del 50%, 7 puntos por encima de la media, ligeramente por encima del 2007, que obtuvo 46,19%.

GRÁFICO 37. OPINIONES RELACIONADAS CON LAS TENDENCIAS DE LA SINIESTRALIDAD EN LAS RRL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.

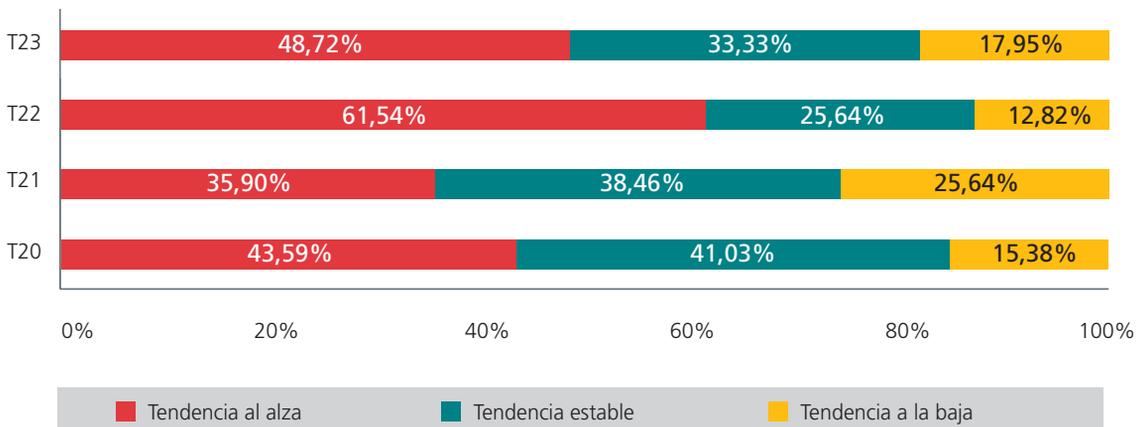


TENDENCIA 13. Aumento de la inversión por parte de las empresas para la creación de puestos destinados a la PRL.

TENDENCIA 14. Incremento de la inversión en activos y medios que favorezcan la aplicación de las normativas de PRL.

La media de las consideraciones al alza de las dos tendencias es de 52,56% (9 puntos por encima de la media total). Ambas tendencias han sido valoradas al alza por más de la mitad de los expertos. Esta agrupación sigue una tendencia al alza desde el 2007, donde superó en más de 11 puntos la media de aquel año.

GRÁFICO 38. OPINIONES RELACIONADAS CON LAS TENDENCIAS DE LA FORMACIÓN EN LAS RRLL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.



TENDENCIA 20. Adecuación de la formación y las competencias de los trabajadores a la demanda de las empresas.

TENDENCIA 21. Acercamiento del sistema educativo al mercado laboral.

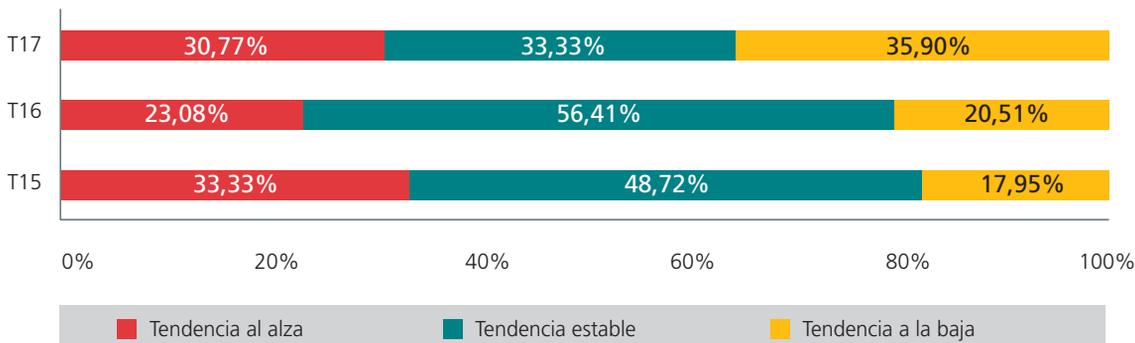
TENDENCIA 22. Fomento de estudios de postgrado especializados y ajustados a la realidad empresarial.

TENDENCIA 23. Creciente conexión entre la Universidad y el mercado de trabajo.

En esta agrupación destaca la tendencia 22, valorada al alza por el 61,54% de los expertos, constituyendo la segunda del ranking total de tendencias.

La media de la agrupación se sitúa 4 puntos por encima de la media total de tendencias.

GRÁFICO 39. OPINIONES RELACIONADAS CON LAS TENDENCIAS DE LA CONFLICTIVIDAD EN LAS RRL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.



TENDENCIA 15. Mayor orientación de los agentes sociales (patronales y sindicatos) hacia la obtención de soluciones negociadas.

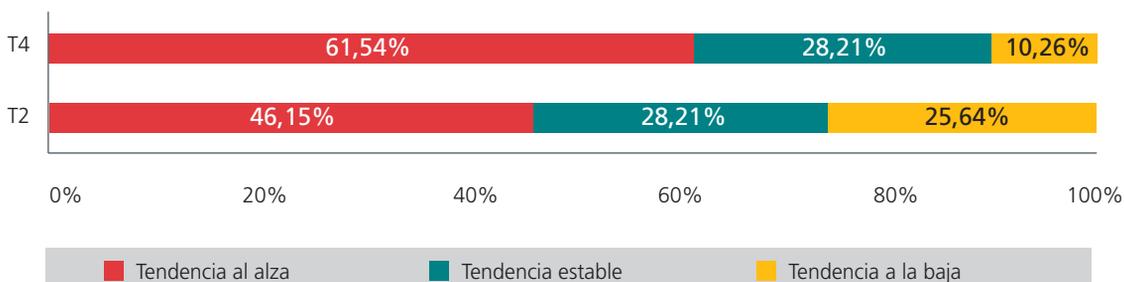
TENDENCIA 16. Aparición de agentes sociales que median en los conflictos empleado-empresa y regulan el entendimiento en las relaciones laborales.

TENDENCIA 17. Reducción del número de trabajadores afectados por la conflictividad laboral.

Esta agrupación de tendencias, que hacen referencia a la situación de la conflictividad laboral, es la que ha obtenido una media más baja de las consideraciones al alza por parte de los expertos, con sólo un 29,06%, repitiendo los resultados del 2007, cuando se situó 17,54 puntos porcentuales por debajo de la media total.

En ambos años, el valor predominante de las opiniones de los expertos las sitúan como tendencias estables, apuntando a que la situación futura en estos aspectos no sufrirá modificaciones significativas conforme a la situación actual.

GRÁFICO 40. OPINIONES RELACIONADAS CON LAS TENDENCIAS DEL ENTORNO EN LAS RRL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.



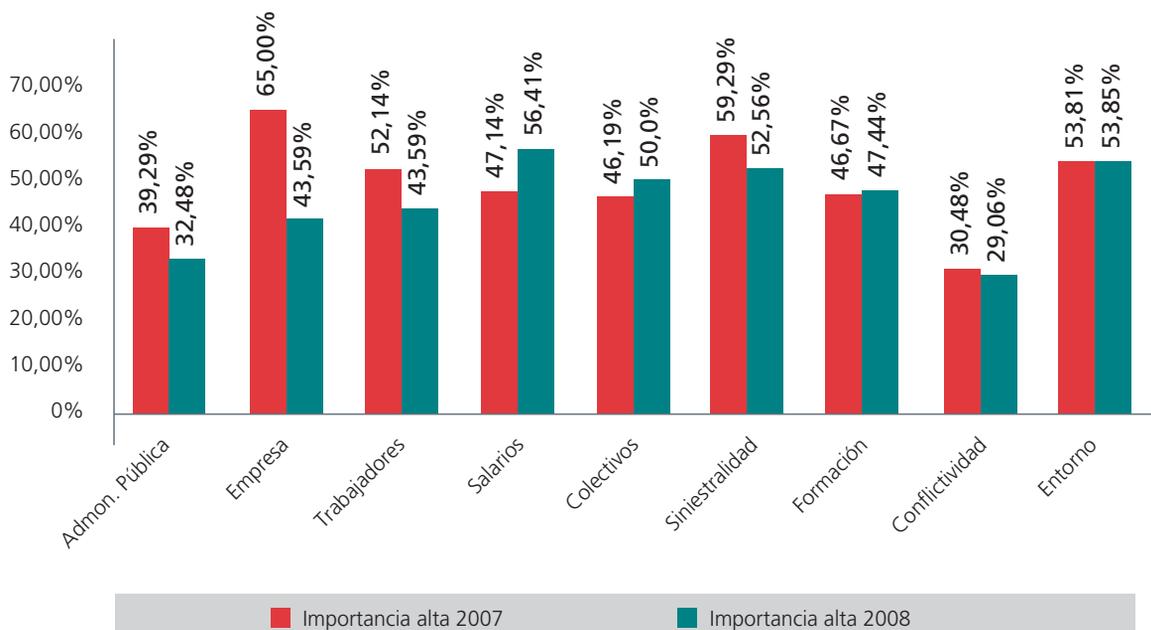
TENDENCIA 2. Aumento de la competitividad como elemento generador de riqueza y sostenibilidad de la sociedad en general.

TENDENCIA 4. Fomento de sectores tecnológicos que generen empleo de mayor calidad.

En la agrupación del entorno encontramos la tercera tendencia del ranking total: la tendencia 4, a la que el 61,54% de los expertos valoran al alza, hace subir la media de la agrupación (53,85%) 10 puntos por encima de la media total. En 2007 también fue considerada por algo más de la mitad de los expertos como tendencia al alza (53,81%).

## Evolución de las tendencias

GRÁFICO 41. TENDENCIAS AL ALZA.



En la gráfica podemos ver la evolución de las agrupaciones de las tendencias.

En 2007, la media de de expertos que consideraban las tendencias al alza eran el 48,05%, siendo en 2008 de 43,37%. En las tablas anteriores se han comparado los datos con respecto a las medias de cada año, ya que varían en casi 5 puntos.

A continuación, comentaremos las diferencias entre las agrupaciones en ambos años.

Las tendencias relativas a la Administración pública no muestran en ninguno de los años tendencias al alza significativas, estando en ambos años por debajo de la media. Incluso en 2008 ha descendido al 32,48%.

La Empresa reflejaba en 2007 las tendencias valoradas por el mayor número de expertos como al alza, con el 65%. En 2008 baja hasta el 41,67%, la séptima de las nueve agrupaciones.

No tan acusado es el descenso de las tendencias de los Trabajadores, del 52,14% de 2007 al 43,50%, pero igualmente importante. Ha pasado de ser una agrupación destacada a ser una agrupación en la media.

Las tendencias de los Salarios muestran un incremento en 2008 (56,41%) respecto a 2007 (47,14%). Esta es la agrupación de 2008 que más expertos consideran al alza.

Las tendencias relativas a los Colectivos también han aumentado de valoración al alza por los expertos, pasando del 46,19% al 50%. En 2008 está más de seis puntos por encima de la media, siendo la tercera agrupación en importancia.

La Siniestralidad desciende siete puntos en 2008, situándose en el 52,56%, aunque sigue siendo una agrupación destacada respecto a las demás. En 2007, con el 59,29%, era la segunda agrupación más valorada por los expertos, siendo en 2008 la tercera.

Las tendencias de Formación se han mantenido prácticamente estables, pasando del 46,67% en 2007 al 47,44% en 2008. Este último año es la quinta agrupación, cuando en 2007 era la sexta.

La Conflictividad presenta en ambos años un resultado similar, la agrupación menos valorada por los expertos, confirmándose que no hay una tendencia al alza con respecto a la conflictividad en las Relaciones Laborales y la empleabilidad en Andalucía.

Sin embargo, las tendencias del Entorno sí muestran una tendencia al alza, tras dos años consecutivos valoradas por un gran número de expertos (53%) como agrupación al alza. En 2007 era la tercera agrupación y en 2008 es la segunda, por detrás de las tendencias de Salarios.



# Cuarta Parte

## Elaboración del índice sintético EOI sobre relaciones laborales y empleabilidad en Andalucía

Como resultado de un proceso de agregación de los indicadores derivados de la encuesta, se ha elaborado un Índice Sintético de Tendencias. El proceso de agregación adoptado utilizó los resultados relativos a la importancia de los problemas y la evolución de las situaciones problemáticas que influyen en las tendencias.

En las próximas páginas se va a explicar cómo se ha realizado el cálculo del Índice Sintético, a partir de los datos de la encuesta realizada. El resultado y la elaboración del Índice Sintético ha sido realizado a partir de la agregación de problemas y tendencias, conforme a su relación con los agentes del mercado de trabajo andaluz (Administración Pública, Trabajadores, Empresa y Sindicatos) y a los factores que influyen y son influidos por él (Salarios, Colectivos, Siniestralidad, Formación, Conflictividad, Entorno).

TABLA 62. AGREGACIÓN DE LOS PROBLEMAS.

Admon. Públicas	16	Las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar no llegan a conseguir una mayor incorporación de la mujer al mercado laboral.
	26	Inadecuado funcionamiento de los sistemas públicos de intermediación.
	28	Políticas insuficientes para impulsar nuevas iniciativas de autoempleo.
Colectivos	9	Excesivo "empeño" de los universitarios andaluces en convertirse en funcionarios.
	15	Políticas insuficientes para la incorporación de colectivos prioritarios (jóvenes, mayores de 45 años, etc.).
	17	Algunos sectores productivos dificultan la incorporación de mujeres.
Conflictividad	18	Relaciones laborales poco dinámicas motivadas por la escasa orientación a la obtención de acuerdos.
	19	La atomización de la Negociación Colectiva afecta negativamente a las Relaciones laborales.
Empresa	1	Escaso tejido empresarial motivado por la falta de cultura emprendedora.
	2	Falta de proyectos empresariales que generen cierto número de puestos de trabajo.
	3	Pocas expectativas de desarrollo profesional derivadas del escaso tamaño de las empresas andaluzas.
	5	Proyectos empresariales poco innovadores y sin dirección estratégica.
	21	Falta de alineación de las expectativas y/u objetivos del empleador frente a los del trabajador.
Entorno	4	Dificultades de obtención de financiación, tanto pública como privada.
	12	La excesiva temporalidad laboral genera un empleo de baja calidad.
	13	Dificultades para conciliar la vida personal con la profesional (estructura social, cultura de la presencia).
	14	Pocas garantías de cobertura social y poca oferta laboral provocan resistencia al cambio de empleo y a la movilidad.
Formación	8	Escasa formación del trabajador en las competencias demandadas por el puesto/la empresa.
	22	Oferta de formación continua poco orientada a la mejora de empleabilidad.
	23	Correlación inadecuada entre la formación de base y el trabajo desempeñado.
	24	Descenso de alumnos en las universidades, que conlleva una menor incorporación de titulados al mercado laboral.
Salarios	20	Polarización progresiva de la fuerza de trabajo: profesionales de alta cualificación y salario vs. mano de obra no cualificada sustituible y con bajo salario.
	27	Modelos de retribución que no favorecen la productividad.
Siniestralidad	11	Elevado índice de absentismo en determinados sectores
Trabajadores	6	Resistencia de los trabajadores a la movilidad geográfica.
	7	Cierto conformismo de los trabajadores al conseguir un puesto de trabajo, que redunda en una baja empleabilidad.
	10	El trabajador andaluz no realiza una apuesta clara por la formación continua / voluntaria.
	25	Escasez de determinada mano de obra cualificada en el mercado de trabajo.

TABLA 63. AGREGACIÓN DE LAS TENDENCIAS.

Admon. Públicas	1	Importancia y prioridad concedidas a las políticas activas de empleo dentro de las políticas desarrolladas por la Junta de Andalucía.
	6	Mayor eficacia y eficiencia de las políticas de empleo de la Junta de Andalucía.
	8	Las medidas legislativas sobre conciliación de la vida familiar laboral favorecen la incorporación de más personas al Mercado Trabajo.
Colectivos	5	Aumento de iniciativas emprendedoras por parte de jóvenes menores de 30 años y mujeres.
	11	Igualdad retributiva según las funciones que se desempeñen, eliminando las diferencias que dependan del sexo del trabajador.
Conflictividad	15	Mayor orientación de los agentes sociales (patronales y sindicatos) hacia la obtención de soluciones negociadas.
	16	Aparición de agentes sociales que median en los conflictos empleado-empresa y regulan el entendimiento en las relaciones laborales.
	17	Reducción del número de trabajadores afectados por la conflictividad laboral.
Empresa	3	Aumento de la inversión en programas dirigidos al fomento del autoempleo que permitan la creación de nuevas empresas/sectores.
	9	Aumento de la contratación indefinida con el objeto de retener el capital humano dentro de las empresas.
	10	Orientación de las políticas de RRHH hacia las demandas socio-laborales de los trabajadores (horarios, beneficios sociales, clima, etc.).
	18	Mayor atención a la gestión del talento y a su fidelización.
Entorno	2	Aumento de la competitividad como elemento generador de riqueza y sostenibilidad de la sociedad en general.
	4	Fomento de sectores tecnológicos que generen empleo de mayor calidad.
Formación	20	Adecuación de la formación y las competencias de los trabajadores a la demanda de las empresas.
	21	Acercamiento del sistema educativo al mercado laboral.
	22	Fomento de estudios de postgrado especializados y ajustados a la realidad empresarial.
	23	Creciente conexión entre la Universidad y el mercado de trabajo.
Salarios	12	Adecuación salarial al nivel de responsabilidad.
Siniestralidad	13	Aumento de la inversión por parte de las empresas para la creación de puestos destinados a la PRL.
	14	Incremento de la inversión en activos y medios que favorezcan la aplicación de las normativas de PRL.
Trabajadores	7	Mayor importancia a valores y competencias personales que a las competencias técnicas.
	19	Interés del trabajador por su propia mejora de la empleabilidad.

## **Cálculo del Índice Sintético de Tendencias**

Para la elaboración del Índice Sintético de empleabilidad y relaciones laborales, se han seguido las siguientes etapas:

### **Determinación de los indicadores de Tendencias**

Estos indicadores tienen base 1, obtenida de la normalización de las medias observadas de las 23 tendencias sobre el valor medio de la escala utilizada en el cuestionario. En nuestro caso la escala utilizada va desde el valor 1 al 5, siendo el valor medio el 3.

Estos indicadores tendrán un valor inferior a 1 cuando tengan un peso inferior que el resto de tendencias de su agrupación, y por encima de 1 cuando su peso relativo sea superior.

Se pueden hacer comparaciones entre los indicadores anuales, observándose qué tendencias se encuentran en retroceso ( $<1$ ) y cuáles de ellas son tendencias de mejora ( $>1$ ).

TABLA 64. DETERMINACIÓN DE LOS INDICADORES DE TENDENCIAS.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Hermes.

Tendencias	Media de las tendencias (a)	Indicadores de tendencias (a/3)
T1	2,949	0,983
T2	3,205	1,068
T3	3,179	1,060
T4	3,538	1,179
T5	3,128	1,043
T6	2,769	0,923
T7	3,231	1,077
T8	3,077	1,026
T9	3,000	1,000
T10	3,256	1,085
T11	3,641	1,214
T12	3,436	1,145
T13	3,462	1,154
T14	3,487	1,162
T15	3,103	1,034
T16	3,000	1,000
T17	2,897	0,966
T18	3,462	1,154
T19	3,462	1,154
T20	3,256	1,085
T21	2,974	0,991
T22	3,513	1,171
T23	3,333	1,111
Media general de tendencias	3,233	1,078

## Cálculo de coeficientes de ponderación en base a la importancia relativa de los Problemas

Este cálculo va a ser útil para establecer una intensidad media por agregación de problemas (Administración Pública, Empresa, Trabajador, Salarios, Colectivos, Siniestralidad, Formación, Conflictividad y Entorno), calculando la media de las valoraciones de los expertos en lo que se refiere a la importancia de cada problema. Cada una de las medias de las diferentes agrupaciones se normaliza en relación a la media general de los problemas (3,418), con lo que se obtiene la media normalizada de cada agrupación, conociéndose así su peso relativo conforme a la media total.

En la tabla que se muestra a continuación se observa como en la tercera columna (Media Normalizada) los valores que se encuentran por encima de 1 muestran que las agrupaciones de problemas que tienen una intensidad superior a la media son las relacionadas con Empresa, Admón. Pública, Siniestralidad, Salarios y Trabajadores, siendo el resto de agrupaciones de intensidad inferior a la media.

TABLA 65. COEFICIENTES DE PONDERACIÓN DE PROBLEMAS.

Agrupación problemas	Media de agrupación Problemas	Media Normalizada (a/b)	Coefficientes (c/d) =(f)
Adm. Pública	3,538	1,035	0,115
Empresa	3,585	1,049	0,117
Trabajador	3,494	1,022	0,114
Salarios	3,513	1,028	0,114
Colectivos	3,239	0,948	0,105
Siniestralidad	3,538	1,035	0,115
Formación	3,321	0,972	0,108
Conflictividad	3,141	0,919	0,102
Entorno	3,391	0,992	0,110
	3,418 (b)	9,000 (d)	1,000

(b) Media general de los problemas

(d) Suma de las medias normalizadas

En la primera columna se refleja la media de la agrupación según la valoración del cuestionario (de 1 a 5). La media de importancia de todas las agrupaciones es de 3,418 sobre 5 puntos. En la segunda columna se muestra la media normalizada, lo que nos permite comparar las agrupaciones. Los valores por encima de 1 indican que su importancia está por encima de la media.

Si, por ejemplo, queremos conocer el peso de la agrupación "Colectivos" sobre el total de problemas, comenzaremos por tomar el dato de la media de la agrupación, que en este caso es de 3,239, que normalizada a la media general de problemas (3,418), resulta el valor de 0,948. El peso de los problemas relacionados con Colectivos sobre el total de los problemas de las relaciones laborales y la empleabilidad en Andalucía es de 10,5%, es decir 0,948 dividido entre 9, siempre en el contexto de esta encuesta y bajo la hipótesis de la proporcionalidad.

En el camino hacia el cálculo del Índice Sintético de Tendencias en Relaciones Laborales y Empleabilidad en Andalucía, el paso siguiente consiste en distribuir el peso de los problemas en las diferentes agregaciones entre cada una de las tendencias. Para ello, la distribución se realiza en función del número de tendencias en cada una de las agrupaciones, obteniéndose las ponderaciones para cada una de las tendencias que se muestran a continuación.

TABLA 66. COEFICIENTES DE PONDERACIÓN.

Agrupación problemas	Nº de tendencias (e)	Coefficiente (f)	Coefficiente de ponderación de las tendencias (f/e)
Adm. Pública	3	0,115	0,038
Empresa	4	0,117	0,029
Trabajador	2	0,114	0,057
Salarios	1	0,114	0,114
Colectivos	2	0,105	0,053
Siniestralidad	2	0,115	0,058
Formación	4	0,108	0,027
Conflictividad	3	0,102	0,034
Entorno	2	0,110	0,055
	23	1	

## Cálculo del Índice Sintético de Tendencias 2008

Finalmente, para la obtención del Índice Sintético de Tendencias (Índice EOI Andalucía 2008), se calcula la media ponderada de los indicadores de Tendencias (columna a/3) y se multiplica por los correspondientes coeficientes de ponderación (columna f/e). La suma de los productos obtenidos da como resultado el valor del Índice Sintético.

TABLA 67. ÍNDICE SINTÉTICO DE TENDENCIAS (EOI).

Tendencias	Indicadores de tendencias (a/3) A	Coficiente de ponderación de las tendencia (f/e) B	AxB
T1	0,983	0,038	0,038
T2	1,068	0,055	0,059
T3	1,060	0,029	0,031
T4	1,179	0,055	0,065
T5	1,043	0,053	0,055
T6	0,923	0,038	0,035
T7	1,077	0,057	0,061
T8	1,026	0,038	0,039
T9	1,000	0,029	0,029
T10	1,085	0,029	0,032
T11	1,214	0,053	0,064
T12	1,145	0,114	0,131
T13	1,154	0,058	0,066
T14	1,162	0,058	0,067
T15	1,034	0,034	0,035
T16	1,000	0,034	0,034
T17	0,966	0,034	0,033
T18	1,154	0,029	0,034
T19	1,154	0,057	0,066
T20	1,085	0,027	0,029
T21	0,991	0,027	0,027
T22	1,171	0,027	0,032
T23	1,111	0,027	0,030
<b>Índice Sintético de Opinión de Tendencias</b>			<b>1,091</b>

## Interpretación del Índice Sintético de Tendencias 2008

El Índice Sintético de Tendencias es un valor que podemos utilizar para determinar si los problemas planteados tienen importancia alta y si las tendencias están al alza.

En la primera parte del libro se indicó que los problemas y las tendencias surgen de la consulta a expertos andaluces de todos los ámbitos. En 2007 se inició este estudio y se detectaron cuales eran los problemas y las tendencias de las Relaciones laborales y la Empleabilidad en Andalucía. En 2008 se han actualizado algunos problemas y tendencias a la situación de este año, manteniendo las agrupaciones para poder realizar la comparación con el año anterior.

El resultado de los cuestionarios, en ambos años, indica que los encuestados también consideran que los problemas y tendencias aquí planteados por los expertos son representativos de la realidad andaluza, ya que ambos años el valor del Índice está por encima de 1.

El valor calculado del panel de expertos en relaciones laborales y empleabilidad en Andalucía para 2008 es de 1,091.

Un Índice de valor 1 se traduciría en una situación de mantenimiento, significando un Índice inferior a 1 un deterioro de la tendencia. Un Índice superior al valor 1 implica, como ocurre en este caso, que los expertos consultados consideran que las tendencias contempladas en el informe, como valor estático y sin comparación temporal, se encuentran ligeramente al alza.

El Índice Sintético del año 2007 fue de 1,134. Ambos años está por encima de 1, lo que representa que las tendencias marcadas por los expertos se encuentran al alza. Sin embargo, tenemos que señalar que hay un ligero descenso en 2008 con respecto al índice de 2007.

Como conclusión al resultado del valor del Índice Sintético de 2008 (1,091) indicar que:

- Las tendencias planteadas son valoradas por los encuestados como ligeramente al alza, ya que el valor es ligeramente mayor a 1.
- Los expertos encuestados en 2008 consideran que las tendencias de este año, aun estando al alza, muestran una tendencia algo menor que el año anterior.



# Relación de gráficos y tablas

TABLA 1. PROBLEMAS DE MAYOR RELEVANCIA 2008	8
TABLA 2. TENDENCIAS AL ALZA 2008	9
GRÁFICO 1. MOMENTOS DE INCORPORACIÓN DE PAÍSES A LA UE.	13
TABLA 3. TASA GENERAL DE EMPLEO.	16
TABLA 4. TASA DE EMPLEO FEMENINO.	17
GRÁFICO 2. TASA DE EMPLEO EN LA UE, TOTAL Y FEMENINO.	18
TABLA 5. COMPARACIÓN TASA ACTIVIDAD POR CCAA Y SEXO.	20
TABLA 6. COMPARACIÓN TASA DE ACTIVIDAD ESPAÑA Y ANDALUCÍA.	21
TABLA 7. TASA DE EMPLEO TRABAJADORES >55 AÑOS.	22
TABLA 8. TASA DE EMPLEO DE TRABAJADORES DE 55 Y A 64 AÑOS.	22
TABLA 9. PRODUCTIVIDAD LABORAL POR PERSONA EMPLEADA.	23
TABLA 10. PRODUCTIVIDAD LABORAL POR HORA TRABAJADA.	24
TABLA 11. TASA DE DESEMPLEO JUVENIL.	25
TABLA 12. TASA DE DESEMPLEO DE MENORES DE 25 AÑOS: COMPARATIVA ANDALUCÍA Y TOTAL NACIONAL.	26
TABLA 13. TASA DE DESEMPLEO DE MENORES DE 25 AÑOS POR CC.AA. Y SEXO.	26

TABLA 14. MEDIA DE EDAD DE JUBILACIÓN.	27
TABLA 15. TASA DE DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN.	28
GRÁFICO 3. MAPA TASA DE DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN DE PAÍSES EN RELACIÓN A LA MEDIA EUROPEA.	29
TABLA 16. PERFILES QUE PRESENTAN MÁS DIFICULTADES PARA SER CONTRATADOS.	30
TABLA 17. MEDIA SALARIAL EN SECTOR DE INDUSTRIA Y SERVICIOS.	32
TABLA 18. DIFERENCIA PORCENTUAL DE SALARIO ENTRE HOMBRES Y MUJERES.	33
TABLA 19. PORCENTAJE DE PERSONAS DE ENTRE 18 Y 24 AÑOS QUE ABANDONAN SUS ESTUDIOS DE SECUNDARIA.	34
TABLA 20. PORCENTAJE DE PERSONAS ENTRE 24 Y 65 AÑOS QUE RECIBIERON ALGUNA FORMACIÓN EN LAS CUATRO SEMANAS PREVIAS A LA ENCUESTA.	35
TABLA 21. SECTORES QUE REGISTRAN UN MAYOR NÚMERO DE OFERTAS DE TRABAJO EN ANDALUCIA EN 2006 Y 2007.	38
TABLA 22. SECTORES QUE OFERTAN UN MAYOR NÚMERO DE PUESTOS DE TRABAJO.	39
TABLA 23. OCUPACIONES MÁS DEMANDAS ENTRE TODOS LOS SECTORES.	41
TABLA 24. MODALIDADES DE CONTRATO UTILIZADO EN ANDALUCÍA EN 2006 Y 2007.	42
GRÁFICO 4. MAPA DE TRABAJADORES FIJOS POR CCAA EN RELACIÓN A LA MEDIA ESPAÑOLA EN 2008.	43
TABLA 25. SEGREGACIÓN POR SEXO DE CONTRATOS REGISTRADOS (AÑO 2006 A 2008).	44
TABLA 26. SEGREGACIÓN POR SEXO DE CONTRATACIÓN INDEFINIDA EN ANDALUCÍA (AÑO 2006, 2007 Y 2008).	44
TABLA 27. ANALISIS DE LA CONTRATATACIÓN EN ANDALUCÍA POR GRUPOS DE EDAD EN 2007.	45

TABLA 28. ANALISIS DE LA CONTRATATACIÓN EN ESPAÑA POR GRUPOS DE EDAD EN 2007 Y 2008.	45
GRÁFICO 5. EVOLUCIÓN DE LAS MODALIDADES DE CONTRATO EN JÓVENES MENORES DE 25 AÑOS EN ANDALUCIA, DESDE 2006 A NOV. 2008.	46
TABLA 29. EVOLUCIÓN DE OCUPADOS MENORES DE 25 AÑOS EN ANDALUCIA, DESDE 2006 A 3ER TRIMESTRE 2008. En Miles.	47
GRÁFICO 6. EVOLUCIÓN DE OCUPADOS MENORES DE 25 AÑOS POR EN ANDALUCIA, DESDE 2006 A 3ER TRIMESTRE 2008. En Miles.	47
GRÁFICO 7. EVOLUCIÓN DE PARADOS MENORES DE 25 AÑOS POR EN ANDALUCIA, DESDE 2006 A 3ER TRIMESTRE 2008. En Miles.	48
GRÁFICO 8. EVOLUCIÓN DE DEMANDAS PENDIENTES DE PERSONAS PARADAS EN ANDALUCÍA MENORES DE 25 AÑOS, DESDE 2006 A SEPTIEMBRE DE 2008.	49
GRÁFICO 9. EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS POR SEXOS. ENERO 2006 A NOV 2008.	50
GRÁFICO 10. CLASIFICACIÓN DE LAS DEMANDANTES PARADAS POR SECTORES ECONÓMICOS.	51
GRÁFICO 11. EVOLUCIÓN DE DEMANDANTES DE EMPLEO PARADAS.	52
GRÁFICO 12. TIEMPO DE ANTIGÜEDAD EN LA DEMANDA DE LAS DEMANDANTES PARADAS.	53
GRÁFICO 13. CLASIFICACIÓN DE LAS DEMANDANTES PARADAS POR GRUPO DE EDAD.	54
GRÁFICO 14. EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS PARADAS MAYORES DE 44 AÑOS SEGÚN GÉNERO.	55
GRÁFICO 15. PARADOS/AS MAYORES DE 44 AÑOS SEGÚN TIEMPO QUE LLEVAN BUSCANDO EMPLEO (AÑO 2007).	55
TABLA 30. ALUMNOS/AS MATRICULADOS/AS EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS PRESENCIALES POR CCAA.	57

TABLA 31. COMPARACIÓN INTERANUAL DEL PORCENTAJE DE ALUMNOS/AS MATRICULADOS EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS PRESENCIALES SEGÚN RAMAS.	58
TABLA 32. DEMANDA DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SEGÚN RAMAS EN ANDALUCÍA.	58
TABLA 33. DEMANDA DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SEGÚN RAMAS. HOMBRES.	59
TABLA 34. DEMANDA DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SEGÚN RAMAS. MUJERES.	60
TABLA 35. COMPARACIÓN INTERANUAL DE ALUMNOS/AS DE NUEVO INGRESO POR CCAA.	61
TABLA 36. DEMANDA ACADÉMICA DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS SEGÚN RAMA DE ENSEÑANZA, CURSO 2006-2007.	62
TABLA 37. DEMANDA, OFERTA Y MATRICULACIONES EN ANDALUCÍA. CURSO 2006-2007.	62
GRÁFICO 16. MAPA DEMANDA ACADÉMICA POR CCAA EN RELACIÓN A LA MEDIA ESPAÑOLA.	63
TABLA 38. COMPARATIVA INTERANUAL DEL NÚMERO DE EMPRESAS FORMADORAS EN ESPAÑA SEGÚN EL NÚMERO DE TRABAJADORES.	64
TABLA 39. COMPARACIÓN INTERANUAL DEL PORCENTAJE DE EMPRESAS EN ESPAÑA SEGÚN EL NÚMERO DE TRABAJADORES.	65
TABLA 40. COMPARATIVA INTERANUAL DEL NÚMERO DE EMPRESAS FORMADORAS EN ANDALUCÍA SEGÚN EL NÚMERO DE TRABAJADORES.	66
TABLA 41. COMPARACIÓN INTERANUAL DEL PORCENTAJE DE EMPRESAS FORMADORAS EN ANDALUCÍA SEGÚN EL NÚMERO DE TRABAJADORES.	66
TABLA 42. COMPARACIÓN INTERANUAL DE PORCENTAJES DE EMPRESAS FORMADORAS ANDALUZAS SOBRE LAS ESPAÑOLAS SEGÚN Nº TRABAJADORES.	67

TABLA 43. NÚMERO DE HUELGAS EN ESPAÑA Y ANDALUCÍA.	68
TABLA 44. NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS POR HUELGAS EN ESPAÑA Y ANDALUCÍA.	69
GRÁFICO 17. NÚMERO DE HUELGAS EN ESPAÑA Y ANDALUCÍA.	69
GRÁFICO 18. NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS POR HUELGAS EN ESPAÑA Y ANDALUCÍA.	70
GRÁFICO 19. NÚMERO DE HUELGAS EN ESPAÑA POR RAMAS DE ACTIVIDAD.	70
GRÁFICO 20. TRABAJADORES AFECTADOS EN ESPAÑA POR HUELGAS POR RAMA DE ACTIVIDAD.	71
TABLA 45. SINIESTRALIDAD LABORAL SEGÚN SECTORES EN ANDALUCÍA EN 2007.	72
TABLA 46. SINIESTRALIDAD LABORAL SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA EN ANDALUCÍA EN 2007.	72
TABLA 47. RAMAS CON MAYOR NÚMERO DE ACCIDENTES EN 2007.	73
TABLA 48. EVOLUCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD EN ANDALUCÍA Y ESPAÑA.	74
TABLA 49. PORCENTAJE DE AUTÓNOMOS SOBRE EMPLEO TOTAL EN EUROPA.	75
TABLA 50. AUTÓNOMOS POR COMUNIDAD AUTÓNOMA.	76
GRÁFICO 21. MAPA DE VARIACIÓN PORCENTUAL DE AUTÓNOMOS POR PROVINCIAS ENTRE LOS PERIODOS DE SEPTIEMBRE 2007 Y SEPTIEMBRE 2008.	77
TABLA 51. INCREMENTO PORCENTUAL DE AUTÓNOMOS POR PROVINCIA ENTRE LOS PERIODOS DE SEPTIEMBRE DE 2007 Y SEPTIEMBRE DE 2008 EN RELACIÓN A LA MEDIA ANDALUZA.	77
TABLA 52. DISTRIBUCIÓN POR SEXOS DE LOS/AS AUTÓNOMOS/AS EN ANDALUCÍA.	78
TABLA 53. DISTRIBUCIÓN DE AUTÓNOMOS EN ANDALUCÍA POR INTERVALOS DE EDAD.	78

TABLA 54. DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE ACTIVIDAD DE AUTÓNOMOS EN ANDALUCÍA.	79
TABLA 55. DISTRIBUCIÓN POR SITUACIÓN PROFESIONAL DE AUTÓNOMOS EN ANDALUCÍA.	79
TABLA 56. DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD DEL NEGOCIO DEL AUTÓNOMO EN ANDALUCÍA.	80
TABLA 57. DISTRIBUCIÓN POR NACIONALIDAD DEL AUTÓNOMO EN ANDALUCÍA.	80
TABLA 58. PROBLEMAS EN LAS RELACIONES LABORALES Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.	85
TABLA 59. PROBLEMAS VALORADOS DE MAYOR IMPORTANCIA.	86
GRÁFICO 22. OPINIONES RELACIONADAS CON LOS PROBLEMAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LAS RRL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.	87
GRÁFICO 23. OPINIONES RELACIONADAS CON LOS PROBLEMAS DE LAS EMPRESAS EN LAS RRL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.	88
GRÁFICO 24. OPINIONES RELACIONADAS CON LOS PROBLEMAS DE LOS TRABAJADORES EN LAS RRL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.	89
GRÁFICO 25. OPINIONES RELACIONADAS CON LOS PROBLEMAS DE LOS SALARIOS EN LAS RRL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.	90
GRÁFICO 26. OPINIONES RELACIONADAS CON LOS PROBLEMAS DE LOS COLECTIVOS EN LAS RRL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.	91
GRÁFICO 27. OPINIONES RELACIONADAS CON LOS PROBLEMAS DE LA SINIESTRALIDAD EN LAS RRL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.	92
GRÁFICO 28. OPINIONES RELACIONADAS CON LOS PROBLEMAS DE LA FORMACIÓN EN LAS RRL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.	92
GRÁFICO 29. OPINIONES RELACIONADAS CON LOS PROBLEMAS DE LA CONFLICTIVIDAD EN LAS RRL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.	93

GRÁFICO 30. OPINIONES RELACIONADAS CON LOS PROBLEMAS DEL ENTORNO EN LAS RRLL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.	94
GRÁFICO 31. IMPORTANCIA DE LOS PROBLEMAS.	95
TABLA 60. TENDENCIAS EN LAS RELACIONES LABORALES Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.	97
TABLA 61. TENDENCIAS VALORADAS MÁS AL ALZA.	98
GRÁFICO 32. OPINIONES RELACIONADAS CON LAS TENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LAS RRLL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.	98
GRÁFICO 33. OPINIONES RELACIONADAS CON LAS TENDENCIAS DE LAS EMPRESAS EN LAS RRLL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.	99
GRÁFICO 34. OPINIONES RELACIONADAS CON LAS TENDENCIAS DE LOS TRABAJADORES EN LAS RRLL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.	100
GRÁFICO 35. OPINIONES RELACIONADAS CON LAS TENDENCIAS DE LOS SALARIOS EN LAS RRLL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.	100
GRÁFICO 36. OPINIONES RELACIONADAS CON LAS TENDENCIAS DE LOS COLECTIVOS EN LAS RRLL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.	101
GRÁFICO 37. OPINIONES RELACIONADAS CON LAS TENDENCIAS DE LA SINIESTRALIDAD EN LAS RRLL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.	101
GRÁFICO 38. OPINIONES RELACIONADAS CON LAS TENDENCIAS DE LA FORMACIÓN EN LAS RRLL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.	102
GRÁFICO 39. OPINIONES RELACIONADAS CON LAS TENDENCIAS DE LA CONFLICTIVIDAD EN LAS RRLL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.	103
GRÁFICO 40. OPINIONES RELACIONADAS CON LAS TENDENCIAS DEL ENTORNO EN LAS RRLL Y LA EMPLEABILIDAD EN ANDALUCÍA.	103
GRÁFICO 41. TENDENCIAS AL ALZA.	104
TABLA 62. AGREGACIÓN DE LOS PROBLEMAS.	108
TABLA 63. AGREGACIÓN DE LAS TENDENCIAS.	109
TABLA 64. DETERMINACIÓN DE LOS INDICADORES DE TENDENCIAS.	111

TABLA 65. COEFICIENTES DE PONDERACIÓN DE PROBLEMAS.	112
TABLA 66. COEFICIENTES DE PONDERACIÓN.	113
TABLA 67. ÍNDICE SINTÉTICO DE TENDENCIAS (EOI).	114

# Glosario de siglas

ARGOS	Observatorio de Empleo de la Junta de Andalucía
ATA	Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos
CCAA	Comunidades Autónomas
CECA	Comunidad Europea del Carbón y el Acero
CEE	Comunidad Económica Europea
CEEA	Comunidad Europea de la Energía Atómica
CNAE	Clasificación Nacional de Actividades Economicas
CNO	Clasificación Nacional de Ocupaciones
DIRCE	Directorio Central de Empresas
EOI	Escuela de Organización Industrial
EPA	Encuesta de Población Activa
EU Labour Force Survey	Encuesta de Fuerza Laboral de la Unión Europea
Eurostat	Oficina Estadística de las Comunidades Europeas
IEA	Instituto de Estadística de Andalucía
INE	Instituto Nacional de Estadística
MTAS	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
PFEA	Programa de Fomento de Empleo Agrario
PIB	Producto Interior Bruto
PNR	Plan Nacional de Reforma
RRL	Relaciones Laborales
UE	Unión Europea
UE15	Los 15 países miembros de la Unión Europea después de 1995
UE25	Los 25 países miembros de la Unión Europea después de 2004
UE27	Los 27 países miembros de la Unión Europea después de 2007



# Bibliografía

- "Estrategia Europea para el Empleo. Aplicación en Andalucía". Federación Andaluza de Municipios y Provincias, Julio 2004
- "Programa Nacional de Reformas de España". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007
- "Comunicación de la Comisión al Consejo Europeo de Primavera. Ejecución de la Estrategia de Lisboa renovada para el crecimiento y el empleo". Comisión de las Comunidades Europeas. Bruselas, 12 de Diciembre de 2006
- "Informe anual de los estados miembros de la zona del euro. Evaluación de los Programas Nacionales de Reforma". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 2007
- "La Política de Empleo en la Unión Europea (II). Acciones para el empleo". Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, 2000
- "Estudio prospectivo sobre las potencialidades de la Universidad de Sevilla para facilitar su adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior". Elaborado por Grupo de Investigación, Evaluación y Tecnología Educativa de la Universidad de Sevilla y Dopp Consultores. Diciembre 2006
- "Informe Infoempleo 2006. Oferta y Demanda de Empleo Cualificado en España". Informe Anual (Décima Edición): Periodo de Estudio: abril 2005- abril 2006.

- "Informe Infoempleo 2007". Periodo de Estudio: abril 2006- abril 2007.
- "Informe Infoempleo 2008". Periodo de Estudio: abril 2007- abril 2008
- "Estudio Manpower de Proyección de Empleo. España". Primer y Segundo Trimestre de 2007.
- "La Universidad española en cifras (versión actualizada a 15/01/2007)". Autores: Varios. Director: Juan Hernández Armenteros. Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas. Observatorio Universitario. Madrid 2006
- "Encuesta de demanda de estudios universitarios". Instituto de Estadística de Andalucía. Curso 2000-2001
- Estudio de la Oferta, la Demanda y la matricula de nuevo ingreso en las Universidades Públicas y privadas en el curso 2006-07. Ministerio de Educación y Ciencia. 2007.

# Páginas web

- Eurostat. Comisión Europea.  
([http://ec.europa.eu/comm/dgs/eurostat/index\\_es.htm](http://ec.europa.eu/comm/dgs/eurostat/index_es.htm))
- Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.  
(<http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/mapa/subtema0302.htm>)
- Hermes. Servicio Andaluz de Empleo.  
(<http://www.juntadeandalucia.es/repositorio/projects/cem-hermes/>)
- Ministerio de Trabajo e Inmigración. (<http://www.mtin.es/>)
- Instituto de Estadística de Andalucía.  
(<http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/>)
- Servicio Andaluz de Empleo. ARGOS  
(<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/argos/inicio.jsp>)
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.  
(<http://www.fundaciontripartita.org/>)
- Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos.  
(<http://www.autonomos-ata.com/>)
- "Estadística de laborales". (<http://www.mtin.es/estadisticas/>)
- Ministerio de Educación, política social y deporte.  
(<http://www.mepsyd.es/portada.html>)

- Instituto Nacional de Estadística (<http://www.ine.es>)
- Datos Estadísticos del Ministerio de Trabajo e inmigración ([http://www.inem.es/inem/cifras/datos\\_estadisticos/index.html](http://www.inem.es/inem/cifras/datos_estadisticos/index.html))