

## V

# DIFERENCIAS EN LA PERMANENCIA EN EL EMPLEO ENTRE ASALARIADOS Y AUTÓNOMOS

María Begoña CUETO IGLESIAS  
Universidad de Oviedo

---

### SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN.
  - II. DATOS Y RESULTADOS.
    - 1. Tasa de permanencia en el empleo.
    - 2. Causas del fin del empleo.
  - III. CONCLUSIONES.
  - IV. BIBLIOGRAFÍA.
- 

### I. INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas son habituales las opiniones que señalan la mayor inestabilidad de los empleos, la menor seguridad laboral y un aumento de la flexibilidad. Se habla del fin de los contratos indefinidos y de las dificultades para encontrar empleos estables.

Esta sensación generalizada de mayor incertidumbre laboral ha dado lugar a una serie de estudios cuyo objetivo es llevar a cabo distintos análisis de la estabilidad en el empleo. Ante la percepción general de una mayor flexibilidad e inestabilidad en el mercado de trabajo, se trata de comprobar si los datos disponibles sobre el mercado laboral respaldan dicha visión.

Se pueden citar las investigaciones realizadas por OCDE (1997), WINKELMANN y ZIMMERMANN (1998), AUER y CAZES (2003) y SOUSA-POZA (2004). Las principales medidas utilizadas por los distintos autores para estimar la estabilidad del empleo

son las tasas de permanencia, las transiciones laborales, la antigüedad en la empresa, la duración de los períodos de empleo y las causas de la pérdida del mismo, entre otras. En general, las conclusiones de los diversos estudios coinciden en señalar que, si bien hay una cierta reducción de la estabilidad, no se puede hablar de un deterioro significativo de los mercados laborales durante la última década.

WINKELMANN y ZIMMERMANN (1998) con datos del Panel socio-económico alemán comparan el número de cambios de empleo durante los períodos 1974-1984 y 1984-1994, señalando que la estabilidad en el empleo ha aumentado en este último período.

AUER y CAZES (2003) han recopilado las principales conclusiones recogidas en los estudios de varios autores. Los expertos señalan que los datos no reflejan una mayor inseguridad laboral y que, a pesar de que la palabra *flexibilidad* sea una de las más citadas para referirse al mercado laboral actual o al que se nos presenta en un futuro cercano, las instituciones (sindicatos, legislación,...) siguen estando presentes y las empresas tampoco parecen interesadas en aumentar la rotación laboral.

Estos dos autores utilizan las encuestas de población activa hasta el año 2000 para estudiar la estabilidad en el empleo, utilizando principalmente dos indicadores: la permanencia en el empleo o duración del período de empleo con un mismo empleador y la tasa de separación del servicio o porcentaje de trabajadores que han abandonado o perdido su empleo durante un determinado período de tiempo.

Sus resultados muestran que la duración de los empleos se ha reducido levemente, no llegando en ningún caso a ser alarmante. No obstante, esta reducción debe ser ajustada por los cambios en la distribución de la edad de la población activa, el ciclo económico o las características socio-laborales de los trabajadores. Si se utiliza como indicador la tasa de permanencia, las conclusiones son las mismas, señalando que la estabilidad laboral sólo ha descendido para determinados grupos de población, como los jóvenes o las personas con un bajo nivel educativo.

SOSA-POZA (2004), con diferentes encuestas, utiliza tasas de separación anuales y la búsqueda de empleo de los ocupados como indicadores de la estabilidad laboral en Suiza. Sus conclusiones señalan que estas tasas han permanecido constantes durante los noventa, atribuyendo los escasos cambios encontrados al cambio del ciclo económico.

En resumen, los distintos estudios no encuentran evidencia de un aumento de la inestabilidad laboral, argumentando que las razones de la inseguridad percibida son el incremento del desempleo, del empleo a tiempo parcial, la crisis económica o la globalización.

En España se han realizado algunos estudios de los determinantes de la duración de los períodos de empleo pero son escasos los que tienen como tema central la estabilidad del empleo. ARRANZ y GARCÍA-SERRANO (2004) estudian, con datos de la EPA 1987-2003, la duración media y la distribución de las duraciones de los empleos. Sus resultados reflejan una elevada inestabilidad y el crecimiento de la misma, que afecta especialmente a ciertos colectivos: mujeres, trabajadores con contrato temporal, jóvenes, trabajadores no cualificados y ocupados en el sector privado.

El objetivo de este trabajo es llevar a cabo una primera aproximación al análisis de la estabilidad en el empleo durante el período 1993-2000, utilizando como principales indicadores la tasa de permanencia en el empleo y las transiciones a mejores

empleos. Además, teniendo en cuenta que es habitual señalar la mayor estabilidad del empleo autónomo frente al empleo asalariado se prestará una especial atención a las diferencias en la estabilidad entre estas dos formas de empleo.

## II. DATOS Y RESULTADOS

En este estudio se han utilizado los datos que proporciona el Panel de Hogares Europeo. Para calcular las tasas de permanencia se utiliza la información referente a la situación laboral y la fecha de comienzo del período de empleo. Si dicho período comienza con anterioridad a 1993 únicamente se conoce el año pero no se dispone del mes, por lo que se ha restringido la información a aquellas personas cuyo período de empleo había comenzado con posterioridad a 1993.

En cada una de las olas del panel de hogares se seleccionan las personas cuya situación laboral es la ocupación. Con la información disponible en la ola inmediatamente posterior se calcula la proporción de personas que continúan trabajando en la misma empresa (es decir, aquellas cuya fecha de inicio del empleo es la misma en las dos olas).

En el cuadro 1 se puede consultar el porcentaje de ocupados según el año de comienzo del empleo y el país en el que trabajan. Este indicador puede servir como una primera aproximación a la estabilidad de los empleos. Se observa que España se encuentra entre los países con mayor proporción de personas que han comenzado a trabajar en los dos últimos años, junto con Luxemburgo, Irlanda y Dinamarca. Por el contrario, en Irlanda y Bélgica no llega a una quinta parte, es decir, más del 80% de los ocupados tienen una antigüedad superior al año en sus empleos.

**CUADRO 1**

**Ocupados cuyo período de empleo comenzó en el último bienio (%)**

Año de análisis	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Comienzo del empleo	1993-1994	1994-1995	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001
Reino Unido	39,8	43,8	48,9	45,6	53,9	27,8	34,8	56,9
Luxemburgo					84,2	58,3	39,5	35,3
España	20,3	27,9	40,1	30,7	34,2	35,2	34,6	33,8
Irlanda	22,6	27,3	41,0	31,7	33,0	33,5	32,9	32,0
Dinamarca	24,1	25,9	32,8	28,5	31,6	30,7	30,5	30,6
Finlandia			24,8	17,4	23,1	24,4	26,0	25,7
Holanda	13,2	18,5	23,8	18,4	23,4	22,2	25,1	25,0
Alemania	30,3	32,3	31,4	23,5	22,3	24,8	23,8	23,1
Francia	18,1	18,9	27,0	16,2	19,0	19,5	21,3	22,2
Portugal	12,3	16,1	29,9	21,7	22,2	21,1	22,8	22,0
Grecia	14,5	17,1	33,3	27,2	26,2	23,2	24,7	21,1
Austria		17,2	31,0	20,5	20,8	22,1	22,5	20,9
Italia	12,9	15,1	27,3	17,9	19,4	19,1	19,0	19,6
Bélgica	11,5	13,6	23,1	14,9	15,6	16,5	17,3	16,3

## 1. TASA DE PERMANENCIA EN EL EMPLEO

En este apartado se presentan las estimaciones de las tasas de permanencia, distinguiendo entre empleo asalariado y empleo autónomo. Aunque es habitual señalar que la permanencia en el empleo es mayor para los autónomos que para los asalariados, no hay abundancia de datos que confirme esta hipótesis.

Una de las posibles causas de la escasez de datos sobre permanencia en el empleo de los autónomos es que, habitualmente, el número de casos de autoempleo en las encuestas de población activa es pequeño, imposibilitando un análisis en profundidad. De hecho, en seis de los países de los que el panel de hogares europeo proporciona información, el número de autónomos cuyo período de empleo comenzó con posterioridad a 1993 no supera las cien personas.

Se calculan las tasas de permanencia a un año para los 15 países de la Unión Europea teniendo en cuenta el año de comienzo del empleo. Los resultados que se presentan permiten comparar las tasas de permanencia entre países así como realizar un análisis de la evolución de este indicador durante el período 1993-2000.

En el cuadro 2 se puede observar los resultados obtenidos para el empleo asalariado. Se han producido variaciones importantes en el valor que toma el indicador, que pueden relacionarse con las fluctuaciones del ciclo económico y la composición de la fuerza laboral. Grecia, Portugal y Bélgica son los países que tienen una mayor tasa de permanencia mientras que España está situada entre los países con menores tasas de permanencia durante todo el período, con cifras similares a las de Irlanda. Las diferencias entre países son elevadas, especialmente en los años más recientes. Por ejemplo, en los tres últimos años el valor de la tasa de permanencia belga supera en aproximadamente veinte puntos a la española.

**CUADRO 2**

**Asalariados: tasa de permanencia en el empleo a un año  
según año de inicio y país**

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Grecia	71,1	55,6	51,2	54,4	72,8	48,2	61,0	73,7
Portugal	72,5	46,4	50,4	60,8	60,3	61,2	63,1	64,4
Bélgica	78,8	65,3	60,8	54,6	51,6	63,2	57,8	62,4
Italia	73,4	47,3	46,9	48,4	56,7	55,4	60,3	61,6
Francia	77,1	63,0	65,5	58,8	54,3	63,0	59,6	61,5
Austria			50,2	67,2	63,1	68,1	71,4	61,4
Holanda	69,5	51,6	56,8	54,4	52,2	59,7	58,0	56,9
Alemania	66,3	58,4	59,6	66,5	53,3	55,3	70,1	56,9
Dinamarca	64,3	53,7	52,0	56,6	50,7	59,5	58,2	55,6
Finlandia				52,2	47,6	49,4	50,6	51,4
Irlanda	65,2	34,3	41,3	57,7	48,8	48,4	36,6	49,8
España	59,6	38,5	39,6	47,8	40,6	42,3	42,4	38,7
Reino Unido	59,0	47,7	50,1	53,0	51,8	72,6		

En el cuadro 3 se pueden consultar las tasas de permanencia a un año para los autónomos. En este caso el tamaño de la muestra en cada uno de los países reduce los datos disponibles a ocho países de la UE. Se puede señalar que las tasas de permanencia son mayores que las correspondientes al empleo asalariado. Asimismo, tampoco se observa una tendencia a su reducción y, teniendo en cuenta las variaciones anuales que pueden deberse al ciclo económico, las cifras se mantienen en niveles elevados.

CUADRO 3

**Autónomos: tasa de permanencia en el empleo a un año según año de inicio y país**

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Alemania	7,9	57,1	78,5	89,2	36,4	35,7	33,3	95,7
Francia	82,6	92,3	89,3	96,6	92,3	76,0	100,0	85,7
Portugal	89,7	74,1	65,8	73,8	75,3	76,8	80,0	77,6
Italia	76,2	64,1	60,7	75,4	68,3	74,7	69,9	68,9
España	66,0	59,4	58,5	69,1	74,1	74,6	73,3	66,0
Grecia	75,0	72,7	67,6	63,2	79,5	78,3	77,4	64,9
Irlanda	88,5	66,7	65,7	70,3	74,3	54,5	52,9	50,0
Reino Unido	77,0	49,2	40,8	62,9	7,7	23,7		

Si nos centramos en las diferencias entre empleo asalariado y empleo autónomo en el caso español, se puede observar que la estabilidad del empleo autónomo es más elevada en dos sentidos: la tasa de permanencia es mayor en todos los años y, además, las fluctuaciones anuales son menores.

CUADRO 4

**Tasa de permanencia en el empleo a un año en España**

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Asalariado	59,6	38,5	39,6	47,8	40,6	42,3	42,4	38,7
Autónomo	66,0	59,4	58,5	69,1	74,1	74,6	73,3	66,0

## 2. CAUSAS DEL FIN DEL EMPLEO

Las razones por las que un trabajador finaliza su período de empleo con un determinado empleador pueden dividirse en dos tipos. Por una parte, el fin de la relación laboral puede deberse al empleador que bien decida finalizar el contrato, bien cierre la empresa. Por otra parte, la salida de la empresa puede ser voluntaria por parte del trabajador, vinculándose la salida a razones personales o al logro de un mejor empleo.

La importancia de esta distinción radica en la diferencia entre estabilidad y seguridad y también da lugar a distintas interpretaciones de la movilidad laboral.

NEUMARK (2000) señala que una reducción de la duración del empleo puede ser positiva o negativa en función de si los trabajadores dejan sus empleos involuntariamente o porque han logrado mejores empleos. Si la estabilidad laboral se vincula a la seguridad en el empleo, la movilidad se percibe como algo negativo para el trabajador en la medida en que disminuye su seguridad y estabilidad laboral. Sin embargo, si la movilidad es voluntaria y se asocia a la obtención de mejores empleos, la seguridad laboral no disminuye aunque sí lo hace la estabilidad laboral. En este apartado nos centraremos en las razones voluntarias, concretamente, en las transiciones a mejores empleos distinguiendo, al igual que en el apartado anterior, según el tipo de empleo —asalariado o autónomo—.

En el cuadro 5 se presentan los porcentajes de fin de la relación laboral cuya causa es la obtención de un mejor empleo, siendo el empleo anterior por cuenta ajena mientras que en el cuadro 6 aparece este mismo indicador para el empleo autónomo (restringido a aquellos países con suficiente tamaño muestral).

Para el empleo asalariado, se puede observar que hay países en los que las transiciones a un mejor empleo suponen la principal causa del fin de la relación entre empleador y empleado. Es el caso de Bélgica, Austria e Irlanda. Por el contrario en Finlandia o Grecia no llega al 20% la proporción de transiciones que se deben al logro de un mejor empleo. España se encuentra entre los países con menor porcentaje de salidas voluntarias, con un 25,1% en 2000.

**CUADRO 5**  
**Asalariados: transiciones a un mejor empleo (%)**

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Bélgica	25,0	25,0	21,4	13,2	25,6	26,5	28,6	48,3
Austria			25,2	29,3	26,2	31,6	26,9	40,3
Irlanda	29,6	18,0	22,8	24,5	29,9	33,3	34,7	38,0
Holanda	15,2	9,1	15,7	16,9	29,6	23,4	21,6	33,1
Portugal	20,4	23,4	16,0	24,6	22,0	32,4	31,6	33,1
Francia	16,4	18,5	16,2	13,9	24,1	29,5	44,6	29,2
Dinamarca	26,0	21,6	21,6	33,3	22,3	27,9	26,4	26,9
España	17,9	9,7	11,9	16,2	15,5	19,5	25,3	25,1
Italia	22,0	11,7	19,6	20,3	18,3	19,1	20,2	22,5
Grecia	28,6	22,0	15,0	32,3	32,5	17,1	19,0	19,2
Finlandia				13,9	21,2	21,8	20,9	18,3
Reino Unido	46,3	53,8	49,2	47,1	40,4	36,2		

Las cifras obtenidas para el empleo autónomo se refieren únicamente a cinco países ya que en los restantes casos el tamaño de la muestra es muy pequeño. En general las transiciones a mejores empleos son más elevadas que las obtenidas para el empleo asalariado. Este resultado junto con el hecho de que se tiene información para países con elevadas tasas de desempleo —Italia, España, Portugal, Grecia— puede ser un indicador del carácter del autoempleo, en este caso más vinculado a la alternativa ante el paro que al espíritu emprendedor del mismo.

**CUADRO 6**  
**Autónomos: transiciones a un mejor empleo (%)**

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Italia	10,0	30,0	36,8	36,4	15,8	41,2	50,0	36,8
España	18,2	28,6	26,7	25,0	57,9	13,3	56,3	31,3
Portugal		33,3	25,0	13,3	12,5	30,8	16,7	16,7
Grecia	40,0	0,0	23,8	12,5	41,9	45,5	16,7	8,3
Reino Unido	41,2	48,3	54,2	41,9	40,4	41,0		

Si se analizan conjuntamente las tasas de permanencia y las transiciones a un mejor empleo, los países pueden clasificarse en cuatro grupos. En un primer conjunto se encontrarían Bélgica, Austria y Portugal, caracterizados por una alta permanencia y una alta proporción de salidas voluntarias. Tanto la estabilidad como la seguridad en el empleo serían altas, en la medida en que la permanencia es elevada y la decisión de finalizar la relación laboral es mayoritariamente voluntaria.

Irlanda pertenecería a un grupo caracterizado por baja permanencia y alta proporción de salidas voluntarias. En este caso la estabilidad es reducida pero se debe principalmente a la obtención de mejores trabajos, por lo que no podría describirse como un país de baja seguridad laboral.

El tercer grupo presenta altas tasas de permanencia y bajas tasas de salidas voluntarias e incluiría a Grecia e Italia. Son países donde la estabilidad es alta y la movilidad es principalmente involuntaria.

Los países que tendrían baja seguridad laboral serían aquellos que presentan bajas tasas de permanencia y una baja proporción de salidas voluntarias. Es decir, la estabilidad es reducida y, al mismo tiempo, la movilidad es mayoritariamente involuntaria. En ese grupo se incluyen Finlandia y España. Este resultado es coherente con el reflejado por la OCDE (1997) que señala que Finlandia y España —junto con Australia y Japón— son los países que han experimentado una mayor reducción en las tasas de permanencia.

### III. CONCLUSIONES

En este trabajo se ha realizado un análisis de la estabilidad en el empleo a partir de los datos del Panel de Hogares Europeo, utilizando como indicadores la tasa de permanencia y las transiciones a un mejor empleo. Los resultados señalan que España es uno de los países europeos con mayor inestabilidad e inseguridad laboral, ya que presenta tasas de permanencia reducidas y una baja proporción de transiciones hacia mejores empleos.

Esta primera aproximación al análisis de la estabilidad laboral en España debe completarse con el cálculo de tasas de permanencia a un plazo más largo así como la consideración de las diferencias en función de las características socio-económicas de los trabajadores. Es bien conocido el distinto comportamiento de hombres y

mujeres en el mercado laboral, o de los jóvenes respecto a las personas de mayor edad. Estos hechos junto con los resultados obtenidos por diversos autores respecto a la mayor inestabilidad de ciertos colectivos (personas menos cualificadas, jóvenes, etcétera), justifica un análisis más profundo de las tasas de permanencia y de las transiciones a mejores empleos. El análisis diferenciado para empleo asalariado y empleo autónomo se podría mantener en la medida en que los datos lo permitan.

#### IV. BIBLIOGRAFÍA

- ARRANZ, J.M. y GARCÍA SERRANO, C. (2004): *¿Qué ha sucedido con la estabilidad del empleo en España? Un análisis desagregado con datos de la EPA (1987-2003)*, Instituto de Estudios Fiscales.
- AUER, P. y CAZES, S. (2003): *La estabilidad del empleo en una época de flexibilidad. Testimonios de varios países industrializados*, Colección informes OIT, núm. 66, MTAS.
- NEUMARK (2000): *On the job: is long-term employment a thing of the past?*, New-York, Russell Sege Foundation.
- OCDE (1997): «Is job insecurity on the increase in OECD countries?», *Employment outlook*, 1997.
- SOUSA-POZA, A. (2004): «Job stability and job security: a comparative perspective on Switzerland's experience in the 1990s», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 10, n.º 1, pp. 31-49.
- WINKELMANN, R. y ZIMMERMANN, K.F. (1998): *Is job stability declining in Germany? Evidence from count data models*, *Applied Economics*, 30, pp. 1413-1420.