

### III

## OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO: ELEMENTO CLAVE PARA UNA MEJOR PLANIFICACIÓN Y EFICACIA DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

Rosario ASIÁN CHAVES  
Pamela BARTOLOMÉ NAVARRO  
Sandra VEGA ALBA  
Vicente RODRÍGUEZ SOSA  
José A. GARCÍA JURADO  
Alejandro GONZÁLEZ RODRÍGUEZ  
Universidad de Sevilla

---

### SUMARIO

	<u>Página</u>
I. INTRODUCCIÓN .....	73
II. LOS OBSERVATORIOS DEL MERCADO DE TRABAJO COMO FUENTE DE INFORMACIÓN .....	74
III. ASPECTOS CLAVES DESEABLES EN LOS OBSERVATORIOS DEL MERCADO DE TRABAJO .....	77
1. La financiación en los Observatorios del Mercado de Trabajo .....	77
1.1. Independencia, transparencia y financiación .....	77
1.2. Papel de las entidades privadas en la cofinanciación de los observatorios .....	78
2. Territorios y destinatarios: aspectos a incorporar en los Observatorios del Mercado de Trabajo .....	79

	<u>Página</u>
2.1. Los observatorios deben adaptar las mediciones a sus territorios .....	79
2.2. Los destinatarios de la información: difusión, conocimiento y participación .....	82
3. La consideración de nuevos indicadores para un mejor análisis de la calidad del empleo .....	83
3.1. Ideas previas: observatorio como análisis de la realidad social .....	83
3.2. Indicadores para un empleo de calidad .....	85
4. Dos elementos a desarrollar en mayor grado: el empleo irregular y la cuestión de género .....	86
4.1. La mejora de la información sobre el empleo irregular .....	86
4.2. La perspectiva de género en los Observatorios del Mercado de Trabajo .....	87
5. Una Red de Observatorios del Mercado de Trabajo de Andalucía .....	89
V. A MODO DE CONCLUSIÓN: DECÁLOGO DE UN BUEN OBSERVATORIO..	91
VI. BIBLIOGRAFÍA .....	92

---

## RESUMEN

El conocimiento del mercado de trabajo, su estructura y su evolución, es trascendental para realizar planificaciones de cualquier índole. Las fuentes estadísticas existentes, para este caso fundamentalmente la EPA (Encuesta de Población Activa), aportan una información valiosa, pero que no es del todo exhaustiva, es decir, no abarca todos los elementos que se necesitan tener en cuenta, no se ofrece la información con la periodicidad que a veces sería necesaria para la toma de decisiones, ni con la suficiente desagregación territorial.

Estos motivos, entre otros, justifican el creciente protagonismo de los Observatorios del Mercado de Trabajo como elementos fundamentales a la hora de proporcionar información básica a un nivel que, incluso, desciende más allá de lo local y que permite obtener información en el instante y sobre toda una serie de variables fundamentales para caracterizar la situación específica del mercado laboral de un territorio en un momento determinado.

La relevancia de estos Observatorios nos ha llevado a investigarlos desde distintas perspectivas. Como resultado de este análisis, se proponen una serie de aspectos

en los que se debería incidir con el fin de potenciar la utilidad de estos observatorios en la planificación y eficacia de las políticas de empleo.

## **ABSTRACT**

The knowledge of the labour market, its structure and evolution is fundamental to make policy plans. The statistic sources, in this case the EPA (Active Population Enquiry), give a valuable information, but that it isn't totally exhaustive, that means that it doesn't take into account all the necessary elements, the information is not offer with the enough frequency or periodicity needed to the decision making, and without the sufficient territorial desegregation.

All these things, among others, justify the growing importance of the Labour Market Observatories as fundamental elements to give basic information, even more than at a local level, and that allows to have information just in the moment and above a great extend of variables needed to characterise the specific situation of the labour market in a determined territory and moment in the time.

The importance of these Observatories has made us to investigate them from different perspectives. As result of this analysis, we propose certain aspects we consider it's necessary to work with the aim of increase the utility of these observatories in the efficacy of the employment policies.

**Palabras clave:** *Mercados de Trabajo, Observatorio, Observatorio de los Mercados de Trabajo, Observatorio de Empleo, Desarrollo Local y Regional.*

**Key words:** *Labour market, Observatory, Labour Market Observatories, Employment Observatories, Local and Regional Development.*

## **I. INTRODUCCIÓN**

La medición en el mercado de trabajo tiene una enorme relevancia en la actualidad. Una alta ocupación, con buenas relaciones laborales y condiciones de trabajo, es la mejor garantía de la buena salud económica y social de un país. La causa es que la principal fuente de ingresos y el nivel de vida de la mayor parte de los ciudadanos dependen de su condición de fuerza de trabajo empleable. Por ello, que las estadísticas laborales presenten un panorama aceptable de la realidad laboral sirve para convencer a la población de que las políticas implementadas son adecuadas y ayuda a mantener la estabilidad económica y social<sup>(1)</sup> (RODRÍGUEZ y ASIÁN, 2006).

---

(1) Actualmente, un importante número de investigadores y analistas económicos cuestionan seriamente la pertinencia y la calidad de este tipo de información. Un cúmulo de problemas técnicos, estadísticos e instrumentales, derivados del propio proceso de medición, vician de forma importante dicho

Las distintas Administraciones Públicas comienzan a valorar la importancia de la información a la hora de definir las distintas políticas. En este sentido, la información socioeconómica fiable es cada vez más demandada por todos aquellos agentes relacionados con las políticas de empleo. El análisis socioeconómico previo de todas las variables presentes es un requisito para el diseño y la implementación de estas políticas. La independencia y transparencia de los sistemas públicos de estadística es una condición necesaria para aumentar la fiabilidad de la información suministrada por los observatorios. Estas características generan una mayor confianza y credibilidad de los usuarios sobre las estadísticas que producen y sirven como referentes para juzgar la calidad y el prestigio de dichos sistemas. Junto con la defensa de su independencia, los organismos oficiales deben ofrecer la más amplia y clara explicación posible de las metodologías y técnicas empleadas. Así, se podrá valorar los probables efectos que éstas tienen sobre los datos obtenidos. Además, se deben acompañar de una total transparencia de todas las actuaciones. Estas normas de actuación deben permitir, junto con otras, que las estadísticas ganen credibilidad y son un buen camino para vencer el desconocimiento de la población sobre la información económica (RODRÍGUEZ y ASIÁN, 2006).

Entre otras muchas, se dan dos razones, una teórica y otra práctica, a la hora de realizar mejoras en la información sobre el mercado de trabajo. Según la razón teórica, los mercados de trabajo, al igual que otros mercados, trabajan de manera más eficaz y justa cuando hay un oportuno flujo de información correcta a disposición de todos los participantes. Según la razón práctica, los trabajadores y empleadores tienen mayor grado de formación y, por lo tanto, son capaces de absorber y utilizar dicha información, y, de ese modo, mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo.

En esta comunicación se presentan, de manera resumida, los resultados obtenidos en un proyecto de investigación realizado por los autores y financiado por el Servicio Andaluz de Empleo, mediante el cual se proponía la realización de un censo de Observatorios del Mercado de Trabajo en Andalucía.

## II. LOS OBSERVATORIOS DEL MERCADO DE TRABAJO COMO FUENTE DE INFORMACIÓN

Se pueden enfatizar varios aspectos sobre la trascendencia de la información y, por tanto, de la oportunidad y relevancia de los observatorios. La información es imprescindible para las siguientes operaciones:

- El proceso de **toma de decisiones** en el ámbito de las políticas públicas. Los observatorios desempeñan un papel central como unidades de apoyo a la toma de decisiones en la formación de políticas públicas de desarrollo

---

proceso y provocan la pérdida de fiabilidad de las estadísticas e indicadores económicos (RODRÍGUEZ SOSA y ASIÁN CHAVES, 2006).

económico y social, fundamentalmente en función de la valorización de la información, de diagnóstico y la creación de conocimiento estratégico.

- La **evaluación** de los procesos, de los resultados y de los impactos de las políticas públicas. Los observatorios deben realizar la evaluación de políticas públicas de desarrollo local, económico y social, como aspecto clave en el desempeño de su función de analista de la evolución de la calidad de vida local y del efecto de los instrumentos de intervención.
- **El consenso y el concierto social** como elemento trascendental para el desarrollo socioeconómico territorial. Los Observatorios del Mercado de Trabajo desempeñan un papel esencial en la dinamización del concierto económico y social en el ámbito local, usando la transferencia de información y conocimiento como parte de la necesaria transparencia de las políticas públicas. Los observatorios son un instrumento esencial para la construcción de un sistema de confianza, que a la vez debería ser la base de un sistema de aprendizaje y de innovación constante de las organizaciones públicas y de las comunidades locales.

En la medida de lo posible, los propios observatorios deben generar información primaria. El diseño de los instrumentos adecuados y la cercanía al objeto de estudio deben asegurar el éxito de las tareas realizadas. En la medida en que los **observatorios** se conviertan en **fuentes de información**, se reforzará su utilidad y, por tanto, se justificará en mayor medida su creación y permanencia.

En términos generales, los observatorios se plantearon inicialmente como unidades operativas de apoyo a la toma de decisiones en políticas de desarrollo económico y social de un territorio concreto; un apoyo consistente en el suministro de información estratégica, lo que hoy conocemos como *creación de conocimiento*.

El empleo es probablemente la principal variable que se analiza cuando se trata de temas socioeconómicos. En la mayor parte de las sociedades avanzadas occidentales, el empleo, o, mejor dicho, su ausencia (o desempleo), es considerado el principal problema socioeconómico. Por tanto, la información relacionada con él será considerada como esencial en cualquier observatorio dedicado a temas económicos y sociales.

En los últimos años ha proliferado por el territorio andaluz la creación de observatorios o centros de análisis del empleo o del mercado de trabajo. Éstos, en términos generales, no son más que observatorios socioeconómicos especializados en materia de empleo.

Para la Fundación Metis<sup>(2)</sup>, un Observatorio del Mercado de Trabajo puede ser considerado como una fotografía a escala sectorial del mercado de trabajo. La tenden-

---

(2) Es una Fundación dedicada a labores relacionadas con la formación en materia de tecnologías de la información y, a su vez, tiene secciones específicas dedicadas a cuestiones como orientación laboral, emprendedores o inmigración.

cia es al desarrollo de metodologías a partir de los conceptos de perfiles profesionales y sectores de actividad. Cada vez más expertos consideran un error seguir trabajando en ámbitos agregados, creyendo que el mercado de trabajo es único, cuando existen tantos mercados de trabajo como actividades y espacios geográficos. Por ello, esta fotografía combina, inteligentemente, información cuantitativa con información cualitativa, y lo hace incorporando la variable geográfica: municipio, comarca, provincia o región. El límite geográfico del observatorio comienza a ser la región, ya que por encima de esta unidad geográfica se pierde el soporte geográfico real del mercado<sup>(3)</sup>.

Los objetivos de un observatorio del mercado de trabajo serían los siguientes:

- Presentar un referente territorial en cuanto a las tendencias laborales existentes en el territorio considerado.
- Anticipar oportunidades y también dificultades.
- Ayudar a la toma de decisiones en materia de empleo y de formación.
- Proporcionar datos de interés a todos los agentes que intervienen en el mercado laboral mediante sus estudios, publicaciones y consultas.

El observatorio debe ser un instrumento para detectar oportunidades de creación de empleo en una zona geográfica integrada. Debe ayudar a la oferta de empleo (empresas) a saber lo que necesita y, sobre todo, a definirlo, y, por otro lado, permitir a la demanda (trabajadores) saber dónde le gustaría trabajar y de qué.

Además, los observatorios deben facilitar la incorporación continua de información por parte de los diversos técnicos de empleo. Incluso deben ser una herramienta útil para los planificadores y programadores de formación.

Sus funciones se podrían concretar en las siguientes:

- Recopilación de información sobre el mercado de trabajo, recabando ésta de todos los sectores sociales implicados.
- Elaboración de las necesarias bases de datos.
- Realización de análisis, planificaciones estratégicas, estudios, memorias, proyectos y propuestas de actuación sobre la realidad y las tendencias a corto, medio y largo plazo del mercado de trabajo.

Ante el problema de la precariedad laboral, algunos observatorios introducen entre sus finalidades u objetivos **acciones encaminadas a mejorar la calidad del empleo**. En este sentido, se trata de recopilar, explotar y difundir la información que se requiere para la toma de decisiones en materia de empleo, generando conocimiento en cada una de las dimensiones del empleo de calidad.

---

(3) Fuente: <http://www.fundacionmetis.org/interior.asp?TM=1&MP=59&MS=193&TC=A&IDC=100>.

Los observatorios realizan en muchas ocasiones los denominados «boletines de coyuntura». Con estos instrumentos se pretende conocer de forma permanente la evolución del mercado de trabajo mediante la actualización periódica de los principales indicadores existentes. Este tipo de información continua permite realizar, con relativa facilidad, un seguimiento aproximado de la realidad socioeconómica local.

En determinadas ocasiones, estos observatorios son concebidos como centros de investigación de una universidad. De este modo, la institución universitaria aporta un instrumento para la observación estratégica y la evaluación participativa, al servicio de lo local, para el desarrollo de acciones y estrategias que favorecen el empleo.

Para terminar este punto, se aporta una definición propia de Observatorio del Mercado de Trabajo. Así, un «Observatorio del Mercado de Trabajo es un ente que puede ser gestionado por una entidad pública o privada y que se dedica a recoger información socioeconómica en general, y a producir información primaria relacionada con el empleo y el mercado de trabajo en particular, sistematizarla, hacer el diagnóstico de ésta y diseñar herramientas para facilitar la interpretación de los datos y divulgarlos». El objetivo de un Observatorio del Mercado de Trabajo es conocer la oferta y la demanda de trabajo a un determinado nivel territorial. De este modo, **podrá aportar información para implementar de forma eficaz las políticas de empleo.** Dicha información se obtiene, por un lado, haciendo uso de la proporcionada por los organismos públicos y privados reconocidos y, por otro, recopilando su propia información, a través de la observación directa de la realidad laboral más próxima, realizando encuestas, etc. A su vez, sería deseable que estos observatorios, además de hacer uso de los indicadores habitualmente utilizados en los estudios del mercado laboral, elaborasen indicadores propios.

### III. ASPECTOS CLAVES DESEABLES EN LOS OBSERVATORIOS DEL MERCADO DE TRABAJO

#### 1. LA FINANCIACIÓN EN LOS OBSERVATORIOS DEL MERCADO DE TRABAJO

##### 1.1. Independencia, transparencia y financiación

Es muy importante garantizar y preservar la autonomía de los observatorios en sus diferentes vertientes. La actividad de un observatorio exige un cierto nivel de imparcialidad y objetividad en el tratamiento de la información.

En otro sentido, la transparencia de los Observatorios del Mercado de Trabajo, en especial en todo lo referente a su financiación, es esencial. Una información adecuada y veraz sobre esta cuestión hace que el observatorio garantice su prestigio y credibilidad respecto a la sociedad a la que sirve.

Los observatorios suelen ubicarse institucionalmente dentro de organismos de carácter político. En ocasiones, el organismo que financia interviene en las prácticas e informes del instrumento o entidad que recibe esta financiación. Esto puede provo-

car, en ciertas situaciones, la contaminación del análisis realizado. Por ello, deberían establecerse procedimientos que garanticen la independencia y respeten escrupulosamente los criterios profesionales del personal especializado presente en estos observatorios. Una manera de obtener esta independencia sería separar el ámbito de la gestión del de la financiación, que en la mayor parte de los casos suele coincidir.

Aun cuando es posible argüir que difícilmente se puede garantizar una producción de información y de conocimientos descargada efectivamente de valores y juicios, sería conveniente que los Observatorios del Mercado de Trabajo funcionasen fuera de los controles y lineamientos de la Administración Pública. En todo caso, la situación y las condiciones institucionales, los recursos disponibles y las oportunidades específicas de cada espacio local representan la clave para implantar observatorios con mayor o menor autonomía.

Para que se dé esta subordinación de los criterios políticos a los profesionales, serán necesarias una serie de condiciones, entre las que se consideran más importantes las siguientes: la existencia de convenios de financiación a medio plazo entre el observatorio y la entidad financiadora; la estabilidad laboral de los profesionales; la selección imparcial de la plantilla y, sobre todo, del responsable del observatorio.

Los Observatorios del Mercado de Trabajo deberían tener una financiación estable garantizada. Ello permitiría disponer de un equipo técnico permanente y consolidado evitando la contratación del personal por períodos muy cortos de tiempo. La continuidad de los procesos y de las actividades regulares y, por ende, de los productos se interrumpe cuando se contrata personal por lapsos menores a un año. Por otro lado, ofrecer un conjunto de servicios estable a la sociedad depende en gran medida de esta continuidad en la financiación.

## **1.2. Papel de las entidades privadas en la cofinanciación de los observatorios**

En la mayoría de los casos, los observatorios analizados son financiados por Administraciones Públicas. La presencia de los Ayuntamientos y de otras instituciones públicas es mayoritaria, salvo contadas excepciones en las que aparecen como organismos financiadores agentes privados.

La cercanía de las entidades financiadoras respecto de la realidad analizada suele ser una constante que se repite en la mayor parte de los observatorios analizados. Es decir, por ejemplo, las Corporaciones Locales financian los observatorios sobre la realidad social o económica que gestionan o sobre alguna variable específica de ésta.

En definitiva, se puede concluir que el papel que desempeñan las Administraciones Públicas en la financiación y, por consiguiente, en la efectiva existencia de los observatorios es determinante. Son muy escasas las experiencias en las que entidades públicas y privadas cofinancian observatorios, y aun menos relevantes los casos en que lo hacen entidades privadas de forma exclusiva.



En este sentido, la satisfacción de las necesidades de colectivos o empresas determinadas que se ubican en un determinado contexto geográfico, sector de actividad o que requieren de un mejor conocimiento de un tejido productivo específico, suele ser el motor principal de la existencia de estos observatorios. Por ello, la posibilidad de que se establezcan mecanismos de financiación compartidos parece cobrar una especial importancia en estos casos. Además, reduciría la vulnerabilidad financiera a la que han de hacer frente muchos observatorios.

Desde las propias Administraciones Públicas que asumen la financiación de los observatorios, podrían articularse las acciones necesarias para promover la concertación de sistemas de financiación comunes en los que tuviesen un papel más importante los agentes privados interesados.

## **2. TERRITORIOS Y DESTINATARIOS: ASPECTOS A INCORPORAR EN LOS OBSERVATORIOS DEL MERCADO DE TRABAJO**

### **2.1. Los observatorios deben adaptar las mediciones a sus territorios**

Los observatorios incluidos en el Censo Andaluz de Observatorios del Mercado de Trabajo recogen indicadores que son calculados, en su mayor parte, a partir de datos procedentes de los principales organismos oficiales (INE, IEA, INEM, MTAS, SAE, etc.), es decir, que no son datos obtenidos por los propios observatorios. Estos observatorios se limitan, por tanto, a reflejar fielmente lo que publican los registros administrativos del INEM, del INSS, el SIMA o el Boletín de Estadísticas Laborales, o bien los resultados que publican las encuestas y censos oficiales como la EPA o el Censo de Población. En este sentido, sería interesante que los observatorios hicieran un esfuerzo por hacer un análisis en mayor profundidad de los datos disponibles; por ejemplo, trabajando en la elaboración de indicadores de evolución de indicadores, en una mayor desagregación conceptual y territorial de éstos, y aportando reflexiones al respecto.

Por tanto, es preciso poner un mayor empeño en conocer las fuentes de información existentes que producen datos e información sobre el territorio objeto de estudio. Es muy interesante, asimismo, el establecimiento de convenios con los productores de información. Ahora bien, esto no significa que se centren exclusivamente en su territorio, pues, en muchos casos, el espacio aislado no explica su dinámica de trabajo.

En este sentido, se ha de incrementar el esfuerzo para difundir el potencial del Sistema de Prospección Permanente de Mercado de Trabajo de Andalucía, Argos, como fuente de información sobre el mercado de trabajo andaluz. La desagregación de la mayor parte de su información conceptual y territorialmente, la generación de estadísticas primarias y la eliminación, en parte, del carácter subsidiario de la información estadística de carácter laboral existente son aspectos a ensalzar que deben ser conocidos por todos sus potenciales usuarios.

Por otro lado, y tal como se desprende del análisis del resto de observatorios, el excesivo recurso de los registros de fuentes no originales para la elaboración de los indicadores de mercado de trabajo hace que los observatorios no recurran a las denominadas estadísticas primarias.

Asimismo, también es necesario que los Observatorios del Mercado de Trabajo destinen recursos técnicos y financieros para la creación de indicadores propios del territorio donde se ubiquen desde dos perspectivas:

- Indicadores específicos referidos a las particularidades del mercado de trabajo local concreto, que se adapten a las características de las estructuras productivas locales.
- Indicadores básicos sobre mercado de trabajo procedentes de encuestas oficiales que no tienen representatividad a nivel local. Ello permitiría la comparación de los datos con otros espacios geográficos.

Con respecto al primer punto, en los observatorios analizados se concluye que, si bien actividades como el turismo tienen un tratamiento especial, al ser objeto de análisis de un porcentaje importante de observatorios, otros sectores de actividad como la agricultura no son tan tenidos en cuenta.

El importante peso que el turismo tiene dentro de las actividades terciarias en Andalucía y la relevancia de disponer de información de contexto sobre su papel en el conjunto de la economía andaluza justifican el peso de esta actividad en las temáticas abordadas por los observatorios. En el mismo sentido, también se aprecia una presencia importante de información recogida por los observatorios relativa a sectores de actividad vinculados a la nueva economía, por incorporar TIC en sus procesos productivos o por prestar servicios a empresas.

Sin embargo, como se comentaba, la agricultura en particular y las actividades del sector primario en general, a pesar de su importancia en el tejido productivo de la región, apenas son objeto de estudio por parte de los observatorios analizados. No obstante, habría que destacar la existencia del Observatorio Andaluz de Empleo Agrario (Prodetur), el cual se encarga de ofrecer periódicamente información actualizada sobre las diversas variables y los factores más relevantes para el sector agrario andaluz.

Este tipo de intervenciones debería contribuir al enriquecimiento del diagnóstico que se pueda hacer de los tejidos productivos, fundamentalmente en los de ámbito local, donde la actividad agrícola suele tener un mayor peso<sup>(4)</sup>. A su vez, el conocimiento exhaustivo del sector contribuiría a la mejora de los trabajos de diagnóstico socioeconómicos y, por consiguiente, a la potencialidad de éstos para plantear me-

---

(4) En estos casos, las actividades del sector primario se configuran como monocultivos en recesión que plantean la necesidad de establecer estrategias de diversificación de los tejidos productivos.

didadas que transformen la realidad, así como a valorar en qué medida las actuaciones que se llevan a cabo son útiles para alcanzar los objetivos marcados.

En cuanto al segundo punto, en la construcción de los indicadores el primer aspecto a definir es el espacio sobre el cual se realizan las estimaciones, la unidad de análisis para cada observatorio. La definición de la Unidad de Análisis se enfrenta a tres tipos de problemas: en primer lugar, los relativos al tamaño poblacional; en segundo lugar, a los solapamientos de la división territorial, y en tercer lugar, a la convivencia de subdivisiones establecidas de manera independiente por diferentes organismos públicos que actúan en el mismo territorio<sup>(5)</sup>.

Cuando los municipios tienen poblaciones grandes, los métodos y técnicas utilizadas son los mismos que se usan para conglomerados como la provincia o el país. No hay mayores diferencias. Muchas de estas normas y estándares provienen del INE y de la Unión Europea. Pero cuando los municipios son pequeños la situación es más complicada.

Los datos referidos a las pequeñas poblaciones no presentan dificultades si se extraen de los registros administrativos, pese a los problemas de calidad que éstos puedan mostrar. En cambio, cuando se acude a encuestas del tipo Encuesta de Población Activa (EPA), las restricciones aumentan por el diseño muestral, que hace que por debajo de determinados niveles no sean válidos los resultados. Por ello, desde el INE, IEA y Eurostat, se están desarrollando actualmente técnicas de estimación referentes al mercado de trabajo en áreas pequeñas, basadas en distintos métodos. Tales técnicas pretenden resolver el problema de la estimación precisa de parámetros poblacionales en áreas en las que los tamaños muestrales son pequeños o en áreas donde no existe información de tales parámetros, sino sólo de entidades de población que las engloban o de áreas cercanas.

En definitiva, instrumentos como las encuestas o las entrevistas se realizan con el objetivo de ampliar el conocimiento de la realidad social y laboral objeto de estudio. Así, podrían constituirse en la actualidad como instrumentos de recopilación de información que los observatorios utilizarían para una mayor desagregación territorial de los indicadores y completar la información que es proporcionada por las estadísticas secundarias. Además, el recurso a las estadísticas primarias serviría igualmente para realizar de manera más rigurosa un análisis del mercado de trabajo de aquellas localidades o pequeñas poblaciones sobre las que no existe información en forma de encuestas. En el caso de Argos, se podría aprovechar la cercanía al territorio de las UTEDLT y de las oficinas SAE para la generación de información primaria sobre los mercados de trabajos locales, referente a los sistemas productivos locales, calidad en el empleo, grado de satisfacción de los actores del mercado de trabajo, entre otros.

---

(5) En esta cuestión, parece conveniente trabajar en coordinación con organismos tan relevantes como el Instituto de Estadística de Andalucía.

## **2.2. Los destinatarios de la información: difusión, conocimiento y participación**

Cuando se analizan los colectivos de destinatarios a los que va dirigida la información recogida por los observatorios incluidos en el Censo Andaluz de Observatorios del Mercado de Trabajo, se verifica cómo las propias Administraciones Públicas y la ciudadanía con carácter general se establecen como los dos colectivos principales. La generación de información específica orientada a empresas o instituciones privadas tiene un peso sensiblemente inferior.

La inexistencia de instrumentos destinados a potenciar la creación o participación en los observatorios por parte de empresas u organismos privados puede estar limitando el conocimiento de los tejidos productivos, así como la estructura del mercado al que éstos se enfrentan.

Hay que profundizar en las causas explicativas de la escasa presencia de las entidades privadas como destinatarias de la información generada por los observatorios. En este sentido, la falta de información sobre la existencia de los observatorios, la desconfianza sobre los datos que arrojan, la ausencia de datos de su interés, la mayor presencia de indicadores de oferta que de demanda, o bien el desconocimiento acerca de la utilidad que los observatorios pueden tener para las empresas se erigen como algunos de los factores que determinan el poco peso de éstas como colectivos destinatarios.

Desde las distintas Administraciones Públicas se deberían articular los mecanismos que estimulen la creación de observatorios o la transformación de los existentes, de forma que se contemple la recogida de información y análisis de las realidades territoriales, sectoriales o empresariales de naturaleza más específica.

Un aspecto interesante a tener en cuenta de los observatorios es su relación con los destinatarios de la información que difunden. Normalmente, no existe una conexión adecuada entre emisor y receptor de la información de mercado de trabajo. Por ello, se podría trabajar para que haya una mayor vinculación entre la información sobre el mercado de trabajo difundida y las necesidades de los destinatarios de dicha información.

Un primer nivel consistiría en que los observatorios hicieran un esfuerzo por conocer exhaustivamente los destinatarios de la información, así como cuáles son sus principales necesidades. Es muy relevante indagar sobre el sentido que los ciudadanos, empresas e instituciones otorgan a los indicadores, así como en qué medida se considera la información como un recurso o como una herramienta para mejorar el proceso de toma de decisiones.

Un nivel más avanzado sería promocionar la participación de los destinatarios de la información. Se trataría de abrir canales para que el ciudadano, las empresas, el personal político y técnico de las diferentes organizaciones e instancias participen y se involucren en el proyecto de un observatorio, de forma que el tipo

de datos demandado por éstos se incluya en el acervo de datos ofrecidos por los observatorios.

También sería conveniente que los agentes sociales participaran en la revisión y control de indicadores como conocedores del fenómeno o aspectos de la realidad social que se analiza.

La relación entre destinatarios y Observatorios del Mercado de Trabajo depende también de la difusión realizada. Una vez que la información ha sido procesada y analizada, se debería difundir a través de diferentes vías, como pueden ser las publicaciones periódicas como Informes de Coyuntura, Anuarios y Boletines, lista de distribución a través de correo electrónico, o crear «Puntos Observatorios» (lugares de consulta pública). La información difundida ha de ser accesible, de fácil lectura e interpretación, y flexible. Para ello, se pueden utilizar gráficos y cuadros que hacen más comprensible para el lego el análisis y la interpretación de los resultados, y, por otro lado, interfaces que faciliten la realización de consultas de datos que se adapten a las necesidades de los usuarios. Además, las publicaciones deberán ser gratuitas o, en todo caso, tener un precio asequible y una periodicidad garantizada.

### **3. LA CONSIDERACIÓN DE NUEVOS INDICADORES PARA UN MEJOR ANÁLISIS DE LA CALIDAD DEL EMPLEO**

#### **3.1. Ideas previas: observatorio como análisis de la realidad social**

En el Censo Andaluz de Observatorios del Mercado de Trabajo que hemos realizado se ha detectado un número poco significativo de Observatorios Específicos del Mercado de Trabajo. La mayor parte de la información de mercado de trabajo que se recoge se hace en un contexto socioeconómico, sectorial o social más amplio. Además, el hecho de que un observatorio recoja únicamente información de mercado de trabajo no implica que el número de indicadores incluidos de esta materia sea superior al que incluyen otros observatorios no considerados específicamente del mercado de trabajo.

La mayor parte de los observatorios incluidos en el Censo Andaluz de Observatorios del Mercado de Trabajo se caracteriza por recoger un número limitado de indicadores referentes a esta materia. Así, observatorios que se denominan «de empleo» incluyen información del mercado de trabajo relativa, exclusivamente, al paro registrado y al número de contrataciones realizadas de una localidad, provincia o región determinada.

En este punto cabe exceptuar los casos de observatorios como Argos y el Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal. De dichos observatorios se puede afirmar que no siguen la misma tendencia que el resto de los seleccionados para la base de datos en cuanto al volumen de información que contienen. La capacidad de generación de información primaria y la disponibilidad de

recursos que les caracteriza provoca que Argos y el Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal se conviertan en observatorios de referencia para los demás, en el sentido de que la información que sistematizan es o puede ser utilizada por el resto para la construcción de sus indicadores y la elaboración de sus informes, publicaciones, etc.

Por otro lado, los indicadores recogidos por la mayor parte de los observatorios son considerados mayoritariamente de oferta de trabajo, es decir, incluyen aspectos que caracterizan a los individuos, tales como la población en edad de trabajar, ocupada, empleada o desempleada. Aun siendo fundamental la existencia de datos relativos a la oferta de trabajo, ésta no tendría el mismo sentido si la presencia de información de demanda es tan insuficiente como se ve reflejada en los bancos de datos de los Observatorios del Mercado de Trabajo. Es decir, tan relevante sería contar con un elevado número de indicadores que caractericen a la oferta como con aquellos que lo hacen con la demanda de trabajo, si lo que se pretende es analizar una realidad del mercado laboral.

Por lo tanto, es importante disponer de la máxima información posible sobre la demanda de trabajo. Además, el hecho de contar con una mayor cantidad de información referente a la demanda haría más atractiva a los empresarios la información recogida en los observatorios. Por otro lado, la difusión de datos sobre los puestos de trabajo más demandados por los empleadores también sería de gran interés para los ciudadanos en general, trabajadores o desempleados. Asimismo ocurriría con otros aspectos cualitativos sobre el mercado de trabajo, que contribuirían a obtener información y a reflexionar sobre la vertiente social del mercado de trabajo. Igual de interesante sería no sólo contar con información sobre la demanda o la oferta de trabajo de manera autónoma, tal y como normalmente se realiza, sino también potenciar los estudios y análisis que tengan en cuenta estos aspectos de manera conjunta.

En definitiva, no se considera que se esté plasmando de manera eficiente la realidad laboral del territorio de igual manera por parte de todos los observatorios seleccionados. Los indicadores que se suelen utilizar en la mayoría de los observatorios analizados dan una imagen muy limitada y parcelada de la realidad laboral de un territorio.

Por ello, aquellos observatorios que analicen el mercado de trabajo deberían contener un número adecuado de indicadores relativos a esta área, de tal manera que reflejen lo más fielmente posible la realidad del mercado laboral del territorio que están analizando en sus diferentes vertientes. Siguiendo la línea de observatorios como Argos y el Observatorio Ocupacional del SPEE, o incluso otros como el Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba (IMDEEC).

El estudio del mercado de trabajo no puede desvincularse de los procesos y las causas que lo originan y lo modifican, así como de las consecuencias y repercusiones que éste genera. Por tanto, este tipo de cuestiones no se puede abordar de manera fragmentada, atomizada, como ocurre en Andalucía, sino que hay que hacerlo de una forma global y multifactorial.

### **3.2. Indicadores para un empleo de calidad**

Cuando la OIT habla de trabajo decente, no dice nada de los indicadores necesarios para valorar de este modo el trabajo. No introduce la calidad del empleo en los indicadores. Por tanto, hay que considerar detenidamente cuáles son los indicadores necesarios para valorar un empleo como decente y de cierta calidad.

Los Observatorios del Mercado de Trabajo deben obtener información sobre la calidad del empleo, sobre sus características, sobre su «decencia». Por tanto, es preciso realizar una reflexión sobre la calidad del empleo y las tareas que deben asumir los observatorios sobre su conocimiento. Y es que, actualmente, estos observatorios apenas aportan información sobre la calidad del empleo.

De manera esquemática, la calidad del empleo puede quedar descrita o caracterizada mediante los siguientes elementos o dimensiones:

- a) Retribución monetaria.
- b) Grado de seguridad y certidumbre laboral. La seguridad debe hacer referencia tanto a la temporalidad contractual como a la salud y siniestralidad laboral.
- c) Grado de productividad exigida o requerimientos del trabajo.
- d) Derechos sociales asociados al trabajo.

Los Observatorios del Mercado de Trabajo deberán incluir entre los indicadores que suministran aquellos relacionados con estas dimensiones. Para ello se deberá aportar información sobre las siguientes cuestiones:

- Retribución salarial.
- Datos de convenios colectivos de las actividades con presencia en el territorio.
- Categorías y puestos de trabajo.
- Pluses.
- Relación entre la retribución y las horas extras.
- Vacaciones.
- Formación y promoción realizada por la empresa.
- Grado de seguridad y estabilidad.
- Condiciones de seguridad e higiene: accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- Sistemas de contratación: fórmulas contractuales utilizadas.
- Forma de cubrir las vacantes (promoción interna, contratos nuevos).
- Grado de rotación del personal.
- Horario de trabajo: variable o fijo.
- Turnos de trabajo y cantidad de horas extras.



- Flexibilidad funcional: movilidad interna entre los puestos de trabajo.
- Intensificación y cargas de trabajo.
- Ritmo de trabajo.
- Descansos.
- Mecanización de las tareas.
- Derechos sociales derivados del trabajo: desempleo, pensiones, bajas, etc.

Además, se podrían incluir indicadores que midieran la satisfacción de los trabajadores con sus condiciones de trabajo. La satisfacción-insatisfacción laboral manifestada por los propios trabajadores y la conciencia subjetiva de una buena o precaria situación laboral se podrían objetivizar a través de la componente existencial del trabajo, y se concretarían en condiciones que pueden ser objetivamente valoradas. Por tanto, la subjetividad del propio trabajador constituye uno de los ejes fundamentales de un análisis más completo de la calidad del empleo. En este sentido, se debería tener en cuenta la jerarquía valorativa que realizan los propios hombres y mujeres al juzgar sus trabajos. Así, habría que considerar un gran número de elementos, entre los que estimamos necesario resaltar los siguientes:

- El propio hecho de «tener trabajo», pues para muchos es mejor tener un mal empleo que no tener ninguno.
- Observar la valoración de la contraprestación económica que reciben como pago de su trabajo, pues, en la mayoría de los casos, el salario es considerado como el motivo principal que les mueve a introducirse en el mercado de trabajo.
- Tener en cuenta algunos elementos que pueden calificarse como recompensas profesionales, tales como la promoción o la responsabilidad.

En definitiva, la información sobre el mercado de trabajo desde una perspectiva más ampliada, teniendo en cuenta la calidad en el empleo, las condiciones sociales y ambientales e incluso el grado de satisfacción de sus actores principales, generaría una valiosa información para una toma de decisiones orientada a un desarrollo regional cuyo fin último sea el bienestar de cada uno de los individuos, así como de la sociedad en su conjunto.

#### **4. DOS ELEMENTOS A DESARROLLAR EN MAYOR GRADO: EL EMPLEO IRREGULAR Y LA CUESTIÓN DE GÉNERO**

##### **4.1. La mejora de la información sobre el empleo irregular**

Siguiendo a la OCDE (1980), se entiende por empleo irregular «las actividades que se llevan a cabo en cualquier sector de la economía, sin ser declaradas, recogiendo casos de doble actividad, empleo intermitente, actividades poco remuneradas,



el trabajo ilegal, y las actividades realizadas por personas que reciben prestaciones sociales o desean percibirla».

Según diversos estudios realizados a lo largo de las últimas décadas, Andalucía se sitúa entre las comunidades autónomas donde se da un índice de economía sumergida y empleo irregular más alto. Por tanto, es sumamente relevante analizar esta situación y tenerla muy en cuenta en los análisis de los mercados de empleo locales andaluces.

Para un mejor conocimiento del problema, desde los poderes públicos debería fomentarse la investigación en torno al fenómeno de la economía sumergida y el empleo irregular. La relevancia de este tema requiere de la atención de los Observatorios del Mercado de Trabajo andaluces. Para ello, sería conveniente la realización de estudios sobre la presencia del empleo irregular en sus ámbitos de actuación.

Los principales estudios efectuados en el ámbito español han abordado la medición y caracterización del empleo irregular mediante la realización de encuestas. En concreto, se trataba de encuestas en las que se cuantificaban las diferentes formas de incumplimiento de la normativa laboral vigente.

Vistas las limitaciones de medición exacta que caracterizan al fenómeno en sí mismo, lo más importante del análisis es obtener información sobre la evolución y las características del empleo irregular en distintos momentos. Por ello, es trascendental realizar un seguimiento permanente del problema, previa elaboración de unos indicadores estables, que ofrezcan resultados periódicos facilitando la comparación intertemporal.

La realización de esfuerzos en materia de información y concienciación de los ciudadanos sobre el problema de la economía irregular es una medida para su erradicación. Debe intentarse que la información sobre el fraude y el empleo irregular se traslade a la sociedad para que ésta asuma y se concencie del problema que significa. Hay que evitar la sensación de que las conductas irregulares forman parte inevitable de la normalidad cotidiana, lo que puede conducir tanto a un exceso de comprensión como a una excusa para su comisión sin problemas de conciencia.

#### **4.2. La perspectiva de género en los Observatorios del Mercado de Trabajo**

En España, y aún más en Andalucía, las tasas de actividad y ocupación femenina son todavía inferiores a las de muchos países de Europa, porque el acceso generalizado de la mujer al mercado laboral ha sido más tardío. A pesar de que las tasas femeninas de actividad y empleo han crecido significativamente en los últimos veinte años. No obstante, culturalmente existe una desventaja clara con los países del norte de Europa con respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar. También sigue siendo generalizada la discriminación salarial, a pesar de que la diferencia en-

tre el salario por hora trabajada de un hombre y una mujer se encuentra por debajo de la media de la UE<sup>(6)</sup>.

El diferente comportamiento del mercado de trabajo respecto al colectivo de mujeres es uno de los motivos a destacar para que en los Observatorios del Mercado de Trabajo se tengan en cuenta estas particularidades.

El hecho de que las estadísticas aparezcan desagregadas por sexo constituye un requisito indispensable para el análisis, pero no es una condición suficiente: el sistema estadístico debe perseguir la obtención de información estadística que ayude a evaluar y diagnosticar la situación social y las diferencias entre ambos sexos. Es lo que se ha dado en llamar *enfoque o perspectiva de género*<sup>(7)</sup>.

Una iniciativa que ha servido para impulsar la visibilidad de la información sobre mujeres y hombres es la Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. En ella, además de instar a la desagregación por sexos en todas las estadísticas en las que sea posible, se especifica la creación de un apartado específico en todas las páginas webs oficiales dedicado a la igualdad entre hombres y mujeres. Así, las oficinas de estadística realizan investigaciones periódicas en forma de publicaciones panorámicas con indicadores sobre mujeres y hombres. En este sentido, el INE edita el año 2006 la primera publicación «Mujeres y hombres en España» con vocación de periodicidad anual. De la misma manera, el IEA realiza desde el año 2001 el «Anuario Estadístico de Andalucía» y el informe «Andalucía. Datos Básicos», ambos desde una perspectiva de género.

No obstante, hay que seguir avanzando en la consideración del sexo como una categoría transversal, ya que es frecuente el caso en el que la variable sexo se trata de tal manera que los resultados están disponibles para el sexo cruzado con ciertas variables, pero no con otras de igual relevancia. Es el caso, por ejemplo, de la Secretaría General de la Seguridad Social, con cuyos datos no es posible conocer aún la evolución de los afiliados en alta según sexo y tipo de contrato (indefinido o temporal) o tipo de jornada (completo o parcial).

La variable sexo es una variable que no puede obviarse. Cualquier actuación de los poderes públicos, para que sea eficaz, deberá basarse en el estudio previo de la realidad sobre la que se pretende incidir. Las diferencias entre hombres y mujeres son evidentes en casi todas las esferas sociales, por lo que cualquier investigación que quiera aproximarse a esta realidad de manera rigurosa deberá tener en cuenta la variable sexo.

---

(6) Entrevista a PERIS, Rosa M.<sup>a</sup>, Directora General del Instituto de la Mujer, *Índice, Revista de Estadística y Sociedad*, núm. 23, julio de 2007.

(7) Entrevista a ARGÜESO, Antonio, Subdirector General de Estadística y Análisis Sociales del INE, *Índice, Revista de Estadística y Sociedad*, núm. 23, julio de 2007.

Por último, es de interés incorporar una reflexión sobre un enfoque en el que la incorporación de la perspectiva de género al análisis del mercado de trabajo tiene un sentido más profundo: «Las limitaciones de las fuentes estadísticas laborales impiden el estudio de la situación laboral real de las mujeres, lo cual es fiel reflejo de la falta de visión histórica de la economía en el análisis social, impidiendo reconocer como procesos económicos todos aquellos aspectos que tienen lugar al margen del mercado. Así, los análisis sociales se podrían considerar incorrectos al no incluir procesos ligados a la reproducción de la población. Es necesario, por tanto, contar con series de datos oficiales de las distintas actividades no remuneradas destinadas a satisfacer necesidades humanas. Ello permitiría trabajar con indicadores de las actividades realizadas en la esfera de lo doméstico familiar que, en conjunto y en interrelación con los referidos a los otros ámbitos económicos-sociales, constituirían las estadísticas nacionales básicas»<sup>(8)</sup>.

## **5. UNA RED DE OBSERVATORIOS DEL MERCADO DE TRABAJO DE ANDALUCÍA**

La conformación de una Red de Observatorios del Mercado de Trabajo podría convertirse en una herramienta clave en la creación y en la consolidación de los Observatorios del Mercado de Trabajo andaluces. Esto significa no sólo la posibilidad de acceder de manera eficiente a bases de datos producidos por diversas fuentes de la región y del país, sino la posibilidad de actualizarse y de compartir. De esta manera, se evitaría el solapamiento de funciones e información suministrada con otras entidades o instituciones que realicen actividades similares. Más que competir entre organismos, se trataría de buscar una suerte de integración. Por ello, si el hecho de considerar a los observatorios uno a uno podría producir una visión parcelada de la realidad de éstos, a través de una red, el conjunto de observatorios conseguiría dar una visión completa de todos los aspectos del mercado de trabajo.

Lo deseable es que la red sea un proyecto que surja de las iniciativas de los propios observatorios, desde «abajo». Ellos decidirían la conformación de una red articulada.

Los aspectos positivos de la construcción de una red serían los siguientes:

- El trasvase de información facilitaría el acceso a la información cuantitativa dispersa, lo que evitaría el caos en su solicitud.
- La adopción de una determinada aplicación informática única podría convertirse en una herramienta importante en la gestión de la información. De este modo, se podría contar con datos actualizados y de fácil acceso. Su relevancia aumentaría para los observatorios más pequeños y con menos recursos que no tienen la capacidad de diseñar un programa de gestión de datos ajustado a sus necesidades.

---

(8) CARRASCO, C. y otros (2004): *Trabajo con mirada de mujer*; CES, Consejo Económico y Social.

- La red podría ser la encargada y garante del necesario trabajo de asesoramiento o cooperación con el Instituto de Estadística de Andalucía.
- La red podría propiciar y facilitar la formación continua de los técnicos.
- La red facilitaría acuerdos entre observatorios para financiar u organizar eventos.

A través de una red se podría proporcionar a los observatorios el acceso fluido y permanente de los datos producidos por diversas fuentes de información. Este medio además exige, como paso previo, la homogeneización de la información que se utiliza para los respectivos cálculos.

De manera complementaria, los observatorios pueden y deben acudir a fuentes propias de los municipios como registros administrativos (padrón de los habitantes, registro de vehículos y de transporte, registros sobre impuestos o gestión tributaria) o a estudios *ad hoc* como encuestas, o a fuentes nacionales que no son abordadas por la red.

Una de las tareas de la red sería homogeneizar el método de cálculo de los indicadores y establecer unos indicadores básicos.

La red garantizaría la distribución de bases de datos e indicadores entre sus componentes.

La articulación alrededor de una red sería un elemento muy importante para la consolidación de los observatorios. La red sería un instrumento muy útil para poder solventar casi todas las limitaciones de orden metodológico, organizacional y de recursos. Además, es una herramienta muy poderosa para evitar que los Observatorios del Mercado de Trabajo de Andalucía se conviertan en un conjunto desorganizado y anárquico de observatorios que den una visión fragmentada de la realidad laboral. En este sentido, se podrían realizar análisis sobre el papel que podría tener Argos y la red de UTEDLT en la red de observatorios de trabajo de Andalucía. Esta red constituiría una estructura única para trabajar en el territorio como Observatorios del Mercado de Trabajo en coordinación con los observatorios locales cuando los haya, o bien generando información propia sobre mercado de trabajo donde no los haya, especialmente en todo lo relacionado con el sistema productivo local.

Previamente a la conformación de una Red de Observatorios de Mercados de Trabajo de Andalucía, se expone a debate la posibilidad de crear un organismo que, de forma periódica, reuniera a representantes del conjunto de Observatorios del Mercado de Trabajo existentes en la Comunidad Autónoma.

Así, mediante este instrumento se podrían crear las bases de la futura Red, y se comenzarían a tratar de forma conjunta los problemas actuales de los observatorios y las alternativas para su mejora.

Por tanto, mediante esta propuesta, se lanza la idea de la creación de lo que pudiera denominarse «Consejo Interterritorial de Observatorios del Mercado de Trabajo», similar a los existentes en otros ámbitos, y que sería muy útil como germen de una futura Red de Observatorios del Mercado de Trabajo de Andalucía.

## **V. A MODO DE CONCLUSIÓN: DECÁLOGO DE UN BUEN OBSERVATORIO**

1. Los Observatorios del Mercado de Trabajo deben generar una estadística que se adapte al contexto socioeconómico del territorio.
2. Los Observatorios del Mercado de Trabajo deben recoger toda la información necesaria para poder diseñar unas políticas locales de empleo de acuerdo con la realidad de su territorio, así como los datos para valorar en qué medida estas políticas contribuyen al logro de los objetivos para los que fueron diseñadas.
3. Los Observatorios del Mercado de Trabajo deben integrar la perspectiva de género en su análisis y tratamiento de la información.
4. Los Observatorios del Mercado de Trabajo deben contemplar los aspectos sociales del mercado de trabajo, como la calidad en el empleo y el grado de satisfacción de los principales actores del mercado de trabajo.
5. Los Observatorios del Mercado de Trabajo deben poner en marcha dispositivos para la elaboración de estadísticas propias y originales de Andalucía, adaptada a los intereses de esta comunidad autónoma y a la estructura productiva de su territorio. Además, es necesario tener en cuenta la realidad subregional e iniciar mecanismos que suministren más información sobre actividades económicas específicas muy relevantes en espacios concretos (pesca, actividades ganaderas, forestales o cinegéticas, etc.). Para ello se podrían utilizar encuestas propias para obtener información sobre aspectos no cubiertos por estadísticas oficiales, tales como empleo sumergido, calidad del empleo, indicadores de la evolución de indicadores principales, y mayor profundidad en la información suministrada sobre demanda de trabajo.
6. Los Observatorios del Mercado de Trabajo deben utilizar una metodología para la elaboración de información propia que utilice instrumentos cuantitativos (encuestas) y cualitativos (entrevistas en profundidad, grupos de discusión, etc.). De este modo, los observatorios lograrían, por un lado, una mayor desagregación territorial de los indicadores, y, por otro, completar la información que es proporcionada por las estadísticas.
7. Los Observatorios del Mercado de Trabajo deben garantizar la formación específica de sus técnicos en herramientas estadísticas especializadas en el mercado de trabajo.
8. Los Observatorios del Mercado de Trabajo deben comprometerse a cumplir con el código de buenas prácticas de estadística del INE para dotar de credibilidad al sistema mediante características como independencia, neutralidad, confidencialidad, transparencia y eficiencia.
9. Los Observatorios del Mercado de Trabajo deben tener una financiación estable que asegure la permanencia y la autonomía de éstos en el tiempo.

10. La conformación de una red de observatorios de mercados de trabajo andaluces sería, sin lugar a duda, una medida que mejoraría la actual situación. Una red que sirviera para relacionar a observatorios que cumplieran todos estos elementos sería un instrumento de indudable interés para la mejora del mercado de trabajo de Andalucía.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

- ALBURQUERQUE, F. (1997): «Metodología para el desarrollo económico local», *Cuadernos del ILPES*.
- (2004): «El enfoque del Desarrollo Económico Local», *Cuadernos DEL*, núm. I, Buenos Aires.
- BANYULS, J. y CANO, E. (2001): «El análisis de la realidad laboral desde la Economía», *Elementos básicos de economía. Un enfoque institucional* (VV.AA.), editorial Tirant lo blanch, Valencia.
- BILBAO, A. (1999): *Modelos económicos y configuración de las relaciones industriales*, Talasa, Madrid.
- CARRASCO, C. y otros (2004): *Trabajo con mirada de mujer*, CES, Consejo Económico y Social, Madrid.
- CARRASQUER, P. y otros (1998): *El trabajo reproductivo*, Papers 55.
- FAUS, M. (2002): «Potencial Demográfico y Mercado de Trabajo», *Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Departamento de Geografía y Ordenación del Territorio, Universidad de Zaragoza.
- FRÍAS, J. (1994): «Formación Profesional Ocupacional», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 4, Complutense, pp. 15-22.
- FUNDACIÓN METIS: <http://www.fundacionmetis.org/>.
- GAVIRA, L. (1998): «La planificación socioeconómica y sus consecuencias territoriales», *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, núm. 26, Madrid, pp. 123-139.
- GALLEGO, J.R. y NÁCHER, J. (coords.) (2001): *Elementos básicos de economía*, Tirant lo blanch, Valencia.
- GÓMEZ, M.L. (1992): *Teoría y práctica de la comarcalización. El caso de Andalucía*, Universidad de Málaga, Málaga.
- GRUPO DE ESTUDIOS SOCIOLÓGICOS SOBRE LA VIDA COTIDIANA Y EL TRABAJO (2000): «¿Sirve la formación para el empleo?», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 51, Consejo Económico Social, pp. 189-192.
- JAHODA, M. (1987): *Empleo y Desempleo: un Análisis Socio-Psicológico*, Morata (CUP, 1982), Madrid, p. 168.
- JUNTA DE ANDALUCÍA (1983): *Propuesta de comarcalización de Andalucía*. Consejería de Política Territorial, Sevilla.
- (1986): *Sistema de ciudades*, Consejería de Política Territorial, Sevilla.
- (1999): *Plan de ordenación del territorio de Andalucía. Bases y estrategias*, Consejería de Obras Públicas y Transportes, Sevilla.

- LÓPEZ, A. (2003): «Unidad y variedad de Andalucía», *Geografía de Andalucía*, Ariel, Barcelona.
- MARTÍN, A. y J. GARCÍA (1998): *Glosario de empleo y relaciones laborales*, Madrid: Mundi-Prensa Libros (traducido de Ed. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas).
- MEDA, D. (1999): *El Trabajo. Un valor en peligro de extinción*, Barcelona, Gedisa (Aubier, 1995).
- MOLINA, C. (2007): «La acción de la UE a favor de los empleos de iniciativa local», *Revista Empleo*, núm. 14, Consejería de Empleo, Sevilla, pp. 11-13.
- NAREDO, J.M. (2001): «Configuración y crisis del mito del trabajo», *Archipiélago*, núm. 48, septiembre-octubre, pp. 13-24.
- OIT (1999): *Trabajo Decente: memoria del Director General*, Conferencia Internacional del Trabajo (87th: 1999 Informe I A), Ginebra, en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.
- (2001): Informe de la OIT sobre el empleo en el Mundo, «Life at Work in the Information Economy», en <http://www.ilo.org/public/spanish/support/itcom/>.
- PALACIO, J. y ÁLVAREZ, C. (2004): *El mercado de trabajo: análisis y políticas*, Ediciones Akal, Madrid.
- PERIS, R.M. (2007): «España se ha convertido en un referente en materia de igualdad», *Índice*, *Revista de Estadística y Sociedad*, núm. 23, pp. 4 y 5.
- RODRÍGUEZ, V. y ASIÁN, R. (2006): *Indicadores y fuentes estadísticas para el análisis de los mercados de trabajo*, Edita Instituto de Desarrollo Regional y Servicio Andaluz de Empleo, Sevilla.
- RUESGA, S.M. (dir.) (2002): *Economía del Trabajo y Política Laboral*, Pirámide, Madrid.
- SCHMID, G., O'REILLY, J. & SCHÖMAN, K., (eds.) (1996): *International Handbook of Labour Market Policy & Evaluation*, Edward Elgar, Chetenham, (UK).
- VAN PARIJS, P. (1996): *Libertad real para todos*, Paidós, Barcelona.
- ZOIDO, F. (coord.) (2001): *Informe de Desarrollo Territorial de Andalucía (IDTA)*, Fundación Sevillana de Electricidad, Universidad de Sevilla, Sevilla, La General, Caja de Granada.