

Artículos

Patrón de crecimiento, rigideces laborales y desempleo en España

*Autor: José Ramón de Espínola Salazar**
Profesor de Economía Española

Resumen

El artículo constata dos posibles factores causantes de desempleo: una inadecuada dinámica macroeconómica (o patrón de crecimiento) y las rigideces del mercado laboral. A partir de ello, tomando como referencia la experiencia de un grupo de países europeos con los mejores resultados en términos de prosperidad económica, estabilidad financiera y cohesión social, el artículo analiza la dinámica macroeconómica de la economía española desde finales de los años 1990, constatando sus rasgos fundamentales: el desequilibrio, su carácter inflacionista, la concentración del sistema productivo en actividades intensivas en trabajo de baja productividad. Luego, el artículo describe los principales desajustes del mercado laboral español. Finalmente, el artículo describe el concepto de flexibilidad y ofrece sugerencias de política económica para combatir el desempleo.

*José Ramón de Espínola: joraesp@upcomillas.es

Palabras claves: Patrón de crecimiento, modelo productivo, rigideces de mercado laboral y desempleo

Title: *Pattern of growth, rigidities in labour market and unemployment in Spain*

Abstract

The article notes two possible causative factors of unemployment: an inadequate macroeconomic dynamics (or pattern of growth) and rigidities of the labour market. From this, taking as a reference the experience of a group of European countries with the best results in terms of economic prosperity, financial stability and social cohesion, the article analyses the macroeconomic dynamics of the Spanish economy since the end of the 1990s, noting its fundamental features: imbalance, its inflationary nature, the concentration of the production system in low-productivity and labour intensive activities. Then, the article describes the major misalignments of the Spanish labour market. Finally, the article describes the concept of flexicurity and offers suggestions for economic policy to combat unemployment.

Key words: Pattern of growth, productive system, rigidities in labour market and unemployment.

Recibido. 14-1-2013

Aceptado: 4-3-2013

I. Introducción

Este artículo reflexiona sobre el drama del mercado laboral español, su gran inestabilidad y vulnerabilidad, que tienen su máxima expresión en las escandalosas cifras de desempleo total, juvenil y de larga duración. Tras esta introducción, en el epígrafe 2 el artículo contempla desde un punto de vista teórico-conceptual factores relevantes que condicionan la evolución de las principales magnitudes laborales y sus características, destacando al respecto, por un lado, lo que se denomina el *patrón de crecimiento*, es decir, las pautas básicas que siguen los procesos de producción, renta, gasto y financiación y, por otro lado, las *rigideces* e ineficiencias que registran los mercados laborales. Después de esta reflexión teórica, en el epígrafe 3 el artículo describe los rasgos del patrón de crecimiento español desde finales de los años 1990, así como los principales desajustes que registra el mercado laboral español. En cuanto al patrón de crecimiento, se destacan las pautas (inadecuadas) que guían el gasto nacional, el comportamiento (inflacionista) de las rentas, así como carencias y falta de competitividad del modelo productivo. Y en relación al mercado laboral, se analizan

los datos disponibles relativos a la población activa, la población ocupada y desempleada, la productividad, los salarios y los costes laborales unitarios. El análisis del patrón de crecimiento y de las magnitudes laborales españolas se realiza tomando como referencia los comportamientos macroeconómicos y laborales de un grupo de países europeos que destacan por sus mejores prácticas, como prueban los resultados obtenidos en términos de prosperidad económica, estabilidad financiera y cohesión social. A continuación, en el epígrafe 4, el artículo ofrece una breve exposición del concepto de *flexiguridad*, concepto impulsor de la más exitosa política laboral europea, ofreciendo algunas reflexiones de política laboral. El artículo finaliza con una relación de sus principales conclusiones.

II. Causas de desajustes del mercado laboral

Los graves desajustes de los mercados laborales del sur de Europa, y de España en particular, exigen una consideración de las causas que los generan, paso previo al diseño y aplicación de medidas eficaces de política económica. Al respecto, cabe decir que entre los economistas no han faltado análisis y reflexiones sobre las causas del paro y demás desajustes laborales, pudiendo de forma sintética aludir a dos causas: patrones (dinámicas) de crecimiento desequilibrado e insostenible y rigideces del mercado laboral.

II.1. El patrón de crecimiento y sus factores determinantes

En el comportamiento del mercado laboral y en la creación de empleo tiene una influencia muy destacada el patrón de crecimiento de la economía, es decir, las pautas básicas que siguen los procesos fundamentales (producción, gasto, formación de precios y rentas y financiación), así como las estructuras que están detrás de dichos procesos. El patrón de crecimiento condiciona el potencial de crecimiento, la tendencia en torno a la cual se desenvuelve la dinámica económica y la creación de empleo, así como su oscilación cíclica¹. Hay patrones de crecimiento equilibrados y competitivos, que generan empleo estable (con reducida oscilación cíclica), sostenible a largo plazo; y hay patrones de crecimiento desequilibrados y poco competitivos, de los que se deriva empleo inestable (con alta oscilación cíclica), no sostenible a largo plazo.

Entre los factores que están detrás de la estabilidad y competitividad del patrón de crecimiento destacan cuatro: a) el binomio formación de capital-ahorro, b) las pautas que sigue la fijación de precios y rentas, c) el modelo productivo y d) el desajuste de importantes instituciones. Tales factores, en los que influyen las medidas de polí-

¹ La dinámica macroeconómica está sujeta a continuas perturbaciones (*shocks*) que junto con el potencial de crecimiento marcan la coyuntura de una economía.

tica económica, hacen que el crecimiento sea más o menos equilibrado y competitivo, y que el empleo sea más o menos estable y sostenible. Economías en las que el ahorro generado es muy insuficiente para financiar la formación de capital, en las que la fijación de precios y rentas es inflacionista, y en las que se da un crónico y recurrente déficit exterior corriente, derivado de falta de capacidad productiva del tejido empresarial concentrado en ramas intensivas en trabajo poco cualificado y de baja productividad, son economías que dependen financieramente del exterior, pierden competitividad en los mercados exteriores y su empleo es inestable, no sostenible a largo plazo. Son economías vulnerables.

a) *La debilidad del binomio formación de capital-ahorro.* Pautas de gasto nacional que ponen demasiado énfasis en el gasto no productivo (consumo final e inversiones especulativas) y menor énfasis en la inversión productiva (especialmente en capital humano y tecnológico) y en la generación de suficiente ahorro para financiarla sin endeudamiento excesivo, impiden que el tejido empresarial gane capacidad productiva y competitividad, se diversifique y especialice en productos de alto valor añadido, que requieren empleo de mayor cualificación y productividad. Tales pautas de gasto no favorecen el crecimiento económico equilibrado y competitivo, ni la creación de empleo estable (cfr. Espínola, 2011a, pp. 21-30).

b) *La fijación inflacionista de precios y rentas.* Cuando las rentas del trabajo y del capital crecen en función del crecimiento de la productividad² y cuando la fijación de precios tiene lugar en un entorno de competencia (sin abuso de posición dominante de mercado por parte de empresas)³, entonces no crecen los costes laborales unitarios ni los márgenes unitarios, evitándose la inflación y sus efectos negativos sobre la competitividad exterior del tejido empresarial y la cohesión social doméstica. Recíprocamente, si las rentas del trabajo (salarios) y del capital (dividendos) tienen un comportamiento inflacionista, es decir, crecen por encima de lo que crece la productividad, la economía entra en una dinámica no favorable al crecimiento económico y a la creación de empleo (cfr. Espínola, 2011a, pp. 33-42).

c) *La debilidad de modelo productivo.* Carencias de recursos cualificados (capital humano, capital tecnológico, capital productivo y comercial) e inadecuada dimensión empresarial provocan debilidad del tejido empresarial y déficit de capacidad produc-

² El concepto de productividad relevante es la denominada *productividad total de los factores*, es decir, el aumento de valor añadido (producto) que no deriva del simple aumento cuantitativo del factor trabajo y del factor capital, sino del uso más eficiente de ambos factores; mayor eficiencia debida al progreso tecnológico y a las mejoras en la organización de los procesos productivos y en el funcionamiento económico general.

³ Mercados con insuficiente competencia (especialmente en los servicios y en las industrias de red) no favorecen la eficiencia productiva, la reducción de costes y precios, y afectan negativamente a la evolución de la competitividad de la economía. Inadecuadas estructuras de comercialización (interior y exterior) propician la inflación y frenan la exportación.

tiva competitiva. Tales carencias dificultan/impiden la especialización y diversificación productiva y exportadora, especialmente en productos de mayor valor añadido y productividad, que son productos cuya demanda crece más intensamente en los mercados domésticos e internacionales, limitando el crecimiento económico y la creación de empleo. Un tejido empresarial con precaria dotación de recursos cualificados e inadecuada dimensión tiende a especializarse en el contexto internacional en la obtención de productos intensivos en trabajo poco cualificado, de baja productividad, que no requieren gran nivel tecnológico, productos caracterizados por afrontar demandas con dinamismo medio y bajo.

Un débil tejido empresarial (debilidad a la que contribuyen inadecuadas pautas de gasto y de fijación de precios y rentas) en las fases de auge del ciclo económico es incapaz de atender el crecimiento del gasto, generándose en la economía desequilibrios (inflación y déficit de balanza exterior corriente) que, a la postre, frenan el crecimiento y la creación de empleo. La debilidad del tejido empresarial (insuficiente capacidad productiva competitiva) impide la sostenibilidad del crecimiento y la estabilidad del empleo a medio y largo plazo. La consecuencia de la debilidad del tejido empresarial es la tendencia crónica al crecimiento inflacionista, al déficit exterior de bienes y servicios, y la dependencia de la financiación exterior (Espínola, 2011a, pp. 48-53).

d) *Los desajustes de importantes instituciones.* Las estructuras e instituciones económicas, según funcionen, contribuyen más o menos a que el patrón de crecimiento (y por tanto la creación de empleo) sea estable y sostenido. Entre ellas tienen particular importancia el sector público y el sistema financiero:

- *Las administraciones públicas.* En su múltiple tarea impulsora del crecimiento estable, sostenido y con cohesión social⁴ las administraciones públicas disponen de diversos instrumentos, destacando las normas y regulaciones y las finanzas públicas (fiscalidad y gasto público). Exceso de estructura administrativa con elevado coste administrativo, así como regulaciones y concesiones administrativas que limitan la competencia en los mercados, o una fiscalidad que genera incentivos perversos (contrarios a las conductas claves para el crecimiento), todos ellos son factores que perjudican el crecimiento y la creación de empleo. Finanzas públicas ineficientes y desequilibradas ejercen excesiva presión sobre los mercados, generando inflación y restricciones financieras, que debilitan la inversión y la creación de empleo (cfr. Espínola, 2011a, pp. 43-46).
- *Las instituciones financieras.* Bancos con estructura administrativa sobredimensionada, o mal gestionados (con elevada concentración de riesgos, inadecuada

⁴ El logro de un patrón de crecimiento estable, duradero y con cohesión social exige que las administraciones públicas lleven a cabo tareas diversas: la provisión de bienes y servicios, el establecimiento de estímulos a las conductas claves para el crecimiento (el trabajo, el ahorro, la inversión productiva, la innovación), la actuación estabilizadora (anticíclica) y la redistribución de rentas (equidad y cohesión social).

diversificación de sus activos o excesiva dependencia de la financiación mayorista), con problemas de liquidez y/o solvencia, impiden el flujo normal de crédito que precisa el crecimiento económico y, por tanto, la creación de empleo.

II.2. Las rigideces del mercado de trabajo

También las rigideces laborales pueden obstaculizar la creación de empleo, en la medida en que afectan a la fijación de los salarios, a la demanda laboral y a la oferta laboral (cfr. Espínola, 2011a, pp. 120-125).

a) *La rigidez salarial*. Un crecimiento de los salarios (incluyendo el de las cotizaciones a la Seguridad Social) mayor que el crecimiento de la productividad eleva el coste laboral unitario (CLU)⁵ y afecta negativamente a la demanda de trabajo y al empleo. Ello es así pues si el aumento del CLU es repercutido por las empresas en el precio de los productos resta competitividad a las empresas y frena su volumen de actividad, y si el alza del CLU no es repercutido por las empresas, porque no lo permite el mercado, afecta negativamente al excedente (beneficio) empresarial y a la autofinanciación de las empresas, frenando su dinámica inversora futura. Por una u otra vía, el aumento del CLU perjudica la demanda de trabajo y, por tanto, la creación de empleo. Además, un alto CLU (salarios no ajustados a la productividad) tiende a generar *sustitución de trabajo por capital* (especialmente a medio y largo plazo), pues acelera la obsolescencia de la capacidad productiva instalada más intensiva en trabajo e incentiva inversiones sustitutivas de trabajo por capital (ahorro de mano de obra).

La *indiciación (o indexación) salarial*, práctica muy extendida en las negociaciones salariales en España, de acordar subidas salariales teniendo en cuenta la inflación registrada el año anterior (y no la evolución de la productividad o los resultados empresariales), en una economía con alta inflación y con débil crecimiento de la productividad (como es el caso de la economía española en periodos de auge) genera aumento del CLU, retroalimentando el proceso inflacionista, restando competitividad exterior a las empresas, y debilitando su volumen de actividad y la creación de empleo. De ahí que sea deseable la *desindiciación salarial*, es decir, una fijación salarial no determinada por la inflación registrada en el pasado, sino por la evolución de la productividad.

Se habla de *rigidez de la estructura salarial* cuando los salarios de los diversos ámbitos del mercado laboral (sectores, empresas, tareas profesionales, regiones) crecen de forma semejante, de manera que no se alteran los salarios relativos (la relación entre la retribución del trabajo en los distintos ámbitos). Por el contrario, se da flexibilidad en la estructura salarial cuando el salario de cada ámbito evoluciona en consonancia

⁵ El CLU se define como el coste del trabajo necesario para obtener una unidad de producto (valor añadido). El CLU equivale al ratio salario/productividad, de modo que el CLU está en función directa del salario y en función inversa de la productividad del trabajo. Si el salario crece proporcionalmente más que la productividad, el CLU aumenta y viceversa.

con el crecimiento de la productividad del correspondiente ámbito laboral. La flexibilidad en la estructura salarial es conveniente pues estimula la movilidad laboral desde los sectores, empresas, tareas y regiones (cuya productividad crece menos) hacia los sectores, empresas, tareas y regiones cuya productividad crece más. A una economía dinámica le viene bien flexibilidad en la estructura salarial, pues necesita una continua reasignación de recursos desde actividades de baja productividad hacia actividades de mayor productividad. La fijación de salarios en función de la productividad incentiva la movilidad laboral, mientras que la indiciación salarial no promueve movilidad laboral. De negociaciones salariales indiciadas se deriva rigidez en la estructura salarial.

b) Rigideces de la demanda de trabajo. El alto coste de despido de los contratos indefinidos implica un encarecimiento del trabajo indefinido, pues a la hora de contratar nuevo empleo las empresas (que lógicamente no ignoran el horizonte temporal) tienen en cuenta el coste de un hipotético ajuste de plantilla en caso de necesidad. Por ello, un alto coste de despido desincentiva la demanda de trabajo indefinido e incentiva la contratación temporal (si la legislación lo facilita). Además, en mercados laborales con alto peso de la contratación temporal, como es el caso de la economía española, el alto coste de despido discrimina entre los trabajadores según tengan contrato indefinido o temporal, a favor de los primeros, provocando que los ajustes de plantilla en caso de crisis tiendan a recaer en los trabajadores contratados temporalmente, con independencia de otros factores laborales relevantes.

Asimismo, la falta de flexibilidad interna, debida a que la legislación o las prácticas laborales dificultan o no contemplan mecanismos o fórmulas diversas de organización del trabajo dentro de las empresas (horarios, jornadas, tareas, lugares, etc.), es fuente de ineficiencia empresarial y desajuste laboral, ya que en periodos de auge económico frena el crecimiento de la productividad, y en caso de crisis dificulta que el ajuste laboral recaiga más en la cantidad de trabajo y menos en despidos. En periodos de aceleración del cambio técnico es especialmente necesaria la reasignación de los recursos humanos dentro de las empresas, en función de las nuevas circunstancias tecnológicas y organizativas, reasignación que posibilite mayores niveles de productividad y competitividad; y en periodos de crisis, el recurso a mecanismos de flexibilidad interna puede frenar el ajuste del empleo vía despidos.

c) Rigideces de la oferta laboral. Una serie de causas limitan la flexibilidad (adaptabilidad, empleabilidad) de la oferta laboral, destacando entre ellas la inadecuada formación de los trabajadores, su falta de movilidad ocupacional y geográfica, la falta de información sobre las vacantes sin cubrir y los desincentivos al trabajo.

Desfases formativos. La inadecuada cualificación (escasa empleabilidad y polivalencia) de los desempleados, especialmente de los de larga duración, es fuente de

desajuste laboral. La dinámica productiva no demanda con la misma intensidad unas u otras cualificaciones profesionales. En la medida en que la oferta de trabajo (adecuadamente cualificada) responde a los requerimientos de la dinámica productiva tiene lugar un fluido proceso de creación de empleo; en otro caso, el aumento de la demanda de trabajo no se traduce íntegramente en aumento del empleo, en parte se frustra quedando parte de la demanda de trabajo sin cubrir, dando ello lugar a mayores salarios debido a la demanda de trabajo insatisfecha. El desfase formativo de la oferta laboral desempleada es una causa importante de que coexistan en el mercado laboral vacantes sin cubrir y desempleo. La persistencia en el desempleo de los parados (el paro de larga duración) es un desajuste de especial gravedad, ya que amplía su desfase formativo, pues a medida que se mantienen en el paro pierden cualificación y se alejan del mercado.

Cuadro 1. Rigideces laborales

Rigideces salariales

Indiciación salarial

fijación de salarios según el IPC y no según la productividad en economías inflacionistas y con pobre crecimiento de la productividad

+ provocan el aumento de CLU

+ no incentivan movilidad laboral (entre tareas, sectores, regiones)

Rigideces que afectan a la demanda de trabajo

Altos costes de despido (contratación indefinida)

+ frena la demanda de trabajo indefinido

+ incentiva la demanda de trabajo temporal

Regulaciones laborales que dificultan la flexibilidad interna

+ perjudican la evolución de la productividad

Rigideces que afectan a la oferta laboral

Desfases formativos

+ reducen la empleabilidad de los trabajadores y su movilidad

+ provocan desajuste demanda-oferta laboral

Falta de información sobre vacantes sin cubrir

+ eleva el coste y tiempo de búsqueda

Carestía de viviendas y alquileres

+ frena la movilidad geográfica

Barreras socioculturales, factores de arraigo

+ frenan la movilidad laboral

Incentivos/desincentivos (salario, fiscalidad, prestaciones, etc.)

+ influyen en las trampas del paro y la inactividad

Fuente: elaboración propia.

Obstáculos a la movilidad laboral. Además de los desfases formativos, otros factores pueden frenar la movilidad y el ajuste laboral. Así, la falta de información sobre oportunidades laborales dificulta el encuentro oferta-demanda. Una mejor información de

las ofertas y demandas de trabajo reduce el tiempo y el coste de búsqueda que emplean trabajadores y empresas, mejorando la eficiencia y el ajuste del mercado laboral. De ahí la importante función que pueden cumplir las instituciones públicas y las agencias privadas de colocación facilitando información y orientación a los parados sobre las oportunidades de empleo. También la carestía de viviendas y alquileres, así como las barreras socioeconómicas o culturales (incluido el idioma) y los factores de arraigo (amparo familiar⁶) dificultan la movilidad laboral.

Cuadro 2. Recomendaciones de política de empleo

Objetivo	Ámbito de actuación	Medidas
Cambiar el patrón de crecimiento	Patrón de gasto	Potenciar el binomio formación de capital-ahorro, especial énfasis en inversiones en capital humano y tecnológico
	Formación de precios	Fomento de la competencia en servicios e industrias de red
	Formación de rentas del trabajo y el capital no inflacionista	No indiciación (según IPC) evolución según productividad
	Modelo productivo: tejido empresarial + capitalizado + diversificado y competitivo + orientación exportadora	Potenciar (incentivar) + redimensionamiento empresarial + diversificación y especialización productiva y exportadora, ramas alto valor añadido y productividad
	Entorno económico-institucional apropiado al dinamismo Administraciones públicas	Reformas de la fiscalidad y del gasto público con criterios de: + eficiencia + equidad
	Instituciones financieras	Reforma financiera
Reducir rigideces laborales	Flexibilizar los salarios - nivel salarial - estructura salarial	Desindiciación salarial Evolución según productividad Descentralización salarial

⁶ El apoyo familiar en tiempos de crisis contribuye muy positivamente a la cohesión social, paliando los muy negativos efectos económicos y sociales del paro juvenil y del paro de larga duración, como ilustra el caso de España.

Objetivo	Ámbito de actuación	Medidas
Reducir rigideces laborales	Flexibilizar la demanda de trabajo	Ajustar los costes de despido Fomentar la flexibilidad interna
	Flexibilizar la oferta de trabajo	Facilitar la movilidad ocupacional + Orientación profesional + Formación, reciclaje profesional + Información vacantes sin cubrir + Abaratar vivienda y alquileres (movilidad geográfica) + Ajuste de incentivos al trabajo (salario, fiscalidad, prestaciones) Evitar trampas del paro e inactividad + Reforma intermediación laboral (formación, información y gestión de prestaciones)

Fuente: Elaboración propia.

Los incentivos/desincentivos al trabajo. En la incorporación de la población inactiva a la población activa y en la búsqueda de empleo por parte de los parados influyen un conjunto de variables (nivel salarial, fiscalidad que grava la renta del trabajo, cotizaciones de los trabajadores a la seguridad social, prestaciones de paro, etc.). Cuando este conjunto de variables (globalmente consideradas) no estimula la incorporación de los inactivos a la población activa y la búsqueda de empleo por parte de los parados se habla de la existencia de las *trampas del paro* y *la inactividad*. Un bajo nivel salarial acompañado de alta fiscalidad (impuestos y cotizaciones) y generosas prestaciones de desempleo (en cuantía, duración, condiciones de disfrute) agrandan las trampas del paro y de la inactividad, hacen *poco rentable* trabajar. En todo caso, prestaciones por desempleo bien diseñadas (en cuantía, duración, condiciones de disfrute) y bien gestionadas (para evitar fraudes), además de la importante función ética de cohesión social, cumplen una función anticíclica (estabilizadora del ciclo económico) y facilitan el ajuste del mercado de trabajo (en la medida en que financian el reciclaje formativo de los parados y la movilidad laboral).

II.3. Conclusiones de política económica

Combatir el paro no depende sólo ni principalmente de medidas flexibilizadoras del mercado laboral, resulta fundamental hacer posible un patrón de crecimiento estable y sostenido. Ello exige múltiples actuaciones diversas sobre los procesos económicos fundamentales (producción, distribución de rentas, gasto, financiación) que

hagan posible crecimiento estable y sostenido del que se deriva creación de empleo estable y sostenido. Por tanto, combatir el paro exige:

+ *Potenciar el binomio formación de capital-ahorro.* La fiscalidad y el gasto público tienen en este terreno una tarea ineludible. El sistema fiscal debe superar la insuficiencia recaudatoria que le impida financiar sin endeudamiento el gasto público productivo, que cualifique los recursos (capital humano y tecnológico). Asimismo, el diseño de los impuestos no debe desincentivar conductas privadas claves para el crecimiento, como el ahorro y la inversión productiva. Una débil fiscalidad (con incentivos perversos o con insuficiencia recaudatoria por el alto fraude fiscal) no contribuye a la creación de empleo estable. Es obvio que el excesivo gasto público administrativo, en la medida en que absorbe demasiados recursos públicos, impide mayor gasto público productivo, y va en contra del crecimiento y la creación de empleo estable.

+ *Favorecer una fijación de precios no inflacionista.* Ello se consigue introduciendo mayor competencia en los sectores que tradicionalmente vienen operando con menor exposición a la competencia, como muchos servicios (profesionales, comercio, transportes) y las denominadas industrias de red (telecomunicaciones, agua, electricidad, distribución de hidrocarburos). Asimismo, la formación no inflacionista de precios exige que las rentas del trabajo (salarios) y del capital (dividendos) no vengan determinadas por el comportamiento del IPC (la inflación registrada en el pasado), sino por la evolución de la productividad.

+ *Impulsar un modelo productivo eficiente, competitivo, orientado a la exportación.* Ello exige medidas diversas de política sectorial que hagan posible un tejido empresarial mejor dimensionado, más orientado hacia ramas avanzadas y con mayor proyección exportadora.

III. Patrón de crecimiento y rigideces laborales en la economía española

III.1. Países de referencia

El análisis de los desajustes del mercado laboral español se realiza en comparación con los de una selección de países de la Unión Europea (UE-27) que registran los mejores logros en términos de prosperidad, estabilidad económica y financiera y cohesión social. En la selección de países se utilizan las siguientes variables:

- 1) El PIB *por habitante*, en paridades de poder de compra, es decir, descontando del PIB nominal el efecto de los dispares niveles de precios (coste de la vida) de los diferentes países.
- 2) La *tasa de paro* armonizada y desestacionalizada, es decir, una tasa de paro en la que se corrige el efecto que en ella tienen volátiles efectos derivados de las estaciones del año.

- 3) La *tasa de riesgo de pobreza*, que mide el porcentaje de población cuyos ingresos se sitúan por debajo del umbral de la pobreza del país respectivo, fijado por Eurostat en el 60% del ingreso mediano del país. Puesto que se define para cada país un particular umbral de pobreza, la tasa de riesgo de pobreza es un indicador de desigualdad en el reparto de la renta dentro de cada país.
- 4) El *saldo exterior corriente*, que recoge el saldo de las transacciones entre residentes del país y del resto del mundo en bienes, servicios, rentas y transferencias corrientes durante un periodo de tiempo. Este saldo, como enseña la Macroeconomía, refleja la diferencia entre renta nacional disponible y gasto nacional, y entre el ahorro nacional y la formación de capital (inversión). Si el saldo es positivo indica que el país ha financiado al resto del mundo, y si es negativo que el país ha necesitado ser financiado por el resto del mundo. Para evitar la incidencia distorsionadora del ciclo económico (sus auges y declives) en el saldo exterior corriente, se calcula el promedio de un largo periodo tiempo (2000-2011).
- 5) Finalmente, la *posición de inversión internacional neta* (PIIN), que es la diferencia entre todos los activos financieros y todos los pasivos financieros que los residentes en el país (empresas, familias, instituciones financieras y administraciones públicas) tienen respecto del resto del mundo. La PIIN refleja por tanto la situación financiera, acreedora (si la PIIN es positiva) o deudora (si es negativa), del país frente al exterior, consecuencia de los saldos exteriores corrientes registrados en el pasado.

Del conjunto de los países de la UE-27 se seleccionan seis países por sus mejores registros en las anteriores variables, excluyendo a Luxemburgo, país atípico por su muy reducida población (apenas 525.000 habitantes) y sus peculiares características económicas y financieras, que le hacen disfrutar de una renta per cápita excepcionalmente alta, casi el triple de la renta media de la UE-27 (en 2011 el 274%). Los países seleccionados son Países Bajos, Dinamarca, Suecia, Finlandia, Alemania y Austria. Se trata, por tanto, de países del norte y el centro de Europa, dos de los cuales no están integrados en la Eurozona (Dinamarca y Suecia), pero todos ellos tienen un alto nivel de PIB por habitante (por tanto, una alta renta per cápita), baja tasa de paro (menor que la que registra EEUU), una desigualdad en la distribución de la renta inferior a la media de la UE-27 (y también muy inferior a la de EEUU), una muy notable estabilidad macroeconómica (reflejada en el positivo saldo exterior promedio) y una envidiable PIIN (cfr. tabla 1). En suma, se trata de países cuyos resultados económicos ponen de manifiesto que el concepto europeo de desarrollo (prosperidad con estabilidad macroeconómica y con cohesión social) no es una mera entelequia. Por tanto, son países cuyos comportamientos socio-económicos bien merecen una consideración por parte de gobiernos, interlocutores económicos y sociales de los países del sur de Europa (entre ellos España) aquejados de graves problemas de crecimiento, inestabilidad económica y financiera, desempleo y desigualdad social.

Tabla 1. Los países de referencia

Países	Din	Ale	PBa	Aus	Fin	Sue	Esp
PIB/habitante, en paridades de poder de compra (UE-27=100). 2011	125	120	131	129	116	126	99
Tasa de paro armonizada y desestacionalizada Octubre de 2012	7,7	5,4	5,5	4,3	7,7	7,7	26,2
Tasa de riesgo pobreza. 2011 % población con ingreso < 60 % renta media	13,0	15,8	11,0	12,6	13,7	14,0	21,8
Saldo exterior de la balanza corriente (% PIB). Media del periodo 2000-2011	3,4	4,1	5,7	2,2	4,4	6,8	-5,7
Posición de inversión internacional neta (PIIN) en % PIB. 2011	24,5	35,8	41,3	-3,4	16,2	-7,0	-92,5

Dinamarca (Din), Alemania (Ale), Países Bajos (PBa), Austria (Aus), Finlandia (Fin), Suecia (Sue) y España (Esp).

Fuente de datos: Eurostat.

Como expresa la tabla, los países de referencia disfrutaban de un PIB por habitante muy superior a la media europea, su tasa de paro en ningún caso supera el 8%, ni su tasa de riesgo de pobreza (desigualdad) el 16%. Además, los países de referencia registran un saldo exterior promedio positivo y una envidiable PIIN (acreedora en casi todos). Los registros de España están muy lejos de los anteriores, destacando su altísima tasa de paro, la alta desigualdad, el negativo saldo exterior y el muy elevado endeudamiento exterior (PIIN muy negativa).

III.2. El patrón de crecimiento en España: explosión y derrumbe

El patrón de crecimiento que sigue la economía española en los últimos años se caracteriza por el desequilibrio macroeconómico y financiero y por la vulnerabilidad, pudiendo distinguirse dos periodos muy diferentes: el primero de expansión desequilibrada y el segundo de intensa crisis.

III.2.1 La expansión desequilibrada. Desde finales de los años noventa hasta 2007, la dinámica macroeconómica (producto y empleo, renta y gasto) crece mucho, pero de forma muy desequilibrada, acompañada de un profundo endeudamiento exterior, que la hace muy vulnerable e insostenible.

a) El patrón de gasto. Dentro del gasto nacional, la formación bruta de capital (inversión) registra un crecimiento desorbitado (muy superior al que registran los paí-

ses de referencia), impulsado por la burbuja inmobiliaria (Espínola, 2011a, pp. 309-320), con una inversión en vivienda en buena parte de carácter especulativo⁷, a la que acompaña un muy notable crecimiento de la inversión pública en infraestructuras. Pero también el consumo final (privado y público) impulsa el gasto nacional, de modo que el ahorro nacional generado es muy insuficiente para financiar la elevadísima formación de capital. Al desajuste entre gasto nacional y renta nacional disponible (y entre formación de capital y ahorro) corresponde el alto y recurrente déficit exterior corriente que da paso a un gran endeudamiento exterior (cfr. tabla 1 y Espínola, 2011a, pp. 349-351). Se trata pues de un patrón de gasto desequilibrado e insostenible, con un fuerte componente especulativo y con una clara insuficiencia del ahorro nacional para financiar la formación de capital, y por tanto un patrón de gasto muy dependiente de la financiación exterior. En cambio, el patrón de gasto español es parco en inversión en capital humano y tecnológico, de modo que no contribuye a superar el secular déficit de la economía española en recursos productivos cualificados.

b) *El modelo productivo*. Por su parte, la producción española también crece considerablemente. Ello viene provocado por el muy intenso crecimiento del gasto nacional. Sin embargo, no todos los sectores incrementan su producción con la misma intensidad, concentrándose el crecimiento en sectores intensivos en empleo de baja cualificación y productividad (construcción y servicios orientados al consumo). Por ello, el empleo español crece muy intensamente, mucho más que en los países de referencia, pero la productividad media del trabajo (el valor añadido por ocupado) en España tiene un comportamiento muy pobre. Datos de Eurostat ponen de manifiesto que la productividad media del trabajo en volumen se reduce, porque aunque el valor añadido crece mucho, más intensamente crece el empleo. El patrón de crecimiento español es, por tanto, muy intensivo en empleo de baja cualificación y productividad (cfr. tabla 2). En cambio, el sistema productivo español, en comparación con los países de referencia, registra una patente carencia de capacidad productiva competitiva en sectores de la industria y los servicios que requieren empleo de mayor cualificación y productividad (cfr. Espínola, 2011a, pp. 246-264).

El comportamiento más inflacionista de la economía española se manifiesta en el índice que registra el deflactor del valor añadido en 2007 (132,0), índice muy superior al de los países de referencia. Los índices relativos al empleo (131,2) y a la productividad (95,9) de España expresan su más intensa creación de empleo y el pobre comportamiento de su productividad.

⁷ Se calcula que en los momentos de mayor presión de la demanda de viviendas (2006-007), más del doble de ésta era demanda especulativa, ligada no a un objetivo residencial sino a la obtención de plusvalías.

Tabla 2. Índice en 2007 (2000=100) de diversas magnitudes económicas

	Din	Ale	PBa	Aus	Fin	Sue	Esp
Valor añadido nominal (VA)	129,3	118,2	135,9	132,3	136,4	125,7	166,1
Valor añadido en volumen (VAv)	109,6	112,5	115,1	118,2	124,3	123,1	125,8
Deflactor del VA (Df)	118,0	105,0	118,1	111,9	109,8	102,2	132,0
Remuneración asalariados (RA)	136,6	106,5	132,3	123,1	137,0	135,2	161,5
Empleo total (E)	103,3	104,2	107,5	108,6	106,6	107,1	131,3
Remuneración por empleo (W= RA/E)	132,2	102,3	123,1	113,4	128,4	126,3	123,0
Productividad media (Ptv= VAv/E)	106,1	108,0	107,0	108,9	116,5	114,9	95,9
Coste laboral unitario (CLU=W/Ptv)	124,7	94,7	115,0	104,1	110,2	109,9	128,3
Coste laboral unitario real (CLIr= CLU/Df)	105,7	90,1	97,3	93,0	100,4	107,6	97,2
Salario real (Wr= W/Df)	112,1	97,4	104,2	101,3	117,0	123,6	93,2

Dinamarca (Din), Alemania (Ale), Países Bajos (PBa), Austria (Aus), Finlandia (Fin), Suecia (Sue) y España (Esp).

Fuente de datos: Eurostat.

c) *Desequilibrios macroeconómicos y financieros.* En todo caso, el crecimiento del producto, siendo alto, es menor que el crecimiento del gasto nacional, dando lugar a un creciente desajuste entre el gasto nacional y la producción interna, que provoca el aumento de los precios y crecientes importaciones (no ya de productos energéticos, por la tradicional carencia de hidrocarburos, sino también de productos industriales y servicios avanzados), con el consiguiente déficit de la balanza exterior corriente. Por tanto, la intensa presión del gasto nacional y la insuficiente capacidad productiva competitiva (especialmente en sectores intensivos en tecnología y conocimiento) están detrás de la alta inflación y del creciente endeudamiento exterior de la economía española (cfr. Espínola, 2011a, pp. 343-347). Este patrón de crecimiento desequilibrado (inflacionista y dependiente financieramente del exterior) no tiene lugar en los países de referencia (cfr. tablas 1 y 2).

d) *El comportamiento inflacionista de precios y rentas.* En el proceso de formación de rentas y precios de la economía española destacan dos rasgos: por un lado, la insuficiente competencia en muchas ramas de servicios (comercio, servicios profesionales, transportes, entre otros) e industrias de red (gas, electricidad, telecomunicaciones) y por otro lado la indiciación salarial (Espínola, 2011a, pp. 261-262). La falta de competencia favorece, en un entorno de fuerte crecimiento del gasto nacional y con independencia comportamiento de los costes de producción, una evolución inflacionista de los márgenes de beneficio. Por su parte, los salarios se fijan con pautas de indiciación, es decir, teniendo muy en cuenta la evolución de la inflación y poco el crecimiento de la productividad. Por ello, siendo el coste laboral unitario el cociente entre salario y productividad, dada la alta inflación y el muy pobre comportamiento de la

productividad, la consecuencia es que el coste laboral unitario medio de la economía española crece mucho más que en los países de referencia, con la consiguiente pérdida de competitividad exterior (cfr. tabla 2).

En suma, al exceso de gasto nacional, al insuficiente ahorro y a la insuficiencia productiva y exportadora, se unen las presiones inflacionistas de los salarios y de los márgenes de beneficio. A medida que discurre el periodo expansivo, los altos y persistentes desequilibrios macroeconómicos provocan un creciente endeudamiento exterior, acumulando la economía española pasivos financieros frente al resto del mundo en forma de préstamos y títulos de deuda (privada sobre todo) (cfr. en la tabla 1 el PIIN). Este patrón de crecimiento, con una dinámica insostenible a largo plazo, entra en una profunda crisis con ocasión de la crisis financiera internacional.

III.2.2. La crisis (2008-2012). La crisis financiera internacional encuentra a la economía española muy endeudada con el exterior. El estallido de la burbuja inmobiliaria provoca el hundimiento de uno de los pilares del patrón de crecimiento, el sector inmobiliario, y junto a él (vía relaciones input-output) caen muchas ramas de actividad (de la industria y de los servicios) relacionadas con el sector inmobiliario, provocando una intensa recesión que tiene una exagerada incidencia en el empleo; incidencia facilitada tanto por la alta concentración de empleo en el sector inmobiliario y en sus ramas auxiliares como por la flexibilidad de la contratación temporal. Enseguida la crisis se extiende a muy importantes sectores, como los bancos (dada la alta concentración de sus préstamos en el ladrillo y el aumento de la morosidad) y las administraciones públicas (por el muy brusco efecto de la crisis en la recaudación fiscal y en las prestaciones de desempleo). Ello da lugar a una triple interacción recesiva (entre bancos, sector público y economía real) que agrava y prolonga la crisis (cfr. Espínola, 2011b). Entre el primer trimestre de 2008 y el tercer trimestre de 2012, según la EPA, el número de ocupados desciende en España en 3.082.000 (el 15,1% de la ocupación total). De esa cifra, más de la mitad (1.533.500) corresponde al sector de la construcción, y también más de la mitad (1.648.500) son ocupados con contratos temporales. De modo que por un lado el patrón de crecimiento, muy concentrado en actividades intensivas en empleo poco cualificado, y por otro lado el alto peso de la contratación temporal explican la intensa repercusión en el empleo.

Nada semejante se da en los países de referencia, cuyos patrones de crecimiento no registran exceso de gasto, ni insuficiencia de ahorro, ni concentración productiva en actividades intensivas en trabajo poco cualificado, tampoco en su empleo tiene tanto peso la contratación temporal. Los países de referencia presentan patrones de crecimiento más equilibrados y sostenibles, menos inflacionistas y dependientes de la financiación exterior, en suma, menos vulnerables. Y los países de referencia no afrontan la crisis tan profundamente endeudados como la economía española. Por todo ello, los efectos de la crisis en el empleo de los países de referencia son muy diferentes.

III.3. Singularidades del mercado laboral español

Múltiples son las singularidades y deficiencias del mercado laboral español en relación a los países de referencia. Un análisis ordenado aconseja referirse primero a la participación de la población en el mercado laboral, en segundo lugar a la ocupación, luego al desempleo y finalmente la productividad, el salario y el coste laboral unitario.

a) *La participación de la población en el mercado laboral.* La participación de la población en el mercado laboral se mide por la tasa de actividad⁸. El análisis comparativo pone de manifiesto la baja participación laboral de la población española. Según datos de Eurostat, en 2011 la tasa de actividad de la población residente en España (entre 15 y 64 años) es inferior a la de los países de referencia. Ello se deriva principalmente de la baja participación de las mujeres en el mercado laboral, pues a pesar del fuerte aumento de la participación femenina en el mercado laboral en la última década, todavía las mujeres españolas registran una tasa de actividad muy inferior a la de los países de referencia (cfr. tabla 3).

Tabla 3. Tasa de actividad (15-64 años) 2000 y 2011

Países	Total		Mujeres		Mayores (55-64)	
	2000	2011	2000	2011	2000	2011
Dinamarca	80,0	79,3	75,6	76,1	58,2	63,2
Alemania	71,1	77,2	63,3	71,8	42,9	64,0
Países Bajos	75,2	78,4	66,0	73,1	39,0	58,5
Austria	71,0	75,3	62,0	69,5	30,5	42,9
Finlandia	74,5	74,9	71,9	72,7	45,9	60,9
Suecia	77,3	80,2	74,8	77,7	68,6	75,9
España	65,4	73,7	52,0	67,0	40,9	52,3

Nótese el fuerte contraste entre las tasas de actividad de las mujeres en Suecia (77,7%) y Dinamarca (76,1%) y las de España (67,0%). Ello a pesar del fuerte aumento de la tasa de actividad femenina registrado en España en la última década. Fuente: Eurostat.

También es relativamente baja la participación de los mayores (entre 55 y 64 años) en el mercado laboral. Aunque en España la participación de los mayores en la actividad laboral ha crecido en la última década, sigue siendo muy inferior a la de los países de referencia (salvo en Austria). Ello está relacionado con la más corta duración de la vida laboral de la población española, que aunque ha crecido en la última década sigue siendo muy inferior a la de los países de referencia (cfr. tabla 4).

⁸ La tasa de actividad se define como el porcentaje que representa la población activa (ocupados más parados) en la población total.

Tabla 4. Duración de la vida laboral (años)

	Total		Mujeres	
	2000	2010	2000	2010
Dinamarca	38,3	39,5	36,3	37,8
Alemania	34,3	36,8	30,8	34,0
Países Bajos	35,5	39,0	31,2	36,1
Austria	33,5	36,3	29,7	33,6
Finlandia	36,4	36,8	35,5	36,2
Suecia	36,8	40,1	35,7	38,5
España	30,8	34,3	24,2	30,9

La duración de la vida laboral es mucho más alta en Suecia (40,1 años) y Dinamarca (39,5) que en España (34,3). Es evidente su repercusión en la fiscalidad y en la financiación del sistema de pensiones de los respectivos países. Fuente: Eurostat.

b) *El déficit de capital humano.* Y otra destacada diferencia tiene que ver con el capital humano. En comparación con los países de referencia, la población española registra déficit de cualificación. Ello debido al bajo esfuerzo relativo que la economía española viene realizando en la formación de capital humano y el capital tecnológico (en agudo contraste con el exagerado esfuerzo de inversión en vivienda realizado por España en el periodo 1998-2007). Datos de Eurostat relativos a España y a los países de referencia permiten obtener algunas relevantes conclusiones (cfr. tabla 5):

- En España el esfuerzo (medido por el gasto público y privado) que se realiza en educación es inferior al de los países de referencia.
- El porcentaje de jóvenes entre 18 y 24 años que abandonan prematuramente el proceso de formación es muy alto (en 2011 el 26,5%), porcentaje muy superior al de los países de referencia.
- El porcentaje de población entre 25 y 64 años con bajo nivel educativo (niveles 0 a 2 de la escala ISCED de la UNECO⁹) en 2011 significa el 46,2%, cifra muy superior a la de los países de referencia.
- El porcentaje de población entre 25 y 34 años graduada en ciencia e ingeniería (en 2011 el 6,0%) también es inferior al de los países de referencia.
- La participación de la población entre 25 y 64 en el aprendizaje permanente, cursos de reciclaje y formación continua (en 2011 el 10,8%) es inferior al de los países de referencia.

⁹ ISCED son las siglas de *International Standard Classification of Education*, que es la clasificación internacional de niveles educativos de la UNESCO.

Tabla 5. Indicadores de capital humano en España y en los países de referencia

Indicadores	Din	Ale	PBa	Aus	Fin	Sue	Esp
Gasto en educación. % PIB. 2009							
Gasto público	8,72	5,06	5,94	6,01	6,81	7,26	5,01
Gasto privado	0,33	0,80	1,01	0,51	0,16	0,18	0,72
Gasto total (público + privado)	9,05	5,86	6,95	6,51	6,97	7,44	5,73
Población con insuficiente formación. 2011							
% jóvenes de 18-24 años con ISCED 1,2, 3c	9,6	11,5	9,1	8,3	9,8	6,7	26,5
% población de 25-64 años con ISCED 0-2	23,1	13,7	27,7	17,5	16,3	18,0	46,2
Con educación secundaria superior. 2011							
% población de 20-24 años	70,0	75,8	78,2	85,4	85,4	88,7	61,7
% población de 25-64 años	76,9	86,3	72,3	82,5	83,7	82,0	53,8
Graduados en ciencia e ingeniería. 2011							
% población entre 25-34 años	8,8	7,9	9,6	5,8	11,3	10,9	6,0
Aprendizaje permanente. 2011							
% población entre 25 y 64 años	32,3	7,8	16,7	13,4	23,8	25,0	10,8

Dinamarca (Din), Alemania (Ale), Países Bajos (PBa), Austria (Aus), Finlandia (Fin), Suecia (Sue) y España (Esp).

Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat.

Como prueban los anteriores indicadores, y otros que pudieran añadirse, la cualificación de la población activa española es claramente inferior a la de los países de referencia. Ello tiene consecuencias negativas no sólo para la evolución de la productividad del trabajo y la competitividad de las empresas en los mercados domésticos e internacionales, sino también porque limita la necesaria diversificación del modelo productivo y su orientación hacia ramas de actividad avanzadas, intensivas en tecnología y conocimiento.

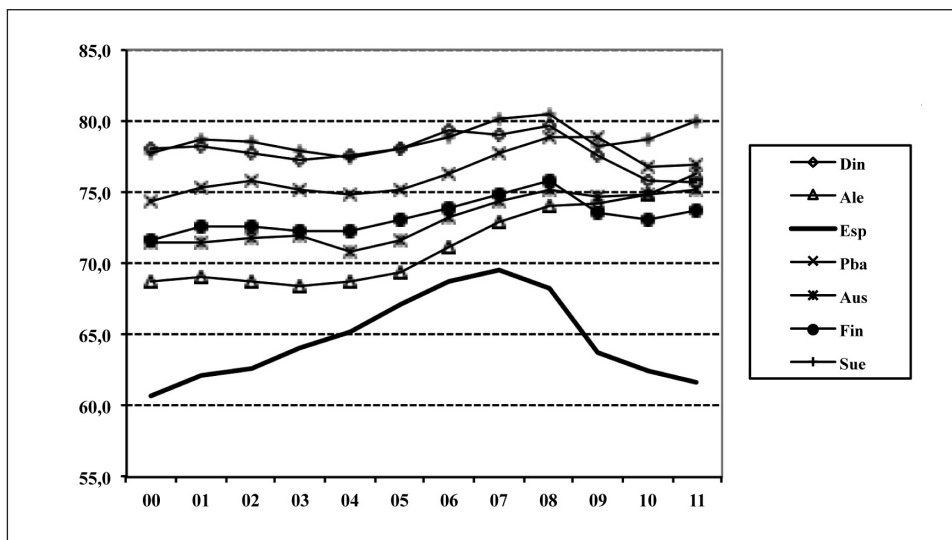
Tabla 6. Tasa de empleo total (20-64 años)

Países	Total		Mujeres		Mayores (55-64)	
	2007	2011	2007	2011	2007	2011
Dinamarca	79,0	75,7	74,7	72,4	58,9	59,5
Alemania	72,9	76,3	66,7	71,1	51,3	59,9
Países Bajos	77,8	77,0	70,7	71,4	50,9	56,1
Austria	74,4	75,2	67,2	69,6	38,6	41,5
Finlandia	74,8	73,8	72,5	71,9	55,0	57,0
Suecia	80,1	80,0	77,1	77,2	70,0	72,3
España	69,5	61,6	58,0	55,5	44,6	44,5

En 2011, Suecia (80,1%), Países Bajos (77,0%) y Alemania (76,3%) registran, a pesar de la crisis, unas tasas de empleo muy superiores a la de España (61,6%). Fuente: Eurostat.

c) *La población ocupada.* En relación a la población ocupada, los datos de Eurostat indican la muy baja tasa de empleo¹⁰ de la economía española. A pesar del mucho empleo creado en España entre 1995 y 2007¹¹, en 2007 sólo el 69,5% de la población española entre 20 y 64 años tenía empleo, por debajo de la tasa de empleo de los países de referencia. Desde 2008, debido a la crisis y su especial incidencia en el mercado laboral español, la tasa de empleo española cae dramáticamente, cosa que no ocurre en los países de referencia (cfr. tabla 6 y gráfico 1).

Gráfico 1. Tasa de empleo (20-64 años)



Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat.

El gráfico pone de manifiesto la intensa oscilación del empleo español. Partiendo de niveles muy bajos, la tasa de empleo española crece mucho hasta 2007, pero luego cae bruscamente desde 2008. La muy intensa inestabilidad laboral tiene que ver con el patrón de crecimiento de la economía española (y el modelo productivo que lleva dentro). La inestabilidad también está facilitada por los mecanismos de flexibilidad del mercado laboral español: contratación temporal y entrada de inmigrantes.

¹⁰ La tasa de empleo expresa el porcentaje que supone la población ocupada respecto de la población total.

¹¹ Según datos de Eurostat, entre 1995 y 2007 la población ocupada aumenta en 7,8 millones (de 12,5 millones en 1995 a 20,3 millones en 2007), es decir, los ocupados crecen en sólo doce años el 62,7%. Se trata de una explosión de empleo (inestable) en gran medida relacionada con el patrón de crecimiento muy desequilibrado que sigue la economía española (burbuja inmobiliaria incluida). Sin embargo, desde el primer trimestre de 2008 y hasta el tercer trimestre de 2012, debido a la crisis, los ocupados descienden en más de 3 millones (3.082 miles), un 15,1%.

Tabla 7. Crecimiento del PIB, el empleo y la productividad y coeficiente de correlación entre PIB y empleo (1995-2011)

	Tasa variación anual (tva) media		Desviación típica de las tva		Coef. correlac.	
	PIB	E	Ptv	PIB	E	PIB-E
Dinamarca	1,46	0,44	1,03	2,14	1,39	0,52
Alemania	1,43	0,54	0,89	2,05	0,77	0,53
Países Bajos	2,22	1,26	0,96	2,00	1,27	0,77
Austria	2,16	0,86	1,31	1,75	0,74	0,60
Finlandia	2,86	1,30	1,56	3,19	1,31	0,78
Suecia	2,79	0,75	2,04	2,50	1,44	0,59
España	2,76	2,02	0,74	2,21	2,97	0,96

E: empleo total. Ptv: productividad (valor añadido/empleo total).

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

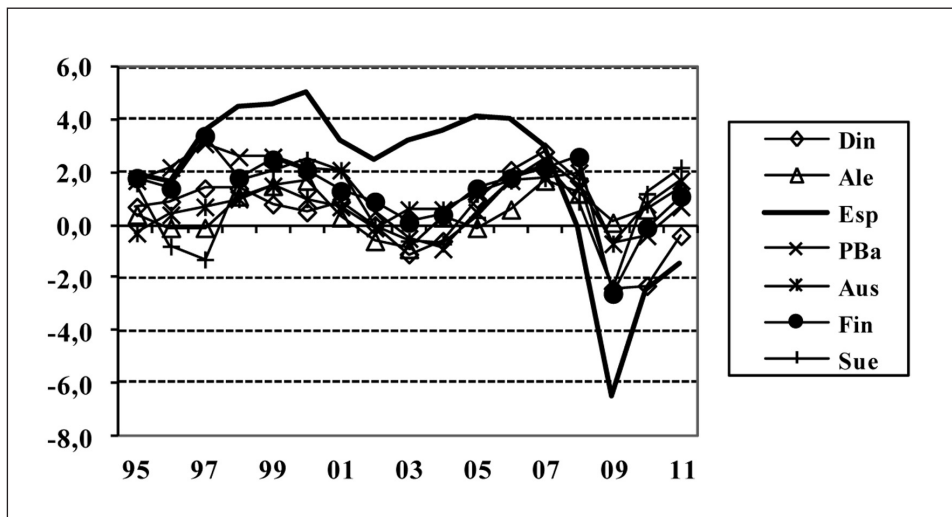
La volatilidad e inestabilidad del empleo, estimada por la desviación típica de las tasas de variación del empleo, es en España (2,97) entre dos y cuatro veces superior a la de los países de referencia. Nótese la muy baja inestabilidad del empleo en Alemania (0,77) y Austria (0,74). El vínculo entre PIB y empleo total, medido por el coeficiente de correlación entre ambas variables; es mucho mayor en España que en los países de referencia. Tales datos reflejan la singularidad española en lo que se refiere al patrón de crecimiento, el modelo productivo y el funcionamiento del mercado laboral.

La inestabilidad y vulnerabilidad del empleo. El comportamiento del empleo español presenta además dos rasgos muy acusados. Por un lado, su muy estrecho vínculo con la actividad productiva (medida por el PIB)¹², vínculo que es mucho mayor que el que registran los países de referencia. Por otro lado, el empleo español registra una oscilación cíclica mucho más intensa¹³. Aunque la oscilación cíclica del PIB (su auge y su declive en torno a la tendencia de crecimiento) no es muy diferente en España y en los países de referencia, sí es muy diferente el comportamiento del empleo, pues en España presenta una oscilación mucho más acusada. Así, tras un largo periodo (1995-2007) de muy altas tasas de crecimiento del empleo español, siguen años (2008-2012) de muy intensa caída, lo cual pone de manifiesto la gran inestabilidad del empleo en España (cfr. tabla 7 y gráfico 2).

¹² El estrecho vínculo se refleja en el coeficiente de correlación entre las tasas de variación del empleo y del PIB.

¹³ La oscilación cíclica del empleo se mide por la desviación típica de las tasas anuales de variación del empleo.

Gráfico 2. Tasas de variación anual del empleo (1995-2011)



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat.

El gráfico muestra las tasas anuales de variación del empleo en España y en los países de referencia, permitiendo apreciar como el empleo en España oscila mucho más intensamente.

Ambos rasgos del empleo español (su más estrecha vinculación con el PIB y su mayor inestabilidad) derivan del patrón de crecimiento de la economía española. En este patrón de crecimiento, por el lado del gasto, asumen un especial protagonismo el consumo final (privado y público) y, sobre todo, la inversión en vivienda, mientras que el gasto destinado a la cualificación de los recursos humanos y tecnológicos es insuficiente; y por el lado de la producción, tienen mayor peso ramas productivas muy intensivas en empleo de baja cualificación y productividad. En ese patrón de crecimiento, además, *funciona* un mercado laboral cuya flexibilidad se basa en la contratación temporal (con casi nulos costes de despido que facilitan la rápida reducción del empleo cuando cae la actividad) y en la entrada de inmigrantes (que aporta mano de obra barata en la fase de auge).

Tabla 8. Empleo temporal y a tiempo parcial (% del total). 2011

	Temporal (%)			A tiempo parcial (%)		
	Total	Var	Muj	Total	Var	Muj
Dinamarca	8,8	8,3	9,4	25,9	15,3	37,6
Alemania	14,7	14,6	14,8	26,6	10,3	45,7
Países Bajos	18,4	17,3	19,6	49,1	25,4	76,7
Austria	9,6	9,6	9,4	25,2	8,9	44,0
Finlandia	15,6	12,7	18,4	14,9	10,6	19,6
Suecia	16,4	14,5	18,3	26,0	13,7	39,6
España	25,3	24,2	26,6	13,8	6,0	23,5

Fuente: Eurostat.

Nótese el muy superior peso del empleo temporal en España, tanto en varones como en mujeres.

En cambio, el peso del empleo a tiempo parcial en España es muy inferior al que se registra en los países de referencia. Llama la atención el peso del empleo a tiempo parcial en Países Bajos (que beneficia especialmente a las mujeres). Ello sugiere que la flexibilidad del mercado laboral español se logra por vías inadecuadas, muy diferentes a las utilizadas en los países de referencia. Y que la posibilidad de conciliación entre exigencias laborales y circunstancias personales y familiares es mucho más limitada en España que en los países de referencia.

El dualismo del mercado laboral español. Una de las más acusadas particularidades del mercado laboral español es el alto peso que tiene la contratación temporal. A pesar de la intensa caída del empleo temporal durante la crisis (al ser este tipo de empleo el más castigado por el ajuste del empleo¹⁴) en 2011 el 25,4% del empleo asalariado en España tenía contrato temporal, porcentaje muy superior al de los países de referencia (cfr. tabla 8)¹⁵.

La escasa implantación del empleo a tiempo parcial. Y otra singularidad laboral española es el escaso desarrollo del empleo asalariado a tiempo parcial, que en España y en 2011 afecta al 6,0% de los varones y al 23,5% de las mujeres, porcentajes muy inferiores a los que se registran en los países de referencia. La reducida implantación del empleo a tiempo parcial no facilita la integración laboral de determinados colectivos (mujeres, jóvenes estudiantes, mayores de 55 años) que por circunstancias diversas (cuidado de hijos, estudios, situación personal, etc.) tienen dificultad de conciliar las exigencias laborales y las circunstancias personales (cfr. tabla 8).

¹⁴ Según la EPA del INE, más de la mitad de la caída total de la ocupación (algo más de 3 millones) registrada entre el primer trimestre de 2008 y el tercer trimestre de 2012 recae en la ocupación temporal (1,6 millones).

¹⁵ El alto peso del empleo temporal proporciona un gran margen de flexibilidad a la demanda de trabajo, pero desde el punto de vista macroeconómico se trata de una fórmula *fallida* de flexibilidad por sus diversos efec-

El reducido peso del empleo en sectores avanzados. Finalmente, la ocupación española, a diferencia de los países de referencia, dado su patrón de crecimiento y modelo productivo, se concentra en ramas no intensivas en tecnología y conocimiento (sector agrario, construcción y servicios poco cualificados), ramas que utilizan mano de obra poco cualificada y de baja productividad. En cambio, la participación del empleo español en sectores de alta tecnología e intensivos en conocimiento es muy inferior a la de los países de referencia (cfr. tabla 9).

El pobre comportamiento de la productividad. Del empleo español cabe señalar, asimismo, su relativamente baja productividad. En 2011 en España el PIB por hora trabajada, en paridades de poder de compra, significaba el 106,3% de la media de la UE-27, nivel que, si bien se sitúa por encima de la media de la UE-27, es muy inferior al de los países de referencia. A lo largo del periodo de auge (1995-2007), la productividad media de la economía española tiene un comportamiento muy pobre. Sólo en los años de crisis (2008-2012), debido a que el empleo cae más que el producto, se recupera algo la productividad. El bajo nivel y la pobre evolución de la productividad del trabajo en España es la consecuencia lógica del patrón de crecimiento, relativamente más orientado hacia ramas de actividad que requieren empleo poco cualificado y de baja productividad (sector agrario, construcción y servicios poco cualificados), y de la insuficiente dotación de recursos cualificados (capital humano y tecnología), que no facilita la innovación y la rápida asimilación de los cambios tecnológicos y organizativos en el conjunto del sistema productivo y una mayor orientación hacia ramas de actividad más intensivas en tecnología y conocimiento. A todo ello contribuye el comportamiento de gasto nacional (público y privado) en el que tiene un peso insuficiente la inversión en capital humano (educación y formación profesional) y capital tecnológico.

Tabla 9. Indicadores de tecnología en España y en los países de referencia

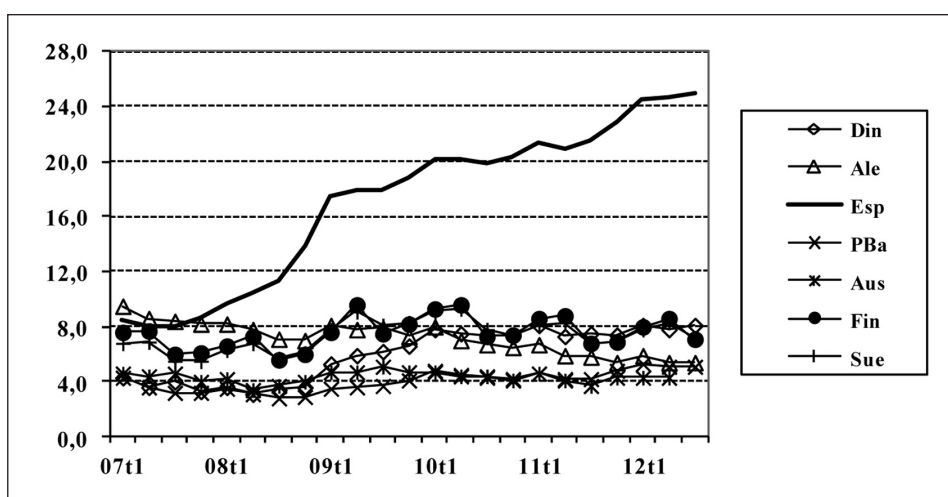
Indicadores	Din	Ale	PBa	Aus	Fin	Sue	Esp
Gasto total en I+D, % PIB. 2011	3,09	2,84	2,04	2,75	3,78	3,37	1,33
Gasto empresarial en I+D, % PIB. 2011	2,09	1,90	1,07	1,87	2,67	2,34	0,70
Exportaciones productos de alta tecnología % del total de exportaciones. 2011	9,3	13,4	17,3	11,2	8,0	13,9	4,8
Empleo en sectores de alta tecnología, en % del empleo total	5,4	4,2	3,7	3,5	5,6	5,0	3,5
Empleo en actividades intensivas en conocimiento, % del empleo total. 2011	15,6	15,1	14,9	14,0	15,3	17,4	11,8

Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat.

tos nocivos para la eficiencia económica y la cohesión social, entre los que destacan el impacto negativo en la evolución de la productividad del trabajo, la alta inestabilidad e incertidumbre laboral y la segmentación (discriminación) de la oferta laboral.

d) *El profundo desajuste laboral: el paro masivo.* El altísimo volumen de desempleo es la principal singularidad y el principal desajuste del mercado laboral español. Desde finales de los años 1970, la tasa de paro ha oscilado mucho en torno a una tasa de paro muy alta, muy superior a la de los países de referencia. Y aunque en España la tasa de paro se reduce mucho en el periodo 1995-2007, situándose a mediados de 2007 en el 8,0%, sin embargo a partir de 2008 registra un fortísimo aumento, alcanzando en el tercer trimestre de 2012 el 25,0% (cfr. gráfico 3). A pesar de que la crisis castiga también a las economías de los países de referencia, en ellos el empleo es mucho más estable, de modo que no se produce en absoluto la debacle que tiene lugar en el mercado laboral español.

Gráfico 3. La tasa de paro total. Datos trimestrales (2007-2012)



Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat.

El gráfico muestra el principal rasgo diferencial del mercado laboral español: el intenso crecimiento de la tasa de paro durante la crisis. La tasa de paro española revela el gran fracaso del mercado laboral y del patrón de crecimiento de la economía española.

**Tabla 10. Tasas de paro juvenil
(1^{er} trim. de 2008 y 3^{er} trim. de 2012)**

	07t1	12t3
Dinamarca	7,4	14,9
Alemania	12,1	9,1
P. Bajos	8,0	9,2
Austria	8,0	8,4
Finlandia	20,4	13,7
Suecia	21,4	20,0
España	17,8	52,3

Fuente elaboración propia con datos de Eurostat.
En los países de referencia, como refleja la tabla, la crisis no ha tenido la incidencia en el paro juvenil que ha tenido en España.

El porcentaje de paro de larga duración. A medida que transcurre la crisis, la caída de la demanda de trabajo y la destrucción de empleo eleva la tasa de paro y, al propio tiempo, la proporción del mismo que se convierte en paro de larga duración¹⁶. En los países de referencia, datos de Eurostat del segundo trimestre de 2012, sitúan el paro de larga situación en el entorno de 1%-2,5% de la población activa, mientras que en España alcanza el 10,9%. Este mucho mayor porcentaje indica la existencia de especiales obstáculos que dificultan la reinserción laboral de un importante porcentaje de parados, así como la especial gravedad del paro español. El alto paro de larga duración no sólo deriva de rigideces del mercado laboral (falta de cualificación, inadecuada información, desincentivos a la búsqueda de empleo, factores de arraigo que inhiben la movilidad geográfica, etc.), sino principalmente del fracaso de un patrón de crecimiento inestable, con alta dependencia financiera, poco competitivo internacionalmente y concentrado en actividades de bajo valor añadido y productividad.

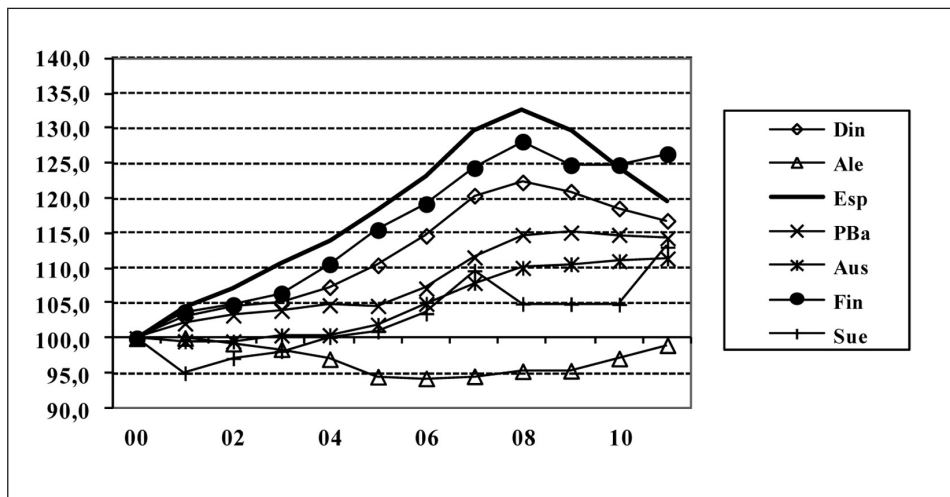
El altísimo paro juvenil. Datos de Eurostat del tercer trimestre de 2012 ponen de manifiesto otra especial característica del mercado laboral español, la enorme incidencia del paro en los jóvenes (entre 15 y 24 años), cuya tasa de paro (52,3%) supera con mucho la de los países de referencia (cfr. tabla 10). Los jóvenes, gran parte de los cuales son contratados temporalmente, es el principal colectivo objeto del ajuste del empleo derivado de la crisis.

e) La evolución indiciada de los salarios y el aumento de los costes laborales unitarios. El análisis del comportamiento salarial evidencia signos de indiciación respecto del IPC (crecimiento salarial guiado principalmente por el crecimiento de los precios, más que por la evolución de la productividad); indiciación en la que influye el tipo de

¹⁶ Los parados de larga duración son los que llevan más de un año buscando empleo.

negociación colectiva que afecta a gran parte de los salarios (aunque no a todos). El comportamiento salarial, juntamente con el de la productividad, determina el coste laboral unitario. Dado que en los años anteriores a la crisis (2000-2007) la inflación española es más alta que la de los países de referencia y el crecimiento de la productividad menor (hechos ambos derivados del patrón de crecimiento de la economía española), durante ese periodo los costes laborales unitarios españoles crecen más intensamente que en los países de referencia, con la consiguiente pérdida de competitividad exterior (cfr. gráfico 4).

Gráfico 4. Índice de coste laboral unitario nominal (2000-2011)



Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat.

El gráfico muestra entre 2000 y 2007 el coste laboral unitario (ratio salario/productividad) crece mucho más en España que en los países de referencia, con la consiguiente pérdida de competitividad exterior. A partir de 2008, con la crisis, se inicia un lento proceso de ajuste del coste laboral unitario, todavía insuficiente.

Síntesis de las singularidades del mercado laboral español. Muchos son, por tanto, los comportamientos singulares y anómalos que en la actualidad, y en relación a países europeos avanzados, se dan en el mercado laboral español:

- El bajo grado de participación de la población en el mercado laboral, especialmente baja en el caso de las mujeres y los mayores de 55 años, así como la menor duración de la vida laboral.
- El déficit de cualificación de una parte relevante de la oferta laboral, dado el insuficiente esfuerzo realizado en capital humano y tecnológico y los precarios ratios que reflejan los niveles educativos alcanzados.

- La baja tasa de empleo total, debida sobre todo a la baja tasa de empleo femenino y de los mayores de 55 años. La intensa vinculación entre empleo y actividad económica. La muy intensa inestabilidad (oscilación cíclica) del empleo.
- La relativa especialización del empleo en ramas de actividad de baja cualificación y productividad.
- La alta precariedad del empleo español (contratación temporal), que facilita el ajuste laboral vía despidos. El escaso peso del empleo a tiempo parcial, que no facilita la conciliación laboral (entre trabajo y circunstancias familiares y personales) y, por tanto, la participación de determinados colectivos en el mercado laboral.
- El paro masivo y creciente (por la crisis), así como la alta incidencia del paro de larga duración, y el altísimo paro juvenil.
- El inadecuado dinamismo salarial (crecimiento salarial superior al de la productividad), que hace crecer excesivamente los costes laborales unitarios.

IV. Algunas buenas prácticas laborales europeas

El concepto de flexiguridad. El concepto de *flexiguridad* aparece en los años 1990 con ocasión de la aplicación de reformas laborales en Países Bajos y Dinamarca. Como el propio término expresa, trata de combinar y conciliar dos necesidades diferentes (*¿necesariamente contrapuestas también?*) de los partícipes del mercado laboral: la flexibilidad requerida por las empresas y la seguridad demandada por los trabajadores asalariados.

Objetivos de la flexiguridad. Dos objetivos persigue la flexiguridad. Por un lado, hacer posibles mejoras de la competitividad de las empresas en momentos de rápido cambio tecnológico y creciente tensión competitiva, facilitando ajustes en sus sistemas productivos que pueden implicar cambios en la organización del trabajo y ajustes en las plantillas. Por otro lado, trata de asegurar una inteligente protección social a los trabajadores, compatible con la mayor flexibilidad laboral. La flexiguridad busca compensar la pérdida de seguridad derivada de medidas de flexibilización laboral (que puedan generar pérdida de puestos de trabajo para los trabajadores) adoptando medidas que mejoren de forma más efectiva la seguridad de los trabajadores, asegurando no sólo un nivel de ingresos suficiente, sino principalmente mejorando la información, la orientación, la formación profesional y las oportunidades de empleo. La flexiguridad implica, por tanto, una seguridad no centrada en la protección del puesto de trabajo que ocupa el trabajador, sino en la *empleabilidad* del trabajador, entendida como la capacidad del trabajador de permanecer y progresar en el mercado laboral, empleabilidad que le asegura una rápida transición entre puestos de trabajo, caso de perder el que ocupa en un momento dado, y el progreso en la carrera laboral. Por ello, la flexiguridad hace especial hincapié en la formación y el reciclaje profesional, así

como en otras medidas de política laboral activa (orientación e información), presuponiendo en todo caso un patrón de crecimiento equilibrado y sostenido.

Dimensiones de la flexiguridad. A la sistematización de la flexiguridad han habido muchas aportaciones, siendo destacable el trabajo de Wilthagen y Tros que ofrece la denominada matriz de flexiguridad (Wilthagen and Tros, 2004). En el lado de la flexibilidad se destacan cuatro dimensiones a través de las cuales un mercado laboral puede ganar flexibilidad: la flexibilidad *externa o numérica* (que implica facilidad de contratación y despido), la flexibilidad *interna* (que posibilita el ajuste del tiempo de trabajo de los trabajadores empleados, afecta a los horarios, turnos, empleo a tiempo parcial, etc.), la flexibilidad *funcional* (que facilita la reorganización de los procesos productivos y las tareas dentro de la empresa, etc.) y la flexibilidad *salarial* (que hace posible acuerdos salariales no indicados al IPC, sino acordes con la evolución de la productividad o con los resultados empresariales, permitiendo salarios variables).

Por el lado de la seguridad surgen otras cuatro dimensiones: la seguridad del *puesto de trabajo*, lograda a través del coste de despido (que incrementa la probabilidad de que el trabajador mantenga el puesto de trabajo); la seguridad que otorga al trabajador su *empleabilidad*, obtenida vía formación y reciclaje profesional (que hace posible el logro de otro empleo en caso de perder el que se tiene); seguridad relativa a la *renta* (a través del establecimiento de prestaciones de desempleo); y finalmente, la seguridad de *conciliación* entre la vida laboral y la vida personal (lograda a través de empleos a tiempo parcial, flexibilidad de horarios, teletrabajo, etc.).

La matriz de flexiguridad facilita la elaboración de una amplia tipología de mercados laborales según el acento que pongan en una u otra dimensión de la flexibilidad y la seguridad. Además, evidencia que mejoras en la flexibilidad no se consiguen sólo, ni principalmente, a través de la reducción de costes de despido, sino también mediante otras medidas flexibilizadoras, siendo especialmente importantes las medidas de flexibilidad interna y de flexibilidad salarial. Una reforma laboral en la línea de la flexiguridad no debería necesariamente centrarse en la reducción de los costes de despido como fórmula flexibilizadora y siempre debería ir acompañada de mejoras de política laboral activa, y del establecimiento de un patrón de crecimiento estable y sostenido, sin el cual cualquier grado de empleabilidad queda en entredicho¹⁷.

Principios de flexiguridad. El concepto de flexiguridad ha suscitado numerosas reflexiones y reacciones por parte de las instituciones públicas y los interlocutores econó-

¹⁷ Es evidente que a una parte de los jóvenes españoles que buscan empleo (y alimentan las altísimas cifras del paro) no les falta empleabilidad (son licenciados e ingenieros que disponen de buena formación técnica y profesional, así como adecuada orientación e información sobre oportunidades de empleo), pero sólo parecen tener como horizonte profesional la emigración a otros países, debido a que en su propio país hay una profunda falta de dinamismo económico derivada de los desequilibrios acumulados por su patrón de gasto (alto endeudamiento exterior), por la debilidad de su modelo productivo (con insuficiente capacidad competitiva y orientación exportadora), por la falta de competencia en muchos mercados (servicios e industrias de red) y por la fijación inflacionista de las rentas (del trabajo y del capital). Y es que el mercado laboral más *perfecto*, por sí solo sin un patrón de crecimiento estable y sostenido, no asegura suficiente empleo en cantidad y calidad.

micos y sociales, siendo especialmente destacable la participación de las instituciones comunitarias en el desarrollo del concepto de flexiguridad. Así la Comisión Europea formula una serie de principios básicos relativos a la flexiguridad enfatizando la importancia de: a) los contratos laborales flexibles y fiables, que faciliten la mejora de la competitividad de las empresas; b) el aprendizaje permanente y generalizado, que asegure adaptabilidad y empleabilidad de los trabajadores, especialmente de aquellos que son más vulnerables; c) las políticas laborales activas eficaces, que ayuden a las personas a afrontar transiciones rápidas (de la inactividad a la participación laboral, y del desempleo al empleo); y d) sistemas modernos de seguridad social incluyendo prestaciones (bien diseñadas), que ayuden a las personas a mantener niveles de renta y a conciliar trabajo con responsabilidades privadas (Comisión Europea, 2007).

Partiendo de estos principios, un Grupo de Expertos creado por la Comisión Europea para el desarrollo de políticas de flexiguridad expresa la necesidad de lograr un equilibrio entre derechos y responsabilidades de los agentes del mercado laboral (empresas y trabajadores), adaptar las medidas a las particularidades institucionales de los diferentes Estados (la flexiguridad no exige idénticas leyes en todos los Estados), promover tanto flexibilidad interna como la externa, asegurando alta movilidad (rápidas transiciones entre puestos de trabajo), reducir la discriminación entre trabajadores fijos y temporales, afrontar desfases de cualificación profesional y ofrecer iguales oportunidades a grupos vulnerables (mujeres, mayores, jóvenes, inmigrantes, discapacitados), facilitar la conciliación entre las exigencias laborales y circunstancias personales (cuidado de hijos y mayores, estudios, etc.), mejorar los incentivos a la búsqueda de empleo de los parados, desincentivar la economía sumergida, lograr un diálogo social profundo y un clima de confianza entre interlocutores económicos y sociales y entre éstos y las autoridades, y tener en cuenta las disponibilidades financieras de las administraciones públicas y la sostenibilidad de sus finanzas (European Expert Group on Flexicurity, 2007).

Criterios y medidas para lograr flexiguridad. Abundando en lo señalado más arriba, un reciente trabajo de Mandl y Celikel-Esser expone criterios y medidas para impulsar flexiguridad (Mandl y Celikel-Esser, 2012):

- El desarrollo de políticas macroeconómicas sanas, que eviten desequilibrios macroeconómicos, así como la realización de reformas estructurales que hagan posible un entorno empresarial (financiero, fiscal, administrativo, comercial) propicio a la actividad económica.
- El establecimiento de un marco laboral que posibilite el acceso al mercado laboral de los que no tienen empleo y que, al propio tiempo, facilite la transición entre puestos de trabajo de los trabajadores que lo pierdan.
- La implementación de políticas laborales activas que sean eficaces (información de oportunidades de empleo, asesoramiento, formación y reciclaje profesional, etc.).

- Desarrollo del aprendizaje permanente a lo largo de la vida laboral, que asegure la empleabilidad de los trabajadores, mejore las competencias y cualificaciones profesionales, y facilite la movilidad laboral, las transiciones laborales y el progreso en las carreras profesionales.
- El rediseño de los sistemas de protección social eficientes, de modo que al propio tiempo que garantizan niveles de renta, incentivan la integración laboral.
- Actuaciones favorecedoras de un diálogo social que contribuya a un equilibrio negociado entre flexibilidad y seguridad, mejore el funcionamiento sin fricciones del mercado laboral y facilite la adaptabilidad de empresas y trabajadores.

La fórmula alemana de ajuste laboral. En algunos años de la presente crisis, Alemania ha registrado tasas de crecimiento del PIB negativas, incluso mayores que las registradas por España, y sin embargo en dichos años su tasa de desempleo apenas aumentó. A ello, sin duda, ha contribuido la fórmula de ajuste laboral dominante en las relaciones laborales de la industria alemana. Esta fórmula busca mantener el empleo (evitar el desempleo) recurriendo a simultáneos ajustes del salario y de la cantidad de horas trabajadas, impidiendo que el ajuste recaiga sólo en el empleo (los puestos de trabajo). La fórmula alemana implica un pacto temporal en el que la empresa se compromete a no despedir a sus empleados, los trabajadores reducen proporcionalmente su jornada laboral y su salario, y el gobierno participa en el ajuste compensando la pérdida de salario de los trabajadores, compensación que se incrementa si los trabajadores utilizan sus nuevas horas libres para obtener mayor formación.

Ventajas e inconvenientes. Varias son las ventajas que presenta esta fórmula de ajuste. Las empresas con dificultades transitorias de demanda y liquidez pueden recurrir a la reducción de jornada para no despedir a sus trabajadores y mantener la plantilla (y su capital humano). Los trabajadores sufren cierta reducción de horas de trabajo y de ingresos, pero no pierden el empleo y la cualificación asociada al puesto de trabajo. Las horas liberadas las pueden dedicar a mejorar su cualificación. El impacto de las crisis en las finanzas públicas es menor, pues es más barato subvencionar este empleo parcial que pagar prestaciones de desempleo a los despedidos (Espínola, 2011: 141-142).

Esta fórmula de ajuste reduce la incertidumbre económica, evita la conflictividad laboral en las crisis y fomenta la inversión en formación. Sin embargo, la fórmula sólo parece útil en situaciones de crisis sectorial de carácter transitorio (en las que la demanda del sector se reduce de manera transitoria). En cambio, no es útil en caso de sectores con estructura sobredimensionada, que requieren un ajuste permanente (por ejemplo, el requerido por el exceso de capacidad generado por la burbuja inmobiliaria). Además, la fórmula está más orientada a mantener el empleo (evitar su destrucción), pero puede resultar menos útil para crear nuevo empleo. Por lo demás, esta fórmula de ajuste exige controles administrativos (con los consiguientes costes) para evitar que, por un lado, las empresas, ante situaciones que reclaman un ajuste permanente de capacidad (para las que no está prevista esta fórmula de ajuste), trasla-

den al contribuyente parte de su coste, demorando la necesaria reasignación del factor trabajo; y, por otro, que los trabajadores, en vez de dedicar las horas liberadas a formación, las utilicen en actividades de economía sumergida (cfr. Comisión Europea, 2009).

El modelo austriaco de indemnización por despido. La indemnización por despido, en la medida en que depende de la antigüedad del trabajador en la empresa, reduce la flexibilidad de la demanda de trabajo (pues encarece y dificulta el ajuste de la plantilla en caso de crisis) y reduce también la movilidad de los trabajadores entre empresas (dado que incentiva que el trabajador se mantenga en la empresa para no perder indemnización en caso de despido). Por tanto, no facilita los reajustes laborales necesarios en una economía dinámica, no sólo en caso de crisis sino en todas las fases del ciclo económico. Esta rigidez laboral trata de ser superada por el modelo austriaco. En él, cada trabajador dispone en una institución de la Seguridad Social de un fondo individual e intransferible al que la empresa que contrata al trabajador cotiza mensualmente (el 1,5% del salario). En caso de despido, la empresa no abona la indemnización, que es abonada por el fondo individual. Si el trabajador cambia de empresa no pierde el fondo individual constituido, y la nueva empresa es ahora quien cotiza al fondo individual. En caso de que el trabajador no sea despedido nunca y se jubile, el fondo individual no lo pierde el trabajador, sino que complementa su pensión de jubilación.

Ventajas e inconvenientes. Esta fórmula de gestionar la indemnización por despido tiene dos ventajas. Por un lado, fomenta la movilidad laboral entre empresas (al desaparecer el incentivo del trabajador a no moverse y así no perder antigüedad y, por tanto, indemnización). Por otro lado, evita que las empresas tengan que afrontar la indemnización por despido íntegramente en un momento concreto; diluye en el tiempo el pago de la indemnización. El inconveniente es que incrementa el coste laboral en la cuantía de la cotización mensual al fondo que la empresa tiene que realizar (Espínola, 2011: 143).

V. Principales conclusiones

1. Es obvio que afrontar el drama del mercado laboral español debe ser la prioridad de la política económica española. No basta con adoptar medidas flexibilizadoras del mercado laboral para crear empleo y reducir el paro. Si el empleo español tiene un alto componente de volatilidad e inestabilidad, ello se debe en gran medida a las características del patrón de crecimiento español. Es fundamental cambiar el patrón de crecimiento, aunque no pueda hacerse de forma sencilla y rápida y ello exija esfuerzos continuados, más allá del horizonte del ciclo electoral, porque del patrón de crecimiento depende la cantidad, calidad y estabilidad del empleo.

2. Más en concreto, España necesita cambiar el modelo productivo (o, si se prefiere, impulsar más decididamente el cambio incipiente, ya en marcha, del modelo productivo), lograr un modelo no tan concentrado en ramas con alto componente volátil y estacional, no tan dependiente de ramas intensivas en trabajo poco cualificado y de baja productividad, un modelo más diversificado y más orientado hacia la exportación. Sólo así se podrá lograr estabilidad en el empleo y evitar su intensa volatilidad.
3. Cambiar el modelo productivo exige (además de reformas estructurales que creen un entorno más estimulante del trabajo, la actividad empresarial, la innovación y la apertura exterior) otro patrón de gasto, en el que la inversión especulativa no recobre el protagonismo y el consumo final adopte pautas de moderación (no creciendo más que la renta disponible). Ello permite que el binomio inversión productiva/ahorro asuma el papel revitalizador del modelo productivo que le corresponde, evitando el excesivo endeudamiento exterior. Particular importancia tiene la inversión en capital humano y tecnológico.
4. La política de ajustes no debería ignorar la importancia que tienen para la reorientación del modelo productivo el gasto en capital humano (educación, formación, cualificación y reciclaje profesional) y capital tecnológico. Estos gastos son imprescindibles para la diversificación del modelo productivo hacia ramas más avanzadas y con proyección exportadora. Por ello, la política de recortes de gasto público no debería perder el norte, debería actuar de forma inteligente (no indiscriminada), pensando más en el potencial de crecimiento de la economía.
5. También el cambio del modelo productivo hacia la diversificación productiva y exportadora demanda una formación de precios y rentas no inflacionista. Mayor competencia en muchos servicios es fundamental, pero también lo es una fijación de rentas del trabajo (salarios) y del capital (dividendos) no indexada, sino acorde con el crecimiento de la productividad total de los factores, es decir, con el progreso tecnológico y las mejoras organizativas.
6. Es importante que el modelo productivo cuente con un mercado laboral flexible, pero ello no se consigue solo ni principalmente a través del abaratamiento de los costes de despido (medida especialmente inoportuna si se adopta en momentos de recesión económica). Medidas de flexibilidad interna (horas, jornadas, tareas) y de flexibilidad salarial, así como el reforzamiento (no el recorte) de medidas de política laboral activa, pueden tener efectos más positivos y menos traumáticos para la dinámica macroeconómica y el empleo, tal como ilustra la fórmula alemana de ajuste laboral.
7. Es muy necesario el cambio del concepto de seguridad en la cultura laboral, desde una seguridad centrada en la protección del puesto de trabajo mediante leyes restrictivas del despido, hacia una seguridad entendida como la capacidad del trabajador de mantenerse en el empleo, aunque no necesariamente en el mismo puesto de trabajo. Esta seguridad requiere no sólo mayor empleabilidad

en la oferta laboral (mayor adecuación de las cualificaciones profesionales a los requerimientos de la dinámica productiva), sino también la vigencia de un patrón de crecimiento dinámico y competitivo.

Bibliografía

- CALMFORS, L (2007), *Flexicurity – An Answer or a Question? European Policy Analysis*, SIEPS, November Issue 6.
- COMISIÓN EUROPEA (2007), *Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad*. COM(2007) 359 final. Bruselas, 27.6.2007.
- COMISIÓN EUROPEA (2009), *Un compromiso compartido a favor del empleo*. COM(2009) 257 final.
- COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION (2009), *Flexicurity in times of crisis. Council conclusions*. Brussels, 28 May 2009.
- ESPÍNOLA, J. R. DE (2010), *Desafíos y estrategias de la UE*. Madrid: Lid Editorial.
- ESPÍNOLA, J. R. DE (2011a), *Crisis y futuro de la economía española*. Madrid: Editorial Universitas.
- ESPÍNOLA, J. R. DE (2011b), “Interacciones recesivas y déficit institucional en la Eurozona”, *Boletín de Estudios Económicos*, Asociación de Licenciados Universidad Comercial de Deusto, vol. LXVI, diciembre, 2011, nº 204, pp. 405-432.
- EUROPEAN COMMISSION (2006), “Flexibility and security in the EU labour markets”. *Employment in Europe 2006*, Chapter 2, Luxembourg.
- EUROPEAN COMMISSION (2012a), *Open, dynamic and inclusive labour markets*. SWD(2012) 97 final, Strasbourg, 18.4.2012.
- EUROPEAN COMMISSION (2012b), *Hacia una recuperación generadora de empleo*. COM(2012) 173 final, Brussels, 18.4.2012.
- EUROPEAN COMMISSION (2012c), *Moving Youth into Employment*, COM(2012) 727 final. Brussels, 5.12.2012.
- EUROPEAN EXPERT GROUP ON FLEXICURITY (2007), *Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones*. Brussels: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. European Commission.
- HÜFNER, F. and C. KLEIN (2012), “The German Labour Market: Preparing for the Future”, *OECD Economics Department Working Papers*, nº 983, OECD Publishing.
- MANDL, I. y CELIKEL-ESSER, F (2012), “The concept of flexigurity”, *The second phase of flexicurity: an analysis of practices and policies in the Member States*, Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Publications Office of the European Union.
- WILTHAGEN, T. and TROS, F. (2004), “The concept of ‘flexicurity’: A new approach to regulating employment and labour markets”, *Transfer*, vol. 10, nº. 2, pp. 166–186.