

La Estrategia Lisboa y los mercados laborales en la Unión Europea

Autor: José Ramón de Espínola Salazar

Resumen

Este artículo, tras sintetizar los ambiciosos objetivos de la Estrategia Lisboa en materia de empleo, describe el pobre comportamiento laboral de la UE-25 desde 2000 a 2004, constatando al propio tiempo las notables diferencias laborales que se dan entre los países del norte y el resto de Europa. El artículo sostiene, finalmente, que el deficiente comportamiento de los mercados laborales de los países del centro y sur de Europa les obliga a tomarse más en serio las reformas requeridas por la Agenda de Lisboa.

Palabras clave: Estrategia Lisboa, mercados laborales europeos, empleo, desempleo

Summary

This article summarizes the Lisbon Strategy's aims for improving the European economy and increasing employment and describes the poor behavior of the European job markets from 2000 to 2004, highlighting the differences between the job markets in the northern European countries and those in the rest of Europe. Finally, the article states that the latter countries should put into greater effect the reforms that the Lisbon Strategy requires.

Key words: Lisbon Strategy, European job markets, employment, unemployment

Introducción

Trascurrida casi la mitad del horizonte temporal contemplado por la Estrategia Lisboa (la primera década del siglo XXI), este artículo recuerda los objetivos y contenidos básicos de la Estrategia Lisboa (epígrafe 1), contrastándolos con los resultados de los mercados laborales de la Unión Europea en 2004 (epígrafe 2), para obtener algunas conclusiones sobre la heterogeneidad de los mercados laborales europeos (el mejor funcionamiento en los países del norte) y la mayor urgencia de realizar reformas en los países del continente y el sur (epígrafe 3).

I. La Estrategia Lisboa de la Unión Europea

La Estrategia Lisboa surge en el Consejo Europeo de Lisboa (marzo de 2000), siendo complementada en sucesivos Consejos Europeos de Estocolmo (marzo de 2001), Gotemburgo (junio de 2001), Barcelona (marzo de 2002) y otros. Su diseño resulta tras el

análisis en profundidad de la dinámica de las economías europeas en la última década del siglo XX, en comparación con la experimentada por otras economías avanzadas, especialmente la economía americana.

En ese análisis se constata la debilidad relativa del crecimiento europeo debida al menor crecimiento de la productividad y al escaso empleo creado, que se pone de manifiesto en la baja tasa de empleo (especialmente en las mujeres, los jóvenes, los mayores de 55 años y los menos cualificados) y el alto desempleo estructural.

Los pobres resultados en productividad y empleo se atribuyen a un conjunto de factores estructurales que interactúan unos respecto de los otros: el retraso en la generación y difusión de las nuevas tecnologías, el reducido dinamismo empresarial y el menor desarrollo de las ramas de servicios, la insuficiente implantación del mercado interior, la escasa integración financiera, el inadecuado comportamiento de la estructura administrativa y el funcionamiento rígido de los mercados laborales.

Asimismo, en el diseño de la Estrategia Lisboa se tienen en cuenta importantes retos a los que se enfrentan las economías europeas en las primeras décadas del siglo XXI: por un lado, la creciente globalización de la actividad económica unida a la aceleración del cambio tecnológico, con importantes efectos sobre la competitividad y exigencias de reestructuración del sistema productivo; y por otro el envejecimiento demográfico de las sociedades europeas, con intensas repercusiones sobre las finanzas públicas.

Frente a estos retos, la reflexión de Lisboa no ignora importantes activos con que cuentan las economías europeas, destacando entre ellos la estabilidad macroeconómica (baja inflación, relativo equilibrio en las finanzas públicas y en las balanzas de pagos, etc.), la existencia de un gran mercado en proceso unificación y ampliación (por la incorporación de los países del

este), un importante capital humano e instituciones de protección social con capacidad para amortiguar los efectos sociales derivados de la reestructuración del sistema productivo.

Con este panorama, en Lisboa se estable un ambicioso y múltiple objetivo estratégico para la economía europea a lograr durante la primera década del siglo XXI: “convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social”¹. Posteriormente el Consejo Europeo de Gotemburgo incluye en la Estrategia de Lisboa la dimensión medioambiental para “invertir las tendencias que amenazan la futura calidad de vida”².

Aquí se inserta la Tabla 1

A partir de la fijación de los objetivos, se establece el contenido de la Estrategia Lisboa en el que subyace un concepto de desarrollo que exige al crecimiento que sea sostenible desde tres perspectivas: económica, social y medioambiental.

La sostenibilidad económica del crecimiento se pretende mediante el mantenimiento de un marco macroeconómico estable que fomente expectativas y conductas de los agentes económicos favorables al crecimiento. Junto a ello, se sostiene la necesidad de llevar a cabo cambios básicos que posibiliten la mejora de la competitividad, lo cual exige subsanar el desfase tecnológico (operar el tránsito a una economía basada en el conocimiento), así como otras importantes reformas estructurales que permitan un crecimiento autoalimentado y persistente en el tiempo (mayor dinamismo empresarial, culminación del mercado interior, integración financiera, reforma administrativa y de las finanzas públicas).

¹ CONSEJO EUROPEO DE LISBOA. Conclusiones de la Presidencia, nº 5. Lisboa, 23-24 de marzo 2000.

² CONSEJO EUROPEO DE GOTEMBURGO. Conclusiones de la Presidencia, nº 19. Gotemburgo, 15-16 de junio 2001.

En relación con la sostenibilidad social del crecimiento, particular importancia concede la Estrategia Lisboa a la modernización del modelo social europeo en general y de las relaciones laborales en particular, con una doble pretensión: por un lado contribuir a la mejora de la competitividad, y por otro asegurar la cohesión social y la viabilidad financiera futura de las prestaciones del Estado de bienestar, frente al *shock* demográfico del envejecimiento.

Finalmente, en relación con la sostenibilidad medioambiental, la Estrategia Lisboa establece la necesidad de que la dinámica económica no se desentienda de sus externalidades medioambientales, no reflejadas en los precios de mercado, poniendo especial énfasis en cuatro áreas: el cambio climático, influido por las emisiones de gases con efecto invernadero derivadas de la actividad económica; los efectos externos negativos generados por los transportes (congestión, ruido, contaminación); las amenazas a la salud debidas a deficiencias en la producción de alimentos y al uso de productos químicos; y la desertización, el deterioro de ecosistemas y la pérdida de la diversidad biológica³.

En consecuencia, se constata que la Estrategia Lisboa incluye entre sus pilares básicos la reforma de las relaciones laborales, poniendo especial énfasis en dos actuaciones:

- La inversión en capital humano, como acción fundamental para lograr no sólo mayor eficiencia (el cambio a la nueva economía, basada en el conocimiento), sino también mayor cohesión social, frente a la *exclusión digital* derivada de una desigual participación de los colectivos sociales en la educación y las nuevas tecnologías.
- La modernización de las finanzas del Estado de bienestar, es decir, la reforma del sistema de incentivos/desincentivos que llevan incorporadas la fiscalidad y las prestaciones sociales, de manera que estimulen la participación activa en el mercado laboral, faciliten la creación de más y mejores empleos, que son “la mejor salvaguardia

³ Cfr. CONSEJO EUROPEO DE GOTEMBURGO. Conclusiones de la Presidencia, nº 27-32.

de la exclusión social⁴, y aseguren la viabilidad financiera futura de las prestaciones sociales⁵.

Implícita en la formulación de la Estrategia Lisboa subyace la idea de *adaptabilidad* del mercado laboral a las exigencias de la nueva economía basada en el conocimiento y, al propio tiempo, un nuevo concepto de *seguridad en el empleo*. Frente a la concepción tradicional de seguridad en el empleo entendida como mantenimiento del mismo empleo, en la que la movilidad funcional y geográfica tienen una importancia secundaria, surge un concepto de seguridad en el empleo consistente en la *capacidad de los trabajadores de adquirir y renovar sus habilidades* y, por ello, mantenerse en el empleo, pero no necesariamente en el mismo empleo.

Esta nueva concepción de la seguridad en el empleo, acorde con la necesidad de tránsito a la economía del conocimiento, exige por un lado un suficiente dinamismo empresarial, del que se derive la creación continua de nuevos empleos, y al propio tiempo polivalencia y movilidad del factor trabajo, desde tareas, empresas, sectores en declive hacia tareas, empresas, sectores en expansión. De manera que la movilidad laboral adquiere una importancia clave en la dinámica de crecimiento y en el ajuste del mercado laboral.

En la activación y movilidad del factor trabajo incide de manera explícita la Estrategia Lisboa concediendo especial importancia a la educación y formación profesional, especialmente en el caso de los colectivos con mayores problemas presentes o futuros de inserción laboral (jóvenes, adultos parados y ocupados con riesgo de pérdida del empleo)⁶. Asimismo, en la lógica de la Estrategia Lisboa está la revisión de los incentivos y desincentivos asociados a la fiscalidad y las prestaciones del Estado de bienestar de manera

⁴ Cfr. CONSEJO EUROPEO DE LISBOA. Conclusiones de la Presidencia, nº 32.

⁵ Nótese que la Estrategia Lisboa subraya la complementariedad entre la búsqueda de eficiencia y cohesión social.

⁶ Cfr. CONSEJO EUROPEO DE LISBOA. Conclusiones de la Presidencia, nº 24, 25, 26 y 29.

que *el trabajo sea rentable*⁷, así como el impulso a fórmulas de empleo que, facilitando la conciliación de vida laboral y personal, estimulen la participación de colectivos con baja presencia laboral⁸.

II. Los mercados laborales de la Unión Europea

Como en otros ámbitos de la economía, la Unión Europea-25 (UE-25) registra una notable heterogeneidad de mercados laborales nacionales. Dado el elevado número de Estados miembros, para simplificar el análisis, este artículo analiza variables laborales de los seis mayores Estados miembros: Alemania, España, Francia, Italia, Polonia y Reino Unido. Los Seis significan en 2004 el 74,6% de la población del conjunto de la UE-25, el 73,8% de su empleo y el 76,9% del VAB. Al significar más de las tres cuartas partes de la economía y demografía de la UE-25, los Seis son una muestra muy representativa, por lo que el análisis de sus mercados laborales permite obtener conclusiones válidas para el conjunto de la Unión.

Aquí insertar la tabla 2

Entre los Seis se dan situaciones laborales distintas que expresan la heterogeneidad europea. Por un lado, el Reino Unido representa el modelo anglosajón, de mayor flexibilidad y menor grado de protección laboral; Francia y Alemania, reflejan el modelo continental con mayor protección laboral; Italia y España contienen rasgos de lo que se puede denominar modelo mediterráneo; y finalmente Polonia es una buena muestra de la situación laboral de los países del este.

Por tanto, el artículo parte de la idea de que no existe un único modelo de mercado laboral en Europa, sino varios: el anglosajón, el continental, el mediterráneo y el de los países del este.

⁷ Cfr. CONSEJO EUROPEO DE LISBOA. Conclusiones de la Presidencia, nº 31.

⁸ Cfr. CONSEJO EUROPEO DE LISBOA. Conclusiones de la Presidencia, nº 29.

Ello sin perjuicio de las diferencias que puedan darse entre países integrados en un mismo modelo.

Aunque los Seis constituyen una parte muy significativa del conjunto de la Unión, en los restantes diecinueve países se dan situaciones laborales de gran interés. Así, por ejemplo, los países del norte de Europa distintos del Reino Unido (Finlandia, Suecia, Dinamarca, Holanda e Irlanda) registran experiencias laborales que no deben ser pasadas por alto. Por ello, aun cuando el trabajo se centra en los Seis, se hacen referencias puntuales a estos países cuando se tratan variables en las que dichos países registran un comportamiento destacado. Asimismo, como referencia externa se utilizan datos de EEUU, que en relación con el conjunto de la UE-15 tiene una población del 64% y un empleo del 70%, un tamaño por tanto inferior al de los Seis.

Para describir el comportamiento de los mercados laborales de la UE-25, se analizan tres tipos de variables relativas al empleo, al desempleo, a los incentivos al trabajo y gasto en políticas laborales activas, utilizando los datos más recientes publicados por Eurostat en la base de datos que ofrece en su página web⁹, que para la mayoría de las variables incluye el año 2004. Particular atención se presta a los denominados indicadores estructurales, creados por Eurostat para el seguimiento y evaluación de los comportamientos laborales relacionados con los objetivos de la Estrategia Lisboa.

II.1. El empleo

La importancia del empleo, que es la principal resultante de las relaciones laborales, es evidente. Conjuntamente con la productividad del trabajo, el empleo determina el valor añadido de la economía, que al generar rentas salariales, sostiene el consumo final y, por tanto, la dinámica económica global. Asimismo, el empleo a través de las cotizaciones

⁹ <http://europa.eu.int/comm/eurostat/>

sociales financian las prestaciones del Estado de bienestar (pensiones, subsidios de desempleo, etc.).

Por ello, la tasa de empleo (porcentaje de la población en edad laboral que tiene empleo) es uno de los principales indicadores del mercado laboral, y así lo estima la Estrategia Lisboa al establecer objetivos cuantificados para la misma. La tasa de empleo total de la UE-25 en 2004 es el 63,3% muy lejos del 70% pretendido por la Estrategia Lisboa para 2010.

Entre los Seis, encontramos diferencias notables de tasa de empleo: por un lado, muy baja tasa de empleo en Italia (57,6%), España (60,9%) y Polonia (51,7), y por otro alta tasa de empleo en Reino Unido (71,6%), superando el objetivo de la Estrategia Lisboa para 2010. Al margen de los Seis, destacan las muy altas tasas de empleo de Dinamarca (75,7%), Países Bajos (73,1%) y Suecia (72,1%), poniendo de manifiesto importantes disparidades de empleo entre los países del norte y los del resto de Europa, en gran medida asociadas al comportamiento del empleo femenino y de los mayores de 55 años, como se expone a continuación.

No obstante, se observa la evolución positiva en los últimos cuatro años de la tasa de empleo en España e Italia, mejorando en ambos casos casi cinco puntos porcentuales, así como la negativa evolución de la tasa de empleo de Polonia, que desciende más de tres puntos. Francia y Alemania, cuyas tasas de empleo no se desvían mucho de la media comunitaria, no experimentan la mejora requerida por el cumplimiento del objetivo de Lisboa.

La tasa de empleo femenino: Diferenciando la tasa de empleo por género, se constata que en 2004 la tasa de empleo femenino de la UE-25 (55,8%) es muy inferior a la masculina (70,9%), poniendo de manifiesto otro rasgo de los mercados laborales europeos: la menor participación de las mujeres en el empleo. Sin embargo, las tasas nacionales de empleo femenino registran importantes diferencias, pues Polonia (46,3%), Italia (45,2%) y España

(48,0%) tienen tasas de empleo femenino muy inferiores a la media europea, a su vez muy por debajo del objetivo establecido por la Estrategia Lisboa para 2010 (60%), mientras que Reino Unido (65,6%) sitúa su tasa de empleo femenino muy por encima del objetivo de Lisboa. Al lado del Reino Unido, otros países del norte de Europa registran también tasas de empleo femenino muy superiores a la media europea: Finlandia (65,6%), Suecia (70,5%), Dinamarca (71,6%) y Países Bajos (65,8%).

Aquí se inserta el gráfico 1

Datos sobre la evolución de las tasas de empleo femenino en los últimos años (2000-04) muestran un importante aumento en España (6,8 puntos) e Italia (5,4 puntos), mientras que Polonia registra un preocupante descenso (de 5 puntos).

La tasa de empleo de los mayores: A pesar del aumento registrado en los últimos años, la tasa de empleo de los mayores (entre 55 y 64 años) es muy baja en el conjunto de la UE-25 (40,5%), muy lejos del objetivo establecido en Lisboa para 2010 (50%), con comportamientos muy heterogéneos entre los Seis, pues Polonia (26,2%) e Italia (30,5%) tienen tasas muy inferiores a las del Reino Unido (56,2%). También de nuevo se constata que en países del norte, como Suecia (69,1%) y Dinamarca (60,3%), los mayores de 54 años participan en el empleo mucho más intensamente que en el resto de Europa. En los últimos años (2000-04) la tasa de empleo de los mayores ha aumentado de manera notable en Reino Unido (+5,4 puntos), Francia (+5,4) y España (+4,3 puntos), mientras que en Polonia ha caído.

Aquí se inserta el gráfico 2

La edad de retirada del mercado laboral: Sin duda, uno de los factores que incide en la tasa de empleo de los mayores de 54 años es la edad media de retirada del mercado laboral,

variable que simultáneamente afecta a la población activa y al número de pensionistas, es decir, a la ratio de dependencia, que es un factor relevante en el equilibrio de las finanzas del Estado de bienestar.

En el conjunto de la UE-25, la edad media de retirada del mercado laboral se sitúa en 61,0 años, muy lejos de la edad legal de retirada laboral¹⁰. Alemania (61,6), España (61,4), Francia (59,6) e Italia (61,0) se mueven en valores próximos a la edad de retirada media; sin embargo, el Reino Unido (63,0) se desvía por encima y Polonia (58,0) por debajo de la media europea. Aparte de los Seis, cabe destacar la relativamente alta edad media de retirada laboral de Irlanda (64,4), Suecia (63,1) y Grecia (63,2). Nuevamente, por tanto, se detecta un rasgo diferencial en el comportamiento laboral de los países del norte (Reino Unido, Irlanda, Suecia), respecto de los restantes países, con la excepción de Grecia.

El empleo a tiempo parcial: El empleo a tiempo parcial es una modalidad de empleo que facilita la inserción laboral de determinados colectivos de personas con circunstancias personales que les dificultan el acceso al empleo a tiempo completo (por ejemplo, mujeres con hijos a su cargo, estudiantes, mayores). Por ello, esta fórmula de empleo aporta flexibilidad al mercado laboral, influyendo positivamente en la cantidad y la calidad del empleo, al permitir una mejor conciliación de la actividad laboral con las circunstancias personales y familiares.

Aquí se inserta gráfico 3

Como en el conjunto de los países industrializados, en la UE-25 son las mujeres quienes principalmente asumen empleos a tiempo parcial, pues en 2004 frente al 7% del empleo masculino el 31,5% del empleo femenino es a tiempo parcial. También en esta modalidad de empleo existen importantes diferencias entre los países comunitarios. Mientras Alemania

¹⁰ La edad legal de retirada del mercado laboral predominante en la Unión Europea es 65 años.

(43,8%) y Reino Unido (43,8%) registran altos porcentajes de empleo femenino a tiempo parcial, en Polonia (14,0%) y España (17,9%) la relevancia de este tipo de empleo entre las mujeres es sensiblemente menor. Al margen de los Seis, destaca el porcentaje excepcionalmente alto de Países Bajos (74,7%), siendo también destacables los porcentajes de Bélgica (40,5%) y Luxemburgo (40,2%).

El empleo temporal: Dentro del empleo asalariado se distingue entre el empleo con contrato indefinido y el de duración fija (temporal). Aunque el contrato temporal es una fórmula de empleo flexible, apropiada para afrontar empleos de naturaleza especial y circunstancias específicas, el uso excesivo de esta fórmula de contratación genera efectos perversos para la dinámica macroeconómica, pues por un lado no propicia el crecimiento de la productividad, pues en la lógica de la contratación temporal no se contempla la inversión en formación, ni la vinculación psicológica de los trabajadores a los objetivos empresariales. Además, una elevada proporción de contratos temporales en el empleo total da lugar a ciclos más volátiles e inestables, pues genera alta incertidumbre en los afectados sobre la continuidad de sus rentas salariales, influyendo negativamente en la estabilidad del consumo final.

En el conjunto de la UE-25 el empleo temporal en 2004 significa el 13,6% del empleo total. Entre los Seis, de nuevo se encuentran notables diferencias nacionales, destacando por un lado la baja presencia en Reino Unido (6,0%) y por otro el alto porcentaje que registra en España (32,4%) y Polonia (22,7%), siendo espectacular el crecimiento del empleo temporal registrado en los últimos cuatro años en este país (ha aumentado en 17 puntos porcentuales), sin que ello haya permitido a Polonia evitar la caída de la tasa de empleo total.

II.2. El desempleo: El desempleo es la principal manifestación de desajuste del mercado laboral. Desde el punto de vista macroeconómico, implica un coste de oportunidad en términos de producto y renta por la menor utilización del factor trabajo. Además, la situación de desempleo tiende a descapitalizar profesionalmente a los afectados, dada la relevancia del

puesto de trabajo como ámbito de transmisión y recepción de nuevos conocimientos y tecnologías. El desempleo, asimismo, ejerce importantes efectos sobre las finanzas públicas, pues a los menores ingresos fiscales derivados de la no percepción de renta salarial acompañan las mayores prestaciones (monetarias y no monetarias) que perciben los desempleados.

En 2004, Polonia es el país comunitario con más alta tasa de desempleo (18,8%), habiendo experimentado en los últimos años (2000-04) un aumento de más de dos puntos porcentuales. Por el contrario, Reino Unido (4,7%) registra la menor tasa de desempleo. Entre ambos comportamientos extremos se mueven los restantes Seis, con tasas de paro situadas en el entorno 8-11%, siendo destacable el hecho de que mientras España e Italia en los últimos años han reducido sus tasas de desempleo, Francia y sobre todo Alemania las han aumentado. Aparte de los Seis, destacan por sus bajas tasas de desempleo Irlanda (4,5%), Luxemburgo (4,2%), Países Bajos (4,6%), Austria (4,5%), Dinamarca (5,4%) y Suecia (6,3%). Se constata, por tanto, un menor desajuste laboral en los países del norte y en algunos países de tamaño pequeño del continente, mientras que países como Francia, Alemania y Polonia registran un creciente desajuste entre población activa y ocupada.

Aquí se inserta el gráfico 4

El paro femenino: Uno de los habituales rasgos del desempleo europeo es su carácter discriminante en perjuicio de las mujeres, lo cual pone de manifiesto que en los mercados laborales operan desiguales mecanismos de exclusión-inclusión laboral.

En la UE-25 la tasa de paro femenino es claramente mayor que la masculina. Para el conjunto de la UE-25 la ratio entre ambas tasas asciende en 2004 a 1,26, lo cual indica que el paro es muy superior en el caso de las mujeres. Analizando los datos nacionales, se comprueba que en los países mediterráneos la discriminación del paro por género es mayor,

registrando ratios mucho más elevadas: España (1,85), Italia (1,64) y Grecia (2,45). En cambio, en Polonia (0,85) y en Reino Unido (0,82) la tasa femenina de paro es menor que la masculina. Al margen de los Seis, de nuevo destacan los países del norte con baja o nula discriminación femenina en lo que se refiere al desempleo: Finlandia (1,02), Suecia (0,94), Dinamarca (1,10), Países Bajos (1,12) e Irlanda (0,80).

El paro juvenil: La tasa de paro juvenil es otro indicador de rigidez del mercado laboral en la medida en que pone de manifiesto no sólo debilidad en la creación de empleo (de dinamismo empresarial), sino también ineficientes mecanismos de inserción laboral de los jóvenes. En 2004, la tasa de paro juvenil (menores de 25 años) de la UE-25 alcanza el 18,2%, duplicando por tanto la del conjunto de la población activa. En los Seis, el paro juvenil presenta tasas muy superiores a las del paro total, siendo especialmente altas en Polonia (39,5%), Italia (23,6%), España (22,1) y Francia (22,0%). En cambio, el Reino Unido registra una tasa de paro juvenil relativamente baja (13,4%).

El paro de larga duración: El paro de larga duración (doce meses o más) es un importante componente del paro estructural y tiene efectos especialmente graves tanto en la descapitalización profesional como en la motivación para la búsqueda activa de empleo de los afectados, de manera que la prolongada situación de desempleo les aleja del mercado laboral.

Aquí se inserta la tabla 3

En el conjunto de la UE-25, en 2004, casi la mitad del paro es de larga duración, lo cual evidencia mecanismos objetivos que dificultan la reinserción laboral de los parados. Dentro de los Seis, el paro de larga duración tiene mayor incidencia en Polonia (49,7%), Alemania (51,8%) e Italia (49,7%). En cambio, Reino Unido registra un paro de larga duración muy inferior, con una incidencia en el paro total mucho menor (21,4%). En España el paro de

larga duración se ha reducido de manera apreciable en los últimos años (del 42,5% en 2000 al 33,4% del paro total en 2004), aunque todavía tiene una alta incidencia. Al margen de los Seis, Finlandia (21,1%), Suecia (17,8%), Dinamarca (22,6%), Países Bajos (32,5%), Luxemburgo (22,6%) e Irlanda (38,5%) registran menor incidencia del paro persistente. También, por tanto, en esta importante variable aparece un comportamiento diferencial entre el norte de Europa y el resto.

II.3. Incentivos y desincentivos al trabajo

Eurostat ofrece una serie de indicadores que informan sobre aspectos relativos a los incentivos al trabajo. Entre ellos, cabe referirse a la *cuña fiscal* (que afecta al coste laboral y, por tanto, a la demanda de trabajo) y a la *trampa del desempleo* (que repercute en la búsqueda activa de empleo).

La cuña fiscal sobre los costes laborales es estimada por Eurostat calculando el porcentaje que significa la fiscalidad (impuestos directos que gravan la renta salarial y las cotizaciones sociales) respecto del coste laboral total de un trabajador de bajo salario (67% del salario medio). En el conjunto de la UE-25, la cuña fiscal en 2004 asciende al 36,4%, porcentaje claramente superior al que registra EEUU (27,3%), lo cual significa que el trabajo soporta una fiscalidad media más alta en Europa que en EEUU. Entre los Seis, los datos nacionales de cuña fiscal tampoco son homogéneos, destacando nuevamente Reino Unido, con una cuña fiscal (26,4%) claramente inferior a la media europea, mientras que países como Alemania (45,4%), Italia (41,7%) y Polonia (41,9%) registran cuñas fiscales muy superiores. Aparte de los Seis, es significativo el caso de Irlanda, cuya cuña fiscal (15,7%) es muy inferior a las de los restantes países industrializados¹¹.

Aquí se inserta la tabla 4

¹¹ Sería excesivo atribuir el intenso crecimiento del empleo irlandés a su baja cuña fiscal. Pero no debería olvidarse esta variable a la hora de enumerar factores explicativos del alto dinamismo del tejido empresarial de Irlanda, inversiones extranjeras incluidas.

La llamada *trampa del desempleo* es estimada por Eurostat calculando la pérdida de ingresos (por mayor pago de impuestos directos y menor percepción de prestaciones) que implica pasar del desempleo al empleo, en porcentaje de la renta salarial bruta. Obviamente a mayor porcentaje, mayor incentivo a permanecer en el desempleo y menor incentivo a la búsqueda activa de empleo. Según datos de Eurostat, en 2003, en el conjunto de la UE-25 la trampa del desempleo asciende al 78,3% de la renta salarial bruta, superior a la registrada en EEUU (70,3%). Entre los Seis destacan los bajos valores de este indicador en el Reino Unido (70,8%) e Italia (58,2%), mientras que Alemania (88,9%) y Francia (82,6%) registran altos valores, desincentivadores de la búsqueda activa de empleo. Al margen de los Seis, los países del norte también registran altas trampas del desempleo: Suecia (87,1%), Finlandia (81,5%), Dinamarca (92,7%) y Países Bajos (85,7%). Estos altos valores no parecen influir demasiado en la búsqueda de empleo de estos países, dadas sus bajas tasas de paro de larga duración¹².

Por consiguiente, a la vista de los datos ofrecidos por Eurostat puede concluirse que los desincentivos al trabajo derivados de la fiscalidad del trabajo son relativamente menores en los países anglosajones que los restantes países del norte y del continente.

Gasto público en medidas activas de política laboral: Finalmente cabe referirse a la intensidad que adquiere en los diferentes países las medidas de política laboral activa definidas como el conjunto de medidas expresamente dirigidas a colectivos con dificultades en el mercado laboral: desempleados, ocupados en riesgo de perder el empleo, inactivos que les gustaría entrar en el mercado laboral y personas discapacitadas. Los datos de Eurostat de 2002 expresan la poca relevancia de las medidas laborales activas en Reino Unido (0,06%

¹² En todo caso, no debiera excluirse a la trampa de desempleo del conjunto de factores que explican el paro de larga duración.

del PIB), en claro contraste con la intensidad que adquieren en Francia (0,84%) y Alemania (0,87%).

Aquí se inserta tabla 5

III. Reflexiones finales

Transcurrida casi la mitad del periodo considerado por la Estrategia Lisboa, se percibe el desfase entre los objetivos planteados y los logros alcanzados, de manera que en la UE-25 persisten los desajustes laborales, tal como reflejan las bajas tasas de empleo (total, femenino, mayores) y el alto paro (discriminante y en gran medida estructural). Estos mediocres resultados en modo alguno deben conducir al abandono de la Estrategia Lisboa, sino todo lo contrario, pues hoy más que en 2000 es necesaria. Los países de la UE-25 deben afrontar las reformas establecidas en la Agenda Lisboa, priorizando diferentes actuaciones: el paso a la nueva economía, la culminación del mercado interior, el fomento del dinamismo empresarial, la preservación del medio ambiente y la adaptación del mercado laboral¹³.

El análisis de variables laborales relevantes confirma la heterogeneidad de situaciones dentro de la UE-15, constatando resultados en términos de empleo y paro mucho más favorables en los países del norte de Europa que en el resto. Por ello, son los países del centro del continente (Francia, Alemania, Polonia), pero también los mediterráneos (España, Italia) quienes deben impulsar más intensamente las reformas requeridas por la Estrategia Lisboa y, entre ellas, la adaptación de las relaciones laborales.

Tablas y gráficos

Tabla 1. Cuantificación de objetivos de la Estrategia Lisboa

	2000	2005	2010
Tasa de crecimiento anual del PIB a largo plazo: 3%			
Tasa de empleo total (población 15-64 años)	63,5%	67%	70%
Tasa de empleo femenino (15-64 años)	54,1%	57%	60%
Tasa de empleo de los mayores (55-64 años)	37,8%		50%

¹³ Cfr. El Informe del Grupo de Alto Nivel liderado por WIM KOK "Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment". European Communities. November 2004.

Gasto en I+D (% PIB)			3%
Emisión gases (1990= 100,0)			92,0

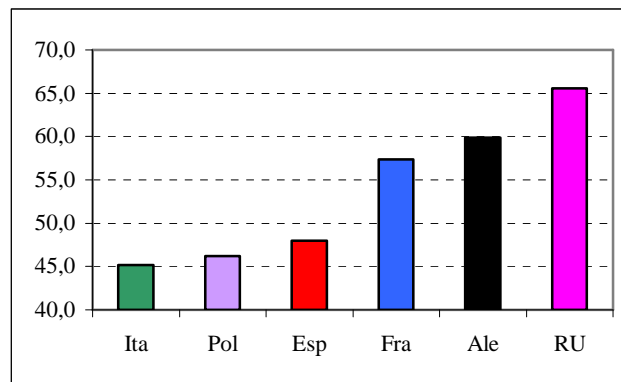
Aunque los objetivos de la Estrategia Lisboa son para 2010, en el caso de la tasa de empleo total y femenino, establece objetivos intermedios para 2005.

Tabla 2. Los Seis y la UE-25

Países	% Población	% empleo	% VAB
Alemania	18,0	19,4	21,1
España	9,0	9,1	8,0
Francia	13,5	12,4	15,7
Italia	12,7	12,2	13,4
Polonia	8,3	6,5	1,8
Reino Unido	13,1	14,2	16,9
Los Seis	74,6	73,8	76,9
UE-25	100,0	100,0	100,0

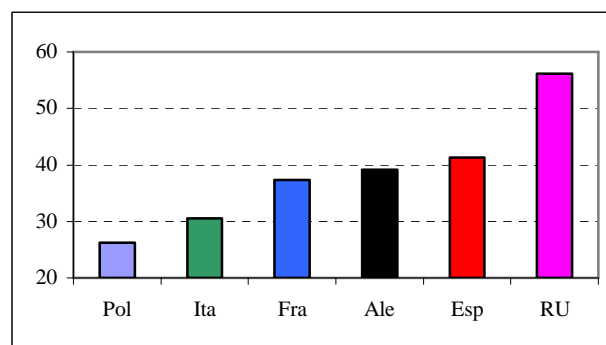
Fuente: Eurostat.

Gráfico 1. Tasa de empleo femenino. 2004



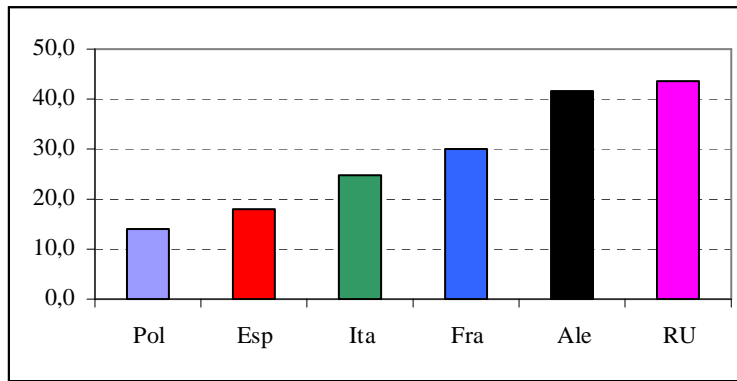
Elaboración propia con datos de Eurostat.

Gráfico 2. Tasa de empleo de los mayores (55-64 años). 2004



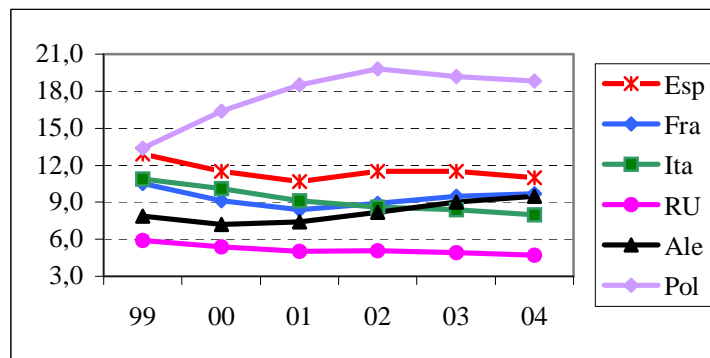
Elaboración propia con datos de Eurostat.

Gráfico 3. Empleo a tiempo parcial (% del total)



Elaboración propia con datos de Eurostat.

Gráfico 4. Tasas de desempleo (1999-2004)



Elaboración propia con datos de Eurostat.

Tabla 3. Paro de larga duración: tasa y porcentaje del paro total

Países	Tasa	% total
UE-25	4,1	44,7
Alemania (1)	5,5	50,8
España	3,5	33,4
Francia	3,9	38,5
Italia	4,0	49,7
Polonia	10,2	53,7
Reino Unido	1,0	21,4

(1) El dato de Alemania corresponde a 2003. Fuente: Eurostat.

Tabla 4. Desincentivos al trabajo

	Cuñía fiscal 2004	Trampa del paro 2003
EU-25	37,4	78,3
Alemania	46,7	88,9
España	32,8	78,3
Francia	37,7	82,6
Italia	41,3	58,2
Polonia	41,6	73,8
Reino Unido	26,2	70,8
EEUU	27,1	70,3

Fuente: Eurostat.

Tabla 5. Gasto público en política laboral activa. 2002

Países	% PIB
Alemania	0,87
España	0,55
Francia	0,84

Italia	0,51
Polonia	-
Reino Unido	0,06
EU-25	-

(-): dato no disponible. Fuente: Eurostat.