

**PONER  
EUROPA A**

**TRABAJAR**



**LA NECESIDAD DE REFORMAR LOS MERCADOS LABORALES**

**SEPTIEMBRE 2011**

Versión española del informe de BUSINESSEUROPE *Putting Europe to Work. The case for labour market reforms*, elaborada por la Delegación de CEOE ante la UE.



## PRÓLOGO

- Los efectos de la crisis económica y financiera han mostrado claramente que las dificultades a las que se enfrentan los mercados laborales europeos no son temporales. Son el reflejo de la existencia de deficiencias estructurales, que también se manifiestan por el fracaso de Europa en su lucha contra un desempleo de larga duración crónicamente elevado.
- Para mejorar la salud del paciente, se ha de realizar un diagnóstico correcto. Con la presente publicación, el objetivo de BUSINESSEUROPE es establecer el diagnóstico del funcionamiento de los mercados laborales europeos, analizando en profundidad sus debilidades.
- La necesidad de acometer reformas para afrontar dichas debilidades es cada vez más urgente. La competencia internacional se está intensificando: los países BRIC<sup>1</sup> han salido más deprimidos y reforzados de la crisis económica y financiera, impulsados por una mano de obra dinámica, motivada y progresivamente más cualificada. Por el contrario, la población de Europa está envejeciendo, su fuerza de trabajo está disminuyendo y la sostenibilidad de sus sistemas de pensiones está en juego.

**→ EN OTRAS PALABRAS, HA LLEGADO EL MOMENTO DE LA VERDAD PARA QUE LOS ESTADOS MIEMBROS SE COMPROMETAN CON LAS REFORMAS.**

- Y el marco adecuado para llevarlas a cabo es la adopción de un enfoque basado en la flexiguridad. En un contexto de post-crisis, caracterizado por la austeridad, el impulsar la capacidad del sector privado para crear nuevos puestos de trabajo es más importante que nunca. En este sentido, es absolutamente esencial aplicar políticas de flexiguridad que permitan establecer las condiciones adecuadas para alcanzar el crecimiento y el empleo a largo plazo.
- Basado en el análisis de la situación de los mercados laborales europeos, esta publicación presenta medidas concretas de reforma. Partiendo del listado de acciones señaladas, a continuación, haremos un estrecho seguimiento de los pasos dados por los Estados miembros hacia la aplicación de las reformas recogidas en la Estrategia Europa 2020 y en el Pacto por el Euro Plus.

**Jürgen R. Thumann**  
Presidente  
BUSINESSEUROPE

---

<sup>1</sup> Brasil, Rusia, India y China.

## Acciones clave a desarrollar

- ◆ Permitir la existencia de diferentes fórmulas contractuales, que respondan a las necesidades actuales y futuras de las empresas
- ◆ Hacer que los contratos indefinidos estimulen la contratación.
- ◆ Facilitar la flexibilidad interna.
- ◆ Mejorar la negociación colectiva de los salarios, así como los sistemas para el establecimiento de estos últimos.
- ◆ Progresar en la introducción de políticas más activas de empleo, de manera paralela a la reforma de los sistemas de seguridad social.
- ◆ Permitir a las agencias privadas la provisión de servicios de empleo.
- ◆ Aumentar y actualizar las competencias para satisfacer las demandas del mercado laboral.
- ◆ Desarrollar instrumentos para validar la educación y el aprendizaje no formales e informales.
- ◆ Mejorar la calidad y relevancia de los currículos escolares, incluida la calidad de la formación de los profesores.
- ◆ Incluir la empleabilidad como una dimensión que ha de contemplar la clasificación de universidades.
- ◆ Reducir la carga administrativa para animar a las empresas a ofrecer trabajo en prácticas.
- ◆ Unir fuerzas para aumentar el atractivo de la educación y la formación profesionales.

# DIAGNÓSTICO DE LOS MERCADOS LABORALES EUROPEOS

## 1. INDICADORES DEL CRECIMIENTO Y DEL MERCADO DE TRABAJO

### 1.1. El crecimiento económico se está quedando atrás

En Europa, la recuperación económica ha sido más fuerte de lo esperado y las previsiones de crecimiento del PIB se han ajustado al alza para 2011<sup>2</sup>, hasta alrededor de un 2%. Sin embargo, existen importantes divergencias entre los distintos Estados miembros, que son el reflejo de desequilibrios anteriores dentro de la UE. Así, la recuperación ha sido particularmente fuerte en Alemania, Suecia, Polonia y Finlandia; mientras que, por el contrario, el crecimiento de Grecia, Rumania, Letonia, **España** e Irlanda fue negativo en 2010.

Por otra parte, Europa está por detrás de sus principales competidores en términos de crecimiento económico, tanto a corto como a largo plazo. Comparando el tercer trimestre de 2010 con el tercer trimestre de 2009, mientras en la UE el PIB creció un 2%, en Estados Unidos aumentó un 3,2%.

Si se atiende a la evolución en los últimos 15 años, se observa que el patrón sigue siendo el mismo:

- Durante este periodo el crecimiento del PIB alcanzó el 31% en la UE.
- En Estados Unidos, Canadá, Corea del Sur y Australia, el PIB se incrementó en un 46%, un 47%, un 93% y un 65%, respectivamente.

### 1.2. Baja participación en el Mercado laboral

#### **A** Bajas tasas de empleo

Como consecuencia de la crisis económica y financiera, la tasa de empleo en la UE se situó en el 64,2% en 2010. A partir del tercer trimestre de 2008, el empleo disminuyó progresivamente, para contraerse de manera significativa durante los tres primeros trimestres de 2009. No obstante, dejando a un lado los efectos de la crisis, Europa se caracteriza desde hace mucho tiempo por unos bajos niveles de empleo. A lo largo de la última década, el empleo en la UE ha quedado por detrás del de Estados Unidos y de Japón en varios puntos porcentuales, ocurriendo lo mismo con las tasas de actividad.

Más particularmente, los trabajadores de mayor edad (55-64 años) presentan una débil tasa de empleo, que en 2010 se situó en un 46%. A este respecto, resulta esclarecedor el análisis de las tasas de actividad, complementarias a las de empleo para este grupo de edad, a fin de conocer el grado de disponibilidad para trabajar:

- Aunque desde 1995 la tasa de actividad se ha incrementado en más del 10%, en 2008 se situó sólo en el 49,2%.
- Al mismo tiempo, desde 2001 la edad media real de jubilación o de salida del mercado de trabajo aumentó ligeramente hasta alcanzar los 61,4 años en 2008.

<sup>2</sup> Nota: Los datos en los que se basa este informe son anteriores a la presentación de la revisión a la baja de dichas previsiones, publicadas por la Comisión Europea, la OCDE y el FMI en septiembre.

## B Índices elevados de desempleo (de larga duración)

En marzo de 2011, la tasa de paro se situó en el 9,5% en la UE, es decir, 22,828 millones de hombres y mujeres sin trabajo. La tasa de desempleo es ahora similar a la de Estados Unidos. Sin embargo, como puede observarse en el **Gráfico 1**, los índices de paro en la UE fueron significativamente más altos que los de dicho país durante un periodo más prolongado en el tiempo

Es evidente que ciertos grupos se han visto más afectados que otros, especialmente los jóvenes. Durante la recesión, la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 25 años de edad) alcanzó, o incluso superó, el 40% en algunos países.

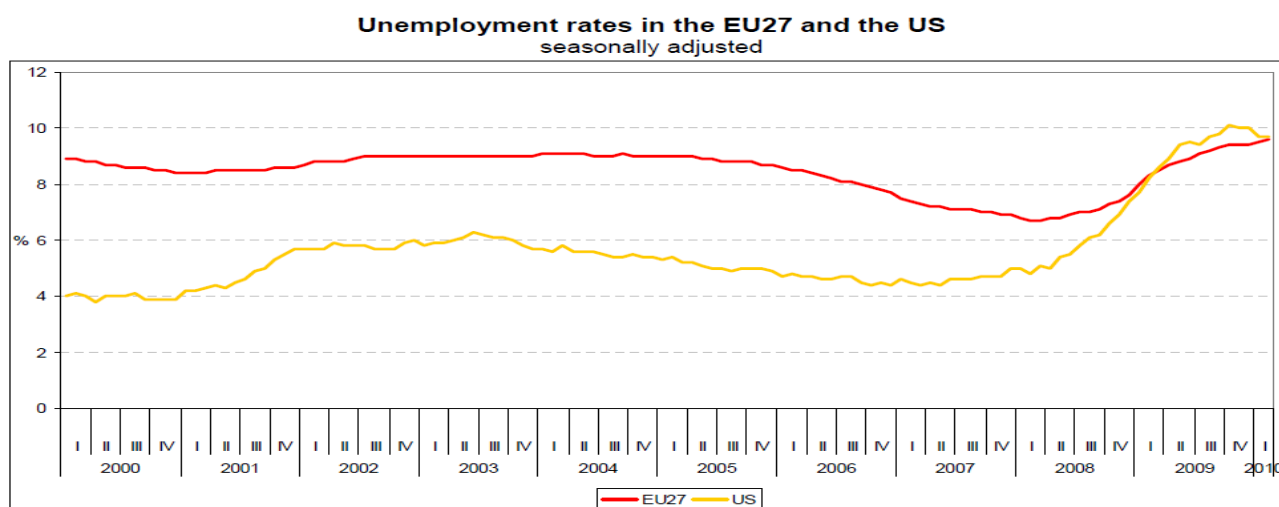
La situación para esta franja de edad se ha mantenido constantemente en niveles altos y las previsiones no apuntan ninguna mejora significativa para el próximo año. Por ejemplo, la OCDE prevé que **España** seguirá teniendo una tasa de desempleo juvenil superior al 40%.

Históricamente, la UE ha luchado siempre contra el paro de larga duración. Además, en comparación con Estados Unidos, los periodos de desempleo en la UE son más largos.

La proporción de personas en situación de desempleo de larga duración sobre el total de parados alcanzó el 19,4% en la UE en el tercer trimestre de 2010. Más aún, en Europa este porcentaje se está incrementando en todos los grupos de edad.

**Gráfico 1 - Tasa de desempleo en la pasada década en la UE y Estados Unidos**

Fuente: Oficina de estadísticas laborales de EEUU, Eurostat: estadísticas mensuales de paro



En el **gráfico 2** se observa esta evolución en números absolutos desde el primer trimestre de 2008. No sólo se ha registrado un aumento generalizado del paro, sino que los segmentos que representan los periodos de desempleo más largos (de 6-11 meses, de 12-17 meses, de 18-23 meses) se han incrementando significativamente desde 2008, de acuerdo con el Informe “Empleo en Europa 2010” de la Comisión Europea.

Ciertamente, la crisis también ha generado una subida del desempleo de corta duración, lo que supone, en la actualidad, otra amenaza real para Europa: la conversión en parados de larga duración de la gran cantidad de personas que han perdido su empleo a lo largo de la crisis.

### 1.3 Una productividad laboral alarmantemente baja

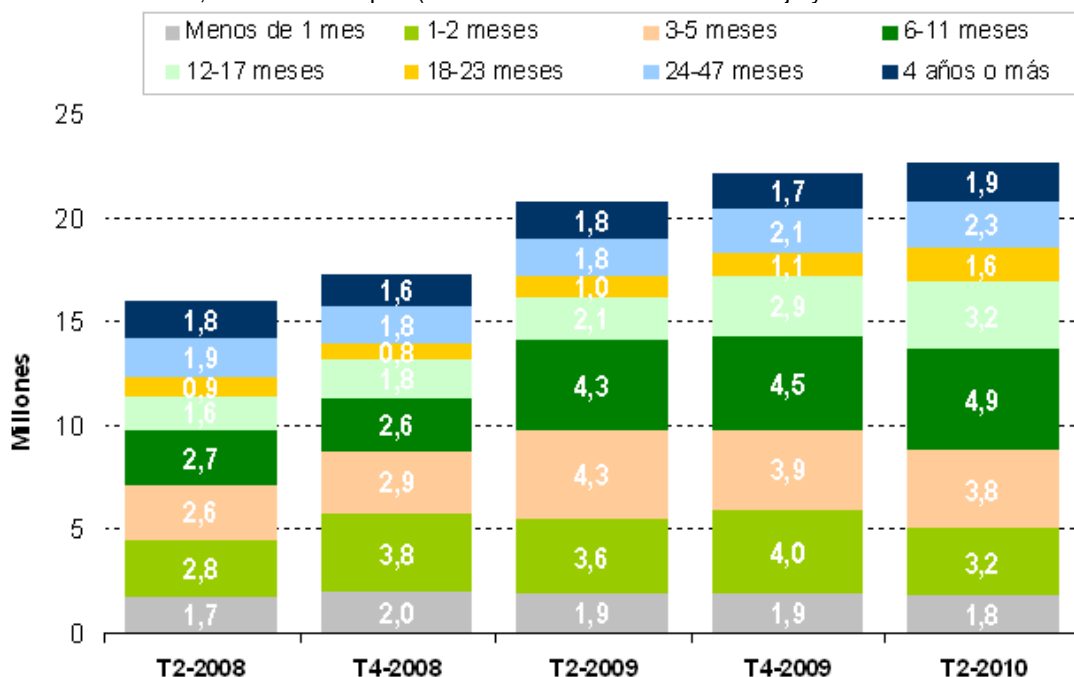
Está claro que, desde hace bastante tiempo, el crecimiento de la productividad laboral en la UE ha ido retrocediendo de manera radical:

- Pasó del 2,6% anual en los años 1970-1995 al 1,6% anual para el periodo 1995-2000 y descendió aún más a partir de ese último año.
- Según Eurostat, durante el periodo 2000-2009, el crecimiento medio de la productividad laboral de todos los sectores fue del 7,9%, es decir, alrededor de un promedio del 0,8% anual, lo que constituye un valor muy bajo.

Existen grandes diferencias entre los distintos Estados miembros. Desde 1995, los países de Europa central y oriental han experimentado una rápida aceleración del crecimiento de su productividad laboral, mientras que los países de la antigua UE15 sufrieron, en conjunto, una reducción. No obstante, en Finlandia, Suecia y el Reino Unido el crecimiento ha sido relativamente rápido.

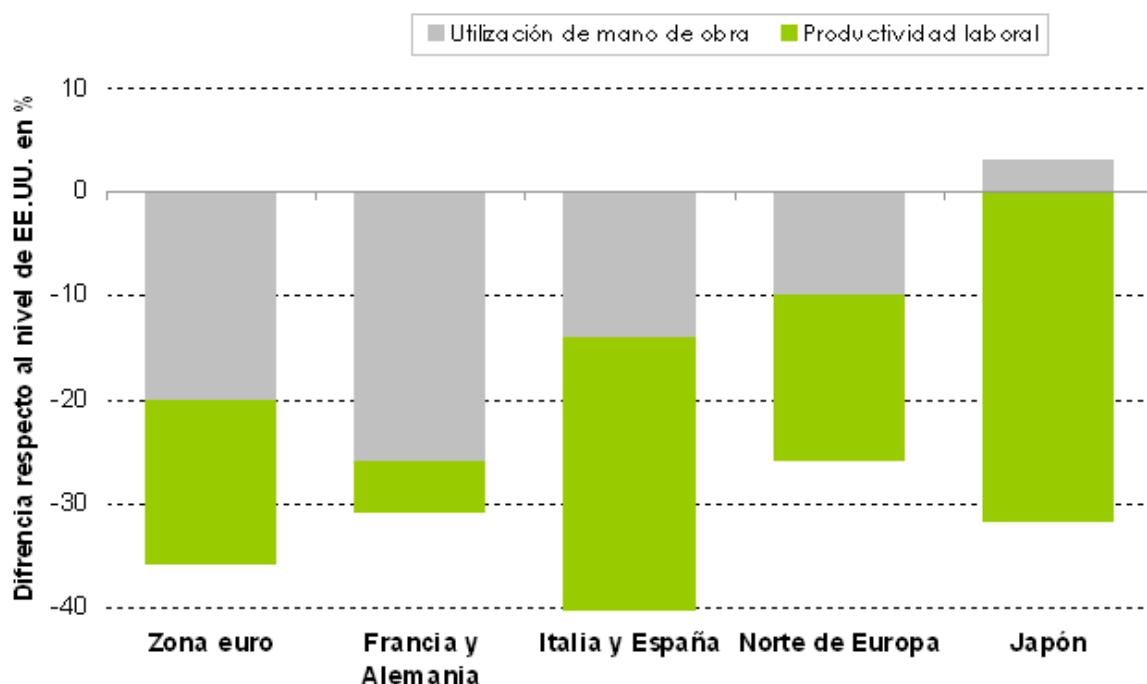
**Gráfico 2 - Tasa de desempleo por duración en la UE, 2º trim 2008-2º trim 2010**

Fuente: Eurostat, Comisión Europea (Encuesta sobre la fuerza de trabajo y estimaciones de la DG EMPL)



### Gráfico 3 - Productividad laboral y utilización de mano de obra en la UE y Japón, comparada con Estados Unidos

Fuente: Mourre (2009), Comisión Europea y cálculos del Fondo Monetario Internacional (FMI)



El crecimiento de la productividad laboral europea difiere sustancialmente del experimentado por Estados Unidos, donde hubo una considerable aceleración de la productividad desde mediados de los años 90 del siglo pasado hasta 2005. El **gráfico 3** ilustra la diferencia entre distintos países de la UE, la zona euro, Japón y Estados Unidos durante el período 2006-2008, en términos de productividad laboral y de utilización de mano de obra. Por ejemplo, pone de manifiesto que la productividad laboral en Italia y en **España** fue más de un 20% inferior a la estadounidense en este periodo.

En el futuro, la productividad tendrá que aumentar considerablemente para compensar la reducción de mano de obra, como consecuencia del envejecimiento de la población:

- Las previsiones indican que el crecimiento económico per cápita descenderá del 2,1% en 2020 al 1,5% en 2050 en la UE.

Esto implica que, en la antigua UE15, el crecimiento de la producción está continuamente por debajo del de Estados Unidos; aunque por encima del nivel previsto para Japón, por el hecho de que este país se enfrenta a unos efectos del envejecimiento de la población aún más severos.

De manera paralela a esta lenta evolución de la productividad, el coste laboral unitario (CLU) se ha incrementado en Europa.

Un crecimiento de la productividad laboral por encima de la remuneración media del trabajo tendrá un impacto a la baja en la evolución de los costes laborales unitarios y viceversa. Entre 2000 y 2009, el CLU aumentó un 13,1% en Europa.

## 2. FACTORES ESTRUCTURALES DEL MERCADO DE TRABAJO

Para que un mercado laboral sea eficiente, se ha de favorecer la fluidez de las transiciones de un trabajo a otro, del desempleo al empleo y de las instituciones educativas al mundo laboral. Asimismo, se debe alcanzar un buen ajuste entre la oferta y la demanda de habilidades y competencias. De igual modo, se han de ofrecer incentivos a las empresas para impulsar la contratación, priorizando la creación de empleo. Desafortunadamente, tal y como se demuestra en este apartado, ésta no es la realidad en la mayoría de los países europeos, cuyos mercados laborales cuentan con un alto grado de rigidez, un bajo nivel de movilidad y un importante desajuste en relación con las competencias y habilidades requeridas.

### 2.1. Unos mercados laborales europeos ineficientes

Analicemos cómo funcionan nuestros mercados de trabajo. El resultado es la aparición de tres grandes deficiencias, en claro contraste con la flexibilidad y eficiencia laborales a las que deberíamos aspirar:

#### **A** Los mercados de trabajo europeos son demasiado rígidos

De acuerdo con la clasificación de países que realiza el Foro Económico Mundial en su informe anual sobre Competitividad Global 2009-2010 y conforme a sus índices de rigidez laboral (definida en función de las dificultades para contratar y despedir y de la rigidez horaria), 14 de los 27 Estados miembros de la UE figuran en el último tercio de los 136 países analizados. Esto significa que cuentan con los mayores niveles de rigidez del empleo.

 Luxemburgo (127º)	 Portugal y Letonia (110º)
 Francia (124º)	 Alemania y Países Bajos (108º)
 Estonia (123º)	 Finlandia (104º)
 Grecia (121º)	 Italia, Lituania y Suecia (90º)
 España (119º)	
 Rumania (114º)	

Por el contrario, Estados Unidos, Canadá, Australia y Nueva Zelanda se sitúan entre los países con menor rigidez laboral.

Con todo, hay excepciones en la Unión Europea que merecen atención. Es el caso de Dinamarca y Reino Unido, cuyos mercados de trabajo funcionan mejor a tenor de la citada clasificación. Ambos Estados miembros son conocidos por sus

relativamente liberales mercados laborales.

La rigidez laboral también tiene un impacto negativo sobre la movilidad voluntaria de los trabajadores, resultándoles más difícil cambiar de trabajo u obtener mejores oportunidades de empleo. Un efecto que contribuye a explicar el bajo nivel de movilidad laboral de la zona euro, en comparación con la media de la OCDE, entendida como el porcentaje de personas empleadas con menos de un año en el mismo puesto.

#### **B** La oferta y la demanda de competencias no se ajustan

Junto a los niveles de desempleo descritos con anterioridad, en la UE el índice de puestos vacantes aumentó, aproximadamente, del 1,5% en 2003 a más del 2,2% en 2007. Incluso durante la crisis, las tasas de puestos vacantes fueron altas.

- A finales de 2009 todavía quedaban por cubrir 450.000 vacantes en Reino Unido y 118.000 en los Países Bajos, por citar sólo dos países.
- Las dificultades que experimentan los empleadores a la hora de cubrir los puestos vacantes varían mucho entre sectores e incluso dentro de estos.
- En la actualidad, el número de puestos no cubiertos en el sector de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se eleva a alrededor de los 300.000, con

unas carencias de personal cualificado que se calculan en torno a 10.100 personas en Italia, 18.300 en Polonia, 41.800 en **España** y 87.800 en Alemania.

- La Comisión Europea estima que en 2015 las carencias de trabajadores especializados en el sector TIC se traducirán en un rango de entre 384.000 y 700.000 puestos sin cubrir.

En general, la escasez actual y prevista de profesionales en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas es particularmente importante. Durante la crisis, la falta de trabajadores con estas competencias se alivió sólo de manera moderada. Sin embargo, las cifras más recientes apuntan a que esta carencia se está agravando.

## **C**La movilidad geográfica no se aprovecha suficientemente en la UE

De acuerdo con la última encuesta de Eurobarómetro, el 53% de los jóvenes europeos desean o están dispuestos a trabajar en otro Estado miembro, y, pese a ello, el grado real de movilidad en la UE es todavía muy bajo. Actualmente, alrededor de un 2,4% de los ciudadanos europeos vive o trabaja en un Estado miembro distinto del de origen. Entre los jóvenes, sólo uno de cada siete ha salido de su país para recibir educación o formación.

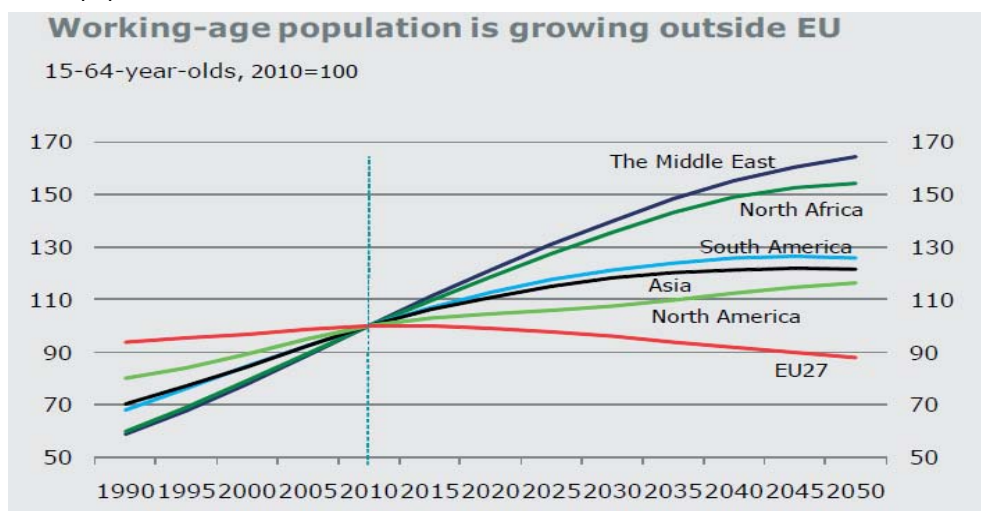
La movilidad geográfica en la UE se ve perjudicada, en parte, por los obstáculos vinculados al funcionamiento de los mercados laborales, pero también por otro tipo de trabas, como por ejemplo el dominio de idiomas. En cualquier caso, el bajo índice de movilidad deja mucho margen para la mejora.

## **2.2. Envejecimiento de la fuerza de trabajo**

En Europa, la fuerza de trabajo comenzará a contraerse en los próximos años, como consecuencia de un profundo cambio en la estructura por edades de la población. En un escenario sin inmigración, la población en edad de trabajar de la UE disminuirá un 10% en 2030 para caer un 20% en 2060. Incluso teniendo en cuenta los flujos migratorios, la evolución de dicha población sigue una tendencia diferenciada en la UE respecto a otras economías, en términos relativos, tal y como se muestra en el **Gráfico 4**. Este gráfico muestra la evolución relativa de la población de entre 15 y 64 años, tomando 2010 como punto de referencia. Entre otras cuestiones, estos datos significan que la tasa de dependencia media será el doble en 2050, esto es, la proporción de mayores de 65 años sobre el número total de personas de entre 15 y 64 años. Fuera de la UE, la población en edad de trabajar se incrementará en ese mismo periodo de tiempo.

**Gráfico 4 - Evolución relativa de la población en edad de trabajar en la UE y otras partes del mundo**

Fuente: Europop2008, Eurostat



### 3. EL RETO DE AUMENTAR LAS COMPETENCIAS

#### A Se crearán millones de empleos

Desde la perspectiva de la demanda del mercado laboral, las empresas europeas crearán 1 millón de empleos en 2011, de acuerdo con las proyecciones realizadas por BUSINESSEUROPE en sus previsiones económicas de 2011.

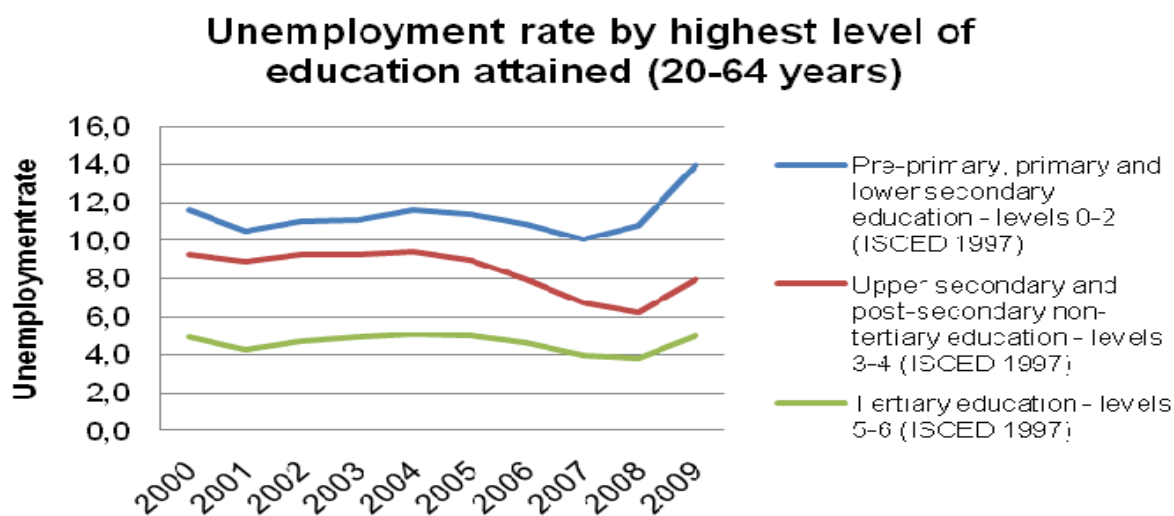
En un futuro no tan lejano, las estimaciones de CEDEFOP (la agencia europea para la educación y la formación profesional) revelan que la demanda de sustituciones por jubilación para todas las categorías laborales se traducirá en 73 millones de ofertas para el periodo 2010-2020. Medida en términos absolutos, esta demanda será particularmente importante en ciertas áreas, como la física, las matemáticas, la ingeniería, la salud, las ciencias naturales y la enseñanza. Asimismo, se prevé la creación de alrededor de 7 millones de nuevos empleos, en el ámbito de las profesiones técnicas. Sumando las citadas sustituciones con estos posibles nuevos puestos de trabajo, se calcula que el efecto neto sobre el empleo será de 80 millones de ofertas de empleo para 2020.

#### B Empleos que demandan más competencias

En la próxima década, se mantendrá la tendencia actual basada en una demanda creciente de personas altamente cualificadas. En particular, se prevé que la necesidad de contar con este tipo de trabajadores aumente en 16 millones para 2020, mientras que la de trabajadores de cualificación media se incrementará, previsiblemente, en 3,5 millones. Al mismo tiempo, la demanda de personas con baja cualificación se reducirá en 12 millones.

Sin embargo, como consecuencia de la mejora del nivel de vida, que supondrá un incremento del consumo de servicios, se está produciendo un cambio estructural en la fuerza de trabajo hacia una mayor ocupación de puestos altamente cualificados con remuneraciones más altas. Un cambio que, a su vez, podría generar la necesidad de cubrir empleos elementales, esto es, en los niveles inferiores de las categorías profesionales del sector servicios.

**Gráfico 5 - Tasa de paro en la UE según el nivel más alto alcanzado de educación.**  
Fuente: EUROSTAT



Pese a que se estima que la oferta de trabajadores con un nivel de cualificación medio aumentará menos que la de los altamente cualificados, los primeros continuarán representando el 50% de la fuerza de trabajo. Concretamente, la demanda de competencias técnicas será mayor en los próximos años. Tal y como se observa en el **Gráfico 5**, tener un alto nivel de competencias marca una notable diferencia en lo que a perspectivas de empleo se refiere:

- Las tasas de paro para las personas que sólo alcanzaron la educación primaria o que no completaron la secundaria se situaron en torno al 10-12% entre 2000-2008 y aumentaron drásticamente al 14% en 2009.
- En cambio, los niveles de desempleo entre aquellas que finalizaron la educación secundaria y post-secundaria (no terciaria) descendieron durante el mismo periodo, para situarse ligeramente por encima del 6% en 2008.
- Siguiendo esta misma tendencia, los índices de paro entre las personas con educación terciaria (o superior) fueron entre un 4% y un 5% entre 2000 y 2009.

Aunque el hecho de completar la educación superior incrementa las oportunidades laborales, se debe tener en cuenta que los estudiantes europeos están tardando cada vez más en finalizar sus estudios y entrar en el mercado de trabajo. Desde 1998, la edad mínima de los estudiantes más mayores que cursan estudios superiores ha aumentado en casi todos los países de la UE.

El informe PISA 2010 de la OCDE muestra los mediocres resultados conseguidos por los alumnos de 15 años de la UE en ciencia, lectura y matemáticas, comparados con las economías del sudeste asiático, como Corea del sur o Japón. Más aún, Estados Unidos logró mejores resultados que la gran mayoría de los Estados miembros. En la Unión Europea, Finlandia destaca como una excepción, uniéndose a los países del sudeste asiático en los mejores puestos de la clasificación.

## REFORMAS ESTRUCTURALES PARA EL CRECIMIENTO Y EL EMPLEO

“ La aceleración de las reformas estructurales en los próximos años no sólo mejoraría las perspectivas de crecimiento a largo plazo, sino que también contribuiría a reducir la probabilidad de sufrir crisis financieras similares y aumentaría la resistencia a los choques económicos adversos (OCDE, 2008) ”

Los datos relativos a los niveles de empleo y los innegables elementos de rigidez de los mercados de trabajo europeos, presentados en el capítulo anterior, hablan por sí solos. La necesidad de actuar es evidente, si la Unión Europea quiere intentar, de manera realista, alcanzar una tasa de empleo del 75%, como marca la Estrategia Europa 2020. Para estimular la contratación por parte de las empresas, es indispensable aumentar la flexibilidad de nuestros mercados de trabajo. De manera adicional, y con el fin de mejorar el funcionamiento de los mismos, se requieren más medidas, que incluyan unas políticas activas de mercado laboral rentables, más oportunidades de aprendizaje permanente y un sistema moderno de prestaciones sociales.

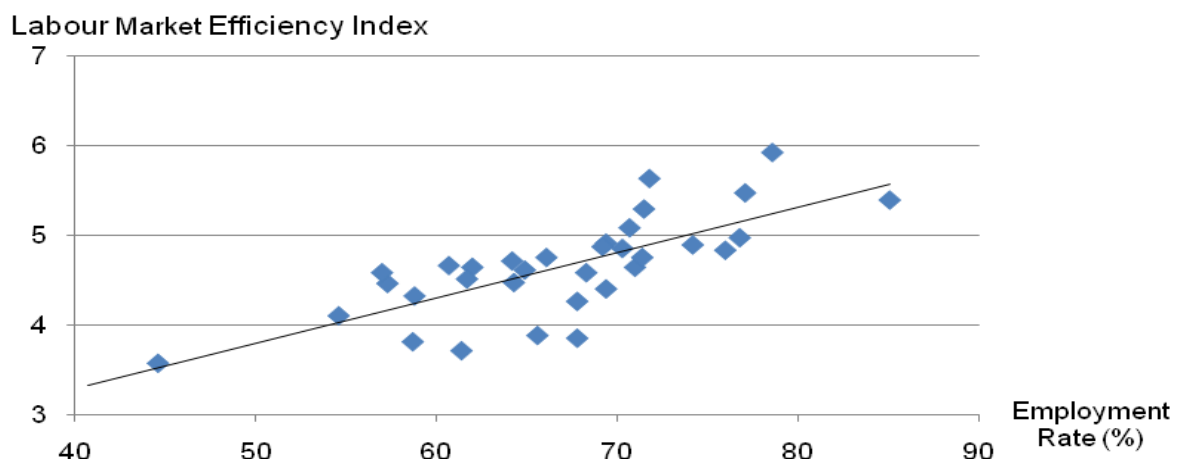
La manera más adecuada de llevar a cabo estas necesarias reformas es aplicar un enfoque basado en la flexiguridad. Los interlocutores sociales europeos manifestaron su apoyo al mismo, a través del análisis conjunto del mercado laboral de 2007 y la declaración conjunta sobre la Estrategia Europa 2020, adoptada en 2010. En los siguientes apartados, se describe la urgencia con que se deben implementar los principios de la flexiguridad, junto con las necesarias reformas de la fiscalidad laboral, todo ello con vistas a cumplir el mencionado objetivo del 75% de empleo.

### 1. FLEXIBILIDAD DEL MERCADO LABORAL

De acuerdo con el **Gráfico 6**, existe una correlación positiva entre el índice de eficiencia del mercado laboral y la tasa de empleo.

**Gráfico 6 - Correlación entre el índice de eficiencia del mercado laboral y la tasa de empleo en la UE-**  
Fuente: EUROSTAT

Labour market flexibility leads to higher employment rates



Dicho índice está compuesto por indicadores sobre el uso eficiente del talento en un 50% y por indicadores sobre mercados laborales flexibles en el 50% restante. Estos últimos contemplan la flexibilidad en la determinación de los salarios, las prácticas de contratación y despido, el alcance y efecto de la fiscalidad del trabajo, etc.

Como respuesta a la crisis y a la disminución de la demanda empresarial, algunos países optaron por mejorar su flexibilidad interna, con la introducción de ajustes de la jornada laboral y la posibilidad de trabajar a tiempo parcial, como vía para evitar los despidos masivos.

Uno de dichos países fue Bélgica que, con su Ley “anticrisis” de 19 de junio de 2009, permitió a los empleadores reducir la jornada de trabajo y, por tanto, disminuir los costes salariales. Bélgica es uno de los pocos Estados miembros que ha visto cómo el empleo recuperaba los niveles de mediados de 2008. De acuerdo con el Informe Conjunto de la Comisión Europea sobre el empleo para 2010, ello se debe, principalmente, al uso generalizado de la flexibilidad interna en el mercado de trabajo belga y a una elevada elasticidad del empleo en relación con la caída de la actividad económica.

Tal vez, Alemania constituye el mejor ejemplo de los beneficios que puede aportar una mayor flexibilidad interna, con sus acuerdos laborales a corto plazo y sus reformas previas de Hartz. Este caso se describe con más detalle en el **Cuadro 1**. Habida cuenta de las debilidades estructurales de los mercados laborales, abordadas en el capítulo anterior, la posibilidad de permitir nuevos ajustes del tiempo de trabajo no debe ser vista sólo como una solución temporal, esto es, utilizada únicamente ante situaciones de crisis para aumentar la capacidad de adaptación de los mercados laborales. Durante la recuperación económica y más allá de la misma, poder adaptarse con facilidad a los cambios en los niveles de demanda seguirá siendo vital para las empresas.

## ➔ Mejorar las posibilidades de flexibilidad interna.

### CUADRO 1 LA MEJORA DE LA FLEXIBILIDAD INTERNA CONTRIBUYÓ AL BUEN COMPORTAMIENTO DEL EMPLEO EN ALEMANIA



En Alemania, las reformas del mercado laboral que entraron en vigor entre 2003 y 2005 ampliaron la flexibilidad interna a través de acuerdos generales a nivel de empresa y la inclusión de cláusulas de apertura (también denominadas de excepción) en los convenios colectivos, referidas, principalmente, a la variación de las horas de trabajo y de los salarios. Además, un creciente número de empresas introdujeron cuentas de tiempo, como vía para gestionar el tiempo de trabajo, con el objetivo de ajustar más fácilmente la jornada laboral a los cambios en la demanda. Asimismo, las citadas reformas constituyeron un hito en la mejora de la flexibilidad externa del mercado laboral. Los componentes claves de las mismas fueron facilitar el empleo temporal, simplificar la gestión del empleo marginal o reorganizar la agencia federal de empleo.

Incluso durante la crisis, los alemanes obtuvieron los beneficios de haber incrementado la flexibilidad de su mercado laboral en los años anteriores. Los estudios científicos llevados a cabo por el Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB – Instituto de Investigación del Mercado Laboral) muestran que en 2009 se preservaron alrededor de 1,2 millones de puestos de trabajo gracias a los acuerdos alcanzados en materia de flexibilidad horaria, así como a las bonificaciones de la jornada reducida en determinadas circunstancias. A pesar de que el PIB alemán sufrió uno de los golpes más duros de Europa, en 2009 el desempleo sólo aumentó en 160.000 personas. De hecho, los niveles actuales de paro, que se sitúan en torno a 3 millones, no se habían vuelto a ver desde 1992. Sin la mencionada flexibilidad interna y externa de su mercado de trabajo, este país no hubiera podido resistir la crisis con tanto éxito.

La flexibilidad externa es tan importante como lo es la flexibilidad interna a la hora de mejorar el funcionamiento de nuestros mercados de trabajo.

- ➔ **Se ha de permitir la existencia de diferentes fórmulas contractuales, incluidos los contratos temporales, para responder a las necesidades actuales y futuras de las empresas.**

En contra de lo que a menudo se teme, la flexibilidad externa no va en contra del empleo indefinido. Por ejemplo, según Eurociett, el 80% de los puestos creados no hubiera existido si las agencias privadas de colocación no hubieran sido autorizadas, lo que significa que la flexibilidad externa deriva en creación de empleo y no en la sustitución del mismo. De igual modo, los datos manejados por la OCDE reflejan que los puestos de trabajo a tiempo parcial no se generan a expensas del empleo a tiempo completo.

De hecho, estudios tanto de la OCDE como de otras fuentes señalan que el empleo temporal, en la mayoría de los casos, constituye un escalón previo al empleo indefinido para los jóvenes que entran por primera vez en el mercado laboral.

Asimismo, el empleo temporal actúa como vía de entrada al mercado de trabajo para personas en situación de desempleo, tal y como demuestra la notable superioridad de las tasas de salida del paro a través de contratos temporales sobre las realizadas mediante contratos indefinidos.

Esta circunstancia es previsible, dado que los contratos temporales ofrecen a los empleadores un modo eficaz y seguro de contratar a jóvenes y a recién llegados al mercado de trabajo, permitiendo evaluar sus competencias y cualificaciones.

Además de la necesidad de proporcionar a los empleadores varias opciones contractuales, es crucial asegurar que la protección del empleo, en particular de los contratos indefinidos, se corresponde con las necesidades del mercado laboral.

- ➔ **Los contratos indefinidos deberían ser favorables a la creación de empleo, a fin de estimular la contratación mediante disposiciones que confieran seguridad jurídica y predictibilidad al inicio y la finalización de la relación contractual.**

#### CUADRO 2 EN ITALIA, EL RECURSO A FÓRMULAS CONTRACTUALES MÁS FLEXIBLES AUMENTÓ LA TASA DE EMPLEO



Gracias a las reformas Treu y Biagi a finales de los años 90 y principios de la década siguiente, Italia experimentó un fuerte crecimiento del empleo durante los diez años previos a la recesión, que hizo que el índice de desempleo pasara del 11,8% en 1997 a un 6,1% en 2007. En ese mismo periodo, la tasa de empleo se incrementó de un 51,3% a un 58,7%, al igual que la tasa de actividad, que subió de un 58,2% a un 62,5%.

Estas reformas contribuyeron, de manera muy significativa, a fortalecer el empleo, debido a la introducción de diferentes fórmulas contractuales que se tradujeron en una mayor flexibilidad en la organización del trabajo.

En concreto, dichas fórmulas contractuales flexibles reforzaron el empleo de mujeres y jóvenes, colectivos con mayores dificultades para entrar en el mercado laboral. Entre 1997 y 2007 la tasa de empleo femenino aumentó de un 36,4% a un 46,6%, retrocediendo al mismo tiempo el índice de desempleo para este sector de la población activa (de un 15,1% a un 7,9%).

En relación con el empleo juvenil y pese a que todavía está alto, en una década decreció un tercio, pasando de un 30,2% a un 20,3%.

Resulta, por tanto, alarmante la escasez de resultados registrados, a lo largo de los últimos años, en términos de reformas de la legislación aplicable a la protección del empleo. En los países donde este marco normativo se caracteriza por su elevada rigidez, por ejemplo **España**, sólo ha habido una tentativa de reforma. A pesar de que se ha introducido cierta flexibilidad para los recién llegados al mercado de trabajo, la regulación relativa a la protección de los contratos indefinidos no ha sufrido ninguna variación.

En este contexto, cabe mencionar la preocupación de la Comisión Europea ante la creciente segmentación del mercado laboral, dado que la continúa sobreprotección de los contratos indefinidos alimenta esta tendencia. Esta cuestión se desarrolla, más en detalle, en el apartado dedicado a la juventud.

Conferir una mayor flexibilidad salarial es igualmente vital para apoyar la creación de empleo y la competitividad, reflejar mejor las condiciones del mercado laboral y de la productividad y limitar la inercia de la vinculación de los salarios a la evolución de los precios.

- ➔ **Mejorar la negociación colectiva en el ámbito salarial, así como los sistemas de fijación de salarios es una de las prioridades más urgentes señaladas por BUSINESSEUROPE y sus Federaciones miembros en el Barómetro de las Reformas 2011.**

Desde la perspectiva del trabajador, la posibilidad de contar con una mayor flexibilidad, acompañada de un mejor funcionamiento de los sistemas de seguridad social, unas políticas activas eficientes y unos buenos sistemas de educación y formación (etc), facilitaría las transiciones de un empleo a otro. Un enfoque moderno, basado en la flexiguridad, que genere seguridad en el empleo y no tanto en un puesto de trabajo concreto, estimula la movilidad en el mercado laboral. A su vez, refuerza las oportunidades de carrera profesional de los individuos, puesto que se favorecen no solo las transiciones voluntarias sino la capacidad de encontrar un nuevo empleo, en caso de despido.

## **2. LOS INCENTIVOS ADECUADOS PARA EL MERCADO LABORAL**

- A Avanzar en el ámbito de las políticas activas de empleo**
- B Reformar los sistemas de bienestar social**
- C Reducir la carga impositiva del trabajo**
- D Invertir en aprendizaje y formación permanentes**

En respuesta a la situación crítica actual, motivada por la escasa participación en el mercado laboral que se ha descrito en el apartado anterior, habría cabido esperar la introducción de una serie de reformas capaces de elevarla. Algo que, sin embargo, sólo se ha producido de manera parcial.

Las reformas del mercado laboral siguen siendo necesarias, en particular en las siguientes cuatro áreas:

### **A Avanzar en el ámbito de las políticas activas de empleo**

El desajuste de los mercados de trabajo europeos no es algo temporal, sino que representa una característica casi permanente de los mismos, debido a la coexistencia de altas tasas de desempleo con un número creciente de vacantes sin cubrir. Una cuestión que se refleja en la fuerte demanda empresarial de competencias, en particular en los ámbitos de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. Y que también es

percibida por los millones de europeos que sufren el desempleo de larga duración, otro de los distintivos de los mercados de trabajo europeos.

Para las empresas, esta situación no es sostenible, como tampoco lo es para los trabajadores. El camino a seguir para acabar con estos desajustes pasa por las políticas activas de empleo.

Durante la última década, algunos Estados miembros han experimentado un cambio pasando de una política pasiva a otra activa del mercado laboral, poniendo un especial énfasis en ajustar la oferta y la demanda. Desde esta perspectiva, se han realizado esfuerzos para mejorar la capacidad de ofrecer una búsqueda de trabajo eficaz, acompañados por la adopción de medidas tempranas de activación, como la formación. Para ello, la iniciativa más generalizada consistió en la reestructuración de los servicios públicos de empleo, que implicó su racionalización y modernización.

Estos esfuerzos se han traducido en una serie de beneficios en aquellos países que han reorientado los recursos de las políticas pasivas hacia las activas. Un elemento clave del éxito de este cambio ha sido, igualmente, garantizar su rentabilidad. Teniendo en cuenta las restricciones presupuestarias actuales, es vital que a nivel nacional se invierta en la implementación de medidas rentables cuyo éxito haya sido probado. Lo mismo debería aplicarse a los fondos estructurales de la UE, entre ellos el Fondo Social Europeo.

Más concretamente, las reformas han conferido una función más activa a los servicios de empleo en términos de asesoramiento, búsqueda y servicios de asistencia, en lugar de una mera distribución de las prestaciones por desempleo. Un cambio que ha dado lugar a la puesta en marcha de medidas mejor enfocadas y más individualizadas de activación.

Finalmente, el efecto de los citados cambios en los servicios públicos de empleo es un mayor nivel de empleo. La literatura especializada al respecto está mostrando, cada vez más, los resultados positivos de la transición hacia políticas activas del mercado laboral (OCDE, Comisión Europea, CESIfó). Precisamente, este cambio ha propiciado un mejor funcionamiento de algunos mercados de trabajo europeos en la última década y media, hasta la llegada de la crisis.

Por el contrario, ha quedado de sobra demostrado que las políticas pasivas, como los programas de empleo subvencionado por el sector público, tienen el impacto menos favorable.

Durante la crisis, y en particular en la etapa de recuperación caracterizada por recortes en el sector público, los servicios públicos de empleo han perdido cierta capacidad para mantener o poner en práctica las mencionadas medidas de activación del empleo.

En cambio, las agencias privadas de colocación están a menudo especializadas en hacer corresponder un perfil de competencias específico con las ofertas de empleo existentes en un ámbito determinado, así como en ofrecer la formación que facilita rápidamente al trabajador que ha sido despedido su inserción laboral en otro sector.

➡ **Para asegurar una prestación de servicios de empleo eficaz, es vital que se abran nuevas posibilidades a las agencias privadas de colocación en este ámbito.**

Además de introducir más competencia entre los proveedores de servicios públicos de empleo, a través de dicha apertura se atenderían mejor las diferentes necesidades de un colectivo tan amplio y desigual como es el formado por las personas que buscan empleo.

Junto a la entrada de las agencias privadas de colocación en el ámbito de la prestación de servicios públicos, se debe promover decididamente la cooperación público-privada con el fin de hacer el mejor uso posible de los escasos recursos disponibles.

## **B Reformar los sistemas de bienestar social**

En un contexto marcado por un alto nivel de beneficios por desempleo, el salario de reserva, es decir la retribución mínima que una persona en paro está dispuesta a aceptar para renunciar a la prestación por desempleo, será igualmente alto. Esta situación se presenta, de manera más acentuada, cuando la carga fiscal del trabajo es también elevada, dado que la diferencia en la compensación es retenida casi en su totalidad en virtud de una mayor presión fiscal y de las contribuciones a la seguridad social. Como ejemplo, los datos de Eurostat muestran que para un hogar unipersonal, con rentas bajas, el 75% de los ingresos adicionales que obtiene una persona cuando encuentra un empleo es absorbido por los impuestos, debido a una fiscalidad más alta y a las contribuciones a la seguridad social, todo ello combinado con la retirada de las prestaciones por desempleo y otros beneficios.

Esta situación conduce a la denominada trampa del desempleo. En otras palabras, los incentivos para entrar en el mercado laboral disminuyen cuanto más tiempo se mantengan los niveles de las compensaciones.

➔ **El cambio hacia unas políticas activas del mercado de trabajo debe llevarse a cabo de forma paralela a las reformas de los sistemas de seguridad social, fortaleciendo así los incentivos para que los beneficiarios busquen empleo.**

Este ha sido el objetivo en algunos Estados miembros. En Dinamarca, por ejemplo, la intensificación gradual de las medidas de activación laboral ha ido acompañada de incentivos financieros para que los beneficiarios del sistema de bienestar encuentren trabajo. En este sentido, Dinamarca ha limitado lo que cada persona puede recibir en términos de beneficios totales. Un límite que se activa al cabo de seis meses.

Asimismo, es crucial introducir criterios de elegibilidad más estrictos en relación con la participación en los programas de activación del empleo y el cumplimiento de los requisitos de búsqueda de empleo, en el marco de un enfoque basado en el establecimiento de obligaciones mutuas. Esta cuestión es especialmente importante en aquellos países donde las prestaciones por desempleo tienen una mayor duración.

Los efectos de estas reformas han consistido en una disminución del número de parados que rechazan ofertas de empleo aludiendo a la ubicación del trabajo, la incompatibilidad con los perfiles desempeñados con anterioridad, etc. Por tanto, dichas reformas se revelan como unos instrumentos muy prometedores para reducir los elementos desincentivadores (véase el ejemplo de Reino Unido en el **cuadro 3**).

Es preciso avanzar en la modernización de los sistemas de protección social, si se quiere aumentar su eficiencia y asegurar su rentabilidad.

Esto es esencial en un contexto de creciente presión sobre las finanzas públicas, en particular debido al envejecimiento de la población.

En el futuro, con el cambio en la estructura de la población se generará un mayor uso de los servicios públicos sociales y de cuidados sanitarios y asistenciales.

Los sistemas de protección social no deberían ir dirigidos sólo a complementar los ingresos, sino también a motivar a los individuos a reincorporarse al mercado laboral. Del mismo modo, se requieren altas tasas de empleo para evitar que dichos sistemas sufran desajustes financieros.

### CUADRO 3 REFORMA DEL SISTEMA DE PRESTACIONES SOCIALES EN EL REINO UNIDO: EL CRÉDITO UNIVERSAL



El gobierno del Reino Unido tiene la intención de introducir un "Crédito Universal" que sustituya la mayoría de las prestaciones dentro y fuera del mercado laboral para las personas en edad de trabajar. La idea es instaurar dicho Crédito Universal para los nuevos perceptores a partir de octubre de 2013, con el fin de completar la transición hacia este sistema en octubre de 2017.

Una de las características clave de esta propuesta es que el Crédito Universal constituirá un único subsidio que se suprimirá gradualmente para aquellas personas que tengan empleo. A medida que los ingresos aumenten, esta nueva prestación se reducirá a una tasa constante de 65 peniques por cada libra neta de ganancia.

El apoyo financiero que brinda el Crédito Universal se ve reforzado por un nuevo marco de condicionalidad, donde se identifican las obligaciones que los posibles beneficiarios han de cumplir. El grado de responsabilidad se define en función de las circunstancias individuales del perceptor. Este marco de condicionalidad está respaldado por un régimen de sanciones, que prevé una reducción de los pagos con cargo al Crédito Universal durante ciertos periodos de tiempo, que pueden ser hasta de tres años.

Adicionalmente, se deben reformar los sistemas europeos de pensiones. Un ejemplo reciente es **España**, donde el gobierno y los interlocutores sociales acordaron introducir reformas que reforzarán la sostenibilidad del sistema, previendo incentivos y mecanismos para promover el retraso en la edad de jubilación.

La disminución paulatina del número de personas en el mercado laboral, junto con el aumento progresivo de aquellas que se jubilan, hace que la sostenibilidad de nuestros sistemas de pensiones esté en juego. Por tanto, se requiere que más gente trabaje durante más tiempo. Esta es la manera más eficaz de hacer frente a los gastos en materia de pensiones. En este sentido, es importante aumentar la edad legal de jubilación, tal y como ya han hecho algunos Estados miembros recientemente.

### **C**Reducir la carga fiscal sobre el trabajo

La carga fiscal sobre el trabajo se ha de reducir, con el objetivo de estimular la demanda y la oferta de empleo. Esta cuestión es particularmente importante para lograr que el trabajo sea una opción más atractiva desde el punto de vista económico para las personas con bajos ingresos, en comparación con los beneficios del sistema del bienestar.

Del mismo modo, es importante impulsar el lado de la demanda a través, por ejemplo, de recortes en las contribuciones sociales de los empleadores. A lo largo de la última década, varios países han procedido a una simplificación de los sistemas de reducción de las citadas contribuciones.

Rebajar los impuestos sobre el trabajo implicaría, obviamente, un coste inmediato y difícil de gestionar para muchos gobiernos en la actualidad, debido a las limitaciones presupuestarias. Sin embargo, cabe señalar que dicho coste, considerado a largo plazo, sería compensado gracias a los efectos positivos que esta medida tendría sobre el empleo. Según estima la OCDE, una disminución del 1% de las cuotas que los empleadores pagan a

la seguridad social se traduciría en un aumento del empleo del 0,6%. Actualmente, Suecia está llevando a cabo una reforma de la fiscalidad del trabajo, tal y como se puede ver en el **Cuadro 4**.

#### CUADRO 4 REDUCIR LA CARGA FISCAL DEL TRABAJO EN SUECIA HA PERMITIDO AUMENTAR LAS HORAS TRABAJADAS



En Suecia, la reducción de la presión fiscal sobre el trabajo y las operaciones empresariales se ha introducido en diferentes fases, entrado en vigor la primera de ellas en 2007. El efecto de esta disminución es, en términos relativos, más visible para los trabajadores con menores salarios, de acuerdo con el objetivo de incrementar los incentivos para las personas que buscan un empleo. El Centro Sueco de Estudios Políticos y Empresariales considera que el efecto neto de esta reforma es un incremento de un 2% de las horas trabajadas.

Pese a que esta bajada de la carga fiscal supondrá un coste de alrededor de 6.500 millones de coronas suecas para el Tesoro Público de Suecia, se prevé que esta reforma se autofinancie gracias al impacto positivo que, según las estimaciones, tendrá sobre la generación de empleo, lo que conducirá a unos mayores ingresos fiscales. Serán estos últimos los que compensen dichas pérdidas fiscales iniciales. Esta reforma fue destacada, en el Foro Económico de Davos, como una de las mejores prácticas desarrolladas.

## **D** Invertir en aprendizaje y formación permanentes

En vista de las proyecciones realizadas sobre la demanda futura de competencias, que han sido expuestas con anterioridad, no hay duda de que Europa se enfrenta a un desafío enorme en este ámbito. Además de las dificultades que las empresas tienen para contratar personas con las cualificaciones requeridas, el bajo crecimiento de la productividad en Europa indica la urgencia de mejorar las competencias de la fuerza de trabajo a todos los niveles.

Dado que los efectos de las reformas de los sistemas de educación y formación no son visibles a corto plazo, es el momento de que los actores de la sociedad civil organizada actúen con el fin de evitar las enormes consecuencias que sobre el crecimiento se prevén para las próximas décadas. Por su parte, los empleadores están plenamente comprometidos con la necesidad de proporcionar formación a sus empleados a través de nuevas oportunidades de aprendizaje permanente. Conforme a datos recientes de la Fundación Dublín, la Agencia Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, la formación a cargo de los empleadores estaba en su nivel más alto desde 1995 para la antigua UE-15. Asimismo, la formación en el lugar de trabajo se incrementó en este mismo periodo. Sólo en el Reino Unido, en 2008 la inversión en formación se elevó a 39.000 millones de libras esterlinas.

La inversión en aprendizaje y formación permanente no debe ser considerada de manera aislada con respecto a las necesarias reformas que se han expuesto en los apartados previos, dirigidas a una mayor flexibilidad de los mercados laborales, una mejora del funcionamiento de nuestros sistemas de bienestar o la reorientación de recursos hacia políticas activas del mercado laboral.

Al contrario, todas estas reformas han de ir flanqueadas por medidas capaces de desarrollar las competencias y habilidades de los trabajadores.



**Elevar y actualizar el nivel de competencias y habilidades son elementos vitales del paquete global de medidas a emprender.**

Con este fin, es esencial asegurar que el acceso a los centros de educación y formación sea posible durante toda la carrera profesional.

- ➔ Para los trabajadores, el acceso a la formación permanente se incrementaría a través del desarrollo de instrumentos para validar el aprendizaje no formal e informal adquirido, por ejemplo, en el lugar de trabajo.

Un ejemplo de reforma que aumenta las opciones de acceder a una formación permanente para incrementar el empleo es la puesta en marcha en Polonia con el Programa 50+. Esta reforma se describe con mayor detalle en el **Cuadro 5**.

La ampliación de las oportunidades de formación permanente durante toda la carrera profesional se ha de apoyar asimismo en una modernización de la educación inicial. Una cuestión que se aborda en el apartado dedicado a la juventud.

#### CUADRO 5 LA FORMACIÓN PERMANENTE AYUDA A POLONIA A AFRONTAR EL RETO DEMOGRÁFICO



Entre las medidas dirigidas a mantener a las personas de más edad en el empleo durante más tiempo, el gobierno polaco lanzó en 2008 el Programa 50+. El mismo ofrece a los trabajadores de más de 50 años el desarrollo de sus cualificaciones, habilidades y competencias, así como un aumento de su eficiencia. El objetivo es incrementar la tasa de empleo de la población de entre 55 a 64 años desde el actual 28% al 40% en 2013. Una meta que está en línea con la finalidad última de reducir los costes laborales en el supuesto de una caída de la productividad.

## LA PARADOJA DE LA JUVENTUD

Hoy en día, los jóvenes están más formados que nunca y la proporción de los que continúan aumentando su formación con estudios superiores es mayor que en décadas anteriores. Por otra parte, han crecido en la era digital y, para ellos, Internet “siempre” ha existido. Esto les proporciona las herramientas y el hábito de acceder a la información y de ponerse en contacto en milisegundos.

En otras palabras, la generación actual debería ser una importante fuente de demanda para los mercados laborales europeos en términos de creatividad y competencias modernas.

Sin embargo, la alta tasa de desempleo juvenil que presentan muchos Estados miembros choca claramente con el potencial de esta generación. Ello demuestra la existencia de un problema serio en el funcionamiento tanto de nuestros sistemas de educación, como de nuestros mercados de trabajo.

Permanecer al margen del mercado laboral cuando se desea encontrar un empleo es desalentador. Pero afrontar el desempleo al principio de una carrera profesional, cuando se han invertido varios años en una educación universitaria es particularmente desmoralizador. No es sólo un motivo de profunda preocupación a nivel individual, sino para la economía en su conjunto. En el contexto del envejecimiento de la población y de la escasez de cualificaciones, no hacer un buen uso de este potencial es, simplemente, impracticable. Para BUSINESSEUROPE, la situación de la juventud de Europa en nuestros mercados de trabajo constituye, por tanto, una preocupación fundamental.

Cabe destacar dos acciones clave, con vistas a facilitar las transiciones de los jóvenes hacia el mercado laboral:

### **A Reducir el desajuste entre la oferta y la demanda de competencias**

La discordancia estructural entre la oferta y la demanda de competencias, que se ha visto en el capítulo anterior, no afecta sólo a las personas con baja cualificación o con cualificaciones desfasadas. El origen del problema se encuentra en una insuficiente capacidad de respuesta por parte de la educación y la formación iniciales a las necesidades del mercado laboral. Por otra parte, las instituciones educativas europeas obtienen resultados mediocres, en comparación con el resto del mundo. Estas deficiencias se agudizan en materia de ciencias, matemáticas, ingeniería y tecnología.

- ➔ **En consecuencia, es crucial mejorar tanto la calidad como la relevancia de los currículos escolares, incluida la calidad de la educación de los profesores.**
- ➔ **La clasificación de universidades debería incluir la empleabilidad como una de las dimensiones a tener en cuenta en la evaluación de sus resultados.**

El proyecto de la Comisión Europea “Multirank”, que tiene por objetivo desarrollar una clasificación multidimensional de universidades, debería ser tenido en cuenta y promovido a nivel nacional. Esta clasificación incluye indicadores que reflejan la empleabilidad de los estudiantes y la colaboración universidad-empresa, entre una amplia serie de indicadores acerca de las diferentes dimensiones de la función de las universidades.

Las empresas están comprometidas a, además de ofrecer oportunidades de formación permanente a sus trabajadores, involucrarse en la educación y formación iniciales. Así lo demuestra el hecho de que sus inversiones en este ámbito hayan aumentando en los últimos años.

Todavía se puede hacer más para facilitar y estimular la implicación de los empleadores en las primeras etapas de la educación y la formación. Los obstáculos para ello son significativos y su naturaleza no es sólo burocrática. La encuesta anual de competencias de Confederación de Industrias Británicas (CBI) ha puesto de manifiesto, en repetidas ocasiones, las dificultades que las empresas encuentran a la hora de navegar a través del dédalo de agencias, leyes y reglamentaciones.

➡ **Reducir la carga administrativa que soportan las empresas es fundamental para estimular la oferta de trabajo en prácticas.**

La participación de los empleadores en la formación no debe ser entendida como una suplantación de la función de los profesores. Se trata de proporcionar un marco adecuado para el aprendizaje. La combinación de formación teórica y práctica ofrece beneficios para las empresas y para los graduados, además de facilitar a los jóvenes la transición hacia el empleo, por ejemplo, mediante periodos de prácticas. Como vía para reducir el desempleo entre los jóvenes, dotándoles al mismo tiempo de las competencias que exigen las empresas, se debería promover en toda Europa un sistema de educación y formación profesional basado en el trabajo, en el que los estudiantes alternen los estudios en la escuela con la formación práctica en la empresa.

Sin embargo, las empresas tampoco han de ser consideradas como un sustituto de la función que han de cumplir los gobiernos a la hora de ofrecer una buena educación inicial. Una gran parte de los jóvenes abandona la escuela con un conocimiento insuficiente, incluso de competencias básicas como la escritura, la lectura y la aritmética. Sus oportunidades en el mercado laboral son escasas, a pesar de que las empresas europeas invierten cada vez más en formación en el lugar de trabajo, en parte para compensar el déficit de los sistemas nacionales de educación. Por otra parte, los problemas derivados del abandono escolar temprano deben ser abordados de manera urgente.

El coste de fracasar en la reducción de dicho abandono por debajo del 10%, como establece la Estrategia Europa 2020, será sustancial. La OCDE ha mostrado que las reformas tendentes a elevar la media de años en educación de la población adulta, así como las dirigidas a mejorar los resultados de los niños y jóvenes en edad escolar, son fundamentales para aumentar el PIB. Al mismo tiempo, estas reformas se encuentran entre las medidas políticas más eficaces para elevar el PIB per cápita a largo plazo.

Sin embargo, aparte de los cambios derivados de los procesos de Bolonia, en el ámbito de la educación universitaria, y de Copenhague, en relación con la formación profesional, no se ha emprendido ninguna reforma significativa.

➡ **Los gobiernos, las instituciones educativas y las empresas han de unir sus fuerzas para incrementar el atractivo de la formación y la educación profesionales, en particular en materias estratégicas como la tecnología y la ingeniería.**

## **B**Reducir la rigidez del mercado laboral y estimular la creación de Empleo

Aun cuando un joven tenga un conjunto adecuado de competencias y habilidades, éste no le será de gran ayuda si no hay empleos a los que optar. Para animar a las empresas a contratar trabajadores, en general, y jóvenes con limitada experiencia laboral, en particular, éstas necesitan tener a su disposición fórmulas contractuales flexibles. Lo cual no significa aplicar la flexibilidad sólo a las relaciones laborales de carácter permanente, sino contar con varios modos de contratación. Tal y como se ha mencionado con anterioridad, los contratos de duración determinada constituyen una fase previa a la consecución de un contrato indefinido, permitiendo la adquisición de la experiencia y competencias requeridas.

Un país cuya juventud ha sufrido los efectos, particularmente duros, de la crisis económica y financiera ha sido **España**. Una de las principales razones de ello es la sobreprotección de los trabajadores con contratos indefinidos. Como resultado, se ha incrementado el recurso a los contratos temporales, pese a que la regulación española de estos es una de las más rígidas en la OCDE.

El efecto perjudicial de un marco normativo con una protección del empleo indefinido indebidamente alta ha golpeado con especial dureza a la juventud. La OCDE ha recomendado en repetidas ocasiones a varios Estados miembros, entre ellos a Suecia, Francia y República Checa, la reforma de este tipo de legislación. Estas recomendaciones incluyen una disminución de los costes de la legislación de protección del empleo regular (indefinido), el fomento de dicho empleo ampliando la definición de despido objetivo y extendiendo el periodo de prueba de los contratos regulares (indefinidos), así como la introducción de procedimientos de despido menos burocráticos.

## CONCLUSIÓN

Teniendo en cuenta este diagnóstico del estado de los mercados de trabajo en Europa, no cabe duda de que se necesitan reformas urgentemente. Los hechos y cifras sobre crecimiento económico, crecimiento de la productividad laboral, participación en el mercado laboral y eficiencia de los mercados laborales hablan por sí mismos. Tal y como el presente informe señala:

- ⇒ El crecimiento real del PIB de los últimos 15 años en Estados Unidos, Canadá, Corea del Sur y Australia ha sobrepasado significativamente al registrado en la UE.
- ⇒ El desempleo de larga duración y los bajos niveles de empleo vienen caracterizando desde hace tiempo a Europa. Lo mismo ocurre con las tasas de actividad.
- ⇒ El crecimiento medio de la productividad laboral para todos los sectores fue de tan sólo un 0,8% en el periodo 2000-2009.

Comparada con otras economías, Europa ya no se enfrenta únicamente al riesgo de que otros países la superen en términos de asegurar un marco idóneo para el empleo y la competitividad. Ya nos han superado. Detrás de esta circunstancia se encuentra, por ejemplo, la calidad y relevancia de nuestros sistemas educativos, la rigidez de nuestros mercados laborales y la estructura de incentivos de nuestros sistemas de bienestar social.

**No debemos abordar esta situación alarmante como un hecho aislado. La reciente crisis económica y financiera ha puesto plenamente en evidencia las deficiencias estructurales existentes en nuestros mercados de trabajo. El análisis de BUSINESSEUROPE muestra que es en estas debilidades donde debemos concentrar nuestros esfuerzos de reforma, para que las aspas vuelvan a girar.**

Tanto las empresas como los ciudadanos se ven afectados por estas disfunciones. En marzo de 2011, más de 23 millones de mujeres y hombres conformaban, juntos, una tasa de paro del 9,5%. Del mismo modo, la joven generación de europeos tiene ante sí unos índices de desempleo excepcionalmente altos, también para 2012.

Al mismo tiempo, Europa tiene una fuerza de trabajo cualificada y una comunidad empresarial innovadora. El reto será lograr una mejor correspondencia entre la oferta y la demanda de capacidades, que incluya unas condiciones más favorables para ello.

El conjunto de experiencias de reformas recogidas en el presente informe representa una sólida fuente de orientación sobre las medidas a emprender, y sobre las ya emprendidas que han obtenido buenos resultados.

**Ello demuestra que los Estados miembros tienen el potencial para realizar los cambios necesarios en los mercados laborales y los sistemas de bienestar social.**

Por dar sólo unos pocos ejemplos:

- Durante la crisis, tanto la flexibilidad interna como la externa han demostrado su utilidad a la hora de prevenir despidos, en el caso del mercado de trabajo alemán.
- La reducción de la carga fiscal sobre el trabajo ha incrementado las horas trabajadas en Suecia.
- El cambio a favor de las políticas activas del mercado laboral ha mejorado el funcionamiento de varios mercados laborales europeos hasta la llegada de la crisis.
- En Polonia, el aprendizaje permanente está contribuyendo a incrementar las tasas de empleo entre los trabajadores de más edad.

Estas experiencias, junto a las 12 acciones clave que se mencionan al principio de este informe y que se derivan de las mismas, constituyen una hoja de ruta para las reformas, basada en los principios de la flexiguridad, entendida como la combinación de herramientas capaz de llevarla a cabo. Una hoja de ruta cuya puesta en práctica podría invertir con éxito la difícil situación en la que Europa se encuentra actualmente.