

PERSPECTIVAS DEL EMPLEO 2012



INFORMES
OCDE

Ministerio de Empleo y Seguridad Social



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



ÍNDICE



Perspectivas del empleo

2012

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Perspectivas del empleo de la OCDE. Presenta una evaluación anual de las principales evoluciones y perspectivas de los mercados de trabajo de los países miembros. Cada número contiene, además, varios capítulos que centran la atención en determinados aspectos del funcionamiento de los mercados de trabajo y en sus consecuencias para la acción pública con el fin de promover la creación de más y mejor empleo. También contiene estadísticas a modo de referencia.

El número de *Perspectivas del empleo de la OCDE* de este año es fruto de la labor conjunta de los miembros del Directorate for Employment, Labour and Social Affairs y se ha beneficiado de las aportaciones de los delegados nacionales de los países. El informe se ha publicado bajo la responsabilidad del Secretario General de la OCDE.

Este informe se basa en las aportaciones de Alexander Hijzen y Pascal Marianna (capítulo 1); Peter Gal, Alexander Hijzen y Zoltan Wolf (capítulo 2), Andrea Bassanini y Ann Vourc'h (capítulo 3); y Margarita Kalamova, Anne Saint-Martin y Paul Swaim (capítulo 4). Este informe ha sido editado por Mark Keese. Las evaluaciones de las perspectivas del mercado de trabajo de los diferentes países no corresponden necesariamente a las que realizan sus autoridades nacionales.

Este informe se ha publicado bajo la responsabilidad de la Secretaría General de la OCDE. Las opiniones vertidas y los argumentos empleados no reflejan necesariamente los puntos de vista de la Organización o de los gobiernos de sus países miembros.

Este documento y cualquier mapa que contenga se presentan sin perjuicio del estatus o de la soberanía de ningún territorio, de la delimitación de las fronteras y los límites internacionales y del nombre de ningún territorio, ciudad o zona.

Los datos estadísticos de Israel han sido suministrados por y bajo la responsabilidad de las autoridades israelíes competentes. La OCDE utiliza esos datos sin perjuicio del estatus de los Altos del Golán, de Jerusalén Este y de las colonias israelíes en Cisjordania según el derecho internacional.

ORGANIZACIÓN DE COOPERACIÓN
Y DESARROLLO ECONÓMICO

Perspectivas del empleo

2012

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Publicado originalmente por la OCDE en inglés con el título de:
OECD Employment Outlook 2012
© 2012, OECD

© 2012, Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España, de esta edición y su traducción al castellano. Publicado por acuerdo con la OCDE, París.

La calidad de la traducción española y su coherencia con el texto original son responsabilidad del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España.

Traducción: Esther Rabasco
Revisión: Esther Rabasco

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://www.publicacionesoficiales.boe.es/>



Edita y distribuye:

Ministerio de Empleo y Seguridad Social
Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@meyss.es

Internet: www.meyss.es

RET: 12-2.320

NIPO: 270-12-101-X

ISBN papel: 978-84-8417-444-8

ISBN electrónico: 978-84-8417-445-5

Depósito Legal: M. 39.911-2012



Impreso en papel reciclado libre de cloro

Imprime: Lergraf Global, S.L.

Paseo de la Castellana, 121, 28046 Madrid

Impreso en España

ÍNDICE

	<i>Págs.</i>
Editorial. LOGRAR UNA RECUPERACIÓN SOSTENIBLE – ¿CUÁL PUEDE SER LA CONTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA DEL MERCADO DE TRABAJO?	11
Capítulo 1. ESPERANDO A LA RECUPERACIÓN: LOS MERCADOS DE TRABAJO DE LOS PAÍSES DE LA OCDE DESPUÉS DE LA CRISIS	15
Principales resultados.....	16
Introducción	18
1. Tendencias recientes del mercado de trabajo y perspectivas.....	18
2. ¿Está aumentando la marginación de las personas que carecen de empleo?.....	23
3. ¿Ha comenzado a aumentar el paro estructural?	33
Conclusiones	43
Notas	44
Bibliografía	47
<i>Anexo 1.A1.</i> Proyecciones de la OCDE sobre el mercado de trabajo a partir de mayo de 2012	49
<i>Anexo 1.A2.</i> Datos sobre las vacantes	53
Capítulo 2. ¿QUÉ HACE QUE LOS MERCADOS DE TRABAJO SEAN RESISTENTES DURANTE LAS RECESIONES?	55
Principales resultados.....	56
Introducción	57
1. El efecto de la crisis financiera mundial en los mercados de trabajo y el papel de las políticas: un primer análisis.....	58
2. Análisis macroeconómico de la influencia de las políticas estructurales y de las instituciones en la resistencia de los mercados de trabajo.....	72
3. Análisis microeconómico de la influencia de las políticas estructurales y de las instituciones en la resistencia de los mercados de trabajo.....	84
Conclusiones	98
Notas	99
Bibliografía	106



Capítulo 3. EL REPARTO DEL VALOR AÑADIDO ENTRE EL TRABAJO Y EL CAPITAL: ¿A QUÉ SE DEBE LA DISMINUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO?	109
Principales resultados.....	110
Introducción	111
1. Tendencias de la participación del trabajo.....	112
2. ¿A qué se debe la disminución intrasectorial de la participación del trabajo?	124
3. La negociación colectiva, el poder de negociación de los trabajadores y la participación del trabajo	134
4. Los salarios mínimos, la protección del empleo y la participación del trabajo.....	144
Conclusiones	146
Notas	147
Bibliografía	152
<i>Anexo 3.A1. Construcción y fuentes de los datos</i>	159
Capítulo 4. ¿QUÉ SIGNIFICA EL CRECIMIENTO VERDE PARA LOS TRABAJADORES Y LAS POLÍTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO? UN PRIMER ANÁLISIS	163
Principales resultados.....	164
Introducción	165
1. Las consecuencias de una transición a un crecimiento verde para el mercado de trabajo: enseñanzas de un modelo de equilibrio general	166
2. Efectos directos en el empleo y en las necesidades de cualificaciones en los principales sectores que se beneficiarán del crecimiento verde y en los que resultarán perjudicados: enseñanzas de un análisis de equilibrio general.....	178
3. Un papel activo para las políticas relacionadas con el mercado de trabajo y con el desarrollo de cualificaciones: crear un entorno general favorable	193
4. Un papel activo para las políticas relacionadas con el mercado de trabajo y con el desarrollo de cualificaciones: ¿qué papel deben desempeñar las medidas específicamente verdes?	201
Conclusiones	209
Notas	210
Bibliografía	214
<i>Anexo 4.A1. Lista de sectores utilizados en el análisis de la movilidad de los trabajadores del apartado 2</i>	219
ANEXO ESTADÍSTICO	221
Cuadros	
1.A1.1. Tendencias recientes y previstas en los países de la OCDE	50
3.1. Estructura de los sistemas de negociación colectiva: niveles de negociación y coordinación	139
4.1. Algunas evaluaciones del efecto económico de las políticas de atenuación	169
4.2. Efecto económico de las medidas de atenuación en el caso de distintas medidas de reciclado.....	172
4.3. Los retos que plantea el crecimiento verde a las políticas relativas al mercado de trabajo y al desarrollo de competencias: hacia una taxonomía de los factores que diferencian a los países	206



4.A1.1. Lista de sectores y códigos de los sectores utilizados en el apartado 2.....	219
A. Tasas armonizadas de paro de los países de la OCDE	224
B. Tasas de ocupación, de actividad y de paro.....	225
C. Tasas de ocupación, de actividad y de paro de algunos grupos de edad	228
D. Tasas de ocupación, de actividad y de paro según el nivel de estudios, 2010	237
E. Volumen y composición del trabajo a tiempo parcial	240
F. Incidencia del trabajo temporal	242
G. Número anual medio de horas efectivamente trabajadas por persona ocupada	244
H. Incidencia del paro de larga duración.....	246
I. Dispersión de las ganancias, diferencia salarial entre las mujeres y los hombres e incidencia de los salarios bajos.....	249
J. Salarios anuales medios del conjunto de la economía	250
K. Gasto público dedicado a los programas relacionados con el mercado de trabajo y número de participantes en los países de la OCDE.....	251

Gráficos

1.1. Una débil y desigual recuperación económica.....	19
1.2. Se prevé que el paro seguirá siendo alto en los países de la OCDE	21
1.3. La recuperación no es suficientemente fuerte para reducir el déficit de empleo	22
1.4. La recuperación varía de unos grupos socioeconómicos a otros	23
1.5. Evolución de las probabilidades de salir del paro.....	26
1.6. Evolución del paro según su duración, primer trimestre de 2007-cuarto trimestre de 2011	28
1.7. El paro es cada vez más persistente	29
1.8. Los jóvenes y los trabajadores poco cualificados corren más riesgos de convertirse en parados de larga duración	31
1.9. El número de personas vinculadas marginalmente con la población activa ha aumentado	32
1.10. El paro estructural ha aumentado en la mayoría de los países, pero hasta ahora el aumento ha sido pequeño.....	34
1.11. Curvas de Beveridge de algunos países de la OCDE.....	35
1.12. Comparación de las tasas efectivas y predichas de obtención de empleo y de cobertura de las vacantes.....	37
1.13. La evolución de las contrataciones por grupos de trabajadores y por ramas de actividad desde el comienzo de la crisis	43
2.1. Evolución del paro y de la renta del trabajo por países durante la crisis y al comienzo de la recuperación.....	61
2.2. La respuesta del paro y de la renta del trabajo a la evolución del PIB en los diferentes países durante la crisis y al comienzo de la recuperación	63
2.3. Descomposición de la evolución de la tasa de paro en los diferentes países durante la crisis y al comienzo de la recuperación.....	64
2.4. Evolución del empleo y del número medio de horas trabajadas por edades, niveles de estudios y tipo de contrato.....	66
2.5. Evolución de algunas instituciones del mercado de trabajo en los países de la OCDE, 1995-2007	69
2.6. Tasas armonizadas de paro de los países de la OCDE, primer trimestre de 1995-cuarto trimestre de 2007	71
2.7. La influencia de las políticas y de las instituciones en la tasa de paro estructural....	73
2.8. La influencia de las políticas y de las instituciones en la tendencia de los ingresos totales, del empleo y de los ingresos por trabajador	74
2.9. La influencia de las reformas en los resultados estructurales del mercado de trabajo	75
2.10. Aspectos de la resistencia de los mercados de trabajo por países	78
2.11. La influencia de las políticas y de las instituciones en la resistencia de los mercados de trabajo.....	79

2.12. Comparación entre la evolución efectiva del paro y de los ingresos y la evolución predicha por países	81
2.13. Lograr buenos resultados en los mercados de trabajo a lo largo del ciclo económico	83
2.14. Diferencias entre las estructuras económicas de los países (“heterogeneidad de las estructuras”)	85
2.15. Diferencias entre los países en lo que se refiere a las perturbaciones de la producción en los grupos definidos por ramas de actividad y por tamaño de las empresas (“heterogeneidad de las perturbaciones”)	87
2.16. Diferencias entre los países en lo que se refiere a la sensibilidad de la utilización del factor trabajo a las perturbaciones de la producción según la rama de actividad y el tamaño de las empresas (“heterogeneidad de las respuestas”).....	88
2.17. Descomposición de las diferencias entre los países en lo que se refiere al ajuste del mercado de trabajo durante la crisis, 2008-09	90
2.18. Efecto de la protección del empleo en la sensibilidad del empleo y de los ingresos por trabajador a las perturbaciones de la producción.....	93
2.19. Efecto de la cobertura de la negociación colectiva sobre los salarios en la sensibilidad del empleo y de los ingresos por trabajador a las perturbaciones de la producción.....	94
2.20. Simulación del efecto de las recesiones económicas en la renta de los hogares	96
2.21. Simulación del efecto de las recesiones económicas en la desigualdad de la renta de los hogares.....	97
3.1. La disminución de la participación del trabajo en los países de la OCDE, 1990-2009.....	113
3.2. Variaciones de la participación del trabajo y de la desigualdad de la renta, desde la década de 1990 hasta mediados de la década de 2000	114
3.3. La disminución de la participación del trabajo en el sector de empresas en los países de la OCDE, 1990-2007	116
3.4. Variaciones intrasectoriales e intersectoriales de la participación del trabajo en el sector de empresas, 1990-2007	120
3.5. Variaciones intrasectoriales medias de la participación del trabajo, por ramas de actividad, 1990-2007.....	121
3.6. Contribución del salario real, de la productividad y de los precios a la evolución de la participación del trabajo en el sector de empresas, 1990-2007	122
3.7. Variaciones de las proporciones del número total de horas trabajadas correspondientes a diferentes grupos de ocupaciones, 1993-2006	123
3.8. Descomposición de las variaciones de las proporciones de la remuneración total correspondientes a diferentes niveles de estudios, 1997-2004	125
3.9. Crecimiento de la productividad total de los factores, acumulación de capital y disminución intrasectorial de la participación del trabajo	128
3.10. Deslocalizaciones intrasectoriales y disminución intrasectorial de la participación del trabajo.....	131
3.11. Privatizaciones, reducción de las barreras a la entrada y disminución intrasectorial de la participación del trabajo	133
3.12. Densidad sindical y cobertura de la negociación colectiva, 1990 y año más reciente del que se dispone de datos	136
3.13. Variación de la densidad sindical y de la cobertura de la negociación colectiva, 1990 y año más reciente del que se dispone de datos	137
3.14. Evolución de las participaciones del trabajo y de la cobertura de la negociación	138
3.15. Los salarios mínimos, la protección del empleo y la participación del trabajo	145
4.1. Ejemplo de una medida de atenuación destinada a reducir las emisiones de gases invernadero y efecto producido por esta medida en el crecimiento del PIB en los países de la OCDE	171
4.2. Simulación de los cambios de la composición sectorial del empleo, OCDE	173
4.3. Efecto sectorial de las medidas de atenuación en el empleo en comparación con las referencias históricas, OCDE	174

4.4. Efectos en el PIB y en el empleo en presencia de diferentes grados de rigidez del mercado de trabajo cuando los ingresos generados por el sistema de intercambio de derechos de emisión se reciclan en forma de transferencias de cuantía fija, OCDE	176
4.5. Efecto de diferentes modos de reciclado de los ingresos generados por el sistema de intercambio de derechos de emisión en el PIB y en el empleo en presencia de un grado intermedio de rigidez del mercado de trabajo, OCDE	177
4.6. Proyección del empleo mundial en el sector de energías renovables en 2030	181
4.7. Emisiones de CO2 y empleo por sectores en 25 países de la Unión Europea, 2005 ...	187
4.8. Proporción del empleo en los sectores más contaminantes en algunos países de la Unión Europea, 2000-07	188
4.9. Proporción del empleo en los sectores más contaminantes en algunos países de la Unión Europea por niveles de cualificación, edad y tipo de contrato, 2000-07	190
4.10. Movilidad de los trabajadores e intensidad de emisión de CO2 en 15 países europeos	192
4.11. Legislación de protección del empleo y regulación de los mercados de productos, 2008.....	199
4.12. Programas nacionales del mercado de trabajo específicamente verdes puestos en marcha por los países de la OCDE, 2010.....	203

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Editorial

Lograr una recuperación sostenible – ¿Cuál puede ser la contribución de la política del mercado de trabajo?

El paro sigue siendo alto y afecta sobre todo a los jóvenes y a los parados de larga duración y el ritmo de recuperación del mercado de trabajo es cada vez más lento.

En mayo de 2012, la tasa de paro de la zona de la OCDE era de un 7,9 por ciento, lo que equivale a alrededor de 48 millones de personas sin empleo, casi 15 millones más que cuando comenzó la crisis financiera a finales de 2007. Las proyecciones económicas de la OCDE de mayo de 2012 indican que la creación de empleo continuará siendo débil en muchos países de la OCDE y que es posible que el paro siga siendo de alrededor de un 8 por ciento en la zona de la OCDE a finales de 2013. Las perspectivas son aún más desalentadoras en la zona del euro, en la cual el paro está aumentando de nuevo y se prevé que aumentará aún más antes de estabilizarse en 2013.

Los persistentes y elevados niveles de paro juvenil son especialmente preocupantes. En la zona de la OCDE, la tasa de paro de los jóvenes era de algo más de un 16 por ciento en mayo de 2012, es decir, no había variado con respecto al nivel en el que se encontraba un año antes. Esta tasa va desde un mínimo de alrededor de un 8 por ciento en Alemania hasta más de un 50 por ciento en Grecia y en España. El lento ritmo de crecimiento del empleo también se ha traducido en un aumento del paro de larga duración. En el último trimestre de 2011, más del 35 por ciento de todos los parados de la zona de la OCDE llevaba un año o más sin trabajo y buscando empleo. En los países de la Unión Europea, alrededor de un 44 por ciento de todos los parados eran parados de larga duración, en promedio, y en Estados Unidos se ha registrado un aumento sin precedentes de la proporción de paro de larga duración, que ha pasado de alrededor de un 10 por ciento del paro total en 2007 a alrededor de un 30 por ciento en el primer trimestre de 2012.

La recuperación del mercado de trabajo depende en gran parte de que se resuelva rápidamente la crisis del euro y de que se tomen medidas macroeconómicas adecuadas...

A corto plazo, la mejora de la situación del mercado de trabajo depende en gran parte de una recuperación económica más en general y, por lo tanto, de factores que las autoridades del mercado de trabajo no pueden controlar directamente. Por ejemplo, la divergencia aparecida recientemente entre la disminución del paro en Estados Unidos y el aumento del paro en muchos países de la zona del euro se debe a los efectos de la crisis de la banca y de la deuda soberana en algunos países europeos. Las tensiones resultantes de los mercados financieros europeos, junto con la adopción de medidas de consolidación fiscal, están reduciendo la demanda agregada y la creación de empleo en Europa.

Los países deben responder a estas tendencias tomando medidas macroeconómicas adecuadas, entre las que se encuentran la adopción inmediata de medidas para estabilizar el sistema bancario europeo. También hay razones para suavizar más la política fiscal en los países que aún tienen una cierta flexibilidad en esta área, si bien esa suavización se debe inscribir en el marco de una estrategia creíble de consolidación fiscal a medio plazo. Además, el aumento de la suavización de la política monetaria puede contribuir de una manera crucial a apoyar el crecimiento a corto plazo en Europa.

...pero las políticas del mercado de trabajo aún pueden contribuir de una manera vital a estimular la creación de empleo y a apoyar la oferta de trabajo a largo plazo.

A pesar de que los vientos corren en contra en el plano macroeconómico, la adopción de un conjunto bien diseñado de políticas del mercado de trabajo puede contribuir significativamente a estimular la creación de empleo. Puede minimizar los costes a largo plazo del elevado paro y ayudar a preparar el terreno para una vuelta duradera a unas elevadas tasas de ocupación y a un aumento de los ingresos. En particular, los poderes públicos deben velar por que el largo periodo de gran atonía del mercado de trabajo no ponga en peligro la recuperación elevando el nivel de paro estructural o deprimiendo de una manera permanente la oferta de trabajo. El presente informe muestra que los parados han estado cada vez más marginados en los últimos años y que una creciente proporción de ellos ha pasado al paro de larga duración o ha abandonado la población activa debido a que está desanimada con sus perspectivas de empleo. Muchas personas que tuvieron parecidas dificultades durante las recesiones anteriores abandonaron con carácter definitivo la población activa, debido en parte a que las autoridades vieron en la disminución de la oferta de trabajo provocada por la jubilación anticipada o por el paso al sistema de prestaciones por enfermedad y por incapacidad a largo plazo una manera de reducir las elevadas cifras de paro. Es esencial evitar que se repita ese error ayudando a los trabajadores que carecen de empleo a mantener el contacto con el mercado de trabajo y a volver a trabajar lo antes posible. También es importante velar por que las cualificaciones y la motivación de los trabajadores que no tienen empleo, sobre todo de los que son jóvenes y no están estudiando, no se degraden como consecuencia de prolongados periodos de paro, ya que eso sería perjudicial para sus perspectivas de ingresos y de empleo en el futuro.

Los programas activos del mercado de trabajo que dan resultado deben desempeñar un papel fundamental...

En primer lugar, los parados tienen que poder acceder a un amplio conjunto de servicios eficaces de recolocación a través de los servicios privados y públicos de empleo. Continúa habiendo muchas contrataciones, a pesar de la elevada atonía del mercado de trabajo, y la ayuda a la búsqueda de empleo debe seguir siendo la primera línea de apoyo para muchos parados, sobre todo para los que están listos para trabajar. Sin embargo, actualmente los empresarios son muy selectivos en su estrategia de contratación, por lo que es muy difícil colocar rápidamente a algunos demandantes de empleo. Los programas de formación e incluso los programas de experiencia laboral financiados con fondos públicos pueden ayudar a evitar que este último grupo se desmoralice y a prepararlo al mismo tiempo para que aproveche las nuevas oportunidades de empleo cuando mejore la situación del mercado de trabajo. También se debe considerar la posibilidad de crear subvenciones al empleo destinadas a las nuevas contrataciones por parte de los empresarios que vayan ligadas a un aumento *neto* del empleo en lugar de llevar a cabo reducciones generales de los impuestos sobre las nóminas, que es probable que sean menos eficaces desde el punto de vista de los costes. Por lo que se refiere a los jóvenes, es necesario crear o ampliar los programas de “estudio y trabajo”, como los aprendizajes y otros programas duales de estudios y formación. Dado que el número de demandantes de empleo que necesitan estos servicios intensivos ha aumentado como consecuencia de la crisis, es importante destinar cuidadosamente los programas a los grupos más desfavorecidos del mercado de trabajo y, cuando sea posible, incrementar temporalmente los niveles de financiación de los programas activos del mercado de trabajo que son más eficaces desde el punto de vista de los costes.

...y contar con suficiente financiación, incluso en los países en los que la consolidación fiscal requiere un recorte general del gasto público.

Los nuevos análisis que se presentan en este informe muestran que los gobiernos de los países miembros de la OCDE aumentaron más el gasto en políticas activas del mercado de trabajo tras el comienzo de la crisis financiera que en las recesiones anteriores, debido probablemente a que comprendieron mejor la necesidad de mantener la orientación de la activación incluso durante una profunda recesión. Sin embargo, estos incrementos del gasto fueron modestos y, entre 2007 y 2010, los recursos disponibles por demandante de empleo en paro disminuyeron, en promedio, un 21 por ciento (en términos reales) en la zona de la OCDE. Eso induce a pensar que el gasto en políticas activas del mercado de trabajo se debería salvaguardar cuando se realizan grandes recortes en el gasto en el marco de los programas actuales de consolidación fiscal a corto plazo.

Se debería considerar seriamente la posibilidad de tomar medidas para que los programas activos y pasivos del mercado de trabajo aumenten automáticamente durante las recesiones...

En términos más generales, se debería considerar seriamente la posibilidad de reconfigurar tanto los programas activos como los programas pasivos del mercado de trabajo para que aumenten y disminuyan automáticamente en respuesta a las variaciones cíclicas del número de demandantes de empleo. Por ejemplo, en *Perspectivas del empleo* de la OCDE de 2011 se mostró cómo se ajusta en Canadá la duración máxima de las prestaciones en su sistema de prestaciones por desempleo (*Employment Insurance*) en función de la situación del ciclo económico, lo que permite a las personas que se quedan en paro durante una recesión percibir prestaciones durante más meses en los momentos en los que es difícil encontrar otro trabajo. Asimismo, en Dinamarca y en Suiza, el gasto destinado a las políticas activas del mercado de trabajo se ajusta automáticamente para tener en cuenta las variaciones del nivel de paro. Una vez que la recuperación actual esté más asentada, se debería investigar urgentemente la conveniencia de adoptar en general medidas que tengan en cuenta la fase del ciclo económico.

...pero para eso habría que resolver el problema de las limitaciones de capacidad que impiden expandir las políticas activas del mercado de trabajo durante las recesiones.

El aumento del gasto destinado a las políticas activas del mercado de trabajo durante una recesión solo es útil en la medida en que sea posible expandir rápidamente los servicios de recolocación que son eficaces desde el punto de vista de los costes. Desgraciadamente, es muy poco lo que se sabe sobre las posibilidades de expandir estos servicios y mantener al mismo tiempo los niveles de calidad. Por lo tanto, será útil evaluar detenidamente la eficacia de las medidas que se han adoptado recientemente para expandir estos servicios, incluida la colaboración con las agencias privadas de empleo para aumentar más deprisa la capacidad de ofrecer servicios de empleo con contratos basados en los resultados.

Los poderes públicos también deberían considerar la posibilidad de llevar a cabo reformas estructurales para mejorar la resistencia de los mercados de trabajo a las futuras perturbaciones negativas.

Aunque la recuperación actual dista de haber terminado, no es demasiado pronto para preguntarse cómo se puede reformar las políticas y las instituciones del mercado de trabajo con el fin de aumen-

tar la resistencia de los mercados de trabajo a las perturbaciones económicas negativas. De hecho, el mercado de trabajo ha demostrado ser más resistente en unos países que en otros durante la crisis económica y financiera reciente. Mientras que la tasa de paro aumentó considerablemente en la mayoría de los países miembros de la OCDE, disminuyó significativamente en Alemania y se encontraba entre el 3,5 y el 5,5 por ciento en algunos otros países (Australia, Austria, Japón, Corea, Luxemburgo, los Países Bajos, Noruega y Suecia). En el presente informe, se identifican las reformas estructurales que podrían aumentar la resistencia, permitiendo mantener unos niveles más altos de empleo y de salarios durante las futuras recesiones. Las conclusiones son alentadoras, en el sentido de que sugieren que algunas de las medidas que se sabe que contribuyen a que el mercado de trabajo obtenga buenos resultados a largo plazo, como las que se destacan en la Reevaluación de la estrategia de la OCDE para el empleo de 2006, también contribuyen a aumentar la resistencia de los mercados de trabajo a las perturbaciones negativas.

Las reformas del mercado de trabajo serán más eficaces si van acompañadas de otras reformas estructurales.

Es más probable que un programa más amplio de reformas de los mercados de trabajo y de productos consiga mayores aumentos generales de la creación de empleo y de los resultados del mercado de trabajo que las reformas aisladas. Por ejemplo, algunos países han anunciado o realizado reformas recientemente para luchar contra la dualidad del mercado de trabajo reduciendo la diferencia entre la protección del empleo de los trabajadores indefinidos y la protección del empleo de los trabajadores temporales (Grecia, Italia, Portugal y España). La introducción de reformas en los mercados de productos que aumenten la competencia en sectores en los que hay un gran potencial de creación de empleo, como el comercio al por menor y los servicios profesionales, podría aumentar el efecto que producirían estas reformas tanto en el crecimiento del empleo como en la eficiencia en la asignación del trabajo a usos más productivos.

Hoy más que nunca, estas reformas se deben llevar a cabo firmemente para reducir el paro de larga duración y mejorar las perspectivas de empleo de los jóvenes.

Son claramente tiempos difíciles para las autoridades del mercado de trabajo. Se encuentran ante una lenta y desigual recuperación, un creciente riesgo de aumento del paro estructural en algunos países y un endurecimiento de las restricciones a las que está sometido el gasto público. Aunque la constelación de retos antes esbozados no tiene precedentes en algunos aspectos, los poderes públicos tienen que seguir adelante con la realización de reformas estructurales audaces, en la línea de las esbozadas antes, y con la inversión en las políticas activas del mercado de trabajo que dan resultado. De esta forma, pueden hacer frente mejor al paro de larga duración, estimular la creación de empleo y mejorar las perspectivas de empleo de los jóvenes.

JOHN P. MARTIN

Director de la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE

Capítulo 1

Esperando a la recuperación: los mercados de trabajo de los países de la OCDE después de la crisis

La recuperación económica ha sido débil o desigual y algunos países han vuelto a entrar en recesión. En el presente capítulo, se examinan las consecuencias de la falta de vigor de la recuperación para los mercados de trabajo de los países de la OCDE. Sus principales conclusiones son tres. En primer lugar, casi tres años después de que comenzara la recuperación económica, el crecimiento económico no ha sido suficientemente fuerte para hacer algo más que frenar levemente el ascenso cíclico del paro en el conjunto de la zona de la OCDE. En segundo lugar, cada vez es mayor la marginación de las personas que carecen de empleo, al aumentar el número de parados de larga duración y de trabajadores desanimados que abandonan la población activa. En tercer lugar, cada vez es mayor el riesgo de que al menos una parte del aumento cíclico del paro se convierta en paro estructural, aunque ese riesgo no se haya materializado más que en pequeña medida. Desde el punto de vista de la acción pública, la principal prioridad es estimular la demanda agregada, para lo cual es necesario adoptar medidas macroeconómicas adecuadas, acompañadas de reformas estructurales que fomenten una recuperación rápida y sólida de la producción y de la creación de empleo. Las políticas del mercado de trabajo también tienen un papel clave que desempeñar para ayudar a los parados que están buscando empleo a volver a trabajar y para eliminar los obstáculos estructurales que impiden que encuentren trabajo.

Principales resultados

La recuperación económica ha sido débil o desigual en los países miembros de la OCDE y algunos de ellos han vuelto a entrar en recesión. Aunque la recuperación del crecimiento económico en el conjunto de la zona de la OCDE al principio fue parecida en cuanto a su fuerza, a las recuperaciones que se registraron después de las recesiones de principios de las décadas de 1990 y de 2000, desde entonces se ha desacelerado y se ha convertido con mucho en la recuperación más débil de las cuatro últimas décadas. En este capítulo, se examinan las consecuencias de la falta de vigor de la recuperación para los mercados de trabajo de los países de la OCDE. He aquí sus principales conclusiones:

- La frágil recuperación económica registrada en 2010 y en 2011 no ha sido suficientemente fuerte para hacer algo más que frenar levemente el aumento cíclico de la atonía existente en el mercado de trabajo como consecuencia de la crisis financiera mundial:
 - ❖ Casi tres años después de que comenzara la recuperación económica, la tasa de paro del conjunto de la zona de la OCDE solo había disminuido 0,6 puntos porcentuales, pasando del 8,5 por ciento de octubre de 2009, máximo registrado desde la Segunda Guerra Mundial, a un 7,9 por ciento en mayo de 2012. Eso equivale a más de 48 millones de parados en toda la zona de la OCDE, casi 15 millones más que al comienzo de la crisis del empleo en diciembre de 2007. Según las proyecciones más recientes de la OCDE, de mayo de 2012, se prevé que la tasa de paro seguirá siendo alta y que solo descenderá levemente, a un 7,7 por ciento, de aquí a finales de 2013.
 - ❖ El déficit de empleo, es decir, el aumento porcentual del empleo necesario para que el cociente entre el empleo y la población retorne al nivel en el que se encontraba antes de la crisis, sigue siendo considerable. El déficit de empleo del conjunto de la zona de la OCDE aumentó de un 2 por ciento al principio de la recuperación económica, en el segundo trimestre de 2009, a un 2,5 por ciento en el último trimestre de 2011. Eso significa que la zona de la OCDE tiene que crear alrededor de 14 millones de puestos de trabajo para retornar a las tasas de ocupación existentes antes de la crisis. Según las proyecciones de la OCDE, se prevé que esta medida de la atonía del mercado de trabajo se mantendrá constante en 2012 y disminuirá a un 1,8 por ciento a finales de 2013.
 - ❖ La situación del empleo de los jóvenes y de los trabajadores poco cualificados sigue siendo especialmente mala. El empleo poco cualificado ha disminuido desde que comenzó la crisis casi 5 puntos porcentuales en relación con el empleo total, mientras que el empleo juvenil ha disminuido casi 7 puntos porcentuales. Es posible que la situación esté estabilizándose en el caso de los jóvenes, pero no en el de los trabajadores poco cualificados. El trabajo temporal ha experimentado una fuerte recuperación y actualmente representa una proporción mayor del empleo total que antes de la crisis, debido a la reticencia de las empresas a recontratar a los trabajadores con contratos indefinidos en un entorno económico incierto.
 - ❖ Desde que comenzó la crisis, los resultados del mercado de trabajo han variado mucho de unos países de la OCDE a otros. La tasa de paro ha seguido encontrándose entre el 3,5 y el 5,5 por ciento en nueve países (Australia, Austria, Japón, Corea, Luxemburgo, México, los Países Bajos, Noruega y Suiza) y ha disminuido considerablemente desde que comenzó la crisis en Alemania, donde ha pasado del 8,2 por ciento en diciembre de 2007 al 5,6 por ciento en mayo de 2012. En el otro extremo de la escala, nueve países tenían tasas de paro de dos dígitos en mayo de 2012 (Estonia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Portugal, la República Eslovaca y España). Por lo que se refiere a la Unión Europea en su conjunto, la tasa de paro ha venido aumentando desde finales de 2011, mientras que en Estados Unidos ha empezado a descender de nuevo durante ese mismo periodo.
- El hecho de que la demanda agregada no haya experimentado una fuerte recuperación ha provocado en la mayoría de los países una creciente marginación de las personas que carecen de empleo, ya que el número de parados de larga duración y el número de demandantes de empleo desanimados que abandonan la población activa han aumentado.
 - ❖ El paro de larga duración de más de un año ha continuado aumentando en la zona de la OCDE. En porcentaje de la población activa, ha pasado de un 1,6 por ciento al comienzo de la crisis a un 2,9 por ciento en el cuarto trimestre de 2011. En porcentaje del paro total, la

media de la OCDE ha aumentado del 27 al 35 por ciento durante ese mismo periodo. La tasa de paro de muy larga duración, es decir, el paro que afecta a las personas que llevan dos años o más en paro, también ha aumentado, pasando de un 0,9 por ciento al comienzo de la crisis a un 1,5 por ciento en el cuarto trimestre de 2011.

- ❖ La proporción que representan en la población en edad activa los trabajadores vinculados marginalmente con el mercado de trabajo, es decir, las personas que no participan en la población activa y están dispuestas a trabajar y disponibles para trabajar, pero no están buscando trabajo activamente, ha aumentado 0,3 puntos porcentuales desde que comenzó la crisis. El aumento del número de trabajadores vinculados marginalmente con el mercado de trabajo, aunque parece pequeño, representa más de un 30 por ciento del nivel en el que se encontraba antes de la crisis. Se debe al creciente número de demandantes de empleo que se han desanimado y no buscan trabajo activamente a causa de las dificultades para encontrar empleo. La inactividad imputable a otros motivos se ha mantenido en gran medida constante y ha disminuido algo en el caso de las mujeres.
- La creciente marginación de las personas que carecen de empleo, además de la preocupación que suscita por su bienestar y el de su familia, también lleva a temer que el aumento cíclico del paro se convierta en un aumento estructural:
 - ❖ Una medida del paro estructural que se utiliza frecuentemente es la tasa de paro no aceleradora de la inflación o NAIRU. Las estimaciones de la NAIRU realizadas por la OCDE sugieren que ha aumentado en la mayoría de los países desde que comenzó la crisis. En Estonia, Grecia, Irlanda, Portugal y España, ha aumentado más de 2 puntos porcentuales. No obstante, el aumento estimado de la NAIRU tiende a ser pequeño en relación con el aumento *efectivo* de la tasa de paro.
 - ❖ Un enfoque complementario del análisis de las tendencias recientes del paro estructural se basa en la curva de Beveridge, que representa la relación negativa entre las vacantes y los demandantes de empleo en paro a lo largo del ciclo económico. Durante la recesión de 2008 y 2009, la cantidad de mano de obra sin utilizar aumentó desplazándose en sentido descendente a lo largo de la curva de Beveridge. Sin embargo, desde mediados de 2010 la curva de Beveridge ha comenzado a desplazarse hacia la derecha en muchos países, lo cual podría deberse simplemente a la pauta cíclica normal, según la cual una recuperación de las vacantes no se traduce inmediatamente en una disminución del paro. Sin embargo, también puede deberse a un aumento de las fricciones de los ajustes de la oferta y la demanda de trabajo, relacionadas con la acumulación de paro de larga duración o con la necesidad de cambio estructural en el mercado de trabajo. En comparación con lo que ocurrió en el periodo posterior al estallido de la burbuja de las empresas punto.com, el desplazamiento de la curva de Beveridge hacia la derecha ha sido especialmente notable en Suecia, el Reino Unido y Estados Unidos.
 - ❖ El análisis más detallado de las fricciones del ajuste de la oferta y la demanda de trabajo basado en la evolución efectiva y prevista de las tasas de obtención de empleo y de las tasas de cobertura de vacantes muestra que las fricciones del ajuste de la oferta y la demanda de trabajo han evolucionado de forma muy distinta en los diferentes países durante la recuperación económica actual. Parece que las fricciones han aumentado en algunos países como Noruega, la República Eslovaca, España, Suecia y Estados Unidos. En cambio, es posible que hayan disminuido en otros como Estonia y los Países Bajos.

Dada la magnitud actual del subempleo cíclico de los recursos en el mercado de trabajo, la principal prioridad desde el punto de vista del mercado de trabajo debería ser reforzar la demanda agregada. Dado que la política monetaria ya es bastante acomodaticia y que el margen para adoptar una política fiscal favorable es muy pequeño en la mayoría de los países de la OCDE, será fundamental para la recuperación poner más énfasis en las reformas estructurales de los mercados de productos y de trabajo. Pero las políticas del mercado de trabajo también tienen un papel crucial que desempeñar en la reducción del riesgo de que aumente el paro i) asegurándose de que las personas que pierden el empleo y especialmente las que corren el riesgo de convertirse en paradas de larga duración, no vean cómo se deprecian sus cualificaciones como consecuencia de un prolongado periodo de paro y sean fácilmente empleables una vez que se recupere el mercado de trabajo; y ii) eliminando los estrangulamientos estructurales que impiden que algunos grupos de trabajadores vuelvan a trabajar y que algunas empresas cubran sus vacantes.

Introducción

La recuperación económica ha sido débil o desigual y algunos países han vuelto a entrar en recesión. En la zona de la OCDE en su conjunto, la recuperación fue parecida en sus inicios, en cuanto a su fuerza, a las dos más recientes, las de principios de las décadas de 1990 y 2000. Sin embargo, tras la brusca desaceleración del ritmo de recuperación registrada en el segundo semestre de 2011, se ha convertido con mucho en la recuperación más lenta desde la Segunda Guerra Mundial, lo cual tiene importantes consecuencias para la reducción de la atonía del mercado de trabajo y para las perspectivas de empleo de los parados. En particular, cada vez es mayor el riesgo de que una creciente proporción de los parados se desvincule del mercado de trabajo y sea más difícil reintegrarla después en el trabajo una vez que se recupere el mercado de trabajo. En otras palabras, cada vez es mayor el riesgo de que el aumento cíclico del paro se vuelva estructural.

En el presente capítulo, se examina la evolución de los mercados de trabajo de los países de la OCDE durante la recuperación de 2010 y de 2011, centrando la atención en los grupos que corren más riesgos de quedar marginados. También se evalúa el riesgo de que el aumento del paro cíclico se traduzca en un aumento del paro estructural. El capítulo está estructurado de la forma siguiente. En el apartado 1, se pasa revista a las tendencias recientes del mercado de trabajo y se analizan las futuras perspectivas para 2012 y 2013. En el apartado 2, se examinan las posibles consecuencias de la crisis económica y de la débil recuperación para la marginación de los parados. Se describen las tendencias recientes del paro de larga duración, del paro de muy larga duración y del número de personas que tienen una vinculación marginal con la población activa. En el apartado 3, se analizan las posibles consecuencias de la débil recuperación y de la creciente marginación de la población trabajadora para el riesgo de que el aumento cíclico de la atonía del mercado de trabajo se convierta en estructural. En el último apartado, se resume brevemente el análisis presentado en el capítulo y se hacen algunas recomendaciones y sugerencias con vistas a futuras investigaciones.

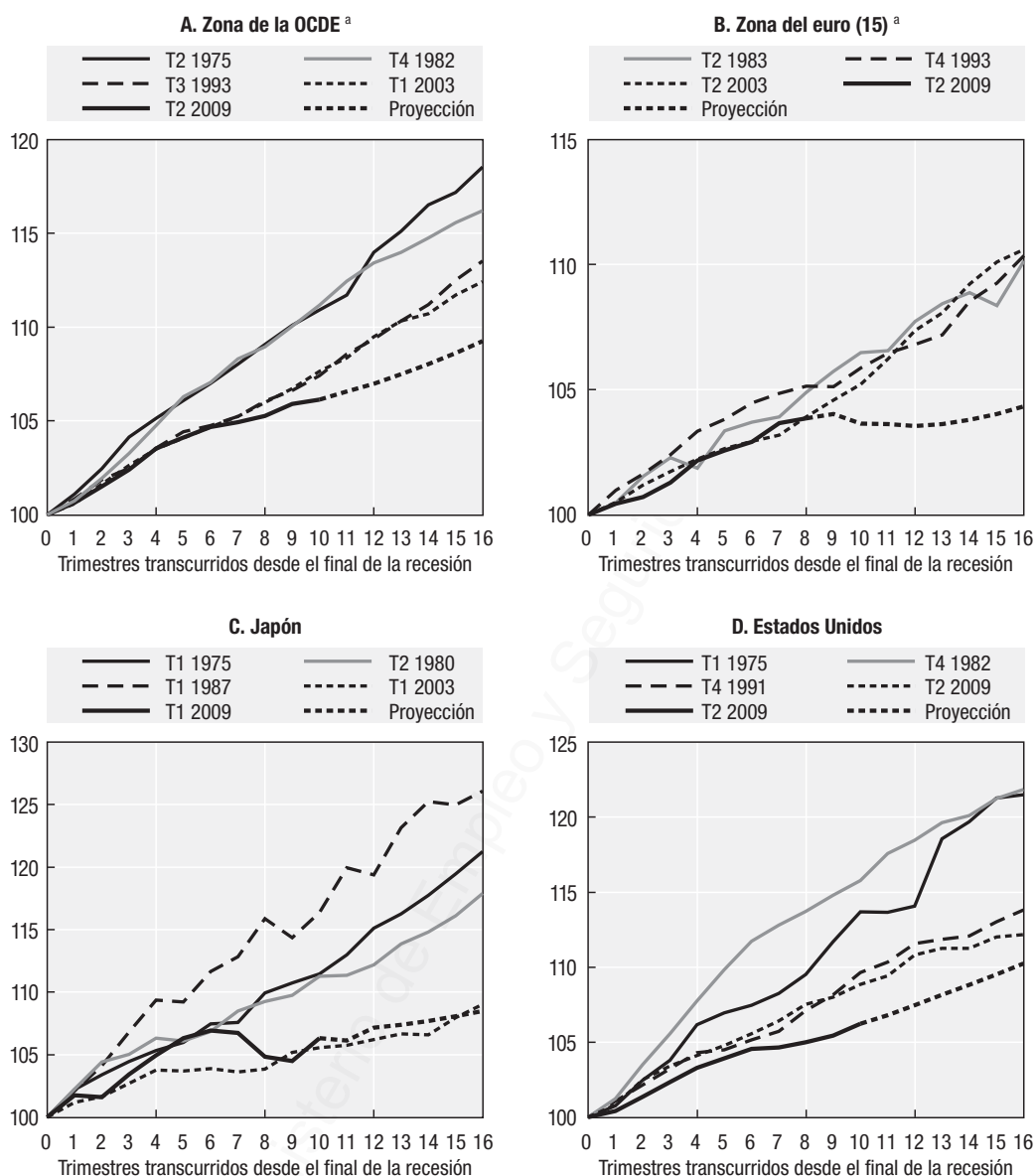
1. Tendencias recientes del mercado de trabajo y perspectivas

La recuperación económica ha sido especialmente débil y desigual

La recuperación que comenzó después de la crisis financiera y económica que afectó a los mercados mundiales en 2008 y 2009 ha sido débil en la mayoría de los países de la OCDE e incluso se ha invertido en algunos de ellos (véase el gráfico 1.1 y el cuadro 1.A1.1 que se encuentra al final de este capítulo). Tras disminuir el PIB alrededor de un 4 por ciento durante la recesión económica, en 2010 el crecimiento económico se reanudó en la zona de la OCDE en su conjunto alcanzando la cifra del 3,2 por ciento, pero se ha desacelerado desde entonces. Disminuyó a un 1,8 por ciento en 2011 y se prevé que descenderá a un 1,6 por ciento en 2012 antes de aumentar a un 2,2 por ciento en 2013. En el gráfico 1.1, se compara la evolución del PIB desde el comienzo de la recuperación con la pauta observada durante las recuperaciones económicas anteriores. El panel A del gráfico muestra que durante el primer año de la recuperación y durante gran parte del segundo el crecimiento económico en la zona de la OCDE en su conjunto fue parecido al observado en las recuperaciones posteriores a las recesiones de principios de las décadas de 1990 y de 2000, pero considerablemente más débil que el que se registró durante las recuperaciones que siguieron a las crisis del petróleo de los años 70. Sin embargo, también muestra que la recuperación ha perdido fuelle en relación con los episodios de recuperación anteriores a partir del segundo año, por lo que es la recuperación económica más lenta desde la Segunda Guerra Mundial. La pauta es similar en líneas generales en la zona del euro, en Japón y en Estados Unidos, si bien existen algunas diferencias en cuanto a la fuerza de la recuperación inicial y a la reciente desaceleración. Las economías emergentes de la OCDE han tendido a sortear mucho mejor la situación: generalmente, sus tasas de crecimiento han sido, en promedio, muy superiores al 3 por ciento durante el periodo de recuperación. En cambio, en algunos países europeos, entre los que se encuentran Grecia, Hungría, Italia y Portugal, la recuperación económica se invirtió en el segundo semestre de 2011 o aún no ha comenzado. La lenta recuperación de la producción en la mayoría de los países está en consonancia con los datos históricos aportados por Reinhart y Rogoff (2009), según los cuales la producción tarda más en recuperarse después de una crisis financiera.

Gráfico 1.1. Una débil y desigual recuperación económica

Índice base 100 = PIB real en el mínimo cíclico de la brecha de producción, datos trimestrales



a) PIB real agregado (excluidos Chipre y Malta en la zona del euro [15]).

Fuente: Cálculos realizados por la OCDE a partir de *Economic Outlook* de la OCDE, n° 91.StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932650819>**El paro sigue siendo alto**

Como consecuencia de la débil recuperación económica, la tasa de paro solo ha experimentado una leve disminución en los dos años transcurridos desde finales de 2009, en que alcanzó su máximo cíclico. La tasa de paro de la zona de la OCDE en su conjunto solo disminuyó 0,6 puntos porcentuales con respecto al 8,5 por ciento de octubre de 2009, máximo registrado desde la Segunda Guerra Mundial, situándose en 7,9 por ciento en mayo de 2012. Esta cifra equivale a más de 48 millones de parados en toda la zona de la OCDE, casi 15 millones más que al comienzo de la crisis del empleo, en diciembre de 2007. Según las proyecciones más recientes de la OCDE, de mayo de 2012,

se prevé que la tasa de paro seguirá siendo alta durante un largo periodo, como muestra claramente el panel A del gráfico 1.2, que representa la evolución de la tasa de paro desde el comienzo de la crisis. Muestra que en la zona de la OCDE en su conjunto a mediados de 2009 la tasa de paro había aumentado rápidamente más de 3 puntos porcentuales como consecuencia de la crisis. Desde entonces, ha descendido muy poco y se espera que se mantenga en general estable hasta finales de 2013. Eso corresponde a una tasa de paro en la zona de la OCDE en su conjunto de un 7,7 por ciento a finales de 2013. La persistencia del elevado paro lleva a temer por la capacidad de los parados para encontrar trabajo rápidamente cuando la recuperación económica cobre impulso.

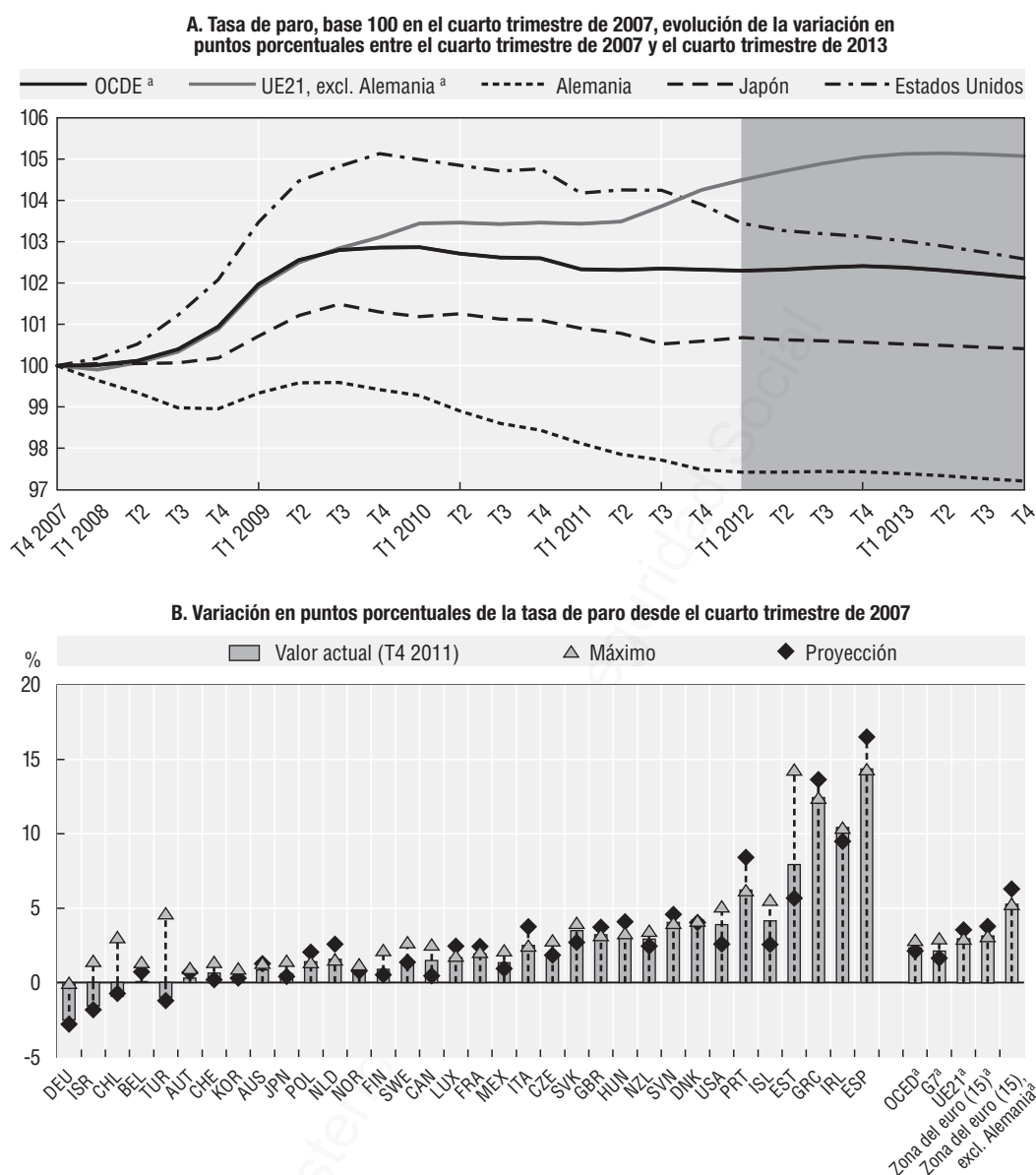
La evolución de la tasa de paro de la zona de la OCDE en su conjunto oculta la existencia de importantes diferencias entre los países, en lo que se refiere tanto al efecto inicial de la crisis como a las perspectivas de recuperación. El efecto inicial fue especialmente grande en Estonia, Islandia, Irlanda, España y Estados Unidos (panel B del gráfico 1.2). Por lo que se refiere a estos países, Estonia, donde el aumento proporcional del paro fue mayor, es el único en el que éste ha descendido significativamente con respecto a su máximo. En Estados Unidos, la tasa de paro ha disminuido, pasando de un 10 por ciento en octubre de 2009 a un 8,2 por ciento en mayo de 2012. En Japón, el aumento inicial de la tasa de paro fue pequeño y ésta ha descendido a un ritmo bastante rápido desde que alcanzó su máximo cíclico. En Alemania, donde la tasa de paro solo aumentó levemente durante el primer trimestre de 2009, actualmente es alrededor de un 30 por ciento más baja que al comienzo de la crisis, continuando con la tendencia descendente que ha mostrado desde mediados de la década de 2000. En algunos otros países de la Unión Europea, como Austria, Bélgica, Francia, Italia y los Países Bajos, la crisis también produjo inicialmente un efecto pequeño en la tasa de paro, pero se han observado pocas señales de recuperación. De hecho, como consecuencia de la crisis de la deuda soberana de la zona del euro, se prevé que las tasas de paro aumentarán aún más hasta finales de 2013 en la mayoría de los países de la Unión Europea, sobre todo en los de la zona del euro. Los factores que podrían explicar estas diferencias entre los países en lo que se refiere a la repercusión de la crisis en el paro se analizan más extensamente en el capítulo 2 dedicado a la resistencia de los mercados de trabajos¹.

El déficit de empleo sigue siendo considerable

La recuperación económica no ha sido suficientemente fuerte para impedir que aumentara aún más el déficit de empleo, es decir, el número de puestos de trabajo que habría que crear para que el cociente entre el empleo y la población en edad activa retornara al nivel en el que se encontraba antes de la crisis. El gráfico 1.3 muestra el déficit de empleo existente al comienzo de la recuperación, en el periodo más reciente del que se dispone de datos (cuarto trimestre de 2011) y en el cuarto trimestre de 2013, según las proyecciones realizadas por la OCDE en mayo de 2012. Los déficit de empleo de la zona de la OCDE han continuado aumentando durante el periodo inicial de recuperación en la mayoría de los países. El déficit de empleo de la zona de la OCDE en su conjunto aumentó de un 2 por ciento al comienzo de la recuperación económica, en el segundo trimestre de 2009, a un 2,5 por ciento en el último trimestre de 2011. Dado el nivel actual de empleo, eso significa que la zona de la OCDE tiene que crear 14 millones de puestos de trabajo para que las tasas de ocupación retornen a los niveles en los que se encontraban antes de la crisis. Las proyecciones sugieren que se espera que la cantidad de mano de obra sin utilizar se mantenga constante en 2012 antes de disminuir a un 1,8 por ciento a finales de 2013, nivel en el que se encontraba al comienzo de la recuperación económica². Por lo tanto, se espera que la creación de empleo siga siendo insuficiente para absorber la considerable atonía del mercado de trabajo que ha surgido como consecuencia de la crisis.

La magnitud estimada del déficit de empleo varía mucho de unos países a otros. La pauta es parecida a la del paro descrita en el panel B del gráfico 1.2, pero existen algunas leves diferencias debido al papel de la participación en la población activa y a que se observan las variaciones proporcionales en lugar de las variaciones en puntos porcentuales. Los países en los que mayor es el déficit de empleo son Grecia, Irlanda y España, donde supera el 15 por ciento. En Dinamarca, Estonia, Islandia, Portugal, Eslovenia y Estados Unidos, también es significativo (entre el 5 y el 10 por ciento). En Estonia e Islandia, se prevé que disminuirá por debajo del 5 por ciento de aquí a finales de 2013, mientras que se espera que aumente aún más en Grecia, Portugal, Eslovenia y España. El déficit de empleo casi ha desaparecido en diez países de la OCDE y se espera que desaparezca en otros dos a finales de 2013.

Gráfico 1.2. Se prevé que el paro seguirá siendo alto en los países de la OCDE



Nota: El área sombreada de color gris corresponde a las proyecciones de la OCDE.

a) Los agregados son medias ponderadas.

b) Para información sobre los datos de Israel, véase <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Fuente: Cálculos realizados por la OCDE a partir de *Economic Outlook* de la OCDE, n° 91.

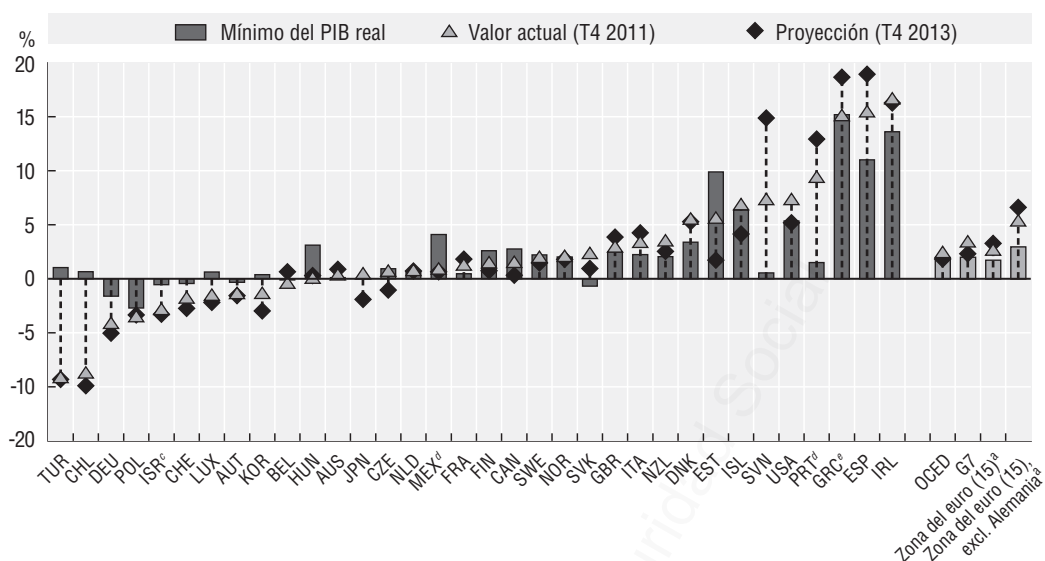
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932650838>

Los resultados del empleo continúan variando de unos grupos de la población trabajadora a otros

En las ediciones anteriores de *Perspectivas del empleo* de la OCDE, se mostró que el efecto que produjo inicialmente la crisis en el empleo variaba significativamente de unos grupos socioeconómicos a otros (OCDE, 2009, 2010 y 2011a). En particular, se mostró que los grupos a los que más ha afectado la disminución de la demanda total de trabajo son los jóvenes, los trabajadores poco cualificados y los trabajadores temporales. Eso se confirma en el gráfico 1.4, que muestra la evolu-

Gráfico 1.3. La recuperación no es suficientemente fuerte para reducir el déficit de empleo

Déficit de empleo en porcentaje del empleo efectivo^{a, b}



Nota: Los países se han ordenado en sentido ascendente en función del déficit de empleo existente en el cuarto trimestre de 2011.

- El déficit de empleo existente en un determinado momento es el aumento del empleo necesario para que el cociente entre el empleo y la población en edad activa recupere el valor que tenía en el cuarto trimestre de 2007. Las fechas del mínimo del PIB se refieren al comienzo del periodo más largo de aumentos consecutivos del PIB desde el cuarto trimestre de 2007. Para más detalles véase la tabla 1.A3.1 del anexo de OCDE (2012a).
- OCDE, G7, zona del euro (15) y zona del euro (15) excluido Alemania son medias ponderadas de los países mostrados.
- Para información sobre los datos de Israel, véase <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.
- Las series se han ajustado teniendo en cuenta la ruptura de las series después de la introducción de los datos del censo de 2010 en el caso de México y del cambio del cuestionario de la encuesta de población activa en 2011 en el caso de Portugal, respectivamente.
- El mínimo del PIB real corresponde al cuarto trimestre de 2011 en el caso de Grecia.

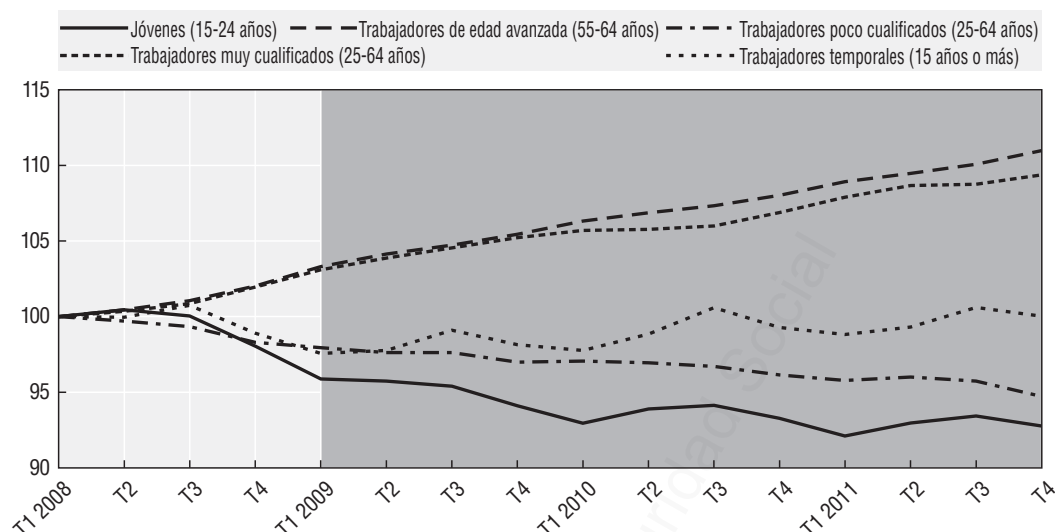
Fuente: Cálculos realizados por la OCDE a partir de *Economic Outlook* de la OCDE, n° 91.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932650857>

ción del empleo de algunos grupos en *relación* con el empleo total en la zona de la OCDE en su conjunto³. Este gráfico también muestra que el crecimiento del empleo ha variado mucho de unos grupos a otros durante la *recuperación económica*⁴. Por una parte, el empleo temporal ha aumentado en relación con el empleo total desde el comienzo de la recuperación. Según los datos más recientes de los que se dispone, actualmente la incidencia del empleo temporal es mayor, en promedio, en toda la zona de la OCDE (en los países de los que se dispone de datos comparables) que al comienzo de la crisis. La aparente reticencia de los empresarios a recontratar a los trabajadores con un contrato indefinido podría deberse a las débiles perspectivas de crecimiento y a la incertidumbre económica. Por otra parte, la situación de los jóvenes y de los trabajadores poco cualificados con respecto al empleo ha continuado empeorando durante la recuperación. Desde que comenzó la crisis, el empleo de los trabajadores poco cualificados ha disminuido y esta disminución representa más de 5 puntos porcentuales en relación con el empleo total en el cuarto trimestre de 2011. Por otra parte, aún no existe signo alguno de recuperación del empleo de los trabajadores poco cualificados, lo cual podría deberse, en parte, a la disminución secular de la demanda de este tipo de trabajadores. El empleo juvenil ha disminuido incluso más que el empleo de los trabajadores poco cualificados, más de 7 puntos porcentuales en relación con el empleo total, pero ha mejorado algo en los dos trimestres más recientes de los que se dispone de datos⁵. La disminución del empleo juvenil tiene como contrapartida un aumento de la tasa de paro juvenil y, en los países especialmente afectados por la crisis, un aumento de las tasas de matriculación de los jóvenes en los sistemas de educación y de formación (véase el recuadro 1.1 para los detalles).

Gráfico 1.4. La recuperación varía de unos grupos socioeconómicos a otros

Cociente entre el empleo de cada grupo examinado y el empleo total^a, media OCDE^b, primer trimestre de 2008-cuatro trimestre de 2011, índice = 100 al comienzo de la crisis



Nota: El área sombreada de color gris corresponde al periodo de recuperación que comenzó a partir del mínimo del PIB de la zona de la OCDE en su conjunto.

a) Las series se han suavizado utilizando medias móviles centradas en tres trimestres.

b) OCDE es la media ponderada de 33 países en el caso de los datos por edades (excluido Chile), de 30 países en el caso de los datos por niveles de estudios (excluidos Australia, Chile, Japón y Nueva Zelanda) y de 28 países en el caso de los datos de los trabajadores temporales (excluidos los países antes mencionados, Israel y Estados Unidos).

Fuente: Cálculos realizados por la OCDE a partir de las bases de datos de *Main Economic Indicators* y de *Labour Force Statistics* de la OCDE y de las encuestas nacionales de población activa.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932650876>

2. ¿Está aumentando la marginación de las personas que carecen de empleo?

La débil recuperación económica de muchos países de la OCDE también ha aumentado el riesgo de que un creciente número de parados pierda el contacto con el mercado de trabajo. Este riesgo se puede evaluar examinando las variaciones de las tasas de salida del paro; la duración del paro; y la magnitud de los flujos de entrada y de salida de la población activa.

La disminución de la demanda agregada ha reducido las perspectivas de los demandantes de empleo de encontrar trabajo ...

La disminución de la demanda agregada durante la crisis y la falta de vigor de la recuperación han provocado una disminución de las contrataciones por parte de los empresarios, lo cual ha reducido la probabilidad de salir del paro y ha aumentado la duración esperada de los periodos de paro. En el gráfico 1.5 se muestra cómo ha evolucionado la probabilidad de salir del paro durante la crisis y los inicios de la recuperación en el caso de algunos grupos de parados. La probabilidad de salir del paro es la probabilidad de que los demandantes de empleo abandonen el paro durante un periodo de 12 meses⁶. Se calcula por separado para el total de parados, para los que llevan menos de 12 meses en paro y para los que llevan 12 meses o más en paro:

- La probabilidad de salir del paro disminuye conforme aumenta la duración del periodo de paro. El hecho de que la probabilidad anual de salir del paro sea menor en el caso de los demandantes de empleo que llevan más de 12 meses en paro que en el de los que llevan menos de 12 meses en paro lo demuestra. Este fenómeno normalmente se conoce con el nombre de *dependencia negativa de la duración*. Se debe en parte a los efectos de composición que se producen porque los demandantes de empleo parados que tienen un elevado nivel de empleabilidad tienden a encon-

trar trabajo más deprisa. Sin embargo, también podría deberse al efecto que producen los periodos más largos de paro en la empleabilidad de los trabajadores, en el sentido de que los parados pueden perder valiosas cualificaciones, desanimarse y desvincularse del mercado de trabajo cuanto más tiempo llevan en paro. En la medida en que la empleabilidad de los trabajadores disminuye conforme aumenta la duración del paro, eso lleva a temer por las consecuencias del aumento del paro de larga duración en una situación de débil recuperación del mercado de trabajo.

- La probabilidad anual de salir del paro ha disminuido tanto en el caso de los demandantes de empleo que llevan menos de 12 meses en paro como en el de los que llevan 12 meses o más en paro, pero la dinámica es bastante distinta:
 - ❖ En la zona de la OCDE en su conjunto, la probabilidad de salir del paro de las personas que llevan *menos* de 12 meses en paro ha disminuido de alrededor de 0,8 a algo más de 0,7. Eso significa que la probabilidad media de una persona que lleva menos de 12 meses en paro de salir del paro durante los 12 meses siguientes ha disminuido del 80 al 70 por ciento. Por consiguiente, el riesgo de este grupo de experimentar paro de larga duración, es decir, el riesgo de convertirse en parado durante más de 12 meses, ha aumentado. La mayor parte de esta disminución de la tasa de salida se produjo entre 2008 y 2009 y la situación se ha mantenido bastante estable desde entonces.

Recuadro 1.1. La proporción de jóvenes que corren un elevado riesgo de quedar marginados del mercado de trabajo ha aumentado

La enorme disminución que han experimentado las oportunidades de empleo de los jóvenes durante la crisis es un motivo de especial preocupación, ya que el paro y otras dificultades con las que se encuentran en el mercado de trabajo al comienzo de su vida laboral pueden poner en peligro su senda profesional a largo plazo y sus futuras perspectivas de ingresos (el llamado “efecto estigmatizador”). Los jóvenes que ni estudian ni trabajan (los llamados “ni-ni” o NEET) son los que corren más riesgos de quedar estigmatizados. La proporción de este grupo con respecto a la población juvenil total ha aumentado en la zona de la OCDE un punto porcentual desde el comienzo de la crisis hasta alcanzar el 16,4 por ciento en el primer trimestre de 2011 (véase el panel A del gráfico adjunto). Los jóvenes de este grupo pueden estar parados o ser inactivos. En los paneles B y C, se representan por separado las proporciones de jóvenes que ni estudian ni trabajan y están en paro y de jóvenes que ni estudian ni trabajan y son inactivos.

La tasa de jóvenes que ni estudian ni trabajan aumentó en todos los países de la OCDE, salvo en Austria, la República Checa, Portugal, Suecia y Turquía. Se registraron aumentos notables de más de 4 puntos porcentuales en los países afectados duramente por la crisis y en los que las tasas ya eran altas antes de la crisis (por ejemplo, en Irlanda y en España).

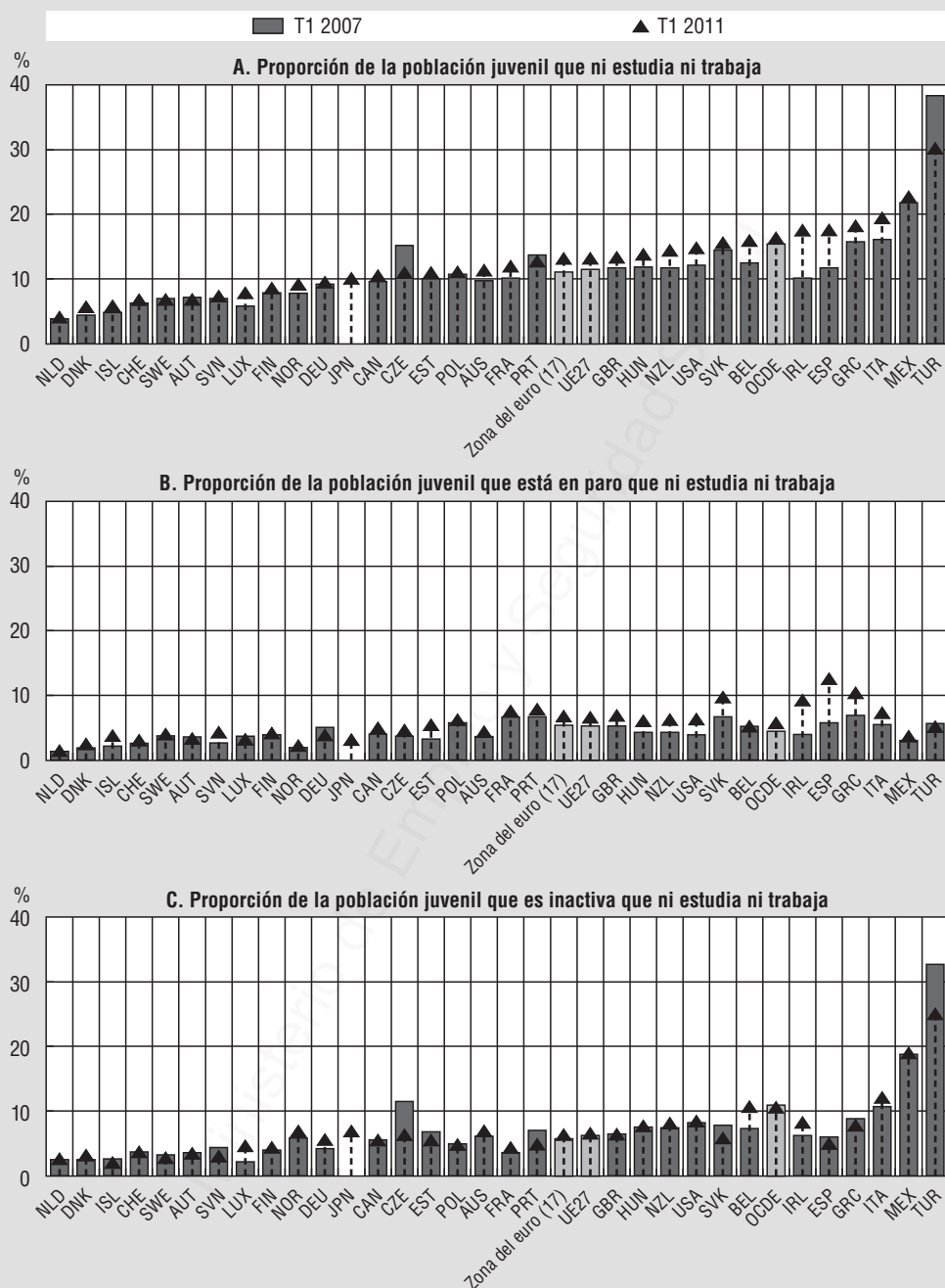
El aumento de la tasa de jóvenes que ni estudian ni trabajan se debe principalmente a la tasa de paro de los jóvenes que se encuentran fuera del sistema educativo. Por lo que se refiere a la zona de la OCDE en su conjunto, la tasa de jóvenes que ni estudian ni trabajan dentro del grupo de jóvenes que están en paro aumentó 1,3 puntos porcentuales, desde el comienzo de la crisis (lo que corresponde a un aumento de alrededor de 5 puntos porcentuales cuando se expresa por medio de la población activa juvenil). Existen considerables diferencias entre los países. Durante el periodo de cuatro años que va hasta el primer trimestre de 2011, la proporción del total de jóvenes parados que no estaban estudiando aumentó 6,9 puntos porcentuales en España, alcanzando la cifra de 12,6 por ciento en el primer trimestre de 2011. Aumentó 5,4 puntos porcentuales en Irlanda, 3,5 puntos porcentuales en Grecia y Eslovenia y 2 puntos porcentuales o más en otros cuatro países (Estonia, Nueva Zelanda, la República Eslovaca y Estados Unidos). En cambio, esta proporción disminuyó más de 1 punto porcentual en Alemania, situándose en un 3,9 por ciento en el primer trimestre de 2011.

La proporción de jóvenes que eran inactivos y no estaban estudiando disminuyó algo en la OCDE en su conjunto; las pautas varían de unos países a otros. Eso significa que, en general, la principal preocupación es el paro juvenil y no el aumento de la inactividad de los jóvenes (después de la educación y la formación). Sin embargo, en algunos países, como Bélgica, Irlanda, Italia y Luxemburgo, la proporción de jóvenes inactivos que ni estudian ni trabajan ha aumentado considerablemente.

En algunos de los países en los que las tasas de jóvenes que ni estudian ni trabajan aumentaron vertiginosamente después de la crisis, también ha aumentado considerablemente la proporción de jóvenes que no están trabajando, pero sí estudiando. Esta proporción aumentó más de 10 puntos porcentuales en Irlanda, Islandia y España y 6 puntos porcentuales o más en la República Checa, Dinamarca, Islandia, Irlanda, Noruega, Portugal y Turquía.

Tasas de NEET en la población juvenil en los países de la OCDE

Porcentaje de la población de 15-24 años^a, primer trimestre de 2007-primer trimestre de 2011^b



Nota: Los países se han ordenado en sentido ascendente en función de la tasa de jóvenes que ni estudian ni trabajan del primer trimestre de 2011.

a) OCDE, UE27 y zona del euro (17) son medias ponderadas. OCDE incluye 30 países (excluidos Chile, Israel, Japón y Corea).

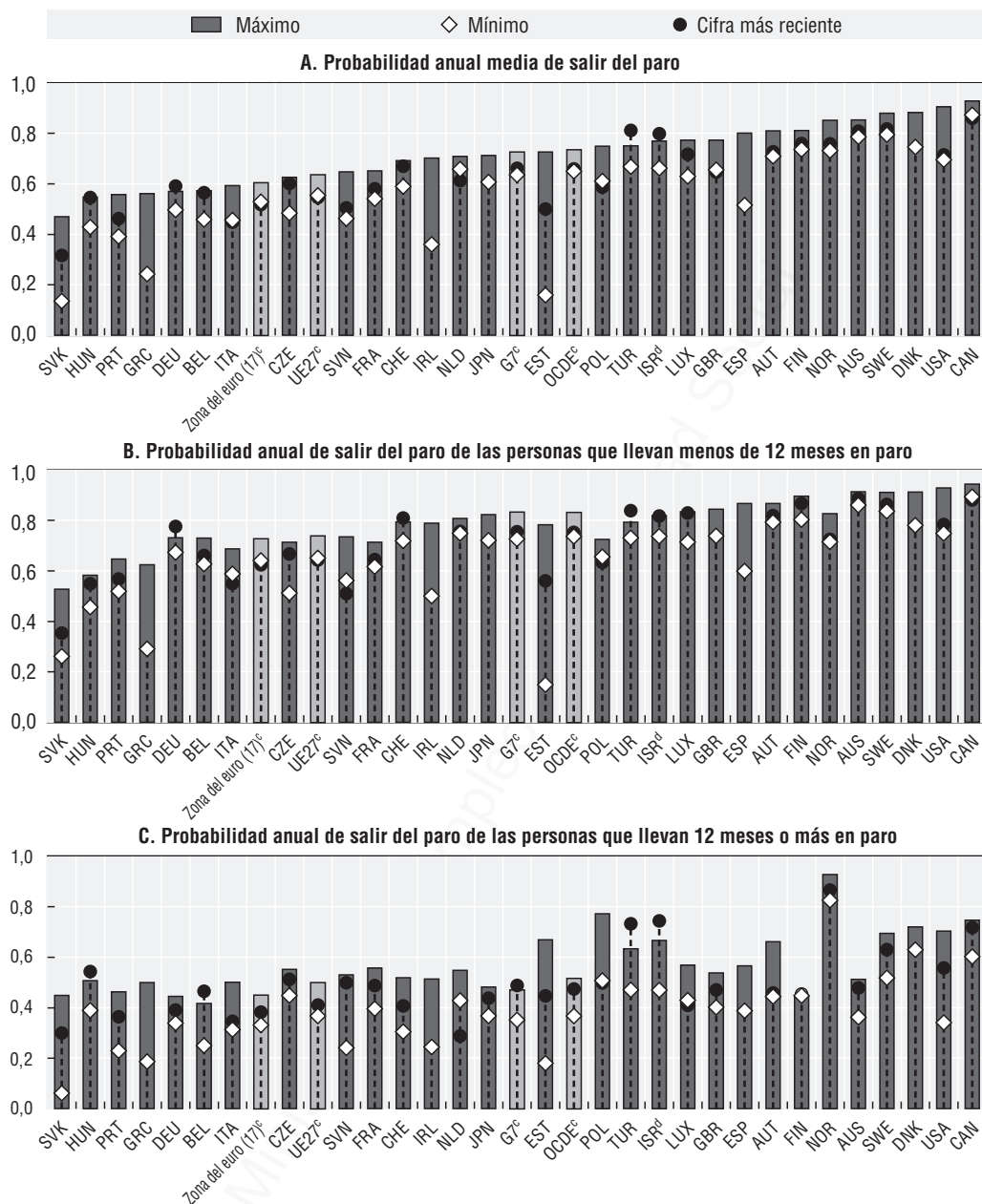
b) Segundo trimestre de 2007-segundo trimestre de 2011 en el caso de Australia; segundo trimestre de 2007-primer trimestre de 2011 en el de Suiza y primer trimestre de 2011 en el de Japón.

Fuente: Estimaciones de la OCDE basadas en las encuestas nacionales de población activa.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651066>

Gráfico 1.5. Evolución de las probabilidades de salir del paro

Probabilidades anuales de salir del paro según la duración del paro^{a,b}



Nota: Los países se han ordenado en sentido ascendente en función de la probabilidad anual media de salir del paro en su máximo.

a) La probabilidad de salir del paro de las personas que llevan menos de 12 meses en paro (de las personas que llevan 12 meses o más en paro) es igual a uno menos el cociente entre el número de personas que llevan entre 12 y 24 meses en paro (número de personas que llevan 24 meses o más en paro) y el número de personas que llevan menos de 12 meses en paro (número de personas que llevaban 12 meses o más en paro) un año antes.

b) Se han calculado las tasas de salida para tres periodos, que corresponden al máximo y al mínimo del paro de cada país y el periodo más reciente del que se dispone de datos. Las fechas de los mínimos (máximos) corresponden al comienzo del periodo más largo de aumentos (disminuciones) consecutivos de la probabilidad anual media de salir del paro desde el primer trimestre de 2007.

c) OCDE, G7, UE27 y zona del euro (17) son medias ponderadas. OCDE incluye 29 países (excluidos Chile, Islandia, Corea, México y Nueva Zelanda).

d) Para información sobre los datos de Israel, véase <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Fuente: Cálculos realizados por la OCDE a partir de las bases de datos de *Main Economic Indicators* y de *Labour Force Statistics* de la OCDE y de las encuestas nacionales de población activa.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932650895>

- ❖ En la zona de la OCDE en su conjunto, la probabilidad de salir del paro de las personas que llevan 12 meses o más en paro disminuyó algo más durante la recesión económica que la de las personas que llevan menos de 12 meses en paro. Al principio, disminuyó de alrededor de 0,5 a alrededor de 0,35. Sin embargo, desde entonces casi se ha acercado al nivel en el que se encontraba antes de la crisis. La disminución más pronunciada de las probabilidades de salida de los parados de larga duración parece coherente con los modelos de emparejamiento de stocks y flujos del mercado de trabajo, en los cuales las personas que acaban de quedarse en paro reducen las perspectivas de empleo de los que ya estaban en paro (Coles y Smith, 1998). El hecho de que la probabilidad de salir del paro vuelva al nivel en el que se encontraba antes de la crisis probablemente se deba al papel de los efectos de composición que se producen debido a la entrada en el paro de larga duración de personas que acaban de quedarse en paro y tienen un historial laboral relativamente sólido y al paso de los trabajadores más desfavorecidos del paro de larga duración a la inactividad.

... lo cual ha provocado un aumento del paro de larga duración y de muy larga duración

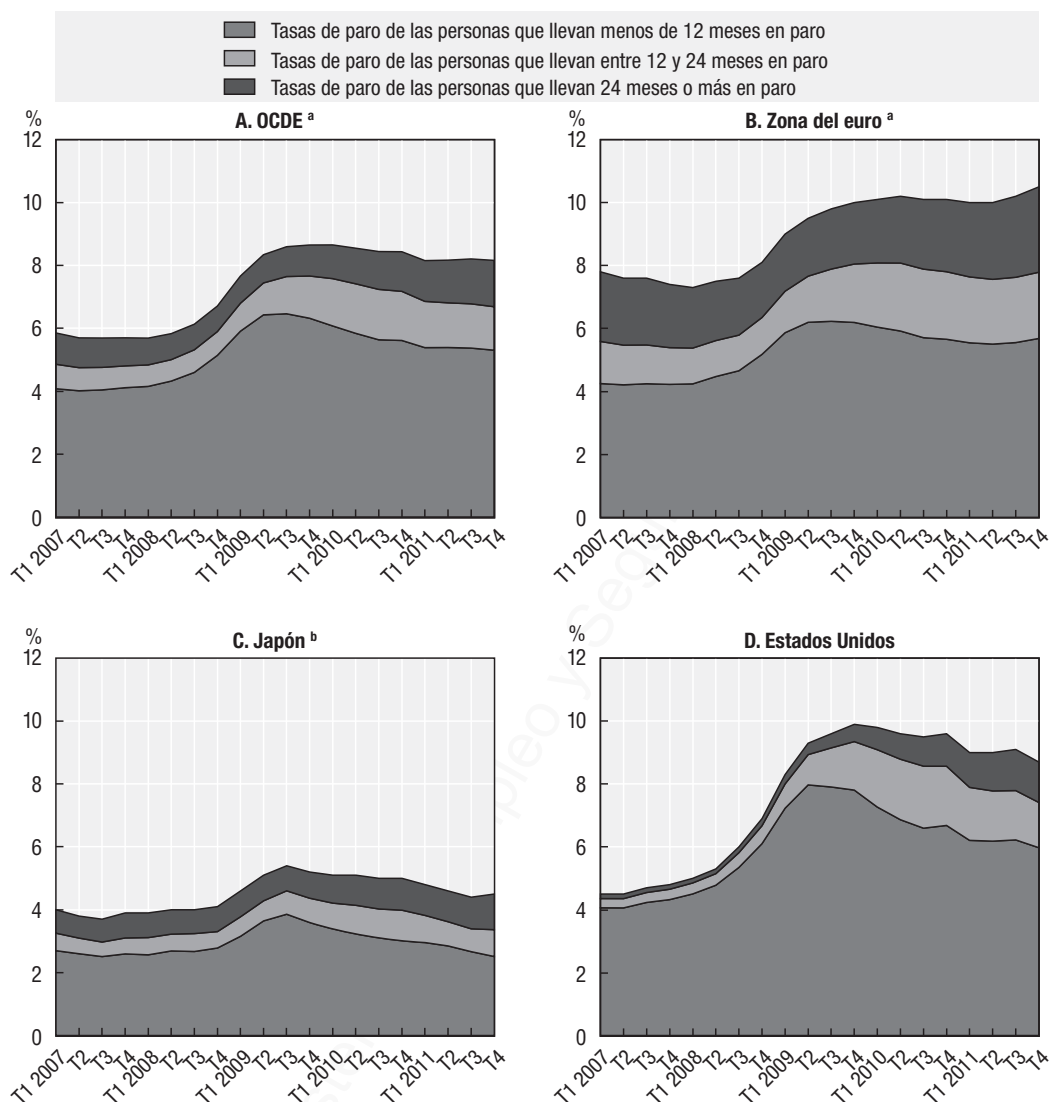
La disminución de las probabilidades de salir del paro, incluso temporalmente, explica el aumento de la incidencia del paro de larga duración (de las personas que llevan 12 meses o más en paro) en muchos países de la OCDE. En el gráfico 1.6 se muestra la evolución de la tasa de paro de las personas que llevan menos de 12 meses en paro, de las que llevan entre 12 y 24 meses y de las que llevan 24 meses o más:

- En la zona de la OCDE en su conjunto, la tasa de paro de las personas que llevan menos de un año en paro aumentó rápidamente durante la crisis, pero disminuyó en gran medida durante la recuperación económica. Este aumento inicial se debe a la importancia de las pérdidas de empleo registradas al comienzo de la crisis, mientras que la disminución observada desde mediados de 2009 se debe a la disminución de las pérdidas de empleo y a la transición de las personas que pierden el empleo al paro de larga duración. El porcentaje de personas que llevan uno o dos años en paro aumentó de un 0,7 por ciento al comienzo de la crisis a un máximo de 1,6 por ciento en el cuarto trimestre de 2010, pero desde entonces ha descendido, pasando a alrededor de un 1,4 por ciento en el cuarto trimestre de 2011. En contraste con lo que observamos en las demás categorías de paro, la tasa de paro de muy larga duración (de las personas que llevan 24 meses o más en paro) sigue aumentando. El porcentaje de personas que llevan dos años o más en paro ha aumentado de un 0,9 por ciento al comienzo de la crisis a un 1,5 por ciento en el cuarto trimestre de 2011.
- La pauta antes descrita en el caso de la zona de la OCDE también se aplica a las tres grandes zonas económicas: la zona del euro, Japón y Estados Unidos. El aumento proporcional del paro de larga duración fue especialmente importante en Estados Unidos, donde pasó de menos de medio punto porcentual a más de 2,7 puntos porcentuales en el último trimestre de 2011⁷. Los datos recientes inducen a pensar que, en consonancia con la mejora general del mercado de trabajo, el paro de larga duración y el paro de muy larga duración pueden haber alcanzado un máximo. En la zona del euro y en Japón, el porcentaje de personas que llevan entre uno y dos años en paro se ha estabilizado, pero el paro de muy larga duración sigue aumentando. El paro de larga duración alcanzó los 4,8 puntos porcentuales en la zona del euro durante el cuarto trimestre de 2011, de los cuales 2,7 puntos porcentuales se deben a las personas que llevan dos años o más en paro. Alcanzó el 2 por ciento en Japón, donde los parados de muy larga duración representaban 1,1 puntos porcentuales⁸.

Estos grandes aumentos del paro de larga duración, y especialmente de la incidencia de los periodos muy largos de paro, han acrecentado el riesgo de que el paro experimente un aumento estructural, como ocurrió después de las recesiones anteriores, en las cuales varios países experimentaron un persistente y elevado paro. Por otra parte, el bienestar de los parados de larga duración corre el riesgo de empeorar significativamente como consecuencia del aumento del riesgo de pobreza, de los problemas de salud y del fracaso escolar de sus hijos.

Gráfico 1.6. Evolución del paro según su duración, primer trimestre de 2007-cuarto trimestre de 2011

Porcentaje de la población activa



- a) OCDE es la media ponderada de 32 países (excluidos Chile y Corea). La zona del euro es la media ponderada de 17 países europeos. Los resultados de una variedad mayor de países se muestran en el gráfico 1.A3.1 del anexo de OCDE (2012a).
- b) Entre el primer trimestre de 2011 y el tercero de 2011 (de marzo a agosto de 2011 inclusive), los resultados de Japón no incluyen tres prefecturas (Iwate, Miyagi y Fukushima) afectadas por el gran terremoto que sufrió el este de Japón, donde se suspendió la realización de la encuesta.

Fuente: Cálculos realizados por la OCDE a partir de las bases de datos de *Main Economic Indicators* y de *Labour Force Statistics* de la OCDE y de las encuestas nacionales de población activa.

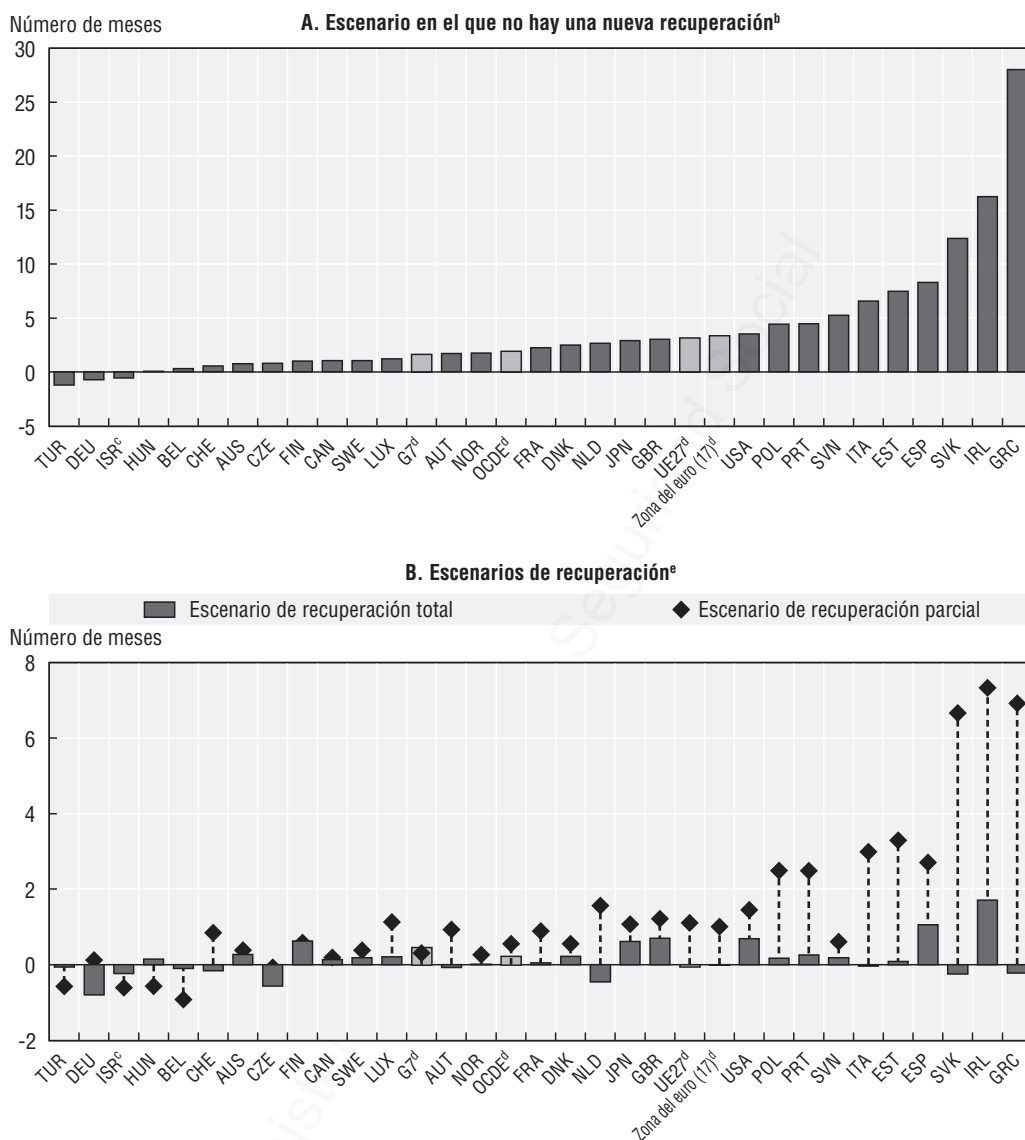
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932650914>

El aumento del paro de larga duración podría tener importantes consecuencias para la persistencia del paro total en el futuro

En la medida en que la empleabilidad de los trabajadores disminuye conforme aumenta la duración del paro, la acumulación de paro de larga duración puede aumentar la persistencia del paro en el futuro, aunque se recupere la demanda agregada. Y a la inversa, sería de esperar que el

Gráfico 1.7. El paro es cada vez más persistente

Simulación del tiempo adicional que se espera que esté en paro el stock actual de parados en relación con las personas que se encontraban en paro al comienzo de la crisis^a



Nota: Los países se han ordenado en sentido ascendente en función de la duración esperada media del paro.

- Las duraciones medias son la inversa de las probabilidades de salir del paro. Véase el gráfico 1.5 para más detalles sobre los cálculos.
- En el escenario en el que no hay una nueva recuperación, se supone que las probabilidades de salir del paro se mantienen en sus niveles actuales.
- Para información sobre los datos de Israel, véase <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.
- OCDE, G7, UE27 y zona del euro (17) son medias ponderadas. OCDE incluye 29 países (excluidos Chile, Islandia, Corea, México y Nueva Zelanda).
- En el escenario de recuperación total, se supone que las probabilidades de salir del paro de todas las personas paradas (es decir, de las que llevan menos o más de 12 meses en paro) retornan inmediatamente a los niveles en los que se encontraban antes de la crisis, mientras que se supone que la estructura del paro según su duración no varía. En el escenario de recuperación parcial, se supone que las probabilidades de salir del paro de las personas que llevan menos de 12 meses en paro retornan inmediatamente al nivel en el que se encontraban antes de la crisis, mientras que se supone que la probabilidad de salir del paro de los parados de larga duración y la estructura del paro según su duración se mantienen constantes.

Fuente: Cálculos realizados por la OCDE a partir de las bases de datos de *Main Economic Indicators* y de *Labour Force Statistics* de la OCDE y de las encuestas nacionales de población activa.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932650933>

paro de larga duración disminuyera relativamente deprisa una vez que se recuperara la demanda agregada si la duración del paro no afecta mucho a la empleabilidad de los trabajadores. Para evaluar estas cuestiones algo más detalladamente, el gráfico 1.7 muestra cuántos meses más se puede esperar que las personas que estaban en paro en el cuarto trimestre de 2011 sigan en paro en relación con las que estaban en paro al comienzo de la crisis, según diversos escenarios⁹. El panel A del gráfico simula el número de meses más que se puede esperar que las personas que estaban en paro en el cuarto trimestre de 2011 sigan en paro en un escenario en el que no hay recuperación y en el que se supone que las probabilidades de salir del paro se mantienen en los valores observados más recientemente. Esta manera de proceder permite tener en cuenta tanto las diferencias en cuanto a la estructura del paro según su duración como los cambios de las probabilidades correspondientes de salir del paro. El panel B del gráfico simula el número de meses más que es de esperar que los parados actuales permanezcan en paro según dos escenarios alternativos de recuperación. En el primero, se supone que todas las probabilidades de salir del paro vuelven inmediatamente a los niveles en los que se encontraban antes de la crisis. En este caso, cualquier cambio de la duración esperada del paro se debe exclusivamente a las variaciones de la composición del paro según su duración. En el segundo escenario de recuperación, se supone que las probabilidades de salir del paro retornan a los niveles en los que se encontraban antes de la crisis en el caso de las personas que llevan menos de 12 meses en paro, pero se mantienen constantes en el caso de las que llevan 12 meses o más en paro. Corresponde a la situación en la que se supone que el paro de larga duración es estructural y no desaparece una vez que la situación macroeconómica vuelve a la normalidad:

- *Escenario en el que no hay recuperación (panel A)*. Muestra que en la zona de la OCDE en su conjunto es de esperar que las personas que estaban en paro en el cuarto trimestre de 2011 sigan estando alrededor de dos meses más en paro en relación con las personas que estaban en paro al comienzo de la crisis. Los países en los que mayor es el aumento de la duración esperada del paro son Grecia, Irlanda y la República Eslovaca, donde es de esperar que las personas que están actualmente en paro sigan en paro entre uno y dos años y medio más que las que estaban en paro al comienzo de la crisis. El escenario en el que no hay recuperación es más relevante en los países en los que se espera que la demanda agregada siga siendo baja en un futuro cercano.
- *Escenarios de recuperación (panel B)*. Ambos escenarios de recuperación sugieren que el aumento de la duración adicional esperada del paro en relación con la situación existente antes de la crisis es pequeño. Eso induce a pensar que la duración esperada del paro disminuirá y retornará casi por completo al nivel en el que se encontraba antes de la crisis una vez que se recupere la demanda agregada. En el escenario de recuperación total, los países en los que el aumento de la persistencia del paro tiende a ser mayor son aquellos en los que el paro de larga duración ha experimentado un gran aumento, como Irlanda, España, el Reino Unido y Estados Unidos. En el escenario de recuperación parcial, en el que se supone que la probabilidad de salir del paro de los parados de larga duración se mantiene constante, los países en los que el aumento de la persistencia del paro es mayor son Estonia, Grecia, Irlanda y la República Eslovaca. El conjunto de países es diferente porque la probabilidad de salir del paro de los parados de larga duración sigue siendo baja en el segundo grupo. Sin embargo, eso no significa que en estos países sea necesariamente mayor el riesgo de que aumente el paro estructural. También podría deberse al hecho de que cada país se encuentra en una fase distinta del ciclo económico. De hecho, la mayoría de estos países siguen estando en recesión. Está por ver en qué medida la probabilidad de salir del paro de larga duración mejorará una vez que comience a aumentar la demanda agregada.

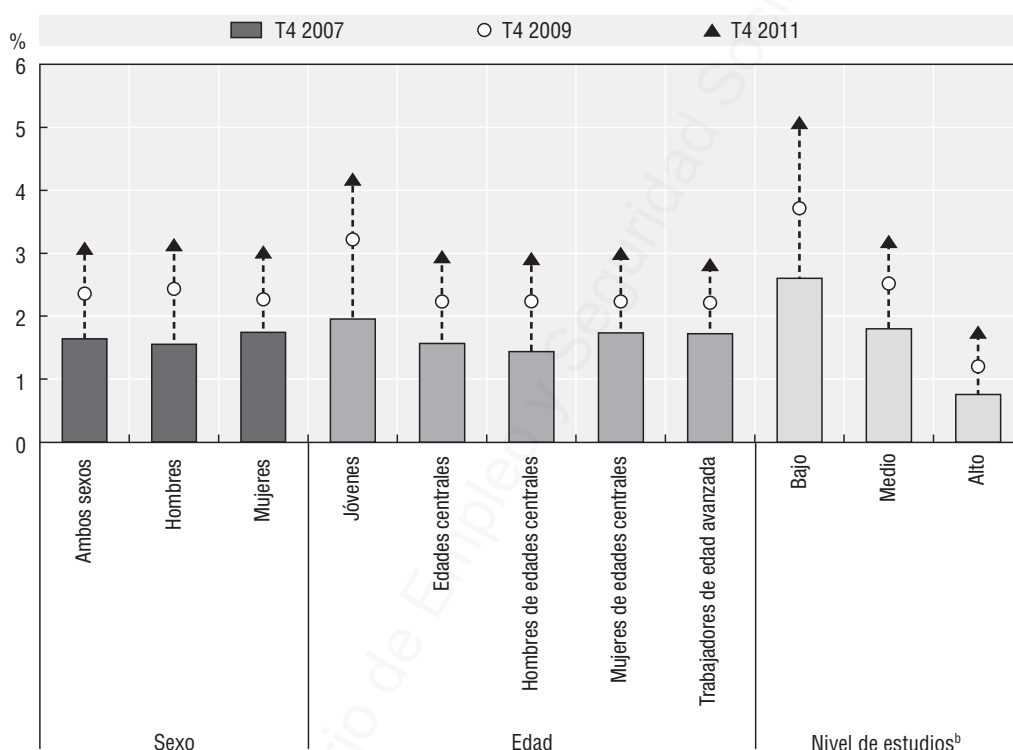
El riesgo de paro de larga duración ha aumentado más en el caso de unos grupos de trabajadores que en el de otros

El riesgo de paro de larga duración de la población trabajadora ha aumentado en general como consecuencia de la crisis, pero los jóvenes y los trabajadores poco cualificados son los que han resultado más afectados por el aumento (véase el gráfico 1.8 y el gráfico 1.A2.1 de OCDE, 2012a, para los distintos países). En promedio en la zona de la OCDE, el paro de larga duración de los jóvenes y de los trabajadores poco cualificados ha aumentado más de 2 puntos porcentuales

desde el comienzo de la crisis. En el cuarto trimestre de 2011, el paro de larga duración juvenil era especialmente alto en algunos países como Grecia, Italia, la República Eslovaca y España, donde iba desde los 15 hasta los 22 puntos porcentuales. El aumento registrado en España es especialmente notable, ya que el paro de larga duración era relativamente raro en este país antes de la crisis (menos de un 2 por ciento). En Estados Unidos, donde ha aumentado significativamente la incidencia del paro de larga duración, se debe a un aumento desproporcionado de los parados de larga duración poco cualificados¹⁰.

Gráfico 1.8. Los jóvenes y los trabajadores poco cualificados corren más riesgos de convertirse en parados de larga duración

Tasas de paro de larga duración en porcentaje de la población activa por grupos demográficos, media OCDE^a, cuarto trimestre de 2007-cuarto trimestre de 2011



a) OCDE es la media ponderada de 30 países (todos los países de la OCDE salvo Australia, Chile, Corea y Nueva Zelanda) en el caso de los datos por edades y sexo y de 29 países (los mismos países, salvo Japón) en el caso de los datos por niveles de estudios. Los resultados de los distintos países se muestran en el gráfico 1.A3.2 del anexo de OCDE (2012a).

b) Los datos por niveles de estudios se refieren a las personas de 25-64 años.

Fuente: Cálculos realizados por la OCDE a partir de las bases de datos de *Main Economic Indicators* y de *Labour Force Statistics* de la OCDE y de las encuestas nacionales de población activa.

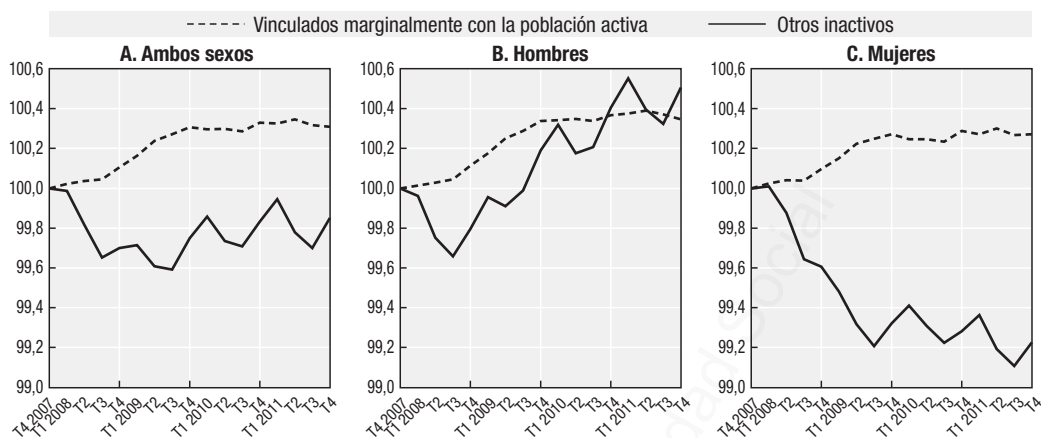
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932650952>

Algunas de las personas que han perdido el empleo se han desanimado en su búsqueda de trabajo y han abandonado la población activa

El aumento del riesgo de marginación de los parados puede traducirse no solo en un aumento del paro de larga duración sino también en un aumento del ritmo al que los parados abandonan totalmente la población activa. Para analizar esta cuestión, en el gráfico 1.9 se muestra la evolución desde el comienzo de la crisis del porcentaje de personas que tienen una vinculación marginal con la población activa o que son inactivas por otras razones con respecto a la población en edad activa. Las personas que tienen una vinculación marginal con la población activa son personas que están dispuestas a trabajar y disponibles para trabajar, pero que no buscan trabajo activamente:

Gráfico 1.9. El número de personas vinculadas marginalmente con la población activa^a ha aumentado

Porcentaje de la población en edad activa, base 100 en el cuarto trimestre de 2007, series suavizadas utilizando medias móviles centradas en tres trimestres, media de la OCDE^b



- a) Personas inactivas que no buscaron trabajo activamente durante las cuatro últimas semanas, pero que quieren trabajar y están disponibles para trabajar.
- b) OCDE es la media ponderada de 24 países (Austria, Bélgica, la República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Japón, Luxemburgo, los Países Bajos, Noruega, Polonia, Portugal, la República Eslovaca, Eslovenia, España, Suecia, el Reino Unido y Estados Unidos). El gráfico 1.A3.4 del anexo de de OCDE (2912a) contiene información similar de los distintos países, mientras que el cuadro 1.A3.2 del anexo de OCDE (2012a) contiene información sobre medidas más amplias de la atonía del mercado de trabajo de 29 países de la OCDE.

Fuente: Estimaciones realizadas por la OCDE a partir de la encuesta de la Unión Europea sobre las fuerzas de trabajo en el caso de los países europeos y de las encuestas nacionales de población activa en el caso de Japón y de Estados Unidos.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932650971>

- En la zona de la OCDE, el porcentaje de trabajadores vinculados marginalmente con la población activa con respecto a la población en edad activa ha aumentado 0,3 puntos porcentuales desde que comenzó la crisis. Aunque esta cifra parezca pequeña, representa un aumento de más de un 30 por ciento con respecto al nivel en el que se encontraba cuando comenzó la crisis. Es probable que el aumento del número de personas vinculadas marginalmente con la población activa se deba a un aumento del número de demandantes de empleo que se han desanimado y han dejado de buscar trabajo activamente debido a las dificultades para encontrar empleo en un mercado de trabajo deprimido. El aumento del número de trabajadores vinculados marginalmente con la población activa ha sido especialmente significativo en algunos países como Dinamarca, Estonia, Grecia, Irlanda, Nueva Zelanda y Estados Unidos, y algo mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres.
- La tasa de inactividad por otras razones se ha mantenido en gran parte constante desde que comenzó la crisis, debido en alguna medida a las tendencias opuestas de los hombres y de las mujeres. En el caso de los hombres, la inactividad por otras razones ha tendido a aumentar más de medio punto porcentual, mientras que en el de las mujeres ha disminuido algo más. El aumento de la inactividad, especialmente en el caso de los hombres, probablemente se deba a la tendencia de los jóvenes a posponer su entrada en el mercado de trabajo prolongando sus estudios o a la jubilación de los hombres de edad avanzada que han perdido el empleo. Un posible motivo de preocupación en este sentido es el aumento del número de jóvenes que son inactivos y que ni estudian ni trabajan. Sin embargo, el recuadro 1.1 sobre las tasas de jóvenes que ni estudian ni trabajan sugiere que, salvo en algunos países, las tasas de jóvenes inactivos que ni estudian ni trabajan se han mantenido estables o han disminuido. En el caso de las mujeres, la disminución de la inactividad imputable a otras razones podría deberse al efecto del segundo perceptor de ingresos (también conocido con el nombre de “efecto del trabajador añadido”), por el que las mu-

jeros vuelven a trabajar para compensar la pérdida de renta del hogar provocada por las pérdidas del empleo de los hombres. El país en el que más visible es el efecto del segundo perceptor de ingresos es España¹¹.

3. ¿Ha comenzado a aumentar el paro estructural?

En algunos países de la OCDE, la creciente importancia de las personas que carecen de empleo y están marginadas plantea importantes cuestiones sobre sus consecuencias para el paro estructural y para la producción potencial en el futuro. El análisis presentado en el apartado 2 de la evolución de las probabilidades de salir del paro según su duración ya da una primera indicación del efecto que puede producir la acumulación de paro de larga duración en la persistencia del paro total. En este apartado, se analizan las perspectivas de aumento de los niveles de paro estructural basadas en las estimaciones de la NAIRU realizadas por la OCDE, así como en las variaciones de la relación entre los demandantes de empleo parados, las vacantes y las contrataciones¹².

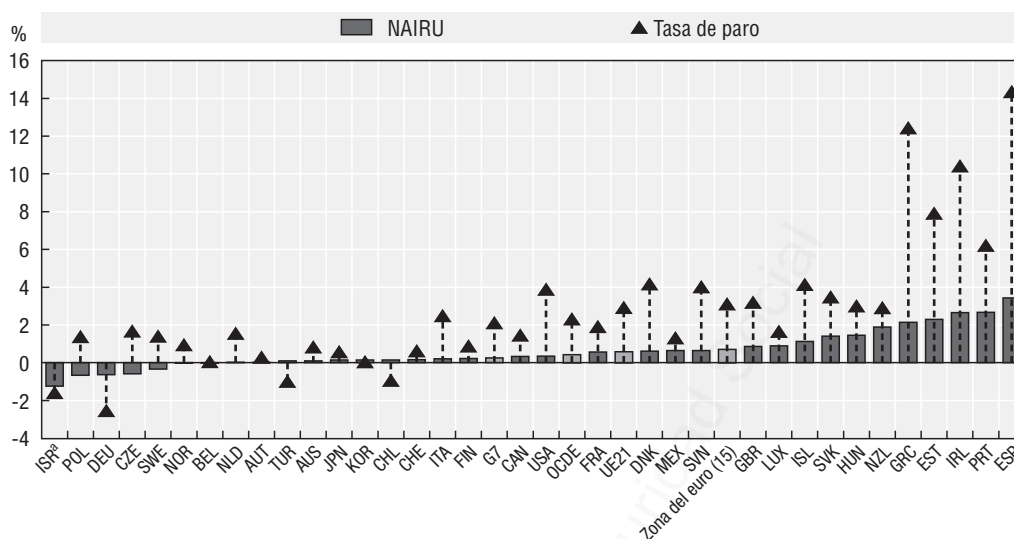
La NAIRU ha aumentado en la mayoría de los países, pero poco en relación con la variación cíclica total del paro

Una medida del paro estructural que se utiliza habitualmente es la tasa de paro no aceleradora de la inflación (NAIRU). El concepto de NAIRU se basa en la idea de que a largo plazo la inflación solo produce efectos nominales y el paro depende únicamente de factores estructurales, mientras que a corto plazo la relación entre el paro y la inflación es descrita por la llamada “curva de Phillips”. Cuando la tasa de paro desciende por debajo de la NAIRU y hay tensiones en el mercado de trabajo, las presiones inflacionistas aumentan hasta que la tasa de paro retorna al nivel de la NAIRU, mientras que las presiones inflacionistas disminuyen cuando el paro aumenta por encima del nivel de la NAIRU¹³. Eso induce a pensar que después de una recesión, los precios y los salarios se ajustan de manera que se reabsorbe la cantidad de mano de obra sin utilizar. Aunque los salarios podrían ajustarse, en principio, de acuerdo con la productividad, en la práctica eso puede no ocurrir siempre. Es posible que los empresarios no quieran o no puedan bajar los salarios por debajo de un determinado umbral (por ejemplo, puede haber un mínimo salarial vinculante impuesto por un salario mínimo nacional), mientras que los trabajadores pueden no estar dispuestos a trabajar a cambio de un salario inferior a su salario de reserva. Es muy probable que ocurra así en el caso de los parados de larga duración y de los trabajadores vinculados marginalmente con la población activa cuya empleabilidad ha disminuido significativamente debido a que carecen de experiencia laboral reciente. Como consecuencia, es posible que la tasa de paro no retorne al nivel en el que se encontraba antes de la crisis y que la NAIRU aumente.

El gráfico 1.10 relaciona la variación de las tasas efectivas de paro desde el comienzo de la crisis hasta el último trimestre de 2011 y la variación correspondiente de la NAIRU, estimada por el Departamento de Economía de la OCDE¹⁴. El gráfico muestra que en la mayoría de los países, y especialmente en los más afectados por la crisis mundial de 2008-09, la NAIRU ha tendido a aumentar. Sin embargo, también muestra que el aumento estimado de la NAIRU es bastante pequeño en relación con el aumento *efectivo* de la tasa de paro, lo cual indica que hay una atonía considerable en el mercado de trabajo. Por ejemplo, en la zona de la OCDE la tasa efectiva de paro aumentó 2,3 puntos porcentuales, mientras que se estima que la NAIRU solo ha aumentado 0,4 puntos porcentuales. Asimismo, en Estados Unidos la tasa efectiva de paro aumentó 3,9 puntos porcentuales, mientras que la NAIRU solo ha aumentado 0,4 puntos porcentuales. Desde el punto de vista de la acción pública, eso induce a pensar que la prioridad debe ser fomentar el crecimiento económico y, por lo tanto, la demanda agregada. No obstante, en algunos países europeos, el aumento de la NAIRU parece más significativo. En Estonia, Grecia, Irlanda, Portugal y España, la NAIRU estimada ha aumentado más de 2 puntos porcentuales. Se trata en todos los casos de países muy afectados por la crisis y en los que la acumulación de paro de larga duración ha sido especialmente significativa. Eso significa que en esos países no será suficiente que aumente la demanda agregada para que el paro retorne a los niveles en los que se encontraba antes de la crisis. También será necesario adoptar medidas concretas con respecto a la formación y a la ayuda para la búsqueda de empleo.

Gráfico 1.10. El paro estructural ha aumentado en la mayoría de los países, pero hasta ahora el aumento ha sido pequeño

Variación en puntos porcentuales, cuarto trimestre de 2007-cuarto trimestre de 2011



Nota: Los países se han ordenado en sentido ascendente en función de la variación estimada de la NAIURU.

a) Para información sobre los datos de Israel, véase <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Fuente: Cálculos realizados por la OCDE a partir de *Economic Outlook* de la OCDE, n° 91.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932650990>

Aunque estas estimaciones de la NAIURU dan una idea oportuna del nivel de paro coherente con unos niveles constantes de inflación, tienen importantes limitaciones desde el punto de vista de la política del mercado de trabajo. No solo existe una gran incertidumbre y controversia sobre su medición y su uso en el terreno de las políticas sino que, además, este tipo de estimaciones en forma reducida suministra poca información sobre los determinantes del paro estructural y sobre el papel de las políticas y de las instituciones (Richardson *et al.*, 2000).

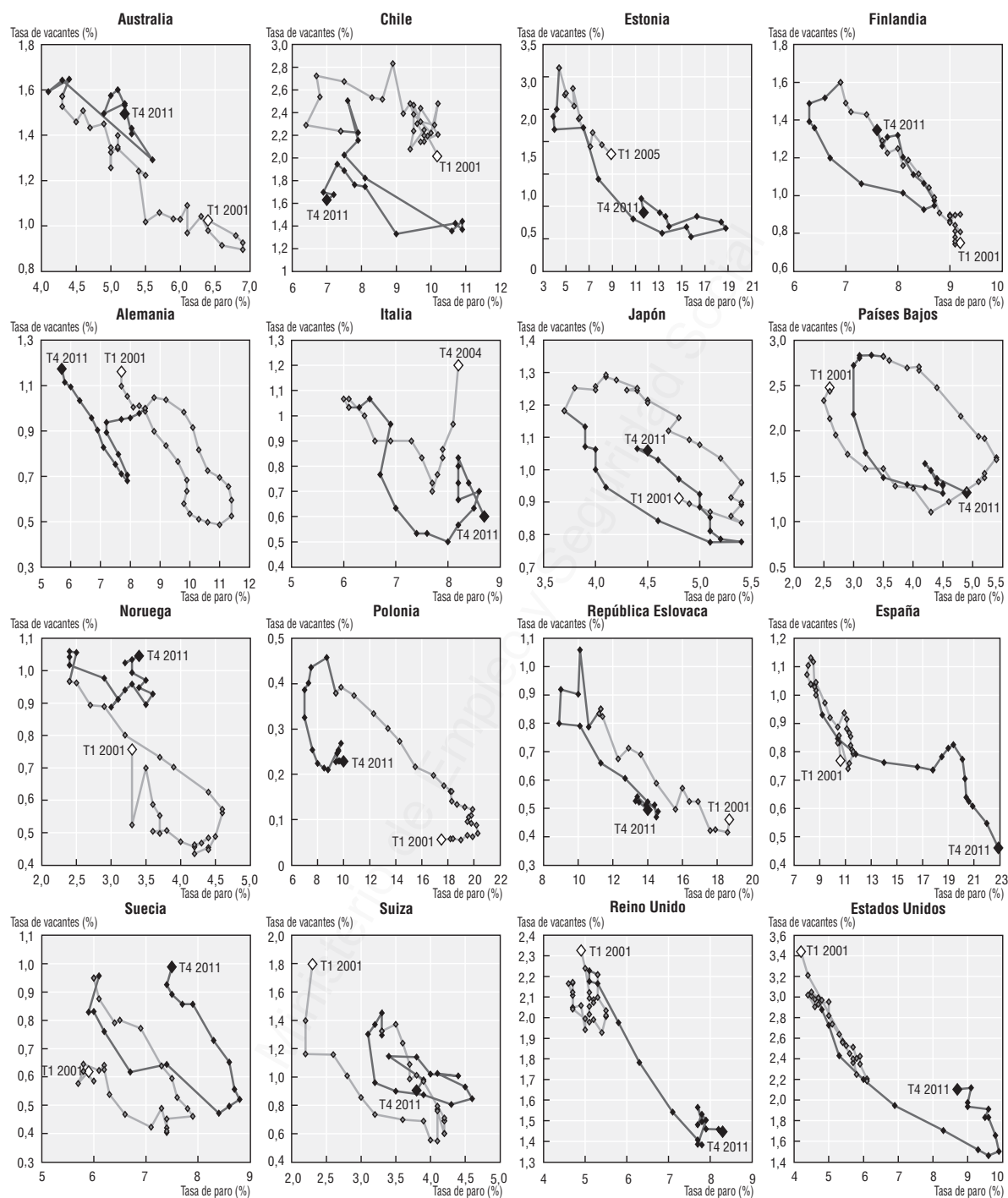
Las fricciones del ajuste de la oferta y la demanda de trabajo tendieron a aumentar en los países en los que la crisis produjo un efecto relativamente grande en el paro ...

Un enfoque complementario para evaluar la evolución del paro estructural se basa en la curva de Beveridge, que representa la evolución de la relación entre las vacantes y los demandantes de empleo, dado un nivel de fricciones en el ajuste de la oferta y la demanda de trabajo. Las recesiones se caracterizan por una disminución de las vacantes y un aumento del paro y viceversa durante las recuperaciones. Dado un nivel de fricciones en el ajuste de la oferta y la demanda de trabajo, la curva de Beveridge debería ser, pues, una curva de pendiente negativa. Un aumento del paro estructural debería reflejarse en este modelo en un desplazamiento de la curva de Beveridge hacia la derecha, indicando que ahora hay un nivel de paro más alto, cualquiera que sea el nivel de vacantes, ya que se ha vuelto más difícil encontrar demandantes de empleo que tengan las cualificaciones necesarias para cubrir las vacantes existentes (es decir, han aumentado las “fricciones en el ajuste de la oferta y la demanda de trabajo”).

El gráfico 1.11 representa la relación empírica entre las tasas de vacantes y de paro de algunos países de la OCDE desde 2001 hasta finales de 2011, lo que permite seguir la evolución tras la burbuja de las empresas punto.com y de la recesión más reciente¹⁵. Estos gráficos muestran, como siempre, una gran cantidad de movimientos aparentemente erráticos, por lo que es difícil saber dónde se encuentra la curva de Beveridge teórica en cualquier momento dado, así como detectar

Gráfico 1.11. Curvas de Beveridge de algunos países de la OCDE^a

Tasas expresadas en porcentaje de la población activa, primer trimestre de 2001-cuarto trimestre de 2011



Nota: La línea de color gris oscuro corresponde al periodo anterior al cuarto trimestre de 2007, mientras que la de color gris claro corresponde al periodo posterior al cuarto trimestre de 2007.

a) Para los resultados de otros países, véase el gráfico 1.A3.5 del anexo de OCDE (2012a).

Fuente: Cálculos realizados por la OCDE a partir de la base de datos de *Main Economic Indicators* de la OCDE y de diversas fuentes nacionales (véase el cuadro 1.A3.3 del anexo que puede consultarse en www.oecd.org/employment/outlook y el anexo 1.A2 para los detalles sobre las fuentes de datos utilizadas en el caso de las vacantes).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651009>

cualquier desplazamiento significativo de la curva hacia la derecha o hacia la izquierda. Una de las complicaciones es que las vacantes a menudo responden más deprisa a los cambios de las condiciones cíclicas que la tasa de paro, por lo que los datos representados muestran bucles que giran en sentido contrario a las agujas del reloj en torno a la curva de Beveridge subyacente. Sin embargo, esta pauta está menos presente en los países en los que los flujos de trabajadores son significativos, entre los que se encuentran Australia, Estonia, España, el Reino Unido y Estados Unidos, en los cuales la tasa de paro responde más deprisa a los cambios de las vacantes. Teniendo presentes algunas cuestiones de medición relacionadas con los datos sobre las vacantes, en particular (véase el anexo 1.A2 que se encuentra al final de este capítulo), este análisis permite hacer las siguientes observaciones fundamentales¹⁶:

- Los desplazamientos en sentido contrario a las agujas del reloj son evidentes tras el estallido de la *burbuja de las empresas punto.com* en algunos países; Japón y los Países Bajos constituyen buenos ejemplos de esta pauta. Sin embargo, hay bastantes países que mostraron al principio una pauta parecida, pero en los que la relación entre las vacantes y los demandantes de empleo no retorna al nivel inicial. Es el caso, por ejemplo, de Suecia y Suiza, donde parece que las fricciones del ajuste han aumentado después del estallido de la burbuja de las empresas punto.com. En otros países, entre los que se encuentran Australia, España, el Reino Unido y Estados Unidos, apenas existen pruebas de que la curva de Beveridge se haya desplazado hacia la derecha¹⁷.
- Durante la *recesión de 2008-09*, los países se desplazaron inicialmente en sentido descendente a lo largo de su curva de Beveridge, lo cual es coherente con el aumento de la atonía cíclica del mercado de trabajo. Sin embargo, parece que estas curvas empezaron a desplazarse hacia la derecha a mediados de 2010 en muchos países. En este momento, es difícil saber si estas variaciones reflejan simplemente el retardo habitual de la respuesta de la tasa de paro a la recuperación de las vacantes o si se trata de la primera señal de un aumento de las fricciones del ajuste de la oferta y la demanda de trabajo relacionadas con el aumento del paro de larga duración. Aunque es demasiado pronto para extraer conclusiones de estas curvas de Beveridge sobre un posible aumento del paro estructural, merece la pena señalar que el desplazamiento aparente hacia la derecha es relativamente grande en Suecia, el Reino Unido y Estados Unidos¹⁸.

... pero disminuyeron en otros en los que la crisis tendió a producir un efecto menor en el paro

El aumento potencial de las fricciones del ajuste durante la reciente recuperación se puede analizar más detalladamente utilizando las llamadas “funciones de ajuste”, que describen la facilidad con la que los demandantes de empleo en paro pueden encontrar trabajo y con la que se pueden cubrir las vacantes. El gráfico 1.12 compara la evolución de las tasas efectivas de cobertura de las vacantes y de las tasas de obtención de empleo antes y durante la crisis con la evolución previsible basándose en las estimaciones de las funciones agregadas de ajuste realizadas utilizando datos anteriores a la crisis¹⁹. Suponiendo que la sensibilidad de las tasas de cobertura de las vacantes y de obtención de empleo no ha variado con respecto a la pauta histórica anterior a la crisis, cualquier diferencia entre las series efectivas y las ajustadas se puede interpretar como un cambio de las fricciones del ajuste de la oferta y la demanda de trabajo en relación con el periodo anterior a la crisis:

- *Ajuste y tensiones del mercado de trabajo.* Las tasas de obtención de empleo tendieron a aumentar durante el periodo anterior a la crisis, lo cual es coherente con el aumento de las tensiones en el mercado de trabajo; disminuyeron bruscamente durante la crisis económica, debido al repentino descenso de la demanda agregada y a la congelación posterior de las contrataciones; y se recuperaron en parte durante los dos años anteriores al cuarto trimestre de 2011. Las tasas de obtención de empleo siguen siendo gran medida bajas en Italia, Noruega, la República Eslovaca, España y Estados Unidos. En el caso de la tasa de cobertura de las vacantes se observa la pauta contraria. En el periodo anterior a la crisis, la creciente importancia de la escasez de mano de obra se tradujo en una disminución de la tasa de cobertura de las vacantes. Durante la crisis, la tasa de cobertura de las vacantes aumentó a medida que aumentaba el número de demandantes de empleo que competían por un número cada vez menor de vacantes. En los países en los que el paro comenzó a disminuir y la demanda de trabajo aumentó, la tasa de cobertura de vacantes empezó a disminuir de nuevo (por ejemplo, en Finlandia, Japón, la República Eslovaca, Suecia y Estados Unidos).

Gráfico 1.12. Comparación de las tasas efectivas y predichas de obtención de empleo y de cobertura de las vacantes de las vacantes

Tasas expresadas en porcentaje de la población activa, primer trimestre de 2001-cuarto trimestre de 2011

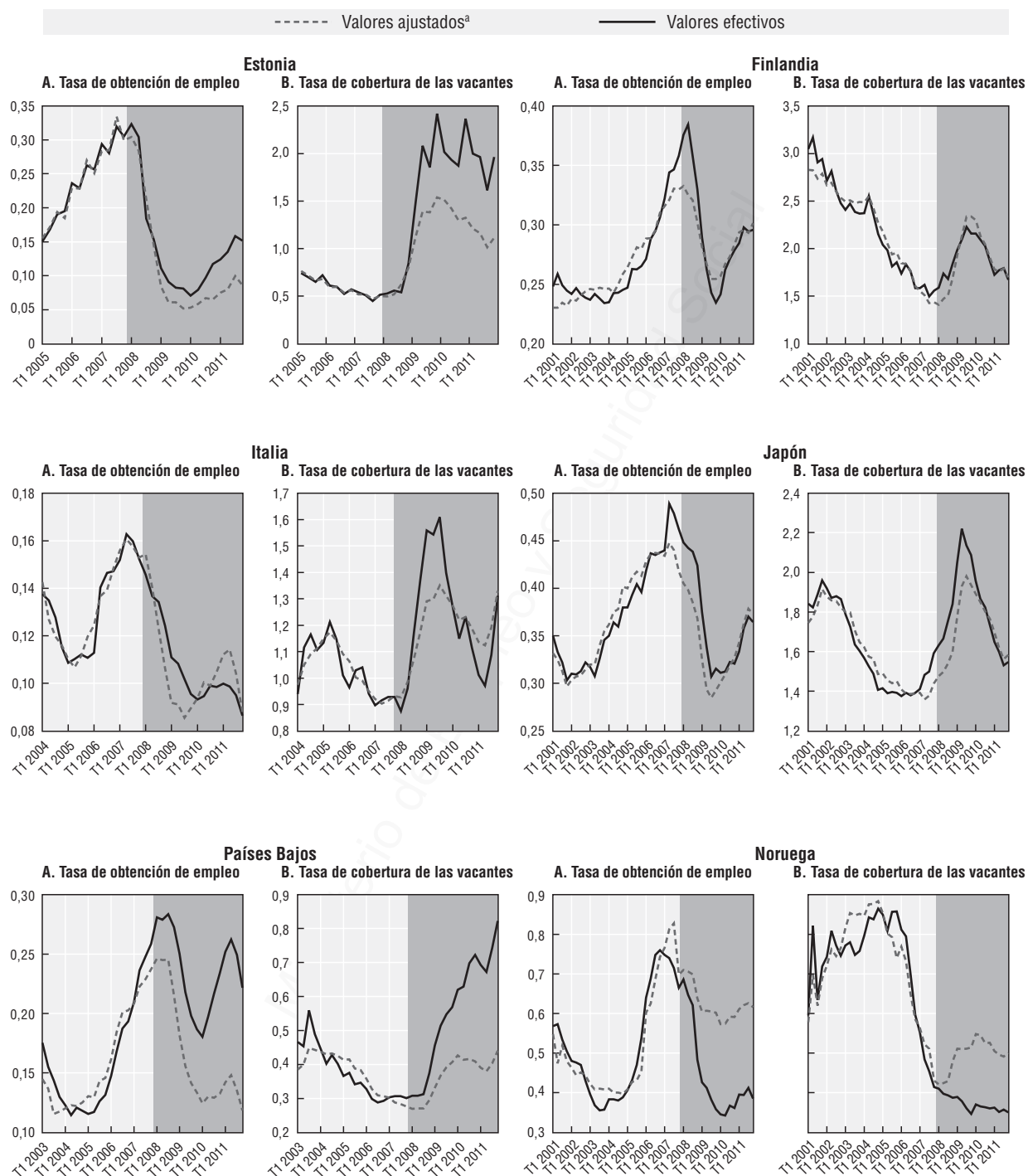
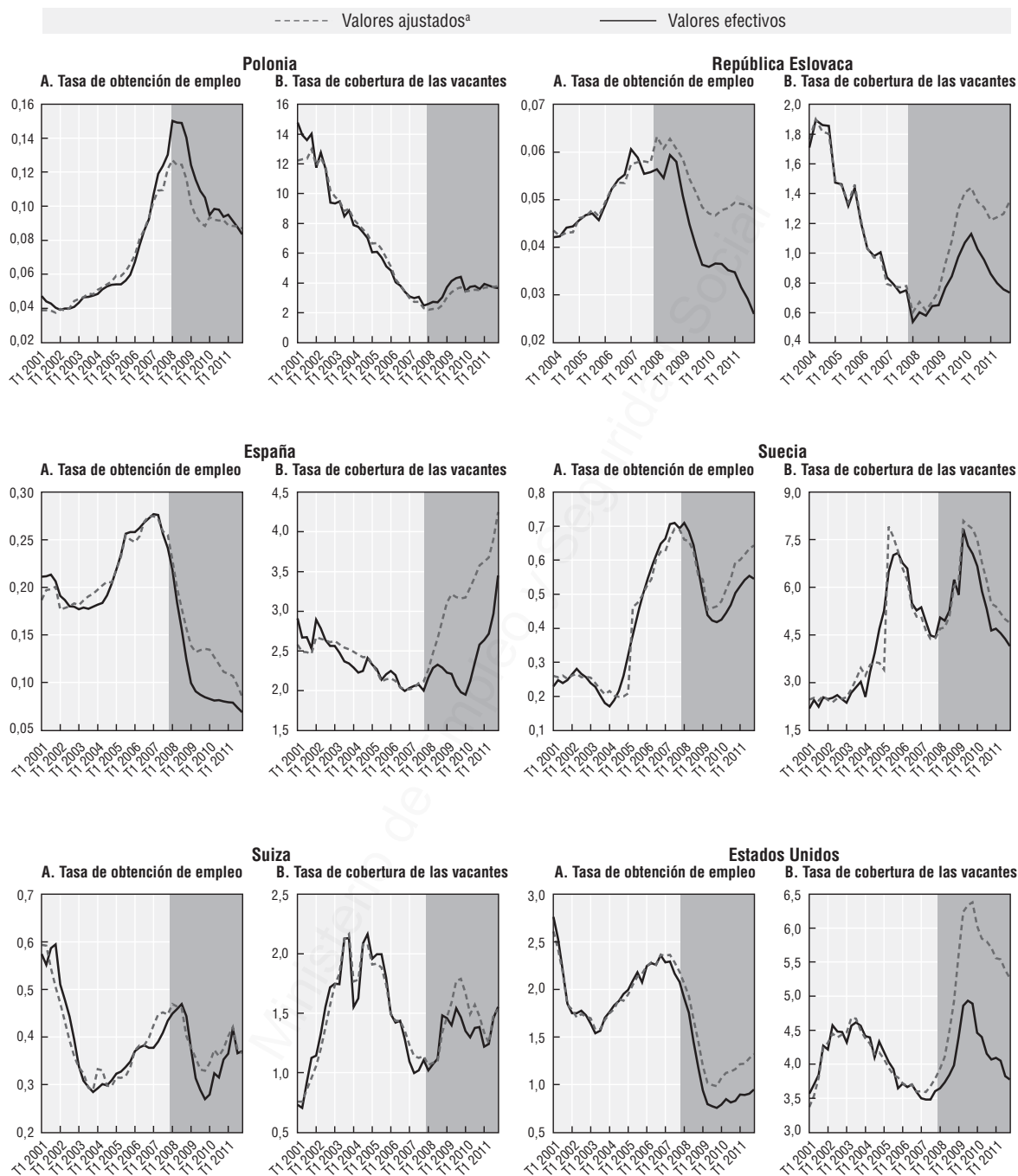


Gráfico 1.12. Comparación de las tasas efectivas y predichas de obtención de empleo y de cobertura de las vacantes (cont.)

Tasas expresadas en porcentaje de la población activa, primer trimestre de 2001-cuarto trimestre de 2011



Nota: El área sombreada corresponde al periodo de la predicción.

a) Los valores ajustados se han obtenido estimando funciones de ajuste para las tasas de obtención de empleo (que son el cociente entre las contrataciones y el paro) y de cobertura de las vacantes (que son el cociente entre las contrataciones y las vacantes) de cada país utilizando datos hasta el cuarto trimestre de 2007. Véase la nota 19 para más detalles. Por contrataciones se entiende los trabajadores que trabajan para el mismo empresario durante menos de un mes.

Fuente: Los datos sobre las contrataciones proceden de la encuesta de la Unión Europea sobre las fuerzas de trabajo en el caso de los países europeos y de la *Job Openings and Labour Turnover Survey (JOLTS)* en el de Estados Unidos. Véase el cuadro 1.A3.3 del anexo en www.oecd.org/employment/outlook para las fuentes de datos sobre las vacantes.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651028>

- *Fricciones del ajuste de la oferta y la demanda de trabajo.* Las fricciones del ajuste de la oferta y la demanda de trabajo han evolucionado de forma muy distinta en los diferentes países. En algunos, las tasas efectivas de obtención de empleo y de cobertura de las vacantes han disminuido muy por debajo de las tasas respectivas que se habrían observado si la eficiencia del ajuste se hubiera mantenido en el nivel en el que se encontraba antes de la crisis. Eso induce a pensar que las fricciones del ajuste han aumentado. Esta pauta se observa, por ejemplo, en Noruega, la República Eslovaca, España, Suecia y Estados Unidos; las curvas de Beveridge de algunos de estos países también han mostrado grandes desplazamientos hacia la derecha. Sin embargo, en otros países las tasas predichas de obtención de empleo y de cobertura de las vacantes son inferiores a sus niveles efectivos durante la recuperación. Eso induce a pensar que las fricciones han disminuido en el mercado de trabajo. Los países en los que parece que ha ocurrido así son Estonia y los Países Bajos.

¿Por qué pueden haber aumentado las fricciones del ajuste de la oferta y la demanda de trabajo en algunos países?

Hay algunos factores que podrían contribuir a que aumenten las fricciones del ajuste de la oferta y la demanda de trabajo después de una recesión²⁰:

- *Desajuste.* El desajuste representa los desequilibrios entre la demanda y la oferta de trabajo de las distintas regiones geográficas, sectores, ocupaciones y cualificaciones²¹. Un aumento del grado de desajuste complica la tarea de los demandantes de empleo en paro de encontrar trabajo y de los empresarios de cubrir una vacante. Dado que se tarda tiempo en formar o en recolocar a los trabajadores, es probable que un aumento del desajuste provoque un prolongado aumento de la tasa de paro estructural. En la medida en la crisis reciente no solo es el resultado de una perturbación de la demanda agregada sino que también está relacionada con perturbaciones de reasignación que han reducido con carácter permanente el tamaño de algunas actividades, como la banca y la construcción, es posible que haya aumentado los desequilibrios sectoriales y ocupacionales. También es posible que la caída de los precios de la vivienda haya aumentado los desequilibrios al reducir la movilidad geográfica de los demandantes de empleo en paro que no pueden vender su casa y mudarse porque el valor de su vivienda ha caído por debajo del valor de su crédito hipotecario²². Merece la pena señalar que en algunos países en los que es probable que aumenten las fricciones del ajuste de la oferta y la demanda de trabajo, la construcción y la vivienda han caído significativamente. Es posible que la crisis también haya acelerado los cambios estructurales en curso. Uno de los ejemplos podría ser la mejora gradual del nivel de cualificaciones de la economía. En la medida en que en la recuperación se tienda a tratar de sustituir a los trabajadores poco cualificados despedidos por trabajadores más cualificados, eso aumentará el desajuste de las cualificaciones. También podría explicar por qué la situación de los trabajadores poco cualificados con respecto al empleo ha continuado empeorando durante la recuperación²³.
- *Intensidad de la búsqueda.* La intensidad con que los trabajadores buscan otro trabajo (“intensidad de la búsqueda de empleo”) o la intensidad con que las empresas buscan nuevos trabajadores (“intensidad del reclutamiento”) pueden haber disminuido:
 - ❖ *Intensidad de la búsqueda de empleo.* La intensidad media de la búsqueda de empleo puede disminuir debido a cambios del entorno institucional o debido a cambios de la composición de las personas que carecen de empleo. En Estados Unidos, ha surgido un intenso debate sobre los efectos negativos que puede producir la prolongación temporal de la duración máxima de las prestaciones por desempleo de 26 a 99 semanas en la intensidad de la búsqueda de empleo y en la disposición de los perceptores de prestaciones por desempleo a aceptar las ofertas de trabajo. Aunque la mayoría de los estudios empíricos parecen indicar que el efecto de la prolongación de la duración máxima de las prestaciones por desempleo ha sido pequeño, el considerable aumento de su generosidad sin una estrategia efectiva de activación que lo acompañe lleva a temer por las consecuencias que puede tener para la recuperación del mercado de trabajo (OCDE, 2011a)²⁴. Quizá más importante en el contexto de este capítulo sea el efecto negativo que puede producir el paro de larga duración en la intensidad de la búsqueda de empleo. Es más probable que los demandantes de empleo que llevan más tiempo en paro se desanimen y no busquen trabajo activamente debido a la falta de oportunidades de empleo adecuadas²⁵.

- ❖ **Intensidad del reclutamiento.** Aunque es poco lo que se sabe sobre las diferencias entre los países, entre las empresas y entre los periodos en lo que se refiere a la intensidad del reclutamiento, el estudio reciente de Davis *et al.* (2012) sobre Estados Unidos sugiere que los cambios de la intensidad del reclutamiento explican una proporción considerable de la evolución de la tasa de cobertura de las vacantes durante la reciente recesión y la posterior recuperación. Por otra parte, muestra que los movimientos agregados de la tasa de cobertura de las vacantes y de la intensidad del reclutamiento son determinados desproporcionadamente por el sector de la construcción: los autores estiman que éste explica más de un 40 por ciento de la variación temporal de las tasas agregadas de cobertura de las vacantes durante el periodo 2007-11²⁶.

Las contrataciones siguen siendo escasas en el caso de los jóvenes, de los trabajadores poco cualificados y del sector de la construcción

El análisis presentado hasta ahora induce a pensar que la mayor parte del aumento que ha experimentado la tasa de paro desde que comenzó la crisis es de carácter cíclico, pero que el paro estructural también puede haber aumentado, sobre todo en los países en los que el aumento del paro y del paro de larga duración ha sido mayor. Desde el punto de vista de la acción pública, eso significa que la principal prioridad es apoyar la demanda agregada. Se puede apoyar adoptando medidas macroeconómicas acomodaticias, pero también, dada la orientación ya acomodaticia de la política monetaria y el reducido margen fiscal, fomentando la introducción de reformas estructurales que favorezcan el crecimiento y el empleo. Sin embargo, las políticas activas del mercado de trabajo también tienen un importante papel que desempeñar en la contención del riesgo de que aumente el paro estructural. Pueden ayudar a reducir lo más posible el riesgo de que el aumento cíclico del paro se convierta en estructural ayudando a los demandantes de empleo en paro a volver a trabajar lo antes posible, al tiempo que también pueden contribuir a reducir el paro estructural eliminando cualquier nuevo obstáculo que impida a los demandantes de empleo en paro encontrar trabajo y a los empresarios cubrir las vacantes (véase el recuadro 1.2 para un análisis más detallado del papel de las políticas activas del mercado de trabajo en la contención del riesgo de que aumente el paro estructural)²⁷.

Recuadro 1.2. Las políticas activas del mercado de trabajo tienen un papel fundamental que desempeñar en la reducción del riesgo de que aumente el paro estructural *

Cuando la recuperación económica después de una grave recesión económica es débil, las políticas activas del mercado de trabajo tienen un doble papel fundamental que desempeñar en la reducción del riesgo de que aumente el paro estructural. En primer lugar, pueden desempeñar un papel *preventivo* al ayudar a las personas que han perdido el empleo a volver a trabajar lo antes posible y a las que corren el riesgo de convertirse en paradas de larga duración a mantener sus cualificaciones ofreciendo oportunidades de empleo (temporales) en las que utilicen las cualificaciones que poseen. Eso puede impedir que se deprecien las cualificaciones de los parados y reducir el riesgo de que se desanimen y abandonen con carácter definitivo la población activa. Desde este punto de vista, las medidas activas que es probable que sean más eficaces son la ayuda a la búsqueda de empleo (por ejemplo, las entrevistas personales, los planes de acción individuales, los clubs de empleo) y las subvenciones al empleo (por ejemplo, las subvenciones brutas a la contratación, las reducciones de las cotizaciones de los empresarios a la seguridad social, las subvenciones marginales al empleo). En segundo lugar, el papel de las políticas activas del mercado de trabajo puede ser *corrector* al eliminar los estrangulamientos estructurales que impiden a los demandantes de empleo en paro volver a trabajar, debido a que sus cualificaciones se han quedado obsoletas o se han depreciado como consecuencia de un prolongado periodo de paro. Las medidas activas que pueden ayudar a eliminar las dificultades estructurales del mercado de trabajo a las que se enfrentan los parados son los programas de formación y de experiencia laboral.

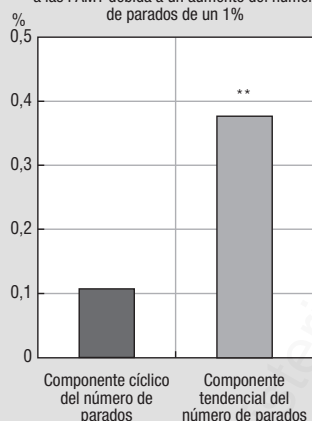
Para reducir eficazmente el riesgo de que aumente el paro estructural, es fundamental que existan suficientes recursos para las políticas activas del mercado de trabajo. Sin embargo, desde el comienzo de la crisis, los recursos destinados a las políticas activas del mercado de trabajo han aumentado relativamente poco en la mayoría de los países de la OCDE en comparación con el aumento del número de demandantes de empleo en paro. Entre 2007 y 2010, año más reciente del que se dispone de datos sobre el

gasto destinado a las políticas activas del mercado de trabajo, éste se incrementó un 21 por ciento, en promedio, en la zona de la OCDE, mientras que el número de parados aumentó un 54 por ciento. Eso implica que el valor del gasto destinado a las políticas activas del mercado de trabajo por demandante de empleo en paro disminuyó un 21 por ciento. Aunque el aumento del gasto dedicado a políticas activas del mercado de trabajo fue insuficiente para mantener constante el valor de los recursos disponibles por demandante de empleo, fue considerablemente mayor de lo que las pautas históricas llevaban a esperar. Como muestra el gráfico adjunto sobre la sensibilidad del gasto destinado a las políticas activas del mercado de trabajo a las variaciones del paro antes de la crisis, un aumento del paro tendencial de un 1 por ciento fue acompañado de un aumento del gasto dedicado a las políticas activas del mercado de trabajo de un 0,1 por ciento (no estadísticamente diferente de cero). Eso induce a pensar que el gasto destinado a las políticas activas del mercado de trabajo tradicionalmente ha respondido bastante a los cambios del paro estructural, pero ha tendido a ser relativamente insensible a los cambios del ciclo económico. Estos resultados están en consonancia con los resultados anteriores publicados en OCDE (2009). También se compara la variación efectiva del gasto destinado a las políticas activas del mercado de trabajo registrada entre 2007 y 2010 con la variación predicha del gasto basándose en la relación tradicional entre el gasto destinado a las políticas activas del mercado de trabajo y el paro. Esta comparación muestra que el aumento del gasto efectivo destinado a las medidas activas del mercado de trabajo fue casi el triple de lo que las pautas históricas llevaban a esperar. El gasto dedicado a las políticas activas del mercado de trabajo aumentó de hecho alrededor de un 21 por ciento en comparación con el aumento predicho de solo un 8 por ciento. Eso implica que si se hubieran mantenido las pautas históricas en la recesión, el valor del gasto dedicado a las políticas activas del mercado de trabajo por parado habría disminuido casi un 30 por ciento en lugar de un 21 por ciento.

La sensibilidad del gasto destinado a las políticas activas del mercado de trabajo a las variaciones cíclicas del paro tiende a ser muy baja

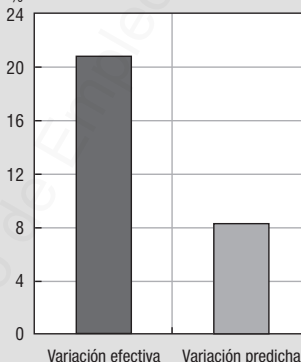
A. Sensibilidad del gasto destinado a las PAMT a las variaciones del paro^a

Variación porcentual del gasto destinado a las PAMT debida a un aumento del número de parados de un 1%



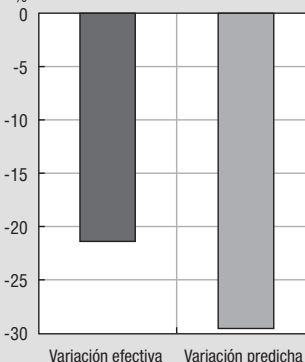
B. Variación efectiva y predicha del gasto destinado a las PAMT desde el comienzo de la crisis^{b,c}

Variación porcentual entre 2007 y 2010



C. Variación efectiva y predicha de los recursos dedicados a las PAMT por parado^c

Variación porcentual entre 2007 y 2010



** : Estadísticamente significativo al nivel del 5 por ciento.

- La elasticidad del gasto destinado a las políticas activas del mercado de trabajo con respecto al número de parados se obtiene a partir de una regresión con datos de panel del logaritmo del gasto destinado a las políticas activas del mercado de trabajo con respecto a los componentes cíclicos y tendenciales del logaritmo del paro, del logaritmo del PIB real, del logaritmo de la población activa y de dos variables ficticias decenales de las décadas de 1900 y 2000. Se ha estimado el modelo utilizando datos de 28 países de la OCDE (es decir, excluidos Chile, Estonia, Islandia, Israel, Eslovenia y Turquía) del periodo 1985-2007.
- La variación predicha del gasto destinado a las políticas activas del mercado de trabajo se ha obtenido tomando la diferencia entre la predicción fuera de la muestra para 2010 del modelo descrito en la nota a) y la predicción para 2007.
- En los paneles B y C, los datos son medias ponderadas de los países incluidos en el panel A, pero excluidos Corea y el Reino Unido, debido a la falta de datos sobre el gasto destinado en 2010 a las políticas activas del mercado de trabajo.

Fuente: Estimaciones de la OCDE realizadas a partir de las bases de datos *Labour Market Programmes* *Labour Market Programmes* y *Main Economic Indicators* de la OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651085>

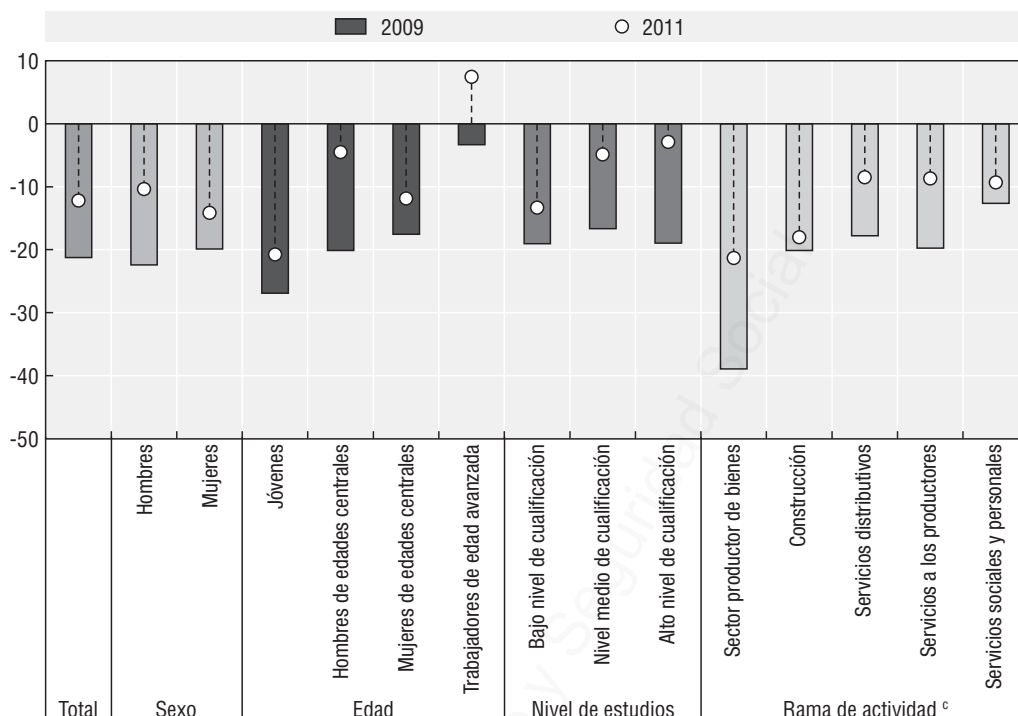
Son varias las razones por las que el gasto destinado a las medidas activas no aumenta más en respuesta a las variaciones del paro cíclico. En primer lugar, los gobiernos pueden no estar convencidos de que el aumento de las inversiones en políticas activas del mercado de trabajo se traducirá en una mejora de los resultados del mercado de trabajo. Por una parte, los costes marginales de ayudar a los demandantes de empleo a volver a trabajar pueden aumentar durante una recesión económica debido a la disminución de las oportunidades de empleo. Por otra parte, el beneficio marginal de ayudar a un demandante de empleo a volver a trabajar también puede aumentar en las recesiones, dado que la duración esperada del paro es mayor. Como consecuencia, es difícil saber *a priori* cómo afectan las recesiones a los rendimientos de las políticas activas del mercado de trabajo. Desgraciadamente, los datos empíricos existentes son escasos. Aportar datos sobre el papel de las políticas activas del mercado de trabajo en un mercado de trabajo deprimido constituye, pues, una importante prioridad para las futuras investigaciones. En segundo lugar, la baja sensibilidad de las políticas activas del mercado de trabajo a las variaciones cíclicas del paro también podría deberse a las limitaciones de capacidad relacionadas con las dificultades para reclutar y formar rápidamente a personal cualificado o para incrementar el número de plazas de formación y mantener al mismo tiempo los niveles de calidad. Una de las opciones que pueden ayudar a superar las limitaciones de capacidad es recurrir a los proveedores privados de servicios de empleo con el fin de aumentar la provisión de servicios de activación en respuesta a una recesión cíclica.

No obstante, la brusca disminución que experimentaron entre 2007 y 2010 los recursos por paro destinados a las políticas activas del mercado de trabajo constituye un importante motivo de preocupación. Por otra parte, existe el riesgo de que el proceso actual de consolidación fiscal contraiga los recursos destinados a las políticas activas del mercado de trabajo. Teniendo en cuenta los escasos avances que se han realizado en la reducción del aumento del paro cíclico, la acumulación de paro de larga duración y de muy larga duración y el creciente riesgo de que aumente el paro estructural, podría ser un error reducir el valor de los recursos dedicados a las políticas activas del mercado de trabajo. Es probable que esa reducción agravara la ya difícil situación del mercado de trabajo y, además, pusiera en peligro el potencial a largo plazo de crecimiento económico.

* Todas las referencias a las variaciones del gasto dedicado a las políticas activas del mercado de trabajo de este recuadro están expresadas en términos reales.

Para aplicar eficazmente las políticas activas del mercado de trabajo, es esencial comprender bien cuáles son los demandantes de empleo que tienen más dificultades para encontrar trabajo y cuáles son las empresas que tienen más dificultades para reclutar a nuevos trabajadores. A título indicativo, el gráfico 1.13 muestra la *variación* proporcional del número de contrataciones en los diferentes grupos de demandantes de empleo y de empresas de diferentes ramas de actividad desde que empezó la crisis en el cuarto trimestre de 2007 hasta el cuarto trimestre de 2009 (el comienzo de la recuperación), así como en el cuarto trimestre de 2011 (periodo más reciente del que se dispone de datos).

- **Trabajadores.** La disminución inicial de las contrataciones ha afectado sobre todo a los jóvenes, representando más de un 25 por ciento. Las contrataciones han tendido a recuperarse en todos los grupos desde el cuarto trimestre de 2009, pero el grado de recuperación ha sido desigual. Mientras que las contrataciones de trabajadores muy cualificados casi han retornado a los niveles en los que se encontraban antes de la crisis, las contrataciones de trabajadores poco cualificados solo se han recuperado marginalmente. Las contrataciones de jóvenes son las que continúan siendo las menores, más de un 20 por ciento menores en el cuarto trimestre de 2011 que al comienzo de la crisis.
- **Ramas de actividad.** La disminución inicial de las contrataciones ha afectado sobre todo a la industria manufacturera, donde han disminuido casi un 40 por ciento, en consonancia con la gran perturbación negativa que ha experimentado la producción en este sector. La disminución inicial de las contrataciones ha sido del mismo orden en la construcción, en los servicios de distribución y en los servicios a los productores, representando alrededor de un 20 por ciento, mientras que ha sido relativamente pequeña en la rama de actividad de los servicios sociales y personales. En los dos años transcurridos desde el cuarto trimestre de 2009, las contrataciones se han recuperado en todas las ramas de actividad, salvo en la construcción, donde se han mantenido casi constantes. La ausencia de recuperación aparente de las contrataciones en el sector de la construcción se debe a los problemas estructurales que afectan a este sector en muchos países de la OCDE.

Gráfico 1.13. La evolución de las contrataciones por grupos de trabajadores y por ramas de actividad desde el comienzo de la crisisVariación porcentual del número de contrataciones desde 2007 en los países de la UE^{a, b}

a) Media ponderada de los 27 estados miembros de la Unión Europea. Véase el gráfico 1.A3.6 del anexo de OCDE (2012a) para los resultados de los diferentes países.

b) Los datos por sexo, edad y sector se refieren a la población en edad activa (15-64 años), mientras que los datos por niveles de estudios se refieren a las personas de 25-64 años.

c) El “sector de producción de bienes” corresponde a la explotación de minas y canteras, la industria manufacturera y el suministro de electricidad, gas y agua; los “servicios distributivos” se refieren al comercio al por mayor y al por menor, la hostelería, el transporte, almacenamiento y comunicaciones; los “servicios a los productores” se refieren a la intermediación financiera y a las actividades inmobiliarias y a los servicios a las empresas; y los “servicios sociales y personales” se refieren a los sectores de servicios no definidos anteriormente.

Fuente: Cálculos realizados por la OCDE a partir de la encuesta de la Unión Europea sobre las fuerzas de trabajo.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651047>

Conclusiones

La débil y desigual recuperación económica de muchos países de la OCDE tiene importantes consecuencias para el mercado de trabajo. En primer lugar, no ha sido suficientemente fuerte para frenar significativamente el aumento cíclico del paro en la zona de la OCDE. En segundo lugar, ha provocado una creciente marginación de los parados al aumentar el número de parados de larga duración y de demandantes de empleo desanimados. En tercer lugar, sigue existiendo el riesgo de que el aumento cíclico del paro se convierta en estructural, aunque ese riesgo aún no se haya materializado de una manera significativa. Donde mayor sigue siendo este riesgo es en los países en los que más ha aumentado la atonía del mercado de trabajo.

Dado el grado de atonía cíclica del mercado de trabajo, la principal prioridad desde el punto de vista del mercado de trabajo debería ser reforzar la demanda agregada. Sin embargo, dado que el margen de maniobra para poner en marcha medidas macroeconómicas favorables a la demanda ha disminuido en mayoría de los países de la OCDE, el aumento del énfasis en el papel potencial de las reformas estructurales de los mercados de productos y de trabajo podría ayudar a crear las condiciones adecuadas para una fuerte recuperación de los mercados de productos y de trabajo.

De hecho, la crisis y la correspondiente necesidad de adoptar medidas de consolidación fiscal ya parece que han actuado como importantes catalizadores de las reformas estructurales, sobre todo en los países en los que más necesarias eran estas reformas (OCDE, 2012e). Las políticas del mercado de trabajo también tienen un importante papel que desempeñar en la reducción del riesgo de que aumente el paro i) velando por que las personas que pierden el empleo y especialmente las que corren el riesgo de convertirse en paradas de larga duración no vean cómo se deprecian sus cualificaciones como consecuencia de un prolongado periodo de paro y sean fácilmente empleables una vez que se recupere el mercado de trabajo; y ii) eliminando cualquier nuevo obstáculo estructural que impida a los demandantes de empleo en paro encontrar trabajo y a los empresarios cubrir las vacantes. Para eso es necesario identificar cuanto antes cualquier nueva escasez de cualificaciones que pueda aparecer y los grupos de trabajadores que tienen unas cualificaciones inadecuadas u obsoletas; y brindar a estas personas oportunidades de formación para ayudarlas a volver a trabajar.

Una cuestión fundamental en el futuro es comprender mejor los mecanismos que hacen que los aumentos cíclicos de la atonía del mercado de trabajo sean más persistentes o incluso estructurales. Aunque en este capítulo se han adoptado diversos enfoques para analizar estas cuestiones, sigue siendo difícil extraer conclusiones definitivas sobre el aumento de la persistencia de la atonía del mercado de trabajo y no digamos sobre cualquier aumento del nivel de paro estructural. Sin embargo, el intenso debate sobre el posible aumento del paro estructural, especialmente en Estados Unidos, ha generado una oleada de nuevas investigaciones en este campo que aún tienen que abrirse paso en el análisis convencional de la política del mercado de trabajo²⁸.

Notas

1. En el capítulo 2 se examina, entre otras cosas, la influencia de la demanda agregada y de los diferentes márgenes de ajuste (por ejemplo, los salarios, el tiempo de trabajo, la productividad del trabajo) en la evolución del paro durante la crisis y durante la recuperación.
2. El déficit de empleo de la zona de la OCDE en su conjunto alcanza un máximo mucho después que la tasa de paro de la zona de la OCDE en su conjunto. Eso se debe a la significativa disminución que experimentó la participación en la población activa durante la fase inicial de la recuperación económica en algunos países, entre los que se encuentran Estados Unidos.
3. Las diferencias entre la evolución del empleo masculino y la del empleo femenino son muy pequeñas. El empleo disminuyó algo más en el caso de los hombres que en el de las mujeres durante la crisis, pero desde entonces se ha recuperado algo más el de los hombres que el de las mujeres. Aunque no se dispone de datos adecuados para analizar la situación del empleo de los inmigrantes, la OCDE (2012c) sugiere que la recesión económica ha afectado mucho a los inmigrantes en la mayoría de los países de la OCDE. Eso se debe principalmente a que la presencia de inmigrantes es mayor en los sectores a los que más ha afectado la crisis en comparación con los autóctonos y a que están sobrerrepresentados en el empleo atípico.
4. Es posible que las diferencias entre los grupos sociodemográficos en lo que se refiere a la evolución del empleo se deban en parte a las diferencias en cuanto a las participaciones tendenciales en la población activa y/o al crecimiento demográfico. Una manera de no tener en cuenta la influencia de las tendencias seculares del mercado de trabajo es expresar la evolución del empleo por medio de su desviación con respecto a la tendencia existente antes de la crisis. Aunque los resultados cualitativos por edades y por tipos de contrato son parecidos a los que se muestran en el gráfico 1.4, los resultados por niveles de cualificación son cualitativamente diferentes. Los resultados relativamente débiles del empleo de los trabajadores poco cualificados durante la crisis se debe en gran parte a la disminución tendencial de la demanda de trabajadores poco cualificados, mientras que el efecto cíclico producido por la crisis en la demanda relativa de trabajadores poco cualificados parece que es bastante pequeño.
5. Esta mejora podría estar relacionada en alguna medida con el aumento del empleo temporal.
6. Para más detalles sobre el cálculo de las probabilidades de salir del paro según el tiempo pasado en paro, véase la nota a) del gráfico 1.5.
7. Merece la pena señalar que casi la mitad del paro total de larga duración de Estados Unidos adopta la forma de paro de muy larga duración (dos años o más). Eso induce a pensar que es improbable que exista una relación *significativa* con la extensión *temporal* de las prestaciones contributivas por desempleo de 26 a 99 semanas.
8. El paro de muy larga duración, a diferencia del paro de larga duración, solo aumentó en unos cuantos países especialmente afectados por la profunda y larga perturbación recesiva, como Irlanda, Grecia, Portugal, España y Estados Unidos. Véase el gráfico 1.A3.1 de OCDE (2012a).
9. Se trata de una versión simplificada de las simulaciones del paro de Estados Unidos publicadas en Elsby *et al.* (2010, 2012).

10. Aunque los demandantes de empleo que carecen de experiencia laboral han sido tradicionalmente los que más probabilidades tenían de estar en paro, el aumento del paro de larga duración durante la crisis se debe en gran parte a los demandantes de empleo que tienen experiencia laboral reciente. Véase el gráfico 1.A3.3 del anexo de OCDE (2012a) para los detalles.
11. Aparte del efecto del segundo perceptor de ingresos, es posible que también se deba al aumento secular de la participación en la población activa.
12. El paro estructural es el nivel de paro de equilibrio que permanece una vez tenidas en cuenta las fluctuaciones cíclicas de la demanda agregada.
13. Esta visión de la economía se puede contrastar con la de la histéresis total, según la cual el paro refleja el efecto acumulado de todas las perturbaciones sufridas antes por la economía, incluidas las de la demanda agregada. Eso implica que el paro puede mantenerse indefinidamente en cualquier nivel con una inflación estable. Aunque existen considerables pruebas en contra del modelo de histéresis en esta versión extrema, la persistencia del paro relacionada con una relación relativamente débil y lenta entre el paro y la inflación puede tener importantes consecuencias para la relación entre el paro efectivo y la NAIRU (véase Richardson *et al.*, 2000, para más detalles).
14. Estas estimaciones se basan en una ecuación de la curva de Phillips en forma reducida suavizada por medio de un filtro de Kalman (véase Guichard y Rusticelli, 2011, para los detalles).
15. Aunque en el caso de algunos países existen datos de años más recientes, se eligió este periodo de tiempo porque permite comparar la experiencia más reciente de recesión y recuperación con el periodo correspondiente posterior al estallido de la burbuja de las empresas punto.com en 2001, sin ocultar la representación visual de las curvas de Beveridge empíricas.
16. Según dos informes recientes de la Comisión Europea, existe el riesgo de que el desajuste de las cualificaciones y el paro estructural aumenten en la Unión Europea; tanto la tasa de vacantes como la tasa de paro han aumentado desde principios de 2010 (Comisión Europea, 2011 y 2012).
17. También merece la pena señalar que en algunos países parece que la curva de Beveridge se desplazó hacia la izquierda en el periodo anterior a la crisis reciente a partir de 2001, lo que indica que aumentó la eficiencia del ajuste. Son Chile, Alemania, Italia y Japón. En Alemania, se atribuye en gran medida a las reformas Hartz IV que se llevaron a cabo a mediados de la década de 2000.
18. Utilizando datos más amplios sobre las vacantes, Barnichon *et al.* (2011) también observan que en Estados Unidos la curva de Beveridge se desplazó hacia la derecha desde la Gran Depresión. Sostienen que el desplazamiento es transitorio.
19. En la práctica, eso significa estimar para cada país el siguiente modelo empírico utilizando datos anteriores a la crisis:

$$\ln y_t = \alpha_0 + \alpha_1 \ln \left(\frac{v_t}{u_t} \right) + \varepsilon_t$$

donde y se refiere a la tasa de cobertura de vacantes o a la tasa de obtención de empleo; u y v se refieren al número de vacantes y de demandantes de empleo en paro; y ε es un término de error independiente; α_1 recoge la sensibilidad del ajuste medido por medio de la tasa de cobertura de las vacantes o de la tasa de obtención de empleo con respecto a las tensiones del mercado de trabajo y α_0 mide la intensidad de las fricciones del ajuste de la oferta y la demanda de trabajo relacionadas con las tensiones del mercado de trabajo. La evolución de las tasas de cobertura de las vacantes y de obtención de empleo desde el comienzo de la crisis se puede predecir combinando los parámetros estimados con la evolución efectiva de las tensiones del mercado de trabajo desde el comienzo de la crisis. Los resultados son cualitativamente parecidos cuando se utiliza el valor retardado de las tensiones del mercado de trabajo o se incluye una tendencia lineal. Véase Petrongolo y Pissarides (2001) para un análisis de la función de ajuste.

20. Véase también Daly *et al.* (2011).
21. Sahin *et al.* (2011) analizan la importancia relativa de los diferentes tipos de desajuste en Estados Unidos en el caso del aumento reciente del paro. Muestran que los desequilibrios sectoriales y ocupacionales aumentaron durante la crisis, pero que los desequilibrios regionales aumentaron poco. Sugieren que el aumento de los desequilibrios podría representar entre 0,8 y 1,4 puntos porcentuales del aumento reciente de la tasa de paro. Sin embargo, es probable que parte de este aumento de los desequilibrios sea temporal.
22. Véase Ferreira *et al.* (2010, 2011) y Farber (2012) para datos sobre los efectos negativos que puede haber producido el estallido de la burbuja inmobiliaria en la movilidad en Estados Unidos.
23. Jaimovitch y Shiu (2012) sugieren que el proceso secular de polarización del empleo podría estar relacionado con la aparición de recuperaciones sin empleo en Estados Unidos. Sostienen que la mayoría de los puestos de trabajo semicualificados tienden a desaparecer durante las recesiones, mientras que hay recuperaciones sin empleo porque estos puestos de trabajo semicualificados no retornan en la recuperación.
24. Véase Aaronson *et al.* (2010), Rothstein (2011) y Fujita (2011).
25. Eso podría explicar en alguna medida la pauta de la dependencia negativa de la duración que se ha descrito en el apartado 2.

26. Daly *et al.* (2011) señalan que la incertidumbre económica puede hacer que los empresarios sean más selectivos cuando examinan a los candidatos, lo cual es coherente con una disminución de la intensidad observada del reclutamiento.
27. Véase también OCDE (2011a, capítulo 4) para un análisis más amplio de las medidas para luchar contra el desajuste de las cualificaciones.
28. Otra cuestión es mejorar la calidad de los datos sobre las vacantes y las posibilidades de compararlos. En consonancia con los estudios sobre la búsqueda y el ajuste, en este capítulo se ha subrayado la importancia de la información sobre las vacantes para introducir la demanda de trabajo en el análisis y para distinguir entre las contribuciones relativas de las variaciones de la demanda agregada y del desajuste del mercado de trabajo a las variaciones del paro. Sin embargo, la importancia de la información sobre las vacantes va mucho más allá de las cuestiones planteadas en este capítulo. La información sobre las vacantes también desempeña un papel fundamental en el trabajo más cotidiano de la identificación de la escasez de cualificaciones y de las cualificaciones obsoletas.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Bibliografía

- Aaronson, D., B. Mazumder y S. Schechter (2010), "What is Behind the Rise in Long-term Unemployment?", *Economic Perspectives*, Federal reserve Bank of Chicago, 2º trimestre.
- Barnichon, R., M. Elsby, B. Hobijn y A. Sahin (2011), "Which Industries are Shifting the Beveridge Curve?", *Monthly Labor Review*, de próxima aparición.
- Clark, K. y M. A. Phillips (2002), "A Comparison of Job Openings Surveys: Concepts and Survey", Office of Survey Methods Research, US Bureau of Labor Statistics.
- Coles, M. G y E. Smith (1998), "Marketplaces and Matching", *International Economic Review*, vol. 39, nº 1, págs. 239-254.
- Comisión Europea (2011), *EU Employment and Social Situation Quarterly Review*, Bruselas, marzo.
- Comisión Europea (2012), "Employment and social developments in Europe 2011", Bruselas.
- Conseil d'orientation pour l'emploi (2011), "Le chômage de longue durée", París, diciembre.
- Daly, M., B. Hobijn, A. Sahin y R. Valetta (2011), "A Rising Natural Rate of Unemployment: Transitory or Permanent?", *Journal of Economic Perspectives*, de próxima aparición.
- Dantan, S. y F. Murtin (2011), "Hysteresis in the Unemployment Exit Rate: A Cross Country Micro-Economic Analysis", *OECD Economics Department Working Papers*, OECD Publishing, París, de próxima aparición.
- Davis, S. J., R. J. Faberman y J. C. Haltiwanger (2012), "Recruiting intensity During and After the Great Recession: National and Industry Evidence", *NBER Working Paper Series*, nº 17782, Cambridge, Mass.
- De Serres, A., A. Hijzen y F. Murtin (2011), "Labour Market Institutions and the Flow Decomposition of Unemployment", *OECD Economics Department Working Papers*, OECD Publishing, París, de próxima aparición.
- Diamond, P. (2011), "Unemployment, Vacancies, Wages", *American Economic Review*, vol. 101, nº 4, American Economic Association, págs. 1045-1072, junio.
- Elsby, M., B. Hobijn y A. Sahin (2010), "The Labor Market in the Great Recession", *Brookings Papers on Economic Activity*, primavera.
- Elsby, M., R. Michaels y G. Solon (2009), "The Ins and Outs of Cyclical Unemployment", *American Economic Journal: Macroeconomics*, vol. 1, págs. 84-110.
- Elsby, M., J. C. Smith y J. Wadsworth (2011), "The Role of Worker Flows in the Dynamics and Distribution of UK Unemployment", *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 27, nº 2, págs. 338-363.
- Elsby, M., B. Hobijn, A. Sahin y R. G. Valetta (2012), "The Labor Market in the Great Recession: An Update", *Brookings Papers on Economic Activity*, de próxima aparición.
- Farber, H.S. (2012), "Unemployment in the Great Recession: Did the Housing Market Crisis Prevent the Unemployed from Moving to Take Jobs?", *American Economic Review: Papers and Proceedings*, vol. 102, nº 3, págs. 520-525.
- Farber, H. y R. Valetta (2011), "Extended Unemployment Insurance and Unemployment Duration in the Great Recession: The US Experience, Preliminary Paper", *IZA Workshop Unemployment Insurance in the Recession*, Bonn, junio.
- Farm, A. (2003), "Defining and Measuring Unmet Labour Demand", Swedish Institute of Social Research (SOFI), Stockholm University y Statistics Sweden.
- Ferreira, F., J. Gyourko y J. Tracy (2010), "Housing Busts and Household Mobility", *Journal of Urban Economics*, vol. 68, nº 1, págs. 34-45.
- Ferreira, F., J. Gyourko y J. Tracy (2011), "Housing Busts and Household Mobility: An Update", *FRBNY Staff Reports*, nº 526, Federal Reserve Bank of New York, noviembre.

- FMI (2010), “Unemployment During Recessions and Recoveries”, Fondo Monetario Internacional.
- Fondeur, Y. y J. L. Zanda (2009), “Les emplois vacants”, *Connaissance de l'emploi*, n° 64, Centre d'Étude de l'Emploi (CEE), abril.
- Fujita, S. (2011), “Effects of Extended Unemployment Insurance Benefits: Evidence from the Monthly CPS”, *Working Paper*, No. 10-35/R, Federal Reserve Bank of Philadelphia, enero de 2011.
- Fujita, S. y G. Ramey (2009), “The Cyclicalities of Separation and Job Finding Rates”, *International Economic Review*, vol. 50, págs. 415-430.
- Guichard, S. y E. Rusticelli (2010), “Assessing the Impact of the Financial Crisis on Structural Unemployment in OECD Countries”, *OECD Economics Department Working Papers*, n° 767, OECD Publishing, París.
- Guichard, S. y E. Rusticelli (2011), “Reassessing the NAIRUs after the Crisis”, *OECD Economics Department Working Papers*, n° 918, OECD Publishing, París.
- Hodges, J. y R. Valetta (2006), “Job Matching: Evidence from the Beveridge Curve”, *Economic Letter*, n° 2006-08, Federal Reserve Bank of San Francisco, 21 de abril.
- Jaimovich, N. y H. Shiu (2012), “The Trend is the Cycle: Job Polarization and Jobless Recoveries”, multico-piado.
- Layard, R., S. Nickell y R. Jackman (1991), “Unemployment, Macroeconomic Performance and the Labour Market”, Oxford University Press.
- OCDE (2009), *OECD Employment Outlook 2009*, OECD Publishing, París (versión castellana en Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009).
- OCDE (2010), *OECD Employment Outlook 2010*, OECD Publishing, París (versión castellana en Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2010).
- OCDE (2011a), *OECD Employment Outlook 2011*, OECD Publishing, París (versión castellana en Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2011).
- OCDE (2011b), *OECD Economic Outlook*, No. 90, OECD Publishing, París.
- OCDE (2012a), “Waiting for the Recovery: OECD Labour Markets in the Wake of the Crisis”, documentación complementaria sobre el capítulo 1 de *OECD Employment Outlook 2012*, OECD Publishing, París; puede consultarse en www.oecd.org/employment/outlook.
- OCDE (2012b), “The Role of Policies for Labour Market Resilience”, informe final para la Comisión Europea, de próxima aparición.
- OCDE (2012c), *International Migration Outlook*, Parte I.B, OECD Publishing, París.
- OCDE (2012d), *OECD Economic Outlook*, No. 91, OECD Publishing, París.
- OCDE (2012e), *Going for Growth: Economic Policy Reforms*, OECD Publishing, París.
- Petrongolo, B. y C. Pissarides (2001), “Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function”, *Journal of Economic Literature*, vol. 39, págs. 390-431.
- Reinhart, C. M. y K. Rogoff (2009), “The Aftermath of Financial Crises”, *American Economic Review*, vol. 99, págs. 466-472.
- Richardson, P., L. Boone, C. Giorno, M. Meacci, D. Rae y D. Turner (2000), “The Concept, Policy Use and Measurement of Structural Unemployment: Estimating a Time Varying NAIRU across 21 OECD Countries”, *OECD Economics Department Working Papers*, n° 250, OECD Publishing, París.
- Rothstein, J. (2011), “Unemployment Insurance and Job Search in the Great Recession”, *NBER Working Paper*, n° 17534, octubre de 2011.
- Romain, D., Mehmet, E. y D. Furceri (2011), “The Effects of Downturns on Labour Force Participation”, *OECD Economics Department Working Papers*, n° 875, OECD Publishing, París.
- Sahin, A., J. Song, G. Topa y G. Violante (2011), “Measuring Mismatch in the US Labor Market”, *FRBNY Working Paper*, Federal Reserve Bank of New York, julio de 2011.

ANEXO 1.A1

Proyecciones de la OCDE sobre el mercado de trabajo a partir de mayo de 2012

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Cuadro 1.A1.1. Tendencias recientes y previstas en los países de la OCDE^a

Crecimiento del PIB real (variación porcentual con respecto al periodo anterior)							Crecimiento del empleo (variación porcentual con respecto al periodo anterior)							Tasa de paro (porcentaje de la población activa)									
Proyección con respecto al PIB total de la zona de la OCDE 2008	Proyecciones						Nivel 2011 (miles)	Proyecciones						Media 2005-07	Proyecciones								
	Media 2005-07	2008	2009	2010	2011	2012		2013	Media 2005-07	2008	2009	2010	2011		2012	2013	Media 2005-07	2008	2009	2010	2011	2012	2013
América																							
Chile	0,6	4,9	3,7	-0,9	6,1	5,9	4,4	5,1	7,487	2,7	3,0	0,0	7,4	5,0	1,1	2,0	8,0	7,8	10,8	8,1	7,1	7,2	7,2
Canadá	3,2	2,7	0,7	-2,8	3,2	2,5	2,2	2,6	17,309	1,8	1,7	-1,6	1,4	1,5	1,1	1,1	6,4	6,1	8,3	8,0	7,5	6,9	6,6
México	3,8	3,9	1,2	-6,3	5,5	4,0	3,6	3,8	46,306	1,7	1,1	0,5	4,4	2,2	2,1	2,4	3,6	4,0	5,5	5,3	5,2	5,1	4,9
Estados Unidos	35,1	2,5	-0,3	-3,5	3,0	1,7	2,4	2,6	139,873	1,6	-0,5	-3,8	-0,6	0,6	1,8	1,6	4,8	5,8	9,3	9,6	8,9	8,1	7,6
Asia																							
Japón	10,7	1,7	-1,1	-5,5	4,5	-0,7	2,0	1,5	62,443	0,4	-0,4	-1,6	-0,4	-0,2	0,1	-0,2	4,1	4,0	5,1	5,1	4,6	4,5	4,4
Corea	3,3	4,7	2,3	0,3	6,3	3,6	3,3	4,0	24,244	1,3	0,6	-0,3	1,4	1,7	1,4	1,2	3,5	3,2	3,6	3,7	3,4	3,5	3,5
Israel ^b	0,5	5,3	4,0	0,8	4,8	4,8	3,2	3,6	3,253	3,8	3,4	2,0	3,5	3,0	1,8	2,3	10,2	7,6	9,4	8,2	7,0	6,9	6,7
Europa																							
Austria	0,8	3,4	1,1	-3,6	2,5	3,0	0,8	1,6	4,146	2,5	1,5	-0,3	0,5	1,2	0,5	0,3	4,8	3,8	4,8	4,4	4,1	4,6	4,8
Bélgica	1,0	2,5	0,9	-2,7	2,2	2,0	0,4	1,3	4,633	1,4	1,8	-0,1	0,8	1,4	0,1	0,2	8,1	7,0	7,9	8,3	7,2	7,5	7,8
República Checa	0,7	6,6	2,9	-4,5	2,6	1,7	-0,5	1,7	4,888	1,6	1,6	-1,3	-1,0	0,4	-0,6	0,5	6,8	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	6,9
Dinamarca	0,5	2,5	-0,8	-5,8	1,3	1,0	0,8	1,4	2,780	2,0	1,7	-3,3	-2,2	-0,5	-0,1	0,2	4,1	3,3	5,9	7,3	7,4	7,6	7,5
Estonia	0,1	8,8	-3,7	-14,3	2,3	7,6	2,2	3,6	609	3,2	0,2	-9,2	-4,2	6,7	1,1	0,9	6,2	5,6	13,9	16,8	12,5	11,4	10,4
Finlandia	0,5	4,2	0,3	-8,4	3,7	2,9	0,9	2,0	2,464	1,8	1,6	-2,9	-0,5	1,1	-0,1	0,2	7,7	6,4	8,3	8,4	7,8	7,9	7,8
Francia	5,2	2,3	-0,2	-3,0	1,6	1,7	0,6	1,2	25,769	1,0	1,4	-0,9	0,2	0,3	-0,1	0,2	8,6	7,4	9,1	9,4	9,3	9,8	10,0
Alemania	7,4	2,7	0,8	-5,1	3,6	3,1	1,2	2,0	41,099	0,7	1,2	0,0	0,5	1,3	0,9	0,2	9,6	7,2	7,4	6,8	5,7	5,4	5,2
Grecia	0,8	3,6	-0,2	-3,2	-3,5	-6,9	-5,3	-1,3	4,094	1,5	1,1	-1,1	-2,7	-6,7	-5,0	-1,1	9,0	7,7	9,5	12,5	17,6	21,2	21,6
Hungría	0,5	2,7	0,7	-6,7	1,2	1,7	-1,5	1,1	3,793	0,3	-1,2	-2,3	0,0	1,0	-0,1	0,1	7,4	7,9	10,1	11,2	11,0	12,0	12,2
Islandia	0,0	6,0	1,3	-6,8	-4,0	3,1	3,1	2,7	167	4,3	0,7	-6,0	-0,3	0,0	1,0	1,2	2,6	3,0	7,2	7,5	7,0	5,8	5,1
Irlanda	0,5	5,3	-3,0	-7,0	-0,4	0,7	0,6	2,1	1,808	4,3	-0,7	-8,2	-4,2	-2,1	-0,1	0,3	4,4	6,0	11,8	13,6	14,5	14,5	14,4
Italia	4,5	1,6	-1,2	-5,5	1,8	0,5	-1,7	-0,4	22,968	1,2	0,7	-1,5	-0,7	0,4	-0,3	-0,3	6,9	6,8	7,8	8,4	8,4	9,4	9,9
Luxemburgo	0,1	5,7	0,8	-5,3	2,7	1,6	0,6	2,2	225	1,8	3,0	1,2	1,7	2,3	1,4	1,3	4,2	4,2	5,5	5,8	5,7	6,3	6,6
Países Bajos	1,7	3,2	1,8	-3,5	1,6	1,3	-0,6	0,7	8,533	1,4	1,2	-0,6	-0,3	0,2	-0,3	0,1	4,3	3,0	3,7	4,4	4,4	5,3	5,7
Noruega	0,6	2,6	0,0	-1,7	0,7	1,6	2,3	2,6	2,543	2,4	3,3	-0,6	0,0	1,4	1,5	1,4	3,5	2,6	3,2	3,6	3,3	3,3	3,2

Cuadro 1.A1.1. Tendencias recientes y previstas en los países de la OCDE^a (cont.)

Crecimiento del PIB real (variación porcentual con respecto al período anterior)										Crecimiento del empleo (variación porcentual con respecto al período anterior)					Tasa de paro (porcentaje de la población activa)								
Proyección con respecto al PIB total de la zona de la OCDE 2008	Proyecciones					Nivel 2011 (miles)	Proyecciones					Media 2005-07	Proyecciones										
	2008	2009	2010	2011	2012		2013	2008	2009	2010	2011		2012	2013	2008	2009	2010	2011	2012	2013			
Polonia	1,7	5,5	5,0	1,7	3,9	4,4	2,9	2,9	16.131	3,4	3,7	0,4	0,6	1,1	0,1	-0,1	13,7	7,1	8,2	9,6	9,6	10,3	10,6
Portugal	0,6	1,5	0,0	-2,9	1,4	-1,6	-3,2	-0,9	4.807	0,3	0,6	-2,7	-1,4	-2,9	-3,9	-1,2	7,8	7,6	9,5	10,8	12,8	15,4	16,2
República Eslovaca	0,3	8,5	5,8	-4,9	4,2	3,3	2,6	3,0	2.352	2,8	3,2	-2,7	-2,1	1,5	-0,1	0,7	13,6	9,5	12,0	14,4	13,5	14,0	13,5
Eslovenia	0,1	5,6	3,6	-8,0	1,4	-0,2	-2,0	-0,4	936	1,5	1,1	-1,5	-1,5	-3,1	-3,3	-2,7	5,8	4,4	5,9	7,2	8,2	8,8	9,2
España	3,4	3,7	0,9	-3,7	-0,1	0,7	-1,6	-0,8	18.105	4,0	-0,5	-6,8	-2,3	-1,9	-4,1	-1,1	8,6	11,3	18,0	20,1	21,6	24,5	25,3
Suecia	0,8	3,7	-0,8	-5,0	5,8	4,0	0,6	2,8	4.642	1,6	1,1	-2,1	1,0	2,1	0,4	0,9	6,9	6,2	8,3	8,4	7,5	7,6	7,6
Suiza	0,8	3,3	2,1	-1,9	2,7	1,9	0,9	1,9	4.468	1,6	2,3	0,4	0,5	2,2	1,3	1,0	3,9	3,3	4,3	4,4	4,0	3,9	3,7
Turquía	2,3	6,6	0,7	-4,8	9,2	8,5	3,3	4,6	24.610	1,8	2,1	0,4	6,0	6,6	1,7	2,2	10,2	10,7	13,7	11,7	9,6	9,5	9,1
Reino Unido	5,5	2,7	-1,1	-4,4	2,1	0,7	0,5	1,9	29.176	0,9	0,7	-1,6	0,3	0,5	-0,2	0,1	5,2	5,7	7,6	7,9	8,1	8,6	9,0
Oceanía																							
Australia	2,0	3,6	2,3	1,5	2,4	2,2	3,1	3,7	11.493	3,0	2,8	0,7	2,7	1,7	0,2	0,9	4,7	4,2	5,6	5,2	5,1	5,4	5,7
Nueva Zelanda	0,3	2,9	-0,7	-0,1	2,4	1,3	1,9	2,8	2.215	2,4	0,6	-1,1	0,7	1,6	1,2	1,8	3,8	4,2	6,1	6,5	6,5	6,5	6,1
OCDE Europa ^c	40,5	3,2	0,4	-4,1	2,5	2,0	0,3	1,4	235.744	1,6	1,2	-1,4	0,3	0,9	-0,2	0,2	8,2	7,3	9,3	9,6	9,4	10,0	10,2
Zona del euro (15) ^c	27,0	2,7	0,2	-4,4	1,9	1,5	-0,1	0,9	142.546	1,5	0,9	-1,8	-0,5	0,1	-0,6	-0,1	8,2	7,4	9,4	9,9	10,0	10,8	11,1
UE15 ^c	33,3	2,7	0,0	-4,4	2,0	1,4	-0,1	1,0	175.247	1,4	0,9	-1,8	-0,3	0,1	-0,5	-0,1	7,6	7,1	9,0	9,4	9,5	10,3	10,6
UE21 ^c	36,7	3,0	0,3	-4,2	2,1	1,5	0,0	1,2	203.956	1,5	1,1	-1,6	-0,3	0,3	-0,5	-0,1	8,1	7,0	8,9	9,5	9,5	10,3	10,5
Total OCDE ^c	100,0	2,9	0,1	-3,8	3,2	1,8	1,6	2,2	550.369	1,5	0,6	-1,8	0,6	1,0	0,7	0,9	6,1	6,0	8,2	8,3	8,0	8,0	7,9

a) Los métodos de proyección del Secretariado de la OCDE y los conceptos estadísticos subyacentes, así como las fuentes, se describen detalladamente en “Sources and Methods” en *Economic Outlook* de la OCDE, que puede descargarse en la página web de la OCDE (www.oecd.org/dataoecd/47/9/36462096.pdf).

b) Para información sobre los datos de Israel, véase <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

c) Los agregados se han calculado basándose en las ponderaciones del PIB de 2008 expresadas en paridades del poder adquisitivo de 2008 en el caso del crecimiento del PIB real, en las ponderaciones del empleo en el caso del crecimiento del empleo y en las ponderaciones de la población activa en el caso de las tasas de paro.

Fuente: OCDE (2012), *Economic Outlook* de la OCDE, n° 91, París.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932652054>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

ANEXO 1.A2

Datos sobre las vacantes

Los datos sobre las vacantes desempeñan un papel fundamental en la comprensión de la dinámica reciente de los mercados de trabajo. Las vacantes son el número de puestos de trabajo anunciados por los empresarios en un determinado momento del tiempo para reclutar trabajadores fuera de sus establecimientos con el fin de cubrir las vacantes. El proceso de reclutamiento puede durar más o menos dependiendo de la situación del mercado de trabajo, de la intensidad de la búsqueda de trabajo de los trabajadores y de la intensidad del reclutamiento de los empresarios y de la existencia de trabajadores que tengan las cualificaciones necesarias para cubrir los puestos de trabajo ofrecidos. Los candidatos pueden tener empleo, estar parados o ser inactivos. Las vacantes que no se cubren son las que permanecen sin cubrir durante un tiempo una vez anunciado el puesto de trabajo, bien porque los empresarios o la agencia de colocación no encuentran personas adecuadas para cubrir las vacantes, bien porque los empresarios no quieren o no necesitan cubrir inmediatamente esos puestos. En el primer caso, se trata de una medida de la demanda de trabajo insatisfecha por diferentes razones, incluida la escasez de mano de obra.

Las cifras sobre las vacantes, a diferencia de las tasas armonizadas de paro, proceden de toda una variedad de fuentes de datos y se basan en conceptos que a menudo no permiten realizar comparaciones internacionales. En teoría, los datos sobre las vacantes, al igual que los datos sobre el paro, deben proporcionar una estimación en un determinado momento del tiempo de un puesto que está vacante en ese momento o de un puesto que no está ocupado y que el empresario anuncia y para el que ha realizado en un pasado reciente una búsqueda activa de un candidato adecuado para cubrir a los salarios vigentes la vacante que está disponible inmediatamente o en un determinado periodo (Layard *et al.*, 2001; Farm, 2003). Sin embargo, hay pocas encuestas nacionales que se realicen periódicamente y que recojan las vacantes que hay en un determinado momento del tiempo, que contengan preguntas sobre el proceso de reclutamiento y suministren información sobre las vacantes que no se cubren. Así sucede, por ejemplo, con las encuestas trimestrales sobre vacantes de Australia, Finlandia y Suecia. Por otra parte, un puesto de trabajo puede no estar realmente vacante en el momento del reclutamiento y los métodos de búsqueda activa de trabajo o las actividades realizadas específicamente para reclutar trabajadores solo se especifican en algunos casos, como ocurre en la *Job Openings and Labour Turnover Survey* (JOLTS), que se realiza en Estados Unidos desde diciembre de 2000. Clark y Phillips (2002) comparan la JOLTS con las encuestas de vacantes desarrolladas en Europa y con las recomendaciones de Eurostat para definir las vacantes y observan que generalmente los conceptos son comparables, así como los resultados. Sin embargo, es necesario realizar más investigaciones para ver si son comparables las informaciones procedentes de las encuestas de vacantes basadas en los empresarios.

En la práctica, existen tres grandes fuentes de las que se puede obtener información sobre las vacantes: los recuentos generales de las ofertas de empleo; las encuestas a los empresarios sobre las vacantes; y las ofertas de empleo gestionadas por los servicios públicos de empleo. Las vacantes se pueden anunciar a través de diversos cauces, como los anuncios en la prensa, los servicios públicos de empleo, las agencias privadas de reclutamiento (por ejemplo, las agencias privadas de colocación, los cazatalentos, las agencias de trabajo temporal), así como las plataformas web especializadas. En algunos países, las ofertas de empleo se estiman y se expresan después en forma de índices, como el *Help Wanted Index*, en Canadá, en Chile, en Nueva Zelanda y en Estados Unidos. Actualmente, este recuento tiene en cuenta las ofertas de empleo que se realizan a través de Internet, como

el *Labour Jobs Online Index* del Departamento de Trabajo de Australia y el *Help Wanted Index* del US Conference Board. En algunos países, los datos sobre las vacantes se recogen a través de encuestas de vacantes a los empresarios, como en Australia, Alemania, Finlandia, Japón, los Países Bajos, Suecia y el Reino Unido, mientras que en otros países, se recogen por medio de preguntas en las encuestas periódicas de empleo, como la *Activité et conditions d'emploi de la main-d'oeuvre* (Acemo), de periodicidad trimestral, en Francia, y otras encuestas similares en Grecia, en Italia, en Eslovenia, en España y en Suiza. En algunos otros países, los datos sobre las vacantes se basan únicamente en las ofertas de empleo gestionadas por los servicios públicos de empleo (por ejemplo, Austria, Japón y Suiza) y, por lo tanto, subestiman el número total de vacantes, ya que este no es más que uno de los numerosos cauces que existen para reclutar trabajadores.

La información existente sobre las vacantes generalmente no tiene totalmente en cuenta todas las ofertas de empleo, ya que algunas encuestas solo se refieren a las ofertas de empleo realizadas por los establecimientos de diez asalariados o más de los sectores no agrícolas (Acemo) o por los establecimientos de los sectores privado y público no agrícolas (JOLTS). Zanda y Fondeur (2009) señalan que las vacantes basadas en la encuesta francesa Acemo, una vez tenidos en cuenta los sectores que faltan, incluido el sector público, solo representan un tercio de las ofertas de empleo notificadas al servicio público de empleo (*Pôle Emploi*). Por otra parte, las ofertas de empleo no recogen todos los puestos de trabajo disponibles. Muchos son cubiertos por los empresarios sin anunciarlos formalmente. También puede ocurrir que las estadísticas de vacantes no recojan bien los puestos que se cubren en seguida (Diamond, 2011). Los trabajadores pueden ser contratados como consecuencia de su solicitud directa de empleo, los empresarios pueden recontratar a trabajadores despedidos o contratar a trabajadores en bolsas de trabajo o en foros de empleo o al término de programas de formación, por ejemplo, en el caso de los aprendices y de los funcionarios públicos (Farm, 2003).

Los datos sobre vacantes del gráfico 1.11 se refieren a 27 países de la OCDE. Los datos procedentes de encuestas sobre vacantes y el recuento de las ofertas de empleo tienen algunas conocidas limitaciones, pero parece que son las medidas más amplias del número de ofertas de empleo y, por lo tanto, de la demanda de trabajo existente en un momento del tiempo. Se deben contrastar con las medidas de la oferta de trabajo de los demandantes de empleo en paro. Sin embargo, como en muchos países no existen datos trimestrales de encuestas del periodo examinado, los datos del gráfico 1.11 se refieren a las ofertas de empleo gestionadas por los servicios públicos de empleo en el caso de 16 de los 27 países examinados (véanse las fuentes y las notas en el cuadro 1.A3.3 del anexo de OCDE, 2012a).

Capítulo 2

¿Qué hace que los mercados de trabajo sean resistentes durante las recesiones?

En este capítulo, se analiza el efecto que producen algunas políticas e instituciones del mercado de trabajo en la resistencia de los mercados de trabajo, que es su capacidad para superar las recesiones económicas con pocos costes sociales. Una de las principales conclusiones de este capítulo es que las políticas y las instituciones que son propicias para que el mercado de trabajo obtenga buenos resultados estructurales también tienden a ser buenas para su resistencia. En particular, las instituciones coordinadas de negociación pueden contribuir tanto a obtener unos buenos resultados estructurales como a la resistencia de los mercados de trabajo, mientras que el uso intensivo de los contratos temporales tiende a ir acompañado de unos resultados estructurales peores y de una resistencia menor.

Principales resultados

La crisis económica y financiera mundial que comenzó en 2008 ha afectado gravemente a todos los países de la OCDE. Pero los costes sociales de la recesión económica varían mucho de unos países a otros, debido en gran medida al distinto grado en que la disminución de la demanda agregada de bienes y servicios se ha traducido en una disminución de la demanda de trabajo y a la distinta forma en que se ha repartido la carga del ajuste entre los trabajadores. Sin embargo, las medidas de mantenimiento de los ingresos también han contribuido significativamente a determinar los costes sociales de la crisis. El principal objetivo de este capítulo es analizar la contribución de las medidas *estructurales* a la resistencia de los mercados de trabajo, que es su capacidad para superar las recesiones económicas con pocos costes sociales. Aunque en este capítulo se pone el énfasis principalmente en la resistencia de los mercados de trabajo, éste no debe ser un objetivo aislado sino que debe formar parte de un marco general que tenga en cuenta el papel de las políticas y de las instituciones del mercado de trabajo tanto a corto plazo como a más largo plazo.

La primera conclusión de este capítulo es que las políticas estructurales y las instituciones son importantes para la resistencia del mercado de trabajo. Atenúan no solo el efecto que producen las perturbaciones económicas en el mercado de trabajo sino también el efecto que producen las variaciones de los ingresos del trabajo en la renta disponible de los hogares.

- *Las diferencias entre los países en lo que se refiere a sus políticas y a sus instituciones pueden entrañar la existencia de grandes diferencias entre los efectos que producen las recesiones económicas en el paro, en la renta del trabajo y en la desigualdad de los ingresos.* La experiencia de recesiones económicas anteriores induce a pensar que una disminución del PIB de un 1 por ciento aumenta, en promedio, la tasa de paro 0,15 puntos porcentuales durante los cuatro primeros años en Japón, pero casi 0,6 puntos porcentuales en España. Esta diferencia se debe exclusivamente a las diferencias entre sus políticas y sus instituciones que se tienen en cuenta en el análisis. Asimismo, una disminución del PIB de un 1 por ciento reduce la renta total del trabajo menos de un 0,5 por ciento en Bélgica, pero más de un 1 por ciento en Portugal. Los datos basados en simulaciones parecen indicar, además, que una perturbación económica negativa tiende a aumentar la desigualdad total de los ingresos en los países, como Canadá y España, en los que la mayor parte del ajuste adopta la forma de destrucción de empleo, mientras que en otros como Portugal y los Países Bajos, tiende a reducir esta desigualdad, ya que la mayor parte del ajuste adopta la forma de reducciones del tiempo de trabajo o de los salarios.
- *La evidencia procedente de datos de empresas induce a pensar que las políticas y las instituciones explican una parte considerable de las diferencias entre los países en lo que se refiere a los efectos agregados que ha producido la reciente recesión económica en el mercado de trabajo.* Las diferencias entre los países en cuanto a las estructuras económicas y a la distribución de las perturbaciones entre los diferentes tipos de empresas permiten explicar mucho mejor las diferencias en cuanto a la dinámica general del mercado de trabajo. No obstante, son las diferencias de comportamiento de empresas *similares* de diferentes países respecto al ajuste las que explican la mayor parte de las diferencias entre los resultados de los distintos países. Esta es una primera indicación de que las diferencias entre las políticas y las instituciones que afectan a la conducta de las empresas desempeñan un importante papel en la explicación de la respuesta agregada del mercado de trabajo a las perturbaciones. Un análisis más profundo muestra que cuando las disposiciones relativas a la protección del empleo de los trabajadores que tienen un contrato indefinido son estrictas, es menor la importancia de los ajustes por medio del empleo en relación con la de los ajustes por medio del tiempo de trabajo y de los salarios, mientras que cuando la incidencia del trabajo temporal es mayor, se tiende a realizar más ajustes por medio del empleo que por medio del tiempo de trabajo y de los salarios.
- *El sistema de impuestos y de prestaciones desempeña un importante papel en la reducción de los costes sociales que tiene para los trabajadores y para su familia la respuesta del mercado de trabajo a las recesiones económicas.* La evidencia basada en microsimulaciones induce a pensar que en ausencia de impuestos y de prestaciones, una disminución de la demanda agregada de un 5 por ciento se traduce en una reducción de la renta media de los hogares de entre un 1 y un 2 por ciento y en un aumento de la desigualdad de la renta. Sin embargo, cuando se tienen en cuenta los impuestos y las prestaciones, la reducción proporcional de la renta de los hogares es entre un 20 y un 40 por ciento menor y la mayor parte del aumento de la desigualdad de la renta desaparece.

Para apreciar plenamente la influencia del sistema de impuestos y de prestaciones en la resistencia de los mercados de trabajo, es necesario realizar un análisis más amplio que tenga en cuenta no solo sus consecuencias sociales sino también cómo afecta, para empezar, a la respuesta del mercado de trabajo a las recesiones económicas. En la medida en que las prestaciones por desempleo aumentan el efecto negativo que producen en el mercado de trabajo las recesiones económicas, ya que aumentan la persistencia de la disminución del empleo, como sugiere el análisis macroeconómico, eso reduce el efecto positivo que producen las prestaciones por desempleo en la resistencia de los mercados de trabajo.

La segunda conclusión es que las políticas y las instituciones que son propicias para que el mercado de trabajo obtenga buenos resultados estructurales también son buenas para su resistencia. En general, los países en los que el nivel de paro estructural es bajo también tienden a ser los países en los que aumenta menos el paro como consecuencia de recesiones económicas anteriores. Eso implica que muchas de las recomendaciones de la *Reevaluación de la estrategia de la OCDE para el empleo* (2006) para lograr buenos resultados estructurales en el mercado de trabajo también es probable que contribuyan a la resistencia de los mercados de trabajo. En particular, hay dos conjuntos de medidas que tienden a tener consecuencias parecidas para los resultados estructurales del mercado de trabajo y para su resistencia:

- *Las instituciones coordinadas de negociación salarial pueden contribuir tanto a que los mercados de trabajo obtengan buenos resultados estructurales como a su resistencia.* Más concretamente, parece que la coordinación es importante para lograr unas bajas tasas de paro estructural y para atenuar el efecto directo que producen las perturbaciones en el empleo, ya que facilitan los ajustes de los salarios y/o del tiempo de trabajo. Las instituciones coordinadas de negociación colectiva, al aumentar la sensibilidad de los salarios reales a los cambios de la situación macroeconómica, pueden reducir la necesidad de ajustar el empleo en respuesta a las perturbaciones negativas de la producción. Por otra parte, posiblemente también es más probable que esas instituciones tengan en cuenta cualquier externalidad negativa que pueda producir en el empleo la negociación colectiva de los salarios.
- *Los marcos institucionales que favorecen el uso de los contratos temporales, como las disposiciones rigurosas de protección del empleo de los trabajadores indefinidos, van acompañados tanto de unos resultados estructurales más débiles como de una resistencia menor de los mercados de trabajo.* El efecto negativo que produce el trabajo temporal en los resultados estructurales puede deberse tanto al efecto positivo que produce en el paro friccional como al efecto negativo que produce en la calidad del empleo. El trabajo temporal afecta negativamente a la resistencia de los mercados de trabajo, ya que aumenta la respuesta del paro a las perturbaciones de la producción y refuerza el aumento cíclico de la desigualdad de los ingresos. La protección rigurosa del empleo de los trabajadores indefinidos, aparte de aumentar la incidencia del trabajo temporal, no parece que afecte mucho directamente a la mayoría de los indicadores de los resultados estructurales del mercado de trabajo o de su resistencia que se examinan en este capítulo. En todo caso, es posible que atenúe el efecto que producen las perturbaciones económicas en el paro y en la desigualdad de los ingresos al inducir a las empresas a ajustar más en el margen de los salarios y del tiempo de trabajo que en el margen del empleo.

Introducción¹

La crisis económica y financiera mundial que estalló en 2008 afectó gravemente a todos los países de la OCDE. Pero los costes sociales de la recesión económica varían mucho de unos países de la OCDE a otros. La razón se halla en gran medida en el distinto grado en que la disminución de la demanda agregada de bienes y servicios se ha traducido en una disminución de la demanda de trabajo. También se debe al modo en que se ha repartido la carga del ajuste entre los trabajadores, es decir, a las diferencias en cuanto al grado de atesoramiento de trabajo y a la importancia relativa de otros márgenes de ajuste (es decir, el empleo, el tiempo de trabajo y los salarios). Por ejemplo, en algunos países como Irlanda, España y Estados Unidos, el ajuste del mercado de trabajo ha adoptado principalmente la forma de despidos de mano de obra. En otros, en los que las empresas han tendido a atesorar trabajo, como Alemania y Japón, se ha evitado una gran parte de la disminución del empleo. Aparte de las diferencias en cuanto al modo en que se han ajustado los mercados de trabajo en

respuesta al descenso de la demanda agregada, las medidas de mantenimiento de los ingresos también han influido significativamente en los costes sociales de la crisis.

Las considerables diferencias existentes entre los países en lo que se refiere a las consecuencias sociales de la crisis suscitan importantes cuestiones sobre el papel que desempeñan las políticas y las instituciones. En este capítulo, se analiza la relación entre las políticas *estructurales* y la resistencia de los mercados de trabajo, que es su capacidad para superar las recesiones económicas con pocos costes. Este análisis se realiza tanto desde un punto de vista macroeconómico, examinando la influencia de las políticas y de las instituciones en la dinámica general de los mercados de trabajo, como desde el punto de vista microeconómico, centrando la atención en la influencia de las instituciones en el comportamiento de las empresas respecto al ajuste. En la medida en que las estrategias de ajuste varían de unas empresas a otras, las diferencias entre los países en lo que se refiere al ajuste del mercado de trabajo pueden no deberse únicamente a las diferencias entre sus marcos institucionales sino también a las diferencias en cuanto a la distribución de las perturbaciones entre las empresas y a la composición de las empresas. En este capítulo, además de aportar nuevos datos empíricos, también se extraen algunas conclusiones sobre el modo en que se pueden diseñar las políticas y las instituciones para lograr buenos resultados en el mercado de trabajo a lo largo del ciclo económico.

El capítulo está estructurado de la forma siguiente. En el apartado 1, se define el concepto de resistencia de los mercados de trabajo y se presenta una visión panorámica del modo en que han evolucionado los resultados del mercado de trabajo durante la crisis y la recuperación económica hasta el último trimestre de 2011. También se analizan las principales reformas que llevaron a cabo los países de la OCDE en las políticas y de las instituciones en los 15 años anteriores a la crisis mundial. En el apartado 2, se analiza la influencia de las políticas y de las instituciones en los resultados estructurales de los mercados de trabajo y en los diferentes aspectos de la resistencia de los mercados de trabajo desde el punto de vista macroeconómico utilizando datos históricos anteriores a la crisis. Una importante cuestión es saber en qué medida las políticas y las instituciones que son propicias para obtener buenos resultados en el mercado de trabajo también son buenas para su resistencia. En el apartado 3, se analiza la resistencia de los mercados de trabajo desde un punto de vista microeconómico centrando la atención en la conducta de las empresas respecto al ajuste en respuesta a las perturbaciones y en sus consecuencias para las rentas de los trabajadores y de su familia. En el último apartado, se recapitulan las principales ideas del capítulo y se hacen sugerencias para realizar nuevas investigaciones.

1. El efecto de la crisis financiera mundial en los mercados de trabajo y el papel de las políticas: un primer análisis

Definición de resistencia de los mercados de trabajo

En el presente capítulo, los mercados de trabajo resistentes son los que tienen capacidad para superar las recesiones económicas con pocos costes sociales o, en términos más formales, con pocas pérdidas de bienestar de los trabajadores. Merece la pena destacar tres aspectos de esta definición²:

- La resistencia de los mercados de trabajo se define desde el punto de vista del *bienestar de los trabajadores* y no desde el punto de vista de la eficiencia productiva. Eso significa que se adopta el punto de vista de los trabajadores y no el punto de vista de las empresas. Estos dos puntos de vista son diferentes cuando las empresas y los trabajadores tienen distintas preferencias por el riesgo y distinta capacidad para reducir las fluctuaciones de la renta. Normalmente, se considera que los trabajadores son renuentes al riesgo, ya que las sendas estables de consumo van acompañadas de un bienestar mayor que las sendas volátiles de consumo que siguen la misma tendencia a largo plazo. Es posible que las empresas tiendan a ser neutrales ante el riesgo, ya que sus principales preocupaciones son los beneficios y la eficiencia productiva a largo plazo. Los trabajadores y las empresas, además de tener distintas preferencias por el riesgo, también tienen diferente capacidad para reducir las fluctuaciones de la renta. Es posible que suceda así cuando tienen distinto acceso al crédito y/o a seguros en los mercados privados de capital. De hecho, la dificultad para asegurar contra los riesgos individuales relacionados con el mercado de trabajo en los mercados privados de seguros constituye un importante argumento económico a favor de los sistemas públicos de seguro de desempleo y de asistencia social.

- Para no tener que enfocar la definición de bienestar de los trabajadores desde un punto de vista normativo, en este capítulo no se adopta una función de bienestar explícita sino que se centra la atención en algunos resultados del mercado de trabajo que es probable que recojan las principales vías a través de las cuales las recesiones económicas afectan al bienestar de los trabajadores. Estos resultados son i) la evolución de la tasa de paro; ii) la evolución de los ingresos totales derivados del trabajo; y iii) la forma en que se distribuye en el seno de la población activa el efecto producido en los ingresos³. Aunque la evolución del paro y la evolución de la renta del trabajo reflejan ambas los efectos de las pérdidas de empleo, es posible que sus consecuencias para el bienestar sean muy diferentes. El paro a menudo tiene costes sociales que van más allá de la pérdida de renta, ya que afecta negativamente a otros resultados, como la salud, la delincuencia y la felicidad. La evolución de la renta del trabajo, por su parte, no solo recoge la pérdida de ingresos relacionada con la pérdida del empleo sino también la pérdida de ingresos relacionada con la disminución de las horas de trabajo y de los salarios por hora. La volatilidad de los ingresos es un motivo de preocupación cuando los trabajadores son renuentes al riesgo y no están totalmente asegurados contra las pérdidas de ingresos⁴. Por otra parte, se puede considerar que la volatilidad de los ingresos es un motivo mayor de preocupación en el caso de los trabajadores que tienen una renta relativamente baja, ya que normalmente tienen menos capacidad para absorber los efectos que producen las perturbaciones de la renta en el consumo⁵.
- La resistencia de los mercados de trabajo se define con respecto a las perturbaciones de la *producción* y no con respecto a su fuente subyacente. La razón se halla principalmente en que las fluctuaciones de la producción, como las que se registraron durante la crisis financiera mundial, se deben en gran parte a las fluctuaciones de la demanda agregada, que se puede considerar que son la principal responsabilidad de las políticas macroeconómicas (por ejemplo, de la política fiscal y de la política monetaria), mientras que la principal responsabilidad de las instituciones y de las políticas del mercado de trabajo es conseguir buenos resultados en el mercado de trabajo durante todo el ciclo económico. La principal ventaja de considerar dado el nivel de demanda agregada se halla en que no hay que analizar la causa de las fluctuaciones de la producción y se puede centrar el análisis en el papel específico de las políticas y de las instituciones del mercado de trabajo. Sin embargo, condicionar la simulación a las fluctuaciones de la producción implica suponer que las fluctuaciones de la producción se deben a las variaciones de la demanda agregada y no a las variaciones de la oferta agregada. Aunque ese supuesto parece razonable en el contexto de la crisis financiera mundial, no siempre lo ha sido en las recesiones anteriores. Y lo que es importante, se excluye la posibilidad de que haya efectos de *histéresis*, es decir, la posibilidad de que los aumentos cíclicos de la atonía del mercado de trabajo se vuelvan estructurales y, por lo tanto, reduzcan la producción potencial⁶.

Existen diferentes modelos económicos y sociales que pueden ser compatibles con una buena resistencia de los mercados de trabajo. Los mercados de trabajo pueden ser más resistentes porque el efecto medio que producen las perturbaciones en los trabajadores es pequeño o porque sus consecuencias distributivas y sus consecuencias para el paro son más reducidas. Por otra parte, la resistencia de los mercados de trabajo es compatible, en principio, con dinámicas del mercado de trabajo muy diferentes: puede reflejar una respuesta inicial relativamente fuerte de los resultados del mercado de trabajo a las perturbaciones, seguida de una fuerte recuperación o una respuesta inicial más débil, seguida de una persistencia relativamente mayor. Las medidas de la resistencia de los mercados de trabajo que se utilizan en este capítulo generalmente tienen en cuenta tanto los efectos *directos* como los efectos de *persistencia*⁷.

Es importante hacer hincapié en que la resistencia de los mercados de trabajo no se debe concebir como un objetivo aislado sino como una parte de un marco global que tenga en cuenta el papel de las políticas y de las instituciones del mercado de trabajo tanto a corto como a más largo plazo. De hecho, el objetivo de la resistencia de los mercados de trabajo, que es reducir lo más posible las fluctuaciones temporales de los resultados individuales en el mercado de trabajo, hay que sopesarlo con los objetivos de la maximización del crecimiento económico y de los buenos resultados del mercado de trabajo a más largo plazo. Sin embargo, es poco lo que se sabe sobre la relación entre la resistencia de los mercados de trabajo y los buenos resultados de la economía y del mercado de trabajo a más largo plazo.

Recuadro 2.1. Los costes de los ciclos económicos para el bienestar

Para analizar la resistencia de los mercados de trabajo desde el punto de vista del bienestar, el presente capítulo se basa en una serie de ideas procedentes de la literatura sobre los costes de los ciclos económicos para el bienestar. En un provocador estudio, Lucas (1987) analizó los costes de los ciclos económicos para el bienestar preguntándose cuánto estarían dispuestos los individuos a reducir su consumo durante toda su vida para no experimentar ninguna volatilidad macroeconómica. Basándose en las estimaciones de la aversión al riesgo publicadas en los estudios existentes y en la pauta efectiva de volatilidad del consumo en Estados Unidos, calculó que los individuos estarían dispuestos a sacrificar como máximo un 0,1 por ciento del consumo de toda su vida, lo cual implica que los beneficios de la estabilización macroeconómica son pequeños.

La publicación de las conclusiones de Lucas ha suscitado un intenso debate sobre los costes de la estabilización para el bienestar y algunos autores han reconsiderado sus resultados (véase Barlevy, 2005, para una visión panorámica). Una de las cuestiones importantes que se plantean cuando se evalúa la solidez de las conclusiones de Lucas es si es pertinente el supuesto del agente representativo y si es adecuado utilizar datos agregados. Los estudios que han mantenido el supuesto del agente representativo, pero han postulado supuestos distintos sobre el grado de preferencia por el riesgo, sobre la forma funcional de la utilidad y sobre la persistencia del consumo, tienden a confirmar los resultados iniciales de Lucas. Sin embargo, el modelo del agente representativo plantea problemas cuando los efectos que producen los ciclos económicos en el consumo no se distribuyen por igual en el seno de la población. Es probable que los costes de los ciclos económicos para el bienestar sean mayores cuando las pérdidas de consumo provocadas por las recesiones son impredecibles y están concentradas en algunas personas; cuando las pérdidas de ingresos de los individuos son muy persistentes; y cuando los más afectados tienen pocos ahorros o un acceso limitado al crédito. Krebs (2007) y De Santis (2007) presentan dos aplicaciones recientes que se alejan del modelo del agente representativo suponiendo que las perturbaciones individuales son muy persistentes o incluso permanentes, mientras que los mercados de seguros son incompletos. Ambos observan que con estos supuestos los costes de los ciclos económicos para el bienestar son considerables.

El concepto de resistencia de los mercados de trabajo utilizado en este capítulo se basa en estos estudios recientes teniendo en cuenta tanto las pérdidas medias de ingresos provocadas por las recesiones, al igual que en el modelo del agente representativo, como la distribución de las pérdidas de ingresos en el seno de la población, al igual que en los estudios con agentes heterogéneos. Al igual que en estudios anteriores que adoptan el enfoque del agente heterogéneo para medir el coste de los ciclos económicos, el análisis centra la atención en los ingresos y no en el consumo. Para establecer la relación con el consumo o con el bienestar, se supone implícitamente que la red pública de seguridad o el mercado de seguros no permiten absorber el efecto que producen las pérdidas de ingresos en la renta disponible de los hogares (apartado 2) o tiene en cuenta el tipo de seguro público del que pueden disponer los individuos a través del sistema de impuestos y de prestaciones (apartado 3). Dadas las dificultades para definir el bienestar agregado de una manera objetiva, en este capítulo no se hace ninguna afirmación explícita sobre el efecto que producen las perturbaciones cíclicas en el bienestar agregado.

El efecto de la crisis financiera mundial y del comienzo de la recuperación en los mercados de trabajo de los países de la OCDE

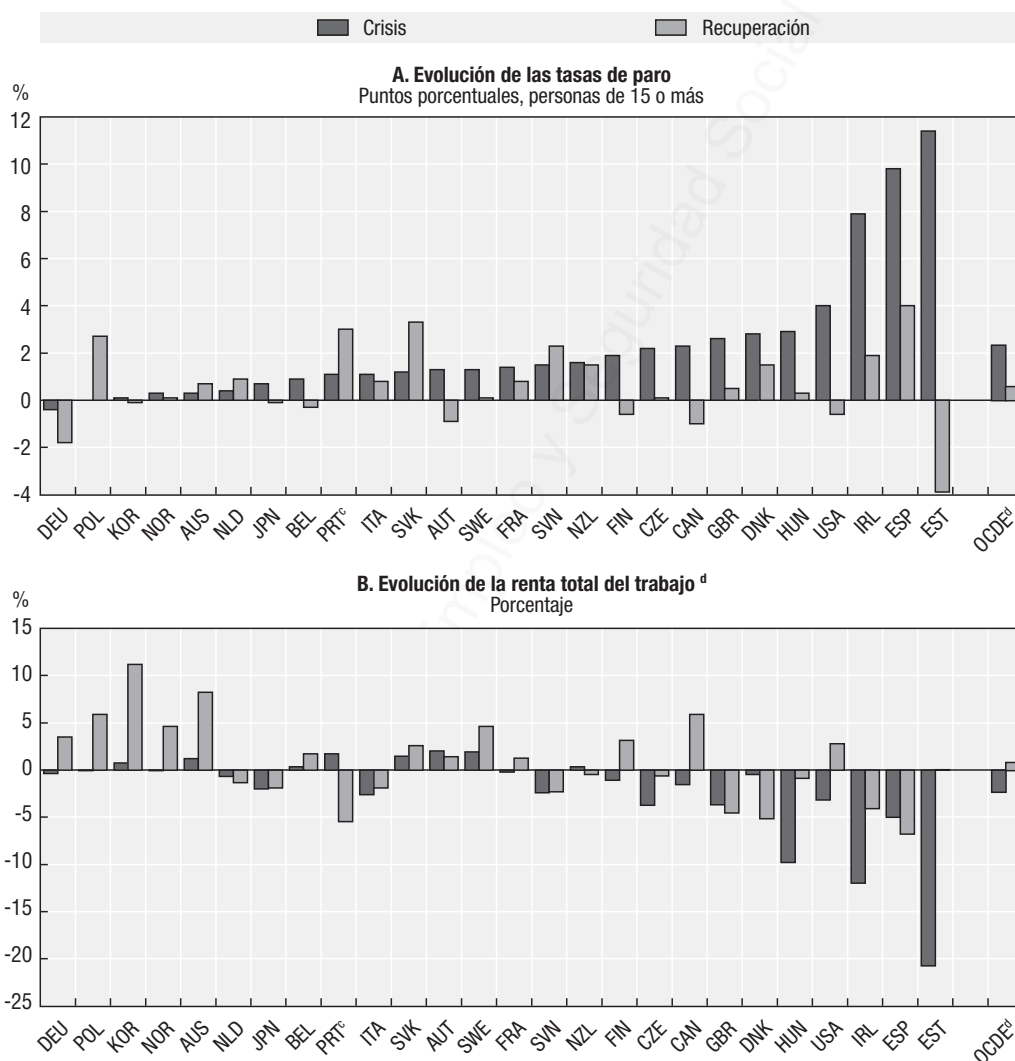
En este subapartado, se ofrece una visión panorámica de los costes sociales de la reciente recesión y de la lenta recuperación posterior hasta el cuarto trimestre de 2011 y se centra la atención en su repercusión en el paro y en la renta total del trabajo^{8,9}. También se describe el efecto producido por la crisis financiera mundial en el empleo y en el número medio de horas trabajadas de los diferentes grupos socioeconómicos. Este último aspecto tiene interés en sí mismo, pero también da una idea de cómo afecta la conducta de las empresas respecto al ajuste a la distribución total de los ingresos entre los participantes en la población activa^{10,11}.

El efecto social de la crisis financiera mundial varía mucho de los países a otros ...

Como consecuencia de la crisis financiera mundial, el paro aumentó inicialmente en todos los países de la OCDE, si bien la magnitud y la duración de los aumentos varían mucho de unos países a otros. La tasa de paro de la zona de la OCDE en su conjunto aumentó, pasando en el primer trimestre

de 2008 de un 5,6 por ciento, su nivel más bajo desde la Segunda Guerra Mundial, a un máximo de 8,5 por ciento en el cuarto trimestre de 2009. Aunque el crecimiento económico se reanudó en la mayoría de los países a finales de 2009, la recuperación no ha sido suficientemente fuerte para reducir el paro hasta los niveles en los que se encontraba antes de la crisis¹². De hecho, a finales de 2011, dos años después de que comenzara la recuperación, la tasa de paro de la zona de la OCDE aún era de un 7,9 por ciento. El gráfico 2.1 muestra la evolución de la tasa de paro y de los ingresos totales durante la crisis, definida desde el máximo del PIB de cada país hasta su mínimo, y durante el comienzo de la recuperación, definida desde el mínimo del PIB hasta finales del cuarto trimestre de 2011¹³.

Gráfico 2.1. Evolución del paro y de la renta del trabajo por países durante la crisis y al comienzo de la recuperación^{a,b}



- a) Los países se han ordenado en sentido ascendente en función de la evolución en puntos porcentuales de sus tasas de paro desde el máximo de su PIB real hasta su mínimo.
- b) La crisis es el periodo comprendido entre el máximo del PIB real y su mínimo, mientras que la recuperación está comprendida entre el mínimo del PIB real y el periodo más reciente del que se dispone de datos (cuarto trimestre de 2011 en el caso de la mayoría de los países). Las fechas de los máximos (mínimos) corresponden al comienzo del periodo más largo de disminuciones (aumentos) consecutivos del PIB real desde el primer trimestre de 2006. Para los detalles sobre las fechas de los máximos y de los mínimos de cada país, véase el cuadro 2.A1.1 del anexo de OCDE (2012b).
- c) Remuneración total de los asalariados en el caso de Portugal.
- d) OCDE es la media no ponderada de los países mostrados.

Fuente: Cálculos realizados por la OCDE a partir de la base de datos *Main Economic Indicators* de la OCDE y de la contabilidad nacional trimestral.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651104>

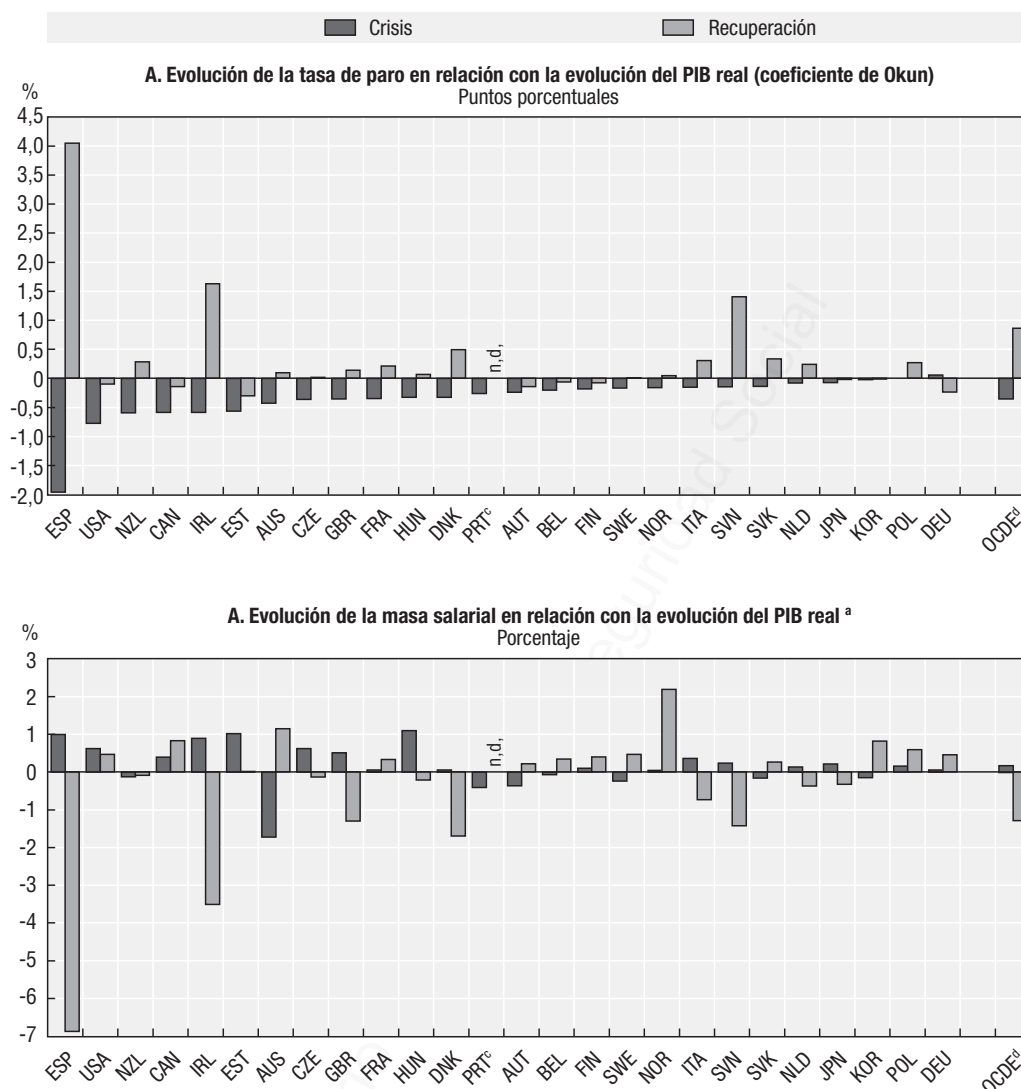
- *El paro (panel A)*. En todos los países de la OCDE, a excepción de Alemania y de Polonia, la tasa de paro aumentó durante la crisis; los países en los que mayor fue el aumento son Estonia, Irlanda y España. Durante la recuperación económica, la tasa de paro continuó aumentando durante un tiempo en la mayoría de los países de la OCDE antes de alcanzar un máximo, debido al retardo que se produce habitualmente entre el paro y la producción y a que la recuperación económica fue excepcionalmente débil (véase el capítulo 1). En Alemania, la tasa de paro disminuyó levemente durante la crisis, ya que su aumento inicial fue contrarrestado con creces por la disminución posterior. En Polonia, también disminuyó algo, debido a que la crisis mundial apenas afectó a la demanda agregada.
- *La renta del trabajo (panel B)*. La evolución de la renta del trabajo durante la crisis en los distintos países se parece mucho a la evolución del paro: la renta disminuyó más en los países en los que más aumentó el paro¹⁴. En los países en los que aumentó poco la tasa de paro durante la crisis (menos de un punto porcentual), la renta del trabajo tendió a aumentar, mientras que en los países en los que aumentó más el paro, la renta del trabajo tendió a disminuir alrededor de un 1 por ciento por cada punto porcentual de aumento de la tasa de paro. En Italia, en Japón y en la mayoría de los países de Europa central, el efecto producido por la crisis en la renta del trabajo fue considerablemente mayor de lo que llevaría esperar la relación media entre el paro y la renta total del trabajo en la zona de la OCDE, mientras que en Portugal y España el efecto producido en la renta del trabajo fue significativamente menor¹⁵. Durante el periodo de recuperación, la relación negativa entre la evolución de la renta y la evolución del paro es mucho menor. Eso induce a pensar que las dinámicas de la renta del trabajo y del paro son bastante distintas, debido posiblemente a que los ajustes del empleo son más persistentes que los ajustes de las horas de trabajo y de los salarios.

...debido a las diferencias entre las disminuciones de la demanda agregada de producción ...

El gráfico 2.2 relaciona la evolución del paro y de la renta del trabajo en los diferentes países durante la crisis y al comienzo de la recuperación con la evolución correspondiente del PIB.

- *El paro (panel A)*. Durante la crisis, la tasa de paro aumentó, en promedio, en los países de la OCDE un tercio de un punto porcentual por cada reducción porcentual adicional del PIB real. Eso es algo menos de lo que implica la ley de Okun, según la cual una perturbación negativa de la producción de una magnitud dada aumenta el paro alrededor de la mitad. Sin embargo, cuando se tiene en cuenta la respuesta retardada del paro a la disminución del PIB, como se hace en el apartado 2, la elasticidad del paro se acerca a 0,5. La respuesta retardada del paro a la disminución del PIB también explica por qué la variación neta del paro en la zona de la OCDE fue positiva al comienzo de la recuperación. Existen grandes diferencias entre las respuestas del paro en los distintos países. El principal caso atípico es España, donde el coeficiente de Okun fue de casi dos (en valor absoluto). En Canadá, Estonia, Irlanda, Nueva Zelanda y Estados Unidos, países en los que el aumento del paro fue mayor que la media, el coeficiente de Okun fue algo superior a 0,5. En otros países de la OCDE, fue inferior a 0,5 y en muchos de los países el paro aumentó por debajo de la media.
- *La renta del trabajo (panel B)*. Durante la crisis, la renta total del trabajo disminuyó en la OCDE un 0,16 por ciento, en promedio, por cada reducción porcentual del PIB. Los países en los que mayor fue la respuesta proporcional de la renta del trabajo a la disminución del PIB durante la crisis son Estonia, Hungría y España, en los cuales la variación de la renta del trabajo fue aproximadamente de la misma magnitud que la disminución de la demanda agregada. Eso induce a pensar que el cociente entre la producción y la masa salarial se mantuvo más o menos constante en esos países durante la crisis. En todos los demás países, la sensibilidad de la renta del trabajo al PIB fue de menos de uno, debido a la disminución de la productividad del trabajo. Durante la recuperación, la relación entre la renta del trabajo y el PIB se vuelve negativa en promedio, debido en gran parte a las respuestas negativas relativamente grandes de algunos países (por ejemplo, Dinamarca, Irlanda, Eslovenia, España y el Reino Unido). Es muy probable que este fenómeno se deba al efecto retardado producido por la crisis en el empleo y en los salarios.

Gráfico 2.2. La respuesta del paro y de la renta del trabajo a la evolución del PIB en los diferentes países durante la crisis y al comienzo de la recuperación^{a, b}



a) Los países se han ordenado en sentido ascendente en función del coeficiente de Okun que tenían durante la crisis.

b) La crisis es el periodo comprendido entre el máximo del PIB real y su mínimo, mientras que la recuperación está comprendida entre el mínimo del PIB real y el periodo más reciente del que se dispone de datos (cuarto trimestre de 2011 en el caso de la mayoría de los países). Las fechas de los máximos (mínimos) corresponden al comienzo del periodo más largo de disminuciones (aumentos) consecutivos del PIB real desde el primer trimestre de 2006. Para los detalles sobre las fechas de los máximos y los mínimos de cada país, véase el cuadro 2.A1.1 de OCDE (2012b).

c) Remuneración total de los asalariados en el caso de Portugal.

d) OCDE es la media no ponderada de los países mostrados.

Fuente: Cálculos realizados por la OCDE a partir de la base de datos *Main Economic Indicators* de la OCDE y de la contabilidad nacional trimestral.

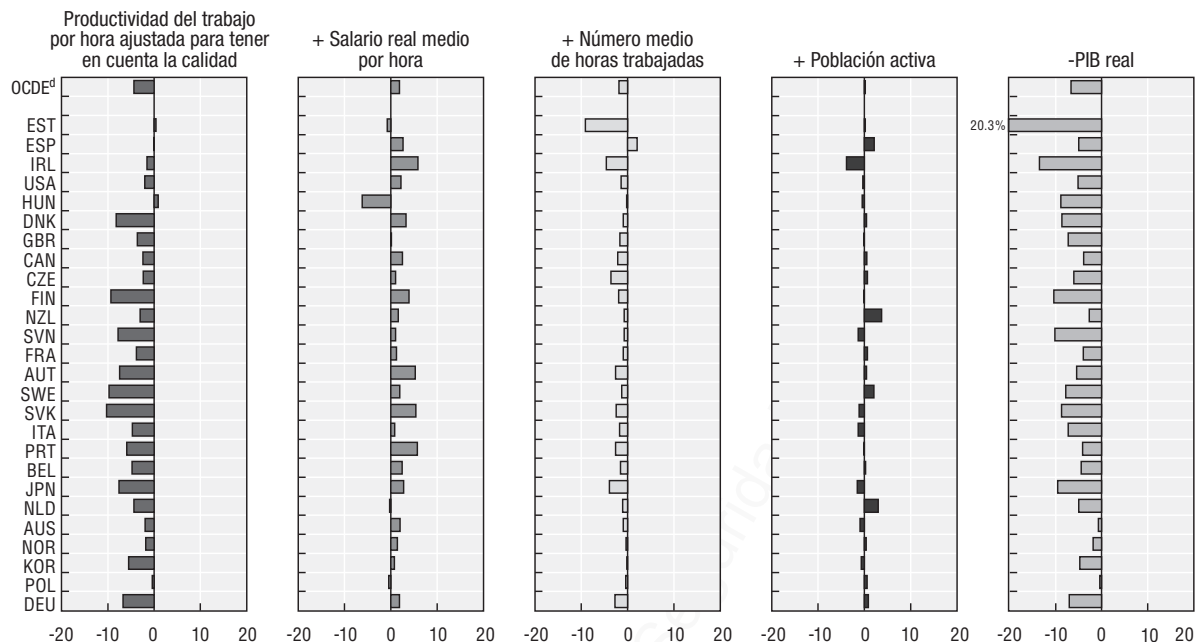
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651123>

... así como a la importancia de los diferentes márgenes de ajuste

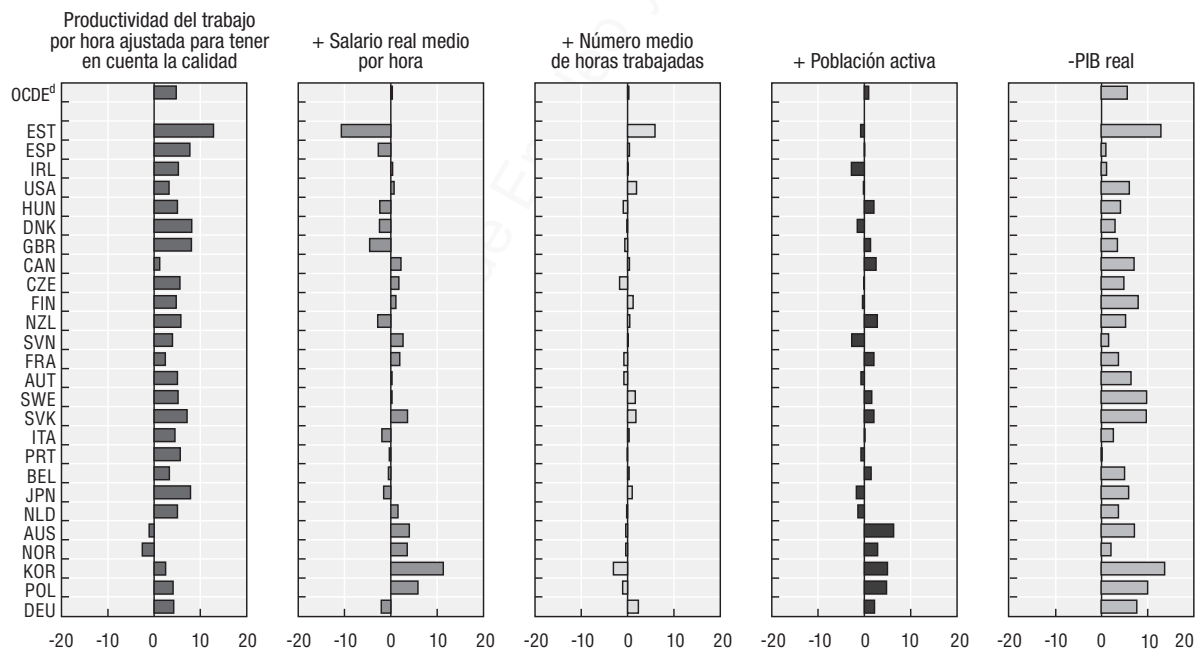
En el gráfico 2.3, se examinan más detalladamente las diferencias en lo que se refiere a la evolución del paro desde el comienzo de la crisis descomponiendo esta evolución del paro durante la crisis y al comienzo de la recuperación en cinco componentes: i) la evolución de la productividad

Gráfico 2.3. Descomposición de la evolución de la tasa de paro en los diferentes países durante la crisis y al comienzo de la recuperación^{a, b, c}

A. La variación de la tasa de paro durante la crisis es igual a (todas las variables, variación porcentual):



B. La variación de la tasa de paro durante la recuperación es igual a (todas las variables, variación porcentual):



a) Véase la nota 17 para una descripción de la metodología.

b) Los países se han ordenado en sentido ascendente en función de la variación porcentual de la tasa de paro durante la crisis.

c) La crisis es el periodo comprendido entre el máximo del PIB real y su mínimo, mientras que la recuperación está comprendida entre el mínimo del PIB real y el periodo más reciente del que se dispone de datos (cuarto trimestre de 2011 en el caso de la mayoría de los países). Las fechas de los máximos (mínimos) corresponden al comienzo del periodo más largo de disminuciones (aumentos) consecutivos del PIB real desde el primer trimestre de 2006. Para los detalles sobre las fechas de los máximos y de los mínimos de cada país, véase el cuadro 2.A1.2 del anexo de OCDE (2012b).

d) OCDE es la media no ponderada de los países mostrados.

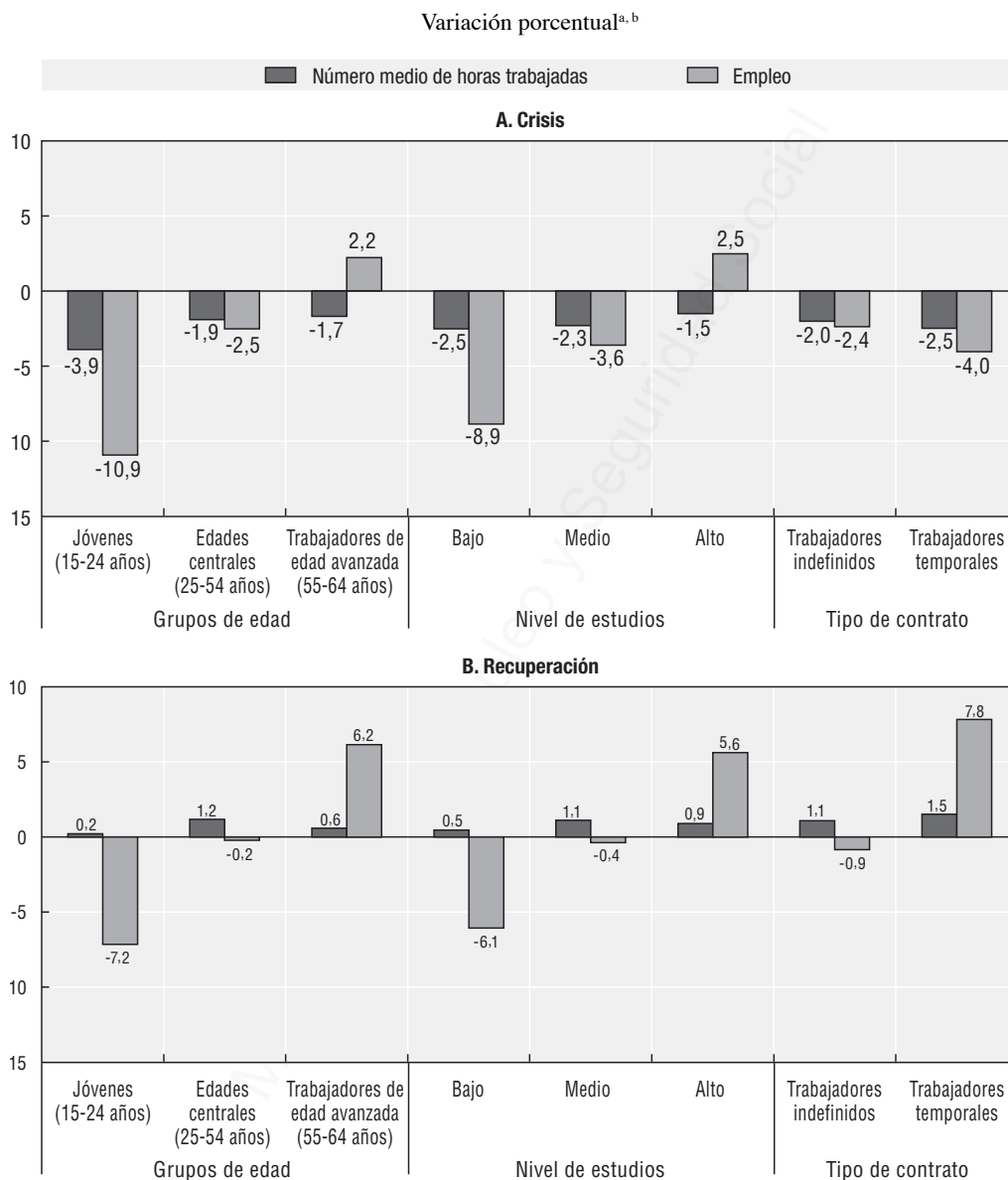
Fuente: Cálculos realizados por la OCDE a partir de la base de datos *Main Economic Indicators* de la OCDE y de la contabilidad nacional trimestral. StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651142>

del trabajo ajustada para tener en cuenta la calidad (medida simplemente por medio del cociente entre la producción y la masa salarial)¹⁶; ii) la evolución de los salarios medios por hora; iii) la evolución del número medio de horas trabajadas; iv) la evolución de la participación en la población activa; y v) la evolución de la producción¹⁷. En el gráfico 2.A1.1 del anexo de OCDE (2112b), se puede encontrar una descomposición similar de la renta total del trabajo. Además, se utilizan métodos de descomposición de la varianza para dar una idea de la proporción de las diferencias existentes entre los países en cuanto a la evolución de la tasa de paro que se puede atribuir a la variación del PIB y a los diferentes márgenes de ajuste, así como la proporción de las diferencias entre los coeficientes de Okun de los distintos países que se puede atribuir a cada margen de ajuste¹⁸. Los resultados de las descomposiciones de la varianza se presentan en el cuadro 2.A1.3 del anexo de OCDE (2012b).

- *El papel de la evolución de la demanda agregada.* Durante la crisis, la disminución del PIB representó alrededor de tres cuartas partes del aumento del paro. La disminución media del PIB en la zona de la OCDE fue de un 6,7 por ciento, lo que representa alrededor de 1,7 de los 2,3 puntos porcentuales aproximadamente de aumento de la tasa de paro. El país en el que más disminuyó el PIB es Estonia, donde la disminución fue de más de un 20 por ciento, mientras que en Australia y Polonia disminuyó menos de un 1 por ciento. Durante el comienzo de la recuperación, el PIB medio de la zona de la OCDE aumentó un 5,7 por ciento, lo que compensó la mayor parte de la disminución observada durante la crisis, si bien su fuerza varía considerablemente de unos países a otros.
- *El papel de la evolución de la productividad del trabajo ajustada para tener en cuenta la calidad (“atesoramiento de trabajo”).* El atesoramiento de trabajo, en forma de disminución de la productividad del trabajo, representa más de la mitad de las diferencias entre los coeficientes de Okun de los distintos países durante la crisis. Por lo tanto, el atesoramiento de trabajo contribuyó de una manera fundamental a limitar la respuesta del paro a la disminución del PIB. Eso se debe a la tendencia de los empresarios a posponer los ajustes del trabajo o a renunciar a ellos para no perder capital humano específico de la empresa o para no incurrir en los costes de despido y después en los costes de contratación durante la recuperación. Durante la recesión, el atesoramiento de trabajo fue especialmente importante en Dinamarca, Finlandia, la República Eslovaca y Suecia, donde la productividad del trabajo ajustada para tener en cuenta la calidad disminuyó más de un 8 por ciento. En cambio, la productividad del trabajo ajustada para tener en cuenta la calidad apenas varió en Estonia, Hungría, Polonia y España. La otra cara de la moneda del atesoramiento intensivo de trabajo durante la crisis fue que al comienzo de la recuperación la productividad del trabajo tendió a recuperarse rápidamente, reduciendo el contenido de empleo de la recuperación.
- *El papel de la evolución de los ingresos por trabajador.* Los ajustes de los ingresos por trabajador, que recogen el papel combinado de los ajustes de los salarios medios por hora y los ajustes del tiempo de trabajo, representan alrededor de la mitad de las diferencias entre los coeficientes de Okun de los distintos países, y el papel de los ajustes del tiempo de trabajo y de los salarios tiene más o menos la misma importancia:
 - ❖ *El número medio de horas trabajadas* tendió a disminuir considerablemente durante la crisis, casi un 2 por ciento en promedio, lo que limitó el aumento del paro. Las mayores disminuciones se observaron en Estonia, Irlanda y Japón. El único país en el que el número medio de horas trabajadas aumentó durante la crisis fue España. Durante la recuperación, las horas de trabajo solo se recuperaron algo. En la mayoría de los países, el número medio de horas se mantuvo estable, mientras que en dos países retornó a los niveles en los que se encontraba antes de la crisis (por ejemplo, Suecia, Estados Unidos).
 - ❖ *Los salarios medios por hora* tendieron a aumentar en todos los países de la OCDE durante la crisis, salvo en Hungría, Polonia y Estonia, debido al efecto del crecimiento de los salarios de las personas que conservaron el empleo y a los efectos de composición debidos a la concentración de las reducciones totales de las horas de trabajo en el extremo inferior de la distribución de los salarios (véase el gráfico 2.4 más adelante)¹⁹. Al comienzo de la recuperación, los salarios medios por hora continuaron aumentando en alrededor de la mitad de los países, mientras que disminuyeron en la otra mitad y, en algunos casos, considerablemente (por ejemplo, más de un 10 por ciento en Estonia y casi un 5 por ciento en el Reino Unido). Este fenómeno podría deberse a la existencia de un retardo entre los ajustes salariales y las

variaciones de la demanda agregada o a que los efectos de composición relacionados con los ajustes de la cantidad de trabajo durante la crisis se invirtieran en parte al comenzar a recuperarse los mercados de trabajo²⁰.

Gráfico 2.4. Evolución del empleo y del número medio de horas trabajadas por edades, niveles de estudios y tipo de contrato



- a) Media no ponderada de los siguientes países: Austria, Bélgica, la República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, Irlanda, Italia, los Países Bajos, Noruega, Polonia, Portugal, la República Eslovaca, Eslovenia, España, Suecia y el Reino Unido. Para más detalles por países, véase el gráfico 2.A1.2 del anexo de OCDE (2012b).
- b) La crisis es el periodo comprendido entre el máximo del PIB real y su mínimo, mientras que la recuperación está comprendida entre el mínimo del PIB real y el segundo trimestre de 2011. Las fechas de los máximos (mínimos) corresponden al comienzo del periodo más largo de disminuciones (aumentos) consecutivas del PIB real desde el primer trimestre de 2006. Para los detalles sobre las fechas de los máximos y de los mínimos de cada país, véase el cuadro 2.A1.2 del anexo de OCDE (2012b).

Fuente: Estimaciones realizadas por la OCDE a partir de la encuesta de la Unión Europea sobre las fuerzas de trabajo.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651161>

- ❖ *El papel de la evolución de la participación en la población activa.* La evolución de la participación en la población activa no explica una gran parte de las diferencias entre los coeficientes de Gini de los distintos países durante la crisis (alrededor de un 5 por ciento). La variación media de la participación en la población activa en la zona de la OCDE fue pequeña. Las variaciones de la participación en la población activa tendieron a ser más positivas en los países en los que el paro experimentó un pequeño aumento y más negativas en los países en los que el paro experimentó un gran aumento. Este resultado es coherente con el efecto del trabajador desanimado, que se produce cuando los parados abandonan el mercado de trabajo debido a la ausencia de puestos de trabajo adecuados (véase el capítulo 1 de este informe). Durante la crisis, la mayor reducción de la participación en la población activa se observó en Irlanda, donde continuó también durante la recuperación²¹. En la recuperación, también se observó una gran disminución de la participación en la población activa en Eslovenia.

El aumento que experimentó el paro durante la crisis varió mucho de unos países a otros, debido a que la magnitud de las perturbaciones de la producción fue muy distinta en los diferentes países y a que los distintos márgenes de ajuste no desempeñaron en todos ellos el mismo papel. Aunque las diferencias de magnitud de la perturbación explican la mayor parte de las diferencias entre las tasas de paro de los distintos países durante la crisis, las diferencias en cuanto al papel de la productividad del trabajo ajustada para tener en cuenta la calidad y en cuanto a los ingresos por trabajador también fueron un factor importante. El atesoramiento de trabajo en forma de disminución de la productividad del trabajo y de ajustes de los ingresos por trabajador ayudó a moderar la *respuesta inicial* del paro a la disminución del PIB, pero también redujo el contenido de empleo de la recuperación, ya que las empresas tendieron a restablecer la productividad del trabajo y los ingresos por trabajador antes de contratar a nuevos trabajadores. En los países en los que ya se ha absorbido una gran parte de la atonía de la demanda, sería de esperar que el empleo siguiera más de cerca la evolución del PIB en un futuro cercano y reforzara así el contenido de empleo de la recuperación.

La importancia de las diferencias internacionales en lo que se refiere a la evolución del paro en relación con la evolución de la demanda agregada y al papel de los diferentes márgenes de ajuste durante la crisis y la recuperación plantea importantes cuestiones sobre el papel de las políticas y de las instituciones. Sin embargo, también puede reflejar el papel de las diferencias entre los países en lo que se refiere a la naturaleza de la crisis y, en particular, a la distribución de las perturbaciones entre los diferentes tipos de empresas, así como el papel de las diferencias internacionales en lo que se refiere a la estructura económica, por ejemplo, a la composición sectorial de un país o a la distribución de las empresas según su tamaño.

Es más probable que las pérdidas de empleo aumenten la desigualdad total de los ingresos, mientras que es probable que las reducciones de las horas de trabajo desempeñen un papel poco importante

La conducta de las empresas respecto al ajuste en respuesta a las perturbaciones económicas, además de afectar al paro y a la renta total del trabajo, también puede tener importantes consecuencias para la desigualdad de los ingresos de los participantes en la población activa, dado que es probable que la importancia relativa de los ajustes realizados a través del empleo, a través del número medio de horas y a través de los salarios por hora influya en el modo en que se reparte la carga del ajuste entre los trabajadores. Son dos las principales razones. En primer lugar, como las reducciones del empleo solo afectan necesariamente a un segmento de la población trabajadora y, por lo tanto, aumentan la proporción de la población trabajadora que no tiene ingresos procedentes del trabajo, tienden a aumentar la desigualdad de los ingresos entre todos los participantes en la población activa, mientras que los ajustes realizados por medio del tiempo de trabajo y de los salarios podrían distribuirse, al menos en principio, de una manera uniforme en el seno de la población trabajadora. En segundo lugar, estos tres tipos de ajuste pueden ser diferentes en lo que se refiere a su selectividad con respecto a la distribución *ex ante* de los ingresos. Por ejemplo, las diferencias entre los costes de rotación de la mano de obra, es decir, los costes en los que incurren los empresarios cuando sustituyen a los trabajadores existentes por otros nuevos, pueden aumentar conforme mayores

son los ingresos, ya que tanto estos costes como los ingresos tienden a aumentar conforme mayor es la experiencia laboral y mayor es el nivel de cualificación²². Eso significa que es posible que a las empresas les resulte más atractivo ajustar la cantidad de trabajo reduciendo las horas de trabajo o los salarios de los trabajadores que tienen unos niveles de ingresos relativamente altos, mientras que es posible que se sientan más inclinadas a suprimir los puestos de trabajo de los trabajadores que tienen unos niveles de ingresos relativamente bajos. Por lo tanto, el modo en que las empresas ajustan su cantidad de trabajo en respuesta a las perturbaciones económicas puede tener importantes consecuencias para la distribución de los ingresos. Esta cuestión es interesante *per se*, pero sobre todo porque es probable que las personas que tienen diferentes ingresos tengan una capacidad distinta para absorber las perturbaciones de los ingresos. Como consecuencia, los cambios de la distribución de los ingresos pueden tener importantes consecuencias para la distribución del consumo y del bienestar y eso lleva a preguntarse por la capacidad de la red de protección social para absorber las perturbaciones de la renta.

Para comprender mejor las consecuencias de la crisis financiera mundial para la distribución de los ingresos, el gráfico 2.4 descompone la variación media del número total de horas trabajadas en los distintos países de la OCDE en las variaciones del empleo y las variaciones de las horas de trabajo de algunos grupos socioeconómicos, cuyos ingresos medios son muy diferentes²³. Muestra, en consonancia con ediciones anteriores de *Perspectivas del empleo* de la OCDE, que la disminución que experimentó el empleo durante la crisis financiera mundial estuvo muy concentrada en los jóvenes y en los trabajadores poco cualificados y, en menor medida, en los trabajadores que tienen contratos temporales²⁴. Eso induce a pensar que es probable que las reducciones que experimenta el empleo durante las recesiones económicas tengan importantes consecuencias negativas para la desigualdad de los ingresos. No solo aumentan la proporción de la población trabajadora que no tiene ninguna renta del trabajo sino que también se concentran en determinados grupos de trabajadores que tienden a tener unos ingresos inferiores a la media. Los ajustes de las horas de trabajo, a diferencia de las pérdidas de empleo, que están muy concentradas en determinados grupos socio-demográficos, parece que están distribuidas de una manera más igual. Por lo tanto, no parece ser que, como se ha sugerido antes, los ajustes de las horas de trabajo estén concentrados en los trabajadores que tienen más experiencia laboral y un nivel de cualificación más alto. Si acaso, las reducciones de las horas de trabajo tienden a estar concentradas en los jóvenes, los trabajadores poco cualificados y los trabajadores temporales, de manera parecida a las pérdidas de empleo, si bien, en el caso de las horas, las diferencias entre los grupos son muy pequeñas. Dado que la distribución de las reducciones del tiempo de trabajo entre los grupos que tienen diferentes niveles medios de ingresos es bastante uniforme, es muy probable que reduzcan la desigualdad total de los ingresos al reducir la diferencia de ingresos entre las personas que no trabajan y las personas cuyas horas de trabajo se han reducido^{25, 26}.

La influencia de las reformas anteriores a la crisis en los resultados estructurales y en la resistencia de los mercados de trabajo

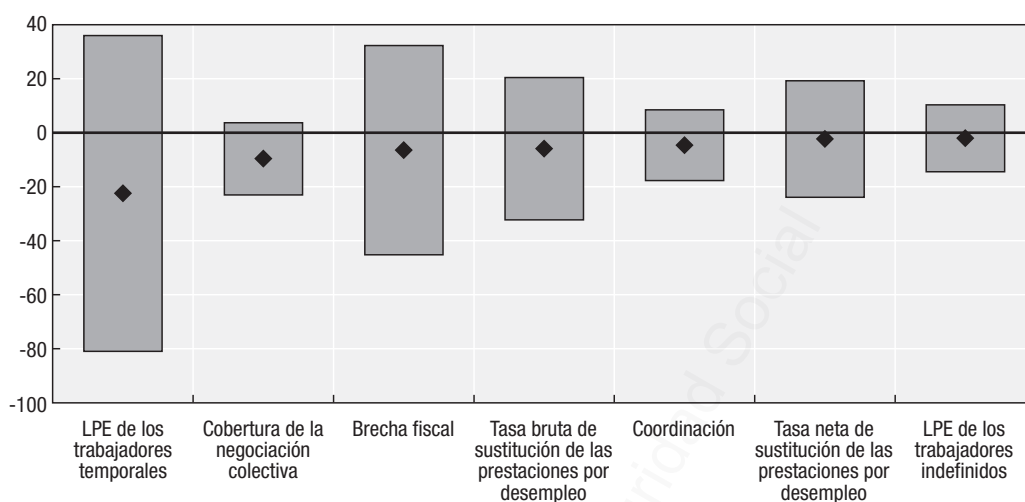
En este apartado, se analiza brevemente la naturaleza de las reformas estructurales que se han llevado a cabo durante los últimos 15 años en los países de la OCDE y se examina sus consecuencias para los resultados estructurales de los mercados de trabajo y para su resistencia.

Muchos países de la OCDE han realizado importantes reformas estructurales durante los últimos 15 años ...

Durante los 15 años anteriores a la crisis financiera mundial, muchos países de la OCDE llevaron a cabo importantes reformas estructurales para favorecer el crecimiento económico y la creación de empleo. Las reformas del mercado de trabajo consistieron principalmente en medidas que trataron de encontrar un equilibrio mayor entre la provisión de una red eficaz de protección social y la reducción de la dependencia de las prestaciones, así como medidas para reforzar la flexibilidad del mercado de trabajo. Aunque el principal objetivo de estas medidas era resolver los problemas estructurales del mercado de trabajo, es posible que también influyeran significativamente en la transmisión de las perturbaciones económicas a los mercados de trabajo.

Gráfico 2.5. Evolución de algunas instituciones del mercado de trabajo en los países de la OCDE, 1995-2007

Variación porcentual media no ponderada en los distintos países de la OCDE con un intervalo de confianza del 90 por ciento



Nota: Los rombos representan las variaciones medias simples de los diferentes países, mientras que las áreas sombreadas indican el rango de la media más o menos una desviación típica. Las instituciones se han ordenado en sentido ascendente en función de la variación media. Para la información subyacente sobre los distintos países, véase el cuadro 2.A1.4 del anexo de OCDE (2012b).

Fuente: Estimaciones de la OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651180>

El gráfico 2.5 da una idea de la orientación media de las reformas utilizando una selección de indicadores, así como las diferencias entre los distintos países. Los indicadores seleccionados son la generosidad de las prestaciones por desempleo (netas y brutas)²⁷; el rigor de la legislación relativa a los contratos indefinidos y temporales; la importancia y la naturaleza de la negociación (la cobertura y el grado de coordinación); y la brecha fiscal. Las reformas examinadas reflejan las variables fundamentales utilizadas en el análisis macroeconómico del apartado 2²⁸. El gráfico permite hacer dos grandes observaciones. En primer lugar, parece que hay una tendencia hacia una disminución de la implicación del Estado en los mercados de trabajo y una flexibilización de las instituciones del mercado de trabajo en las dimensiones aquí analizadas. Esta tendencia se refleja en la variación media negativa de los indicadores incluidos en el gráfico. En segundo lugar, la naturaleza y la orientación de las reformas varían mucho de unos países de la OCDE a otros. Es posible que se deba a que la orientación óptima de las políticas y de las instituciones para lograr unas elevadas tasas de ocupación varía de unos países a otros; a que existe incertidumbre sobre el papel de las políticas y de las instituciones; o que las reformas estructurales han estado motivadas en parte por consideraciones fiscales y de economía política. Aunque los indicadores seleccionados dan una útil idea de la orientación general y de la heterogeneidad de las reformas estructurales en la zona de la OCDE, no ofrecen una visión de conjunto completa, ya que no se dispone de datos de series temporales comparables de todas las áreas de política relevantes. Entre las más importantes que se han omitido se encuentran las medidas de activación y la regulación del tiempo de trabajo. En el recuadro 2.2, se presenta un análisis cualitativo más detallado de la naturaleza de las reformas estructurales introducidas en el mercado de trabajo entre 1995 y la crisis.

...lo que puede tener importantes consecuencias para los resultados estructurales del mercado de trabajo ...

En la medida en que las reformas de las políticas y de las instituciones analizadas antes han aumentado los incentivos para trabajar y la capacidad de adaptación de las empresas, es probable

Recuadro 2.2. Reformas estructurales introducidas antes de la crisis

La mayoría de los países han tratado de encontrar un equilibrio mayor entre las redes de protección social y la dependencia de las prestaciones adoptando medidas eficaces de activación. La esencia de las medidas de activación es el principio de las “obligaciones mutuas”, según el cual los perceptores de prestaciones, a cambio de la percepción de prestaciones, están obligados a buscar trabajo activamente y a participar en programas activos del mercado de trabajo, so pena de ser objeto de sanciones relacionadas con las prestaciones. Las estrategias de activación constituyen un componente fundamental de la *Reevaluación de la estrategia de la OCDE para el empleo* y se ha demostrado que contribuyen a mejorar los resultados del mercado de trabajo en los países en los que se aplican eficazmente (OCDE, 2006). La aplicación progresiva de estrategias de activación en algunos países de la OCDE podría influir significativamente en el efecto que produce la crisis en el paro al permitir a las personas que pierden el empleo reintegrarse antes en el mercado de trabajo*. Algunos países que tenían generosas prestaciones por desempleo, además de adoptar estrategias de activación, han tratado de reducir la dependencia de las prestaciones reduciendo las tasas de sustitución o limitando su duración máxima (por ejemplo, Dinamarca y los Países Bajos). Sin embargo, algunos otros países han tratado de mejorar la eficacia del seguro de desempleo aumentando su generosidad. El gráfico 2.5 muestra que la generosidad bruta media de las prestaciones, medida por medio de la tasa media de sustitución durante los cinco primeros años de paro, disminuyó algo, en promedio, durante el periodo 1995-2007, pero también que la estabilidad relativa de las prestaciones por desempleo oculta la existencia de considerables diferencias entre los países.

Las disposiciones relativas a la protección del empleo y del tiempo de trabajo influyen en la demanda efectiva de trabajo, ya que aumentan el coste del ajuste a los cambios de la situación económica y, por lo tanto, tienen especial interés en este contexto. Por lo que se refiere a la legislación de protección del empleo de los trabajadores indefinidos, el grado medio de protección apenas ha variado, pero su dispersión ha disminuido levemente, ya que algunos países que tenían un nivel relativamente alto de protección lo han reducido (por ejemplo, Austria y España), mientras que algunos que tenían un nivel relativamente bajo de protección lo han aumentado (por ejemplo, Australia y el Reino Unido). Por lo que se refiere a las disposiciones relativas a los contratos temporales, se ha tendido a liberalizar las normas. Como estas medidas generalmente no han ido acompañadas de reformas similares de los contratos indefinidos, han ido acompañadas a menudo de un aumento de la segmentación del mercado de trabajo. En el contexto de la crisis financiera mundial, estas reformas plantean importantes cuestiones relacionadas con sus consecuencias para la fuerza de la respuesta del paro a la disminución de la demanda agregada y para la forma en que se reparte la carga del ajuste entre los trabajadores. Desde 1995, los gobiernos de muchos países de la OCDE han llevado a cabo reformas que tratan de aumentar la flexibilidad de los empresarios en lo que se refiere a las horas de trabajo y de responder a las demandas de los trabajadores que piden una organización más flexible del tiempo de trabajo con el fin de mejorar la conciliación de la vida laboral y personal (OCDE, 2006). Entre las medidas que aumentan la flexibilidad de los empresarios para ajustar las horas de trabajo se encuentran la anualización del tiempo de trabajo, el uso de las horas extraordinarias y las cuentas de ahorro de tiempo. Es posible que estas reformas normativas expliquen el ajuste relativamente grande que experimentó el tiempo de trabajo durante la recesión y la respuesta relativamente débil del paro a la disminución de la demanda agregada.

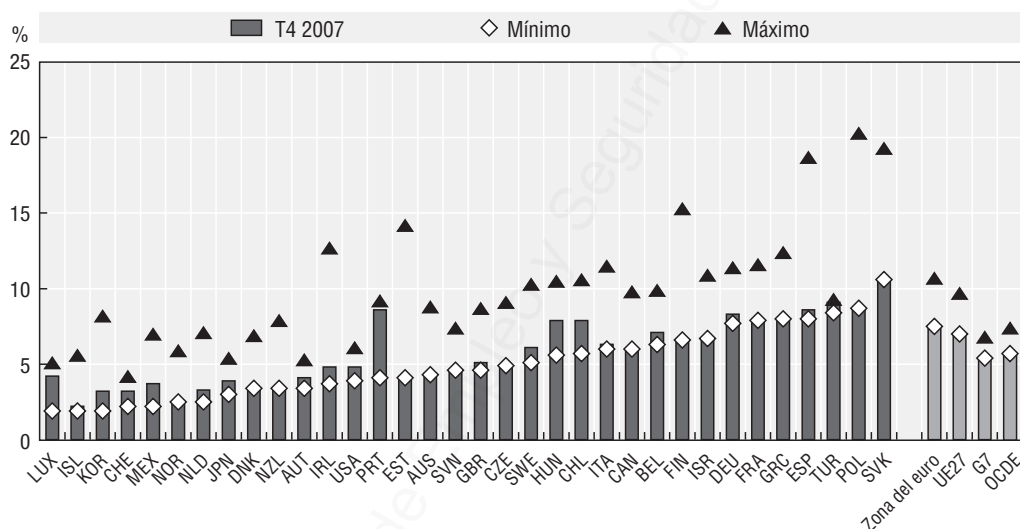
Los mecanismos institucionales de fijación de los salarios desempeñan, al igual que la legislación sobre el empleo y el tiempo de trabajo, un importante papel en la capacidad de las empresas para ajustar su cantidad de trabajo en respuesta a las perturbaciones económicas. La importancia y la naturaleza de la negociación colectiva son especialmente relevantes a este respecto. En la inmensa mayoría de los países de la OCDE, la importancia de la negociación colectiva, medida por su cobertura, ha disminuido desde 1995 (véase el capítulo 3). Las causas varían de unos países a otros y entre ellas se encuentran las siguientes: la reducción de la densidad sindical; la disminución del papel de las extensiones automáticas de los convenios colectivos a las empresas que no están representadas por los sindicatos; y el aumento del uso de las cláusulas de descuelgue de los convenios colectivos. Un importante indicador de la naturaleza de la negociación colectiva es su grado de centralización (es decir, de empresa, sectorial o nacional) y el grado de coordinación. Aunque ha sido poco frecuente que se introdujeran grandes cambios en la naturaleza de la negociación colectiva, se ha tendido a aumentar la descentralización y a reducir la coordinación, sobre todo en los países en los que el nivel de centralización y de coordinación era alto. En la medida en que los cambios de la importancia y de la naturaleza de la negociación colectiva han aumentado la flexibilidad salarial de las empresas, es posible que eso haya contribuido a limitar el aumento del paro durante la crisis. Sin embargo, es importante hacer hincapié en que los mecanismos de negociación colectiva no solo afectan a la fijación de los salarios sino que también tienen importantes consecuencias para la flexibilidad del empleo y del tiempo de trabajo. Eso puede ser especialmente relevante en el contexto de una crisis económica en la que los sindicatos pueden estar más preocupados de lo normal por mantener los niveles de empleo.

* Sin embargo, la recesión económica reciente y la lenta recuperación plantean un importante reto a las estrategias de activación de muchos países de la OCDE, ya que la brusca disminución del número de vacantes y el aumento del número de demandantes de empleo amenazan con reducir su eficacia.

que estas reformas hayan mejorado los resultados del mercado de trabajo. Para hacerse una primera idea del papel que pueden desempeñar estas reformas en los resultados estructurales del mercado de trabajo, el gráfico 2.6 muestra la tasa de paro de 2007, al comienzo de la crisis, así como sus valores mínimos y máximos durante el periodo 1995-2007. Se observa que en la inmensa mayoría de los países, la tasa de paro se encontraba en su nivel más bajo en 2007. Las principales excepciones son Luxemburgo y Portugal, donde el paro se hallaba en su nivel máximo o cerca de él durante ese periodo²⁹. Es probable que la buena situación en la que se encontraba el mercado de trabajo al comienzo de la crisis se deba no solo a las favorables condiciones macroeconómicas sino también a la influencia de las reformas estructurales aprobadas durante los 15 años anteriores. De hecho, la evidencia empírica reciente procedente de datos de panel agregados de distintos países sugiere que una parte considerable de la disminución de la tasa estructural de paro se puede atribuir a las reformas de las políticas y de las instituciones (OCDE, 2006; Bassanini y Duval, 2009; Murtin *et al.*, 2011). Esta cuestión se analizará más detalladamente en el apartado 2.

Gráfico 2.6. Tasas armonizadas de paro de los países de la OCDE, primer trimestre de 1995-cuarto trimestre de 2007

Porcentaje de la población activa total



Nota: Los países se han ordenado en sentido ascendente en función del mínimo de sus respectivas tasas armonizadas de paro del periodo examinado.

Fuente: Cálculos realizados por la OCDE a partir de la base de datos *Main Economic Indicators* de la OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651199>

... y para la resistencia de los mercados de trabajo

Una importante cuestión en el contexto de este capítulo es el grado en que las reformas estructurales analizadas antes también han reforzado la capacidad de los mercados de trabajo de los países de la OCDE para resistir la recesión o para recuperarse antes. Aunque no es fácil extraer conclusiones sólidas basadas en los datos existentes sobre la influencia de las reformas estructurales en la resistencia de los mercados de trabajo durante los últimos 15 años, los estudios anteriores de Bassanini y Duval (2006); Bassanini (2011); y De Serres y Murtin (2011) sugieren que es muy probable que la aplicación de estrategias de activación y la disminución de la generosidad de las prestaciones por desempleo hayan reducido el efecto total producido por las perturbaciones de la demanda agregada en el paro. Por otra parte, es probable que las reformas realizadas, sobre todo las que reducen el rigor de la legislación de protección del empleo de los trabajadores temporales, hayan cambiado la dinámica cíclica, ya que han reforzado la respuesta inicial del paro a las perturbaciones negativas, pero también la caída posterior del paro durante la recuperación. Existen menos datos por lo que se refiere al papel de las políticas y de las instituciones que afectan a la flexibilidad del tiempo de trabajo y de los salarios³⁰.

2. Análisis macroeconómico de la influencia de las políticas estructurales y de las instituciones en la resistencia de los mercados de trabajo

Los resultados del mercado de trabajo son buenos cuando los niveles estructurales de empleo y son altos y el empleo es de calidad y se limita al mismo tiempo la volatilidad excesiva del mercado de trabajo a lo largo del ciclo económico. En este apartado, se presenta un detallado análisis de la influencia de las políticas y de las instituciones tanto en los resultados estructurales como en la resistencia de los mercados de trabajo. El análisis empírico de este apartado se basa en un panel no equilibrado de datos trimestrales de 18 países de la OCDE correspondientes al periodo comprendido entre el primer trimestre de 1982 y el cuarto trimestre de 2007³¹. Para analizar el papel de las políticas y de las instituciones, se examinan las siguientes variables: la protección del empleo de los trabajadores indefinidos, la proporción de trabajadores temporales con respecto al empleo, la tasa media de sustitución de las prestaciones por desempleo, la tasa de cobertura de los convenios colectivos y una medida del grado de coordinación de la negociación colectiva³². Este conjunto de variables es muy similar al que se incluyó en la especificación de referencia del estudio empírico que realizaron Bassanini y Duval (2006, 2009) para la *Reevaluación de la estrategia de la OCDE para el empleo* de 2006. Para los resultados de la composición de la muestra y la definición de las variables, véase el cuadro 2.A2.1 del anexo de OCDE (2012b).

La influencia de las políticas y de las instituciones en los resultados estructurales del mercado de trabajo

En la *Reevaluación de la estrategia de la OCDE para el empleo* de 2006, se realizó un exhaustivo análisis del papel de las políticas y de las instituciones para lograr unas elevadas tasas de ocupación estructural y unas bajas tasas de paro estructural. En este apartado, se presentan algunos datos obtenidos por medio de regresiones de los resultados del mercado de trabajo examinados con respecto a un conjunto de variables de política e institucionales, así como la variación cíclica de la producción para tener en cuenta los efectos del ciclo económico³³. El análisis contribuye a mejorar la evidencia existente de dos formas distintas. En primer lugar, actualiza el análisis del empleo y del paro estructurales de OCDE (2006) y de Bassanini y Duval (2006, 2009) utilizando datos más recientes con el fin de averiguar en qué medida las reformas estructurales llevadas a cabo en el periodo de quince años anterior a la crisis contribuyeron a la favorable situación en la que se encontraba el empleo en muchos países de la OCDE al comienzo de la crisis financiera mundial (véase el gráfico 2.6). También permite recordar que es importante tener en cuenta el papel de las políticas estructurales y de las instituciones a más largo plazo cuando se evalúa la influencia de las políticas y de las instituciones en la sensibilidad de los resultados de los mercados de trabajo a las perturbaciones de la demanda agregada en el siguiente apartado. En segundo lugar, además de examinar las tasas de paro y de ocupación estructurales, también se analiza la influencia de las políticas y de las instituciones en los ingresos totales y en los ingresos por trabajador. De esa manera, se va más allá de la influencia de las políticas y de las instituciones en el número de puestos de trabajo examinando cuestiones relacionadas con la calidad del empleo. Este análisis también es coherente con el de la resistencia de los mercados de trabajo de este capítulo que pone especialmente el énfasis no solo en el paro sino también en los ingresos y en la desigualdad de los ingresos.

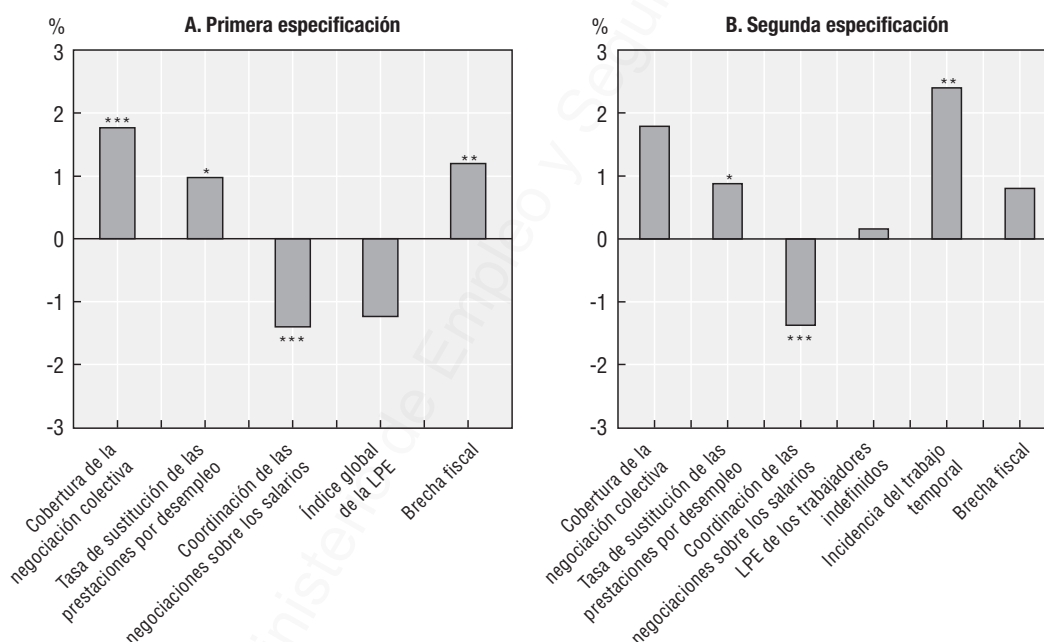
La incidencia del trabajo temporal va acompañada de unos resultados estructurales peores, mientras que la coordinación de las negociaciones sobre los salarios tiende a ir acompañada de unos resultados estructurales mejores

En el gráfico 2.7, se resumen los principales resultados sobre la influencia de las políticas y de las instituciones en el paro estructural obtenidos a partir de dos especificaciones algo distintas. En la primera, mostrada en el panel A, se utiliza aproximadamente las mismas variables de política e institucionales que en la especificación de referencia descrita en OCDE (2006) y en Bassanini y Duval (2006, 2009)³⁴. Por lo tanto, esta especificación permite comparar los resultados actuales con las conclusiones de los estudios anteriores. Como la ampliación del periodo cubierto por la muestra de 2002, el final del periodo cubierto por la muestra utilizada por Bassanini y Duval (2006, 2009), a 2007 solo produce un pequeño efecto en la composición global de la muestra, no es sorprendente

que los resultados sean cualitativamente similares. Se observa que la brecha fiscal, la tasa media de sustitución y la tasa de cobertura de los convenios colectivos aumentan la tasa de paro estructural, mientras que el grado de coordinación de la negociación colectiva sobre los salarios la reduce³⁵. La protección del empleo no produce un efecto estadísticamente significativo. En la especificación mostrada en el panel B, el índice global de protección del empleo se sustituye por un índice de protección del empleo de los trabajadores que tienen un contrato indefinido, así como por una variable de la incidencia del trabajo temporal³⁶. Esta diferenciación entre los trabajadores indefinidos y los trabajadores temporales es útil para analizar las cuestiones relacionadas con la calidad del empleo y las consecuencias del aumento de la incidencia del trabajo temporal para la resistencia de los mercados de trabajo. Los resultados inducen a pensar que la protección del empleo de los trabajadores indefinidos no produce un efecto estadísticamente significativo en el empleo, mientras que un aumento de la incidencia del trabajo temporal de una desviación típica eleva la tasa de paro estructural más de dos puntos porcentuales³⁷. Los resultados de las demás variables son cualitativamente similares a los del panel A, si bien el papel de la cobertura de la negociación colectiva y de la brecha fiscal ya no es estadísticamente significativo.

Gráfico 2.7. La influencia de las políticas y de las instituciones en la tasa de paro estructural

Efecto de una variación de una desviación típica de la institución indicada en la tasa de paro estructural, variación en puntos porcentuales



***, **, *: estadísticamente significativo al nivel del 1, el 5 y el 10 por ciento, respectivamente.

Fuente: Estimaciones de la OCDE. Para todos los detalles sobre los resultados, véase el cuadro 2.A2.2 del anexo de este capítulo que solo se puede consultar en www.oecd.org/employment/outlook.

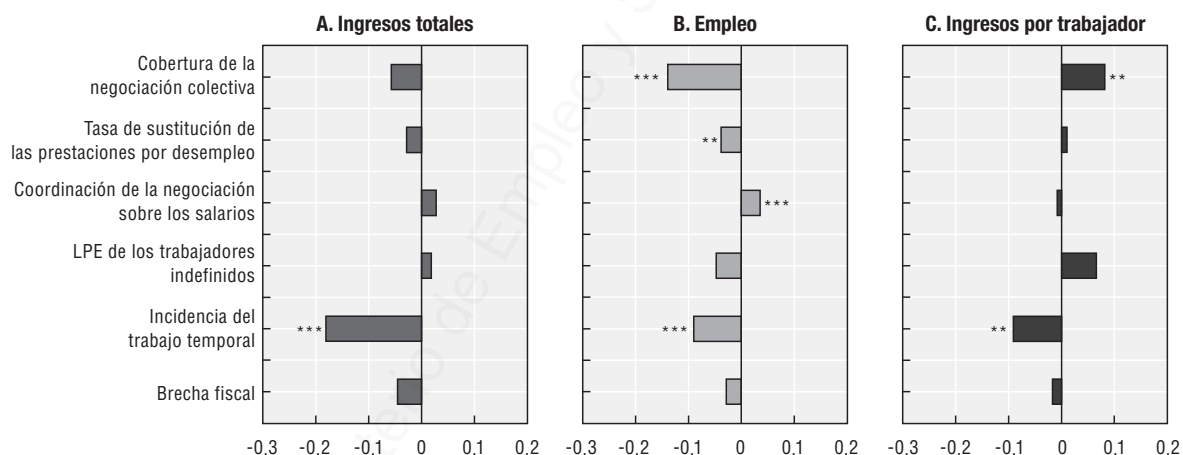
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651218>

Los resultados antes presentados sobre la influencia de las políticas y de las instituciones en el paro estructural se deben interpretar con cautela. En primer lugar, algunos de los resultados son sensibles a la especificación utilizada. Por ejemplo, el efecto estadísticamente significativo de la brecha fiscal y de la cobertura de la negociación colectiva del panel A desaparece cuando se utiliza la especificación empírica algo distinta del panel B. En segundo lugar, la especificación lineal simple utilizada aquí no tiene en cuenta la posibilidad de que el efecto que produce un cambio de una

política o de una institución en el paro estructural dependa de su orientación actual. De hecho, la especificación lineal utilizada antes sugiere, en principio, que la orientación óptima de una política o de una institución dada que tiene un coeficiente estimado estadísticamente significativo es cero o infinito, dependiendo de su signo. Por lo tanto, los resultados indican a lo sumo el efecto de los cambios relativamente pequeños de los marcos de política. En tercer lugar, las especificaciones utilizadas no tienen en cuenta la posibilidad de que el papel de una política o institución dada dependa del marco de otras políticas e instituciones, incluidas algunas que se encuentran fuera del mercado de trabajo, como el grado de competencia existente en los mercados de productos o la inversión en capital humano. De hecho, la OCDE (2006) subraya la importancia que pueden tener las complementariedades de las políticas. Por ejemplo, las prestaciones por desempleo generosas tienden a aumentar el paro total en el país medio de la OCDE, pero no en los países que tienen amplias políticas activas del mercado de trabajo (Bassanini y Duval, 2009). Eso induce a pensar que obligando a los demandantes de empleo en paro a buscar trabajo activamente o a participar en políticas activas del mercado de trabajo es posible contrarrestar los efectos negativos que producen las prestaciones por desempleo en los incentivos para buscar trabajo o para aceptar una oferta de empleo. Otro ejemplo es el potencial de la coordinación para contrarrestar los efectos negativos que produce la cobertura de la negociación en el empleo (OCDE, 1997; Layard y Nickell, 1999)³⁸. Estos ejemplos muestran claramente que es importante adoptar un conjunto coherente de medidas que sean compatibles con un bajo nivel de paro estructural en lugar de centrar la atención en una política o en una institución específica³⁹.

Gráfico 2.8. La influencia de las políticas y de las instituciones en la tendencia de los ingresos totales, del empleo y de los ingresos por trabajador

Efecto de una variación de una desviación típica de la política o de la institución indicada, variación porcentual



***, **, *: estadísticamente significativo al nivel del 1, el 5 y el 10 por ciento, respectivamente.

Fuente: Estimaciones de la OCDE. Para todos los detalles sobre los resultados, véase el cuadro 2.A2.2 del anexo de este capítulo que solo se puede consultar en www.oecd.org/employment/outlook.

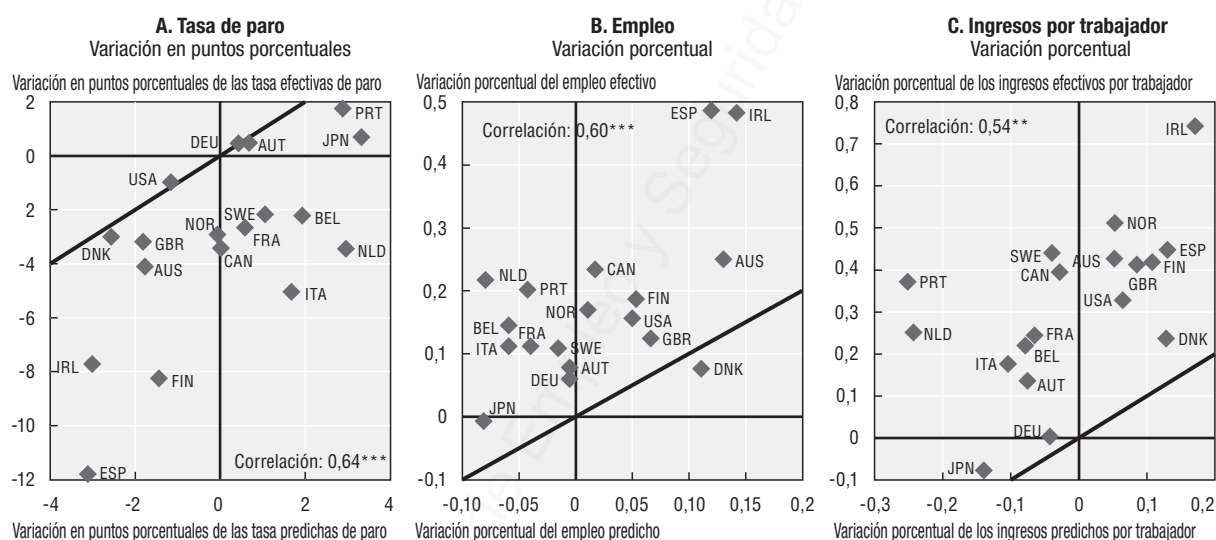
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651237>

El gráfico 2.8, que centra la atención en el efecto proporcional de una variación de una desviación típica de las políticas o instituciones con respecto a la tendencia de las rentas del trabajo, del empleo y de los ingresos por trabajador, aporta más ideas sobre la importancia de las políticas y de las instituciones para los resultados estructurales del mercado de trabajo⁴⁰. Como la suma de la variación porcentual implícita del empleo y de los ingresos por trabajador es igual a la variación porcentual de la renta total del trabajo, el análisis centra en gran medida la atención en los resultados del empleo y de los ingresos por trabajador⁴¹. La cobertura de la negociación colectiva y la tasa media de sustitución de las prestaciones por desempleo reducen el empleo, pero aumentan los ingresos por trabajador, si bien el segundo efecto solo es estadísticamente significativo en el caso de la cobertura de la negociación colectiva. Eso podría deberse a que los trabajadores utilizan su poder de negocia-

ción para negociar unos salarios más altos. El efecto negativo que produce la tasa de sustitución en el empleo podría deberse a que las prestaciones por desempleo reducen los incentivos para trabajar o las restricciones de liquidez, lo cual evita a los trabajadores tener que aceptar la primera oferta de empleo que reciben⁴². Sin embargo, el hecho de que el efecto producido en los ingresos por trabajador no sea positivo y significativo podría indicar que las prestaciones por desempleo no contribuyen significativamente a elevar el salario de reserva (es decir, el salario al que están dispuestos a trabajar los perceptores de prestaciones). Se observa que el grado de coordinación de la negociación colectiva aumenta el empleo sin reducir los ingresos por trabajador, lo cual induce a pensar que la coordinación podría ayudar a internalizar los efectos negativos que puede producir la negociación colectiva en el empleo. La incidencia del trabajo temporal está correlacionada negativamente con el empleo, probablemente porque eleva el paro friccional, al aumentar la rotación de los trabajadores, así como los ingresos por trabajador, debido al efecto negativo que produce en la calidad del empleo. Estos resultados también implican que la incidencia del trabajo temporal afecta negativamente a la renta total del trabajo.

Gráfico 2.9. La influencia de las reformas en los resultados estructurales del mercado de trabajo

Variación de 1995 a 2007



***, **, *: estadísticamente significativo al nivel del 1, el 5 y el 10 por ciento, respectivamente.

Fuente: Estimaciones de la OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651256>

Las reformas estructurales explican una parte significativa de los cambios de los resultados estructurales de los mercados de trabajo desde mediados de los años 90

Como se ha señalado en el apartado 1, muchos países de la OCDE han llevado a cabo importantes reformas estructurales en los últimos 15 años. Los estudios anteriores de Bassanini y Duval (2009) y Murtin *et al.* (2011) han mostrado que las reformas estructurales pueden reducir las tasas de paro. El gráfico 2.9 relaciona las variaciones *efectivas* de las tasas de paro, del empleo y de los ingresos por trabajador registradas entre 1995 y 2007 y las variaciones de esas variables que se pueden atribuir a cambios de las políticas y de las instituciones ocurridos durante ese mismo periodo; se basa en los resultados de las regresiones que se muestran en el panel B del gráfico 2.7 y en el gráfico 2.8. Los resultados indican la existencia de una relación positiva significativa entre las variaciones efectivas de estas tres variables de los resultados del mercado de trabajo y las predichas⁴³, lo cual indica que los cambios de las políticas y de las instituciones que se llevaron a cabo en los diferentes países durante los últimos 15 años produjeron un efecto significativo en los resultados del mercado

Recuadro 2.3. Análisis macroeconómico de la resistencia de los mercados de trabajo

Para evaluar el grado de resistencia de los mercados de trabajo en los países de la OCDE antes de la crisis, se ha estimado una serie de especificaciones dinámicas con datos de panel basándose en datos trimestrales del periodo anterior a la crisis. Los resultados se han utilizado para evaluar el efecto que producen las perturbaciones de la producción en la tasa de paro, en el logaritmo de los ingresos totales y la desigualdad de los ingresos. En todos los casos, se ha centrado la atención en el *medio plazo*, que es el efecto medio producido durante los cuatro primeros años después de la perturbación de la producción, con el fin de recoger el efecto que producen las perturbaciones de la producción en los resultados del mercado de trabajo durante un ciclo económico representativo (que normalmente se considera que dura entre tres y cinco años).

Modelo empírico

Para analizar las diferencias entre los países en lo que se refiere a la sensibilidad del resultado del mercado de trabajo examinado (y) a las variaciones de la demanda agregada (x) que se puede atribuir a las diferencias entre las instituciones y políticas del mercado de trabajo (z), se ha estimado el siguiente modelo dinámico basado en datos de panel:

$$\Delta\gamma_{it} = \alpha_0 + \gamma_0 \Delta\gamma_{it-1} + \sum_{z=1}^z \gamma_z \Delta\gamma_{it-1} (z_{it} - z) + \beta_0 \Delta x_{it} + \sum_{z=1}^z \beta_z \Delta x_{it} (z_{it} - z) + \sum_{z=1}^z \delta_z (z_{it} - z) + \eta_i + \varepsilon_{it}$$

donde las instituciones y las políticas están expresadas en forma de desviación con respecto a la media muestral; η representa un conjunto completo de variables ficticias de los países para tener en cuenta las tendencias específicas de los países; y ε es un término de error independiente. El coeficiente β_0 indica el efecto marginal medio que produce una perturbación de la producción en la variable del resultado de interés cuando las políticas y las instituciones se encuentran en su media muestral, mientras que γ_0 indica el nivel medio de persistencia de la variable del resultado de interés.

Medición del efecto producido por las perturbaciones de la demanda agregada en el paro y en los ingresos totales

El efecto que producen a medio plazo las perturbaciones de la demanda agregada en la tasa de paro y en los ingresos totales se puede medir en términos netos o brutos. El efecto neto, NB_{16} , es el efecto acumulado de una variación de la producción de un 1 por ciento en la variable examinada por medio de su diferencia durante los dieciséis primeros trimestres transcurridos desde la perturbación:

$$NB_{16} = \sum_{s=1}^{S=16} \beta_0 \gamma_0^{s-1} + \sum_{s=1}^{S=16} \sum_{z=1}^z \beta_z \gamma_z^{s-1} (z_i - z)$$

donde s es el número de trimestres transcurridos desde la perturbación de la producción y z es el conjunto de políticas e instituciones. El efecto acumulado de la diferencia indica el efecto neto en los niveles entre $t = t$ y $t = t + 16$. Por lo tanto, esta medida no tiene en cuenta la dinámica en el intervalo. El efecto bruto, GB_{16} , es el efecto medio de una variación de la producción de un 1 por ciento en la variable examinada por medio de su nivel en los dieciséis primeros trimestres transcurridos desde la perturbación:

$$GB_{16} = \sum_{s=1}^{S=16} \frac{(S-s)}{S} \beta_0 \gamma_0^{s-1} + \sum_{s=1}^{S=16} \sum_{z=1}^z \frac{(S-s)}{S} \beta_z \gamma_z^{s-1} (z_i - z)$$

La elasticidad bruta recoge no solo el efecto producido en el nivel de la variable examinada sino también el efecto producido durante todo el intervalo. Por lo tanto, esta medida tiene en cuenta las diferencias de dinámica y, como tal, proporciona una útil medida para analizar el coste social de las perturbaciones de la producción.

Se ha evaluado el efecto a medio plazo en i) el nivel medio de las políticas y de las instituciones dentro de cada país para obtener el efecto específico de los países (gráfico 2.10); ii) el nivel medio de las políticas y de las instituciones de la muestra para obtener el efecto medio y la variación del efecto medio después de aumentar en una desviación típica de cada vez una política o institución (gráfico 2.11).

Medición de la sensibilidad de la desigualdad de los ingresos a las perturbaciones de la demanda agregada

No es fácil disponer de datos comparables de series temporales que midan la desigualdad total de los ingresos de los participantes en la población activa. Por lo tanto, no es posible estimar el mismo modelo empírico para la desigualdad de los ingresos que para la tasa de paro y el logaritmo de los ingresos totales. Por lo tanto, las consecuencias de las perturbaciones de la producción para la distribución de los ingresos se han simulado utilizando las elasticidades del paro, de los ingresos y de los ingresos por trabajador con respecto a la producción, postulando unos supuestos específicos sobre el proceso de ajuste, como se explica detalladamente a continuación.

Primero se construyó una medida de referencia de la desigualdad total de los ingresos. Esta se puede construir utilizando datos microeconómicos o datos macroeconómicos. Aunque los datos microeconómicos generan estimaciones de la desigualdad más precisas, solo se dispone de datos microeconómicos de algunos de los países que se analizan aquí. Como lo que interesa no es presentar medidas de la desigualdad sino ilustrar simplemente cómo pueden afectar las diferencias entre los procesos de ajuste a la distribución total de los ingresos, las medidas de la desigualdad se construyeron basándose en datos agregados. Más concretamente, se utilizaron datos sobre los ingresos por deciles de los trabajadores ocupados para calcular índices de Gini aproximados de la desigualdad de los ingresos entre los ocupados. A continuación, siguiendo a Atkinson y Brandolini (2006), se convirtieron estos índices de Gini en índices globales que miden el grado de desigualdad de los ingresos entre los participantes en la población activa utilizando datos sobre las tasas de paro.

Para simular el efecto que producen las perturbaciones en la desigualdad de los ingresos de todos los participantes en la población activa, utilizando la medida de referencia de la desigualdad total de los ingresos y estimaciones de los efectos a medio plazo de las perturbaciones de la producción en el paro, en el empleo y en los ingresos por trabajador, hay que postular una serie de supuestos sobre el proceso de ajuste. Siguiendo a Bargain *et al.* (2011), se partió del supuesto de que las variaciones de los ingresos por trabajador varían como consecuencia de los ajustes del número medio de horas y/o de los salarios por hora, se distribuyen de una manera uniforme en la escala de los ingresos de los trabajadores ocupados, mientras que se supone que las variaciones del paro (empleo) se distribuyen aleatoriamente en esta escala. Se supuso, además, que los parados perciben unas prestaciones por desempleo iguales a la tasa bruta de sustitución de las prestaciones por desempleo de los trabajadores que tienen unos ingresos medianos. Se supuso que la renta de los trabajadores no ocupados es independiente de las perturbaciones de la producción.

de trabajo. Sin embargo, el papel de los cambios de las políticas y de las instituciones no es abrumadoramente positivo. Se predice que en alrededor de la mitad de los países de la muestra, los cambios de las políticas y de las instituciones han producido un efecto favorable en los resultados del mercado de trabajo, mientras que en la otra mitad es posible que esos cambios hayan empeorado las cosas. Dada la heterogeneidad de las reformas estructurales mostradas en el gráfico 2.5, este resultado difícilmente puede sorprender. Los países cuyas reformas estructurales contribuyeron a mejorar los resultados del mercado de trabajo en las tres dimensiones son Australia, Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Noruega, España, el Reino Unido y Estados Unidos.

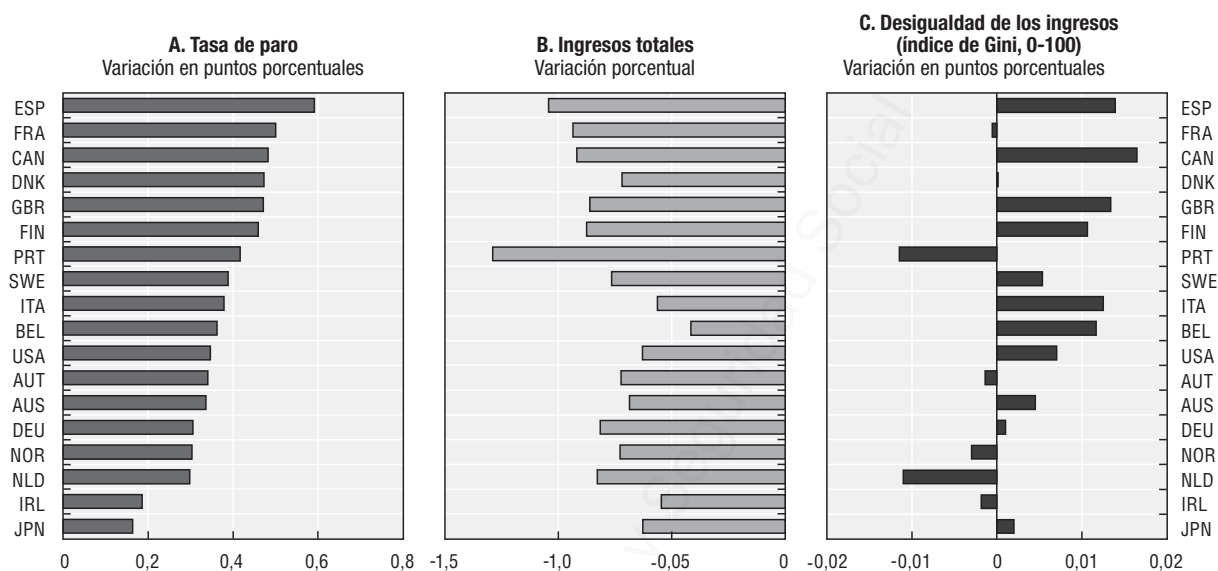
La influencia de las políticas y de las instituciones en la resistencia de los mercados de trabajo

Utilizando la misma base de datos que en el análisis de los resultados estructurales del mercado de trabajo, en este subapartado se examina la influencia de las políticas y de las instituciones en la resistencia de los mercados de trabajo centrando la atención en la sensibilidad de la tasa de paro, de los ingresos totales y de la desigualdad de los ingresos a las variaciones de la producción. Para ello, se ha estimado una serie de modelos dinámicos basados en datos de panel que especifican la variación de una variable dada del mercado de trabajo en función de su primer valor retardado, de la variación de la producción, de un conjunto de políticas e instituciones y de un conjunto de términos de interacción de las variables dependientes retardadas y de la variación de la producción con cada política o institución⁴⁴. En el análisis, se centra la atención en tres aspectos distintos de la resistencia de los mercados de trabajo, a saber, el efecto producido a medio plazo por una disminución de la demanda agregada de un 1 por ciento en i) la tasa de paro; ii) la renta total del trabajo; y iii) la des-

igualdad de los ingresos de los participantes en la población activa⁴⁵. Dado que el análisis considera dada la producción, no tiene en cuenta la influencia de las políticas e instituciones en la histéresis. En el recuadro 2.3, se expone detalladamente la metodología, mientras que en el gráfico 2.10 se presentan los principales resultados. Se pueden hacer las siguientes observaciones.

Gráfico 2.10. Aspectos de la resistencia de los mercados de trabajo por países

Efecto medio implícito de una disminución del PIB real de un 1 por ciento en los primeros dieciséis meses



Nota: Los países se han ordenado en sentido ascendente en función de la variación porcentual implícita de las tasas de paro.

Fuente: Estimaciones de la OCDE. Para todos los detalles sobre los resultados, véase el cuadro 2.A2.2 del anexo de este capítulo que solo se puede consultar en www.oecd.org/employment/outlook.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651275>

Las políticas y las instituciones explican las considerables diferencias que existen entre los países en lo que se refiere a la resistencia de los mercados de trabajo

- El efecto a medio plazo implícito de una disminución del PIB de un 1 por ciento en la *tasa de paro* da una idea del efecto que producen las perturbaciones de la producción en la tasa de paro ajustado para tener en cuenta la duración, ya que tiene en cuenta tanto los efectos de amplificación/atenuación, es decir, la respuesta contemporánea del paro a las perturbaciones de la producción, como los efectos de persistencia, es decir, el ritmo de ajuste hacia su tendencia a largo plazo (panel A). Se estima que el efecto medio que produce a medio plazo una disminución del PIB de un 1 por ciento en el paro es algo inferior a 0,5⁴⁶. Sin embargo, existen considerables diferencias entre los países: el efecto producido en el paro es casi cuatro veces mayor en el país en el que el paro ha sido tradicionalmente más alto (por ejemplo, España) que en el país en el que ha sido más bajo (por ejemplo, Japón).
- El efecto medio que produce a medio plazo una disminución del PIB de un 1 por ciento en los *ingresos totales* (panel B) recoge el efecto combinado que producen las perturbaciones en el empleo y en los ingresos por trabajador. Los resultados indican que el efecto a medio plazo oscila generalmente entre -1 y -0,5, salvo en Portugal, donde es de alrededor de -1,3, debido a que el grado de flexibilidad de los salarios tradicionalmente es alto en ese país y en Bélgica, donde es de alrededor de -0,4, lo cual implica que tanto el empleo como los ingresos por trabajador son relativamente insensibles a las variaciones del ciclo económico. La diferencia entre la ordenación de los países del panel B y la del panel A se debe a las diferencias que existen entre los países en lo que se refiere a la importancia de la sensibilidad de los ingresos por trabajador a las perturbacio-

nes de la producción (por ejemplo, el número medio de horas de trabajo y los salarios por hora) y a la participación en la población activa.

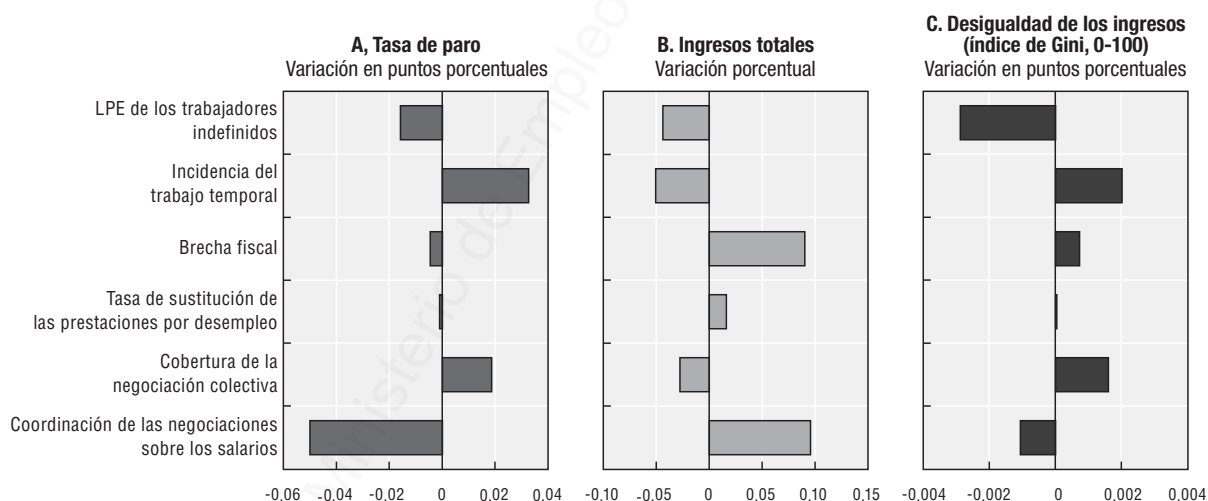
- Se ha simulado el efecto que produce una disminución del PIB de un 1 por ciento en la *desigualdad de los ingresos* postulando una serie de supuestos sobre el proceso de ajuste en relación con la distribución de los ingresos y suponiendo que los trabajadores parados perciben prestaciones por desempleo (véase el recuadro 2.3). Los resultados indican que una disminución de la producción aumenta la desigualdad de los ingresos en los países en los que predomina el efecto producido en el empleo, pero una disminución en los países en los que predomina el efecto producido en los ingresos por trabajador. Dadas las elasticidades estimadas de la producción, el efecto producido en el empleo es mayor cuanto menor es la generosidad de las prestaciones por desempleo⁴⁷.

La incidencia del trabajo temporal y la generosidad de las prestaciones por desempleo tienden a reducir la resistencia de los mercados de trabajo, mientras que la coordinación de la negociación colectiva pueden mejorarla

Las diferencias entre los países en lo que se refiere a los diferentes aspectos de la resistencia de los mercados de trabajo del gráfico 2.10 se deben enteramente a las diferencias entre sus marcos institucionales. El gráfico 2.11 da una idea de la influencia de determinadas políticas e instituciones en cada uno de los aspectos de la resistencia de los mercados de trabajo⁴⁸.

Gráfico 2.11. La influencia de las políticas y de las instituciones en la resistencia de los mercados de trabajo

Efecto implícito de una variación de una desviación típica de una política o de una institución en el efecto medio que produce en los dieciséis primeros trimestres una reducción del PIB de un 1 por ciento en el resultado del mercado de trabajo examinado



Fuente: Estimaciones de la OCDE. Véase el recuadro 2.3 y el cuadro 2.A2.3 del anexo de este capítulo que solo se puede consultar en www.oecd.org/employment/outlook.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651294>

- No parece que la *protección del empleo de los trabajadores indefinidos* tenga importantes consecuencias para la resistencia de los mercados de trabajo. Si acaso, atenúa el efecto negativo que produce a medio plazo una disminución del PIB de un 1 por ciento en el paro y en la desigualdad de los ingresos y refuerza el efecto que produce en los ingresos totales. Aunque tenga un leve tendencia (estadísticamente no significativa) a reducir la sensibilidad del paro y del empleo a las perturbaciones de la producción, sí aumenta la sensibilidad de los ingresos por trabajador a las perturbaciones de la producción, lo cual puede indicar que las empresas realizan más sus ajustes

por medio de las horas y de los salarios si el coste de realizarlos por medio del empleo aumenta. Sin embargo, el efecto directo que produce la protección del empleo en la sensibilidad de los diferentes resultados del mercado de trabajo puede no ser un indicador suficiente, ya que también podría tener efectos indirectos al fomentar el uso de los contratos temporales (véase más adelante).

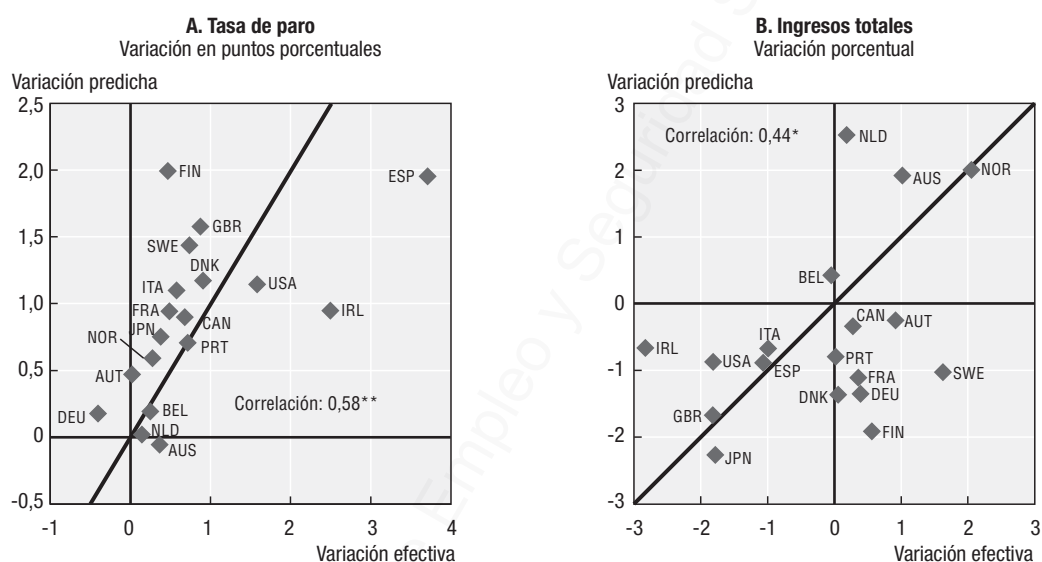
- La *proporción de trabajadores temporales* podría reflejar la influencia de la legislación sobre el uso de los contratos temporales, pero también el rigor de la protección del empleo de los trabajadores indefinidos, ya que esta última afecta a los incentivos para utilizar los contratos temporales (Blanchard y Landier, 2002; Boeri, 2011; Cahuc *et al.*, 2012)⁴⁹. Un aumento de la proporción de trabajadores temporales refuerza el efecto negativo que produce una disminución del PIB de un 1 por ciento en el paro y en la desigualdad de los ingresos a medio plazo (este último efecto se debe a la influencia positiva del trabajo temporal en la elasticidad del empleo con respecto a la producción). No afecta a la sensibilidad de la renta total del trabajo, ya que su tendencia a aumentar la sensibilidad del empleo es contrarrestada en parte por una reducción de la sensibilidad de los ingresos por trabajador.
- La *brecha fiscal* no afecta a ninguno de los aspectos de la resistencia de los mercados de trabajo que se examinan aquí. Sin embargo, sí tiene importantes consecuencias para el perfil temporal de la respuesta de los mercados de trabajo a las perturbaciones, ya que reduce la sensibilidad contemporánea de los ingresos y del empleo a las perturbaciones de la producción, aumentando al mismo tiempo su persistencia (efecto que no se describe aquí).
- La *tasa media de sustitución de las prestaciones por desempleo* reduce la resistencia de los mercados de trabajo en lo que se refiere a los ingresos totales (es decir, manteniéndose todo lo demás constante, una tasa más alta va acompañada de una disminución mayor de los ingresos en respuesta a una perturbación negativa de la producción) y a la desigualdad de los ingresos (pero este efecto es pequeño). Eso se debe a que la tasa media de sustitución produce un efecto positivo en la persistencia del empleo (y, por lo tanto, en la persistencia de los ingresos totales), lo cual probablemente se deba a la influencia de las prestaciones por desempleo en la intensidad de búsqueda de empleo o en los salarios de reserva. Sin embargo, estos efectos son pequeños.
- La *cobertura de la negociación colectiva* no afecta a ninguna de las tres medidas de la resistencia de los mercados de trabajo. Sin embargo, existen algunas pruebas de que afecta al perfil temporal de la respuesta de la desigualdad de los ingresos, ya que aumenta la sensibilidad del empleo a las perturbaciones contemporáneas y reduce la persistencia del empleo.
- El grado de *coordinación* de la negociación colectiva sobre los salarios influye positivamente en los tres aspectos de la resistencia de los mercados de trabajo⁵⁰. En los tres casos, esta influencia positiva se debe al papel de la coordinación de las negociaciones sobre los salarios en el empleo. La coordinación reduce el efecto directo que producen las perturbaciones de la producción en el empleo, pero aumenta algo la persistencia. Como el efecto directo es mayor que el efecto de persistencia, produce un efecto positivo en las tres medidas de la resistencia de los mercados de trabajo que se examinan aquí. Eso induce a pensar que la coordinación de las negociaciones sobre los salarios puede contribuir a preservar el empleo cuando hay perturbaciones negativas de la producción al aumentar la capacidad de las empresas para atesorar trabajadores o al aumentar la flexibilidad de los salarios. Como las estimaciones no sugieren que la coordinación influya en la sensibilidad de los ingresos por trabajador, lo más probable es que se deba a un aumento de la capacidad para atesorar trabajo⁵¹.

¿En qué medida se puede utilizar el modelo dinámico basado en datos de panel para predecir la evolución de la tasa de paro y de los ingresos en los distintos países a partir del cuarto trimestre de 2007? Se puede obtener una primera indicación comparando el efecto medio efectivo producido en cada resultado del mercado de trabajo entre el cuarto trimestre de 2004 y el cuarto trimestre de 2011 con el efecto medio predicho fuera de la muestra de un modelo empírico basado en los datos anteriores al cuarto trimestre de 2007 (gráfico 2.12). Las correlaciones entre los efectos efectivos y los efectos predichos son positivas y estadísticamente significativas tanto en el caso de la tasa de paro como en el de los ingresos totales⁵². En la mayoría de los países de la OCDE en los que la tasa de paro experimentó un aumento medio en los cuatro años posteriores al cuarto trimestre de 2007, el modelo tiende a sobreestimar el aumento medio de la tasa de paro, lo cual induce a pensar que el aumento efectivo del paro en relación con la evolución de la producción fue menor de lo que lleva-

rían a esperar las pautas históricas (en el caso de los países situados por encima de la recta de 45 grados). Sin embargo, el modelo empírico subestima significativamente la tasa de paro en el caso de España y de Irlanda y, en menor medida, también en el caso de Estados Unidos. Por lo que se refiere a los ingresos, la pauta es más o menos similar. El efecto efectivo producido en los ingresos durante los cuatro años posteriores al cuarto trimestre de 2007 tendió a ser más positivo/menos negativo en la mayoría de los países de la OCDE, lo cual constituye una prueba más de que los costes sociales de la crisis financiera mundial posiblemente han sido menores de lo que llevarían a esperar las pautas históricas. Australia, Bélgica, Irlanda, los Países Bajos y Estados Unidos son las principales excepciones: la variación efectiva de los ingresos es menos positiva que la predicha en el caso de Australia y los Países Bajos y más negativa en el de Irlanda y Estados Unidos⁵³.

Gráfico 2.12. Comparación entre la evolución efectiva del paro y de los ingresos y la evolución predicha por países

Variación media predicha y efectiva de la variable examinada entre el cuarto trimestre de 2007 y el cuarto trimestre de 2011



**, *: estadísticamente significativo al nivel del 5 y el 10 por ciento, respectivamente.

Fuente: Estimaciones de la OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651313>

Aunque los modelos dinámicos basados en datos de panel permiten explicar una parte considerable de las diferencias entre las pautas de ajuste del mercado de trabajo de los distintos países, la presencia de considerables errores de predicción en el caso de algunos países lleva a preguntarse qué explica, aparte de la evolución de la producción durante la crisis y de los marcos de política estructurales anteriores a la crisis, la ruptura con la experiencia histórica. A continuación, se analizan tres factores fundamentales:

- El análisis no tiene en cuenta *todas* las reformas de las políticas y de las instituciones que se llevaron a cabo durante el periodo anterior a la crisis financiera mundial, aunque estas reformas tuvieran importantes consecuencias para la resistencia de los mercados de trabajo (véase el apartado 1). Uno de los cambios importantes que no recoge el análisis es la aplicación progresiva de estrategias de activación en muchos países de la OCDE. No solo es probable que estas estrategias hayan contribuido a lograr unas tasas de paro históricamente bajas al comienzo de la crisis sino que también es probable que hayan ayudado a los trabajadores que perdieron el empleo a volver a trabajar antes durante la crisis. Este factor podría ser especialmente relevante en la explicación de los errores de predicción de países como Alemania, Suecia y el Reino Unido. El motivo por el

que no se tienen en cuenta directamente las políticas activas del mercado de trabajo en el análisis se halla en que las medidas de la intensidad de estas políticas tienden a ser muy sensibles al ciclo económico. Otras importantes reformas de las políticas y de las instituciones que no se tienen en cuenta en el presente análisis, pero que pueden ser importantes para la resistencia de los mercados de trabajo, son las reformas que han aumentado la flexibilidad de las horas de trabajo y de los salarios.

- El análisis tampoco tiene en cuenta las medidas adoptadas por los poderes públicos desde el comienzo de la crisis financiera mundial. La crisis y la necesidad posterior de adoptar medidas de consolidación fiscal han sido importantes catalizadores de las reformas estructurales, sobre todo en los países en los que más necesarias eran éstas. Se han llevado a cabo importantes reformas estructurales en la mayoría de las áreas de la política del mercado de trabajo. Por ejemplo, la protección del empleo de los trabajadores que tienen un contrato indefinido se ha reducido en Grecia, Portugal y España. La negociación colectiva se ha descentralizado en algunos países como Italia, Finlandia y España, aumentando las posibilidades de las empresas de descolgarse de los convenios colectivos o de llegar a acuerdos de empresa. Por otra parte, la inmensa mayoría de los países de la OCDE ha adoptado una o varias medidas temporales en respuesta a la crisis en un intento de reducir sus costes sociales (OCDE, 2009, 2010, 2011). Las medidas más comunes a todos los países y que es probable que hayan contribuido a la resistencia de los mercados de trabajo son la dedicación de mayores recursos a la ayuda para la búsqueda de empleo y la introducción de programas de reducción del tiempo de trabajo o la expansión de los ya existentes. La contribución de los programas de reducción del tiempo de trabajo a la preservación del empleo ha sido especialmente importante en algunos países como Alemania, Italia y Japón (Hijzen y Venn, 2010; OCDE, 2012a).
- El análisis macroeconómico no tiene en cuenta las diferencias en lo que se refiere a la distribución de las perturbaciones entre las empresas o en lo que se refiere a la composición de las empresas. En la medida en que las empresas no se ajustan todas ellas del mismo modo a las perturbaciones, las diferencias entre los países en lo que se refiere al ajuste del mercado de trabajo pueden deberse no solo a las diferencias entre sus marcos institucionales sino también a las diferencias en cuanto a la distribución de las perturbaciones entre las empresas y a la composición de las empresas. Por ejemplo, en Alemania y Japón la mayor parte de la disminución que experimentó la demanda de producción durante la crisis se concentró en la industria manufacturera, mientras que en algunos países como Irlanda, España y Estados Unidos afectó especialmente al sector de la construcción. Dado que el capital humano específico de la empresa tiende a ser menos importante en la construcción que en la industria manufacturera, las empresas de la construcción tienden a ajustar su cantidad de trabajo más deprisa cuando disminuye la demanda de producción. Como consecuencia, las diferencias entre los países en lo que se refiere a la distribución de las perturbaciones de la demanda podrían explicar algunas de las diferencias observadas entre las pautas agregadas de ajuste del mercado de trabajo de los distintos países⁵⁴. Dado el carácter específico de la crisis de los tres países en los que se observaron grandes errores de predicción, estas diferencias podrían ser una parte importante de la explicación. Esta cuestión se analiza detalladamente en el apartado 3.

La influencia de las políticas y de las instituciones en los buenos resultados generales del mercado de trabajo

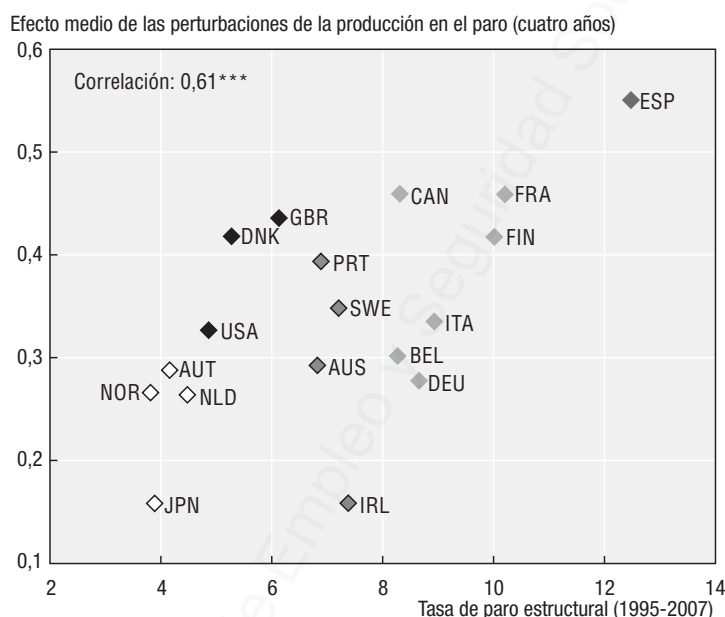
Los países que tenían una tasa de paro más baja antes de la crisis también tendieron a ser los países en los que menos aumentó el paro durante las recesiones económicas

Una cuestión fundamental es saber en qué medida las políticas y las instituciones que son propicias para obtener unos buenos resultados estructurales en el mercado de trabajo también favorecen su resistencia. Aunque se trata de una compleja cuestión, un punto de partida lógico es relacionar los resultados estructurales del mercado de trabajo anteriores a la crisis con su evolución durante la crisis y durante la recuperación. Es lo que se hace en el gráfico 2.13, que relaciona la tasa media de paro de 1995-2007, es decir, una medida simple de la tasa de paro estructural, con la sensibilidad (elasticidad) de la tasa de paro a las perturbaciones de la producción, es decir, el efecto implícito que produce en el empleo una disminución del PIB de un 1 por ciento. Se utilizan estas elasticidades a

medio plazo en lugar de la evolución efectiva del paro, porque tienen en cuenta las diferencias de magnitud de la disminución de la demanda agregada. La principal conclusión que se puede extraer del gráfico 2.13 es que los países que tuvieron una baja tasa de paro estructural durante el periodo 1995-2007 también parece que tuvieron unos mercados de trabajo relativamente resistentes en lo que se refiere al paro, como lo demuestra la gran y significativa correlación positiva entre las dos medidas del gráfico 2.13⁵⁵. Estos resultados podrían indicar que las políticas y las instituciones que son propicias para obtener unos buenos resultados estructurales en el mercado de trabajo también son buenas para la resistencia de los mercados de trabajo.

Gráfico 2.13. Lograr buenos resultados en los mercados de trabajo a lo largo del ciclo económico

Comparación entre los resultados del paro estructural y la resistencia de los mercados de trabajo (medidos por medio del paro)



***: estadísticamente significativo al nivel del 1 por ciento.

Nota: Las tasas de paro estructural se han calculado ajustando la tasa de paro para tener en cuenta la fase del ciclo económico. El efecto medio de una perturbación de la producción en el paro se ha calculado como en el gráfico 2.10. Véase el recuadro 2.3 para los detalles.

Fuente: Estimaciones de la OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651332>

El gráfico 2.13 se puede utilizar no solo para examinar la correlación entre los resultados del paro estructural y del paro cíclico sino también para identificar los diferentes grupos de países⁵⁶. Se han identificado cinco grupos con la ayuda del análisis de conglomerados. El primero, formado por Austria, Japón, los Países Bajos y Noruega, obtiene buenos resultados en lo que se refiere tanto al paro estructural como a la resistencia del mercado de trabajo. El segundo grupo de países tiene bajos niveles de paro estructural y un nivel moderado de volatilidad. Este grupo está formado por Dinamarca, el Reino Unido y Estados Unidos, economías todas ellas en las que el nivel de flexibilidad del mercado de trabajo es alto. El tercer grupo de países combina la resistencia de los mercados de trabajo con unos niveles moderados de paro estructural. Este grupo está formado por un conjunto muy diverso de países: Australia, Irlanda, Portugal y Suecia. El cuarto grupo de países tiende a tener unos niveles de resistencia similares a los del segundo y el tercero, pero un nivel más alto de paro estructural. Este grupo está formado por Bélgica, Canadá, Francia, Italia, Alemania y Finlandia. España se diferencia de los demás grupos en que tiene tanto unos niveles relativamente altos de paro

estructural como unos bajos niveles de resistencia del mercado de trabajo. Aunque la definición precisa de los grupos de países solo debe considerarse a modo de sugerencia, ya que la clasificación es sensible a la definición de resultados estructurales y cíclicos del mercado de trabajo, así como a la aplicación estadística del análisis de conglomerados, el contraste entre el segundo grupo y el tercero induce a pensar que puede haber disyuntivas potencialmente interesantes entre las políticas que mejoran los resultados estructurales y las políticas que mejoran la resistencia de los mercados de trabajo.

3. Análisis microeconómico de la influencia de las políticas estructurales y de las instituciones en la resistencia de los mercados de trabajo

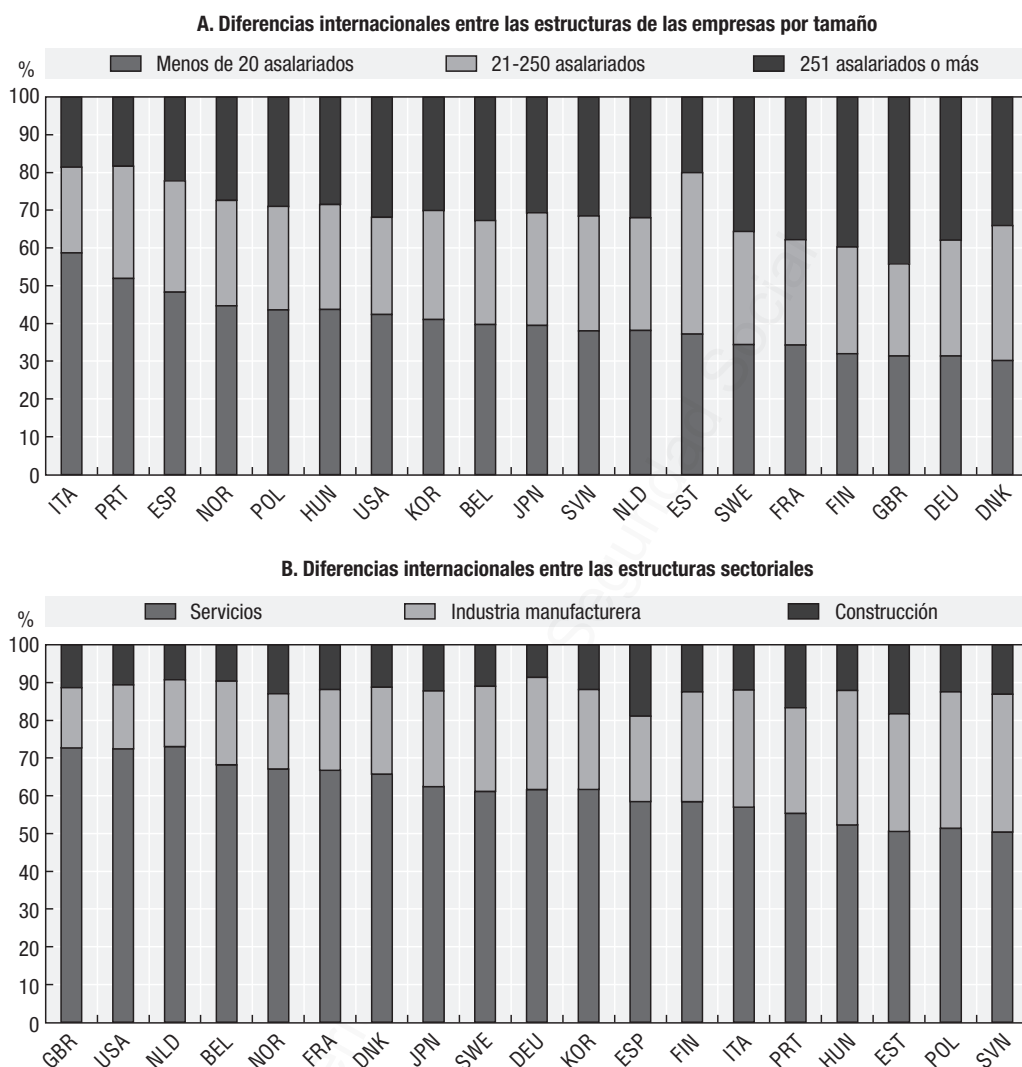
En este apartado, se presenta un análisis más detallado de la influencia de las políticas y de las instituciones en la resistencia de los mercados de trabajo realizado a partir de *datos comparables de empresas* de 19 países de la OCDE correspondientes al periodo comprendido entre 1993 y 2009⁵⁷. El principal objetivo de este análisis es evaluar la contribución de las instituciones y de las políticas a atenuar el efecto producido por la crisis en los resultados de los mercados de trabajo, teniendo en cuenta al mismo tiempo las diferencias existentes entre los países en lo que se refiere a la distribución de las perturbaciones y a la estructura económica. El análisis consta de tres partes. En primer lugar, se describen detalladamente las diferencias entre las estructuras económicas de los países (llamada “heterogeneidad de las estructuras” y medida por medio de las proporciones de empleo); la distribución de las perturbaciones de la producción entre los diferentes tipos de empresas (llamada “heterogeneidad de las perturbaciones” y medida por medio de la tasa de crecimiento de la producción de cada tipo de empresa); y la sensibilidad del factor trabajo a las perturbaciones de la producción (llamada “heterogeneidad de las respuestas” y medida por medio de la elasticidad de cada tipo de empresa con respecto a la producción). Se utilizan métodos de descomposición de la varianza para evaluar la contribución relativa de cada fuente de heterogeneidad a la explicación de las diferencias entre los países en lo que se refiere a los resultados agregados del mercado de trabajo entre 2008 y 2009. La proporción de estas diferencias que se puede atribuir a la heterogeneidad de las respuestas se interpreta como el límite superior del papel potencial de las políticas y de las instituciones⁵⁸. En segundo lugar, se analiza la influencia de determinadas políticas e instituciones en la heterogeneidad de las respuestas relacionando las diferencias internacionales en lo que se refiere a la sensibilidad de la utilización del factor trabajo a las perturbaciones de la producción con las diferencias entre los marcos institucionales, teniendo en cuenta al mismo tiempo los efectos de la heterogeneidad de las perturbaciones y de las estructuras. En el análisis, se considera la protección del empleo, la incidencia del trabajo temporal y la negociación colectiva de los salarios. En tercer lugar, se evalúan las consecuencias del modo en que las empresas realizan los ajustes en respuesta a las perturbaciones para diferentes aspectos del bienestar de los trabajadores utilizando métodos de microsimulación, en consonancia con el enfoque que se ha adoptado en este capítulo, que consiste en analizar los mercados de trabajo desde el punto de vista del bienestar. En el análisis, se consideran dos dimensiones del bienestar de los trabajadores: la renta media de los hogares y la desigualdad de la renta. Los efectos producidos en la renta se calculan tanto en términos de mercado como en términos netos, es decir, antes y después de tener en cuenta los impuestos y las prestaciones.

La importancia relativa de la heterogeneidad de las estructuras, de las perturbaciones y de las respuestas para el ajuste de la utilización del factor trabajo

La heterogeneidad existente en cada país se recoge estratificando la base de datos de acuerdo con dos dimensiones fundamentales: el *tamaño de la empresa* (pequeña, mediana y grande) y la *rama de actividad* (construcción, industria manufacturera y servicios)⁵⁹. Aunque el uso de estos grupos no tenga en cuenta algunas diferencias entre las empresas de cada grupo en lo que se refiere al ajuste del factor trabajo, es más fácil para poner de relieve los principales mensajes del análisis descriptivo. Para realizar el análisis econométrico de las políticas y de las instituciones, que se presenta en el siguiente subapartado, se utilizaron grupos más detallados de tamaños y ramas de actividad. Antes de analizar los resultados de la descomposición, se describe el grado de heterogeneidad observado entre los países en cada una de estas tres dimensiones.

Gráfico 2.14. Diferencias entre las estructuras económicas de los países (“heterogeneidad de las estructuras”)

Porcentaje de asalariados, 2008



Fuente: Cálculos realizados por la OCDE a partir de las bases de datos SDBS, STAN y EFT. Véase P. Gal, A. Hijzen y Z. Wolf (2012); “The Role of Institutions and Firm Heterogeneity for Labour Market Adjustment: Cross-country Firm-level Evidence”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, OECD Publishing, París, de próxima aparición, para los detalles.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651351>

Las diferencias de ajuste del factor trabajo se deben a la heterogeneidad de las estructuras, de las perturbaciones y de las respuestas

El gráfico 2.14 describe brevemente la importancia de las diferencias entre las estructuras económicas de los países en lo que se refiere al tamaño y a la rama de actividad de las empresas en 2008.

- *Tamaño de las empresas (panel A).* Las pequeñas empresas de menos de 20 asalariados representaban más de la mitad del nivel total de empleo en algunos países como Italia y Portugal, mientras que representaban menos de un tercio del empleo en Dinamarca, Finlandia, Alemania y el Reino Unido. En cambio, las grandes empresas, que son las de más de 250 asalariados,

representaban menos de un 20 por ciento del empleo en Italia y Portugal, mientras que representaban alrededor de un 40 por ciento del empleo en Finlandia, Francia, Alemania y el Reino Unido.

- *Ramas de actividad (panel B).* En 2008, la construcción representaba más del 15 por ciento del empleo en Estonia, Portugal y España, países en los que el efecto producido por la crisis en el paro tendió a ser relativamente grande, mientras que representaba menos de un 10 por ciento en los países como Bélgica, Alemania y los Países Bajos, en los que el efecto producido en el paro fue relativamente pequeño. La industria manufacturera representaba más de un tercio del empleo en los países de Europa central y oriental, alrededor de un 30 por ciento en Finlandia, Alemania e Italia y menos de un 20 por ciento en los Países Bajos, Noruega, el Reino Unido y Estados Unidos. Los servicios representaban más de un 70 por ciento del empleo en los Países Bajos, el Reino Unido y Estados Unidos, mientras que representaba menos de la mitad del empleo en los países de Europa central y oriental.

El gráfico 2.15 muestra el grado de heterogeneidad de las perturbaciones centrando la atención en la disminución que experimentó la demanda de producción entre 2008 y 2009 en los diferentes países según el tamaño y la rama de actividad de las empresas. Dado que las diferencias entre los países en lo que se refiere a la disminución que experimentó el PIB durante la crisis financiera mundial ya se han analizado en el apartado 1, aquí se centra la atención en la diferencia en cuanto a la distribución de las perturbaciones entre los distintos tipos de empresas dentro de los países⁶⁰.

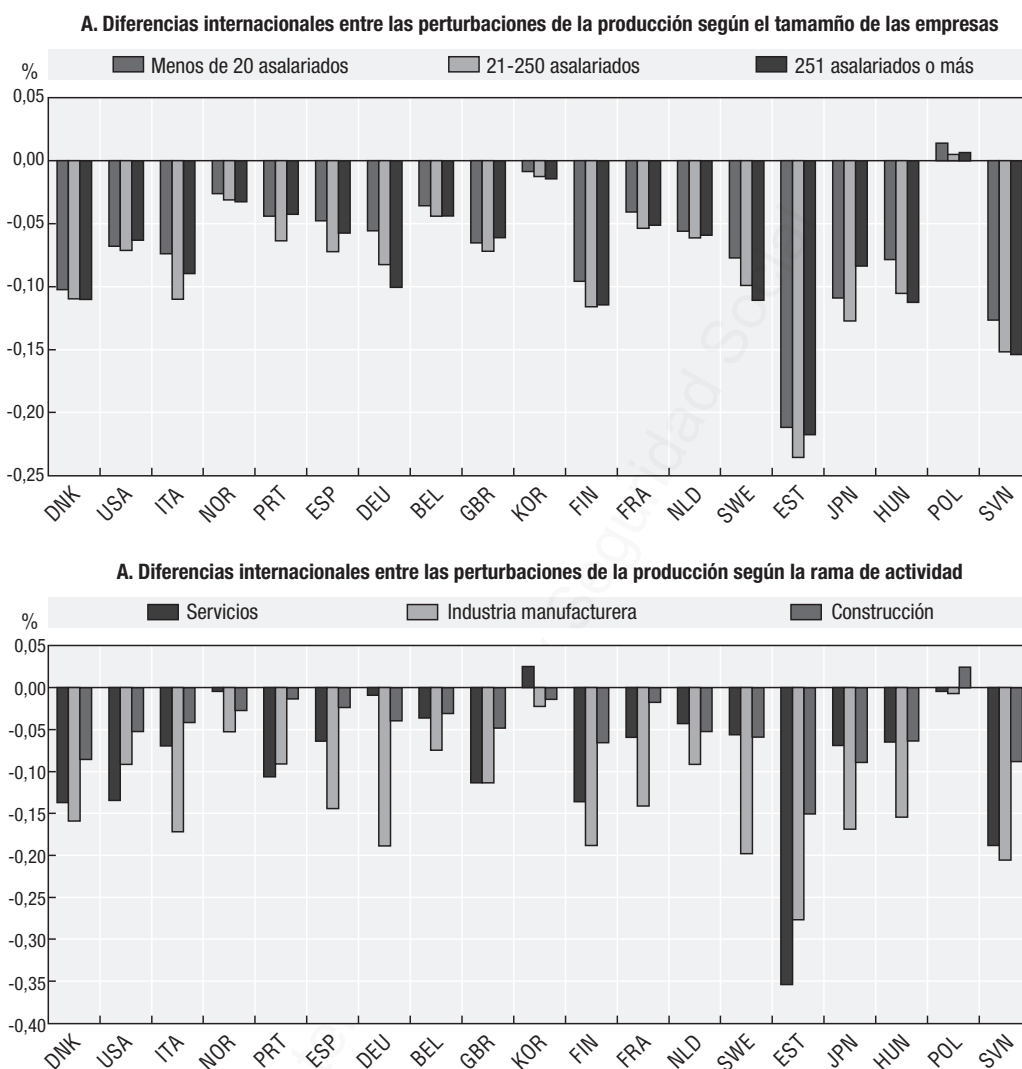
- *Tamaño de las empresas (panel A).* En la mayoría de las empresas, la disminución de la producción afectó desproporcionadamente a las medianas empresas. En algunos países, entre los que se encuentran Alemania, Hungría y Suecia, la disminución de la producción se concentró en las grandes empresas, lo cual está en consonancia con otros datos de Alemania, según los cuales las perturbaciones negativas de la producción se concentraron en las grandes empresas de exportación (Möller, 2010). Las pequeñas empresas fueron las menos afectadas en la inmensa mayoría de los países.
- *Rama de actividad (panel B).* En la inmensa mayoría de los países, la rama de actividad más afectada fue la industria manufacturera. Este efecto desproporcionado es especialmente llamativo en Alemania, donde la producción disminuyó casi un 20 por ciento en esa rama de actividad, pero menos de un 5 por ciento en cualquiera de las demás. Otros países en los que la disminución de la producción de la industria manufacturera fue al menos el doble de la disminución registrada en cualquiera de las demás ramas de actividad son Francia, Hungría, Italia, España y Suecia. En algunos países, la disminución de la producción se concentró en la construcción; entre ellos se encuentran Estonia, Portugal y Estados Unidos, países todos ellos en los que la respuesta del paro a la crisis fue superior a la media.

El gráfico 2.16 muestra la sensibilidad del factor trabajo a las perturbaciones de la producción por medio de las elasticidades del empleo y de los ingresos por trabajador con respecto a la producción en los distintos países según la rama de actividad y el tamaño de las empresas⁶¹.

- *Países (panel A).* En el promedio de los países, las elasticidades del empleo y de los ingresos por trabajador son bastante parecidas; la sensibilidad del empleo a las perturbaciones de la producción es algo mayor que la de los ingresos por trabajador (primera columna de la derecha). Eso significa que, al menos desde el punto de vista de las medias internacionales, los ajustes contemporáneos en el margen *extensivo* (por ejemplo, el empleo) y en el margen *intensivo* (por ejemplo, el número medio de horas trabajadas y los salarios) a las perturbaciones de la producción representan aproximadamente la misma proporción del ajuste total de los costes laborales. Sin embargo, existe considerable heterogeneidad entre los países en lo que se refiere a la sensibilidad del factor trabajo; hay una correlación negativa significativa entre la elasticidad del empleo y la de los ingresos por trabajador con respecto a la producción. Eso significa que las empresas que ajustan más deprisa el empleo tienden a realizar menos ajustes en el margen intensivo. Los países en los que es mayor la elasticidad contemporánea del empleo con respecto a la producción son Dinamarca y Estados Unidos, mientras que los países en los que es menor son los países de Europa central y oriental y Japón. Hungría, Japón y Polonia son los países en los que mayor es la elasticidad de los ingresos por trabajador, mientras que Italia, Portugal y España son los países en los que menor es.

Gráfico 2.15. Diferencias entre los países en lo que se refiere a las perturbaciones de la producción en los grupos definidos por ramas de actividad y por tamaño de las empresas (“heterogeneidad de las perturbaciones”)

Variación porcentual de la producción real, 2008-09



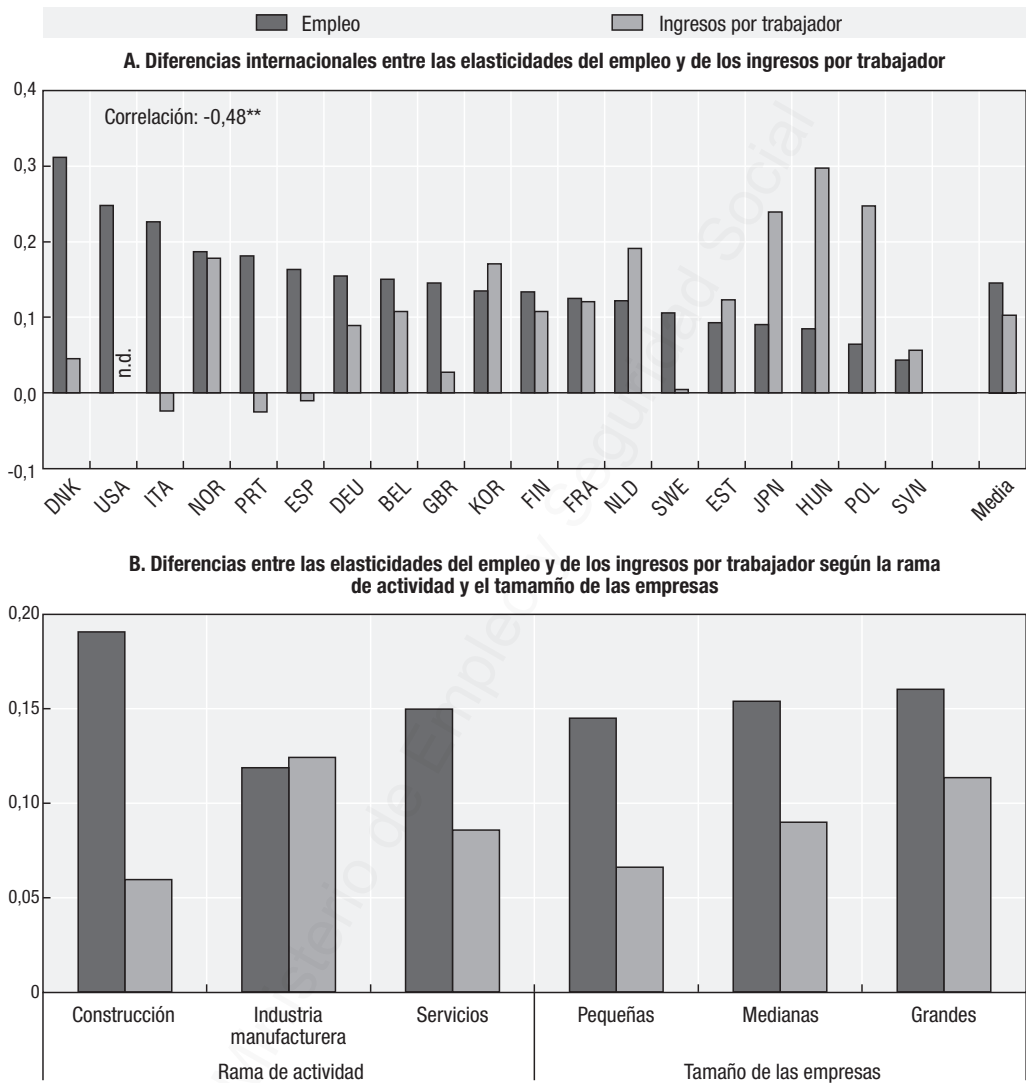
Fuente: Cálculos realizados por la OCDE a partir de las bases de datos EFT, ORBIS, SDBS y STAN. Véase P. Gal, A. Hijzen y Z. Wolf (2012); “The Role of Institutions and Firm Heterogeneity for Labour Market Adjustment: Cross-country Firm-level Evidence”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, OECD Publishing, París, de próxima aparición, para los detalles.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651370>

- **Ramas de actividad (panel B).** La rama de actividad en la que mayor es la sensibilidad del empleo a la producción es la construcción y la rama de actividad en la que es menor es la industria manufacturera, mientras que la rama de actividad en la que mayor es la sensibilidad de los ingresos por trabajador es la industria manufacturera y la rama de actividad en la que es menor es la construcción. Las diferencias entre las elasticidades estimadas son cualitativamente grandes: la elasticidad del empleo (ingresos por trabajador) es alrededor del doble de grande (pequeña) en la construcción que en la industria manufacturera. Es probable que estas diferencias se deban a que las tecnologías de producción son distintas desde el punto de vista de la importancia del capital humano específico de la empresa (por ejemplo, la industria manufacturera) y de la flexibilidad estacional

(construcción), lo que puede hacer que existan grandes diferencias en lo que se refiere a la composición de la población trabajadora por niveles de cualificación y a la incidencia de los contratos de trabajo atípicos.

Gráfico 2.16. Diferencias entre los países en lo que se refiere a la sensibilidad de la utilización del factor trabajo a las perturbaciones de la producción según la rama de actividad y el tamaño de las empresas (“heterogeneidad de las respuestas”)



n.d.: No disponible.

** : Estadísticamente significativo al nivel del 5 por ciento.

Fuente: Estimaciones realizadas por la OCDE a partir de la base de datos ORBIS. Véase P. Gal, A. Hijzen y Z. Wolf (2012); “The Role of Institutions and Firm Heterogeneity for Labour Market Adjustment: Cross-country Firm-level Evidence”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, OECD Publishing, París, de próxima aparición, para los detalles. StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651389>

- *Tamaño de las empresas (panel B).* Las diferencias de sensibilidad del factor trabajo entre los grupos de empresas según su tamaño son menores que las diferencias según la rama de actividad. Según el gráfico, la sensibilidad tanto del empleo como de los ingresos por trabajador a la producción aumenta conforme mayor es el tamaño de la empresa. Esta observación está en contra-

dicción con la idea tradicional de que el empleo de las pequeñas empresas es más sensible a las perturbaciones de la producción que el de las grandes, ya que las primeras tienen más dificultades para atesorar trabajo durante los periodos de débil demanda de producción debido a las restricciones financieras (Sharpe, 1994)⁶². Según este argumento, la sensibilidad tanto del empleo como de los ingresos por trabajador a la producción debería disminuir conforme mayor es el tamaño⁶³. Sin embargo, la idea tradicional de que las pequeñas empresas atesoran menos trabajo durante una recesión ha sido puesta en cuestión recientemente por Moscarini y Postel-Vinay (2011), que sostienen que las grandes empresas tienen menos incentivos para retener a los trabajadores durante las recesiones porque tienden a ser más productivas y a ofrecer unos salarios más altos, por lo que tienen más facilidad para reclutar nuevos trabajadores durante las recuperaciones⁶⁴. Este argumento es coherente, en principio, con la relación positiva observada entre la sensibilidad del empleo y el tamaño de la empresa, pero no explica la relación positiva entre los ingresos por trabajador y el tamaño de la empresa⁶⁵.

El análisis anterior muestra que existen importantes diferencias entre los países en lo que se refiere a la composición de las empresas, a la distribución de las perturbaciones y a la sensibilidad de la utilización del factor trabajo en las distintas empresas. Eso induce a pensar que la explicación de la heterogeneidad de las estructuras y de las perturbaciones puede ser importante para comprender el efecto agregado producido por la crisis financiera mundial en el mercado de trabajo.

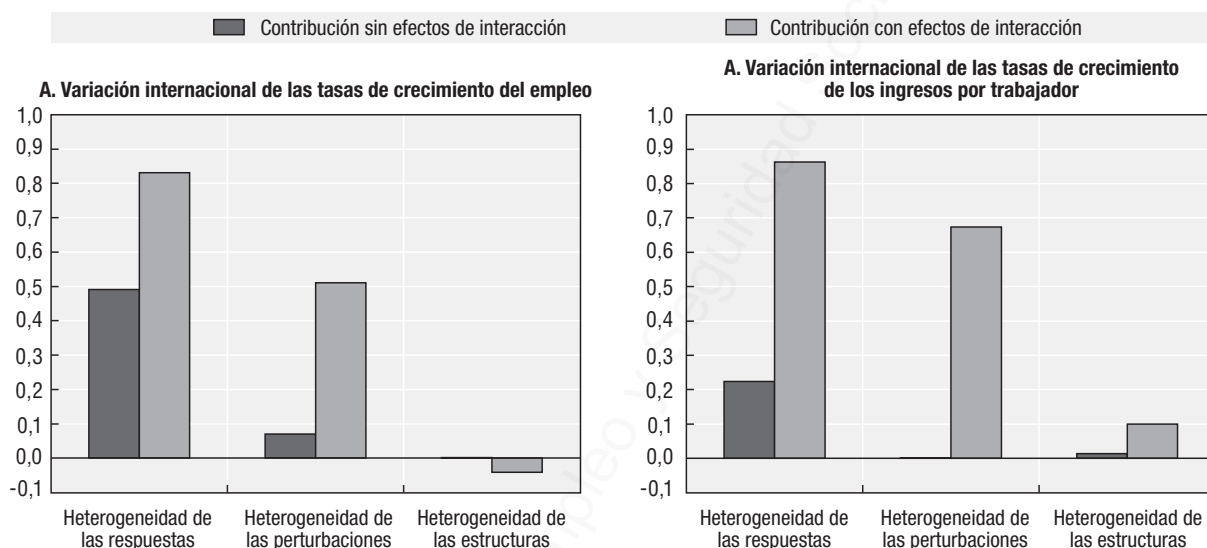
Las políticas y las instituciones pueden desempeñar un importante papel en la explicación de las diferencias entre los efectos producidos por la crisis en los mercados de trabajo de los distintos países

Para examinar la influencia de la heterogeneidad de las estructuras, de las perturbaciones y de las respuestas en la forma en que ha afectado la crisis financiera mundial a los mercados de trabajo, se han descompuesto las diferencias entre las dinámicas agregadas de los mercados de trabajo de los distintos países entre 2008 y 2009 en componentes que se pueden atribuir a las diferentes fuentes de heterogeneidad. Se ha calculado la contribución de cada una de estas fuentes a la varianza total tanto con efectos de interacción como sin ellos. La contribución de una de las fuentes de heterogeneidad *sin* efectos de interacción se ha evaluado a partir de la varianza que permanece después de “neutralizar” las otras dos fuentes de heterogeneidad. Por ejemplo, en el caso de la heterogeneidad de las respuestas, eso implica calcular qué parte de la varianza entre los países es explicada una vez que se fijan las perturbaciones y las proporciones de empleo en sus valores medios en los distintos países. La ventaja de medir la contribución de una fuente específica de heterogeneidad de esta forma se halla en que se puede atribuir exclusivamente a una única fuente. Sin embargo, el inconveniente de no tener en cuenta el papel de los efectos de interacción es que se queda sin explicar una parte potencialmente importante de las diferencias entre los países. La contribución de una de las fuentes de heterogeneidad *con* efectos de interacción se ha obtenido evaluando su contribución a la varianza total sin neutralización de las otras dos fuentes de heterogeneidad. Por ejemplo, en el caso de la heterogeneidad de las respuestas, su contribución a la varianza total se ha calculado utilizando los valores efectivos de las perturbaciones y de las proporciones de empleo. El inconveniente de esta medida es que no se pueden atribuir los efectos de interacción a una única fuente de heterogeneidad⁶⁶. La importancia de los términos de interacción da una idea del valor añadido de la utilización de información desagregada para explicar la dinámica agregada del mercado de trabajo⁶⁷.

El gráfico 2.17 muestra los resultados de las descomposiciones. Parece que la heterogeneidad de las respuestas es el factor más importante en la explicación de las diferencias entre los países en lo que se refiere a la evolución del empleo y de los ingresos por trabajador durante la crisis. Explica alrededor de un 50 por ciento de las diferencias internacionales entre los niveles de empleo y un 20 por ciento de las diferencias entre los ingresos por trabajador cuando no se tienen en cuenta los efectos de interacción. Cuando se tienen en cuenta, su contribución aumenta a más de un 80 por ciento de las diferencias internacionales en lo que se refiere a la evolución tanto del empleo como de los ingresos por trabajador. La heterogeneidad de las perturbaciones sin efectos de interacción explica menos de un 10 por ciento de las diferencias internacionales en lo que se refiere al empleo y apenas nada de las diferencias de ingresos por trabajador. Cuando se tienen en cuenta los efectos de interacción, la heterogeneidad de las perturbaciones explica un 50 por ciento de las diferencias entre los países en lo que se refiere al empleo y casi un 70 por ciento de las diferencias de ingresos

por trabajador. El papel de la heterogeneidad de las estructuras es insignificante, independientemente de que se tengan en cuenta o no los efectos de interacción. Los resultados permiten hacer dos observaciones fundamentales. En primer lugar, la importancia relativa de la heterogeneidad de las respuestas sugiere que las diferencias entre los países en lo que se refiere a las políticas y a las instituciones explican una parte potencialmente grande de sus diferencias en cuanto a la dinámica agregada del mercado de trabajo durante la crisis. En segundo lugar, la utilización de información desagregada puede contribuir considerablemente a explicar mejor las diferencias entre las dinámicas agregadas del mercado de trabajo, como lo muestra claramente la proporción de la varianza internacional que se puede atribuir al papel de los efectos de interacción en las distintas dimensiones de la heterogeneidad.

Gráfico 2.17. Descomposición de las diferencias entre los países en lo que se refiere al ajuste del mercado de trabajo durante la crisis, 2008-09



Fuente: Estimaciones realizadas por la OCDE a partir de las bases de datos ORBIS, STAN, EFT y SDBS. Véase P. Gal, A. Hijzen y Z. Wolf (2012); “The Role of Institutions and Firm Heterogeneity for Labour Market Adjustment: Cross-country Firm-level Evidence”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, OECD Publishing, París, de próxima aparición, para los detalles.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651408>

La influencia de las políticas y de las instituciones en la conducta de las empresas respecto al ajuste del factor trabajo

En este subapartado, se analiza la influencia de la protección del empleo, de la incidencia del trabajo temporal y de la negociación colectiva sobre los salarios en el modo en que las empresas ajustan su utilización del factor trabajo en respuesta a las perturbaciones de la producción. Un importante reto que se plantea cuando se intenta identificar la influencia de las políticas y de las instituciones en la conducta de las empresas respecto al ajuste del factor trabajo es que las instituciones normalmente se refieren a un país y que las diferencias internacionales en lo que se refiere a una institución a menudo están correlacionadas con las diferencias en cuanto a otras instituciones. Eso hace que resulte difícil aislar el papel de una institución utilizando las diferencias entre los datos de los *distintos países*⁶⁸. Por lo tanto, en el presente análisis se centra la atención en las diferencias existentes *dentro de los países*. En el caso de la protección del empleo, se logra centrando la atención en el papel de las exenciones que eximen a las pequeñas empresas de respetar las normas nacionales. En el caso del trabajo temporal y de la negociación colectiva de los salarios, se logra comparando la incidencia/tasa de cobertura en los diferentes grupos de empresas. Se ha adoptado un enfoque que consta de dos fases para evaluar el papel de las políticas y de las instituciones en la conducta de las empresas respecto al ajuste del trabajo. En la primera fase, se han estimado las elasticidades del

empleo y de los ingresos por trabajador con respecto a la producción utilizando información de empresas para cada país y cada celda. La estructura de las celdas se ha definido por separado para cada conjunto de variables institucionales con el fin de maximizar la variación dentro de los países de los datos sobre las instituciones. El objetivo de la segunda fase es cuantificar la influencia de algunas políticas e instituciones en la elasticidad del empleo y de los ingresos totales con respecto a la producción. Véase el recuadro 2.4 para mayores detalles⁶⁹.

Recuadro 2.4. Evaluación de la influencia de las políticas y de las instituciones en la forma en que las empresas ajustan su utilización del factor trabajo en respuesta a las perturbaciones

Primera fase: estimaciones de la elasticidad del empleo y de los ingresos por trabajador con respecto a la producción

Para estimar la elasticidad del factor trabajo con respecto a la producción, se estimó la siguiente ecuación dinámica:

$$l_{it} = \gamma l_{it-1} + \beta y_{it} + \eta_i + \varepsilon_{it}$$

donde l_{it} representa el logaritmo del nivel utilizado del factor trabajo (empleo o ingresos por trabajador) en la empresa i en el año t ; y_{it} representa el logaritmo del nivel de producción de la empresa i en el año t ; η_i representa los efectos fijos de las empresas y ε_{it} es un término de error. Tanto la utilización del factor trabajo como la producción se expresan en forma logarítmica. El modelo empírico es coherente con un modelo con costes cuadráticos de ajuste del empleo. Las elasticidades β se han estimado por separado para cada combinación rama de actividad-tamaño de la empresa dentro de cada país. La clasificación por ramas de actividad y por tamaños de las empresas es determinada por la variación de la institución examinada. Eso significa suponer implícitamente que las elasticidades son homogéneas dentro de las celdas. Las estimaciones se han realizado utilizando el método generalizado de los momentos en diferencias para tener en cuenta la endogeneidad de la producción y el nivel retardado de utilización del factor trabajo (Arellano y Bond, 1991).

Segunda fase: estimaciones de la influencia de la protección del empleo en el ajuste del factor trabajo

Para estimar el efecto producido por la protección del empleo en la sensibilidad del empleo y de los ingresos por trabajador a las perturbaciones de la producción, se realizó la siguiente regresión:

$$\hat{\beta}_{kjs} = \alpha_1 \text{EPR}_{ks} + \alpha_2 \text{EPC}_{ks} + \mu_k + \eta_j + \omega_s + \varepsilon_{kjs}$$

donde $\hat{\beta}_{kjs}$ representa las estimaciones de la primera fase de las elasticidades del empleo y de los ingresos por trabajador por países (k), por ramas de actividad (j) y por tamaño de las empresas (s). EPR_{ks} representa el rigor de la legislación de protección del empleo sobre los despidos de los trabajadores indefinidos y EPC_{ks} representa el rigor de la legislación de protección del empleo sobre los despidos colectivos. Las variables μ_k , η_j y ω_s tienen en cuenta los efectos fijos de los países, las ramas de actividad y el tamaño de las empresas. Los efectos de EPR_{ks} y EPC_{ks} se han identificado utilizando la variación dentro de los países provocada por las exenciones relacionadas con el tamaño de las empresas. La identificación parte del supuesto de que las diferencias de conducta respecto al ajuste entre las empresas que se encuentran por encima y por debajo de los umbrales de la exención están relacionadas sistemáticamente con el rigor de la legislación de protección del empleo por encima y por debajo de esos umbrales. Para controlar los efectos fijos independientes del tamaño de las empresas que no están relacionados con la protección del empleo, se han incluido como variables de control los países en los que no existen exenciones basadas en el tamaño de las empresas. Además, solo se han tenido en cuenta las empresas cuyo nivel de empleo siempre se encuentra por encima o por debajo del umbral. Los datos sobre la protección del empleo y sobre las exenciones basadas en el tamaño de las empresas proceden de Venn (2009). El análisis se refiere a 18 países, de los cuales 9 tienen exenciones basadas en el tamaño de las empresas. Los errores típicos se han agrupado por ramas de actividad.

Segunda fase: estimaciones de la influencia de la incidencia del trabajo temporal en el ajuste del factor trabajo

El efecto que produce el trabajo temporal en la sensibilidad del empleo y de los ingresos por trabajador a las perturbaciones de la producción se ha identificado utilizando el siguiente modelo:

$$\hat{\beta}_{kc} = \alpha_1 \text{TEMP}_{kc} + \mu_k + \eta_c + \varepsilon_{kc}$$

donde $\hat{\beta}_{kc}$ representa las estimaciones de la primera fase de las elasticidades del empleo y de los ingresos por trabajador por países (k) y por celda rama de actividad-tamaño de la empresa (c). TEMP_{kc} representa la incidencia del trabajo temporal dentro de una celda. La identificación se basa en la variación dentro de los países provocada por la inclusión de efectos fijos de los países, μ_k . Por otra parte, se han incluido efectos fijos en la celda, η_c , para tener en cuenta las pautas comunes de la elasticidad en las celdas entre los países. Se supone que la variación restante se puede atribuir totalmente a las diferencias de incidencia del trabajo temporal dentro de las celdas. Los datos sobre la incidencia del trabajo temporal por celda rama de actividad-tamaño de la empresa proceden de la encuesta de la Unión Europea sobre las fuerzas de trabajo.

Segunda fase: estimaciones de la influencia de la negociación colectiva de los salarios en el ajuste del factor trabajo

El análisis de la negociación colectiva sobre los salarios diferencia entre la negociación llevada a cabo en la empresa y la negociación llevada a cabo en ámbitos superiores (es decir, la negociación sectorial o nacional). El efecto que produce la tasa de cobertura de la negociación colectiva sobre los salarios por tipo de negociación en la sensibilidad del empleo y de los ingresos por trabajador a las perturbaciones de la producción se ha identificado utilizando el siguiente modelo:

$$\hat{\beta}_{kc} = (\alpha_1 + \alpha_2 D_{\text{Group 1}}) \text{CWB}_{kc}^{\text{firm}} + (\alpha_3 + \alpha_4) D_{\text{Group 1}} \text{CWB}_{kc}^{\text{higher}} + \mu_k + \eta_c + \varepsilon_{kc}$$

donde $\hat{\beta}_{kc}$ representa las estimaciones de la primera fase de las elasticidades del empleo y de los ingresos por trabajador por países (k) y por celda rama de actividad-tamaño de la empresa (c). CWB_{kc} representa la incidencia de los convenios colectivos sobre los salarios en las empresas en cada país y en cada celda. Los superíndices (rama de actividad, empresa) indican si los convenios colectivos sobre los salarios se negocian, respectivamente, en la empresa o en un ámbito superior. Para tener en cuenta la diferente influencia de la negociación en los países que se caracterizan por tener unos mercados de trabajo flexibles, un bajo nivel de cobertura de la negociación colectiva sobre los salarios y un predominio de la negociación de empresa (grupo 1: Estonia, Polonia y el Reino Unido) y en los países que tienen unos mercados de trabajo menos flexibles, unos niveles más altos de cobertura de la negociación colectiva sobre los salarios y un predominio de la negociación sectorial o nacional (grupo 2: Bélgica, Francia, Italia y España), se han introducido términos de interacción entre las variables y una variable ficticia del grupo 1. La principal razón para distinguir entre estos dos grupos de países es que la influencia de la cobertura de la negociación colectiva sobre los salarios depende probablemente del contexto institucional más amplio en el que se inscribe. Al igual que en el caso del trabajo temporal, el modelo incluye conjuntos completos de variables ficticias de los países y por celda. Los datos semiagregados sobre la cobertura de la negociación colectiva sobre los salarios proceden de la Encuesta de Estructura Salarial.

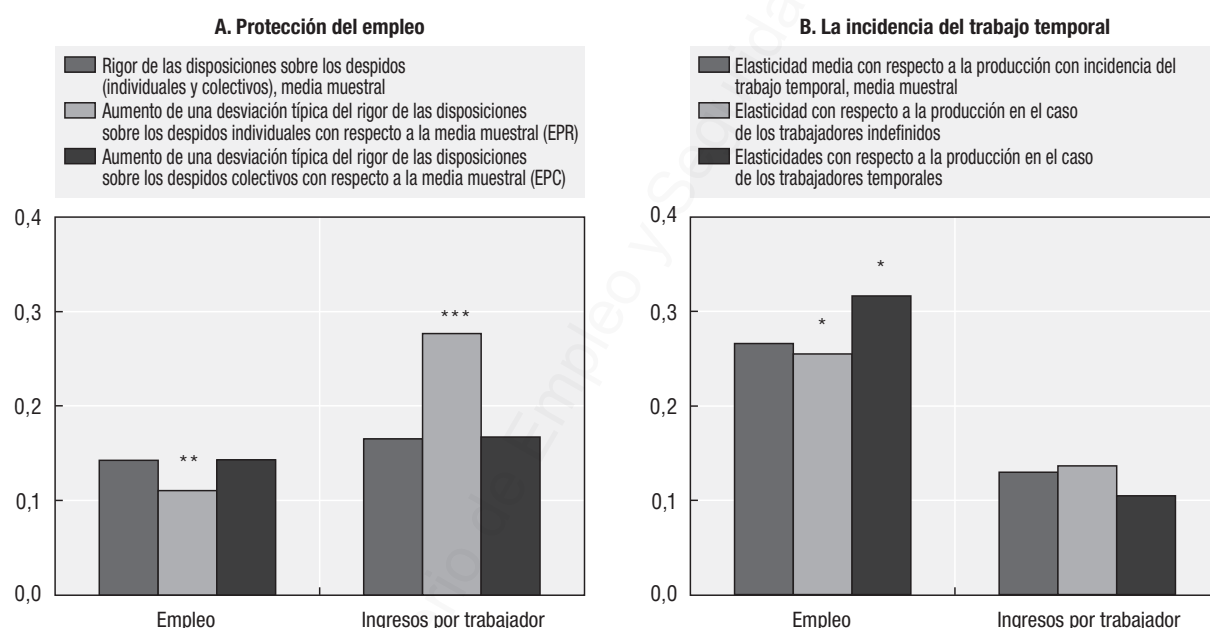
La protección del empleo reduce la sensibilidad del empleo a las perturbaciones de la producción, pero aumenta la de los ingresos por trabajador

En la mayoría de los países de la OCDE, las pequeñas empresas están exentas del cumplimiento de algunas o de todas las disposiciones de la legislación de protección del empleo⁷⁰. En el presente análisis, se examinan las variaciones resultantes dentro de cada país para estudiar la influencia de las disposiciones de la legislación de protección del empleo relativas a los despidos individuales y colectivos en la sensibilidad de la utilización del factor trabajo a las perturbaciones de la producción⁷¹. Para que los resultados solo se puedan atribuir a las exenciones relacionadas con las disposiciones relativas a la protección del empleo y no a otras diferencias de conducta respecto al ajuste que puedan estar relacionadas con el tamaño de la empresa, el análisis tiene en cuenta países en los que

no hay exenciones según el tamaño de la empresa, lo cual permite recoger el efecto independiente del tamaño de la empresa⁷². Los resultados se muestran en el gráfico 2.18. Indican que las disposiciones relativas a los despidos individuales tienden a reducir la elasticidad del empleo con respecto a la producción, mientras que parece que aumentan la sensibilidad de los ingresos por trabajador a las perturbaciones de la producción. Las disposiciones sobre los despidos colectivos no producen un efecto detectable en la conducta de las empresas respecto al ajuste del factor trabajo. Un aumento de una desviación típica del rigor de las disposiciones sobre los despidos individuales, que corresponde aproximadamente a la diferencia entre el nivel de protección del empleo de Japón y el de Francia, daría como resultado una reducción de la sensibilidad del empleo a las perturbaciones de la producción de 3 puntos porcentuales y un aumento de la sensibilidad de los ingresos por trabajador a las perturbaciones de la producción de 11 puntos porcentuales. Estos resultados inducen a pensar que las disposiciones más rigurosas de la legislación de protección del empleo de los trabajadores indefinidos inducen a las empresas a ajustar menos en el margen extensivo y más en el margen intensivo.

Gráfico 2.18. Efecto de la protección del empleo en la sensibilidad del empleo y de los ingresos por trabajador a las perturbaciones de la producción

Elasticidades del empleo y de los ingresos por trabajador con respecto a la producción



*, **, ***: estadísticamente significativo al nivel del 10, el 5 y el 1 por ciento, respectivamente.

Fuente: Estimaciones realizadas por la OCDE a partir de la base de datos ORBIS y D. Venn (2009), "Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 89, OECD Publishing, París. Véase también P. Gal, A. Hijzen y Z. Wolf (2012); "The Role of Institutions and Firm Heterogeneity for Labour Market Adjustment: Cross-country Firm-level Evidence", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, OECD Publishing, París, de próxima aparición, para los detalles.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651427>

También es probable que la legislación de protección del empleo influya significativamente en el uso de los contratos temporales (Blanchard y Landier, 2002; Boeri, 2011; Cahuc *et al.*, 2012). Las disposiciones sobre los contratos indefinidos aumentan los incentivos para utilizar los contratos temporales, mientras que las disposiciones sobre los contratos temporales regulan su uso. Para recoger el efecto que produce la protección del empleo en la conducta de las empresas respecto al ajuste imputable a su influencia en la incidencia del trabajo temporal, en el panel B se analiza la influencia de la incidencia del trabajo temporal en la conducta de las empresas respecto al ajuste. Se muestra que, como cabría esperar, la sensibilidad del empleo de los trabajadores temporales a las perturba-

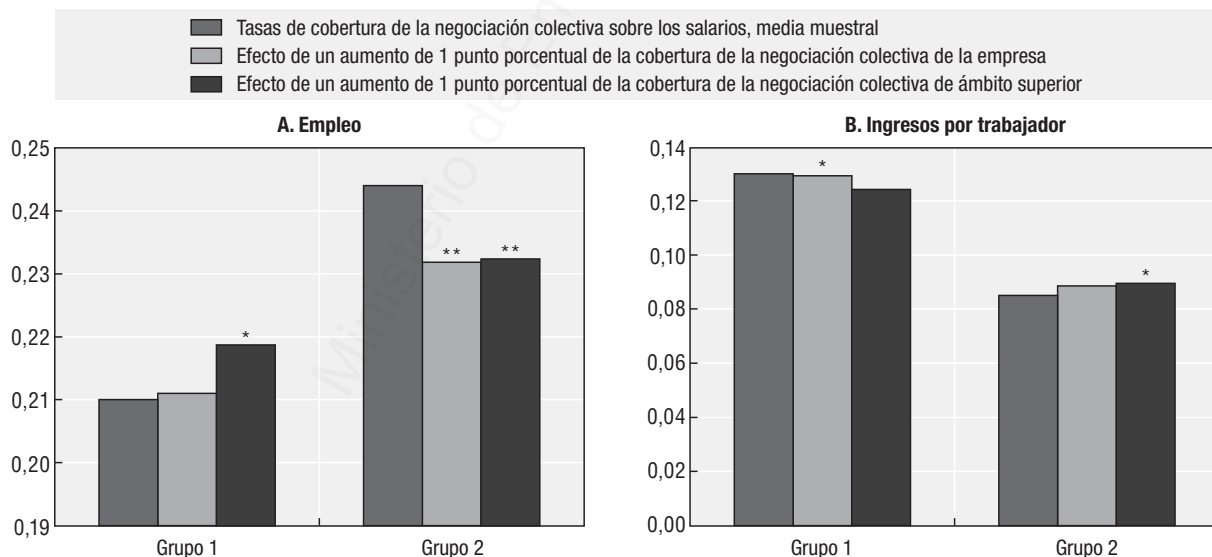
ciones de la producción es considerablemente mayor que la del empleo de los trabajadores indefinidos. Existen algunos indicios de que el aumento de la sensibilidad del empleo reduce la sensibilidad de los ingresos por trabajador a las perturbaciones. Sin embargo, la diferencia entre los trabajadores indefinidos y los temporales en lo que se refiere a la sensibilidad de los ingresos por trabajador a las perturbaciones no es estadísticamente significativa.

El efecto que producen los convenios colectivos sobre los salarios en la conducta de las empresas respecto al ajuste del factor trabajo puede depender del entorno institucional más general

El análisis de la influencia de los convenios colectivos sobre los salarios en la conducta de las empresas respecto al ajuste del factor trabajo tiene en cuenta tanto su incidencia medida por medio de su tasa de cobertura en las empresas dentro de las celdas (definidas por el tamaño de la empresa y la rama de actividad) como un importante aspecto de su naturaleza, a saber, el nivel predominante, centralizado o descentralizado, en el que se negocia más a menudo. Más concretamente, el análisis centra la atención en el papel de los convenios colectivos sobre los salarios que se negocian en la empresa o en ámbitos superiores (es decir, sectorial o nacional). Una característica fundamental del análisis es que tiene en cuenta las diferencias entre algunos grupos de países en lo que se refiere al papel de la negociación: un grupo de países que se caracteriza por tener unos mercados de trabajo flexibles, unos bajos niveles de cobertura de la negociación y un predominio de la negociación de empresa (grupo 1: Estonia Polonia y el Reino Unido) y un grupo de países que tienen unos mercados de trabajo menos flexibles, un elevado nivel de cobertura de la negociación y un predominio de la negociación sectorial o nacional (grupo 2: Bélgica, Francia, Italia y España). La principal justificación para distinguir entre estos dos grupos de países es que es probable que el papel de la cobertura de la negociación influya en su entorno institucional más general (Aidt y Tzannatos, 2008)⁷³. Para los detalles sobre la metodología, véase el recuadro 2.4.

Gráfico 2.19. Efecto de la cobertura de la negociación colectiva sobre los salarios en la sensibilidad del empleo y de los ingresos por trabajador a las perturbaciones de la producción

Elasticidades con respecto a la producción por grupos de países^a



*, **: estadísticamente significativo al nivel del 10 y el 5 por ciento, respectivamente.

a) Grupo 1: Estonia, Polonia y el Reino Unido. Grupo 2: Bélgica, Francia, Italia y España.

Fuente: Estimaciones realizadas por la OCDE a partir de la base de datos ORBIS y de SES. Véase P. Gal, A. Hijzen y Z. Wolf (2012); "The Role of Institutions and Firm Heterogeneity for Labour Market Adjustment: Cross-country Firm-level Evidence", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, OECD Publishing, París, de próxima aparición, para los detalles.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651446>

El gráfico 2.19 compara las elasticidades medias del empleo y de los ingresos por trabajador que se obtienen cuando se fijan las tasas de cobertura de los convenios colectivos de empresa y de nivel superior en su media muestral con las que se obtienen cuando se aumentan las tasas de cobertura un punto porcentual con respecto a su media muestral. En general, los resultados inducen a pensar que los convenios colectivos más generales atenúan el efecto que producen las perturbaciones de la producción en el empleo en el grupo 2, pero no producen ningún efecto o refuerzan el efecto de las perturbaciones de la producción en el empleo en el grupo 1. Los resultados relativos a los ingresos por trabajador son muy débiles. Si acaso, sugieren que la cobertura de la negociación aumenta la sensibilidad de los ingresos por trabajador a las perturbaciones en el grupo 2, mientras que la reduce en el grupo 1. Sin embargo, los efectos son pequeños y generalmente son estadísticamente poco significativos. Las diferencias entre los dos grupos de países en lo que se refiere al efecto estimado de la cobertura de la negociación en la conducta de las empresas respecto al ajuste del factor trabajo podrían indicar que su papel depende del entorno institucional más general en el que se lleva a cabo la negociación colectiva. Sin embargo, también podrían reflejar el papel de algunas características del proceso de negociación que no se tienen en cuenta en el presente análisis⁷⁴. No parece que el hecho de que los convenios colectivos se negocien en la empresa o en un ámbito superior sea importante en ninguno de los dos grupos de países⁷⁵.

Las consecuencias de la conducta de las empresas respecto al ajuste para la renta de los hogares y para su distribución⁷⁶

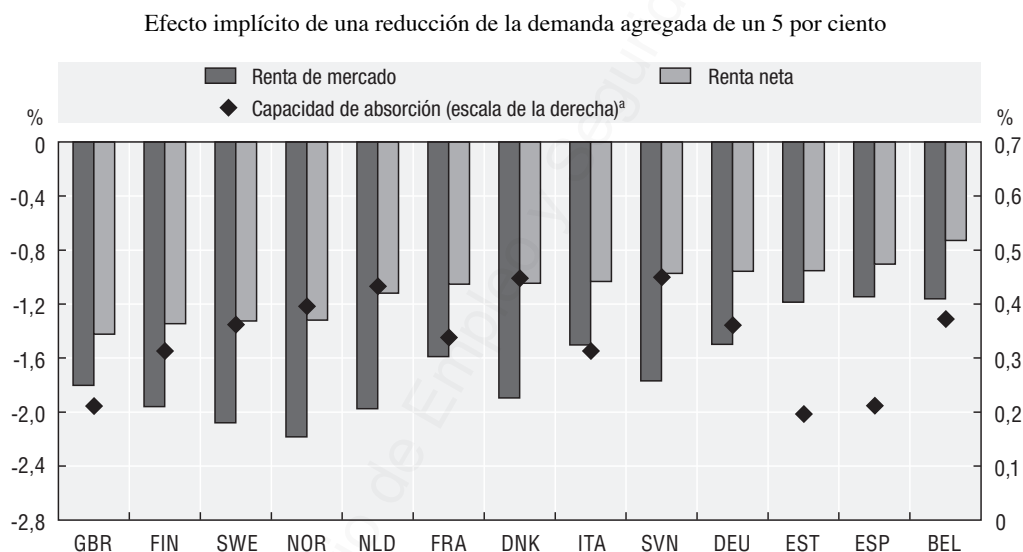
En este subapartado, se utilizan datos microeconómicos detallados sobre los trabajadores y los hogares procedentes de la EU-SILC para simular las consecuencias de la conducta de las empresas respecto al ajuste en respuesta a las perturbaciones de la producción para algunas dimensiones del bienestar de los trabajadores, en consonancia con el enfoque adoptado en este capítulo, que consiste en analizar los mercados de trabajo desde el punto de vista del bienestar⁷⁷. La conducta de las empresas respecto al ajuste en respuesta a las perturbaciones se caracteriza por medio de estimaciones de las elasticidades del empleo y de los ingresos por trabajador con respecto a la producción que varían por regiones, ramas de actividad, tamaño de la empresa y tipo de contrato⁷⁸. Las consecuencias de la conducta de las empresas respecto al ajuste para los trabajadores se examinan calculando las variaciones implícitas de los ingresos provocadas por una perturbación dada de la producción para cada trabajador de la EU-SILC, postulando al mismo tiempo unos supuestos sobre el modo que están distribuidas estas variaciones del empleo y de los ingresos por trabajador dentro de las celdas. Siguiendo a Bargain *et al.* (2011) y realizando un análisis similar al del apartado 2, se supone que las variaciones del empleo están distribuidas aleatoriamente dentro de las celdas y que las variaciones de los ingresos por trabajador están distribuidas uniformemente dentro de las celdas entre los trabajadores que conservan el empleo. Una vez calculadas las consecuencias de la conducta de las empresas respecto al ajuste para los ingresos individuales, también se pueden calcular las consecuencias para las rentas de mercado (antes de tener en cuenta los impuestos y las prestaciones) y para las rentas *netas* de los hogares (después de tener en cuenta los impuestos y las prestaciones), lo cual es más adecuado desde el punto de vista del bienestar^{79, 80}. El análisis centra la atención en dos dimensiones del bienestar de los trabajadores: las variaciones medias de la renta de los hogares y las variaciones de la desigualdad de la renta. Para simplificar el análisis, no se tienen en cuenta las diferencias entre los países y entre las empresas en lo que se refiere a las perturbaciones de la demanda de producción suponiendo que la demanda de producción experimenta una disminución uniforme de un 5 por ciento en el sector de mercado⁸¹.

El sistema de impuestos y de prestaciones contribuye significativamente a atenuar el efecto negativo que producen las recesiones económicas en la renta disponible ...

El gráfico 2.20 representa las variaciones simuladas de la *renta media de los hogares* antes y después de impuestos provocadas por una reducción uniforme de la demanda agregada de un 5 por ciento. Las diferencias entre los países en lo que se refiere a las variaciones simuladas de la renta de mercado no son fáciles de interpretar, ya que reflejan multitud de factores entre los que se encuentran la conducta de las empresas respecto al ajuste en respuesta a las perturbaciones, la tasa de ocupación (ya que ésta aumenta la proporción de hogares expuestos a perturbaciones de la renta del

trabajo), el tamaño del sector público (éste reduce la proporción de hogares expuestos a perturbaciones de la renta del trabajo, ya que se supone que las variaciones de la demanda agregada no afectan a los trabajadores del sector público) y la composición de los hogares. Las diferencias entre los países en lo que se refiere a las variaciones de la renta neta, además de deberse a factores que afectan a las variaciones de la renta de mercado, también se deben a las diferencias entre los países en lo que se refiere a la influencia de los sistemas de impuestos y de prestaciones. Los resultados indican que, tras una reducción de la demanda agregada de un 5 por ciento, la renta de mercado experimenta una disminución que va desde un 1 por ciento en Bélgica, Estonia y España hasta alrededor de un 2 por ciento en los países nórdicos, los Países Bajos y el Reino Unido, debido posiblemente al papel de las elevadas tasas de ocupación. Asimismo, las disminuciones simuladas de la renta neta van desde un 0,7 por ciento en Bélgica hasta un 1,4 por ciento en el Reino Unido. El sistema de impuestos y de prestaciones reduce el efecto medio que producen las perturbaciones de la producción en la renta de los hogares en todos los países examinados, debido a que desempeñan el papel de estabilizadores automáticos. Los países en los que menor es la capacidad de absorción del sistema de impuestos y de prestaciones son Estonia, España y el Reino Unido (alrededor de un 20 por ciento) y los países en los que es mayor son Dinamarca, los Países Bajos, Noruega y Eslovenia (40 por ciento o más)⁸².

Gráfico 2.20. Simulación del efecto de las recesiones económicas en la renta de los hogares



Nota: Los países se han ordenado en sentido ascendente en función de la variación de la renta neta de los hogares en valor absoluto.

a) La capacidad de absorción es la variación de la renta de mercado menos la variación de la renta neta en porcentaje de la variación de la renta de mercado.

Fuente: Estimaciones realizadas por IZA/OCDE a partir de la tercera ola de la *European Union Statistics on Income and Living Conditions* (EU-SILC).

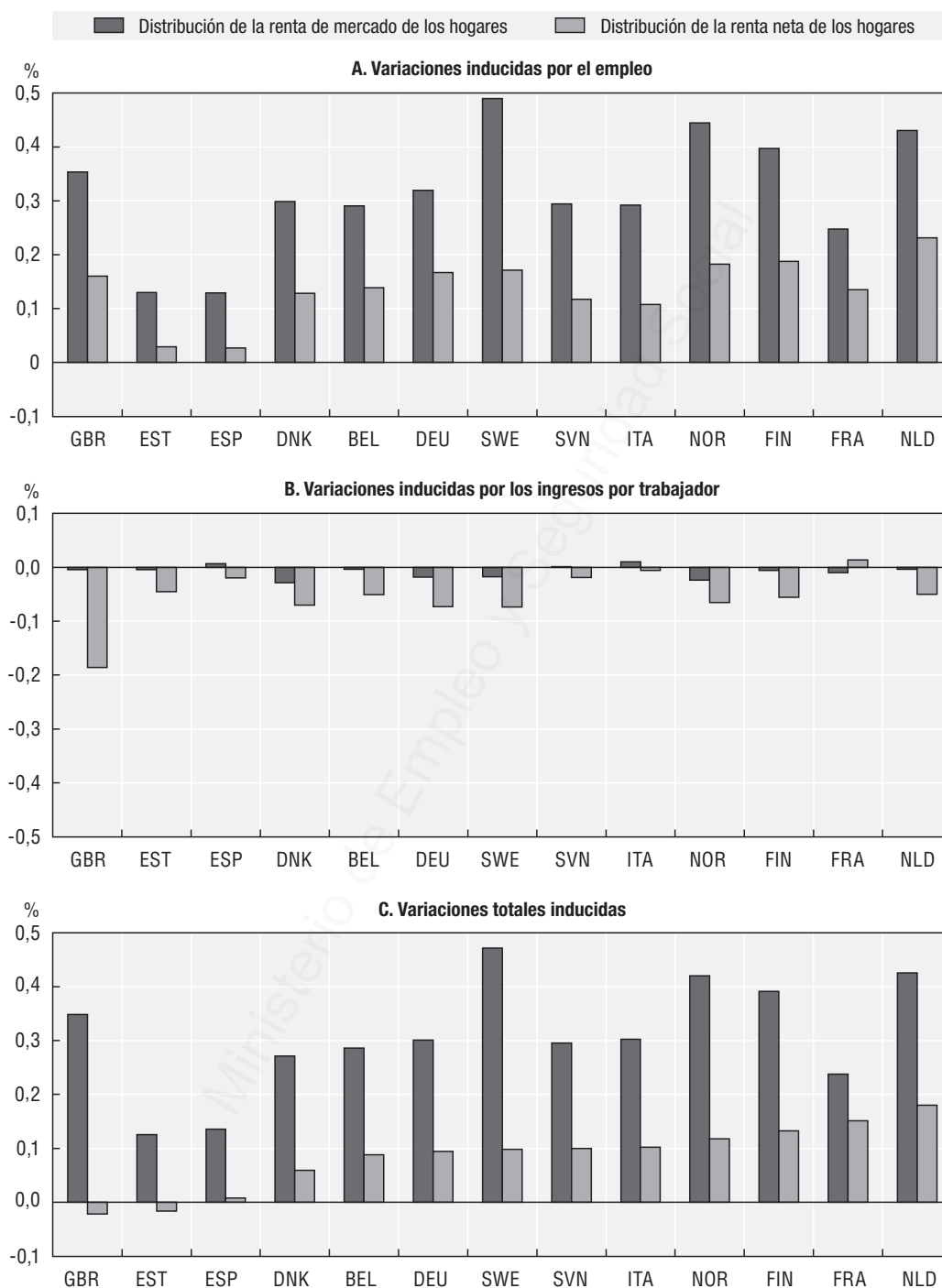
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651465>

...y en la desigualdad de la renta

El gráfico 2.21 muestra una simulación de las variaciones de la *desigualdad de la renta de los hogares*, medida por medio del coeficiente de Gini, provocadas por una disminución de la demanda agregada de un 5 por ciento. Se indican por separado los resultados de las variaciones de la desigualdad de la renta que se deben, respectivamente, a cambios de la situación de uno o más miembros del hogar con respecto al empleo (panel A), a cambios de los ingresos medios de los miembros del hogar que siguen trabajando (panel B) y a cambios de los ingresos totales del trabajo dentro de un hogar (panel C). El panel A muestra que las reducciones del empleo provocadas por una disminución de la demanda agregada tienden a aumentar la desigualdad de la renta de mercado, pero que el sistema de

Gráfico 2.21. Simulación del efecto de las recesiones económicas en la desigualdad de la renta de los hogares

Efecto implícito de una reducción de la demanda agregada de un 5 por ciento en la desigualdad de la renta (puntos porcentuales del índice de Gini, 0-100)



Nota: Los países se han ordenado en sentido ascendente en función de la variación total inducida de la desigualdad de la renta neta.

Fuente: Estimaciones realizadas por IZA/OCDE a partir de la tercera ola de la *European Union Statistics on Income and Living Conditions* (EU-SILC).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651484>

impuestos y de prestaciones tiende a atenuar el aumento de la desigualdad de la renta. El panel B muestra que el efecto que producen los ajustes de los ingresos medios en la desigualdad de la renta de mercado tiende a ser relativamente pequeño y puede ser positivo o negativo. Sin embargo, una vez que se tiene en cuenta el papel del sistema de impuestos y de prestaciones, la desigualdad de la renta disminuye como consecuencia de los ajustes de los ingresos por trabajador. Es muy probable que se deba a la progresividad del sistema de impuestos de muchos países de la OCDE⁸³. El panel C muestra que el efecto conjunto que producen los ajustes del empleo y de los ingresos medios en la desigualdad de la renta tiende a ser positivo debido a la influencia dominante de las variaciones del empleo en la desigualdad. Estos resultados muestran que la forma en que las empresas se ajustan en respuesta a las perturbaciones puede tener importantes consecuencias para la evolución de la desigualdad de la renta y, por consiguiente, para el bienestar social, sobre todo en los países en los que la capacidad del sistema de impuestos y de prestaciones para contrarrestar los aumentos de la desigualdad de la renta es relativamente pequeña. Sin embargo, en la mayoría de los países una parte significativa del aumento de la desigualdad es contrarrestada por el sistema de impuestos y de prestaciones.

El análisis anterior permite hacer dos observaciones. En primer lugar, el modo en que se ajustan las empresas en respuesta a las perturbaciones de la producción puede tener importantes consecuencias para las rentas medias y para la desigualdad de la renta y, por lo tanto, para el bienestar general de los trabajadores⁸⁴. En segundo lugar, pone de relieve la importancia de tener en cuenta el sistema de impuestos y de prestaciones cuando se evalúan las consecuencias de las recesiones económicas para el bienestar de los trabajadores. En los países aquí analizados, el sistema de impuestos y de prestaciones absorbe entre el 20 y el 40 por ciento de la reducción proporcional de la renta de los hogares y también tiende a contrarrestar más de la mitad del aumento de la desigualdad de la renta. Por lo tanto, el sistema de impuestos y de prestaciones atenúa considerablemente el efecto social de las recesiones y actúa como un importante estabilizador automático de la demanda agregada⁸⁵.

Una cuestión importante es saber en qué medida las presentes conclusiones y, especialmente, el efecto que produce en la desigualdad el modo en que las empresas realizan sus ajustes en respuesta a las perturbaciones son genuinos o dependen de los supuestos postulados en los modelos. El análisis muestra que cuando las pérdidas de empleo se reparten aleatoriamente dentro de las celdas, eso tiende a aumentar la desigualdad de la renta, mientras que las reducciones de los ingresos por trabajador tienden a producir el efecto contrario cuando se distribuyen de una manera uniforme dentro de las celdas. Eso lleva a preguntarse si los supuestos sobre las pautas de ajuste del empleo y de los ingresos por trabajador son realistas y si con unos supuestos más realistas se observarían las mismas pautas. Los estadísticos descriptivos presentados en el apartado 1 constituyen una prueba sugerente de que las pérdidas de empleo tienden a ser muy selectivas en la práctica, incluso en una grave recesión económica, mientras que los ajustes del tiempo de trabajo tienden a repartirse de una manera más uniforme. El modo ideal de abordar esta cuestión sería estimar la conducta de las empresas respecto al ajuste del factor trabajo en el caso de grupos más detallados de trabajadores y de empresas. Desgraciadamente, no es posible con los datos de los que se dispone. Otra posibilidad sería evaluar la sensibilidad de los resultados a distintos supuestos sobre el modo en que se distribuyen los costes del ajuste *dentro* de las celdas. Por ejemplo, se podría suponer que las pérdidas de empleo son puramente selectivas, en el sentido de que los trabajadores que menos ganan son los primeros que pierden el empleo en una recesión. Sin embargo, es probable que ese método refuerce el efecto que producen las variaciones del empleo en la desigualdad y, por lo tanto, no altere los resultados cualitativos que se presentan aquí.

Conclusiones

Una de las principales conclusiones de este capítulo es que las políticas y las instituciones que son propicias para obtener buenos resultados en el mercado de trabajo también tienden a ser buenas para su resistencia. En general, parece que los países en los que el nivel de paro estructural es bajo también tienden a ser los países en los que menor es el aumento cíclico del paro provocado por la crisis. Esta conclusión implica que muchas de las recomendaciones de la *Reevaluación de la estrategia de la OCDE para el empleo* de 2006 para lograr buenos resultados estructurales en el mercado de trabajo también es probable que contribuyan a su resistencia.

Además de sugerir que los programas de medidas que son compatibles con la obtención de unos buenos resultados estructurales en el mercado de trabajo también son positivos en general para su resistencia, el presente capítulo también arroja nueva luz sobre el papel de algunas políticas estructurales e instituciones. Por lo que se refiere a las instituciones que desempeñan un papel positivo, los sistemas de negociación colectiva coordinada pueden contribuir significativamente a lograr unas bajas tasas de paro estructural, al tiempo que pueden atenuar el efecto directo que producen las perturbaciones en el empleo y facilitar los ajustes de los salarios y/o del tiempo de trabajo. Es importante comprender mejor cómo pueden contribuir las relaciones laborales a obtener buenos resultados en el mercado de trabajo para realizar nuevas investigaciones. Por lo que se refiere a las instituciones que desempeñan un papel negativo, los marcos institucionales que fomentan implícitamente los contratos temporales, como la legislación rigurosa de protección del empleo de los trabajadores indefinidos, van acompañados de unos resultados estructurales peores, debido posiblemente a su influencia en el paro friccional y al efecto negativo que producen en la calidad general del empleo. También reducen la resistencia de los mercados de trabajo al aumentar tanto la sensibilidad del paro a las perturbaciones de la producción como al reforzar los aumentos cíclicos de la desigualdad total de los ingresos. La protección del empleo de los trabajadores indefinidos, aparte de afectar a la incidencia del trabajo temporal, no parece que afecte mucho directamente a la mayoría de las medidas de los resultados estructurales o de la resistencia de los mercados de trabajo que se analizan en este capítulo. Si acaso, atenúa el efecto que producen las perturbaciones económicas en el paro y en la desigualdad de los ingresos al inducir a las empresas a ajustar más en el margen de los salarios y del tiempo de trabajo que en el margen del empleo.

Este capítulo también plantea algunas cuestiones importantes que habría que investigar en el futuro. En primer lugar, el análisis no tiene en cuenta los cambios de las políticas desde el comienzo de la crisis financiera mundial. Sin embargo, la inmensa mayoría de los países de la OCDE han adoptado una o varias medidas temporales en respuesta a la crisis en un intento de reducir su coste social. Por otra parte, la crisis y la necesidad posterior de adoptar medidas de consolidación fiscal han sido importantes catalizadores de las reformas estructurales, sobre todo en los países en los que más necesarias eran las reformas. Será importante evaluar la influencia de estas medidas temporales en la resistencia de los mercados de trabajo, así como la influencia de las reformas estructurales del mercado de trabajo en sus resultados a más largo plazo. En segundo lugar, en este capítulo no se examina el efecto que puede producir la crisis en la histéresis del mercado de trabajo, es decir, la posibilidad de que una parte del aumento cíclico del paro se convierta en paro estructural. Aunque es improbable que eso cambie las principales conclusiones de este capítulo, constituye una cuestión sumamente importante en las presentes circunstancias en las que la recuperación de la demanda agregada sigue siendo débil en muchos países de la OCDE, lo cual aumenta el riesgo de que se produzca un efecto de histéresis. A medida que se disponga de datos más recientes, serán mayores las posibilidades de analizar el riesgo de que se produzca este efecto como consecuencia de la crisis financiera mundial.

Notas

1. Este capítulo se basa en un proyecto sobre “El papel de las políticas para la resistencia de los mercados de trabajo” financiado por la Comisión Europea (VS2010/0617-SI576449). En este proyecto, además de examinar el papel de las políticas estructurales y de las instituciones, también se analiza el papel de las políticas activas y pasivas, incluidos los programas de reducción del tiempo de trabajo, a lo largo del ciclo económico. Véase OCDE (2012a) para mayores detalles.
2. Dado que la definición de resistencia de los mercados de trabajo adoptada en este capítulo pone el énfasis en el bienestar, es posible trazar varios paralelismos con estudios más antiguos sobre los costes de los ciclos económicos para el bienestar. Estos estudios se analizan en el recuadro 2.1.
3. En la medida en que el bienestar social puede estar relacionado con los ingresos/rentas de los individuos, el presente análisis puede ser coherente con diversos enfoques del bienestar social. En la tradición puramente utilitarista, en la que el bienestar social es la mera suma de las utilidades individuales representadas aproximadamente por la renta, las consecuencias de las perturbaciones agregadas para el bienestar social se pueden evaluar centrando la atención en sus consecuencias para los ingresos totales. Según el enfoque de Sen (el producto de la renta media y uno menos el coeficiente de Gini), las consecuencias de las perturbaciones para el bienestar social se pueden analizar centrando la atención en sus consecuencias para los ingresos medios y para la desigualdad de los ingresos. El modo en que se mide la desigualdad en este capítulo no permite hacer una interpretación rawlsiana del bienestar social (basada en la persona más pobre de la sociedad), ya que para eso sería necesario centrar específicamente la atención en las consecuencias de las perturbaciones para las rentas del segmento más pobre de la población, cosa que no se hace aquí.

4. Dado que en muchos países de la OCDE el sistema de impuestos y de prestaciones ayuda a asegurar a los trabajadores contra las pérdidas negativas de ingresos, posiblemente sería más adecuado centrar la atención en las rentas *netas*, después de impuestos y de prestaciones, más que en los ingresos. Sin embargo, como no se dispone de datos actualizados adecuados sobre las rentas netas, en este capítulo se pone el énfasis en los ingresos. Sin embargo, en el apartado 3 se evalúan las consecuencias de la conducta de las empresas respecto al ajuste en respuesta a las perturbaciones para las rentas de los hogares antes y después de tener en cuenta los impuestos y las prestaciones. Véase también Venn (2011) para un análisis de la capacidad del sistema de impuestos y de prestaciones para atenuar el efecto que producen las variaciones de los ingresos individuales en la renta disponible de los hogares en diferentes países de la OCDE.
5. Se trata de un tipo de aversión a la desigualdad anticíclica, ya que el aumento de la volatilidad de los ingresos de los individuos que se encuentran en el extremo inferior de la distribución da lugar a una desigualdad anticíclica de los ingresos, mientras que el aumento de la volatilidad en el extremo superior da lugar a una volatilidad procíclica de los ingresos.
6. La principal dificultad estriba en que habría que tener en cuenta las diferencias entre la tendencia anterior a las perturbaciones económicas y la posterior, así como el modo en que afectan las políticas y las instituciones al efecto que producen las perturbaciones en la tendencia.
7. En el análisis macroeconómico del apartado 3 solo se tienen en cuenta los efectos directos.
8. En este subapartado, solo se analizan los países de los que se dispone de datos trimestrales del PIB, de la renta del trabajo y del paro.
9. No se tienen en cuenta las diferencias entre las tendencias de los distintos países. Estas se tienen en cuenta en el análisis econométrico del apartado 2.
10. Aún no se dispone de datos actualizados y adecuados sobre la desigualdad de los ingresos o de la renta.
11. Dado que los ingresos están estrechamente relacionados con la riqueza y, por lo tanto, con la capacidad de los individuos para hacer frente a las perturbaciones económicas, la concentración de las pérdidas de ingresos en el extremo inferior de la distribución de los ingresos puede tener importantes consecuencias para el consumo y el bienestar de los trabajadores y puede plantear importantes cuestiones sobre la eficacia de la red de protección social.
12. En los países en los que las tasas de paro históricamente bajas observadas al comienzo de la crisis se debían en parte a las burbujas financieras e inmobiliarias, es posible que no sea realista esperar que las tasas de paro retornen a los niveles en los que se encontraban antes de la crisis. No obstante, la recuperación económica no ha sido hasta ahora suficientemente fuerte para hacer algo más que frenar el aumento cíclico del paro en la mayoría de los países.
13. Para los detalles sobre los datos de cada país utilizados en este apartado y para la definición de los máximos y de los mínimos, véase el cuadro 2.A1.2 del anexo de OCDE (2012b).
14. El coeficiente de correlación es -0,8 durante la crisis y -0,4 durante la recuperación.
15. Es probable que las desviaciones con respecto a la relación media se deban a las diferencias entre los países en lo que se refiere a la evolución de la participación en la población activa y de los ingresos por trabajador.
16. El término “productividad del trabajo ajustada para tener en cuenta la calidad” es una expresión abreviada que se utiliza para referirse a la productividad del trabajo por hora dividida por la masa salarial. El cociente entre la productividad del trabajo por hora y la masa salarial representa una forma de productividad del trabajo ajustada para tener en cuenta la calidad, ya que tiene en cuenta los cambios de la composición de la población trabajadora que afectan a la productividad del trabajo por hora. El cociente entre la productividad del trabajo por hora y la masa salarial también representa la inversa de la participación de los salarios en la renta nacional. En el capítulo 3, se analiza la evolución a largo plazo de la participación de los salarios antes de la crisis, así como sus principales determinantes.
17. La variación de la tasa de paro se puede descomponer de la manera siguiente:

$$\Delta \frac{U}{LF} \approx \Delta \log \frac{Y}{EHW} + \Delta \log \frac{EHW}{EH} + \Delta \log \frac{EH}{E} + \Delta \log LF - \Delta \log Y$$

donde U representa el número de parados, LF el número de participantes en la población activa, E el número de ocupados, H el número medio de horas trabajadas y W el salario por hora. Esta descomposición se puede obtener observando que

$$\Delta \frac{U}{LF} \approx -\Delta \log \left(1 - \frac{U}{LF} \right) = -\Delta \log \left(\frac{E}{LF} \right) = -\Delta \log \left(\frac{Y}{1} \frac{EHM}{Y} \frac{EH}{EHW} \frac{E}{EH} \frac{1}{LF} \right) = \Delta \log \left(\frac{1}{Y} \frac{Y}{EHW} \frac{EHW}{EH} \frac{EH}{E} \frac{1}{1} \right)$$

Es fácil ampliar la descomposición para tener en cuenta los cambios de la población, pero no se hace aquí por razones de presentación.

18. En la descomposición de la varianza se utiliza el hecho de que la varianza de la variación de la tasa de paro de los distintos países es igual a la suma de los términos de covarianza de cada componente con la variación de las tasas de paro. La contribución de cada componente es igual a la covarianza de este componente con respecto a la varianza de la tasa de paro. Como la descomposición se basa en una aproximación logarítmica, pero sobre todo como los datos utilizados para calcular los diferentes indicadores proceden de fuentes distintas (por ejemplo, de la contabilidad nacional y de las encuestas de población activa), la suma de los componentes no corresponde perfectamente a la varianza de la variación de la tasa de paro. Las proporciones se han normalizado para eliminar la influencia del residuo.
19. Véase Daly *et al.* (2011) para un análisis de la importancia relativa del efecto puro de crecimiento de los salarios y del efecto de composición para la evolución de los ingresos medianos en Estados Unidos a lo largo del ciclo económico.

20. También es probable que recoja las reducciones de las horas que no se traducen en reducciones de los ingresos.
21. Una parte refleja el papel de la migración de retorno provocada por el vertiginoso aumento del paro.
22. Los costes de rotación no solo dependen de las cualificaciones específicas de las empresas sino también del tipo de contrato. Más concretamente, los costes de rotación de los trabajadores que tienen un contrato temporal tienden a ser mucho más bajos que los de los trabajadores que tienen un contrato indefinido. Eso es importante en las presentes circunstancias, ya que la proporción de trabajadores mal remunerados que tienen un contrato temporal es alta.
23. Dado que no se dispone de datos adecuados sobre los salarios por grupos demográficos, la descomposición centra la atención en las horas totales y no en los ingresos totales.
24. El grado en que los ajustes del empleo están concentrados en los trabajadores que tienen un contrato temporal es muy sensible a la elección del punto inicial y del punto final sobre los que se calculan las variaciones. Se debe a la tendencia de las empresas a despedir primero a los trabajadores temporales durante las recesiones, pero también a recontratarlos mucho más al principio de la recuperación. Véase el capítulo 1 para más detalles sobre la evolución del empleo por grupos socioeconómicos.
25. Por otra parte, parece que las horas de trabajo se han estabilizado o incluso han empezado a recuperarse, lo cual induce a pensar que las consecuencias distributivas del ajuste del empleo pueden ser no solo más negativas sino también más persistentes que las relacionadas con las reducciones del número medio de horas.
26. Para más detalles sobre la repercusión de la crisis financiera mundial en la desigualdad de la renta, véase Jenkins *et al.* (2010).
27. Las tasas brutas de sustitución comparan la cuantía de las prestaciones con el nivel de ingresos de una persona antes de quedarse en paro, mientras que las tasas netas de sustitución tienen en cuenta los impuestos pagados y otras prestaciones percibidas por los parados. Las tasas brutas de sustitución son las más relevantes cuando se analizan los parámetros fundamentales de los sistemas de prestaciones por desempleo, mientras que las tasas netas de sustitución son las más relevantes cuando se estudia la conducta. En el análisis econométrico, se ha utilizado en la medida de lo posible las tasas netas de sustitución. Se ha utilizado la evolución de las tasas brutas de sustitución para ampliar la muestra de tasas netas de sustitución hacia atrás a partir de 2001.
28. Como se señala en el apartado 2, el conjunto de variables se parece mucho a las que se incluyeron en la especificación de referencia del estudio empírico de Bassanini y Duval (2006, 2009) que se realizó para la *Reevaluación de la estrategia de la OCDE para el empleo* de 2006.
29. En el caso de Portugal, es probable que se deba a la disminución gradual de la competitividad internacional desde que entró en el euro.
30. Obsérvese, sin embargo, que en los estudios empíricos de la resistencia de los mercados de trabajo normalmente se centra la atención en los efectos que producen *temporalmente* las perturbaciones cíclicas en el mercado de trabajo. Se centra la atención directamente en el componente cíclico del resultado del mercado de trabajo examinado o se supone implícitamente que los resultados del mercado de trabajo acaban volviendo a su tendencia a largo plazo. Como consecuencia, estos estudios no tienen en cuenta la posibilidad de que las perturbaciones cíclicas tengan efectos permanentes en el mercado de trabajo, los llamados efectos de “histéresis”. Aunque existen buenas razones para limitar estos estudios de la resistencia de los mercados de trabajo a los efectos temporales de las perturbaciones de la producción, también merece la pena tener en cuenta la posibilidad de que se produzcan efectos de histéresis, sobre todo en el contexto de una grave recesión. En el capítulo 1 de esta publicación, se realiza una primera evaluación del grado en que el aumento cíclico del paro se ha convertido en estructural.
31. En este caso, “panel no equilibrado” significa que las series temporales no abarcan el mismo periodo en todos los países. Sin embargo, los datos de cada país abarcan al menos el periodo comprendido entre el cuarto trimestre de 1995 y el cuarto trimestre de 2007.
32. La razón principal para limitarse a analizar el periodo anterior a la crisis se halla en que aún no se dispone de información posterior a 2007 sobre la mayoría de las variables institucionales utilizadas en el análisis. Se utilizan predicciones fuera de la muestra para ver cómo evolucionarían las variables del mercado de trabajo si las variables institucionales no hubieran cambiado con respecto a 2007.
33. Además, todas las regresiones tienen en cuenta las características no observadas que se mantienen constantes a lo largo del tiempo o que son comunes a todos los países por medio de efectos fijos de los países y efectos fijos temporales.
34. En el presente análisis, a diferencia del análisis de Bassanini y Duval (2006, 2009), se ha utilizado la cobertura de la negociación ajustada en lugar de la densidad sindical, la tasa neta de sustitución en lugar de la tasa bruta de sustitución y una medida categórica de la coordinación de los salarios que tiene en cuenta cinco niveles diferentes en lugar de un indicador dicotómico.
35. En principio, tendría sentido pensar que existe una relación en forma de campana entre la coordinación y el paro, como sugieren Calmfors y Driffill (1988). Estos autores afirman que tanto los sistemas coordinados/centralizados de negociación salarial como los sistemas no coordinados/descentralizados de negociación salarial pueden ser compatibles con la obtención de unos buenos resultados en el mercado de trabajo, mientras que es probable que los sistemas intermedios obtengan peores resultados. Los sistemas más coordinados/centralizados pueden generar mejores resultados, ya que esos sistemas pueden facilitar la internalización de las externalidades negativas de la negociación con respecto al empleo. Por otra parte, en el caso de la negociación no coordinada por empresas, las presiones competitivas de otras empresas de la misma rama de actividad pueden dar muchos incentivos para la moderación salarial. La influencia específica de un bajo nivel de coordinación en los resultados del mercado de trabajo no se ha podido evaluar aquí debido a que la variable baja coordinación no varía lo suficiente a lo largo del tiempo. Véase Aidt y Tzannatos (2008) para una visión panorámica de la evidencia empírica sobre la hipótesis de Calmfors-Driffill.

36. Se utiliza la incidencia del trabajo temporal en lugar del rigor de la legislación de protección del empleo de los trabajadores temporales debido a que la aplicación de esta legislación en la práctica suscita interrogantes. La razón principal por la que las cuestiones relativas a la aplicación son motivo de especial preocupación en el caso de los contratos temporales es que es probable que los incentivos para aplicar la legislación sean débiles, ya que los trabajadores y los empresarios tienen un interés común en que no se aplique la legislación. Como consecuencia de estos problemas de aplicación, a veces es difícil establecer la existencia de una relación negativa entre la incidencia del trabajo temporal y el rigor de la legislación de protección del empleo temporal. Bassanini *et al.* (2010) aportan pruebas empíricas de que esta dificultad está relacionada, de hecho, con el problema de aplicación de la legislación.
37. Aunque es posible que la relación positiva entre el trabajo temporal y el paro refleje en alguna medida el efecto que produce el paro en la incidencia del trabajo temporal, no refleja la posibilidad de que los países afectados por un elevado nivel de paro introdujeran reformas para facilitar el uso de los contratos temporales en un intento de reducirlo. La inclusión de efectos fijos de los países garantiza que la identificación se logra exclusivamente basándose en la variación a lo largo del tiempo. La desviación típica de la incidencia del trabajo temporal en la muestra es de alrededor de 7 puntos porcentuales.
38. Fiori *et al.* (2012) y Murtin *et al.* (2011) presentan algunos otros ejemplos en los que las complementariedades de las políticas son importantes. Fiori *et al.* (2012) muestran que la liberalización de los mercados de productos es más eficaz en el margen cuando el mercado de trabajo está muy regulado, mientras que Murtin *et al.* (2011) observan que el efecto negativo que produce la brecha fiscal en el paro tiende a ser mayor en los países en los que la negociación salarial es sectorial.
39. El abandono del supuesto de que el papel de una política o de una institución dada no es lineal o depende de la naturaleza de otras políticas o instituciones es probable que dé los resultados bastante sensibles a su especificación concreta y se considera que está fuera del alcance de este capítulo.
40. A modo de contraste de la robustez, también se estimaron las mismas regresiones para el logaritmo de los ingresos per cápita y para la tasa de ocupación. Los resultados son cualitativamente muy parecidos.
41. Otra razón para centrar directamente la atención en el empleo y en los ingresos por trabajador es que en muchos casos el efecto de las políticas y de las instituciones va en sentido contrario (salvo en el caso de la incidencia del trabajo temporal), lo cual reduce la probabilidad de obtener resultados estadísticamente significativos cuando se centra la atención en los ingresos.
42. Las prestaciones por desempleo más generosas también pueden plantear un problema de riesgo moral al reducir los incentivos de los trabajadores y de las empresas para preservar la adecuación de las cualificaciones de los trabajadores y las cualificaciones exigidas.
43. La correlación entre las variaciones efectivas y las predichas del paro es del 64 por ciento y es estadísticamente significativa (panel A del gráfico 2.9), algo menor que la correlación del 69 por ciento publicada en Bassanini y Duval (2009). Los resultados no son muy distintos cuando se tienen en cuenta las variaciones de las tasas efectivas de paro que se deben a los cambios del ciclo económico.
44. Se han incluido efectos fijos de los países para tener en cuenta las tendencias específicas de cada país.
45. En este análisis, el efecto a medio plazo es el efecto medio producido en los dieciséis primeros trimestres transcurridos desde la perturbación con el fin de recoger el efecto producido por las perturbaciones de la producción en los resultados del mercado de trabajo a lo largo de un ciclo económico "representativo" (que normalmente se considera que va de tres a cinco años). El periodo de dieciséis trimestres también corresponde al periodo comprendido entre el comienzo de la crisis y el final de 2011, que se utiliza para comparar las predicciones fuera de la muestra con las tendencias efectivas del mercado de trabajo.
46. La semielasticidad a largo plazo de la tasa de paro con respecto al PIB también es de alrededor de 0,5, lo cual es conforme con la ley de Okun.
47. Se puede simular el efecto que producen las perturbaciones de la producción en la desigualdad total de los ingresos utilizando diferentes supuestos sobre el grado de sensibilidad con respecto a los ajustes del empleo y de los ingresos por trabajador. Por ejemplo, se podría suponer que las pérdidas de empleo están totalmente concentradas en el extremo inferior de la distribución de los ingresos. Eso reforzaría las diferencias entre los países que figuran en el gráfico 2.10, pero no aportaría ninguna información nueva.
48. Un análisis más detenido del papel que desempeñaron las reformas estructurales en el periodo 1995-2007 induce a pensar que no produjeron un gran efecto en la respuesta del paro a la crisis financiera mundial. En alrededor de dos tercios de los países de la muestra, la respuesta del paro fue algo mayor como consecuencia de las reformas estructurales, mientras que en el resto las reformas atenuaron la respuesta. En todos los países, la diferencia cuantitativa entre la variación predicha del paro basada en el contexto de 1995 y la respuesta basada en el contexto de 2007 es pequeña en comparación con el aumento total predicho del paro. Por lo que se refiere a los ingresos, apenas existen indicios de que las pérdidas totales de ingresos en respuesta a las recesiones económicas hayan aumentado como consecuencia de las reformas realizadas.
49. Un diagrama de puntos dispersos que relaciona la incidencia del trabajo temporal con el rigor de la legislación de protección del empleo de los trabajadores indefinidos sugiere que existe una estrecha relación positiva y estadísticamente significativa (OCDE, 2004; Boeri, 2011). Para datos empíricos más sólidos sobre esta relación, véase Autor (2003), Kahn (2007) y Centeno y Novo (2011).
50. El análisis supone implícitamente que existe una relación monótonica entre la coordinación y la elasticidad examinada. Las regresiones complementarias en las que la variable relativa a la coordinación que se emplea aquí es sustituida por variables ficticias que recogen los niveles bajos y altos de coordinación parecen validar este supuesto.

51. Aidt y Tzannatos (2008) sostienen que la coordinación es compatible con la resistencia de los mercados de trabajo, ya que en los sistemas de negociación más coordinados los salarios reales tienden a ser más sensibles a las perturbaciones económicas. Por lo tanto, es posible que el empleo sea menos sensible a las perturbaciones negativas de la producción y que la persistencia también lo sea menos, ya que los salarios se ajustan más fácilmente a los cambios de la situación del mercado de trabajo. Los estudios empíricos de Blanchard y Wolfers (2000) y de Bassanini y Duval (2006) confirman que la coordinación tiende a reducir el efecto directo de las perturbaciones macroeconómicas, lo cual está en consonancia con los resultados que se presentan aquí. También muestran que la coordinación va acompañada de una persistencia mayor del paro. Una de las explicaciones posibles del aumento de la persistencia del paro a pesar de que la flexibilidad de los salarios reales es mayor podría ser el hecho de que la coordinación también provoca un ajuste mayor en los márgenes de la productividad del trabajo y del tiempo de trabajo y que estos márgenes se recuperan antes que el empleo en la fase inicial de una recuperación (véase el análisis del apartado 1). Aidt y Tzannatos (2008) presentan, además, un análisis de la influencia de algunas características de la coordinación en los resultados del mercado de trabajo. Sugieren que la coordinación informal puede producir unos resultados similares a los de la coordinación formal, pero también que es más probable que la coordinación informal desaparezca cuando hay turbulencias económicas. Por otra parte, es posible que la coordinación de los empresarios sea más positiva para los resultados del mercado de trabajo que la coordinación de los asalariados, debido posiblemente a que las organizaciones patronales más centralizadas pueden ser más eficaces para evitar la deriva salarial que las organizaciones de trabajadores.
52. Los coeficientes de correlación son 0,6 y 0,4, respectivamente. La correlación entre los ingresos efectivos y los ingresos predichos es considerablemente menor que en el caso del paro, debido en parte a que el modelo predice relativamente peor la evolución de los ingresos por trabajador.
53. España no es una excepción en lo que se refiere a los ingresos totales, ya que el modelo no solo subestima la variación predicha del empleo sino que también sobreestima la variación predicha de los ingresos por trabajador en el caso de España.
54. Asimismo, es posible que la contracción del crédito relacionada con la recesión económica afectara más a unas empresas que a otras. Por ejemplo, es posible que la contracción del crédito afectara sobre todo a las empresas que se basan en gran medida en la financiación externa o a las que tienen diferente acceso al crédito (lo cual tiende a estar relacionado con el tamaño de la empresa).
55. El coeficiente de correlación es 0,61 y es estadísticamente significativo al nivel del 1 por ciento. El coeficiente de correlación no es muy sensible al concepto de paro estructural (NAIRU, tasa de paro ajustada para tener en cuenta el ciclo económico) y al periodo de tiempo sobre el que se calcula la media de las tasas de paro.
56. El análisis de conglomerados se ha realizado utilizando conglomerados jerárquicos con vínculos completos.
57. La principal fuente de datos utilizada para realizar el análisis es ORBIS, una base de datos recogida por el Bureau van Dijk, que contiene información comparable basada en los balances y en las cuentas de resultados de empresas de muchos países, ya sean o no miembros de la OCDE. El Departamento de Estadística de la OCDE ha limpiado los datos y los ha sometido a numerosos tests de coherencia (véase Ragoussis y Gonnard, 2012, para los detalles). Para realizar este proyecto, se complementó la base de datos OCDE/ORBIS con datos anteriores de ORBIS y Amadeus (la “edición europea” de ORBIS) con el fin de aumentar el periodo examinado. El procedimiento de limpieza desarrollado por el Departamento de Estadística se aplicó a estas bases de datos anteriores y se amplió para tener en cuenta algunas cuestiones específicas relacionadas con el presente análisis. Los datos no permiten estudiar la entrada y la salida. Los datos de empresas se utilizan (casi) exclusivamente para estimar las elasticidades de la demanda de trabajo en diferentes grupos de empresas con respecto a la producción. Con fines agregados, los datos se combinaron con algunas bases de datos representativas a escala nacional que contenían información sobre el valor de la producción, los deflatores de la producción, el empleo y el número de empresas de SDBD, STAN y EFT. Para mayores detalles, véase Gal *et al.* (2012).
58. Eso implica, entre otras cosas, suponer que las políticas y las instituciones no influyen en la volatilidad de la producción y en el tamaño y la estructura sectorial de la economía.
59. Eso implica suponer implícitamente que las tecnologías de ajuste son homogéneas dentro de cada una de estas celdas definidas por tamaño y rama de actividad.
60. Las variaciones anuales de la demanda de producción registradas entre 2008 y 2009 pueden no ofrecer siempre una imagen exacta del efecto producido por la crisis en los distintos países y ramas de actividad. Se trata de una cuestión especialmente importante en el caso de los países en los que la crisis empezó a finales de 2007. En general, estos también tienden a ser los países que tenían una considerable burbuja inmobiliaria.
61. Esta elasticidad se ha estimado por separado para cada celda (tamaño de las empresas, rama de actividad y país) utilizando modelos dinámicos basados en datos de panel que tienen en cuenta la endogeneidad potencial de las perturbaciones de la producción y del empleo. Las elasticidades presentadas en el gráfico 2.16 son las medias simples del conjunto de celdas. Los coeficientes de la variable dependiente retardada también son interesantes, pero no se analizan aquí, ya que el objetivo principal es explicar el efecto producido a corto plazo por la crisis en los mercados de trabajo. Para más detalles sobre el modelo econométrico, véase el recuadro 2.3.
62. Las pequeñas empresas tienden a tener unos historiales crediticios más breves; tienden a estar expuestas a mayores niveles de riesgo idiosincrásico; y es menos probable que puedan aportar unas garantías suficientes (Gertler y Gilchrist, 1994).
63. Aunque parece que la literatura solo ha centrado la atención en los ajustes en el margen extensivo, también se debe aplicar el mismo argumento a los ingresos por trabajador.
64. Los estadísticos descriptivos basados en datos de empresas de un gran número de países europeos de OCDE (2010) están en consonancia con los resultados que se presentan aquí.

65. En el análisis solo se tiene en cuenta las empresas que continúan activas, por lo que no se tiene en cuenta el papel de las perturbaciones de la producción en la entrada y en la salida. Como la entrada y la salida pueden ser especialmente importantes en el caso de las pequeñas empresas, es posible que las estimaciones actuales subestimen el efecto total que producen las perturbaciones en el empleo.
66. Como consecuencia, los tres componentes atribuidos a cada fuente de heterogeneidad pueden ser superiores a uno.
67. Para más detalles sobre la metodología, véase Gal *et al.* (2012).
68. Por ejemplo, en los países que tradicionalmente han protegido más los derechos de los trabajadores, la protección del empleo puede ser rigurosa y el papel de los sindicatos más importante.
69. Las políticas de las empresas sobre las horas también pueden influir en el modo en que ajustan su cantidad de trabajo en respuesta a las perturbaciones de la producción. Sin embargo, las regresiones que relacionan la variación de la incidencia de las horas extraordinarias y de las cuentas de trabajo a largo plazo en función de los distintos países, ramas de actividad, grupos de empresas por tamaños con la variación de las elasticidades del factor trabajo sugieren que estas variables no producen un efecto significativo en la conducta de las empresas respecto al ajuste del factor trabajo.
70. Normalmente, las pequeñas empresas están exentas de las obligaciones adicionales aplicables a los despidos colectivos en materia de avisos o de procedimientos. Además, en algunos países las pequeñas empresas están exentas total o parcialmente de las obligaciones relativas a la indemnización por despido y a los periodos de preaviso o no corren el riesgo de ser acusadas de despido improcedente. En algunos otros, también se aplican las exenciones generales (Venn, 2009).
71. En algunos estudios anteriores de países, se han analizado las exenciones basadas en el tamaño de la empresa para estudiar las consecuencias económicas de la legislación de protección del empleo (véase Venn, 2010, y la bibliografía que ahí se menciona). Sin embargo, parece que éste es el primer estudio que se basa en datos de distintos países.
72. Una crítica que se puede hacer a la identificación del efecto de la protección del empleo a partir de las exenciones de las que gozan las empresas según su tamaño es que las empresas muy volátiles cuya utilización del factor trabajo es muy sensible a las perturbaciones de la producción tienen un incentivo para no traspasar un determinado tamaño a partir del cual no se aplican las exenciones, lo cual puede introducir un sesgo al alza en el efecto estimado de la protección del empleo. Sin embargo, es improbable que se trate de una cuestión importante en la práctica. Las distribuciones según el tamaño de las empresas publicadas en Gal *et al.* (2012) no demuestran contundentemente la existencia de una selección en torno a los umbrales de exención. Por otra parte, como contraste de la robustez, se estimó de nuevo el modelo empírico incluyendo una variable que representa la volatilidad media del empleo dentro de una celda con el fin de controlar cualquier variación de la composición que pudiera deberse a la autoselección (para calcular la volatilidad media del empleo se mide la desviación típica del empleo a lo largo del tiempo para cada empresa y se hace la media del conjunto de empresas de una celda). Los resultados son muy parecidos, lo cual induce a pensar que es improbable que los efectos de selección determinen los resultados aquí presentados.
73. En otra especificación, se analizó más detalladamente el papel de la cobertura de la negociación y cómo depende del tipo de negociación colectiva. Esta especificación diferencia explícitamente el papel de la cobertura y el tipo de negociación. Los resultados de esta especificación no sugieren que la cobertura produzca un efecto independiente, en promedio, pero indican en alguna medida que cuando predomina la negociación centralizada, la cobertura de la negociación reduce la sensibilidad del empleo a la producción y aumenta la de los ingresos por trabajador.
74. Los modelos teóricos de la negociación salarial centran la atención en las propiedades de eficiencia de los niveles de empleo y de salarios reales de equilibrio. Los modelos basados en el derecho a gestionar postulan que los trabajadores negocian los salarios, mientras que las decisiones sobre el nivel de empleo son tomadas por las empresas. El equilibrio es ineficiente en el sentido de Pareto y el nivel de empleo es menor que en ausencia de negociación colectiva sobre los salarios (Nickell y Andrews, 1983). En los modelos de negociación eficiente, los sindicatos y las empresas negocian *simultáneamente* los salarios y los niveles de empleo, lo que da un resultado eficiente en el que desaparece el subempleo (McDonald-Solow, 1981). Los resultados del grupo 2 no están en consonancia con las predicciones de los llamados modelos de “derecho a gestionar”, según los cuales a los sindicatos solo les interesan los salarios y no el empleo, pero pueden ser coherentes con los modelos de negociación eficiente, en los que los sindicatos tienen en cuenta las consecuencias potencialmente negativas de la negociación salarial para el empleo y plantean demandas salariales más moderadas para salvar el empleo.
75. La estimación del modelo con un conjunto mayor de países, que incluye Alemania y Portugal, da unos resultados cualitativos similares. Sin embargo, estos resultados no se presentan aquí, ya que la inclusión de Alemania y de Portugal también obligaría a hacer imputaciones de algunos datos, lo que lleva a preguntarse por la fiabilidad de los datos utilizados para esos dos países.
76. El análisis de este subapartado fue realizado por el Secretariado de la OCDE en colaboración con Andreas Peichl y Sebastián Sieglösch (IZA).
77. Más concretamente, el análisis utiliza la ola de 2009 de la *European Union Statistics on Income and Living Conditions* (EU-SILC), cuyo objetivo es recoger datos de encuesta multidimensionales y armonizados comparables sobre la pobreza de renta y la exclusión social en los países miembros de la Unión Europea, así como en Noruega e Islandia. La encuesta es representativa de toda la población de cada país, ya que los coeficientes de ponderación se han construido en función del tamaño de la población por hogares e individuos.
78. Eso implica estimar primero las elasticidades con respecto a la producción por regiones, ramas de actividad y tamaño de las empresas utilizando el método de estimación descrito en el recuadro 2.4. En un segundo paso, se relacionan las elasticidades con respecto a la producción por regiones, ramas de actividad y tamaño de las empresas con la incidencia del trabajo temporal utilizando datos de la encuesta de la Unión Europea sobre las fuerzas de trabajo. Las correlaciones

estimadas se utilizan para construir elasticidades con respecto a la producción que varían por regiones, ramas de actividad, tamaño de las empresas y tipo de contrato.

79. Las rentas de los hogares equivalentes se han calculado basándose en la escala de equivalencia modificada de la OCDE.
80. Las rentas netas de los hogares se han calculado utilizando regresiones de los impuestos por países. Como se utilizan curvas de presupuestos individuales detallados para cada hogar de cada país, hay que realizar regresiones de la renta neta observada con respecto a un polinomio de la renta de mercado, un vector de factores distintos de la renta (por ejemplo, el estado civil, el número de hijos y su edad), así como las interacciones entre ambos. Los factores distintos de la renta y sus interacciones con las variables de la renta de mercado recogen las no linealidades específicamente nacionales del sistema de impuestos. El ajuste de la regresión de los impuestos es muy bueno; los valores de R^2 van de 0,89 a 0,96 para el conjunto de países.
81. Corresponde aproximadamente a la disminución media entre el máximo y el mínimo del PIB real de la OCDE durante la crisis.
82. Es la diferencia entre la variación de la renta de mercado y la variación de la renta neta en porcentaje de la variación de la renta de mercado. En la literatura, también se denomina “variación fiscal normalizada” (Auerbach y Feenberg, 2000) o “coeficiente de estabilización de la renta” (Dolls *et al.*, 2012).
83. Este resultado está en consonancia con los resultados anteriores de Bargain *et al.* (2011), que realizaron unas simulaciones microeconómicas similares para Alemania, así como con el análisis macroeconómico del apartado 2 de este capítulo. Las pérdidas de empleo aumentan la desigualdad, ya que elevan la proporción de la población activa que no tiene renta del trabajo. Las reducciones de los ingresos por trabajador tienden a reducir la desigualdad, ya que solo afectan a los que tienen una renta del trabajo positiva.
84. Obsérvese que los presentes resultados pueden subestimar las consecuencias de las perturbaciones de la producción para la desigualdad cuando el efecto negativo de la pérdida del empleo va más allá de la pérdida de la renta y afecta negativamente a la futura empleabilidad, a la salud y a la felicidad.
85. Las consecuencias de las simulaciones son inequívocamente positivas, ya que en el análisis no se tiene en cuenta la influencia de los sistemas de impuestos y de prestaciones en el modo en que se ajustan las empresas a las perturbaciones (demanda de trabajo) y en los incentivos para trabajar (oferta de trabajo). El análisis macroeconómico presentado en el apartado 2 sugiere, sin embargo, que aunque las consecuencias de la brecha fiscal para la resistencia de los mercados de trabajo probablemente son limitadas, la generosidad de las prestaciones por desempleo pueden reducirla al aumentar la persistencia del empleo. Por lo tanto, para apreciar totalmente la influencia del sistema de impuestos y de prestaciones en la resistencia de los mercados de trabajo, es necesario realizar un análisis más amplio que tenga en cuenta no solo sus consecuencias sociales sino también los efectos que produce en el mercado de trabajo.

Bibliografía

- Aidt, T. S. y Z. Tzannatos (2008), “Trade Unions, Collective Bargaining and Macroeconomic Performance: A Review”, *Industrial Relations Journal*, vol. 39, nº 4, págs. 258-295.
- Arellano, M. y S. Bond (1991), “Some Tests of Specification for Panel Data: Monte Carlo Evidence and an Application to Employment Equations”, *Review of Economic Studies*, vol. 58, nº 2, págs. 277-297.
- Atkinson, A. B. y A. Brandolini (2006), “From Earnings Dispersion to Income Inequality”, en F. Farina y E. Savaglio (comps.), *Inequality and Economic Integration*, Routledge, Londres.
- Auerbach, A. y D. Feenberg (2000), “The Significance of Federal Taxes as Automatic Stabilizers”, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 14, págs. 37-56.
- Autor, D. (2003), “Outsourcing at Will: Unjust Dismissal Doctrine and the Growth of Temporary Help Employment”, *Journal of Labor Economics*, vol. 21, nº 1, págs. 1-42.
- Bargain, O., H. Immervoll, A. Peichl y S. Sieglösch (2011), “Distributional Consequences of Labour-Demand Shocks: The 2008-2009 Recession in Germany”, *International Tax and Public Finance*, vol. 19, nº 1, págs. 118-138.
- Barlevy, G. (2005), “The Cost of Business Cycles and the Benefits of Stabilization”, *FRBC Economic Perspectives*, vol. 29.
- Bassanini, A. (2011), “Aggregate Earnings and Macroeconomic Shocks: The Role of Labour Market Policies and Institutions”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, nº 123, OECD Publishing, París.
- Bassanini, A. y R. Duval (2006), “Employment Patterns in OECD countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, nº 35, OECD Publishing, París.
- Bassanini, A. y R. Duval (2009), “Unemployment, Institutions, and Reform Complementarities: Reassessing the Aggregate Evidence for OECD Countries”, *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 25, págs. 40-59.
- Bassanini, A., A. Garneró, P. Marianna y S. Martin (2010), “Institutional Determinants of Worker Flows: A Cross-country/Cross-industry Approach”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, nº 107, OECD Publishing, París.
- Blanchard, O. J. y A. Landier (2002), “The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform: Fixed Duration Contracts in France”, *Economic Journal*, vol. 112, págs. 214-244.
- Blanchard, O. y J. Wolfers (2000), “The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence”, *Economic Journal*, vol. 110, págs. C1-C33.
- Boeri, T. (2011), “Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets”, en O. Ashenfelter y D. Card (comps.), *Handbook of Labor Economics*, págs. 1173-1236.
- Cahuc, P., O. Charlot y F. Malherbet (2012), “Explaining the Spread of Temporary Jobs and its Impact on Labor Turnover”, *CEPR Discussion Papers*, nº 8864.
- Calmfors, L. y J. Driffill (1988), “Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance”, *Economic Policy*, vol. 3, nº 6, págs. 13-62.
- Centeno, M. y A. Novo (2011), “Excess Worker Turnover and Fixed-term Contracts: Causal Evidence in a Two-tier System”, *IZA Discussion Paper*, nº 6239, Bonn.
- Daly, M., B. Hobijn y T. H. Wiles (2011), “Aggregate Real Wages: Macro Fluctuations and Micro Drivers”, *Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper Series*, nº 2011-23.
- De Santis, M. (2007), “Individual Consumption Risk and the Welfare Cost of Business Cycles”, *American Economic Review*, vol. 97, nº 4, págs. 1488-1506.
- De Serres, A. y F. Murtin (2011), “Do Policies That Reduce Unemployment Raise Its Volatility?”, *OECD Economics Department Working Paper*, de próxima aparición.

- Dolls, M., C. Fuest y A. Peichl (2012), “Automatic Stabilizers and Economic Crisis: US vs. Europe”, *Journal of Public Economics*, vol. 96, n° 3-4, págs. 279-294.
- Figari, F., A. Salvatori y H. Sutherland (2011), “Economic Downturn and Stress Testing European Welfare Systems”, en H. Immervoll, A. Peichl, K. Tatsiramos (comps.), *Who Loses in the Downturn? Economic Crisis, Employment and Income Distribution*, Research in Labor Economics, vol. 32, Emerald Group Publishing Limited, págs. 257-286.
- Fiori, G., G. Nicoletti, S. Scarpetta y F. Schiantarelli (2012), “Employment Effects of Product and Labour Market Reforms: Are There Synergies?”, *Economic Journal*, vol. 122, n° 558, págs. 79-104.
- Gal, P., A. Hijzen y Z. Wolf (2012), “The Role of Institutions and Firm Heterogeneity for Labour Market Adjustment: Cross-country Firm-level Evidence”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, OECD Publishing, París, de próxima aparición.
- Gertler M. y S. Gilchrist (1994), “Monetary Policy, Business Cycles and the Behavior of Small Manufacturing Firms”, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 109, mayo, 1994, págs. 309-340.
- Hijzen, A. y D. Venn (2010), “The Role of Short-time Work Schemes during the 2008-09 Recession”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 2010/15, OECD Publishing, París.
- Jenkins, S., A. Brandolini, J. Micklewright y B. Nolan (2010), “The Global Financial Crisis and the Distribution of Household Income”, multicopiado.
- Kahn, L. M. (2007), “The Impact of Employment Protection Mandates on Demographic Temporary Employment Patterns: International Microeconomic Evidence”, *Economic Journal*, vol. 117, n° 521, págs. 333-356.
- Krebs, T. (2007), “Job Displacement Risk and the Cost of Business Cycles”, *American Economic Review*, vol. 97, n° 3, págs. 664-686.
- Layard, R. y S. Nickell (1999), “Labour Market Institutions and Economic Performance”, en O. Ashenfelter y D. Card (comps.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3C (Amsterdam, North-Holland), págs. 3029-3084.
- Lucas, R. E. Jr. (1987), *Models of Business Cycles*, Blackwell, Oxford.
- McDonald, M. y R. M. Solow (1981), “Wage Bargaining and Employment”, *American Economic Review*, vol. 71, n° 5, págs. 896-908.
- Möller, J. (2010), “The German Labor Market Response in the World Recession: De-mystifying a Miracle”, *Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung*, vol. 42, n° 4, págs. 325-336.
- Moscarini, G. y F. Postel-Vinay (2011), “The Contribution of Large and Small Employers to Job Creation in Times of High and Low Unemployment”, *American Economic Review*, de próxima aparición.
- Murtin, F., A. de Serres y A. Hijzen (2011), “The Ins and Outs of Unemployment: The Role of Labour Market Institutions”, *OECD Economics Department Working Paper*, OECD Publishing, París, de próxima aparición.
- Nickell, S. J. y M. Andrews (1983), “Unions, Real Wages and Employment in Britain 1951-79”, *Oxford Economic Papers*, vol. 35, págs. 183-206.
- Nickell, S. y L. Richard (1999), “Labor Market Institutions and Economic Performance”, en O. Ashenfelter y D. Card (comps.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, cap. 46, págs. 3029-3084.
- OCDE (1997), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, París (versión castellana en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1997).
- OCDE (2004), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, París (versión castellana en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2004).
- OCDE (2006), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, París (versión castellana en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006).
- OCDE (2009), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, París (versión castellana en Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009).
- OCDE (2010), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, París (versión castellana en Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2010).
- OCDE (2011), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, París (versión castellana en Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2011).
- OCDE (2012a), “The Role of Policies for Labour Market Resilience”, informe final para la Comisión Europea, de próxima aparición.

OCDE (2012b), “What Makes Labour Markets Resilient During Recessions?”, anexos 2.A1 y 2.A2 del capítulo 2 de 2012 *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, París; puede consultarse en www.oecd.org/employment/outlook.

OCDE (2012c), *Going for Growth: Economic Policy Reforms*, OECD Publishing, París.

Ragoussis, A. y E. Gonnard (2012), “The OECD-ORBIS Database Treatment and Benchmarking Procedures”, multicopiado, OECD Publishing, París.

Sharpe, S. A. (1994), “Financial Market Imperfections, Firm Leverage, and the Cyclicalities of Employment”, *American Economic Review*, vol. 84, n° 4, págs. 1060-1074.

Venn, D. (2009), “Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 89, OECD Publishing, París.

Venn, D. (2010), “The Impact of Small-firm Exemptions from Employment Protection”, multicopiado, OECD Publishing, París.

Venn, D. (2011), “Earnings Volatility and its Consequences for Households”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 125, OECD Publishing, París.

Capítulo 3

El reparto del valor añadido entre el trabajo y el capital: ¿a qué se debe la disminución de la participación del trabajo?

Durante las tres últimas décadas, la participación de los sueldos, los salarios y los beneficios sociales en la renta nacional –la participación del trabajo– ha disminuido en casi todos los países de la OCDE. En este capítulo, se examinan las causas de esta disminución, destacando el papel que han desempeñado algunos factores como el aumento de la productividad y el aumento de la intensidad de capital, la intensificación de la competencia nacional e internacional, la reducción del poder de negociación de los trabajadores y la evolución de las instituciones de la negociación colectiva. La disminución de la participación del trabajo ha ido acompañada de un aumento de la desigualdad de la distribución de la renta de mercado, que podría poner en peligro la cohesión social y frenar la recuperación actual. El aumento de la inversión en educación y el uso del sistema de impuestos y de transferencias pueden reducir eficazmente estos riesgos.

Principales resultados

En las últimas décadas, la participación del trabajo, es decir, la proporción de la renta nacional total correspondiente a la remuneración del trabajo (sueldos, salarios y beneficios sociales), ha venido disminuyendo en casi todos los países de la OCDE. La participación mediana del trabajo disminuyó de un 66,1 por ciento a principios de los años 90 a un 61,7 por ciento a finales de la década de 2000 y, en algunos países, esta disminución comenzó hace más de 30 años.

Sin embargo, una disminución de la participación del trabajo no significa necesariamente una disminución del nivel de vida de los trabajadores. Aunque las rentas medias reales del trabajo han venido creciendo menos deprisa que las rentas del capital, es posible que los trabajadores disfruten aun así de un bienestar mayor en la medida en que la disminución de la participación del trabajo haya ido acompañada de un crecimiento económico más rápido. No obstante, la disminución de la participación total del trabajo oculta la existencia de grandes diferencias entre los diferentes grupos de ingresos del trabajo. En promedio, la participación de la renta salarial del 1 por ciento superior de los perceptores de renta aumentó un 20 por ciento en los países de los que se dispone de datos de las dos últimas décadas. En cambio, la participación de los salarios de las personas que tienen menos estudios cayó, a pesar del aumento que experimentó el empleo en el extremo inferior de la escala de cualificaciones. Eso induce a pensar que la posición de algunos trabajadores, especialmente de los que tienen menos estudios, en la distribución de la renta empeoró durante ese periodo. En la medida en que las personas menos ricas tienden a tener una propensión mayor a consumir, es posible que el empeoramiento de su participación en la renta del trabajo produjera un efecto negativo en el nivel de demanda agregada y en el ritmo al que se pueden recuperar las economías de la crisis reciente. En términos generales, la desigual distribución del crecimiento tanto de la renta del trabajo como de la renta del capital que acompaña a la disminución de la participación del trabajo sugiere que estas tendencias podrían poner en peligro la cohesión social.

¿A qué se debe la disminución de la participación del trabajo? Se estima que *el crecimiento de la productividad total de los factores (PTF) y el aumento de la intensidad de capital* –que son los determinantes fundamentales del crecimiento económico– explican conjuntamente nada menos que un 80 por ciento de la disminución intrasectorial media que experimentó la participación del trabajo en los países de la OCDE entre 1990 y 2007. Este resultado está en consonancia con la idea expuesta en muchos estudios de que la difusión de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC) ha permitido no solo realizar avances sin precedentes en la innovación y en la invención de nuevos bienes de capital y procesos de producción, aumentando así la productividad, sino también sustituir a los trabajadores por máquinas en determinados tipos de trabajos, sobre todo en los que consisten en la realización de tareas rutinarias.

También existen pruebas de que otro determinante del crecimiento económico, la *intensificación de la competencia interior e internacional*, ha afectado a la participación del trabajo. En las economías avanzadas, al menos un 10 por ciento de la disminución de la participación del trabajo se debe al aumento de la globalización y, especialmente, a las presiones ejercidas por la deslocalización de algunos segmentos de la cadena de producción, así como por la competencia de las importaciones procedentes de empresas que producen en países que tienen bajos costes laborales. La significativa tendencia a reducir la propiedad pública de empresas que operan en el sector de mercado también parece que ha desempeñado un importante papel en la reducción de la participación del trabajo, probablemente a través del efecto producido por las privatizaciones en los incentivos para maximizar los beneficios. Así ha sucedido sobre todo en las industrias de redes, como la energía, el transporte y las comunicaciones, en las que este proceso ha desempeñado un papel decisivo. De hecho, la privatización en gran escala de las industrias de redes desde principios de 1990, aunque ha aumentado considerablemente la productividad, también puede explicar alrededor de un 33 por ciento de la disminución de la participación del trabajo en estas industrias. En cambio, no hay nada que indique que la liberalización de la inversión extranjera directa haya afectado negativamente a la participación del trabajo.

La reducción de la participación del trabajo imputable a la intensificación de la competencia interior e internacional y a la reducción de la propiedad pública se podría atribuir en parte al efecto producido por estos dos factores en el *poder de negociación de los trabajadores*. Algunos estudios muestran que un aumento de las presiones competitivas no solo reduce el tamaño de las rentas que se reparten los empresarios y los trabajadores sino que también merma el poder de negociación de

los trabajadores, sobre todo de los que tienen pocas cualificaciones y, por lo tanto, también reduce su capacidad para apropiarse de su parte. El aumento de los flujos de importaciones favorece la sustitución entre los trabajadores interiores y los extranjeros, mientras que la posibilidad de deslocalizar las empresas mejora la posición de los empresarios en el proceso de negociación. La eliminación de las barreras a la entrada introduce nuevos trabajadores en la industria, que tienden a estar menos sindicados y a tener menos poder de negociación que los trabajadores que tienen mucha antigüedad en esas empresas.

La intensificación de la competencia interior e internacional, al aumentar las presiones que ejercen sobre los empresarios para reducir los costes y el poder de negociación de los trabajadores, también parece que influye en la *evolución de la cobertura y de la estructura de las instituciones de la negociación colectiva*. La afiliación sindical ha venido disminuyendo en la mayoría de los países y la cobertura de la negociación colectiva se ha reducido significativamente en muchos países, lo cual implica que una creciente proporción de trabajadores negocia individualmente su salario. En los países que tienen sistemas de negociación multipatronales, cuando la coordinación entre los interlocutores sociales no era suficiente, a menudo se utilizaban acuerdos centralizados para conseguir la moderación salarial necesaria para preservar la competitividad. Al mismo tiempo, en la mayoría de los países se ha producido una significativa descentralización, ya que los empresarios sentían simultáneamente la necesidad de realizar ajustes más rápidos para hacer frente a la competencia salarial procedente de los competidores interiores o internacionales y menos necesidad de protegerse colectivamente de las presiones de los sindicatos en la negociación. La negociación salarial local, a diferencia del sistema de negociación colectiva más centralizado, tiende a aumentar la dispersión salarial, por lo que es probable que la descentralización, junto con la disminución de la cobertura de la negociación colectiva, explique en parte el empeoramiento de la situación de los trabajadores poco cualificados.

En este capítulo, también se examina el papel que desempeñan las *políticas del mercado de trabajo* que ejercen normalmente una gran influencia en el crecimiento de la productividad, como los *salarios mínimos legales y la protección del empleo*. Aunque se observa que la influencia de esta última en la participación del trabajo es insignificante, se estima que los salarios mínimos reducen la participación del trabajo a largo plazo. Es probable que una subida del salario mínimo induzca a realizar mayores inversiones en innovaciones ahorradoras de trabajo y en formación financiada por la empresa, cuyos beneficios, en un mercado de trabajo imperfecto, no son recogidos totalmente por los trabajadores en forma de unos salarios más altos. Sin embargo, la contribución de los cambios de los salarios mínimos a la disminución de la participación del trabajo parece pequeña.

¿Deben responder los poderes públicos a la disminución de la participación del trabajo y, en caso afirmativo, cómo? Frenar algunos de los factores determinantes fundamentales —el progreso tecnológico y la globalización— no es una opción viable en la medida en que estos son los determinantes fundamentales del crecimiento económico que determinan el tamaño de la tarta que hay para repartir entre el trabajo y el capital. Los poderes públicos a veces pueden modificar el sentido del cambio técnico en favor de tecnologías que aumentan la productividad del trabajo por medio de incentivos fiscales y de subvenciones. Pero estas intervenciones tienen riesgos, ya que pueden distorsionar el ritmo y la eficiencia de la asignación de los recursos y reducir, pues, el crecimiento a largo plazo. Otra posibilidad más prometedora es que los poderes públicos doten a los trabajadores de los medios necesarios para ganar la “carrera contra la máquina”. Realizando más inversiones en capital humano, en particular, frenando el número de abandonos prematuros de los estudios y garantizando un ajuste mejor entre las cualificaciones que se enseñan en la escuela y las que se demandan en el mercado, se puede avanzar un gran trecho en la lucha contra la disminución de la participación del trabajo. Por último, se puede utilizar el sistema de impuestos y de prestaciones para reducir lo más posible el efecto que produce el aumento de la desigualdad de las rentas de mercado en la renta disponible de los hogares.

Introducción

En las últimas décadas, la participación total del trabajo —el cociente entre la remuneración del trabajo y la producción interior— ha venido disminuyendo en casi todos los países de la OCDE. En las épocas de recesión económica, esta disminución normalmente se ha detenido, pero después se ha

reanudado con la recuperación. La crisis económica y financiera reciente y la lenta recuperación posterior no se han desviado de esta pauta general. Eso induce a pensar que los trabajadores están recibiendo una proporción cada vez menor de la renta nacional¹.

¿Deben preocupar estas tendencias a los poderes públicos? En casi todos los países de la OCDE, aunque la proporción de la renta nacional que va a parar al trabajo ha disminuido, el crecimiento económico ha sido aun así suficientemente rápido para que la remuneración real del trabajo aumentara, de suerte que –según algunos²– actualmente el bienestar del trabajador medio es mayor. Sin embargo, existen pruebas de que no a todos los trabajadores les ha ido igual. Algunos estudios recientes han mostrado que la remuneración del trabajo de los mayores perceptores de renta ha aumentado espectacularmente, tanto en las empresas privadas como en las empresas y los organismos públicos (véase, por ejemplo, Saez y Veall, 2005; Atkinson *et al.*, 2011), mientras que la situación de las personas que se encuentran en el extremo inferior de la distribución ha venido empeorando. Eso ha supuesto que en la mayoría de los países de la OCDE haya aumentado la desigualdad de la distribución de la renta antes de impuestos (véase, por ejemplo, OCDE, 2008a y 2011a). Existe el riesgo de que esta tendencia, unida a las tendencias divergentes de la participación media del trabajo y de la participación media del capital, se convierta en una amenaza para la cohesión social. Por otra parte, el desplazamiento de la renta del trabajo (y, en particular, de los trabajadores de bajos salarios) al capital (y a los mayores perceptores de renta) también podría afectar negativamente a la demanda agregada, en la medida en que los trabajadores cuya remuneración es inferior a la media tienden a tener una propensión mayor a consumir que los mayores perceptores de renta y los capitalistas (véase, por ejemplo, Dynan *et al.*, 2004), lo cual podría producir un efecto especialmente negativo en el ritmo de recuperación.

En el presente capítulo, se examina la evolución reciente de la participación del trabajo en el conjunto de la economía y por ramas de actividad y se relaciona la disminución observada con algunos posibles determinantes. En particular, ya se han propuesto en diversos estudios varias explicaciones de la disminución de la participación del trabajo. Entre ellas se encuentran las siguientes: las transformaciones estructurales de las economías de la OCDE que implican la reasignación de los recursos en detrimento de las ramas de actividad en las que la participación del trabajo es alta; la globalización y la externalización; el aumento del ritmo de acumulación de capital que permite ahorrar trabajo; el cambio técnico que prima a los trabajadores cualificados; la privatización de las empresas públicas; los cambios de los sistemas de negociación colectiva; y la pérdida de poder de negociación de los trabajadores. En este capítulo, se examinan todas estas explicaciones, se identifican los factores fundamentales que se encuentran detrás de la disminución de la participación del trabajo y se analizan sus consecuencias desde el punto de vista de las políticas. Para ello, el análisis se basa en datos sectoriales de series temporales comparables de distintos países, por lo que es posible identificar el efecto que producen diferentes factores en la participación del trabajo y tener en cuenta al mismo tiempo la posible endogeneidad.

El capítulo está estructurado de la forma siguiente. En el apartado 1, se pasa revista a la evolución de la participación del trabajo en el conjunto de la economía y de la participación sectorial del trabajo y se evalúan los diferentes papeles de los cambios intrasectoriales y de la reasignación sectorial. También se examina la evolución de las participaciones de las diferentes categorías de trabajadores, principalmente por niveles de estudios. En el apartado 2, se centra la atención en los determinantes de los cambios intrasectoriales de la participación del trabajo que solo están relacionados indirectamente con las instituciones del mercado de trabajo, a saber, la acumulación de capital y la tecnología, la globalización, las privatizaciones y la liberalización de los mercados de productos. En el apartado 3, se analiza detalladamente el papel de la negociación colectiva y los cambios del poder de negociación de los trabajadores, mientras que en el 4 se investiga el papel de la protección del empleo y del salario mínimo. En el último apartado, se examinan las principales conclusiones del capítulo y sus consecuencias desde el punto de vista de las políticas.

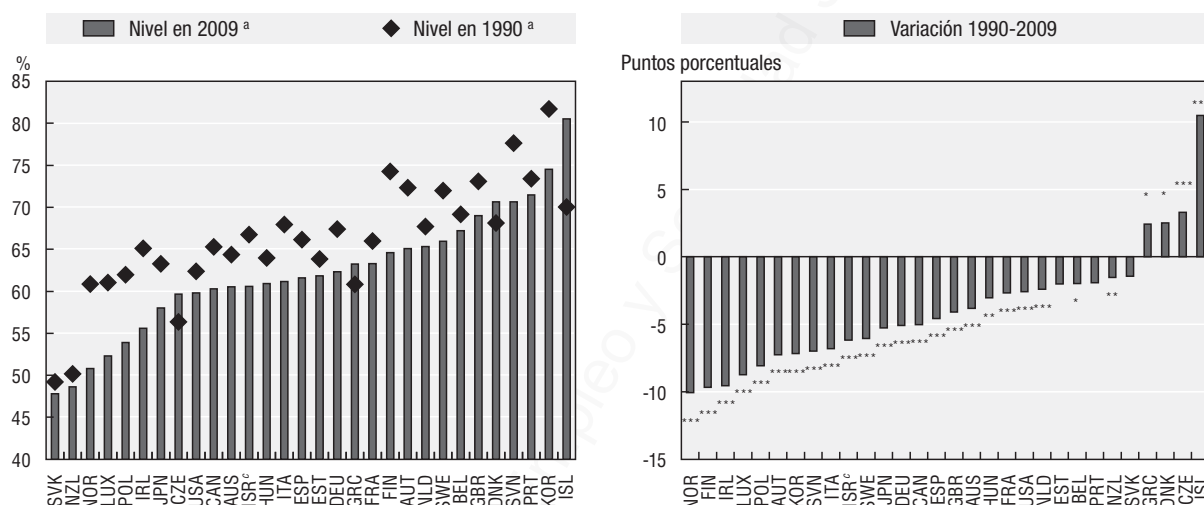
1. Tendencias de la participación del trabajo

La evolución de la participación del trabajo en las dos últimas décadas

En la mayoría de los países de la OCDE, la participación del trabajo en el conjunto de la economía ha venido disminuyendo³. De hecho, la participación mediana del trabajo pasó de un

66,1 a un 61,7 por ciento entre principios de la década de 1990 y finales de la década de 2000 (gráfico 3.1)⁴. No obstante, existen grandes diferencias entre los países: la participación del trabajo disminuyó alrededor de 10 puntos porcentuales en Finlandia, Irlanda y Noruega, mientras que aumentó significativamente en la República Checa e Islandia. Por otra parte, estas cifras serían incluso más altas si no se hubiera producido la crisis reciente, en la que la respuesta del empleo a la contracción del PIB ha sido especialmente moderada y el atesoramiento de trabajo ha sido considerable en algunos países (véase, por ejemplo, OCDE, 2010, 2011b; y los capítulos 1 y 2 de este informe), lo que ha elevado temporalmente la participación del trabajo⁵. Y lo que es interesante, en muchos países, la disminución tendencial de la participación del trabajo comenzó mucho antes de que empezara la década de 1990: en la mitad de los países de los que se dispone de series temporales largas, la participación del trabajo disminuyó 10 puntos porcentuales o más desde mediados de los años 70, aunque en otros aumentó o fluctuó sin una tendencia clara en los años 70 y 80 (Bassanini y Manfredi, 2012).

Gráfico 3.1. La disminución de la participación del trabajo en los países de la OCDE, 1990^a-2009^b



Nota: Medias trienales, que comienzan y terminan en el primer y el último año indicado.

***, **, *: significativo al nivel del 1, el 5 y el 10 por ciento, respectivamente. La significatividad estadística se refiere al coeficiente de la tendencia temporal de una regresión bivariente con respecto a los datos anuales, en la que la participación del trabajo es la variable dependiente. Se supone que el salario anual de los trabajadores por cuenta propia es igual al salario medio del conjunto de asalariados de la economía.

a) Alemania e Islandia: 1991; Estonia: 1993; Polonia: 1994; República Checa, Grecia, Hungría, República Eslovaca y Eslovenia: 1995; Israel: 2000.

b) Portugal: 2005; Canadá y Nueva Zelanda: 2006; Australia, Bélgica, Irlanda, Noruega y Suecia: 2007; Francia, Islandia, Israel, Polonia y el Reino Unido: 2008.

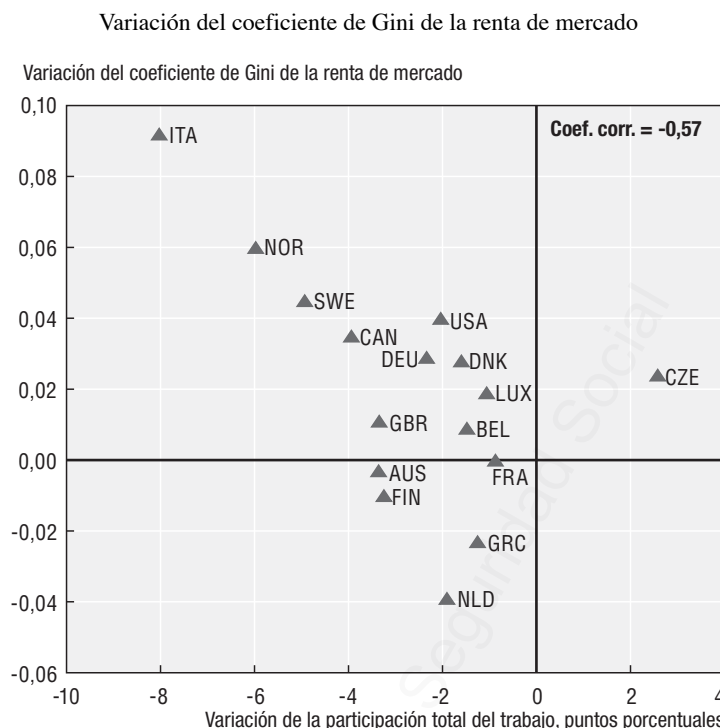
c) Para la información sobre los datos de Israel véase <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Fuente: Cálculos realizados por la OCDE a partir de las bases de datos STAN de la OCDE y EUKLEMS.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651503>

Como se señala en OCDE (2008a, 2011a), la distribución de la renta antes de impuestos y de transferencias (renta de mercado de aquí en adelante) se ha ampliado espectacularmente en muchos países de la OCDE durante los últimos años. ¿Ha desempeñado la disminución de la participación del trabajo un papel importante en este proceso de aumento de la desigualdad? Es difícil establecer con certeza una relación causal entre la evolución de la participación del trabajo y la evolución de la dispersión de la renta de mercado, debido a la falta de series temporales continuas de esta última. No obstante, en muchos países la renta del *propietario medio de capital* es más alta que la renta del *trabajador medio*. La disminución de la participación del trabajo tendió, pues, a evolucionar paralelamente al aumento de las desigualdades de la renta de mercado (véase el gráfico 3.2).

Gráfico 3.2. Variaciones de la participación del trabajo y de la desigualdad de la renta, desde la década de 1990 hasta mediados de la década de 2000^a



Nota: Participación del trabajo: medias móviles trienales que comienzan y terminan en el primer y último año indicado. Se supone que el salario anual de los trabajadores por cuenta propia es igual al salario medio del conjunto de asalariados de la economía. El coeficiente de Gini se basa en la renta antes de impuestos y de transferencias de la población de 18 a 65 años.

a) 1990-2004 en el caso de Canadá; 1990-2005 en el de Dinamarca, los Países Bajos y Estados Unidos; 1991-2004 en el de Italia, Suecia y el Reino Unido; 1995-2004 en el de Australia, Bélgica, Alemania y Noruega; 1995-2005 en el de Finlandia; 1996-2004 en el de la República Checa, Francia y Luxemburgo; 1999-2004 en el de Grecia.

Fuente: Cálculos realizados por la OCDE a partir de las bases de datos *Income Distribution* y *STAN* de la OCDE y de la base de datos EUKLEMS.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651522>

Por otra parte, las estadísticas habituales de la participación del trabajo tienden a subestimar la contracción de la proporción de la renta nacional que recibe el *trabajador representativo*. Algunos estudios recientes (por ejemplo, OCDE, 2011a; Atkinson *et al.*, 2011) muestran que la proporción de la renta nacional correspondiente a los mayores perceptores de renta ha aumentado. Por otra parte, la renta salarial de los mayores perceptores de renta ha aumentado espectacularmente en algunos países, sobre todo en América del Norte, debido principalmente a la remuneración de los directores generales y de los altos ejecutivos (véase Fernandes *et al.*, 2009; Frydman y Jenker, 2010; y Frydman y Saks, 2010). La remuneración del trabajo del 1 por ciento superior de los perceptores de renta, en porcentaje de la renta nacional, ha aumentado considerablemente en casi todos los países de la OCDE de los que se dispone de datos. En cambio, la participación del trabajo de los demás perceptores de renta ha disminuido mucho más de lo que sugiere el gráfico 3.1 (véase el recuadro 3.1). En particular, en Canadá y en Estados Unidos la disminución de la participación del trabajo del 99 por ciento inferior de los perceptores de renta fue en las dos últimas décadas alrededor de 2,9 y 2,2 puntos porcentuales mayor, respectivamente, que la de la participación del trabajo en el conjunto de la economía.

Estas tendencias de la participación del trabajo en el conjunto de la economía también se deben interpretar con cautela debido a algunas cuestiones de medición (véase el recuadro 3.2). Por otra parte, es posible que en la evolución de la participación del trabajo no influyan las mismas fuerzas en el *sector de empresas* que en el *sector público*, en el que la medición de la producción y de las

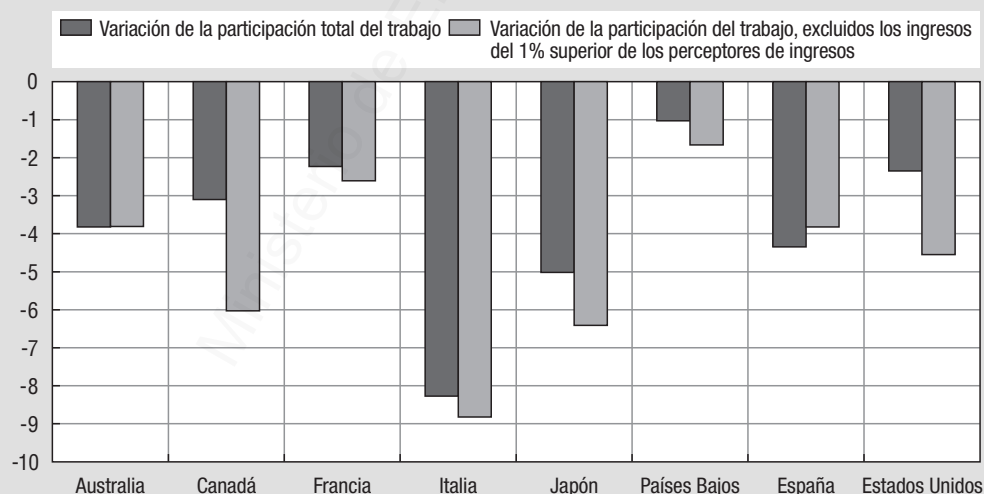
Recuadro 3.1. Tendencias de la participación del trabajo, excluidos los mayores perceptores de renta

En los últimos años, existen series temporales largas sobre la renta de los mayores perceptores de renta de muchos países (véase, por ejemplo, Atkinson *et al.*, 2011). Estos datos muestran que la participación de los mayores perceptores de renta en la renta total ha tendido a aumentar. Por ejemplo, en los países de la OCDE de los que se dispone de datos, la participación del 1 por ciento superior de los perceptores de renta aumentó, en promedio, de un 6,7 por ciento a un 10,3 por ciento entre mediados de los años 70 y mediados de la década de 2000. Este aumento ha suscitado en gran parte el debate reciente sobre la desigualdad (véase OCDE, 2011a).

Aunque el debate sobre la desigualdad de la renta centra, en general, la atención en las tendencias de la participación total de los mayores perceptores de renta en la renta, es importante examinar la evolución de su renta del trabajo y de su renta del capital por separado para comprender mejor cómo se reparte la renta nacional entre el capital, los mayores perceptores de renta y los demás trabajadores. En teoría, para disponer de cifras que tengan sentido sobre la proporción de la renta nacional que va a parar al trabajador medio, sería útil ajustar la evolución de la participación total del trabajo eliminando la contribución de los mayores perceptores de renta. Sin embargo, raros son los países en los que se dispone de series temporales largas de datos detallados comparables sobre la participación de los mayores perceptores de renta en la *renta total del trabajo*. En el caso de algunos, es posible obtener estos datos a partir de la *World Top Incomes Database* (Atkinson *et al.*, 2011). Esta base de datos contiene información de algunos países, incluidos muchos miembros de la OCDE, sobre la participación del 1 por ciento superior de los perceptores de renta en la renta total y sobre la participación de la renta del trabajo en la renta total del 1 por ciento superior de los perceptores de renta. El producto de estas dos participaciones da la participación del trabajo del 1 por ciento superior de los perceptores de renta (salvo las discrepancias entre la renta nacional y el PIB). Por lo tanto, restando este valor de la participación total del trabajo se obtiene una estimación de la participación del trabajo del 99 por ciento inferior de los perceptores de renta (véase OCDE, 2012, para mayores detalles). Los resultados de este ejercicio se resumen en el gráfico adjunto.

La participación del trabajo disminuye, excluido el 1 por ciento superior de los perceptores de renta en algunos países de la OCDE, de 1990 a mediados de la década de 2000

Variaciones en puntos porcentuales



Nota: Medias trienales, que comienzan y terminan en el primer y el último año indicado. El periodo comienza en 1990 en el caso de todos los países, salvo Japón (1991); los datos de mediados de la década de 2000 se refieren a 2007 en el caso de todos los países, salvo Japón (1991); los datos de mediados de la década de 2000 se refieren a 2007 en el caso de Australia, a 2000 en el de Canadá, a 2005 en el de Francia y Japón; a 2004 en el de Italia, a 1999 en el de los Países Bajos, a 2008 en el de España y Estados Unidos.

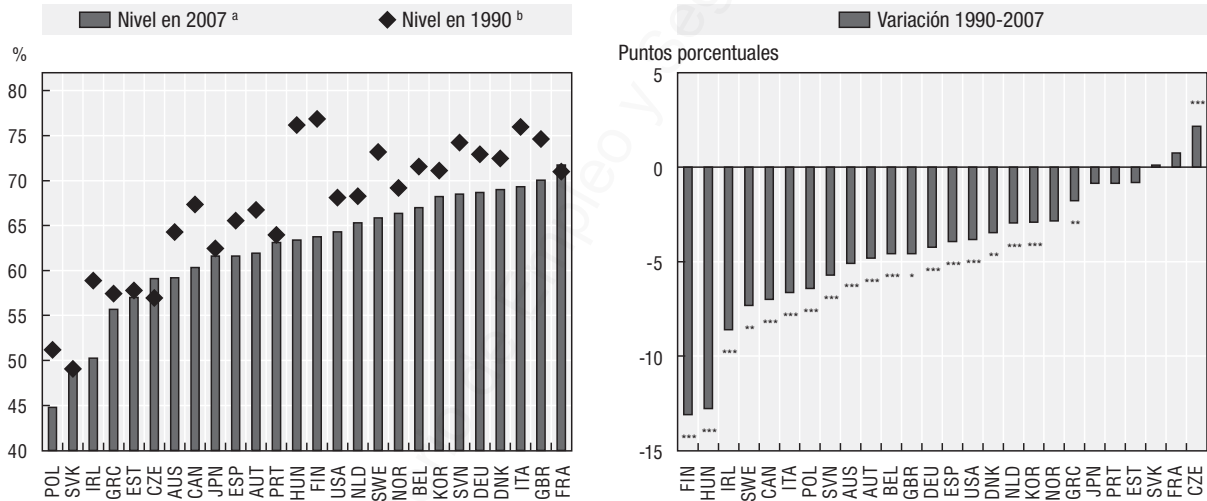
Fuente: OCDE (2012), "Labour Losing to Capital", documentación complementaria sobre el capítulo 3 de *OECD Employment Outlook* de 2012, OECD Publishing, París; puede consultarse en www.oecd.org/employment/outlook.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651788>

Quando se excluye la renta de los mayores perceptores de renta del cálculo de la masa salarial, la disminución de la participación del trabajo parece algo mayor, sobre todo en Canadá y Estados Unidos. En las décadas de 1990 y 2000, la disminución de la participación del trabajo ajustada de estos dos países (6 y 4,5 puntos porcentuales, respectivamente) fue considerablemente mayor que la de la participación del trabajo no ajustada, debido al aumento de la participación de la renta salarial en la renta total de los mayores perceptores de ingresos (2,9 y 2,2 puntos porcentuales en Canadá y Estados Unidos, respectivamente; véase OCDE, 2012). En casi todos los demás países, la diferencia es menor: en promedio, la renta del trabajo acumulada del 99 por ciento inferior de los perceptores de renta en porcentaje de la renta nacional disminuyó 0,9 puntos porcentuales más que la participación total del trabajo no ajustada. Y a la inversa, la participación de la renta del 1 por ciento superior de los perceptores de renta aumentó en la misma cuantía *. La única excepción es España, donde la participación del trabajo ajustada disminuyó menos que la no ajustada, debido principalmente a una pequeña disminución de la participación en la renta de los mayores perceptores de renta.

* Obsérvese que como la participación del trabajo del 1 por ciento superior de los perceptores de renta es de alrededor de un 5 por ciento, en promedio, eso significa que la renta del trabajo del 1 por ciento superior de los perceptores de renta en porcentaje de la renta nacional ha aumentado alrededor de un 20 por ciento, en promedio.

Gráfico 3.3. La disminución de la participación del trabajo en el sector de empresas en los países de la OCDE, 1990 a-2007^b



Nota: Medias trienales, que comienzan y terminan en el primer y el último año indicado.
***, **, *: significativo al nivel del 1, el 5 y el 10 por ciento, respectivamente. La significatividad estadística se refiere al coeficiente de la tendencia temporal de una regresión bivalente con respecto a los datos anuales, en la que la participación del trabajo es la variable dependiente. Se supone que el salario de los trabajadores por cuenta propia es igual al salario por hora del asalariado medio observado en su rama de actividad. Las estimaciones de Noruega no tienen en cuenta la industria química y se basan en el número medio de horas por ocupado y no en el número medio de horas por asalariado.
a) Alemania y Hungría: 1992; República Checa, Estonia, Grecia, Polonia, República Eslovaca y Eslovenia: 1995.
b) Canadá: 2004; Corea y Portugal: 2005; Japón, Polonia y Eslovenia: 2006.
Fuente: Cálculos realizados por la OCDE a partir de las bases de datos STAN de la OCDE y EUKLEMS.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651541>

participaciones de los factores plantea cuestiones más complejas⁶. Por lo tanto, en el resto de este capítulo se centra la atención en la participación del trabajo del sector de empresas, que constituye un agregado más coherente y en el que las cuestiones de medición plantean menos problemas. No obstante, el panorama que surge se parece bastante a los resultados correspondientes al conjunto de la economía (gráfico 3.3). En los países de la OCDE, la participación mediana del trabajo en el sec-

Recuadro 3.2. La participación total del trabajo: cuestiones de medición

La participación del trabajo normalmente se calcula dividiendo la remuneración bruta del trabajo por el valor añadido bruto a los precios básicos corrientes. Sin embargo, en muchos sectores, excluido el sector de empresas, la medición del valor añadido plantea problemas. Por ejemplo, el valor añadido de las administraciones públicas, tal como se mide en la contabilidad nacional, a menudo es igual a la suma de los costes laborales. Como consecuencia, muchas veces la participación del trabajo está espectacularmente inflada en el sector público. Y a la inversa, en algunos sectores, como la minería y la producción de combustible, el valor añadido fluctúa mucho como consecuencia de las variaciones de la demanda mundial de materias primas, mientras que no ocurre así con los salarios, lo cual hace que la participación del trabajo experimente grandes fluctuaciones. Otra fuente de error de medición es la imputación de la vivienda ocupada por su propietario en la contabilidad nacional, que es una proporción significativa del valor añadido del sector inmobiliario, pero que solo aparece como renta del capital (véase, por ejemplo, OCDE, 2009). Por último, los ingresos de los trabajadores por cuenta propia están formados por renta del capital y renta del trabajo, que normalmente no se identifican por separado en la contabilidad nacional. Existe un amplio consenso en que se debe suponer que la remuneración del trabajo de los empresarios individuales es igual a la remuneración media de los asalariados (Gollin, 2002; Arpaia *et al.*, 2009). Normalmente, debido a los datos de los que se dispone, para realizar este cálculo se utilizan los salarios anuales medios del conjunto de la economía. Sin embargo, la proporción de trabajadores por cuenta propia varía significativamente de unos sectores a otros, al igual que la remuneración media de los asalariados; por lo tanto, las reglas de imputación basadas en la remuneración media en el conjunto de la economía pueden ser engañosas en lo que se refiere tanto a los niveles como a las tendencias.

Para tener en cuenta estas cuestiones, en el resto de este capítulo el análisis centra principalmente la atención en la participación del trabajo en el sector de empresas, excluidos la agricultura, la minería, la producción de combustible y la actividad inmobiliaria—que representa alrededor de dos tercios del conjunto de la economía—donde la mayoría de estos problemas son menos importantes. Además, la renta de los trabajadores por cuenta propia se ha imputado en función del salario medio por hora de cada sector. En otras palabras, la participación del trabajo en el sector de empresas se ha calculado siguiendo dos pasos: en primer lugar, se ha calculado la remuneración del trabajo en cada sector suponiendo que la remuneración por hora del trabajo de los empresarios individuales es igual que la de los asalariados de ese mismo sector; a continuación, se ha agregado la remuneración del trabajo del sector en el sector de empresas y se ha calculado la participación del trabajo dividiendo este agregado por el valor añadido del sector de empresas.

tor de empresas, excluidos la agricultura, la minería, los combustibles y los bienes inmuebles, fue de un 68,2 por ciento en 1990 y de un 63,6 por ciento en 2007. Por lo que se refiere a los países de los que se dispone de datos, solo se observa un aumento tendencial significativo en la República Checa (con un crecimiento de 1,3 puntos porcentuales). En cambio, la participación del trabajo disminuyó significativamente en casi tres cuartas partes de los países. La disminución fue muy grande en algunos países escandinavos (Finlandia y Suecia), en algunos países de Europa oriental (Hungría, Polonia y Eslovenia), en muchos países de habla inglesa (Australia, Canadá e Irlanda) y en Italia⁷. En todos estos países, la disminución de la participación del trabajo en el sector de empresas fue de más de 5 puntos porcentuales. Lo que eso implica es que, en estos países, el trabajo está recibiendo una parte cada vez menor de los ingresos antes de impuestos del sector de empresas.

Algunos estudios anteriores han sugerido que las tendencias de la participación del trabajo en el conjunto de la economía normalmente ocultan importantes factores de composición (véase, por ejemplo, de Serres *et al.*, 2002). De hecho, desde la década de 1960, algunas ramas de actividad del sector servicios en las que la participación del trabajo es baja, como la intermediación financiera, han cobrado importancia en la mayoría de los países⁸, mientras que otras ramas de actividad intensivas en trabajo, como los textiles, han disminuido, reduciendo así la participación del trabajo en el conjunto de la economía. Por lo tanto, una cuestión fundamental es saber si la disminución de la participación del trabajo en el conjunto de la economía se ha debido a un desplazamiento estructural en detrimento de las actividades intensivas en trabajo o si se ha debido a una disminución de la participación del trabajo dentro de cada rama de actividad. Se puede responder a esta cuestión utilizando un análisis *shift-share* clásico (véase el recuadro 3.3). Basándose en datos comparables de 20 ramas de actividad del sector de empresas, es posible descomponer los cambios de la participación

Recuadro 3.3. Análisis *shift-share*

El método del *shift-share* permite descomponer las variaciones agregadas de una variable económica en la contribución que se debe a las variaciones intrasectoriales de esa variable y la que se debe a los cambios estructurales de la composición sectorial. En términos formales, en el caso de la participación del trabajo, la descomposición *shift-share* se puede expresar de la forma siguiente:

$$F_t - F_{t-1} = \sum_i \bar{s}_i (f_{it} - f_{it-1}) + \sum_i (s_{it} - s_{it-1}) \bar{f}_i \quad [1]$$

donde F y f representan la participación total del trabajo y la participación sectorial del trabajo, respectivamente; s es la participación del sector i en el valor añadido nominal y la barra representa las medias entre la fecha inicial y la fecha final. El primer término del segundo miembro es una media ponderada de las variaciones intrasectoriales de la participación del trabajo, mientras que el último término representa la contribución de las reasignaciones entre los sectores que tienen diferentes participaciones del trabajo (el llamado componente *intersectorial*).

La evolución de la participación del trabajo en cada sector también se puede relacionar con la diferente evolución de los salarios reales, de la productividad del trabajo y de los precios relativos (véase, por ejemplo, De Serres *et al.*, 2002; Torrini, 2005). En particular, utilizando aproximaciones logarítmicas:

$$\log \frac{F_t}{F_{t-1}} = \log \frac{W_t}{W_{t-1}} - \log \frac{Y_t}{Y_{t-1}} + \log \frac{(P_t / D_t)}{(P_{t-1} / D_{t-1})}$$

es decir, la variación porcentual de la participación total del trabajo, F, se puede descomponer en el crecimiento porcentual del salario real bruto total por hora, W (deflactado por medio del deflactor del consumo P) menos el crecimiento porcentual de la productividad por hora, Y (en volumen, es decir, deflactado por medio del deflactor del valor añadido total D) y la variación porcentual del precio relativo del consumo con respecto a la producción interior. Como sugieren Böckerman y Maliranta (2012), se puede utilizar la fórmula anterior para ampliar la descomposición *shift-share* clásica con el fin de arrojar luz sobre las contribuciones relativas de los salarios, de la productividad y de los precios a las variaciones intrasectoriales e intersectoriales de la participación del trabajo. Como se muestra en OCDE (2012), la variación porcentual de la participación total del trabajo se puede expresar aproximadamente de la siguiente manera:

$$\begin{aligned} \log \frac{F_t}{F_{t-1}} \cong & \left[\sum_i \bar{h}_i \left(\log \frac{w_{it}}{w_{it-1}} - \log \frac{y_{it}}{y_{it-1}} \right) \right] + \\ & \left[\sum_i \bar{h}_i \log \frac{w_{it}}{w_{it-1}} \left(\frac{\bar{w}_i - \bar{W}}{\bar{W}} \right) - \sum_i \bar{h}_i \log \frac{y_{it}}{y_{it-1}} \left(\frac{\bar{v}_i - \bar{V}}{\bar{V}} \right) \right] + \\ & \left[\sum_i \bar{h}_i \log \frac{(P_t / d_{it})}{(P_{t-1} / d_{it-1})} + \sum_i \bar{h}_i \log \frac{(P_t / d_{it})}{(P_{t-1} / d_{it-1})} \left(\frac{\bar{v}_i - \bar{V}}{\bar{V}} \right) + o \right] + \\ & \left[\sum_i (h_{it} - h_{it-1}) \left(\frac{\bar{w}_i}{\bar{W}} - \frac{\bar{v}_i}{\bar{V}} \right) \right] \end{aligned} \quad [2]$$

donde V es el valor añadido (total) nominal por hora trabajada; h representa la proporción del número total de horas trabajadas correspondiente al sector i; las letras minúsculas representan las variables sectoriales; la barra representa las medias entre el periodo inicial y el periodo final; y o es un residuo, que normalmente es muy pequeño. El término del primer corchete representa la contribución a la evolución de la participación total del trabajo de la media en relación con el crecimiento intrasectorial de los salarios con respecto a la productividad. Los términos del segundo corchete recogen la contribución de las pautas de convergencia/divergencia de los salarios reales y de la productividad: los salarios reales contribuyen más a la variación porcentual de la participación del trabajo cuando crecen más deprisa en los sectores de altos salarios; y a la inversa, cuando la productividad crece más deprisa en los sectores de elevada productividad, la participación del trabajo disminuye. Los términos del tercer corchete representan un efecto de los precios relativos, que es positivo si el deflactor del consumo crece, en promedio, más deprisa que los deflactores de la producción. Este efecto de los precios relativos se puede

descomponer aún más en un efecto intrasectorial, un efecto de convergencia y un pequeño residuo. Sin embargo, en la práctica, la mayor parte de la acción ocurre dentro de los sectores y, por lo tanto, para simplificar el análisis los tres términos se presentan juntos en este capítulo. Por último, el término del cuarto corchete (que corresponde aproximadamente al componente intrasectorial de la ecuación [1]) recoge la reasignación del trabajo de/a los sectores que tienen unos salarios o una productividad relativamente más altos; es positivo si la diferencia entre los sectores en expansión y el sector medio en lo que se refiere a los salarios es mayor que su diferencia en lo que se refiere a la productividad, o sea, en otras palabras, los sectores en expansión tienden a caracterizarse por tener altos salarios más que por tener una elevada productividad.

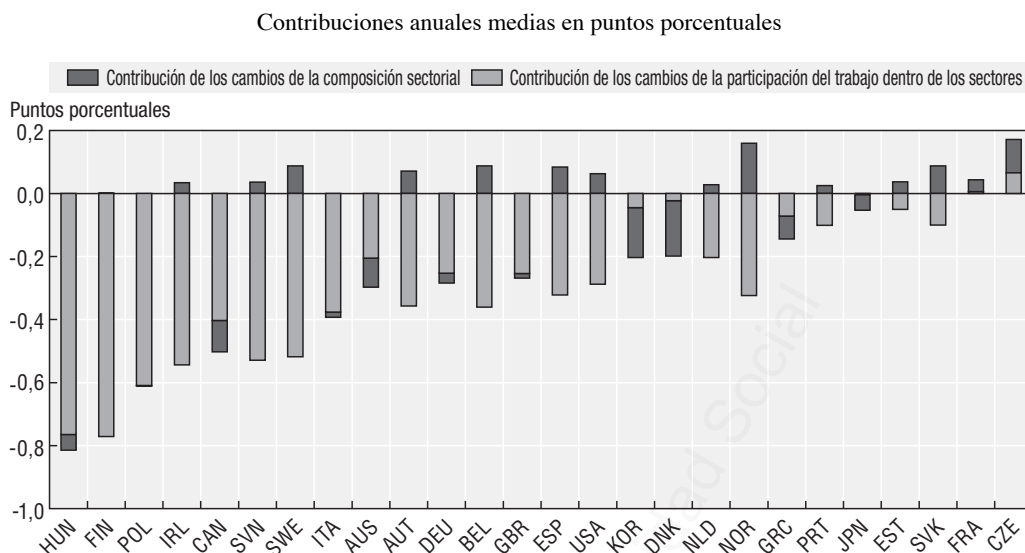
En la práctica, los términos de los tres primeros corchetes de la ecuación [2] descomponen las variaciones intrasectoriales en la participación del trabajo –calculada como en la ecuación [1], con la excepción de que se expresan en porcentajes y no en puntos porcentuales– en el crecimiento intrasectorial medio del cociente entre los salarios reales y la productividad, en las pautas de convergencia/divergencia y en el crecimiento de los precios relativos. Esta aproximación es precisa –es decir, la suma de los términos de la ecuación [2], salvo los del cuarto corchete, corresponden en gran medida al componente intrasectorial de la ecuación [1]– si h y s son suficientemente parecidos, lo cual ocurre en los datos que se examinan en el presente capítulo. La característica interesante de esta descomposición es que permite destacar simultáneamente tres factores que, en diferente medida en los distintos países, parece que son fundamentales en la determinación de la evolución intrasectorial de la participación del trabajo en el sector de empresas: el hecho de que, en promedio, el crecimiento intrasectorial de los salarios reales no sea paralelo al crecimiento de la productividad, el papel de los efectos de los precios relativos y la correlación entre el crecimiento de los salarios y de la productividad y sus niveles. Este último factor representa otro tipo más dinámico de cambio estructural dentro de una economía: si la tasa de crecimiento de los salarios reales es relativamente homogénea en todos los sectores, mientras que la productividad crece más deprisa en los sectores de elevada productividad, eso reduce inevitablemente la participación del trabajo.

del trabajo del sector de empresas en la contribución de los cambios de la participación del trabajo *intrasectoriales* y la contribución de los cambios de la *proporción de valor añadido* de las ramas de actividad que tienen una elevada participación del trabajo frente a las que tienen una baja participación del trabajo.

Las disminuciones intrasectoriales de la participación del trabajo explican una abrumadora proporción de la disminución total que experimentó entre 1990 y 2007 (gráfico 3.4). Dentro de las ramas de actividad, la participación del trabajo disminuyó nada menos que 0,7 puntos porcentuales al año en Finlandia, Hungría y Polonia. Por otra parte, en la mayoría de los países en los que se observó una contracción significativa de la participación del trabajo en el conjunto de la economía, las variaciones intrasectoriales representaron casi el 100 por ciento de esa disminución, con la excepción parcial de Australia, donde esta proporción es de dos tercios solamente. El componente intersectorial, es decir, la reasignación en detrimento de los sectores en los que la participación del trabajo es alta, solo desempeña un papel importante en Dinamarca y Corea⁹. En estos dos países, la reasignación estructural intersectorial explica una disminución de la participación del trabajo del sector de empresas de más de 0,1 puntos porcentuales al año. En cambio, en algunos otros países y especialmente en Austria, Bélgica, Noruega, España, Suecia y Estados Unidos, la reasignación en favor de los sectores en los que la participación de los salarios es alta limitó algo las consecuencias agregadas de las considerables disminuciones intrasectoriales de la participación del trabajo. Por último, en la República Checa, un cambio similar de la composición sectorial es responsable de la mayor parte del significativo aumento que experimentó la participación del trabajo en ese país. En todos los demás países en los que la participación del trabajo sufrió una significativa reducción, la reasignación intersectorial desempeñó un papel poco importante¹⁰.

Otra cuestión fundamental es saber si la participación del trabajo ha disminuido por igual en todas las ramas de actividad o si ha disminuido más en algunas. En el promedio de los países de los que se dispone de datos, las variaciones intrasectoriales de la participación del trabajo disminuyeron en todas las ramas de actividad del sector empresarial, salvo en los servicios a las empresas, en los cuales la participación del trabajo aumentó considerablemente, casi 0,4 puntos porcentuales al año (gráfico 3.5). Sin embargo, los servicios a las empresas es una rama de actividad compuesta, que

Gráfico 3.4. Variaciones intrasectoriales e intersectoriales de la participación del trabajo en el sector de empresas, 1990^a-2007^b



Nota: Descomposición *shift-share* de la variación en puntos porcentuales de la participación del trabajo en el sector de empresas, dividido en 20 ramas de actividad, excluidas la agricultura, la minería, la producción de combustible y las actividades inmobiliarias. Se supone que el salario de los trabajadores por cuenta propia es igual al salario por hora del asalariado medio observado en su rama de actividad. Las estimaciones de Noruega no tienen en cuenta la industria química y se basan en el número medio de horas por ocupado y no en el número medio de horas por asalariado.

a) Alemania y Hungría: 1992; República Checa, Estonia, Grecia, Polonia, República Eslovaca y Eslovenia: 1995.

b) Canadá: 2004; Corea y Portugal: 2005; Japón, Polonia y Eslovenia: 2006.

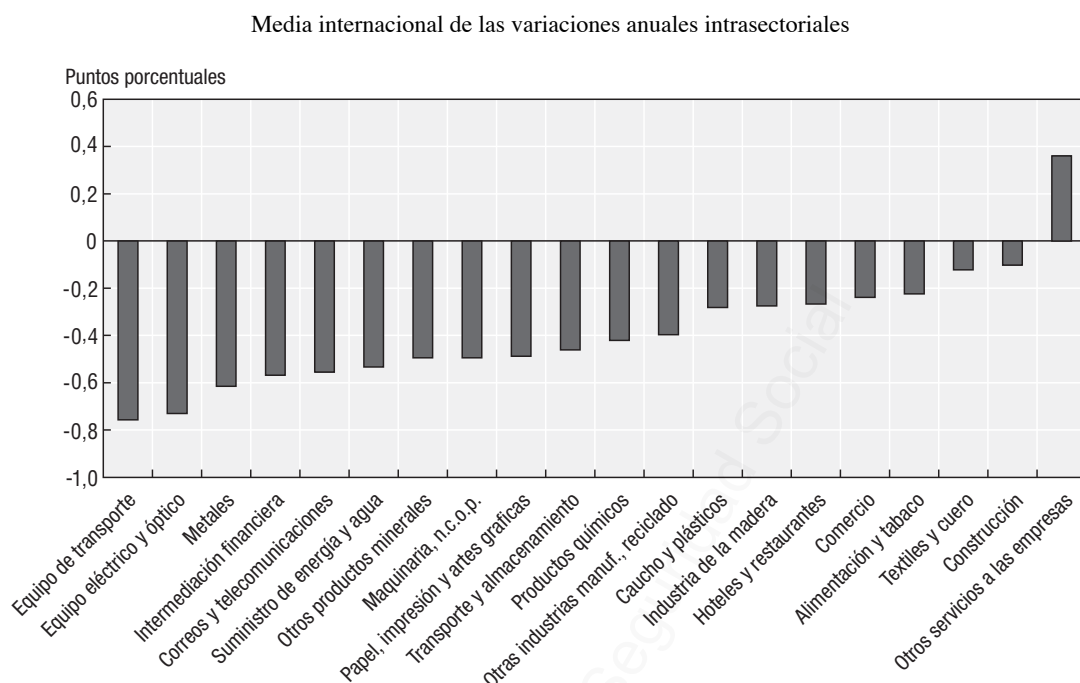
Fuente: Cálculos realizados por la OCDE a partir de las bases de datos STAN de la OCDE y EUKLEMS.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651560>

agrupa actividades en las que la mano de obra tiene un nivel medio de cualificación y se utiliza de una manera muy intensiva el capital físico (como el alquiler de maquinaria y equipo) y actividades que son muy intensivas en mano de obra muy cualificada, como investigación y desarrollo, actividades informáticas y afines, así como servicios jurídicos, técnicos y publicitarios, que aumentaron espectacularmente en las dos últimas décadas¹¹. Por lo tanto, es probable que el aumento de la participación del trabajo de este sector se deba en gran medida a los cambios intrasectoriales de la composición de este sector¹². En cambio, la participación del trabajo experimentó grandes contracciones (de más de 0,4 puntos porcentuales al año, en promedio) en la intermediación financiera, en las industrias de redes, así como en la producción de tecnología media y alta, mientras que las disminuciones fueron normalmente pequeñas en otras ramas del sector servicios, en la construcción y en las actividades manufactureras de baja tecnología¹³.

Las variaciones de la participación del trabajo se deben a la diferente evolución de los salarios reales, de la productividad y de los precios relativos de la producción y del consumo ajustados para tener en cuenta la calidad. Más concretamente, la tasa de crecimiento de la participación del trabajo se puede expresar por medio de la suma del crecimiento relativo de los salarios reales por hora con respecto a la productividad por hora y sus respectivos deflatores (véase el recuadro 3.3). En el gráfico 3.6, se descomponen las variaciones porcentuales de la participación del trabajo en las contribuciones de i) las diferencias de crecimiento medio intrasectorial entre los salarios reales y la productividad; ii) las diferencias de crecimiento entre los deflatores del consumo y del valor añadido; iii) la reasignación intersectorial (en favor o en detrimento de los sectores en los que la participación del trabajo es alta)¹⁴; y iv) las correlaciones entre las *tasas de crecimiento* y los *niveles* de los salarios reales y de la productividad. Estos últimos términos recogen las pautas de convergencia o de divergencia de los salarios y de la productividad según los sectores. De hecho, si los salarios divergen —es decir, si las tasas de crecimiento son mayores en los sectores de elevados salarios— el crecimiento agregado de los salarios será más rápido y, *ceteris paribus*, la participación del trabajo aumentará. En cambio, en el caso de la productividad ocurre lo contrario.

Gráfico 3.5. Variaciones intrasectoriales medias de la participación del trabajo, por ramas de actividad, 1990-2007



Nota: Variación anual intrasectorial media en puntos porcentuales. Se supone que el salario de los trabajadores por cuenta propia es igual al salario del asalariado medio observado en su rama de actividad. Basado en los países mencionados en el gráfico 3.4, salvo Noruega.

Fuente: Cálculos realizados por la OCDE a partir de la base de datos EUKLEMS.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651579>

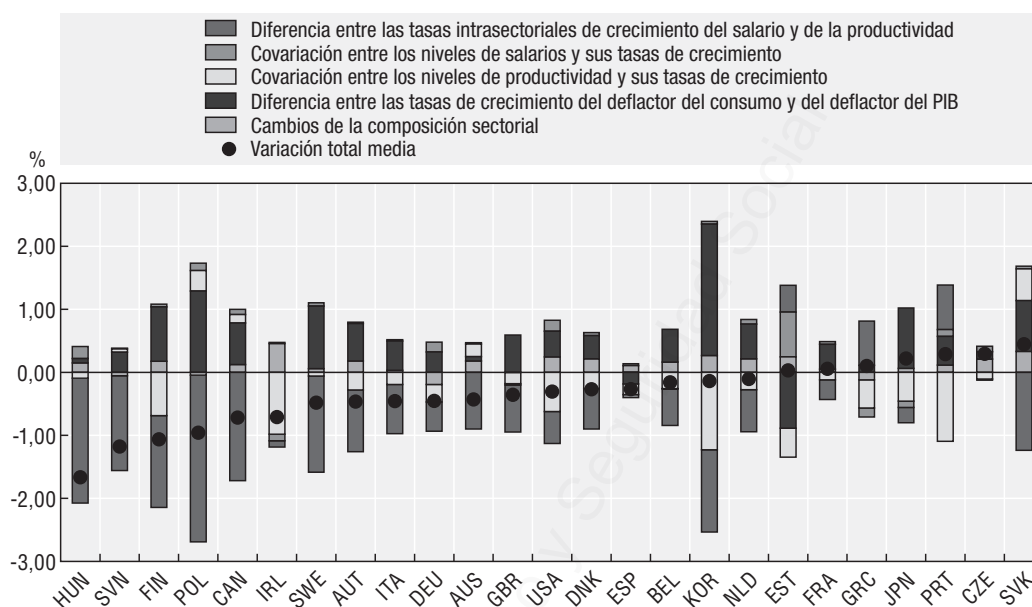
En casi todos los países, la productividad por hora creció dentro de los sectores más deprisa que los salarios por hora entre 1990 y 2007. Sin embargo, en la mayoría de los casos el precio de la producción interior –una vez deducidos los costes de los factores– aumentó menos que el precio de los bienes de consumo y de los servicios, debido a que la calidad de los bienes y de los servicios producidos por el sector de empresas interior aumentó más, en promedio, que la de los servicios que no se comercian en el mercado, el combustible y los bienes importados¹⁵. No obstante, en casi todos los países en los que la participación del trabajo intrasectorial experimentó una disminución considerable durante ese periodo, el crecimiento de los salarios reales fue significativamente menor que el de la productividad, incluso teniendo en cuenta la dinámica de los precios relativos (véase el gráfico 3.4 más arriba).

En algunos de los muchos países en los que disminuyó la participación del trabajo (por ejemplo, Alemania, el Reino Unido y, especialmente, Estados Unidos), el menor crecimiento de los salarios reales fue acompañado de un crecimiento mayor del deflactor de consumo que de los deflactores del valor añadido. En otras palabras, los salarios y la productividad, si se miden utilizando el mismo deflactor, crecieron a la misma tasa, en promedio, en estos países. Sin embargo, la participación del trabajo se contrajo en estos países debido a que la productividad del trabajo creció más deprisa en los sectores de elevada productividad, mientras que el crecimiento de los salarios reales fue más o menos uniforme en todos los sectores (véase el recuadro 3.3). Por ejemplo, en el caso de Estados Unidos la productividad creció más deprisa en el sector de intermediación financiera y en el de equipo eléctrico y óptico, que tienen una elevada producción nominal por hora trabajada, mientras que el crecimiento de la productividad fue especialmente bajo en la construcción. Pero las diferencias de crecimiento de los salarios fueron, en promedio, menos llamativas. Y lo que es incluso más impresionante, esta pauta de divergencia de las productividades sectoriales explica toda la caída de la participación total del trabajo que se registró en Irlanda, donde la diferencia media entre las tasas

de crecimiento intrasectoriales de la productividad y de los salarios fue pequeña, en promedio, pero la distribución del crecimiento de la productividad fue claramente favorable a los sectores en los que los niveles de productividad eran superiores a la media.

Gráfico 3.6. Contribución del salario real, de la productividad y de los precios a la evolución de la participación del trabajo en el sector de empresas, 1990^a-2007^b

Diferencia entre las tasas intrasectoriales de crecimiento del salario y de la productividad



Nota: Descomposición *shift-share* ampliada de la variación porcentual de la participación del trabajo en el sector de empresas, dividido en 20 ramas de actividad, excluidas la agricultura, la minería, la producción de combustible y las actividades inmobiliarias. Se supone que el salario de los trabajadores por cuenta propia es igual al salario del asalariado medio observado en su rama de actividad.

a) Alemania y Hungría: 1992; República Checa, Estonia, Grecia, Polonia, República Eslovaca y Eslovenia: 1995.

b) Canadá: 2004; Corea y Portugal: 2005; Japón, Polonia y Eslovenia: 2006.

Fuente: Cálculos realizados por la OCDE a partir de la base de datos EUKLEMS.

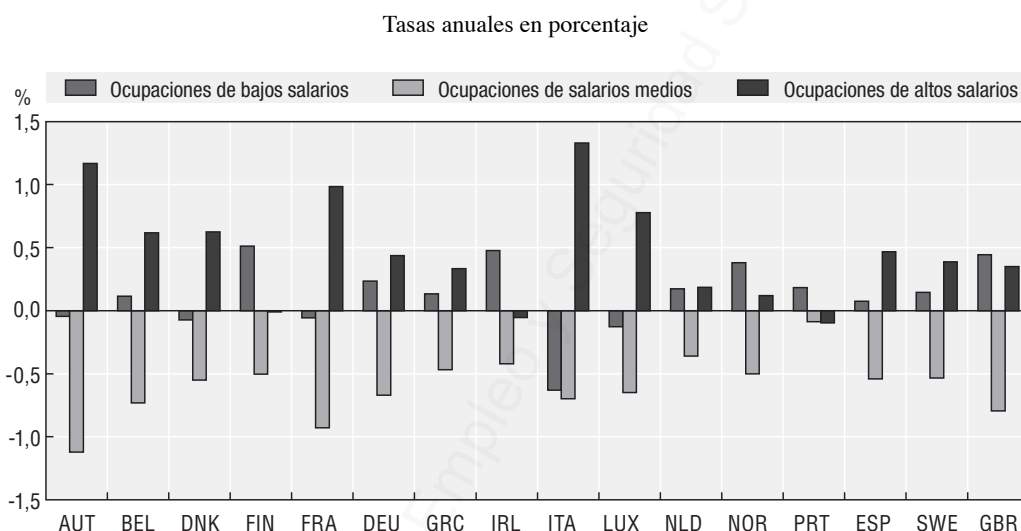
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651598>

El empeoramiento de la situación de las personas que tienen un bajo nivel de estudios

Existe numerosos estudios (que comenzaron con Berman *et al.*, 1994) que sugieren que el cambio tecnológico que prima a los trabajadores cualificados ha venido ejerciendo presiones a la baja sobre la proporción de la remuneración del trabajo correspondiente a los trabajadores poco cualificados durante las tres o cuatro últimas décadas. Sin embargo, los estudios recientes matizan esta afirmación y sugieren que en algunos países la demanda de trabajo ha sufrido una polarización a largo plazo en lo que se refiere al contenido de cualificaciones del empleo (véase Autor *et al.*, 2003; Spitz-Oener, 2006; Goos y Manning, 2007, para abundantes datos sobre Estados Unidos, Alemania y el Reino Unido, respectivamente). Es cierto que la proporción de la remuneración del trabajo correspondiente a los trabajadores muy cualificados y especialmente la de los directivos y administradores, así como la de los ingenieros de TI, ha aumentado enormemente. Pero se debe señalar que en el extremo inferior de la distribución de los salarios de muchos países, el empleo ha aumentado significativamente en algunas ocupaciones no cualificadas, generalmente de bajos salarios y caracterizadas por contratos precarios. Como consecuencia, la proporción que ocupa un puesto de trabajo poco cualificado también ha aumentado, mientras que la demanda de trabajo en las ocupaciones de cualificación media ha disminuido en casi todos los países.

Esta tendencia hacia la polarización del empleo parece que se ha convertido en lo normal en la mayoría de los países de la OCDE, al menos desde 1990. El gráfico 3.7 muestra, basándose en datos internacionales comparables, que en la mayoría de los países europeos el empleo disminuyó bruscamente entre principios de los años 90 y mediados de la década de 2000 en las ocupaciones que normalmente se caracterizan por tener un nivel intermedio de remuneración, mientras que en otras el número de puestos de trabajo aumentó o solo experimentó una leve disminución¹⁶. Una de las explicaciones verosímiles de la polarización del empleo que se expone en los estudios mencionados es que el cambio técnico ha estado esencialmente sesgado hacia las tareas no repetitivas, mientras que las máquinas han sustituido cada vez más a los seres humanos en las tareas repetitivas, ya sean manuales o intelectuales. Sin embargo, otra explicación del aumento de las oportunidades de empleo en los puestos de trabajo poco cualificados está relacionada con el aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y con la consiguiente sustitución de la producción doméstica por servicios de mercado poco cualificados (Mazzolari y Ragusa, 2012).

Gráfico 3.7. Variaciones de las proporciones del número total de horas trabajadas correspondientes a diferentes grupos de ocupaciones, 1993-2006



Nota: Crecimiento anual del número total de horas trabajadas en diferentes ocupaciones. Los grupos de ocupaciones se han definido en función de su clasificación según los salarios medios en cada país durante el periodo examinado.

Fuente: Goos, M., Manning y A. Salomons (2009), "Job Polarization in Europe", *American Economic Review: Papers and Proceedings*, vol. 99, n° 2, págs. 58-63.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651617>

Uno de los hechos que llaman la atención en el gráfico 3.7 es que la tasa de crecimiento de las ocupaciones de bajos salarios fue positiva en la mayoría de los países e incluso mayor que la de las ocupaciones de altos salarios en casi un tercio de los países (Finlandia, Irlanda, Noruega, Portugal y el Reino Unido). ¿Significa eso que la posición relativa en el mercado de trabajo de las personas que tienen un bajo nivel de estudios mejoró al menos en estos países? Sería precipitado extraer esta conclusión. Como muestran Goos y Manning (2007), el nivel de estudios exigido en las ocupaciones de bajos salarios en expansión ha aumentado considerablemente más que en cualquier otra ocupación. Por lo tanto, los trabajadores que ocupan estos puestos tienden a estar cada vez más sobrecualificados, por lo que es más frecuente que los trabajadores que tienen un nivel medio de estudios acaben desplazando a los trabajadores que tienen menos cualificaciones.

En los 13 países de los que se dispone de datos comparables, la proporción de la remuneración total del trabajo correspondiente a las personas que tienen pocos estudios¹⁷ cayó entre mediados de la década de 1990 y mediados de la década de 2000 (gráfico 3.8). Durante ese periodo, la proporción correspondiente a los trabajadores que tienen un bajo nivel de estudios cayó un 2,7 por ciento al año, mientras que la de los que tienen estudios secundarios de segundo ciclo se mantuvo más o menos estable (disminuyendo, en promedio, un 0,3 por ciento al año)¹⁸. Estos cambios solo se corresponden

en parte con los cambios del nivel de estudios de la población en edad activa¹⁹. En promedio, la proporción de personas que tienen un bajo nivel de estudios con respecto a la población en edad activa cayó un 1,5 por ciento al año, mientras que la de las personas que tienen un nivel medio de estudios se mantuvo más o menos estable. La disminución de la proporción de la remuneración total correspondiente a las personas que tienen un bajo nivel de estudios fue especialmente significativa en la República Eslovaca y en Corea, donde la caída fue mayor que la disminución de la proporción de la población correspondiente a las personas que tienen un bajo nivel de estudios, de un 6,5 y un 3 por ciento al año, respectivamente. En cambio, en los países que tienen un sistema dual de formación profesional (Austria, Dinamarca, Alemania y los Países Bajos en el gráfico 3.8; véase Mühlemann *et al.*, 2009), la proporción de la remuneración del trabajo correspondiente a las personas que tienen un nivel de estudios inferior al de estudios secundarios de segundo ciclo disminuyó menos que la proporción que representa ese mismo grupo en la población en edad activa. Eso confirma que en un nivel inferior a la educación secundaria de segundo ciclo, en estos países el sistema de formación profesional parece que prepara mejor a los trabajadores en lo que a la adquisición de cualificaciones se refiere para aprovechar las variaciones de la demanda de trabajo.

Según un análisis *shift-share* similar al que se ha examinado en el recuadro 3.3 (véase OCDE, 2012, para los detalles sobre la metodología), el empeoramiento de la situación de las personas que tienen un bajo nivel de estudios se debe a la dinámica intrasectorial de su participación en la remuneración del trabajo (gráfico 3.8)²⁰. Eso es cierto incluso cuando se tiene en cuenta la evolución de la proporción de la población correspondiente a cada grupo, salvo en los países que tienen un sistema dual y en el Reino Unido. La reasignación intersectorial también contribuye a explicar el empeoramiento de la situación de las personas que tienen un bajo nivel de estudios, pero su papel es poco importante, salvo en Francia, donde la reasignación a expensas de los sectores que tienen una elevada proporción de trabajadores que poseen un bajo nivel de estudios explica alrededor de un 30 por ciento de la contracción que no se debe a las variaciones de la población. Estos datos, considerados en conjunto, sugieren que la posición que ocupan en el mercado de trabajo las personas que tienen pocos o nulos estudios empeoró significativamente en los países de la OCDE durante las dos últimas décadas, a pesar de la polarización del empleo, debido al aumento de la competencia entre las personas que tienen un nivel medio de estudios por los crecientes puestos de trabajo poco cualificados.

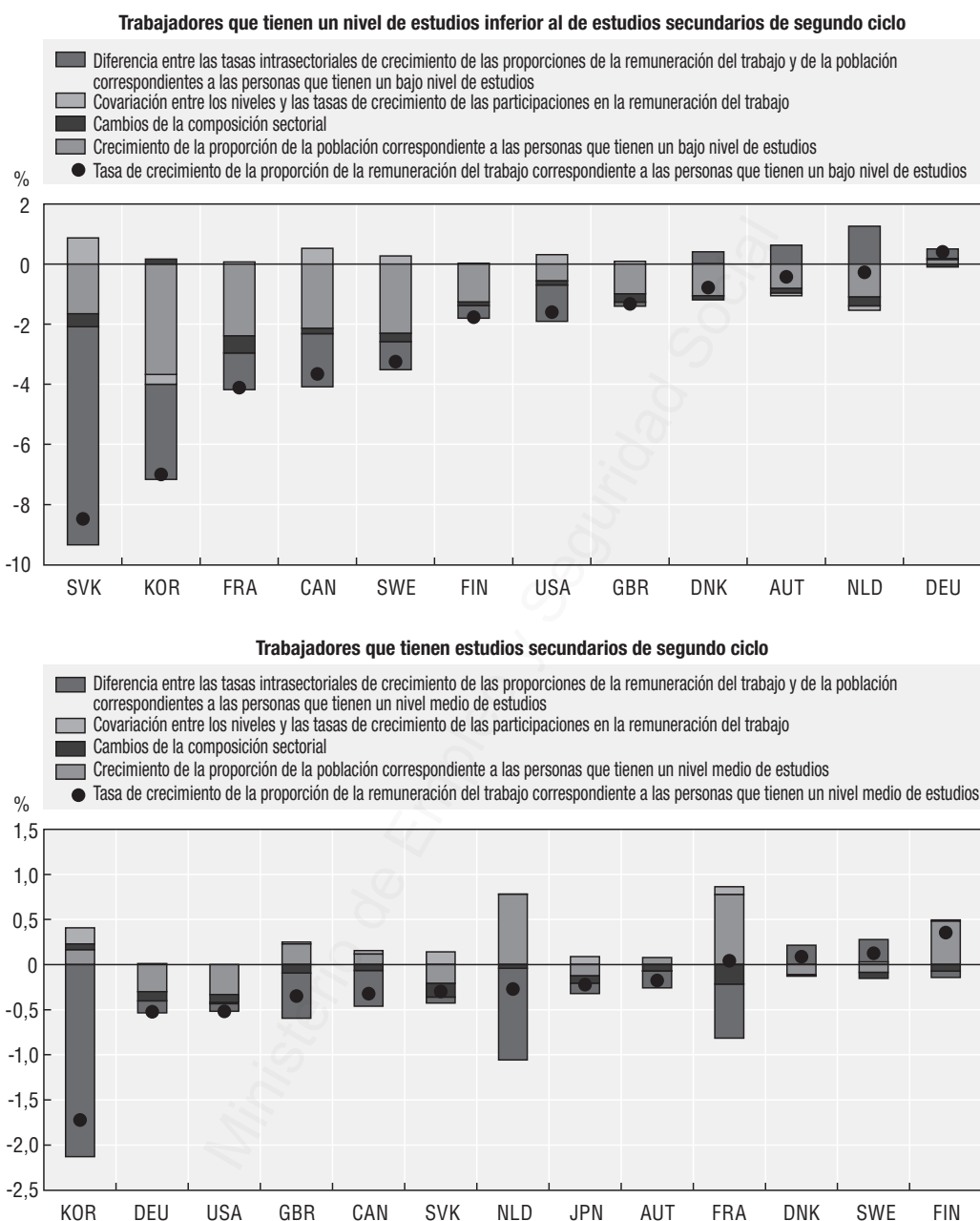
En conjunto, los datos presentados en este apartado inducen a pensar que la reasignación intersectorial registrada en las últimas décadas solo ha desempeñado un pequeño papel en la explicación tanto de la evolución de la participación del trabajo como de su distribución. En cambio, la dinámica intrasectorial de la participación del trabajo parece que ha sido el principal determinante de las tendencias generales de las dos últimas décadas. Por lo tanto, es esencial identificar los determinantes de las variaciones intrasectoriales con el fin de comprender la evolución de la participación total del trabajo. Éste es el objetivo de los siguientes apartados.

2. ¿A qué se debe la disminución intrasectorial de la participación del trabajo?

En los estudios académicos, se han sugerido numerosas explicaciones de la disminución de la participación del trabajo en los países de la OCDE. Entre estas explicaciones se encuentran el aumento de la intensidad de capital, el aumento del cambio técnico que mejora la productividad del capital y que prima el trabajo cualificado, la liberalización y las privatizaciones, sobre todo en las industrias de redes, el aumento de la globalización y la pérdida de poder de negociación de los trabajadores, ya esté relacionada o no con la evolución de las instituciones de negociación colectiva y con las políticas y las reglamentaciones del mercado de trabajo. Estos diferentes factores se analizan en el presente capítulo dentro de un marco unificado que adopta un enfoque sectorial (véase el recuadro 3.4)²¹. Más concretamente, en este apartado se cuantifica el papel de algunos factores que se han examinado en la literatura, pero que solo están relacionados indirectamente con las instituciones del mercado de trabajo. Se examinan las principales consecuencias económicas y cuantitativas de las estimaciones econométricas que afectan a estos factores, mientras que las estimaciones detalladas, la definición de la muestra y los contrastes de robustez se presentan en Bassanini y Manfredi (2012). En cambio, en los siguientes apartados se centra la atención más directamente en el papel de las instituciones y de las políticas y, en particular, en el papel de la evolución de los sistemas de negociación colectiva y del poder de negociación de los trabajadores.

Gráfico 3.8. Descomposición de las variaciones de las proporciones de la remuneración total correspondientes a diferentes niveles de estudios, 1997^a-2004^b

Contribuciones anuales medias



Nota: Descomposición *shift-share* ampliada de la variación porcentual de la proporción de la remuneración total correspondiente a las personas que tienen diferentes niveles de estudios en el sector de empresas, dividido en 20 ramas de actividad, excluidas la agricultura, la minería, la producción de combustible y las actividades inmobiliarias.

a) República Eslovaca: 1999.

b) Japón: 2001; Francia y los Países Bajos: 2002; Austria, Dinamarca y el Reino Unido: 2003; Corea, 2005.

Fuente: Cálculos realizados por la OCDE a partir de la base de datos EUKLEMS.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651636>

El papel de la intensidad de capital y del cambio técnico

En los estudios académicos recientes sobre la disminución de la participación del trabajo se ha apuntado al papel de la acumulación de capital y del cambio técnico que mejora la productividad del capital (véase, por ejemplo, Bentolila y Saint-Paul, 2003; Arpaia *et al.*, 2009; Driver y Muñoz-Burgarín, 2010; Raurich *et al.*, 2012; Hutchinson y Persyn, 2012). Partiendo de los supuestos clásicos, un aumento de la intensidad de capital —es decir, del cociente entre el volumen de servicios de capital y el valor añadido— va acompañado de un aumento tanto de la relación capital-trabajo como de la productividad marginal del trabajo, lo que da como resultado unos salarios más altos. Si el capital y el trabajo son complementarios²², el aumento más que proporcional de los salarios compensará la disminución del cociente entre el trabajo y el valor añadido y la participación de los salarios aumentará. Sin embargo, si el capital y el trabajo tienden a ser sustituibles, la disminución relativa del trabajo con respecto al valor añadido no será compensada por un aumento suficiente del salario. Aunque, partiendo de los supuestos clásicos y dependiendo de la intensidad de capital, el cambio técnico que mejora la productividad del trabajo no influye en la participación del trabajo²³, el cambio técnico que mejora la productividad del capital tendría el mismo efecto que un aumento de la acumulación de capital, lo que reforzaría el efecto de la intensidad de capital (véase el recuadro 3.4). Como consecuencia, si el capital y el trabajo son sustitutivos brutos y el cambio técnico mejora, al menos en parte, la productividad del capital, tanto el crecimiento de la intensidad de capital como el cambio técnico reducirán la participación del trabajo. Bentolila y Saint-Paul (2003) confirman esta conjetura teórica estimando una especificación derivada de una función de producción clásica, en la que se incluye una medida residual de la eficiencia —la productividad total de los factores (PTF)— en forma de un indicador aproximado del cambio técnico²⁴. Observan que el crecimiento de la intensidad de capital y el crecimiento de la productividad total de los factores producen ambos un efecto negativo en la participación del trabajo²⁵ y sobreestiman conjuntamente su disminución agregada en los países de la OCDE entre 1972 y 1993.

La estimación de un modelo similar realizada para este capítulo (véase el recuadro 3.4) y para un periodo diferente (1980-2007) da unos resultados cualitativamente parecidos, si bien los efectos estimados son algo menores (gráfico 3.9). La estimación sugiere que un aumento de la intensidad de capital de un 1 por ciento provocaría una disminución intrasectorial de la participación del trabajo de alrededor de 0,05 puntos porcentuales, mientras que un aumento de la productividad total de los factores de un 1 por ciento provocaría una contracción de la participación del trabajo de 0,14 puntos porcentuales. Si se toma al pie de la letra, implica que entre 1990 y 2007 el aumento de la intensidad de capital y de la productividad total de los factores en los países de la OCDE estuvo, en promedio, en el origen de nada menos que un 80 por ciento de la variación intrasectorial de la participación del trabajo²⁶.

¿A qué se debe el gran efecto negativo que producen el cambio técnico y la acumulación de capital en la participación del trabajo? Una de las posibles explicaciones está relacionada con la difusión de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC) como nueva tecnología polivalente, que ha permitido la realización de avances sin precedentes en la innovación y en la invención de nuevos bienes de capital y procesos de producción (cada vez más baratos). Estos avances han impulsado la productividad, pero también han permitido automatizar en gran escala la producción y aumentar las posibilidades de sustitución entre el capital y el trabajo (véase, por ejemplo, Greenwood y Jovanovic, 1999; Brynjolfsson y McAfee, 2011). Esta conclusión es confirmada por Arpaia *et al.* (2009) que, utilizando un modelo estructural, sugieren que en los últimos veinte años, el cambio técnico *ha aumentado, de hecho, la productividad del capital*²⁷. En cambio, sostienen que el elevado grado de sustitución entre el capital y el trabajo se debió, de hecho, a la elevada sustitución entre el capital y el trabajo poco cualificado y a la complementariedad entre el capital y el trabajo muy cualificado. Otros estudiosos han sugerido la posibilidad de que, en este contexto, el cambio técnico podría *sustituir al trabajo*, en el sentido de que el progreso tecnológico adopta la forma de máquinas que sustituyen a tareas que antes realizaba el trabajo. Eso reduciría, a su vez, las oportunidades de empleo sobre todo de los trabajadores que tienen un bajo nivel de estudios y, en la práctica, reduciría la productividad del trabajo de los trabajadores poco cualificados (véase Zeira, 1998; Arthur, 2011; y el estudio de Acemoglu, 2011, sobre el cambio técnico en el que la máquina sustituye al trabajo).

Recuadro 3.4. Explicación de las variaciones intrasectoriales de la participación del trabajo: metodología econométrica

En un modelo agregado clásico de la economía —es decir, en un modelo con una función de producción agregada con el trabajo y el capital como factores de producción, en el que el cambio técnico se puede descomponer en el cambio técnico neutral, el cambio técnico que mejora la productividad del trabajo y el cambio técnico que mejora la productividad del capital, si los mercados de trabajo y de productos son competitivos, la participación del trabajo depende únicamente de la intensidad de capital, de la evolución del cambio técnico que mejora la productividad del capital y de la elasticidad de sustitución entre el capital y el trabajo (véase, por ejemplo, Acemoglu, 2003; Bentolila y Saint-Paul, 2003). Por ejemplo, en el caso de una función de producción de elasticidad de sustitución constante, tenemos, en una economía cerrada, que la participación total del trabajo, F , se puede expresar de la forma siguiente:

$$F_t = 1 - \alpha(B_t k_t)^\theta$$

donde B representa el cambio técnico que mejora la productividad del capital; k es la intensidad de capital —es decir, el cociente entre el volumen de servicios de capital y el valor añadido—; y θ es una función de la elasticidad de sustitución ϱ ($\varrho = 1 - 1/\theta$), que es negativa cuando el capital y el trabajo son sustitutivos brutos. Se puede demostrar fácilmente, utilizando una aproximación de Taylor de primer orden de $\log(1 - x)$ que

$$F_t \cong \text{Const} + \theta \log B_t + \theta \log k_t \quad [1]$$

Esta fórmula se puede utilizar como referencia para estimar los determinantes de la participación del trabajo en el conjunto de la economía o en los sectores *. Y lo que es interesante, la ecuación [1] implica que cuanto más es el capital un sustitutivo bruto del trabajo, más provocan el aumento de la intensidad de capital y el cambio técnico que mejora la productividad del trabajo una disminución de la participación del trabajo. Si los mercados de trabajo y de productos no son competitivos, la competencia en los mercados de productos internacionales e interiores y las instituciones del mercado de trabajo (incluido el poder de negociación de los trabajadores) modificarán esta relación. Además, las fluctuaciones cíclicas del poder de negociación de los sindicatos, debido, por ejemplo, a variaciones del paro, pueden provocar modificaciones adicionales de esta relación. Eso implica que el papel de estos factores se puede estudiar, en principio, incluyendo variables explicativas adicionales.

El análisis de este capítulo se basa en la ecuación [1], completada con otros factores explicativos y de confusión y estimada utilizando datos sectoriales. Sin embargo, mientras que k es observable en la ecuación [1], aunque con algún margen de error, B no lo es. No obstante, como sugieren Bentolila y Saint-Paul (2003), se puede calcular aproximadamente B con una medida de la productividad total de los factores, que se supone que recoge tanto el cambio técnico que mejora la productividad del capital como el cambio técnico que mejora la productividad del trabajo. De hecho, en la medida en que el segundo no afecte teóricamente a F condicionado a k , el coeficiente estimado de la productividad total de los factores debería indicar el sentido y la intensidad del efecto de B . Evidentemente, cuanto mayor es la proporción de cambio técnico neutral o que mejora la productividad del trabajo, menos adecuada es la productividad total de los factores como indicador aproximado del cambio técnico que mejora la productividad del capital y, por lo tanto, menor es su coeficiente en las versiones estimadas de la ecuación [1]. Sin embargo, la principal dificultad de este enfoque es la endogeneidad de k y de B . Por ejemplo, en el modelo de cambio técnico dirigido de Acemoglu (2003), los incentivos para innovar dependen de la proporción de la renta que se pague a cada factor, por lo que una disminución de la participación del trabajo fomenta el cambio tecnológico que mejora la productividad del capital. Dado que, al igual que en modelo clásico de crecimiento, no existe un instrumento obvio para k y B , una solución lógica, adoptada en este capítulo cuando es posible, es utilizar estimadores GMM (o diferencias retardadas cuando no son posibles los estimadores GMM). Sin embargo, en la medida en que los estimadores GMM dinámicos pueden ser muy ineficientes (y, por lo tanto, muy sesgados en las muestras pequeñas y medianas), es indispensable hacer comparaciones con los modelos clásicos de efectos fijos y se prefieren las estimaciones de efectos fijos para realizar inferencias cuando los sesgos de endogeneidad parecen insignificantes. De hecho, la coherencia entre las diferentes estimaciones es tranquilizadora en lo que se refiere a su fiabilidad. Por último, para que el modelo sea manejable con estimadores GMM, con el fin de controlar todas las variables agregadas, se tienen en cuenta sistemáticamente los efectos país-periodo renunciando a todas las variables, evitando así la inclusión de un gran número de variables explicativas en la especificación. Eso

implica que las especificaciones estimadas adoptarían la forma siguiente (véase Bassanini y Manfredi, 2012, para más detalles):

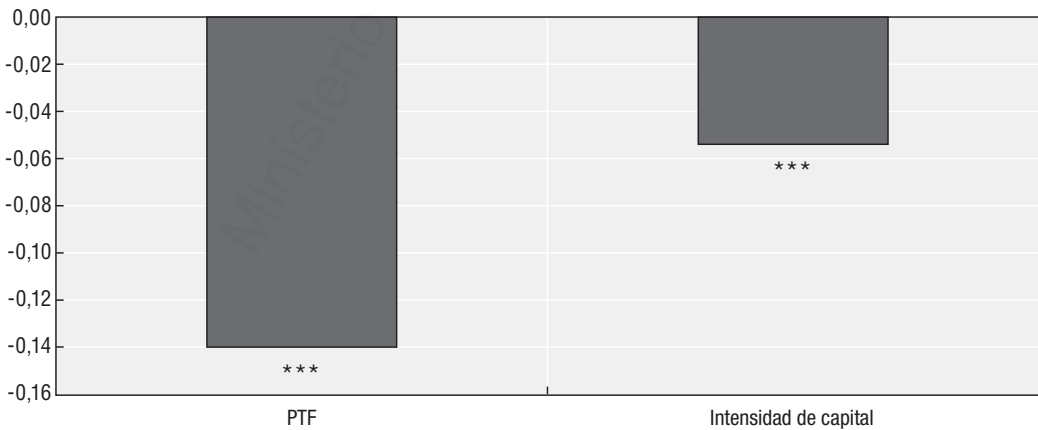
$$F_{ijt} = \beta \log TFP_{ijt} + \gamma \log k_{ijt} + X_{ijt} \delta + \eta_{ij} + \varepsilon \tag{2}$$

donde TFP representa una medida de la productividad total de los factores cuyos cambios pueden recoger aproximadamente el cambio técnico que mejora la productividad del capital; X es un vector de otros determinantes de la participación del trabajo que varían según el país i, el sector j y el periodo t; η son los efectos país-periodo y país-sector; ε es un término de error y otras letras griegas son los parámetros que hay que estimar. El inconveniente de este enfoque reside en que no permite identificar el efecto de variables agregadas como las instituciones de la negociación colectiva, que se analizan, pues, en el apartado 3 de una manera más cualitativa. En cambio, siguiendo el enfoque del que es pionero la OCDE (2007), el efecto de algunas políticas e instituciones del mercado de trabajo, como la normativa sobre despidos y el nivel del salario mínimo, se puede analizar examinando las diferencias en cuanto a sus efectos entre los sectores en los que es más probable que sean relevantes y otros sectores. Por ejemplo, los sectores en los que es más probable que la legislación de protección del empleo de los trabajadores indefinidos sea relevante serán aquellos en los que las empresas normalmente necesitan despedir a trabajadores para reestructurar sus actividades en respuesta a los cambios de la tecnología o de la demanda de productos y en los que, por lo tanto, es probable que los elevados costes de despido frenen el ritmo de reasignación de los recursos. En estos sectores, es de esperar que la legislación relativa a los despidos repercuta más en la productividad y en los salarios y, por lo tanto, en la participación del trabajo. En cambio, en los sectores en los que las empresas pueden reestructurar sus actividades por medio de ajustes internos o recurriendo a las bajas naturales, es de esperar que los cambios de la protección del empleo de los trabajadores indefinidos produzcan pocos efectos. Asimismo, el efecto del salario mínimo se puede identificar suponiendo que sus modificaciones producen un efecto mayor en los salarios y en la productividad en los sectores que dependen más de la mano de obra de bajos salarios.

* Se puede considerar que la ecuación [1] es una aproximación en forma reducida si la función de producción agregada no es de elasticidad de sustitución constante.

Gráfico 3.9. **Crecimiento de la productividad total de los factores, acumulación de capital y disminución intrasectorial de la participación del trabajo**

Estimación en puntos porcentuales del efecto producido en la participación del trabajo por un aumento de un 1 por ciento de las variables seleccionadas



Nota: Estimación del efecto intrasectorial de un aumento de la productividad total de los factores (PTF) de un 1 por ciento y del cociente entre los servicios de capital y el valor añadido (intensidad de capital). ***: significativo al nivel del 1 por ciento.
Fuente: Bassanini, A. y T. Manfredi (2012), “Capital’s Grabbing Hand? A Cross-country/Cross-industry Analysis of the Decline of the Labour Share”, OECD Social, Employment and Migration Working Paper, OECD Publishing, París, de próxima aparición.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651655>

Parece que las dos interpretaciones concuerdan con otras dos evidencias empíricas. En primer lugar, el crecimiento de la productividad del trabajo ha ido acompañado de un aumento de las participaciones de las personas que tienen estudios superiores en la remuneración del trabajo y de una contracción de las participaciones de las que tienen un nivel de estudios más bajo, sobre todo de las que tienen un nivel de estudios inferior al de estudios secundarios de segundo ciclo. En segundo lugar, descomponiendo aún más esta relación, la acumulación de capital TIC parece que ha producido un efecto especialmente negativo en las personas que tienen menos estudios, mientras que el crecimiento de la productividad total de los factores ha afectado especialmente a la participación de las que tienen un nivel medio de estudios (véase Bassanini y Manfredi, 2012). Estos dos resultados considerados conjuntamente sugieren que en el periodo analizado el cambio técnico incorporado en el capital TIC estuvo muy sesgado *en contra* de las personas que tienen un bajo nivel de estudios, mientras que el cambio técnico no incorporado estuvo fuertemente sesgado *en favor* de los trabajadores muy cualificados. Aunque este primer resultado está en total consonancia con los estudios sobre el cambio técnico que prima al trabajo cualificado, una de las explicaciones posibles de lo segundo es que el cambio técnico no incorporado refleja la incorporación al capital intangible (iniciativa empresarial, producción de los departamentos de I+D, mejor gestión, prácticas de recursos humanos de elevado rendimiento), es decir, mejoras que se incorporan esencialmente al personal muy cualificado.

Sin embargo, desde el punto de vista de la acción pública, no es posible saber con los datos de los que se dispone si la relación negativa entre el progreso técnico y los cambios de la participación del trabajo es una relación duradera o es una relación específica de las últimas décadas y desaparecerá gradualmente cuando se frene el proceso de difusión de las tecnologías basadas en las TIC. Por una parte, la idea clásica de la teoría del crecimiento económico es que a largo plazo el capital y el trabajo son complementarios y el cambio técnico mejora la productividad del factor que no se puede acumular (es decir, el trabajo; véase, por ejemplo, Acemoglu, 2002). Por lo tanto, es probable que el cambio técnico que mejora la productividad del capital y las posibilidades de sustitución entre el capital y el trabajo no sean más que un fenómeno temporal debido a la rápida difusión de las tecnologías basadas en las TIC y a las innovaciones relacionadas con ellas. En cambio, dentro de esta teoría, en la medida en que la oferta de trabajo cualificado aumenta más deprisa, aumentando así los incentivos para crear bienes de capital complementarios del trabajo cualificado, el cambio técnico seguiría siendo desfavorable a los trabajadores no cualificados. Por otra parte, según una visión más pesimista, las TIC han cambiado la naturaleza de los avances tecnológicos, haciendo que sean más rápidos, pero que se incorporen a máquinas cuyo fin principal es realizar trabajos que antes eran realizados por determinadas categorías de trabajadores (Brynjolfsson y McAfee, 2011; Acemoglu, 2011). Si eso fuera cierto, la mayoría de los trabajadores y, en particular, los que poseen menos estudios, se encontrarían inmersos en una “carrera contra la máquina”, lo cual empeoraría cada vez más su posición relativa.

El efecto de la competencia internacional, de las deslocalizaciones y de la inversión extranjera directa

Otro factor fundamental que ha ejercido una influencia determinante en las economías de la OCDE durante las últimas décadas ha sido el aumento de la integración de los mercados de productos y de trabajo. Los cambios tecnológicos y la eliminación gradual de las restricciones a las que estaban sometidos los flujos internacionales de comercio y de capitales han permitido situar los centros de producción tanto de bienes como de servicios lejos de los mercados de la demanda final, mientras que la migración internacional ha globalizado la oferta de trabajo. Este proceso de expansión del comercio, al permitir explotar mejor las economías de escala y la ventaja comparativa por medio de un aumento de las exportaciones, ha impulsado el crecimiento económico en los países de la OCDE (véase, por ejemplo, Felbermayr *et al.*, 2001). No obstante, la intensificación de la competencia internacional también ha aumentado las presiones competitivas a las que se ven sometidas las empresas situadas en los países más ricos y ha reforzado su necesidad de contener los costes laborales. Las empresas y las actividades incapaces de seguir siendo competitivas o bien reducen su plantilla y acaban desapareciendo, o bien se trasladan a países en los que los costes laborales relativos parecen más favorables. Ante estas presiones, los trabajadores pueden aceptar moderar sus demandas salariales para salvar su puesto de trabajo, mientras que las empresas pueden aumentar la auto-

matización del proceso de producción para seguir siendo competitivas. Existen, de hecho, muchos estudios que muestran que el aumento de la penetración de las importaciones procedentes de los países en vías de desarrollo y el traslado de la producción a estos países van acompañados de un aumento de la sensibilidad de la demanda interior de trabajo a los costes laborales (véase, por ejemplo, OCDE, 2007; Hijzen y Swaim, 2010; Bloom *et al.*, 2011)²⁸.

Los datos agregados de los que se dispone, aunque escasos, parecen indicar que los descensos de los precios de las importaciones han contribuido a reducir la participación del trabajo en los países de renta alta, debido a que las importaciones proceden cada vez más de países en vías de desarrollo y los bienes importados que proceden de estos países normalmente son intensivos en trabajo (véase, por ejemplo, Harrison, 2002; FMI, 2007)²⁹. En la medida en que las barreras a los movimientos de salida de capitales son reducidas y han disminuido con el paso del tiempo, también es probable que el aumento de la penetración de las importaciones se deba a la deslocalización de la producción en el extranjero, satisfaciendo al mismo tiempo la demanda interior. Por ejemplo, según la OIT (2011), el cociente entre los activos y los pasivos exteriores y el PIB está relacionado negativamente con la participación del trabajo en las regresiones realizadas con datos internacionales agregados. Sin embargo, los análisis agregados no permiten tener en cuenta la posible endogeneidad y neutralizar los efectos de diversos factores de confusión³⁰. En este contexto, las estimaciones sectoriales realizadas para este capítulo no sugieren la existencia de una relación entre la intensificación de la competencia en los mercados interiores debida a un aumento de la penetración de los bienes producidos en el extranjero y la disminución intrasectorial de la participación del trabajo. De hecho, no se observa que esta disminución esté correlacionada con las variaciones del precio relativo de las importaciones con respecto a los productos interiores o con medidas de la penetración de las importaciones y el grado de exposición al comercio –que es la suma de la penetración de las importaciones y la orientación de la producción hacia la exportación³¹– incluso cuando se tiene en cuenta la posible endogeneidad de esta segunda variable (véase Bassanini y Manfredi, 2012, para las estimaciones detalladas)³².

No obstante, hay que ser cauto a la hora de extraer conclusiones de estos resultados. De hecho, es probable que estas estimaciones representen un límite inferior del verdadero efecto de la intensificación de la competencia procedente de las importaciones, si ese efecto es negativo. De hecho, es probable que en los mercados de los países ricos la competencia procedente de las empresas que producen en países que tienen bajos costes laborales sea especialmente intensa en el caso de las empresas interiores cuya actividad de producción es intensiva en mano de obra poco cualificada. Si la competencia procedente de los productos extranjeros de bajos costes expulsa a estas empresas del mercado o las obliga a trasladarse al extranjero, la industria se volverá relativamente más intensiva en mano de obra cualificada. Dependiendo de la intensidad de capital, es probable que eso presione al alza sobre la participación del trabajo en estos sectores, en la medida en que el poder de negociación de los trabajadores cualificados es mayor, como sugieren los datos empíricos (por ejemplo, Cahuc *et al.*, 2006)³³. En cambio, los trabajadores no cualificados se recolocarán en parte en otros sectores –menos afectados por la competencia procedente de las importaciones– reduciendo así la participación del trabajo de estos sectores. Como consecuencia, en la medida en que los efectos estimados se identifiquen por medio de comparaciones intersectoriales de las diferencias intrasectoriales, los efectos estimados tenderán a estar sesgados al alza. Desgraciadamente, no se dispone de datos fiables por niveles de cualificación o por niveles de estudios de un nivel suficientemente desagregado para contrastar esta hipótesis. No obstante, las estimaciones realizadas para este capítulo muestran que en las economías avanzadas un aumento de la penetración de las importaciones impulsa la reasignación de los recursos de los sectores afectados a otros sectores interiores o a países en los que los costes laborales son más bajos (véase Bassanini y Manfredi, 2012). La observación de que la reducción de las plantillas de los sectores es más importante en aquellos en los que más ha aumentado la penetración de las importaciones está en consonancia con el argumento anterior y, por lo tanto, confirma en alguna medida el probable sesgo al alza de las estimaciones intrasectoriales del efecto que produce la competencia procedente de las importaciones en la participación del trabajo.

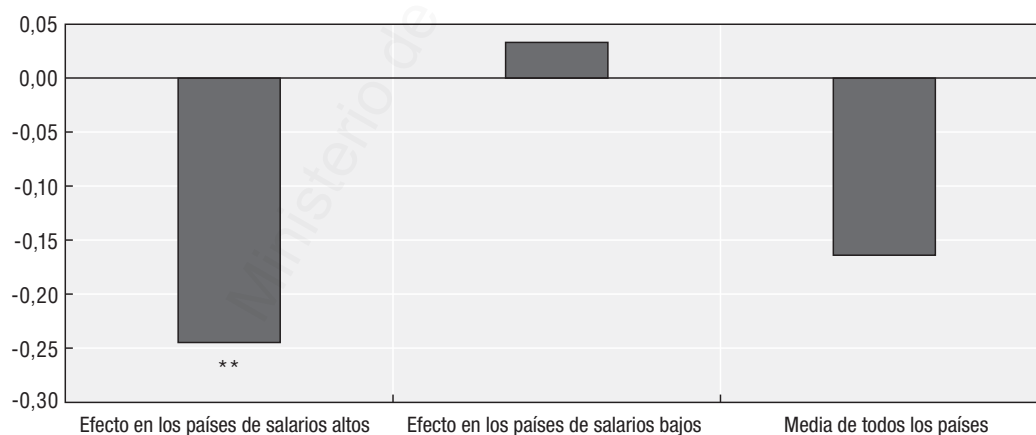
Además, el crecimiento de la penetración de las importaciones parece que es más importante en los sectores que normalmente se caracterizan por tener una elevada participación del trabajo (véase Bassanini y Manfredi, 2012). Eso implica que el aumento de la reasignación inducida por el comercio en detrimento de estos sectores ha dado como resultado una disminución de la participación de estos sectores en el valor añadido agregado, lo que ha contribuido a una disminución de la participa-

ción total del trabajo. Por ejemplo, se estima que entre 1990 y 2007 el aumento de la penetración de las importaciones de bienes manufacturados y la pauta inducida de reasignación intersectorial explican una disminución de la participación del trabajo en la industria manufacturera de 0,1 puntos porcentuales, en promedio, en los países en los que los salarios reales son más de la mitad del nivel de Estados Unidos (llamados países de salarios altos de aquí en adelante). Eso corresponde a alrededor de un 3 por ciento de la contracción total de la participación del trabajo de la industria manufacturera en los países de salarios altos. Este efecto es estadísticamente significativo, aunque pequeño.

Sin embargo, la competencia internacional en el mercado de bienes acabados no es la única vía a través de la cual la globalización puede influir en la participación del trabajo. Por ejemplo, las empresas interiores pueden externalizar parte de la cadena de producción o amenazar con externalizarla, sobre todo la producción de bienes intermedios intensivos en mano de obra no cualificada—como estrategia para hacer frente a las presiones de los costes laborales. Los datos agregados inducen a pensar que la deslocalización de las fases intermedias de producción está relacionada negativamente con la participación del trabajo (Jaumotte y Tytell, 2007). A escala sectorial, la OCDE (2007) y Hijzen y Swaim (2010) observan que las deslocalizaciones intrasectoriales (medidas por medio del cociente entre los factores importados y la producción interior en el seno del mismo sector) están relacionadas negativamente con la demanda de trabajo y positivamente con su elasticidad con respecto a los salarios. Las estimaciones sectoriales realizadas para este capítulo sugieren que la deslocalización de las fases intermedias del proceso de producción, medida por medio de la deslocalización intrasectorial (definida en OCDE, 2007), ejerce una presión a la baja pequeña, pero significativa, en la masa salarial en relación con el valor añadido (gráfico 3.10). Entre 1995 y 2005, la deslocalización intrasectorial en la industria manufacturera aumentó 0,8 puntos porcentuales, en promedio, en los países de salarios altos de los que se dispone de datos. Se estima que este cambio ha provocado una disminución de la participación del trabajo de alrededor de 0,2 puntos porcentuales. Como la disminución media de la participación del trabajo en estos sectores fue de alrededor de 3 puntos porcentuales durante este periodo, eso implica que el aumento de las deslocalizaciones intrasectoriales podría representar alrededor de un 7 por ciento de la reducción intrasectorial de la participación del trabajo³⁴.

Gráfico 3.10. Deslocalizaciones intrasectoriales y disminución intrasectorial de la participación del trabajo

Estimación en puntos porcentuales del efecto que produce en la participación del trabajo un aumento de las deslocalizaciones intrasectoriales de 1 punto porcentual



Nota: Estimación del efecto intrasectorial de un aumento del cociente entre los factores importados y la producción interior en el seno del mismo sector. Los países de salarios altos son aquellos en los que el salario bruto medio por hora en paridad del poder adquisitivo es igual o superior a un 50 por ciento del salario de Estados Unidos en 1997.

**: significativo al nivel del 5 por ciento.

Fuente: Bassanini, A. y T. Manfredi (2012), “Capital’s Grabbing Hand? A Cross-country/Cross-industry Analysis of the Decline of the Labour Share”, OECD Social, Employment and Migration Working Paper, OECD Publishing, París, de próxima aparición.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651674>

Si la deslocalización de las actividades de producción en el extranjero ejerce presiones a la baja sobre los salarios y sobre la demanda de trabajo, sería de esperar que la inversión extranjera directa entrante produjera un efecto más positivo en los trabajadores. De hecho, se estima normalmente que las compras de empresas por inversores extranjeros elevan el crecimiento de los salarios en las empresas adquiridas. Por otra parte, algunos estudios aportan pruebas de que la inversión extranjera directa produce efectos de difusión en los salarios de las empresas locales, aunque más pequeños en el caso de los trabajadores no cualificados de los países ricos. Sin embargo, en estos países el efecto que producen las absorciones de empresas en los niveles de empleo de las empresas absorbidas tiende a ser negativo y existen pruebas de que la destrucción de empleo es mayor en las filiales que están geográficamente lejos de la sede central (véase, por ejemplo, Driffeld y Girma, 2003; OCDE, 2008b; Landier *et al.*, 2009; Hijzen *et al.*, 2010). Las estimaciones realizadas para este capítulo sugieren que las reglamentaciones que dificultan la inversión extranjera directa entrante tienden a reducir la participación del trabajo, incluso aunque la significatividad estadística del efecto dependa de los países incluidos en la muestra (véase Bassanini y Manfredi, 2012, para los resultados detallados)³⁵. Eso implica que la liberalización de la inversión extranjera directa entrante tal vez haya ayudado a contener la disminución de la participación del trabajo, si bien es necesario realizar más investigaciones sobre esta cuestión³⁶.

En conjunto, la globalización influye en la contracción de la participación del trabajo. Existen algunas pruebas de que el aumento de las deslocalizaciones intrasectoriales tiende a reducir la participación del trabajo, mientras que la competencia procedente de las empresas extranjeras en los mercados interiores tiende a provocar cambios estructurales que producen un efecto negativo en la participación total del trabajo³⁷. La suma de estos dos efectos representa al menos el 10 por ciento de la disminución observada de la proporción de la renta nacional que obtienen los trabajadores.

La influencia del aumento de la competencia en los mercados de productos y de las privatizaciones

Las reformas que aumentan la competencia y que implican la privatización de empresas públicas y la reducción de las barreras a la entrada son uno de los cambios institucionales más generales que se han realizado en los países de la OCDE en las últimas décadas. Como estas reformas han demostrado que producen un claro efecto positivo en el crecimiento y un efecto negativo en los precios (véase, por ejemplo, Nicoletti y Scarpetta, 2003), los trabajadores se han beneficiado de estas reformas en forma de unos salarios reales más altos.

Sin embargo, según la teoría económica, la participación de los salarios es mayor en las empresas públicas. Existen, de hecho, pruebas de que los directivos que tienen seguridad de empleo y una baja participación en los beneficios (así como pocas restricciones presupuestarias) se preocupan más por preservar el nivel de empleo de su empresa para reducir lo más posible los conflictos o para aumentar su influencia en la sociedad (véase, por ejemplo, Bertrand y Mullainathan, 2003; Atanasov y Kim, 2009). Por otra parte, es de esperar que los directivos de las empresas públicas se dejen influir por las presiones políticas para mantener un nivel de empleo ineficientemente alto (véase, por ejemplo, Bertrand *et al.*, 2005). En ambos casos, eso hace que la participación de los salarios sea mayor en las empresas públicas, por lo que es probable que la privatización provoque una disminución de la participación del trabajo (Azmat *et al.*, 2012)³⁸.

En cambio, en un modelo teórico clásico en el que las empresas y los trabajadores son homogéneos, es de esperar que la reducción de las barreras a la entrada de empresas aumente la participación del trabajo (véase, por ejemplo, Blanchard y Giavazzi, 2003), ya que el aumento de la competencia en los mercados de productos reduce las rentas económicas que obtiene la empresa y, por lo tanto, el excedente que se reparte con los trabajadores. Sin embargo, normalmente se estima que los márgenes sobre los precios son mayores que los márgenes sobre los salarios –es decir, la diferencia entre el salario negociado y el salario de reserva– por lo que la masa salarial nominal debería disminuir menos que el valor añadido nominal y la participación de los salarios debería aumentar.

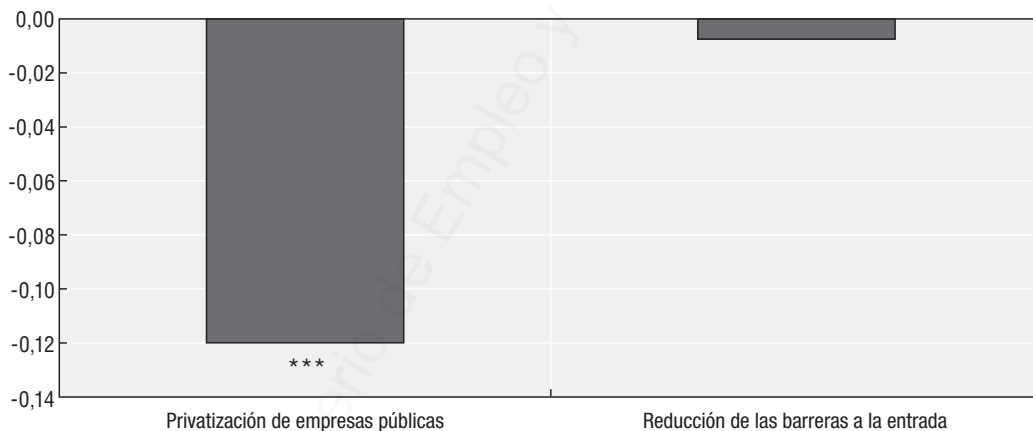
El efecto que producen las barreras a la entrada y la propiedad pública en la participación del trabajo se analiza empíricamente en este capítulo examinando la relación entre estas tres variables con una muestra de industrias de redes (como energía, transporte y comunicaciones) de 25 países de la OCDE del periodo comprendido entre 1980 y 2007 (véase Bassanini y Manfredi, 2012, para

los resultados detallados de las estimaciones). El hecho de que solo se analicen estas industrias se debe a los datos de los que se dispone, ya que solo se dispone de series temporales largas de indicadores de la OCDE sobre las regulaciones sectoriales y la propiedad pública de estas industrias. No obstante, se trata de industrias que se caracterizaban por tener estrictas reglamentaciones y estar sometidas a un férreo control público en la década de 1980 y a principios de la de 1990, pero que fueron objeto de una enorme liberalización favorable a la competencia a partir de entonces (véase Wölfl *et al.*, 2009). También se encuentran entre los sectores en los que más disminuyó la participación del trabajo (véase el gráfico 3.5). Por lo tanto, estas industrias constituyen un interesante laboratorio para estudiar el efecto que producen la liberalización y las privatizaciones en la participación del trabajo.

El análisis empírico que se ha realizado para este capítulo confirma la predicción teórica de que la propiedad pública está relacionada positivamente con la participación del trabajo (gráfico 3.11)³⁹. Si se toman al pie de la letra las estimaciones más fiables, los resultados inducen a pensar que la reducción media de la propiedad pública observada en las industrias de redes entre 1990 y 2007 en los países de la OCDE (alrededor de 0,1 puntos al año del indicador correspondiente de la OCDE) provocó una disminución intrasectorial de la participación del trabajo de alrededor de 0,12 puntos porcentuales al año⁴⁰. En otras palabras, estos resultados inducen a pensar que la privatización en gran escala de las industrias de redes puede explicar alrededor de un 33 por ciento de la disminución que experimentó la participación del trabajo en estas industrias.

Gráfico 3.11. Privatizaciones, reducción de las barreras a la entrada y disminución intrasectorial de la participación del trabajo

Estimación en puntos porcentuales del efecto que produce en la participación del trabajo una reducción de algunos indicadores de la regulación de 0,1 puntos



Nota: Estimación del efecto intrasectorial de las privatizaciones y de la reducción de las barreras a la entrada en las industrias de redes en la participación del trabajo, basada en coeficientes estimados para el periodo 1990-2007. Para medir la reforma de las reglamentaciones se han utilizado las variaciones de los indicadores de la OCDE relativos a la propiedad pública y a las reglamentaciones anticompetitivas. Estos indicadores van de 0 (ninguna propiedad pública o reglamentación anticompetitiva) a 6 (rigor máximo de las reglamentaciones). La reducción anual media de la propiedad pública y de las barreras a la entrada fue de 0.10 y 0.22 puntos al año, respectivamente, entre 1990 y 2007.

***: significativo al nivel del 1 por ciento.

Fuente: Bassanini, A. y T. Manfredi (2012), "Capital's Grabbing Hand? A Cross-country/Cross-industry Analysis of the Decline of the Labour Share", *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*, OECD Publishing, París, de próxima aparición.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651693>

¿Hasta qué punto es relevante el efecto producido por las privatizaciones en la evolución de la participación del trabajo en el sector empresarial en su conjunto? En este periodo, las industrias de redes representaban, en promedio, el 15 por ciento del valor añadido del sector de empresas. Por lo tanto, suponiendo que las privatizaciones no contribuyeron a la disminución de la participación del

trabajo fuera de las industrias de redes, la reducción medida de la propiedad pública en estas industrias ya representa alrededor de un 5 por ciento de la contracción de la participación del trabajo en el conjunto del sector de empresas. Y lo que es más, en muchos países, las industrias de redes no fueron las únicas en las que se vendieron las participaciones del Estado en las empresas públicas⁴¹. Por lo tanto, aunque haya que ser cauto a la hora de extrapolar a otros sectores los resultados obtenidos en el caso de las industrias de redes, el verdadero efecto producido por las privatizaciones en la disminución de la participación del trabajo del sector de empresas podría muy bien haber sido mayor de lo que implican las cifras anteriores. Sin embargo, en la medida en que el margen para reducir aún más el control público actualmente es limitado como consecuencia de las privatizaciones anteriores, sería de esperar que disminuyera el ritmo de reducción de la participación total del trabajo a través de esta vía.

En cambio, las estimaciones empíricas no sugieren que la reducción de las barreras a la entrada afectaran a la participación del trabajo (véase el gráfico 3.11). Eso podría sugerir que el aumento de la competencia en los mercados de productos fue acompañado de una disminución compensatoria del poder de negociación del trabajador medio. La evidencia sobre la pérdida de poder de negociación de los trabajadores se analizará en el siguiente apartado.

3. La negociación colectiva, el poder de negociación de los trabajadores y la participación del trabajo

Dada la falta de datos adecuados que describan los sistemas de negociación colectiva por ramas de actividad, no es posible analizar la influencia de las instituciones de la negociación colectiva en la disminución de la participación del trabajo con el tipo de análisis cuantitativo llevado a cabo en los apartados anteriores. Por lo tanto, en este apartado se presenta una evaluación más cualitativa de esta cuestión. En primer lugar, ¿han evolucionado las instituciones de la negociación colectiva de una manera que reduce el poder de negociación de los trabajadores y, por lo tanto, su poder en el reparto de las rentas económicas con los empresarios? El origen de la formación de sindicatos está en la asimetría de los contratos entre los trabajadores y los empresarios tanto en lo que se refiere al acceso a la información como en lo que se refiere al poder de negociación. La legislación laboral crea el marco necesario para que surja la negociación colectiva con el fin de reequilibrar el poder de negociación de los empresarios y de los trabajadores. Por lo tanto, manteniéndose todo lo demás constante, en comparación con una situación en la que solo hay contratos individuales, cuanto más desarrollada esté la negociación colectiva, mayor será probablemente el poder de negociación de los trabajadores⁴². En segundo lugar, ¿hay otros factores que no están relacionados directamente con las instituciones de la negociación colectiva que han reducido el poder de negociación de los trabajadores y, por lo tanto, han afectado al reparto de las rentas económicas?

Tendencias de la densidad sindical y de la cobertura de la negociación

Las tasas de densidad sindical y de cobertura de la negociación colectiva son dos indicadores clásicos que se utilizan para evaluar el poder de negociación de los trabajadores y el alcance de la negociación colectiva. Las tendencias de la densidad sindical en los países de la OCDE desde 1990 son bastante claras, ya que se observa una disminución en todos los países de la OCDE, salvo en España (panel A del gráfico 3.12). Sin embargo, la magnitud de esta disminución varía significativamente de unos países a otros. Ha sido relativamente pequeña en Bélgica, Finlandia, Francia, Italia, los Países Bajos y Noruega. Sin embargo, en conjunto la disminución ha sido significativa en la mayoría de los países. Donde más ha disminuido ha sido en los países de Europa central y oriental, que han tenido que crear nuevas estructuras de relaciones laborales en un breve periodo de tiempo después de la transición a una economía de mercado, pero también en Australia y Nueva Zelanda, países en los que las relaciones laborales colectivas experimentaron una liberalización significativa que los gobiernos han invertido en parte más recientemente (Hayter *et al.*, 2011). Los únicos países en los que más de la mitad de todos los asalariados estaba afiliada a un sindicato a finales de la década de 2000 son los países nórdicos y Bélgica.

Aparte de las posibles reformas institucionales, es posible que algunos factores estructurales también hayan contribuido en distinto grado a la disminución de la densidad sindical en los diferentes países. El elevado paro, relativamente persistente en algunos países, hace que sea más difícil para

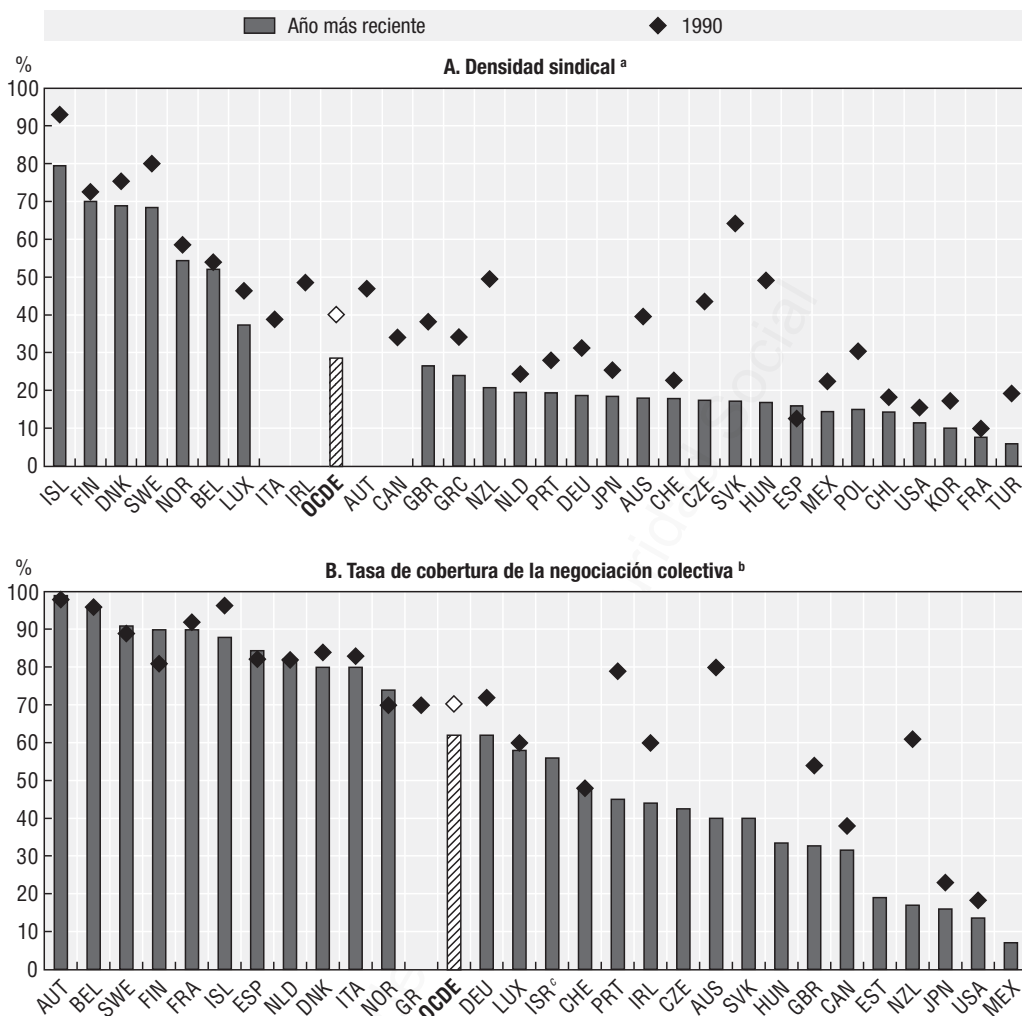
los sindicatos reclutar miembros y llevar a cabo acciones colectivas que tengan éxito. Los cambios estructurales que implican una reducción del peso de la industria manufacturera y un aumento del peso de los servicios en el empleo total han erosionado la base tradicional de los sindicatos en muchos países (Hayter *et al.*, 2011). La privatización de las empresas/infraestructura públicas y de los servicios públicos ha tendido a producir el mismo efecto, ya que generalmente la afiliación sindical es significativamente mayor en el sector público que en el sector privado⁴³. El aumento del uso de trabajadores a tiempo parcial, temporales y por contrato en la mayoría de los países también ha cambiado la naturaleza de las relaciones de empleo de una manera que hace que resulte más difícil para los sindicatos reclutar afiliados. Es mucho menos probable que los trabajadores temporales estén afiliados a un sindicato en comparación con los que tienen un contrato indefinido y es muy difícil organizarlos y representarlos en la negociación colectiva. Los trabajadores subcontratados no tienen ninguna posibilidad de negociar con los que tienen el poder real en el proceso de contratación y, por lo tanto, no tienen ningún interés en afiliarse a los sindicatos de la empresa para la que trabajan (Wills, 2009).

En el caso de la cobertura de la negociación colectiva, su evolución desde 1990 ha sido más variada en los distintos países (panel B del gráfico 3.12) y, en muchos casos, no refleja la disminución relativamente significativa de la afiliación sindical (gráfico 3.13), ya que el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos depende de la interacción entre diversas instituciones: el nivel de afiliación sindical; la estructura de negociación –en particular, la importancia de las negociaciones colectivas multipatronales y, cuando son importantes, la densidad de las organizaciones patronales; y el grado en que el Estado favorece la negociación colectiva y la extensión de los convenios colectivos a los empresarios y los asalariados no afiliados a las partes que participan en la negociación. Los países en los que predominan las negociaciones multipatronales y/o los mecanismos legales de extensión, como Austria, Bélgica, Francia, Finlandia, Alemania, Italia y España, tienen todos ellos unas tasas de cobertura de la negociación colectiva relativamente altas, muy superiores a sus tasas de densidad sindical. Los cambios de estas distintas características institucionales también explican la evolución de las tasas de cobertura de la negociación colectiva.

Desde 1990, la cobertura de la negociación colectiva ha aumentado en dos países nórdicos, Finlandia y Noruega, y se ha mantenido relativamente estable en Suecia y en la mayoría de los países de Europa continental (panel B del gráfico 3.12). En Austria y Suecia, estas tendencias contrastan claramente con la enorme disminución que ha experimentado la densidad sindical durante ese mismo periodo (gráfico 3.13). En todos estos países, predomina la negociación colectiva multipatronal y los derechos de los sindicatos y/o de los asalariados a negociar están firmemente establecidos; estas características institucionales no han experimentado ningún cambio significativo durante ese periodo.

Por otra parte, en muchos países la cobertura de la negociación colectiva ha sufrido una significativa disminución durante ese mismo periodo. Los países en los que más ha disminuido son los que han introducido reformas radicales en su marco de negociación colectiva, como Nueva Zelanda y Australia, que han pasado de un sistema en el que predominaban los convenios de rama o los laudos (*awards*) –en el caso de Australia– y la extensión era frecuente a un sistema en el que predomina la negociación de empresa. La enorme disminución que ha experimentado la cobertura de la negociación colectiva en el Reino Unido también se debe a una serie de reformas que se iniciaron en los años 80 y que continuaron a principios de los 90⁴⁴. En Portugal, la enorme disminución de la cobertura de la negociación colectiva se debe a la entrada en vigor de una nueva legislación laboral en 2009, que aumentó significativamente el poder de negociación de los empresarios y les permitió descolgarse más fácilmente de los convenios colectivos existentes (EIRO, 2011). En segundo lugar, la cobertura de la negociación colectiva también ha disminuido en los países en los que predomina la negociación colectiva de empresa y solo es aplicable a los centros en los que los sindicatos tienen una gran representatividad. Lógicamente, estas disminuciones han sido paralelas a las de la densidad sindical, relativamente baja en Estados Unidos, Canadá y Japón y mayor en Irlanda⁴⁵. Por último, la cobertura de la negociación colectiva también ha disminuido significativamente en Alemania, donde predomina la negociación multipatronal y donde no se han reformado las instituciones de la negociación colectiva. Esta disminución se debe a un aumento de la proporción de asalariados que tienen un contrato de trabajo atípico, como un miniempleo, a una reducción de la participación de los empresarios en las organizaciones patronales y a una continua disminución de la extensión de los convenios colectivos de rama⁴⁶.

Gráfico 3.12. **Densidad sindical y cobertura de la negociación colectiva, 1990 y año más reciente del que se dispone de datos**



Nota: La densidad sindical se refiere al número de afiliados a sindicatos en porcentaje de los asalariados; la tasa de cobertura de la negociación colectiva se refiere al número de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos en porcentaje del total de asalariados (los asalariados excluidos de los derechos de negociación se han eliminado tanto en el numerador como en el denominador).

a) Los datos del año más reciente se refieren a 2010 en el caso de Australia, Austria, Canadá, Estonia, Finlandia, Alemania, Italia, Japón, México, Nueva Zelanda, Polonia, Portugal, Suecia, el Reino Unido y Estados Unidos; a 2009 en el de Bélgica, Chile, la República Checa, Dinamarca, Irlanda, Noruega, España, Suiza y Turquía; y a 2008 en el de Francia, Grecia, Hungría, Luxemburgo y la República Eslovaca. Los datos se refieren a 1995 en lugar de 1990 en el caso de la República Checa y Hungría; a 1992 en el de México; y a 1994 en el de la República Eslovaca.

b) Los datos del año más reciente se refieren a 2009 en el caso de Austria, Canadá, la República Checa, Estonia, Alemania, Italia, Portugal, la República Eslovaca, el Reino Unido y Estados Unidos; a 2008 en el de Bélgica, Francia, Grecia, Islandia, Irlanda, Japón, Luxemburgo, México, los Países Bajos, Noruega, España, Suecia y Suiza; y a 2007 en el de Australia, Dinamarca, Finlandia y Nueva Zelanda. Los datos se refieren a 1991 en lugar de 1990 en el caso de Suecia y Suiza; a 1989 en el de Islandia. Como en el caso de la República Checa, Hungría, Israel, México y la República Eslovaca solo se dispone de datos del año más reciente, estos países no se han incluido en la media de la OCDE.

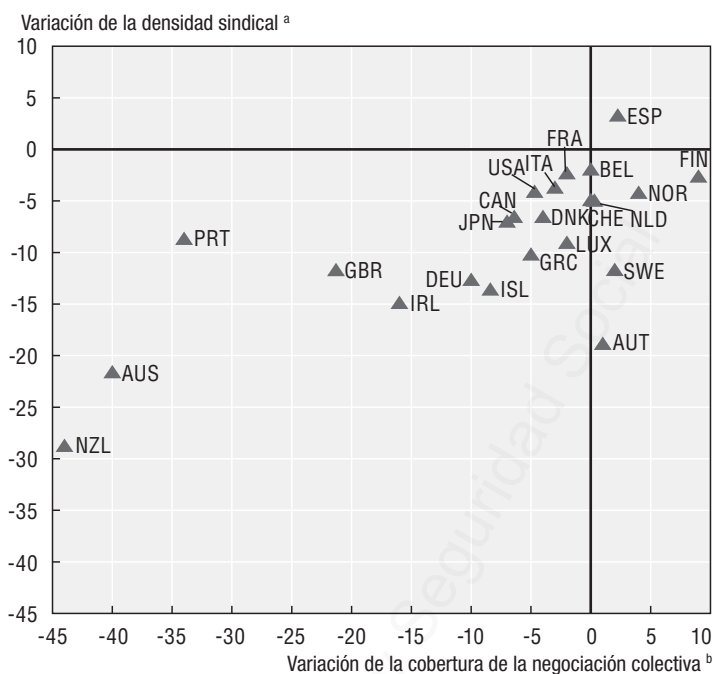
c) Para información sobre los datos de Israel, véase <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Fuente: Base de datos de la OCDE sobre los sindicatos; Visser, J. (2011), "Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts", 1960-2010 (ICTWSS), versión 3.0, mayo, www.uva-aias.net/208.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651712>

Gráfico 3.13. Variación de la densidad sindical y de la cobertura de la negociación colectiva, 1990 y año más reciente del que se dispone de datos^a

Puntos porcentuales



a) Véase el gráfico 3.12 para información precisa sobre los años.

Fuente: Base de datos de la OCDE sobre los sindicatos; Visser, J. (2011), "Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts", 1960-2010 (ICTWSS), versión 3.0, mayo, www.uva-aiaa.net/208.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651731>

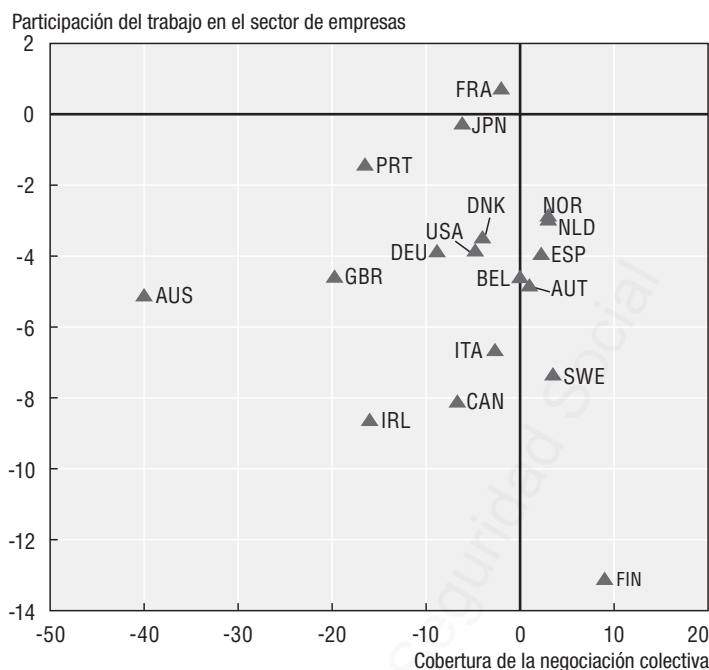
Recapitulando, aunque la cobertura de la negociación colectiva sigue siendo alta en los países nórdicos, así como en algunos países de Europa continental, el número de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos tiende a disminuir en los países de la OCDE y, por lo tanto, la proporción de asalariados cuyo salario se fija individualmente tiende a aumentar. No obstante, la comparación directa de las tendencias de la participación del trabajo en el sector de empresas y las de la cobertura de la negociación colectiva no muestra una clara correlación (gráfico 3.14). Merece la pena señalar que las mayores disminuciones de la participación del trabajo en el sector de empresas se han registrado en países en los que la cobertura de la negociación colectiva ha aumentado o solo ha disminuido levemente, como Finlandia, Suecia e Italia.

La evolución de las estructuras de negociación

Una de las causas por las que no existe una correlación entre la participación del trabajo y la cobertura de la negociación colectiva, que se puede considerar que mide la "cantidad" de negociación, podría encontrarse en la "calidad" de la negociación y en su evolución. ¿Evolucionó la estructura de las instituciones de la negociación colectiva de una forma que contribuyó a reducir la proporción del valor añadido que va a parar a los trabajadores entre 1990 y los años anteriores a la crisis financiera mundial?

Gráfico 3.14. Evolución de las participaciones del trabajo y de la cobertura de la negociación

Variación entre 1990-92 y 2005-07 en puntos porcentuales



Fuente: Cálculos realizados por la OCDE a partir de las bases de datos STAN de la OCDE y EUKLEMS y Visser, J. (2011), "Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts", 1960-2010 (ICTWSS), versión 3.0, mayo, www.uva-aiaas.net/208.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651750>

Como se ha señalado antes, Australia y Nueva Zelanda son los únicos países en los que el tipo de sistema de negociación colectiva ha experimentado un cambio radical desde 1990. Como consecuencia, actualmente Australia y Nueva Zelanda forman parte del grupo de países en los que la negociación colectiva está muy *descentralizada* y se lleva a cabo principalmente en la empresa o en el establecimiento y en los que se ha intentado poco o nada coordinar las negociaciones salariales entre los diversos agentes. En este grupo también se encuentran Canadá, Japón, Corea, Polonia, el Reino Unido y Estados Unidos (cuadro 3.1). En estos países, sigue habiendo acuerdos sectoriales, pero principalmente en el sector público o en unas cuantas ramas del sector de empresas. En los demás países de la OCDE, los cambios de los sistemas de negociación colectiva han tenido lugar principalmente dentro de las instituciones existentes, por medio de reformas o de cambios adicionales, con distinto grado de participación del Estado.

Acuerdos centrales para resolver los fallos de coordinación

En algunos países europeos en los que la negociación sectorial desempeñaba un importante papel, los gobiernos presionaron en la década de 1990 para que se negociara a escala nacional (o para que se retornara a los acuerdos nacionales). La aplicación de esos acuerdos está muy relacionada con el proceso de integración económica europea. Aunque en muchos países y regiones se estaba produciendo la internacionalización económica y la liberalización financiera, el proceso de integración del mercado era especialmente profundo en el seno de la Unión Europea, donde los trabajadores de los distintos países estaban empezando a competir entre sí. Además, la integración monetaria impedía el ajuste externo a través del tipo de cambio para compensar las pérdidas de competitividad nacional y, a partir de 1999 en el caso de los países de la UEM, no permitía el uso de los instrumentos de la política monetaria para hacer frente a las perturbaciones asimétricas. Como consecuencia,

Cuadro 3.1. Estructura de los sistemas de negociación colectiva: niveles de negociación y coordinación

Segunda mitad de la década de 2000, antes de la crisis

Nivel dominante *		Central (1)	Sectorial (2)	Extensión	Derogaciones	Local (3)	Cambio del nivel dominante desde 1990	Tipo de coordinación
Central	BEL	xxx	xx	xxx	x	x		xxx Impuesto por el Estado
	IRL ^b	xxx	x	x	xx	xx		xxx Tripartito
Sectorial	AUT		xxx	x		x		xxx Negociación basada en acuerdos-marco
	DEU		xxx	x	xxx	xx		xxx Negociación basada en acuerdos-marco
	ESP	x	xxx	xx	x	x		xxx Entre organizaciones
	FIN		xxx	xx	x	x	2→1, 1→2,3	xx Dentro de las organizaciones
	GRC ^b	x**	xxx	xx		x		xx Entre organizaciones
	ITA ^b		xxx		x	x		xxx Entre organizaciones
	NLD		xxx	xx	xx	x		xxx Negociación basada en acuerdos-marco
	NOR	x	xxx	x	x	x		xxx Negociación basada en acuerdos-marco
	PRT		xxx	xx		x		xx Dentro de las organizaciones
Empresa/ Establecimiento	AUS ^a		x			xxx	2→3	
	CAN		x			xxx		
	CZE		xx	xx		xxx		x Dentro de las organizaciones
	DNK		xx			xxx	2→3	xx Negociación basada en acuerdos-marco
	FRA	x*	xx	xxx	x	xxx	2→3	x Dentro de las organizaciones
	GBR		x			xxx		
	HUN	x	x	x	x	xxx		x Tripartito
	JPN					xxx		x Dentro de las organizaciones
	KOR		x			xxx		
	POL	x**	x		x	xxx		
	SVK		xx	x		xxx	1, 2→3	x Dentro de las organizaciones
	SWE		xx			xxx	2→3	xx Negociación basada en acuerdos-marco
	USA		x			xxx		

Nota: x = baja; xx = media; xxx = alta; se refiere a la importancia relativa de los niveles de negociación y a la importancia de la coordinación. El cuadro debe leerse horizontalmente, ya que describe la importancia relativa de los distintos niveles de negociación y de la extensión y la derogación de los acuerdos de rama dentro de cada país. No permite comparar la importancia relativa de un nivel de negociación dado en los distintos países.

* 1: negociación central; 2: negociación sectorial; y 3: negociación local.

** En Grecia y Polonia, el nivel central de negociación solo sirve para fijar el salario mínimo.

a) Los sistemas de negociación colectiva experimentaron grandes cambios en Grecia, Irlanda e Italia después de que comenzara la crisis financiera mundial; no se incluyen aquí, ya que no son relevantes para el periodo estudiado en este capítulo.

b) En Australia, los “laudos” aprobados por Fair Work Australia predominan en el ámbito sectorial; no son verdaderos “convenios” colectivos, ya que las organizaciones sindicales y patronales son consultadas simplemente. Se aplican a todo el sector. Los convenios de empresa no pueden ser en general menos favorables que los convenios de rama, pero se pueden negociar unos elementos por otros (por ejemplo, salario a cambio de tiempo de trabajo).

Fuente: Secretariado de la OCDE, realizado a partir de diversas fuentes detalladas en el anexo 3.A1.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932652073>

el peso del ajuste a los desequilibrios y a las perturbaciones se trasladó cada vez más al mercado de trabajo⁴⁷. Algunos países europeos tenían sistemas de negociación colectiva centralizados y/o coordinados que permitían que los salarios fueran muy sensibles a las perturbaciones. Por ejemplo, en Austria, Dinamarca y Alemania, las negociaciones salariales de los sectores de exportación servían de referencia al resto de la economía, una forma de coordinación llamada negociación basada en acuerdos-marco. Sin embargo, en otros países europeos la coordinación de la negociación colectiva no se desarrolló lo suficiente para que los salarios se ajustaran cuando la inflación era alta o había déficit exteriores o el desempleo era elevado, lo que provocaba la intervención del Estado para llegar a acuerdos centrales (Hassel, 2006; Traxler y Brandl, 2010).

Desde 1990, nueve países europeos han puesto en práctica los convenios colectivos centrales con disposiciones salariales⁴⁸. A veces se ha conseguido la moderación salarial en estos pactos a cambio de una reducción de los impuestos (Finlandia e Irlanda) y/o una mejora de los beneficios sociales de los trabajadores (Finlandia). En Bélgica, los Países Bajos y Suecia, se ha llegado a acuerdos bajo la amenaza de la intervención del Estado para congelar los salarios si no se llegaba a un acuerdo. Estos acuerdos, a diferencia de los acuerdos centrales anteriores, han adoptado cada vez menos la forma de contratos formales que tienen fuerza de ley y se han basado más en directrices y objetivos. En general, han logrado su objetivo de cambiar las expectativas salariales de los trabajadores y conseguir la moderación salarial⁴⁹.

Aumento de la descentralización para dar más flexibilidad

Al mismo tiempo, en la mayoría de los países de la OCDE, ha aumentado el papel que desempeña la negociación colectiva de empresa o de establecimiento, lo cual ha provocado una significativa descentralización de los sistemas de negociación colectiva desde 1990. Aunque el proceso a menudo comenzó en la década de 1980 en el caso de la negociación sobre el tiempo de trabajo, desde entonces se ha extendido a las cuestiones relacionadas con la remuneración. Son tres los principales factores que pueden explicar esta tendencia hacia la descentralización (Visser, 2004). En primer lugar, como consecuencia de la intensificación de la competencia internacional, los acuerdos de rama no son capaces de fomentar la negociación en condiciones de igualdad y de evitar la competencia procedente de los bajos salarios, que tradicionalmente era para ambos interlocutores sociales una de sus principales ventajas. En segundo lugar, los cambios de la naturaleza de las actividades de las empresas, como la creciente importancia de las tendencias que no se basan en los precios, favorecen la gestión de los recursos humanos específica de la empresa, mientras que la diversificación de las actividades empresariales provoca un creciente desajuste entre los convenios de rama y las actividades de la empresa. Por último, la intensificación de la competencia internacional aumenta la importancia de que las empresas sean capaces de reaccionar rápidamente a la competencia de las empresas extranjeras basada en los salarios, lo cual exige una flexibilidad que los convenios de empresa permiten (véase el apartado 2 más arriba).

El grado de descentralización varía de unos países a otros y se ha llevado a cabo de distintas formas. Las diversas instituciones han cambiado para aumentar la flexibilidad y la autonomía en la determinación de la remuneración y de las condiciones de trabajo en el ámbito de la empresa, pero eso no ha significado necesariamente la convergencia institucional (Howell y Colins Givan, 2011). El grado de descentralización depende de la cobertura de los acuerdos de empresa, así como del grado en que son importantes en la determinación de los salarios en comparación con los convenios colectivos de nivel superior. En Dinamarca, Francia y Suecia, actualmente se puede considerar que los acuerdos de empresa son el nivel dominante en la determinación de los salarios (cuadro 3.1)⁵⁰. En Dinamarca y Suecia, el proceso de descentralización ha sido organizado por los interlocutores sociales, mientras que en Francia ha sido iniciado por el Estado⁵¹. En los demás países europeos, aunque eso no ha implicado un cambio del peso relativo de los diferentes ámbitos de negociación, la negociación de empresa también ha cobrado importancia en la fijación de los salarios.

La descentralización se ha producido principalmente de tres formas; i) cada vez es mayor el número de acuerdos sectoriales que contienen cláusulas de derogación, que permiten que los acuerdos de empresa se desvíen de los acuerdos sectoriales en determinados casos; ii) en lugar de fijar unas subidas salariales generales, los acuerdos sectoriales establecen cada vez más un marco para los acuerdos de empresa; y iii) la proporción variable de la remuneración, que se negocia por definición en la empresa, ha venido aumentando.

En general, las empresas cubiertas por acuerdos multipatronales deben respetar lo que se denomina principio de favorabilidad, que significa que los acuerdos de empresa deben ser más favorables para los asalariados que los acuerdos de nivel superior. Aunque este principio seguía respetándose en 2009 en la República Checa, Finlandia, Grecia, Portugal y la República Eslovaca, en los demás países europeos la inclusión de cláusulas de derogación en los convenios colectivos sectoriales/centrales era cada vez más frecuente, sobre todo en Alemania, Irlanda y España. Las cláusulas de derogación son de dos tipos: las cláusulas de “dificultades” o “incapacidad para pagar” permiten desviarse temporalmente de estos convenios a las empresas que tienen dificultades económicas; las cláusulas más generales de descuelgue pueden ser invocadas por las empresas que no pueden cumplir la norma general, sobre todo por las pequeñas y medianas empresas, o por las empresas cuya futura competitividad corre peligro y pueden tener que deslocalizar las inversiones y los centros de producción (Visser, 2004). El uso efectivo de estas cláusulas ha aumentado significativamente en Alemania⁵². La cláusula de “incapacidad para pagar” incluida en los convenios centrales desde 2003 también se ha utilizado habitualmente, aunque en menor medida, en Irlanda (van Klaveren, 2011). En otros países, el uso de las cláusulas de derogación sigue siendo más limitado (cuadro 3.1).

Aparte de las cláusulas de derogación, el contenido de los convenios de rama también ha cambiado en muchos casos, dejando mucho más margen a las empresas para negociar los salarios. En algunos casos, las subidas salariales medias aún se deciden en el ámbito sectorial, pero la decisión sobre la distribución de las subidas salariales entre los asalariados se negocia en la empresa. Esta práctica es muy frecuente en Dinamarca y Suecia y existe también en Austria, Bélgica, Alemania e Italia. En los Países Bajos, una elevada proporción de los asalariados está cubierta por convenios de rama que permiten elegir en la empresa entre el salario y el tiempo de trabajo. En la República Checa, Dinamarca y la República Eslovaca, los convenios de rama tienden cada vez más a fijar unos mínimos, mientras que las subidas salariales efectivas del resto de la escala salarial se negocian en la empresa. Así ocurre también de vez en cuando en España.

¿Qué datos existen sobre los efectos que puede producir la descentralización de las negociaciones en la participación del trabajo? Existen algunos estudios empíricos realizados a partir de bases de datos enlazados de empresarios y asalariados en los que se han examinado los efectos que producen diferentes sistemas de negociación en los salarios, en su dispersión y en el reparto de las rentas económicas. Analizando las transiciones de un sistema de negociación a otro, se observa que en Dinamarca los salarios que se negocian en el ámbito de la empresa son más altos que los que se negocian en los convenios de rama, pero la dispersión también es significativamente mayor y los rendimientos de la educación son considerablemente más altos (Dahl *et al.*, 2011). La descentralización de la negociación salarial sería, pues, uno de los factores que explican el empeoramiento de la situación de los trabajadores poco cualificados que se ha señalado antes. Gürtzgen (2010) y Rusinek y Rycx (2008) examinando, respectivamente, los casos de Alemania y Bélgica, observan que los salarios son mucho más sensibles a los beneficios de la empresa en la negociación de empresa que en la negociación sectorial y que, por lo tanto, el reparto de rentas es mayor.

En conjunto, la centralización y la coordinación de la negociación salarial parece que han contribuido a contener las subidas salariales cuando era necesario, por una parte, mientras que la descentralización parece que ha aumentado la relación entre los salarios y los resultados de la empresa, por otra. Sin embargo, los nexos entre los sistemas de negociación salarial y su evolución y las variaciones de la participación del trabajo en los distintos países no son sencillos. Por ejemplo, los países en los que la participación del trabajo ha disminuido significativamente tenían sistemas de negociación diferentes (centralizados en Finlandia e Irlanda; ya totalmente descentralizado en Canadá, cada vez más descentralizado en Suecia; centralizado e intermedio, pero coordinado, en Italia).

Pérdida de poder de negociación de los trabajadores

Es posible que una de las razones que explican por qué las tendencias de la participación del trabajo no se pueden relacionar estrictamente con el tipo de estructura de la negociación colectiva ni con su evolución sea el hecho de que otros factores, en particular, el aumento de las presiones competitivas interiores e internacionales (véase el apartado 2) y de la liberalización financiera interior e internacional y el cambio correspondiente de la gestión de las empresas –llamado a menudo financiarización– además de haber entrañado los cambios de las instituciones de la negociación colectiva

antes descritos, también han reducido el poder de negociación de los trabajadores en general (es decir, cualquiera que sea el sistema de negociación colectiva). Desde el punto de vista teórico, manteniéndose todo lo demás constante, esta reducción del poder de negociación de los trabajadores implica una reducción de la participación del trabajo (véase, por ejemplo, Bentolila y Saint-Paul, 2003).

La globalización y la intensificación de la competencia internacional no solo tienden a reducir el tamaño de las rentas que tienen para repartirse los empresarios y los trabajadores, al aumentar las posibilidades de sustitución de los trabajadores, sino que también influyen en la negociación en el centro de trabajo y, por lo tanto, en el reparto de las rentas entre los empresarios y los trabajadores (véase, por ejemplo, Rodrik, 1997): las importaciones favorecen la sustitución entre los trabajadores interiores y los trabajadores extranjeros y, por lo tanto, reducen el poder de negociación de los trabajadores, mientras que la amenaza cada vez más creíble de trasladar las actividades al extranjero mejora la posición de los empresarios en la negociación. En otras palabras, el aumento de la movilidad de los bienes y del capital desplaza los puntos de amenaza en el juego de la negociación sobre las menguantes rentas económicas. Algunos estudios empíricos basados en datos de empresas confirman que las importaciones y las deslocalizaciones han tendido a reducir el poder de negociación de los trabajadores en las dos últimas décadas (recuadro 3.5).

La liberalización de los mercados de productos o de servicios, unida a menudo en la práctica a las privatizaciones, también está afectando al poder de negociación de los trabajadores. Las privatizaciones implican un cambio del papel de los directivos, en el que el objetivo ya no es el nivel de

Recuadro 3.5. Evidencia empírica sobre la globalización y sobre el aumento de la competencia y poder de negociación de los trabajadores

La globalización

Examinando Bélgica, Francia, Alemania, Italia y el Reino Unido durante la década de 1990, Dumont *et al.* (2005) observan que el aumento de la globalización que afecta tanto a los países de bajos salarios como a los países de altos salarios, medida por las importaciones y por la importancia de las filiales extranjeras, ha reducido el poder de negociación de los trabajadores. Boulhol *et al.* (2011) observan que en el Reino Unido las importaciones procedentes de países desarrollados han contribuido significativamente a la disminución estimada tanto de los márgenes como del poder de negociación de los trabajadores. Abraham *et al.* (2009) también observan que la competencia procedente de las importaciones ejerce considerables presiones sobre los márgenes y sobre el poder de negociación en Bélgica, pero sobre todo cuando proceden de países de bajos salarios. Sin embargo, podría ser engañoso considerar que los trabajadores constituyen un grupo homogéneo, ya que, en consonancia con las observaciones del apartado 1 anterior, es de esperar que los trabajadores poco cualificados sean los más afectados por la globalización. Dumont *et al.* (2012) observan, de hecho, que en Bélgica el poder de negociación de los trabajadores poco cualificados disminuyó en la década de 2000, mientras que el de los trabajadores muy cualificados aumentó. Señalan que la competencia de las importaciones procedentes de países de bajos salarios, así como las deslocalizaciones, produjeron un considerable efecto negativo en el poder de negociación de los trabajadores poco cualificados.

Aumento de la competencia y de las privatizaciones

Brown *et al.* (2008) observan que en el Reino Unido tanto la densidad sindical como la cobertura de la negociación colectiva disminuyeron más deprisa en los sectores privatizados que en resto del sector privado en las dos décadas posteriores a las privatizaciones. También existen pruebas de que cuando la entrada de empresas aumenta debido a la eliminación de las barreras a la entrada, los trabajadores de las empresas que entran normalmente están menos sindicados y tienen menos poder de negociación que los trabajadores que tienen mucha antigüedad en las empresas que ya se encuentran en el sector (por ejemplo, Hirsch, 1988; Bamber *et al.*, 2009). Por lo tanto, la reasignación del trabajo de las primeras empresas a las segundas podría provocar una disminución del poder medio de negociación. Esta observación es confirmada empíricamente por Böckeerman y Maliranta (2012). Este mecanismo podría explicar por qué no se observa ninguna correlación entre la reducción de las barreras a la entrada y la participación del trabajo en las industrias de redes (véase el apartado 2 anterior): la reducción del poder de negociación contrarresta el efecto positivo de la disminución de los márgenes.

empleo sino exclusivamente los beneficios. Cuando las privatizaciones van acompañadas de una intensificación de la competencia en los mercados de productos, reducen la magnitud de las rentas, así como el poder de negociación de los trabajadores del sector. Normalmente, dan lugar a un sistema de dos niveles compuesto por una estructura de negociación relativamente estable para las empresas ya establecidas y una estructura de negociación bastante descentralizada y fragmentada con una baja cobertura de la negociación en las nuevas competidoras (Schulten *et al.*, 2008; véase el recuadro 3.5 para algunos datos empíricos).

Aunque se haya estudiado menos, tampoco se debería subestimar el papel que ha desempeñado la financiarización en la reducción del poder de negociación de los trabajadores. La liberalización de los mercados financieros que antes estaban muy regulados, además de impulsar el sector financiero, también ha tenido importantes consecuencias para la economía no financiera, principalmente a través de la difusión de la doctrina de la maximización del valor de los accionistas como principio de gobernanza de las empresas. Basándose en la teoría de la agencia, la difusión de la tesis del valor de los accionistas en las décadas de 1970 y 1980 en Estados Unidos y en el Reino Unido y en la década de 1990 en casi todos los demás países de la OCDE, fue fomentada en la práctica por el aumento de los inversores institucionales⁵³ que se beneficiaron de la eliminación de las restricciones legales que antes limitaban las posibilidades de invertir en el capital de las empresas (Duenhaupt, 2011). La amenaza de la absorción, junto con el desarrollo de las opciones sobre acciones, ha alineado los intereses de los directivos y los de los accionistas. El horizonte temporal de los inversores generalmente es corto⁵⁴ y, por lo tanto, el de los directivos también se ha acortado. Eso, unido al hecho de que las adquisiciones, como las compras apalancadas⁵⁵, a menudo se financian con una cantidad significativa de dinero prestado, provoca una reducción de los costes y desinversiones o la externalización para poder reducir la deuda, generando al mismo tiempo elevados beneficios a corto plazo. Por lo tanto, las empresas sustituyen el principio de “retener e invertir” –retener la renta ganada y los asalariados y reinvertir en capital físico y humano– por una estrategia de “redimensionamiento y distribución” que está reduciendo significativamente el poder de negociación de los trabajadores (Laznick y O’Sullivan, 2000)⁵⁶.

Es posible que las reformas sociales y del mercado de trabajo, llevadas a cabo a veces sin el consentimiento o la consulta de los interlocutores sociales, también hayan contribuido a la pérdida de poder de negociación de los trabajadores. El aumento de las restricciones de competitividad ha llevado a algunos países a facilitar el uso del trabajo a través de empresas de trabajo temporal o de contratos de duración determinada y a permitir el desarrollo de contratos atípicos, como los miniempleos en Alemania. Es probable que el desarrollo de esos contratos atípicos reduzca el poder de negociación de los trabajadores en los casos en los que contribuye a aumentar el dualismo del mercado de trabajo. Al mismo tiempo, es probable que las reformas del Estado de bienestar para reducir el acceso y la cuantía de las prestaciones asistenciales destinadas a las personas que no tienen trabajo (prestaciones por desempleo, pensiones de invalidez, asistencia social, etc.) hayan reducido el salario de reserva de los trabajadores.

Es probable que todas estas presiones sobre el poder de negociación de los trabajadores hayan contribuido a la disminución de la afiliación sindical y de la cobertura de la negociación colectiva y parece que han inducido a los sindicatos a cambiar de objetivo. En lugar de negociar subidas salariales que reflejen las tendencias de la productividad o permitan preservar la remuneración real o la igualdad salarial, es posible que los sindicatos estén internalizando cada vez más las restricciones competitivas y los efectos que pueden producir sus demandas salariales en el empleo⁵⁷. Es probable que sea así en las negociaciones sectoriales o nacionales y quizá incluso más en las negociaciones de empresa, en las cuales la negociación de concesiones se ha vuelto más frecuente⁵⁸.

Es posible que el aumento de las presiones competitivas y la disminución correspondiente del poder de negociación de los trabajadores también contribuyan a explicar la tendencia hacia la descentralización. Como consecuencia de los cambios del contexto económico y político, es posible que a los empresarios ya no les parezcan valiosas muchas de las ventajas que siempre habían creído que tenía la negociación multipatronal. Es probable que los empresarios sientan menos necesidad de protegerse de las presiones de los sindicatos para influir en la relación salario-esfuerzo en el centro de trabajo. Además, la disminución de los niveles de sindicación y de la cobertura de la negociación reduce la capacidad de los acuerdos centralizados para ser beneficiosos en lo que se refiere a la internalización de los costes salariales externos, lo cual reduce probablemente su interés para los interlocutores sociales (Visser, 2005). El aumento de la descentralización puede reducir, a su vez, el

poder de negociación de los sindicatos si hace que sea más difícil para estos mantener la cohesión de las estructuras sindicales centralizadas⁵⁹. El hecho de que los trabajadores poco cualificados hayan perdido poder de negociación y que los trabajadores muy cualificados hayan mejorado el suyo también aumenta las dificultades de los sindicatos para mantener la cohesión de los trabajadores y continuar promoviendo la compresión salarial (Acemoglu *et al.*, 2001).

Al perder importancia las instituciones de la negociación colectiva y disminuir su poder de protección de los trabajadores, la protección legal de los trabajadores ha cobrado cada vez más importancia. En muchos países, como Irlanda, el Reino Unido, Dinamarca y Suecia, la autorregulación voluntaria colectiva ha dejado paso a los derechos individuales formales que es posible hacer valer en los tribunales (Visser, 2005). El aumento de las presiones competitivas –especialmente sobre los trabajadores poco cualificados– unido a la disminución del papel de las instituciones de la negociación colectiva, también puede explicar la introducción de un salario mínimo legislado o su subida en algunos países de la OCDE, como Australia, Irlanda, Nueva Zelanda y el Reino Unido. Sin embargo, aunque los derechos legales sean útiles para los sindicatos, ya que establecen un mínimo en el que se puede basar la negociación colectiva, su capacidad para proteger a los trabajadores y preservar al mismo tiempo la eficiencia probablemente sea limitada (véase más adelante).

4. Los salarios mínimos, la protección del empleo y la participación del trabajo

La evidencia presentada en los apartados anteriores sugiere que, en las dos décadas anteriores a la crisis, el rápido crecimiento de la productividad total de los factores y el aumento de la intensidad de capital, imputables al cambio técnico que mejora la productividad del capital, se encuentran entre los principales factores que explican la disminución intrasectorial de la participación del trabajo. Aparte de las instituciones de la negociación colectiva, analizadas en el apartado anterior, hay otras políticas del mercado de trabajo que han afectado al precio relativo del capital y del trabajo y que, por lo tanto, también es probable que hayan desempeñado un papel importante en este proceso. Por ejemplo, en los últimos diez años el cociente entre el salario mínimo y el salario mediano ha aumentado alrededor de 2 puntos porcentuales en los países en los que existen mínimos legales. Además, en algunos países en los que la cobertura de la negociación colectiva ha disminuido significativamente, se han aplicado salarios mínimos legales o se han subido significativamente para luchar contra la pobreza en el trabajo (por ejemplo, en Australia, Irlanda, Nueva Zelanda y el Reino Unido; véase el apartado anterior). Sin embargo, es posible que eso haya inducido, a su vez, a las empresas a invertir excesivamente en innovación ahorradora de trabajo (véase, por ejemplo, Boone, 2000), reduciendo así la participación del trabajo.

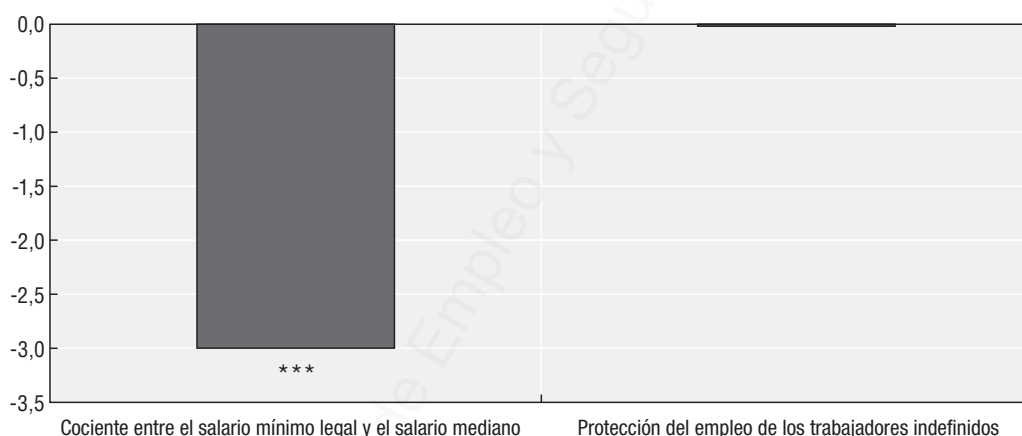
Analizando las probables diferencias entre los sectores en lo que se refiere al efecto que produce el salario mínimo en la productividad y en los salarios, es posible identificar el efecto que producen los salarios mínimos legales en la participación del trabajo, utilizando el mismo marco metodológico que se ha adoptado en el apartado 2 (véase el recuadro 3.4). Las estimaciones realizadas para este capítulo parecen indicar que, a corto plazo, una subida del salario mínimo legal en relación con los salarios medianos se traduce en una subida significativa de los precios, de los salarios y del valor añadido nominal, por lo que se estima que no produce ningún efecto significativo a corto plazo en la participación del trabajo. Sin embargo, a largo plazo la evidencia induce a pensar que las empresas reaccionan aumentando los niveles de eficiencia y la productividad por encima de la subida salarial, lo cual provoca una disminución de la participación del trabajo (véase el gráfico 3.15 y OCDE, 2012, para una presentación detallada de la metodología y de las estimaciones). Es probable que estas pautas se deban a que la subida de los salarios mínimos tiende a provocar un aumento de la inversión en innovaciones que mejoran la productividad del capital –para compensar el aumento de los costes laborales, como sugiere Boone (2000)– y de la formación financiada por la empresa, cuyos beneficios, en los mercados de trabajo imperfectos, no pueden ser recogidos fácilmente por los trabajadores formados. De hecho, es posible que los salarios mínimos, al comprimir la cola inferior de la distribución de los salarios sin afectar necesariamente a la productividad individual antes de la formación, aumenten los incentivos de los empresarios para financiar la formación, ya que pueden recoger la diferencia entre el crecimiento de la productividad y el crecimiento de los salarios después de la formación (véase, por ejemplo, Acemoglu y Pischke, 1999 y 2003; Arulampalam *et al.*, 2004). Una vez que se ha establecido la infraestructura necesaria para la formación –es decir, una vez que se han pagado los costes fijos– es probable que sea utilizada también para los trabajadores que per-

ciben un salario inferior al mínimo, sobre todo si la calidad de la formación solo se puede señalar y valorar imperfectamente en el mercado externo de trabajo, por lo que la mayor parte de los incrementos de la productividad generados por la formación van a parar a la empresa.

Sin embargo, el efecto cuantitativo total que producen las subidas del salario mínimo en la participación de los salarios es pequeño. Interpretando las estimaciones al pie de la letra, un aumento del cociente entre el salario mínimo legal y el salario mediano de 10 puntos porcentuales –lo que equivale aproximadamente a una desviación típica de la distribución en los distintos países– daría lugar a una contracción de la participación del trabajo de un 3 por ciento en el sector medio durante los diez años siguientes (gráfico 3.15). Pero un aumento de este cociente de 10 puntos porcentuales es muy grande desde un punto de vista histórico. Entre 2000 y 2010, el cociente entre el salario mínimo y el salario mediano aumentó apenas 2 puntos porcentuales, en promedio, en los países en los que existe un salario mínimo legal. Por lo tanto, las estimaciones implicarían que el efecto acumulado de estos aumentos ha sido responsable de una contracción media de la participación del trabajo de 0,2 puntos porcentuales⁶⁰. No obstante, estos resultados sugieren que los grandes aumentos del salario mínimo podrían producir el efecto imprevisto de reducir la proporción de la renta nacional que va a parar al *trabajador medio*, aunque mejore la posición de los peor remunerados.

Gráfico 3.15. Los salarios mínimos, la protección del empleo y la participación del trabajo

Estimación en porcentaje del efecto que produce en la participación del trabajo del sector medio un aumento de una desviación típica de algunos indicadores de política, efecto acumulado en los diez años siguientes



Nota: Estimación del efecto de un aumento del cociente entre el salario mínimo legal y el salario mediano de 10 puntos porcentuales y de un aumento del indicador del rigor de la legislación de protección del empleo de los trabajadores indefinidos de 1 punto. Ambos efectos se acumulan en los periodos de diez años siguientes al cambio de política. Los efectos son el resultado de estimaciones de diferencias en diferencias y se han calculado, en el caso del salario mínimo, en relación con un sector en el que el trabajo que posee un bajo nivel de estudios tiene una incidencia media (en el Reino Unido antes de la introducción del salario mínimo legal) y, en el caso de la protección del empleo, en relación con un sector que tiene una tasa media de despidos (Estados Unidos) en el caso del salario mínimo y de la protección del empleo, respectivamente.

***: significativo al nivel del 1 por ciento.

Fuente: OCDE (2012), “Labour Losing to Capital”, documentación complementaria sobre el capítulo 3 de *Employment Outlook* de 2012 de la OCDE, OECD Publishing, París; puede consultarse en www.oecd.org/employment/outlook.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651769>

La legislación de protección del empleo también puede afectar a la participación del trabajo. De hecho, es posible que las disposiciones rigurosas sobre el despido empeoren el poder de negociación del empresario y mejoren así los resultados de los trabajadores en la negociación. En los estudios publicados sobre este tema, existen claras pruebas de que la protección del empleo de los trabajadores indefinidos afecta negativamente al crecimiento de la productividad (véase, por ejemplo, Autor *et al.*, 2007; Bassanini *et al.*, 2009). En cambio, la evidencia sobre el efecto que produce en los salarios es más diversa⁶¹. La posible diferencia entre los efectos que producen las disposiciones sobre los despidos en la productividad y en los salarios induce a pensar que su reforma podría afectar ne-

gativamente a la participación del trabajo. Sin embargo, existen pocas investigaciones sobre esta cuestión. La principal excepción es el estudio de Checchi y García-Peñalosa (2008), que estiman un modelo agregado clásico basado en datos de series temporales de los países de la OCDE y observan que la protección del empleo no afecta a la participación del trabajo, una vez tenidas en cuenta otras instituciones.

Siguiendo los enfoques adoptados normalmente en la literatura, se pueden utilizar las diferencias probables entre los efectos que producen las disposiciones sobre los despidos en sectores que tienen distintas propensiones a ajustarse en el mercado externo de trabajo con el fin de identificar los efectos de las disposiciones sobre los despidos dentro de un mismo sector, enfoque que se utiliza en todo este capítulo (véase el recuadro 3.4). Las estimaciones inducen a pensar que las reformas que suavizan la protección del empleo sí estimulan el crecimiento de la productividad total de los factores y de la productividad (véase OCDE, 2012 para los resultados detallados). También se observa que el efecto producido en los salarios reales es pequeño. Sin embargo, el efecto que produce en la productividad la suavización de las disposiciones sobre los despidos se traduce con mucho en una disminución del crecimiento de los precios de los productos, una vez que se realizan los ajustes para tener en cuenta la calidad. Esta pauta probablemente se deba a que los sectores en los que es más probable que las disposiciones sobre los despidos sean relevantes son industrias manufactureras que están sufriendo un redimensionamiento en las que la competencia en los mercados de productos normalmente es alta y disipa las rentas económicas generadas por los aumentos de la eficiencia. En cambio, el efecto producido en el crecimiento del valor añadido nominal es pequeño, por lo que el efecto total producido en la participación del trabajo es casi nulo (gráfico 3.15).

Conclusiones

En este capítulo, se ha investigado la evolución de la participación del trabajo en el conjunto de la economía y por sectores, prestando especial atención a los últimos veinte años. En la mayoría de los países de la OCDE, la participación del trabajo ha disminuido durante este periodo, si bien la crisis económica reciente ha detenido temporalmente esta tendencia. La contracción de la participación del trabajo es frecuente en la mayoría de las ramas de actividad del sector de empresas y no parece que se deba a cambios estructurales de la composición sectorial de la economía. Sin embargo, no todos los trabajadores han visto disminuir su remuneración del trabajo, medida en porcentaje de la renta nacional. La participación de los mayores perceptores de ingresos en los salarios ha aumentado en muchos países de los que se dispone de datos. Al mismo tiempo, la situación de los trabajadores que tienen menos estudios ha empeorado, a pesar de que ha aumentado el empleo en el extremo inferior de la escala de cualificaciones. Además, es muy improbable que los trabajadores que se encuentran en el extremo inferior de la distribución de los ingresos tengan mucha renta del capital, lo cual refuerza el efecto que produce esta tendencia en la creciente dispersión de la distribución de la renta (véase OCDE, 2008a, 2011a).

¿A qué se deben estas pautas divergentes y, en términos más generales, la disminución de la participación del trabajo? En el presente capítulo, se muestra que las presiones procedentes de las deslocalizaciones y de la intensificación de la competencia procedente de las empresas que producen en países que tienen unos bajos costes laborales pueden explicar al menos un 10 por ciento de la disminución total de la participación del trabajo. La privatización de las empresas públicas, aunque ha ido acompañada de una mejora significativa de la productividad, también ha provocado una disminución de la participación del trabajo. También es probable que estas tendencias estén relacionadas con el debilitamiento de las instituciones de la negociación colectiva y del poder de negociación de los trabajadores.

El cambio técnico que ahorra trabajo —o que incluso lo sustituye— imputable a las continuas innovaciones de las tecnologías basadas en las TIC, ha sido uno de los factores más importantes que se encuentran en el origen de la disminución de la participación del trabajo. Aunque la disminución de la participación del trabajo a menudo ha estado relacionada con la acumulación de capital y con el aumento del crecimiento de la productividad, el trabajador medio se ha beneficiado de la aceleración del crecimiento económico provocada por este proceso, lo que ha hecho que la renta media del trabajo crezca en términos reales, si bien a un ritmo menos rápido que la renta del capital. Sin embargo, la desigual distribución del crecimiento tanto de la renta del trabajo como de la renta del ca-

pital que ha acompañado a la disminución de la participación del trabajo induce a pensar que estas tendencias podrían poner en peligro la cohesión social. Por otra parte, en la medida en que las personas menos ricas tienden a tener una propensión mayor a consumir, el desplazamiento de la renta en detrimento de los perceptores de bajos ingresos también podría producir un efecto negativo en la demanda agregada, lo cual podría reducir la fuerza de la recuperación.

Sin embargo, no sería sensato frenar el cambio técnico y la globalización para lograr una distribución más igualitaria de las participaciones de los factores. A veces los gobiernos pueden intervenir con medidas industriales eficaces para modificar el sentido del cambio técnico por medio de incentivos fiscales y de subvenciones. Por ejemplo, Criscuolo *et al.* (2012) evalúan el programa *Regional Selective Assistance* del Reino Unido, cuyo objetivo era cofinanciar proyectos de inversión intensivos en trabajo de las empresas situadas en zonas deprimidas. Según sus estimaciones, que tienen en cuenta la posible endogeneidad, el programa ha creado muchos puestos de trabajo no cualificados de una manera eficaz desde el punto de vista de los costes con pequeñas pérdidas irreversibles de eficiencia. Sin embargo, existen pocas posibilidades de llevar a cabo estas intervenciones en mayor escala, ya que podrían distorsionar la reasignación de los recursos y reducir el crecimiento a largo plazo. Otra estrategia en gran escala que es mucho más prometedora consiste en intervenir ayudando a los trabajadores a adquirir más cualificaciones con el fin de que puedan ganar la “carrera contra la máquina”. Por ejemplo, los países podrían considerar la posibilidad de adoptar medidas para aumentar sus inversiones en educación, sobre todo si van destinadas a luchar contra la tasa de abandono prematuro de los estudios y a mejorar el ajuste entre las cualificaciones adquiridas y las que demandan las empresas.

Además, el sistema de impuestos y de transferencias puede desempeñar un importante papel redistributivo con el fin de reducir el grado en que los aumentos observados de la desigualdad de la renta de mercado afectan a la renta disponible de los hogares, sin interferir necesariamente en el crecimiento económico (OCDE, 2011a y 2011b). La creciente proporción de la renta que va a parar a los mayores perceptores de ingresos induce a pensar que actualmente este grupo tienen más capacidad que antes para pagar impuestos. En este contexto, los gobiernos podrían tener interés en reconsiderar el papel redistributivo de los impuestos con el fin de garantizar que las personas más ricas soportan una proporción justa de la carga fiscal. Como sugiere la OCDE (2011a), esta reevaluación no se debería limitar necesariamente a elevar los tipos marginales del impuesto sobre la renta, medida que podría no ser la más eficaz para aumentar los ingresos fiscales, sino que debería incluir la realización de esfuerzos para mejorar el cumplimiento de las obligaciones fiscales; racionalizar las exenciones fiscales que benefician desproporcionadamente a los grupos de renta más alta; y reconsiderar el papel de los impuestos sobre todos los tipos de propiedades y de riqueza, incluida su transferencia.

Notas

1. Como han dicho destacados medios de comunicación, “la tarta económica está aumentando, pero [...] la proporción de la renta producida en el país que va a parar a las cuentas bancarias de los trabajadores ha venido disminuyendo ininterrumpidamente” (*New York Times*, edición electrónica, 2 de febrero de 2012); “la remuneración de los trabajadores ordinarios no ha crecido al mismo ritmo que la economía y que los crecientes beneficios de las empresas” (BBC4, Analysis, 20 de febrero de 2012), por lo que la impresión general es que “los capitalistas están llevándose una creciente proporción de la renta nacional a costa de los trabajadores” (*The Economist*, 10 de febrero de 2005).
2. Por ejemplo, en *The Economist* se puede leer justo antes de que comenzara la crisis: “¿Están obteniendo los trabajadores una parte menor pero un trozo mayor? Sí” (*Economic Focus*, 4 de abril de 2007).
3. La participación del trabajo es la proporción de la renta nacional que reciben los trabajadores, ya sean asalariados o trabajadores por cuenta propia, en forma de remuneración del trabajo.
4. Se utilizan medias móviles de tres años al comienzo y al final del periodo para eliminar las fluctuaciones a corto plazo.
5. Véase Bassanini y Manfredi (2012). Sin embargo, es probable que esta interrupción de la disminución de la participación del trabajo durante 2008-09 sea temporal. De hecho, existen pruebas de que, al menos en los países europeos, la participación del trabajo en el sector empresarial no financiero reanudó su tendencia descendente en 2010 (Eurostat, 2011). También se observó una disminución en Estados Unidos durante ese mismo año (Bureau of Economic Analysis, 2011).
6. Es difícil medir las participaciones de los factores en el sector público debido a que las estimaciones del valor añadido de las administraciones públicas en la contabilidad nacional a menudo son imprecisas.

7. En Noruega, la participación del trabajo del conjunto de la economía experimentó una gran disminución (véase el gráfico 3.1), que se debe, sin embargo, en buena medida, a la expansión de la industria del petróleo en alta mar. De hecho, cuando se excluye la minería y la producción de combustible, no se observa ninguna variación significativa (gráfico 3.3).
8. El ejemplo más destacado de expansión de un sector en el que la participación de los salarios es baja es el sector inmobiliario, pero se ha excluido del análisis de la participación del trabajo del sector de empresas presentado en este capítulo.
9. Sin embargo, en estos dos países, la magnitud del componente intersectorial es sensible a la elección de las ponderaciones (véase el recuadro 3.3 y el gráfico 3.6).
10. Se obtienen unos resultados parecidos a los que se presentan en este apartado si se repite el análisis ampliando el periodo de tiempo de principios de los años 70 a finales de la década de 2000 con países de los que se dispone de series temporales largas.
11. Eso provocó un gran crecimiento de la proporción de la producción del sector de empresas correspondiente a esta rama de actividad, que aumentó alrededor de un cuarto de un punto porcentual al año durante ese periodo.
12. No obstante, estas cifras se deben interpretar con cautela, ya que el valor añadido es especialmente difícil de medir en esta rama de actividad.
13. La estabilidad relativa de la participación del trabajo en la industria manufacturera de baja tecnología parece que se debe esencialmente a la gran contracción de su valor añadido y, por lo tanto, no se debe considerar que sea una prueba de estabilidad de la demanda de trabajo. De hecho, parece que estos sectores, que, además, normalmente son intensivos en mano de obra, han contribuido significativamente al componente intersectorial de la descomposición *shift-share* (véase también el apartado 2).
14. Las discrepancias entre los gráficos 3.6 y 3.3 se deben esencialmente al hecho de que en el primer caso se ha utilizado el número de horas trabajadas en lugar de las proporciones de valor añadido. Como consecuencia, los grandes componentes intersectoriales de Corea y Dinamarca desaparecen.
15. No obstante, los deflatores ajustados para tener en cuenta la calidad que se utilizan para muchos servicios que no se comercian en el mercado (como los de las administraciones públicas) a menudo son de mala calidad, por lo que la diferencia efectiva entre el crecimiento de los deflatores de precios podría ser menor en muchos países.
16. Estas cifras se basan en la ordenación media de las ocupaciones según su nivel medio de salarios en los países mencionados en el gráfico 3.7. Véase Goos *et al.* (2009) para más detalles.
17. En este capítulo, los niveles de estudios bajo, medio y alto corresponden a un nivel inferior al de estudios secundarios de segundo ciclo, estudios secundarios de segundo ciclo y un nivel superior al de estudios secundarios de segundo ciclo, respectivamente.
18. Es probable que estas cifras subestimen las verdaderas reducciones, ya que en EUKLEMS –la fuente de estos datos– las proporciones de la remuneración por niveles de estudios no se calculan basándose en la contabilidad nacional sino en encuestas, como la encuesta de población activa, en las que los datos sobre los salarios normalmente están sometidas a límites superiores. En la medida en que es probable que la incidencia de la utilización de valores límite sea mayor en el caso de las personas que tienen estudios superiores, las proporciones correspondientes a las personas que no han accedido a los estudios superiores acaban sobreestimándose.
19. Cuanto mayores son las posibilidades de sustitución entre los diferentes tipos de trabajadores, mayor es el efecto que produce su oferta relativa en sus participaciones en la remuneración del trabajo. Por ejemplo, si la elasticidad de sustitución entre los trabajadores que tienen diferentes niveles de estudios es cercana a 1, la evolución de las participaciones por niveles de estudios es independiente de la oferta de diferentes tipos de trabajo. Sin embargo, si los trabajadores que tienen diferentes cualificaciones fueran perfectamente sustituibles y la productividad relativa se mantuviera constante (los trabajadores que tienen un alto nivel de estudios fueran más productivos que los que tienen un bajo nivel de estudios en un factor constante), la evolución de las participaciones por niveles de estudios sería simplemente igual a las tendencias del tamaño relativo de cada subpoblación. Por lo tanto, ajustar las participaciones del trabajo por niveles de estudios para tener en cuenta la oferta relativa de trabajadores de diferentes tipos constituye un interesante punto de referencia: si la participación de un grupo disminuye más de lo que disminuye ese grupo en la población, eso induce a pensar que la posición de ese grupo ha empeorado, independientemente del supuesto que se postule sobre las posibilidades de sustitución de unos grupos por otros.
20. Debido a las limitaciones de los datos, el análisis se basa en una descomposición más rudimentaria del sector de empresas.
21. La evolución de la estructura demográfica de la población también puede afectar a la participación del trabajo en la medida en que los trabajadores tienden a percibir un salario inferior a su productividad cuando son jóvenes. Este factor no se tiene en cuenta en el análisis debido a la falta de datos adecuados. Sin embargo, en la medida en que el envejecimiento de la población trabajadora es un fenómeno general en las economías de la OCDE, el factor demográfico debería contribuir, más bien, a frenar la disminución de la participación del trabajo.
22. En la función de producción agregada que se analiza en el recuadro 3.4, el capital y el trabajo son complementarios brutos si su elasticidad de sustitución es menor que 1 y sustitutivos brutos si su elasticidad de sustitución es mayor que 1.
23. Por ejemplo, si los rendimientos de escala son constantes y los factores se remuneran a su productividad marginal, la participación del trabajo se puede expresar de la forma siguiente: el producto de la productividad marginal del trabajo y la cantidad de trabajo dividido por la producción. Esta relación también se cumple si el trabajo se expresa en unidades de eficiencia (es decir, multiplicando el empleo por un parámetro que representa el cambio técnico que mejora la pro-

ductividad del trabajo). Pero si el trabajo se expresa en unidades de eficiencia, el cociente entre el trabajo y la producción y el producto marginal del trabajo se pueden expresar como una única función de intensidad de capital. En otras palabras, el cambio técnico que mejora la productividad del trabajo no puede desplazar la relación entre la intensidad de capital y la participación del trabajo. Se puede demostrar que las desviaciones de la competencia perfecta en el mercado de trabajo no alteran esta conclusión (véase Bentolila y Saint-Paul, 2003).

24. La especificación de estos autores se parece a la que se presenta en el recuadro 3.4, con la excepción de que no tienen en cuenta los efectos temporales o los efectos país-periodo.
25. Este resultado es conforme con el análisis presentado en algunos trabajos realizados a partir de datos agregados, según los cuales el capital y el trabajo son sustitutivos brutos (véase, por ejemplo, Masanjala y Papageorgiou, 2004). En el artículo fundamental de Berndt (1976), las elasticidades de sustitución también son superiores a 1, si bien en un grado insignificante. Sin embargo, en términos más generales, las elasticidades de sustitución estimadas publicadas en la literatura pueden ser desde significativamente inferiores a 1 hasta significativamente superiores a 1 (véase, por ejemplo, Antràs, 2004).
26. Las tasas de crecimiento de la productividad total de los factores fueron, en promedio, del 1,3 y el 0,8 por ciento al año, respectivamente, entre 1990 y 2007 en los países de los que se dispone de datos.
27. También extraen unas conclusiones parecidas Guscina (2006) y Hutchinson y Persyn (2012) basándose en estimaciones realizadas con datos de series temporales de distintos países.
28. En cambio, el efecto producido en el paro estructural es más ambiguo (véase, por ejemplo, Trefler, 2004; Felbermayr *et al.*, 2011).
29. Los estudios también muestran que las entradas de inmigrantes y las perturbaciones negativas de los precios de las exportaciones producen un efecto parecido en la participación del trabajo (véase, por ejemplo, FMI, 2007; y Jaumotte y Tytell, 2007). Sin embargo, debido al método de identificación que se ha adoptado aquí, no es posible estimar la contribución de estos dos factores.
30. El FMI (2007) y Jaumotte y Tytell (2007) utilizan como instrumentos los niveles retardados de variables explicativas endógenas. Sin embargo, en la medida en que el efecto de las variables explicativas se puede producir con un cierto retardo, hay razones para sospechar que la condición de ortogonalidad necesaria para que los instrumentos sean válidos podría no cumplirse con niveles retardados.
31. Más concretamente, la penetración de las importaciones es el cociente entre las importaciones y la demanda aparente y la orientación hacia las exportaciones es el cociente entre las exportaciones y la producción interior.
32. Este resultado concuerda con los de OCDE (2011a), que basándose en datos agregados muestra que ni el aumento de la integración del comercio ni la apertura financiera han producido un efecto significativo en la desigualdad de los salarios o en las tendencias del empleo en los países de la OCDE. Sin embargo, en ese estudio no se abordan los posibles problemas de endogeneidad.
33. También existen algunas pruebas de que el poder de negociación de los trabajadores muy cualificados podría aumentar al aumentar la penetración de las importaciones, mientras que el de los trabajadores poco cualificado disminuiría (véase el apartado 3).
34. Y lo que es más, en contraste con los estudios anteriores, estas estimaciones tienen en cuenta la posibilidad de que exista una relación causal inversa y son robustas a algunos contrastes de robustez (véase Bassanini y Manfredi, 2012, para los detalles). Sin embargo, una vez más, como es más probable que las empresas deslocalicen segmentos no cualificados de la cadena de producción (véase Jaumotte y Tytell, 2007; y Antonietti y Antoniol, 2011, para algunos datos), se debería considerar que estas estimaciones son un límite inferior del verdadero efecto.
35. El efecto de la regulación de la inversión extranjera directa entrante es insignificante en toda la muestra de países, pero se vuelve significativo al nivel del 1 por ciento cuando se excluye Francia.
36. En cambio, como algunos estudios sugieren que los beneficios de la inversión extranjera directa en las economías avanzadas tienden a ser recogidos por los trabajadores cualificados (véase Driffeld y Girma, 2003; OCDE, 2008b), la liberalización de la inversión extranjera directa entrante podría contribuir a explicar el aumento de la participación de los trabajadores que tienen un elevado nivel de estudios en la remuneración total. Sin embargo, no es posible investigar aquí esta cuestión más detenidamente debido a la falta de datos.
37. Aunque el efecto del comercio y, en términos más generales, de la globalización podría ser indirecto (podría producirse a través del efecto que produce la globalización en la productividad), los efectos estimados de las variables del comercio, las deslocalizaciones o la inversión extranjera directa entrante no son sensibles a la inclusión de la productividad total del trabajo, de la intensidad de capital o de la productividad del trabajo en las regresiones, lo cual induce a pensar que los efectos indirectos son pequeños.
38. El hecho de que la función de valor de la empresa esté relacionada positivamente tanto con los beneficios como con el empleo hace que la curva de demanda de trabajo se desplace hacia la derecha: dado cualquier nivel de salarios, el empleo es mayor. En la empresa, eso implica una participación mayor de los salarios y, en condiciones de equilibrio, unos salarios más bajos y un nivel de empleo más alto que los que maximizarían los beneficios.
39. En el efecto estimado de las privatizaciones no influye la inclusión de la productividad total del trabajo, de la intensidad de capital o de la productividad del trabajo en las regresiones, lo cual induce a pensar que los efectos indirectos (que se producen a través del efecto que producen las privatizaciones en el cambio técnico y en la acumulación de capital) son pequeños.
40. Parece que este efecto estimado de la propiedad pública es casi el doble de grande en la década de 1980. Pero para extraer conclusiones sobre las tendencias de la participación del trabajo en ese periodo, hay que tener en cuenta que el

ritmo de privatizaciones fue tres veces menos rápido. La diferencia entre los efectos estimados de los dos periodos probablemente se deba a la evolución de las normas de gobernanza de las empresas públicas. En particular, aunque es probable que en la década de 1980 los directivos de las empresas públicas tuvieran objetivos distintos al de la maximización de los beneficios, es probable que eso fuera mucho menos así en el caso de las empresas que aún estaban controladas por el Estado en la década de 2000, periodo en el que a menudo se les pedía que se comportaran más como las empresas privadas con fines de lucro.

41. Por ejemplo, en la década de 1990 la privatización de IRI –el mayor grupo empresarial italiano– y de sus filiales supuso una disminución de la propiedad pública en algunos sectores entre los que se encuentran la intermediación financiera, la construcción, las actividades inmobiliarias y la industria agroalimentaria.
42. En los estudios teóricos clásicos, la negociación entre el empresario y los trabajadores normalmente se representa como la maximización de una función de excedente, que viene definida por el valor añadido de la empresa, las opciones externas o los puntos de amenaza de las dos partes, y un parámetro del reparto de las rentas económicas. Este último es la proporción de las rentas económicas que va a parar al trabajador. Si los trabajadores negocian individualmente con el empresario, la competencia entre ellos hará que el parámetro del reparto sea cero, por lo que el empresario se convierte en el beneficiario residual y los trabajadores perciben simplemente su salario de reserva (Farber, 1986).
43. No se dispone de datos internacionales sobre la densidad sindical en el sector privado y en el sector público. Blanchflower (2006) observa que en Canadá, en el Reino Unido y en Estados Unidos, las tasas de sindicación eran en la primera mitad de la década de 2000 entre tres y cuatro veces más altas en el sector público que en el sector privado. En Francia, era tres veces más alta en la primera mitad de la década de 2000 (DARES, 2008).
44. Las reformas limitaron y controlaron extraordinariamente la actividad sindical y, por lo tanto, la capacidad de los sindicatos para llevar a cabo unas negociaciones colectivas eficaces (Davies y Freeland, 2005).
45. Los convenios colectivos centrales también han desempeñado un importante papel en la fijación de los salarios en Irlanda, pero la cobertura de la negociación colectiva se refiere a los acuerdos firmados en la empresa. La disminución de la densidad sindical y de la cobertura de la negociación está relacionada en parte con las prácticas de las multinacionales para evitar a los sindicatos en los nuevos centros de trabajo, en un país en el que atraer inversión extranjera directa ha sido una prioridad en el periodo estudiado (Lamare *et al.*, 2009).
46. A diferencia de lo observado en otros países, las extensiones tienen que ser aprobadas por una comisión en la que los sindicatos y los empresarios tienen la misma representación (Bisping *et al.*, 2010).
47. Eso se vio reforzado por la adopción por parte del Banco Central Europeo de una política monetaria restrictiva, inspirada en el modelo alemán, cuyo objetivo es una baja inflación. Véase Hassel (2006) y Keune (2008).
48. Así ha sucedido en Bélgica, Finlandia e Irlanda en las dos últimas décadas, en Italia, Portugal, los Países Bajos, Noruega y Suecia principalmente en los años 90 y en España en la década de 2000 solamente.
49. Esta se ha logrado de diferentes maneras en los distintos países: la eliminación de los mecanismos automáticos de indexación (Finlandia e Italia); la congelación de los salarios (Finlandia y Suecia); la introducción de topes a las subidas salariales en función de la competitividad de costes frente a los principales socios comerciales (Bélgica y Noruega), a veces por medio de una fórmula prevista por la ley y basada en la evolución de los salarios del principal socio comercial (Bélgica); subidas salariales basadas en la inflación esperada (Italia y España); y/o recomendaciones de mantener las subidas salariales negociadas en unos niveles más bajos de acuerdo con la evolución de la productividad (Irlanda, Italia, los Países Bajos y España).
50. En conjunto, en el sector privado sueco, en 2010 los salarios se fijaron en la empresa en el caso del 16 por ciento de los asalariados; por lo que se refiere al 55 por ciento de los asalariados, la distribución de la subida salarial acordada a escala nacional entre los asalariados se negoció en la empresa y el salario del 18 por ciento de los asalariados se fijó en ambos ámbitos, por lo que el salario se fijó totalmente en el ámbito sectorial únicamente en el caso del 11 por ciento de los asalariados (*Annual Report 2010* de la National Mediation Office). En Dinamarca, en 2004 los salarios del 22 por ciento de los asalariados del sector privado se fijaron totalmente en la empresa y el 62 por ciento tenía un mínimo definido a escala sectorial y un salario individual negociado en la empresa (Dahl *et al.*, 2011). En Francia, en 2008 el 64 por ciento de los asalariados de las empresas de más de diez asalariados estaba cubierto por convenios de empresa (DARES citado en www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining).
51. En Dinamarca y en Suecia, donde la afiliación sindical es alta, los convenios de rama establecían las normas por las que se regía la negociación en la empresa, con el fin de crear un sistema transparente de negociación salarial basado en unos criterios objetivos (Alberg y Bruun, 2005; Andersen y Navrjberg, 2008). En cambio, en Francia, donde la afiliación sindical es baja, los poderes públicos lanzaron un proceso de descentralización de la negociación colectiva a principios de la década de 1980 obligando a los empresarios y a los sindicatos a negociar sobre el tiempo de trabajo y sobre los salarios en las empresas; en 2004, una ley permitió aún más que los convenios de empresa se desviaran de los convenios de rama o de la legislación laboral. La coordinación entre los dos niveles de negociación es muy limitada, pero los convenios de rama siguen siendo influyentes, ya que a menudo siguen proporcionando la clasificación de los trabajos que se utiliza para negociar los salarios en las empresas; sin embargo, esta práctica es cada vez menos frecuente (Barrat *et al.*, 2007). Además, el salario mínimo legal, fijado por el gobierno, define la remuneración mínima para todo el mercado de trabajo, limitando así los márgenes efectivos de negociación en ambos ámbitos.
52. El aumento del uso de las cláusulas de derogación se tradujo en una reducción de los salarios de base, una disminución de las subidas salariales acordadas, una reducción de los salarios de partida o una reducción o suspensión de las primas (Keune, 2010; Haipeter y Lehndorff, 2009).

53. Entre los principales inversores institucionales se encuentran los fondos de inversión, los fondos de pensiones, los fondos especulativos, las compañías de seguros de vida y las sociedades de inversión, como las sociedades de capital-inversión.
54. Los gestores de fondos normalmente aspiran a vender sus adquisiciones en el plazo de cinco años (Clark, 2009).
55. Las compras apalancadas han experimentado un crecimiento explosivo desde principios de la década de 2000 (OIT, 2009).
56. Amess y Wright (2007) observan que las compras apalancadas afectaron negativamente a los salarios en el Reino Unido durante el periodo 1999-2004. En este país, los convenios colectivos a menudo se han revisado a la baja después de las adquisiciones, mientras que la negativa a reconocer a los sindicatos, así como los convenios colectivos, ha sido menos frecuente (Clark, 2009). Chambost *et al.* (2008) señalan que en Francia la individualización de la remuneración y el aumento de las presiones ligadas al trabajo tienden a fragmentar a la plantilla en las empresas afectadas por compras apalancadas y que, por lo tanto, el papel de los sindicatos ha disminuido.
57. Dumont *et al.* (2005) señalan que las funciones objetivo de los sindicatos incluyen cada vez más el empleo en los cinco países europeos estudiados.
58. Véase Freyssinet y Seifert (2001), Raess y Burgoon (2006) y Haipeter y Lehndorff (2009).
59. En los sistemas de negociación más descentralizados, la cobertura de la negociación depende mucho más del poder de organización de los sindicatos (Bispinck *et al.*, 2010).
60. Estas estimaciones tienen en cuenta que las subidas del salario mínimo se distribuyeron a lo largo del tiempo. Es más difícil estimar el efecto en la década de 1990, ya que habría que postular unos supuestos arbitrarios para tener en cuenta la variación de los mínimos salariales provocada por la introducción del salario mínimo en Irlanda y en el Reino Unido. Excluyendo estos dos países, los cambios del cociente entre el salario mínimo y el salario mediano fueron negativos, en promedio, durante esa década.
61. Leonardo y Pica (2010) analizan el efecto producido por la indemnización monetaria por despido improcedente en los salarios masculinos basándose en una reforma italiana que introdujo este tipo de indemnización en los establecimientos de menos de 15 asalariados. Observan que la reforma no afectó a los salarios de entrada, aunque los rendimientos de la antigüedad disminuyeron, como sugiere Lazear (1990). La OCDE (2010) muestra que la prima salarial por los cambios voluntarios de puesto es menor en los casos en los que la legislación sobre los despidos es más rigurosa. Sin embargo, ese informe también contiene pruebas de que la pérdida involuntaria del empleo es menos frecuente en ese caso, por lo que el efecto total que producen estas reglamentaciones en las primas salariales por los cambios de puesto es ambiguo. En cambio, van der Wiel (2010) identifica los efectos de la protección del empleo dentro de la empresa analizando una reforma holandesa de 1999, que eliminó las normas sobre el preaviso basadas en la edad, pero que se tradujo en la coexistencia dentro de la misma empresa de trabajadores sometidos a normas diferentes durante un periodo transitorio. Observa que los trabajadores que estaban cubiertos por normas más rigurosas tenían unos salarios más altos.

Bibliografía

- Abraham, F., J. Konings y S. Vanormelingen (2009), “The Effect of Globalization on Union Bargaining and Price-Cost Margins of Firms”, *Review of World Economics*, vol. 145, nº 1, págs. 13-63.
- Acemoglu, D. (2002), “Directed Technical Change”, *Review of Economic Studies*, vol. 69, págs. 781-810.
- Acemoglu, D. (2003), “Labor- and Capital-Augmenting Technical Change”, *Journal of the European Economic Association*, vol. 1, nº 1, págs. 1-37.
- Acemoglu, D. (2011), “When Does Labor Scarcity Encourage Innovation?”, *Journal of Political Economy*, vol. 118, nº 6, págs. 1037-1078.
- Acemoglu, D. y J. S. Pischke (1999), “Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets”, *Economic Journal*, vol. 109, nº 453, págs. F112-F142.
- Acemoglu, D. y J. S. Pischke (2003), “Minimum Wages and On-The-Job Training”, *Research in Labor Economics*, vol. 22, págs. 159-202.
- Acemoglu, D., P. Aghion y G. L. Violante (2001), “Deunionization, Technical Change and Inequality”, *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, vol. 55, nº 1, págs. 229-264, Elsevier, diciembre.
- Ahlberg, K. y N. Bruun (2005), “Sweden: Transition through collective bargaining”, en T. Blanke y E. Rose (comps.), *Collective Bargaining Wages in Comparative Perspective: Germany, France, the Netherlands, Sweden and the United Kingdom*, Kluwer Law International, La Haya.
- Amess, K. y M. Wright (2007), “The Wage and Employment Effects of Leveraged Buyouts in the UK”, *International Journal of the Economics of Business*, vol. 14, nº 2, págs. 179-195.
- Andersen, S. K. y S. E. Navrjberg (2008), “Collective Bargaining on Wages in Denmark”, en M. Keune y B. Galgóczi (comps.), *Wages and Wage Bargaining in Europe – Developments Since the Mid-1990s*, ETUI-IREHS, Bruselas.
- Antonietti, R. y D. Antonioli (2011), “The Impact of Production Offshoring on the Skill Composition of Manufacturing Firms: Evidence from Italy”, *International Review of Applied Economics*, vol. 25, nº 1, págs. 87-105.
- Antràs, P. (2004), “Is the US Aggregate Production Function Cobb-Douglas? New Estimates of the Elasticity of Substitution”, *Contributions to Macroeconomics*, vol. 4, nº 1.
- Arpaia, A., E. Prez y K. Pichelmann (2009), “Understanding Labour Income Share Dynamics in Europe”, *European Economy Economic Papers* No. 379, Comisión Europea, Bruselas, mayo.
- Arthur, W.B. (2011), “The Second Economy”, *McKinsey Quarterly*, octubre.
- Arulampalam, W., A.L. Booth y M.L. Bryan (2004), “Training and the New Minimum Wage”, *Economic Journal*, vol. 114, nº 494, págs. C87-C94.
- Atanassov, J. y E. Kim (2009), “Labor and Corporate Governance: International Evidence from Restructuring Decisions”, *Journal of Finance*, vol. 64, nº 1, págs. 341-374.
- Atkinson, A.B., T. Piketty y E. Saez (2011), “Top Incomes in the Long Run of History”, *Journal of Economic Literature*, vol. 49, nº 1, págs. 3-71.
- Autor, D., W. R. Kerr y A. D. Kugler (2007), “Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from US States”, *Economic Journal*, vol. 117, págs. F189-F217.
- Autor, D. H., F. Levy y R. J. Murnane (2003), “The Skill-Content of Recent Technological Change: An Empirical Investigation”, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, nº 4, págs. 1279-1333.
- Azmat, G., A. Manning y J. van Reenen (2012), “Privatization and the Decline of Labour’s Share: International Evidence from Network Industries”, *Economica*, de próxima aparición.
- Bamber, G., J. H. Gittell, T. A. Kochan y A. von Nordenflycht (2009), *Up In The Air: How Airlines Can Improve Performance by Engaging Their Employees*, Cornell University Press, Ithaca, NY.

- Barrat, O., H. Chaput, A. Naboulet y L. Wolff (2007), "Wage Bargaining and Compensation Practices in France: An Overview", www.banque-france.fr/fileadmin/user_upload/banque_de_france/Economie-et-Statistiques/La_recherche/Wage-Bargaining-and-Compensation-Practices-in-France-wolff.pdf.
- Bassanini, A. y A. Garnero (2012), "Dismissal Protection and Worker Flows in OECD Countries: Evidence from Cross-Country/Cross-Industry Data", *IZA Discussion Paper* No. 6535, Bonn, mayo.
- Bassanini, A. y T. Manfredi (2012), "Capital's Grabbing Hand? A Cross-country/Cross-industry Analysis of the Decline of the Labour Share", *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*, OECD Publishing, París, de próxima aparición.
- Bassanini, A., L. Nunziata y D. Venn (2009), "Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries", *Economic Policy*, vol. 58, págs. 349-402.
- Bentolila, S. y G. Saint-Paul (2003), "Explaining Movements in the Labor Share", *Contributions to Macroeconomics*, vol. 3, nº 1.
- Berman, E., J. Bound y Z. Griliches (1994), "Changes in the Demand for Skilled Labor within US Manufacturing: Evidence from the Annual Survey of Manufactures", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 109, págs. 367-397.
- Berndt, E. (1976), "Reconciling Alternative Estimates of the Elasticity of Substitution", *Review of Economics and Statistics*, vol. 58, nº 1, págs. 59-68.
- Bertrand, M. y S. Mullainathan (2003), "Enjoying the Quiet Life? Corporate Governance and Managerial Preferences", *Journal of Political Economy*, vol. 111, nº 5, págs. 1043-1075.
- Bertrand, M., F. Kramarz, A. Schoar y D. Thesmar (2005), "Politically Connected CEOs and Corporate Outcomes: Evidence from France", *Crest Working Paper*.
- Bispinck, R., H. Dribbusch y T. Schulten (2010), "German Collective Bargaining in a European Perspective, Continuous Erosion or Re-Stabilisation of Multi-Employer Agreements", *WSI Discussion Paper* No. 171, Hans Böckler Stiftung, Dusseldorf, agosto.
- Blanchard, O. y F. Giavazzi (2003), "Macroeconomic Effects of Regulation and Deregulation in Goods and Labor Markets", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 115, págs. 879-907.
- Blanchflower, D.G. (2006), "A Cross-Country Study of Union Membership", *IZA Discussion Paper* No. 2016, Bonn, marzo.
- Bloom, N., M. Draca y J. van Reenen (2011), "Trade Induced Technical Change? The Impact of Chinese Imports on Innovation and Information Technology", *CEP Discussion Paper* No. 1000.
- Böckerman, P. y M. Maliranta (2012), "Globalization, Creative Destruction and Labour Share Change: Evidence on the Determinants and Mechanisms from Longitudinal Plant-Level Data", *Oxford Economic Papers*, de próxima aparición.
- Boone, J. (2000), "Technological Progress, Downsizing and Unemployment", *Economic Journal*, vol. 110, nº 465, págs. 581-590.
- Boulhol, H., S. Dobbelaere y S. Maioli (2011), "Import as Product and Labour Market Discipline", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 49, nº 2, págs. 331-361.
- Brown, W., A. Bryson y J. Forth (2008), "Competition and Retreat from Collective Bargaining", *NIESR Discussion Paper* No. 318, agosto.
- Brynjolfsson, E. y A. McAfee (2011), *Race Against the Machine*, Digital Frontier Press, Lexington, Mass.
- Bureau of Economic Analysis (2011), *National Income and Product Accounts Tables*, última revisión el 8 de agosto de 2011, Washington, DC.
- Cahuc, P., F. Postel-Vinay y J.M. Robin (2006), "Wage Bargaining with On-The-Job Search: A Structural Econometric Model", *Econometrica*, vol. 74, nº 2, págs. 323-64.
- Calmfors, L. y A. Larsson (2011), "Pattern Bargaining and Wage Leadership in a Small Open Economy", *CESIFO Working Paper* No. 3510, julio.
- Chambost, I., C. Hoarau, P. Pons, P. Roturier y E. Tarrière (2008), "Financiarisation des entreprises et dialogue social", Cabinet Syndex, París, noviembre.
- Cecchi, D. y C. García-Peñalosa (2008), "Labour Market Institutions and Income Inequality", *Economic Policy*, vol. 56, págs. 601-649.
- Clark, I. (2009), "Private Equity in the UK: Job Regulation and Trade Unions", *Journal of Industrial Relations*, vol. 51, nº 4, págs. 489-500.

- Comisión Europea (2011), “Wage Setting: Institutional Features”, Nota de la Comisión, ADHOC/11/030511/EN, Comisión Europea, Bruselas, <http://gesd.free.fr/wagescom11.pdf>.
- Criscuolo, C., R. Martin, H. Overman y J. van Reenen (2012), “The Causal Effects of an Industrial Policy”, *IZA Discussion Paper*, n° 6323, Bonn.
- Dahl, C.M., D. le Maire y J.R. Munch (2011), “Wage Dispersion and Decentralization of Wage Bargaining”, *IZA Discussion Paper* No. 6176, Bonn, noviembre.
- DARES (2008), “Le paradoxe du syndicalisme français: un faible nombre d’adhérents mais des syndicats bien implantés”, *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 16.1, abril, www.travailemploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2008.04-16.1.pdf.
- Davies, P. y M. Freedland (2005), “The Evolving Structure of Collective Bargaining in Europe 1990-2004, National Report for the United Kingdom”, informe para un proyecto de investigación cofinanciado por la Comisión Europea y la Universidad de Florencia, http://eprints.unifi.it/archive/00001178/01/Regno_Uni-to.pdf.
- de Serres, A., Scarpetta, S. y C. de la Maisonneuve (2002), “Sectoral Shifts in Europe and the United States: How they Affect Aggregate Labour Shares and the Properties of Wage Equations”, *OECD Economics Department Working Paper* No.326, OECD Publishing, París.
- Dølvik, J.E., (2008), “The Negotiated Nordic Labor Markets: From Bust to Boom”, *Center for European Studies Working Paper Series*, n° 162.
- Driffield, N. y S. Girma (2003), “Regional Foreign Direct Investment and Wage Spillovers: Plant Level Evidence from the Electronics Industry”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 65, n° 4, págs. 453-474.
- Driver, C. y J. Muñoz-Bugarín (2010), “Capital Investment and Unemployment in Europe: Neutrality or Not?”, *Journal of Macroeconomics*, vol. 32, págs. 492-496.
- Du Caju, P., E. Gautier, D. Momferatou y M. Ward-Warmedinger (2008), “Institutional Features of Wage Bargaining in 23 European Countries, the US and Japan”, *National Bank of Belgium Working Paper Research* No. 154, diciembre.
- Duenhaupt, P. (2011), “Financialization and the Rentier Income Share – Evidence from the USA and Germany”, *International Review of Applied Economics*, DOI:10.1080/02692171.2011.595705.
- Dumont, M., G. Rayp y P. Willemé (2005), “Does Internationalization Affect Union Bargaining Power? An Empirical Study for Five EU Countries”, *Oxford Economic Papers*, vol. 58, págs. 77-102.
- Dumont, M., G. Rayp y P. Willemé (2012), “The Bargaining Position of Low-skilled and High-skilled Workers in a Globalizing World”, *Labour Economics*, vol. 19, págs. 312-319.
- Dynan, K.E., J. Skinner y S. Zeldes (2004), “Do the Rich Save More?”, *Journal of Political Economy*, vol. 112, n° 2, págs. 397-444.
- EIRO (2011), “Portugal: EIRO Annual Review-2009”, European Industrial Relations Observatory, Dublín, www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/t1004019s/pt1004019q.htm.
- Eurofound (2005), “Changes in National Collective Bargaining Systems Since 1990”, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublín, www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/03/study/TN0503102S.htm.
- Eurofound (2010), “Derogation Clauses on Wages in Sectoral Collective Agreements in Seven European Countries”, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublín, www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/87/en/1/EF1087EN.pdf.
- Eurofound (2011), “Extension of Collective Bargaining in the EU”, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublín, www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/54/en/1/EF1154EN.pdf.
- Eurostat (2011), *GDP – Statistics Explained*, Eurostat, Luxembourg.
- Farber, H.S. (1986), “Analysis of Union Behaviour”, en O. Ashenfelter y R. Layard (comps.), *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam.
- Felbermayr, G., J. Prat y H. J. Schmerer (2011), “Trade and Unemployment: What do the Data Say?”, *European Economic Review*, vol. 55, n° 6, págs. 741-758.
- Fernandes, N., M. A. Ferreira, P. Matos y K. J. Jenter (2009), “The Pay Divide: (Why) Are US Top Executives Paid More?”, *ECGI Working Paper* No. 255/2009.
- FMI (2007), *Perspectivas de la economía mundial*, FMI, Washington, DC.
- Freyssinet, J. y H. Seifert (2001), “Negotiating Collective Agreements on Employment and Competitiveness”, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublín, www.uni-mannheim.de/edz/pdf/ef01/ef0124en.pdf.

- Frydman, C. y D. Jenter (2010), “CEO Compensation”, *Annual Review of Financial Economics*, vol. 2, nº 1, págs. 75-102.
- Frydman, C. y R. E. Saks (2010), “Executive Compensation: A New View from a Long-Term Perspective, 1936-2005”, *Review of Financial Studies*, vol. 23, nº 5, págs. 2099-2138.
- Gollin, D. (2002), “Getting Income Shares Right”, *Journal of Political Economy*, vol. 110, nº 2, págs. 458-474.
- Goos, M. y A. Manning (2007), “Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain”, *Review of Economics and Statistics*, vol. 89, nº 1, págs. 118-33.
- Goos, M., A. Manning y A. Salomons (2009), “Job Polarization in Europe”, *American Economic Review: Papers and Proceedings*, vol. 99, nº 2, págs. 58-63.
- Greenwood, J. y B. J. Jovanovic (1999), “Accounting for Growth”, in: C. Hulten (ed.), *Studies in Income and Wealth: New Directions in Productivity Analysis*, University of Chicago Press for NBER, Chicago.
- Gürtzgen, N. (2010), “Rent-Sharing and Collective Wage Contracts—Evidence from German Establishment-Level Data”, *Applied Economics*, vol. 42, nº 22, págs. 2835-2854.
- Guscina, A. (2006), “Effects of Globalization on Labor’s Share in National Income”, *IMF Working Paper*, nº 06/294.
- Haipeter, T. y S. Lehnndorff (2009), “Collective Bargaining on Employment”, *Industrial and Employment Relations Department Working Paper No. 3*, OIT, mayo.
- Harrison, A. (2002), “Has Globalization Eroded Labor’s Share? Some Cross-Country Evidence”, artículo presentado en la conferencia conjunta de IDB y Banco Mundial: The FDI Race: Who Gets the Prize? Is it Worth the Effort?, octubre.
- Hassel, A. (2006), *Wage Setting, Social Pacts and the Euro – A New Role for the State*, Amsterdam University Press, Amsterdam, <http://dare.uva.nl/document/133275>.
- Hayter, S., T. Fashoyin y T. A. Kochan (2011), “Collective Bargaining for the 21st Century”, *Journal of Industrial Relations*, vol. 53, nº 2, págs. 225-247.
- Hijzen, A. y P. Swaim (2010), “Offshoring, Labour Market Institutions and the Elasticity of Labour Demand”, *European Economic Review*, vol. 54, nº 8, págs. 1016-1034.
- Hijzen, A., P. Martins, T. Schank y R. Upward (2010) “Do Foreign-Owned Firms Provide better Working Conditions than their Domestic Counterparts? A Comparative Analysis”, *IZA Discussion Papers No. 5259*, Bonn.
- Hirsch, B. (1988), “Trucking Regulation, Unionization and Labor Earnings: 1973-85”, *Journal of Human Resources*, vol. 23, nº 3, págs. 296-319.
- Howell, C. (2009), “The Transformation of French Industrial Relations: Labor Representation and the State in a Post-*Dirigiste* Era”, *Politics and Society*, vol. 37, nº 2, págs. 229-256.
- Howell, C. y R. Koilns Givan (2011), “Rethinking Institutions and Industrial Change in European Industrial Relations”, *British Journal of Industrial Relations*, vol. 49, nº 2, págs. 231-255.
- Hutchinson, J. y D. Persyn (2012), “Globalisation, Concentration and Footloose Firms: in Search of the Main Cause of the Declining Labour Share”, *Review of World Economics*, de próxima aparición.
- Jaumotte, F. y I. Tytell (2007), “How Has The Globalization of Labor Affected the Labor Income Share in Advanced Countries?”, *IMF Working Paper*, No. 07/298.
- Kalinova, B., A. Palerm y S. Thomsen (2010), “OECD’s FDI Restrictiveness Index: 2010 Update”, *OECD Working Papers on International Investment*, No. 2010/03, OECD Publishing, París.
- Keune, M. (2008), “Wage Moderation, Decentralisation of Collective Bargaining and Low Pay”, en M. Keune y B. Galgóczi (comps.), *Wages and Wage Bargaining in Europe – Developments Since the Mid-1990s*, ETUI-REHS, Bruselas.
- Keune, M. (2010), “Derogation Clauses on Wages in Sectoral Collective Agreements in Seven European Countries”, Eurofound, www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/87/en/2/EF1087EN.pdf.
- Lamare, J. R., P. Gunnigle, P. Marginson y G. Murray (2009), “Multinationals’ Union Avoidance Practices at New Sites: Transatlantic Variations”, artículo para el MNCs Symposium, IIRA World Congress, Sydney, agosto.
- Landier, A., V. Nair y J. Wulf (2009), “Trade-offs in Staying Close: Corporate Decision Making and Geographic Dispersion”, *Review of Financial Studies*, vol. 22, nº 3, págs. 1119-1148.
- Lazear, E. (1990), “Job Security Provisions and Unemployment”, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 55, págs. 699-726.

- Lazonick, W. y M. O'Sullivan (2000), "Maximising Shareholder Value: a New Ideology for Corporate Governance", *Economy and Society*, vol. 29, n° 1, págs. 13-35.
- Leonardi, M. y G. Pica (2010), "Who Pays for It? The Heterogeneous Wage Effects of Employment Protection Legislation", *IZA Discussion Paper*, No. 5335, Bonn.
- Masanjala, W. y C. Papageorgiou (2004), "The Solow Model with CES Technology: Nonlinearities and Parameter Heterogeneity", *Journal of Applied Econometrics*, vol. 19, págs. 171-201.
- Mazzolari, F. y G. Ragusa (2012), "Spillovers from High-Skill Consumption to Low-Skill Labor Markets", *Review of Economics and Statistics*, de próxima aparición.
- Mühlemann, S., S. Wolter y A. Wüest (2009), "Apprenticeship Training and the Business Cycle", *Empirical Research in Vocational Education and Training*, vol. 1, n° 2.
- Nicoletti, G. y S. Scarpetta (2003), "Regulation, Productivity and Growth: OECD Evidence", *Economic Policy*, vol. 18, n° 36, págs. 9-72.
- OCDE (2007), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, París (versión castellana en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2007).
- OCDE (2008a), *Growing Unequal – Income Distribution and Poverty in OECD Countries*, OECD Publishing, París.
- OCDE (2008b), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, París (versión castellana en Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008).
- OCDE (2009), "Real Wages, Productivity and the Determinants of the Labour Share: A Structural Approach", *ECO/CPE/WP1(2009)6*, documento oficial del Departamento de Economía de la OCDE.
- OCDE (2010), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, París (versión castellana en Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2010).
- OCDE (2011a), *Divided We Stand – Why Inequality Keeps Rising*, OECD Publishing, París.
- OCDE (2011b), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, París (versión castellana en Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2011).
- OCDE (2012), "Labour Losing to Capital", documentación complementaria sobre el capítulo 3 de *2012 OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, París; puede consultarse en www.oecd.org/employment/outlook.
- OIT (2009), *World of Work Report 2009*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra.
- OIT (2011), *World of Work Report 2011*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra (versión castellana en Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2011).
- Raess, D. y B. Burgoon (2006), "The Dogs that Sometimes Bark: Globalization and Works Council Bargaining in Germany", *European Journal of Industrial Relations*, vol. 12, n° 3, págs. 287-309.
- Raurich, X., H. Sala y V. Sorolla (2012), "Factor Shares, the Price Markup and the Elasticity of Substitution between Capital and Labor", *Journal of Macroeconomics*, de próxima aparición.
- Romo, O. M. (2008), "Wages and Wage Bargaining in Ireland", en M. Keune y B. Galgóczi (comps.), *Wages and Wage Bargaining in Europe*, ETUI-REHS, Bruselas.
- Rodrik, D. (1997), *Has Globalization Gone Too Far?*, Institute for International Economics, Washington, DC.
- Rusinek, M. y F. Rycx (2008), "Rent-Sharing under Different Bargaining Regimes: Evidence from Linked Employer-Employee Data", *IZA Discussion Paper* No. 3406, Bonn, marzo.
- Saez, E. y M. R. Veall (2005), "The Evolution of High Incomes in Northern America: Lessons from Canadian Evidence", *American Economic Review*, vol. 95, n° 3, págs. 831-849.
- Schulten, T., T. Brandt y C. Hermann (2008), "Liberalisation and Privatisation of Public Services and Strategic Options for European Trade Unions", *European Review of Labour and Research*, vol. 14, n° 285, págs. 295-311.
- Spitz-Oener, A. (2006), "Technical Change, Job Tasks and Rising Educational Demand: Looking Outside the Wage Structure", *Journal of Labor Economics*, vol. 24, n° 2, págs. 235-270.
- Torrini, R. (2005), "Profit Share and the Returns on Capital Stock in Italy: The Role of Privatization behind the Rise in the 1990s", *CEP Discussion Paper* No. 671.
- Traxler, F. y B. Brandl (2010), "Preconditions for Pacts on Incomes Policy: Bringing Structures back in", *European Journal of Industrial Relations*, vol. 16, n° 1, págs. 73-90.

- Trefler, D. (2004), “The Long and Short of Canada US Free Trade Agreement”, *American Economic Review*, vol. 94, n° 4, págs. 870-895.
- van der Wiel, K. (2010), “Better Protected, Better Paid: Evidence on How Employment Protection Affects Wages”, *Labour Economics*, vol. 17, págs. 16-26.
- van Klaveren, M. (2011), “Sector-level bargaining and possibilities for deviations at company level – Ireland”, Eurofound, www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/875/en/1/EF10875EN.pdf.
- Visser, J. (2004), “Recent Trends and Persistent Variations in Europe’s Industrial Relations”, www.csb.unimore.it/on-line/Home/Prova/documento36007711.html.
- Visser, J. (2005), “Beneath the Surface of Stability: New and Old Modes of Governance in European Industrial Relations”, *European Journal of Industrial Relations*, vol. 11, págs. 287-306.
- Visser, J. (2011), “Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts”, 1960-2010(ICTWSS), Version 3.0, May, www.uva-aiaa.net/208.
- Wills, J. (2009), “Subcontracted Employment and its Challenge to Labor”, *Labor Studies Journal*, vol. 34, n° 4, diciembre.
- Wölfl, A., I. Wanner, T. Kozluk y G. Nicoletti (2009), “Ten Years of Product Market Reforms in OECD Countries, Insights from a Revised PMR indicator”, *OECD Economics Department Working Paper No. 695*, OECD Publishing, París.
- Zeira, J. (1998), “Workers, Machines and Economic Growth”, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 113, n° 4, págs. 1091-1113.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

ANEXO 3.A1

Construcción y fuentes de los datos

Datos sectoriales

Los datos sobre los ingresos y sobre los salarios por hora se refieren a los ingresos anuales brutos totales y a los salarios medios por hora, respectivamente, de los asalariados. El empleo y el número de horas trabajadas se refieren a las medias anuales de los asalariados. El valor añadido real se obtiene deflactando el valor añadido nominal de cada rama de actividad por medio de un doble deflactor específico de la rama. Los datos proceden de la base de datos EUKLEMS, salvo en el caso de Noruega, en el que proceden de la base de datos STAN de la OCDE y se refieren al empleo total. Los datos sobre los servicios de capital y sobre la productividad total de los factores también proceden de la base de datos EUKLEMS y se han construido utilizando el valor añadido doblemente deflactado. Los datos de EUKLEMS obtenidos por medio de una interpolación y/o estimados basándose en conjeturas se han eliminado de la muestra, siguiendo los criterios descritos en *Perspectivas del empleo* de 2011 de la OCDE. Para calcular la participación del trabajo en cada rama de actividad, se ha supuesto que la remuneración media por hora de los trabajadores por cuenta propia es igual al salario medio por hora de la rama.

Las distribuciones de los ingresos, de los salarios y de las horas por niveles de estudios también proceden de la base de datos EUKLEMS. Se distinguen tres niveles de estudios: bajo nivel de estudios (nivel inferior al de estudios secundarios de segundo ciclo), nivel medio de estudios (estudios secundarios de segundo ciclo) y alto nivel de estudios (nivel superior al de estudios secundarios de segundo ciclo). En este caso, el sector de empresas se ha dividido en 9 ramas de actividad debido a la fiabilidad de los datos (al igual que en *Perspectivas del empleo* de 2011 de la OCDE).

La tasa de despido de Estados Unidos por ramas de actividad procede de Bassanini y Garneró (2012). Los datos pueden consultarse en <https://sites.google.com/site/bassaxsite/home/files/BGdata.zip>. Proceden de varias olas del *CPS Displaced Workers Supplement* (2000-06, años pares). Se considera que un individuo ha sido despedido si ha perdido el empleo en el año más reciente cubierto por cada encuesta, a causa del cierre o el traslado de la planta, a la falta de suficiente trabajo o a la supresión del puesto o del turno. Solo se tienen en cuenta los asalariados del sector privado con fines de lucro.

En el Reino Unido, la proporción de trabajadores que tenía un nivel de estudios inferior al de estudios secundarios antes de la introducción del salario mínimo en 1999 es la proporción media en cada rama de actividad calculada sobre el conjunto de todos los trimestres de los que se dispone de datos entre 1994 y 1998. La fuente es la encuesta de población activa del Reino Unido.

Los índices de regulación anticompetitiva de los mercados de productos, incluidas la propiedad pública y las barreras a la entrada, proceden de la base de datos de indicadores de la regulación de los mercados de productos de la OCDE (www.oecd.org/document/1/0,3746,en_2649_2037421_1_1_1_37421,00.html). Van desde 0 hasta 6, de menos restrictiva a más restrictiva. Se dispone de datos agregados de tres ramas de actividad (energía, transportes y comunicaciones) correspondientes a distintos periodos que van de 1975 a 2008.

Los tipos de cambio reales ponderados por las importaciones se definen de la forma siguiente:

$$\chi_{ikt} = \sum_{i=1}^I \sum_{l=1}^L m_{ikt_0} e_{kt} p_{lt} / p_{kt}$$

donde χ representa el tipo de cambio real ponderado por las importaciones; m es la proporción de las importaciones procedente del país l en el sector i del país k en un periodo de tiempo dado t_0 (a principios de los años 80 en estos datos) –por lo tanto, los coeficientes de ponderación en función de las importaciones varían de unos sectores a otros y de unos países a otros, pero se mantienen constantes a lo largo del tiempo–; e es el tipo de cambio nominal bilateral entre los países k y l en el periodo t –que varía de unos socios comerciales a otros y de unos periodos a otros, pero no de unos sectores a otros–; las variables p se refieren a los niveles de precios, que se han estimado por medio del deflactor del PIB, en los países l y k , respectivamente. Un aumento del tipo de cambio específico en un sector representa una depreciación real del precio de los productos producidos en el sector i del país k en relación con sus socios comerciales (ponderado por las proporciones de importaciones). En otras palabras, un aumento del tipo de cambio específico de un sector representa una mejora de la relación de intercambio del sector i para el país k . La fuente es *Perspectivas del empleo* de 2007 de la OCDE.

La penetración de las importaciones es el cociente entre las importaciones y la demanda aparente (las importaciones más la producción menos las exportaciones). La exposición al comercio internacional es la suma de la penetración de las importaciones y la propensión a exportar; esta última es el cociente entre las exportaciones y la producción interior. La fuente de ambas variables es la base de datos STAN de la OCDE. Las deslocalizaciones intrasectoriales en el sector i del país k son el cociente entre las compras intermedias importadas procedentes del mismo sector y la producción interior de ese sector:

$$o_{ikt} = \frac{M_{ikt}}{Y_{ikt}}$$

donde M representa las importaciones de bienes intermedios procedentes del sector i por parte del sector i e Y representa la producción interior en el sector i . Este indicador se calcula utilizando las tablas input-output de la OCDE disponibles para 1995, 2000 y 2005.

Los indicadores sectoriales de la OCDE sobre las barreras a la inversión extranjera directa entrante se refieren a la limitación de la participación extranjera, a los procedimientos de selección y aprobación, a las restricciones sobre la contratación de personal extranjero para cubrir los puestos de dirección y a otras restricciones relacionadas principalmente con las reglas de reciprocidad y la repatriación de beneficios y de capital. El indicador de cada uno de estos componentes va de 0 a 1, de menos restrictivo a más restrictivo. Existen indicadores del periodo comprendido entre 1997 y 2006 a intervalos quinquenales aproximadamente. Los datos perdidos se han calculado por interpolación. En las regresiones, los datos perdidos de 2007 han sido sustituidos por datos de 2006. Todos los componentes, salvo las restricciones sobre la contratación de personal extranjero para cubrir los puestos de dirección, se reagruparon por simple adición. La fuente es Kalinova *et al.* (2010).

Datos agregados

Los datos sobre los ingresos se han deflactado utilizando el deflactor de consumo privado, procedente de la base de datos de *Economic Outlook* de la OCDE. Cuando se realizan comparaciones de deflactores, se ha eliminado la diferencia entre los deflactores del valor añadido agregado de las bases de datos de *Economic Outlook* y de EUKLEMS con el fin de que la comparación no se vea afectada por las diferencias entre los deflactores en cuanto al ajuste para tener en cuenta la calidad. Para calcular la participación del trabajo en el conjunto de la economía, se ha supuesto que la remuneración anual media de los trabajadores por cuenta propia es igual al salario anual medio del sector. Los datos en paridades del poder adquisitivo en dólares de 1997 utilizados para definir los países de elevados salarios, proceden de la base de datos EUKLEMS. Los datos sobre la desigualdad de los ingresos proceden de la base de datos de la OCDE sobre la distribución de la renta (www.oecd.org/els/social/inequality).

Los indicadores de la protección del empleo proceden de los indicadores de la protección del empleo de la OCDE (www.oecd.org/employment/protection). Todos los indicadores van de 0 a 6, de menos rigurosa a más rigurosa.

Los salarios mínimos son el cociente entre el salario mínimo legal y el salario mediano de los trabajadores a tiempo completo. Se ha utilizado como instrumento la desviación del logaritmo del salario mínimo real en paridades del poder adquisitivo en dólares de 2000 con respecto a la media de la OCDE de cada año. La fuente de todas estas variables es la base de datos de la OCDE sobre el empleo (www.oecd.org/els/employment/database).

La cobertura de la negociación colectiva es la proporción de trabajadores cubiertos por un convenio colectivo en porcentaje. La fuente es la base de datos ICTWSS (www.uva-aias.net/207). Los datos se han promediado o interpolado cuando no se disponía de información anual.

El grado de corporatismo se recoge aproximadamente por medio del índice ICTWSS de coordinación de la negociación, que toma los valores de 1 a 5, de menor coordinación a mayor coordinación. La fuente de esta variable es la base de datos ICTWSS (www.uva-aias.net/207).

La generosidad de las prestaciones por desempleo se mide por medio de las tasas medias brutas de sustitución (en porcentaje del salario anterior a la pérdida del empleo), que es la tasa media de sustitución de las prestaciones por desempleo en dos situaciones de renta (100 y 67 por ciento de los ingresos del trabajador medio), tres situaciones familiares (persona sola, con cónyuge dependiente, con cónyuge ocupado) y tres duraciones del paro (primer año de paro, segundo y tercer año de paro y cuarto y quinto año de paro). La fuente es la base de datos de la OCDE sobre las prestaciones y los salarios (www.oecd.org/els/social/workincentives).

La brecha fiscal que se considera en este capítulo es la diferencia entre el coste laboral para el empresario y la remuneración neta del asalariado en el caso de las parejas que tienen dos hijos y un único perceptor de ingresos que gana el 100 por ciento de los ingresos del trabajador medio. Es la suma del impuesto sobre la renta de las personas y todas las cotizaciones a la seguridad social en porcentaje del coste laboral total. La fuente de todas estas variables es la base de datos de la OCDE sobre los impuestos sobre los salarios (www.oecd.org/ctp/taxingwages).

Fuentes del cuadro 3.1

El cuadro se ha realizado a partir de diversas fuentes.

Importancia de los distintos niveles de negociación

Eurofound (2005); Comisión Europea (2011); las notas sobre las relaciones laborales en los distintos países proceden de la página web “Worker participation” de ETUI, www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations; los perfiles nacionales de las relaciones laborales realizados por el EIRO, www.eurofound.europa.eu/eiro/contry_index.htm; diversos estudios dedicados a diferentes países: Dølvic (2008) en el caso de Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia; Howell (2009) y Barrat *et al.* (2007) en el de Francia; Romo (2008); Ahlberg y Bruun (2005) en el de Suecia.

Extensión de los acuerdos de rama

Eurofound (2011); las notas de ETUI sobre los sistemas nacionales de relaciones laborales dedicadas a Irlanda y a los Países Bajos (www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations); Bispinck *et al.* (2010) en el caso de España.

Utilización de las cláusulas de derogación

Eurofound (2010) en el caso de Austria, Bélgica, Francia, Alemania, Irlanda, Italia y España; Haipeter y Lehnendorf (2009) en el de Dinamarca y Hungría; Eurofound (2005) en el de Suecia.

Cambio del nivel de negociación dominante desde 1990

En el caso de Dinamarca, Andersen y Navrbjerg (2008) y Dølvik (2008); en el de Finlandia y Suecia, Dølvik (2008); en el de Francia, las notas de ETUI sobre los sistemas nacionales de relaciones laborales (www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations) y Barrat *et al.* (2007); en el de la República Eslovaca, las notas de ETUI sobre los sistemas nacionales de relaciones laborales (www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations).

Tipo y grado de coordinación entre los distintos agentes y niveles de negociación

Du Caju *et al.* (2008); las notas de ETUI sobre los sistemas nacionales de relaciones laborales (www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations); Traxler y Brandl (2010); los perfiles nacionales de las relaciones laborales realizados por EIRO; Calmfors y Larsson (2011); Barrat *et al.* (2007).

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Capítulo 4

¿Qué significa el crecimiento verde para los trabajadores y para las políticas del mercado de trabajo? Un primer análisis*

El éxito en la transición a una economía que genere poco carbono y que sea eficiente en el uso de los recursos provocará una transformación del mercado de trabajo que ofrecerá nuevas oportunidades a los trabajadores, pero que también los expondrá a nuevos riesgos. El reto para las políticas relacionadas con el mercado de trabajo y con las cualificaciones es maximizar los efectos positivos de esta transición para los trabajadores y ayudar a garantizar un reparto justo de los costes inevitables del ajuste, apoyando también al mismo tiempo las políticas más generales destinadas a favorecer un crecimiento verde. El presente capítulo arroja luz sobre estos retos y ofrece algunas orientaciones sobre la mejor manera de afrontarlos.

* La OCDE agradece a la Comisión Europea y a los gobiernos de Austria, Canadá, Dinamarca, Japón y Corea la ayuda financiera para la realización del estudio que se presenta en este capítulo. Las opiniones expresadas y los argumentos empleados en él no reflejan necesariamente los de la Comisión Europea o los de estos países.

Principales resultados¹

Actualmente, son muchos los que reconocen que es esencial desligar el crecimiento económico de las insostenibles presiones a las que está sometido el medio ambiente, como las que llevan al cambio climático mundial, y que el éxito en la transición a una economía que genere poco carbono provocará necesariamente una transformación del mercado de trabajo. En el presente capítulo, se pretende ofrecer algunas orientaciones sobre el modo en que las políticas relativas al mercado de trabajo y al desarrollo de cualificaciones pueden contribuir mejor a lograr una transición rápida, eficiente y justa a una economía que genere poco carbono y que sea eficiente en el uso de los recursos, sobre todo en los países desarrollados. En primer lugar, se analizan los principales efectos que producen en el mercado de trabajo las políticas destinadas a favorecer un crecimiento verde, sobre todo la política de atenuación del cambio climático. A continuación, se pasa a analizar el modo en que las políticas relativas al mercado de trabajo y a la educación/formación pueden facilitar mejor la transición a un crecimiento verde.

En este capítulo, se observa que

- *Como mejor se concibe la transición a un crecimiento verde es como un factor de transformación económica estructural.* Las nuevas simulaciones realizadas utilizando el modelo de equilibrio general computable ENV-Linkages de la OCDE muestran cómo pueden afectar las políticas ambiciosas de atenuación del cambio climático a los resultados del mercado de trabajo y cómo podrían las rigideces del mercado de trabajo elevar el coste total de la reducción de las emisiones de gases invernadero. Estas simulaciones parecen indicar que una de las principales consecuencias de estas políticas para el mercado de trabajo sería la alteración de la composición sectorial del empleo: las industrias de combustibles fósiles serían los sectores en los que más disminuiría el empleo y las industrias de energías renovables serían los sectores en los que más aumentaría. Sin embargo, es probable que ese aumento de la reasignación del empleo provocado por las políticas de atenuación sea pequeño en comparación con las tasas subyacentes de reasignación del trabajo que se han observado generalmente en los países de la OCDE durante las últimas décadas y que apenas afecte al nivel general de demanda de cualificaciones. El funcionamiento del mercado de trabajo tendrá una influencia significativa en los resultados agregados de las políticas de atenuación del cambio climático: mientras que estas políticas afectan poco al crecimiento del PIB cuando el mercado de trabajo es totalmente flexible, producen un efecto mayor y el empleo disminuye cuando el mercado de trabajo tiene rigideces que frenan los ajustes estructurales necesarios. Cuando el mercado de trabajo es parcialmente rígido, la introducción de un sistema de intercambio de derechos de emisión y el reciclado de los ingresos generados por un impuesto sobre las emisiones de carbono con el fin de reducir la brecha fiscal sobre la renta del trabajo pueden generar un “doble dividendo” al reducir las emisiones de gases invernadero y aumentar al mismo tiempo el empleo.
- *La elección de las políticas relativas al mercado de trabajo también se debe basar en estudios detallados de los sectores más afectados, sobre todo de los sectores “verdes” que es probable que crezcan rápidamente y de los sectores cuya intensidad de emisión de CO₂ es mayor que tendrán que cambiar radicalmente sus tecnologías o destruir puestos de trabajo en la transición a un crecimiento verde.* Aunque algunos sectores verdes, como el de energías renovables, crecerán a un rápido ritmo, el efecto total producido en el mercado de trabajo probablemente será pequeño, ya que estos sectores solo representan una pequeña proporción del empleo total. Los sectores más contaminantes representan el 14 por ciento del empleo, en promedio, en la zona de la OCDE, pero esta proporción varía significativamente de unos países a otros (va desde un 11 por ciento en Dinamarca hasta un 27 por ciento en Polonia). Si muchos trabajadores de estos sectores pierden el empleo en la transición a un crecimiento verde, es probable que se enfrenten a unos costes de ajuste superiores a la media, ya que muchos de estos sectores se caracterizan por tener unos trabajadores que poseen un nivel de estudios relativamente bajo y poca movilidad laboral y algunos también están muy concentrados geográficamente.
- *La adopción de métodos de producción más verdes también entraña algunos cambios de las cualificaciones necesarias, pero parece que hay pocas cualificaciones realmente verdes.* La introducción de algún contenido verde en los programas existentes de formación profesional y el ofrecimiento formación complementaria a la mano de obra existente probablemente puedan satisfacer la mayoría de las demandas emergentes de cualificaciones. El enorme aumento tendencial

del número de solicitudes de patentes relacionadas con el medio ambiente durante las últimas décadas subyace a la importancia de preparar a los trabajadores para un periodo de rápida innovación ecológica, aumentando entre otras cosas las cualificaciones relacionadas con las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.

- *Las políticas relativas al mercado de trabajo y al desarrollo de cualificaciones deben ayudar activamente a los trabajadores y a los empresarios a hacer la transición a un crecimiento verde.* Las políticas existentes, como las que se identifican en la *Reevaluación de la estrategia de la OCDE para el empleo*, constituyen el marco básico para llevar a cabo con éxito los cambios estructurales necesarios para desligar la producción de los efectos perjudiciales para el medio ambiente. En la adaptación de estas políticas generales a la transición a un crecimiento verde, debe ser prioritario lo siguiente:
 - ❖ Facilitar la reasignación fluida de los trabajadores de las empresas en declive a las empresas en expansión y reducir al mismo tiempo los costes del ajuste que soportan los trabajadores cuyo puesto de trabajo se ha suprimido.
 - ❖ Apoyar la eco-innovación y la difusión de las tecnologías verdes reforzando la educación y la formación profesional iniciales y evitando que las reglamentaciones excesivamente estrictas de protección del empleo y de los mercados de productos reduzcan los incentivos para innovar.
 - ❖ Reformar los sistemas de impuestos y de prestaciones de los trabajadores con el fin de garantizar que las presiones de los costes generadas por las políticas medioambientales no se convierten en una barrera para el empleo.
- *Las políticas específicamente verdes en materia de mercado de trabajo y de desarrollo de las cualificaciones también tienen un papel que desempeñar, sobre todo en la satisfacción de las nuevas necesidades de cualificaciones.* Un cuestionario enviado por la OCDE a los ministerios de trabajo y de empleo revela que alrededor de un 60 por ciento de los países que han respondido ha adoptado al menos una medida del mercado de trabajo destinada al crecimiento verde y que la formación es el tipo de medida más frecuente. Sin embargo, la mayoría de estas medidas son en pequeña escala y no se han introducido hasta hace poco. A pesar de la escasa experiencia existente en la aplicación de estas medidas, parece que los países se enfrentan a dos retos especialmente difíciles: comprender cómo están cambiando la demanda de trabajo y las necesidades de cualificaciones como consecuencia del crecimiento verde y coordinar las políticas relativas al mercado de trabajo y al desarrollo de cualificaciones con la política de medio ambiente. Eso induce a pensar que las medidas verdes probablemente solo desempeñarán algún papel poco a poco, a medida que se desarrolle el marco medioambiental necesario para apoyar el crecimiento verde y se adquiera experiencia en la gestión de los aspectos de la transición a un crecimiento verde relacionados con el mercado de trabajo.

Introducción

Actualmente, son muchos los que reconocen la necesidad de desligar el crecimiento económico y el progreso social de las insostenibles presiones a las que se encuentra sometido el medio ambiente, como las que provocan el cambio climático global, y la OCDE ha propuesto una amplia estrategia para lograr un crecimiento verde (OCDE, 2011a). El éxito en la transición a una economía que genere poco carbono y sea eficiente en el uso de los recursos provocará una transformación del mercado de trabajo que ofrecerá nuevas oportunidades a los trabajadores, pero que también los expone a nuevos riesgos. El reto para las políticas relacionadas con el mercado de trabajo y con el desarrollo de cualificaciones es maximizar los efectos positivos de esta transición para los trabajadores y ayudar a garantizar un reparto justo de los costes inevitables del ajuste, apoyando también al mismo tiempo las políticas más generales destinadas a favorecer un crecimiento verde (por ejemplo, reduciendo lo más posible los estrangulamientos relacionados con la falta de mano de obra cualificada). En este capítulo, se examina este reto y se ofrecen algunas orientaciones para afrontarlo de la mejor manera posible. El capítulo comienza con un análisis del modo en que la transición a una economía verde reconfigurará los mercados de trabajo, que ayuda a definir el reto para las políticas. En la segunda parte del capítulo, se analizan las respuestas adecuadas.

El análisis del efecto que producen en el empleo las políticas que favorecen el crecimiento verde no es fácil y queda mucho por hacer en este terreno. Una de las complicaciones es que se necesita un enfoque de equilibrio general para tener en cuenta todas las vías directas e indirectas a través de las cuales las políticas que favorecen el crecimiento verde reconfigurarán los mercados de trabajo y generarán presiones para que se realicen ajustes estructurales. En el apartado 1, se adopta este enfoque, que demuestra que aporta algunas ideas clave sobre el modo en que se debe reestructurar los mercados de trabajo para desligar la producción y el consumo de las insostenibles presiones a las que se encuentra sometido el medio ambiente. En este apartado, también se muestran las limitaciones de este enfoque y, por lo tanto, la necesidad de complementar el modelo de equilibrio general con análisis detallados de algunos sectores y ocupaciones a los que afectará notablemente la transición a un crecimiento que genere poco carbono. En el apartado 2, se adopta este enfoque de equilibrio parcial. Tras resumir las principales conclusiones de los numerosos estudios que se han realizado recientemente sobre el crecimiento verde y las cualificaciones verdes, se presentan nuevas observaciones empíricas sobre un tema que ha sido objeto de mucha menos atención por parte de los investigadores, a saber, los ajustes estructurales necesarios en los sectores que tienen una gran impronta en el medio ambiente.

En la segunda parte del capítulo, se analiza el modo en que las políticas relativas al mercado de trabajo y al desarrollo de cualificaciones pueden contribuir mejor a una transición eficiente y justa a una economía que genere poco carbono y sea eficiente en el uso de los recursos. En el apartado 3, se analizan las políticas generales adoptadas en el terreno del empleo y del desarrollo de cualificaciones y se afirma que las orientaciones presentadas en la *Reevaluación de la estrategia de la OCDE para el empleo* (OCDE, 2006a) y en la *Estrategia de la OCDE para la innovación* (OCDE, 2010a) ofrecen un marco básico para gestionar la transición a un crecimiento verde. En particular, se identifican las políticas en materia de mercado de trabajo y de desarrollo de cualificaciones que pueden

- garantizar que los trabajadores que han perdido el empleo reciben suficiente ayuda para volver a trabajar y para el mantenimiento de los ingresos.
- ayudar a acelerar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- reciclar los ingresos generados por los impuestos relacionados con el medio ambiente o por los sistemas de intercambios de derechos de emisión para garantizar que las presiones que ejercen sobre los costes las políticas de medio ambiente no se convierten en un obstáculo para el empleo.

En el apartado 4, se analiza el papel de las políticas específicamente verdes en el terreno del empleo y del desarrollo de cualificaciones. Dado que es poco lo que se sabe sobre este tipo de políticas, en este apartado se utilizan las respuestas a un nuevo cuestionario enviado por la OCDE a los ministros de empleo y de trabajo a finales de 2010. La información recogida da por primera vez una idea general del grado en que los países de la OCDE han puesto en marcha medidas específicamente verdes y de los tipos de iniciativas selectivas que más se están utilizando. En la medida de lo posible en esta fase inicial, se evalúa la eficacia de diferentes tipos de medidas, así como las diferencias entre las prioridades de los distintos países.

Es preciso señalar algunas limitaciones importantes del alcance de este estudio. En primer lugar, no se analiza la *adaptación* del mercado de trabajo a la degradación del medio ambiente, como la que está relacionada con el cambio climático, sino que se pone el énfasis casi exclusivamente en las consecuencias de las políticas de *atenuación* –principalmente de las medidas destinadas a frenar las emisiones de gases invernadero– para el funcionamiento de los mercados de trabajo. En segundo lugar, el análisis se refiere casi exclusivamente a los países miembros de la OCDE. No se analizan las cuestiones del mercado de trabajo que tienen especial importancia para la gestión de la transición a un crecimiento verde en las economías emergentes y en vías de desarrollo, como las elevadas tasas de trabajo informal y la enorme migración de trabajadores de las zonas rurales a las zonas urbanas².

1. Las consecuencias de una transición a un crecimiento verde para el mercado de trabajo: enseñanzas de un modelo de equilibrio general

En este apartado, se pasa revista de una manera breve (y muy selectiva) a los estudios ya realizados que utilizan modelos de equilibrio general para estudiar las consecuencias de la política de atenuación del cambio climático para el mercado de trabajo. A continuación, se presentan

nuevos ejercicios de simulación que se han realizado con la ayuda del modelo ENV-Linkages de la OCDE con el fin de aclarar aún más algunos de los efectos de equilibrio general relacionados con la aplicación de las medidas de atenuación, como los sistemas de intercambio de derechos de emisión.

Ajustes estructurales impuestos por las políticas destinadas a permitir una transición a un crecimiento verde: enseñanzas de estudios anteriores que adoptan un modelo de equilibrio general

Un creciente número de equipos de modelización económica ha desarrollado y ha aplicado modelos de equilibrio general computable o modelos híbridos para analizar los efectos económicos de las políticas relacionadas con el cambio climático, incluidas sus consecuencias para los mercados de trabajo. Las estimaciones de los efectos que producen las políticas de atenuación en el crecimiento económico y en el empleo varían algo según los estudios y según los países (véase el cuadro 4.1). Estas diferencias se deben en gran parte a que no todos los estudios examinan las mismas políticas de atenuación y, en el caso de un escenario de atenuación dado, existen diferencias entre los países en lo que se refiere al nivel inicial de emisiones de gases invernadero y, por lo tanto, al esfuerzo que hay que realizar para atenuar el cambio climático. El supuesto sobre el modo en que se distribuyen los ingresos generados por los impuestos sobre las emisiones de carbono (o por los derechos de emisión) también influye en la estimación del efecto producido en los mercados de trabajo. Por ejemplo, Boeters y van Leeuwen (2010) estiman que una reducción del consumo de energía de un 20 por ciento en algunos países europeos entrañaría un leve aumento del paro cuando los ingresos generados por los impuestos sobre la energía se distribuyen en forma de transferencias de cuantía fija entre los hogares, pero entrañaría una leve disminución del paro en algunos países cuando estos ingresos se utilizan para reducir los impuestos sobre el trabajo; se trata de una ilustración de la hipótesis del “doble dividendo”, según la cual a veces es posible “reciclar” los ingresos generados por un nuevo impuesto medioambiental para lograr tanto mejoras medioambientales como un aumento del empleo o de la producción (véase Bovenberg, 1999, y otros estudios citados en OCDE, 2012a).

A pesar de estas diferencias, las estimaciones muestran que los efectos que producen las medidas de atenuación en el PIB y en el mercado de trabajo tienden a ser relativamente pequeños. Por ejemplo, según una evaluación realizada por la Comisión Europea, el ritmo de crecimiento del empleo en Europa solo experimentaría una leve disminución, si los países participantes cumplen los objetivos de la Unión Europea sobre el cambio climático y sobre las energías renovables para 2020 (CE, 2008). Montgomery *et al.* (2009) obtienen el mismo resultado cualitativo en el caso de Estados Unidos y demuestran también que las imperfecciones del mercado de trabajo aumentarían los costes de la atenuación.

Los supuestos de los modelos también influyen en las estimaciones de los efectos. CBO (2010) compara las estimaciones de los efectos económicos obtenidas utilizando tres grandes modelos de equilibrio general imputable para Estados Unidos cuando se emplean para analizar un escenario *estándar* de atenuación del cambio climático y muestra que los resultados de los tres modelos son muy diferentes. No obstante, muchas de las conclusiones cualitativas de los modelos eran comparables. Entre estas conclusiones se encuentra el hecho de que los efectos netos producidos en el empleo son pequeños, mientras que se produce una considerable reasignación de los trabajadores de los sectores en declive a los sectores en expansión³. El análisis de CBO también ofrece pruebas sólidas de que los salarios reales tienden a disminuir en comparación con un escenario de *statu quo* (es decir, sin reformas), debido a que la subida de los precios de la energía eleva el coste de vida. La observación de que la transición a un crecimiento que genere poco carbono requiere tanto la reasignación sectorial de la mano de obra como una flexibilidad de los salarios a la baja induce a pensar que para realizar una transición fluida a un crecimiento verde es preciso un grado significativo de flexibilidad del mercado de trabajo. Paroussos y Capros (2009) ilustran esta observación con la ayuda de un modelo GEM-3 para los países de la Unión Europea. Especialmente interesante es el hecho de que analizan el mismo escenario de crecimiento de los sectores de energías renovables con tres supuestos distintos sobre el grado de flexibilidad del mercado de trabajo. Sus resultados confirman que el efecto que producen las políticas de atenuación en el empleo total y en su composición sectorial depende significativamente del grado de flexibilidad del mercado de trabajo.

Los modelos de equilibrio general computable utilizados en estos estudios de simulación tienen algunas limitaciones metodológicas que hacen que probablemente sean demasiado pesimistas sobre las consecuencias a largo plazo de las políticas de atenuación para el crecimiento económico⁴. Mientras que estos modelos tienen bien en cuenta los costes de ajuste a corto y medio plazo relacionados con la reducción de las emisiones de gases invernadero, generalmente no tienen en cuenta algunos o todos los beneficios económicos de las nuevas tecnologías verdes, cuyo desarrollo sería estimulado por la política de atenuación⁵. Como consecuencia, estos modelos también contribuyen poco a identificar los países que es probable que se conviertan en los líderes de las exportaciones y de la tecnología en los sectores verdes que están creciendo rápidamente (por ejemplo, creando un Silicon Valley verde). Estos modelos normalmente tampoco tienen en cuenta el modo en que la política de atenuación evita los daños medioambientales que se producirían en su ausencia. Esta omisión es importante, ya que los daños que puede causar el cambio climático pueden ser grandes; entre ellos se encuentra la destrucción de capital físico como consecuencia de la intensificación y de la multiplicación de las tormentas, las sequías y las inundaciones. Por ejemplo, un aumento del nivel del mar significa que las tormentas podrían producir grandes inundaciones en zonas costeras densamente pobladas (Nicholls *et al.*, 2008; OCDE, 2012c). Las estimaciones de los costes de estos efectos varían mucho de unos lugares y regiones a otros, pero pueden llegar a ser el equivalente de un 14,4 por ciento del consumo per cápita cuando se tienen en cuenta todos los efectos de mercado y de no mercado (Stern, 2006)⁶.

*Otras enseñanzas de nuevos ejercicios de simulación*⁷

Para investigar en mayor profundidad algunas de las consecuencias que tendría para los mercados de trabajo la transición a un crecimiento que genere poco carbono, se han realizado nuevos ejercicios de simulación con la ayuda del modelo ENV-Linkages de la OCDE. Se trata de un modelo mundial de equilibrio general computable que se ha utilizado mucho para evaluar el efecto que producen las políticas de medio ambiente en las emisiones de gases invernadero y en el crecimiento económico (véase el recuadro 4.1). En la versión básica del modelo ENV-Linkages, se supone que el mercado de trabajo es totalmente flexible, al igual que en los modelos de crecimiento a largo plazo. Eso implica que la reasignación del empleo de unos sectores económicos a otros que se produce cuando se adoptan medidas de atenuación de los gases invernadero no tiene costes y se produce inmediatamente. También implica que las medidas de atenuación no afectan al empleo total, ya que se supone que la oferta de trabajo es exógena y que los salarios reales siempre se ajustan para que el mercado de trabajo se equilibre. Aunque el supuesto de la flexibilidad total está en contradicción con los numerosos datos que demuestran la existencia de rigideces en los mercados de trabajo de los países de la OCDE, esta versión básica del modelo da una útil indicación de la magnitud de los ajustes estructurales del mercado de trabajo que imponen las políticas de atenuación. En las primeras simulaciones que se analizan a continuación se ha utilizado el modelo básico para este fin. A continuación, se ha empleado una versión más completa del modelo ENV-Linkages, que incorpora la rigidez parcial de los salarios reales, para ver cómo varía el reto del ajuste que plantea la política de atenuación en presencia de diferentes grados de imperfección del mercado de trabajo⁸.

Efectos económicos de un escenario ilustrativo de atenuación combinado con diferentes opciones de reciclado de los ingresos generados por los impuestos sobre las emisiones de carbono

El escenario ilustrativo utilizado en el modelo presenta una situación en la que un sistema de intercambio de derechos de emisión entraña una reducción progresiva de las emisiones de gases invernadero en el periodo 2013-50 para situarlas en la zona de la OCDE en su conjunto en 2050 en un nivel un 50 por ciento inferior al de 1990 (panel A del gráfico 4.1)⁹. El objetivo es menos ambicioso en el caso de los países que no son miembros de la OCDE, en los que las emisiones deberán haberse reducido un 25 por ciento en 2050 en relación con el nivel que se observaría en estos países si no se adoptaran medidas de atenuación, es decir, en un escenario de *statu quo*. Se supone que existe un sistema de intercambio de derechos de emisión aplicable a la zona de la OCDE en su conjunto, pero que cada uno de los países que no son miembros de la OCDE tiene su propio sistema de intercambio de derechos de emisión¹⁰.

Cuadro 4.1. Algunas evaluaciones del efecto económico de las políticas de atenuación

Escenario/país			Efecto estimado (desviación con respecto al escenario de <i>statu quo</i>)						Modelización del mercado de trabajo
Boeters y van Leeuwen (2010) Modelo WorldScan	Objetivo: reducción del consumo de energía de un 20% Política: impuesto uniforme sobre el consumo de energía. Tipo impositivo (como un impuesto <i>ad valorem</i> calculado en función del precio de la energía, excluidos otros impuestos): alrededor de un 50%. Periodo de aplicación: 2001 (simulación estática)		Paro [puntos (%)]		Tasa de actividad (%)		Salario real (%)		Negociación colectiva de los salarios, oferta de trabajo endógena. Debilidades empíricas del modelo: ausencia de margen para calibrar la ecuación de negociación de los salarios en función de estimaciones empíricas de las elasticidades de la curva de salarios, ya que el único parámetro libre restante, a saber, el poder relativo renegociación de los sindicatos, es necesario para calibrar el modelo de manera que se alcancen las tasas de paro empíricas
			Cualificación de los trabajadores						
			Alta	Baja	Alta	Baja	Alta	Baja	
			<i>Reciclado: transferencias de cuantía fija</i>						
		Francia	0,15	0,27	-0,58	-0,81	-3,5	-3,5	
		Alemania	0,10	0,22	-0,33	-0,47	-3,5	-3,7	
		Reino Unido	0,04	0,15	-0,35	-0,40	-2,7	-2,8	
		Italia	0,09	0,27	-0,54	-0,49	-3,4	-3,5	
		España	0,05	0,17	-0,42	-0,47	-3,4	-3,9	
			<i>Reciclado: disminución de los impuestos sobre el trabajo</i>						
		Francia	0,00	0,13	-0,31	-0,65	-3,7	-3,7	
		Alemania	-0,12	-0,05	0,03	-0,23	-3,5	-3,9	
		Reino Unido	0,00	0,07	-0,19	-0,32	-2,7	-2,8	
		Italia	-0,14	-0,16	-0,02	-0,14	-3,8	-4,0	
		España	-0,26	-0,23	0,11	-0,12	-3,8	-4,2	
Montgomery <i>et al.</i> (2009) Modelos MNR-NEEM y MS-MRT	Objetivo: reducción para 2050 de las emisiones de gases invernadero de un 83% con respecto a los niveles de 2005. Política: programa nacional de topes y de intercambio más un mínimo de un 20% de energías renovables para la generación de electricidad en 2020. Reciclado: transferencias de cuantía fija a los consumidores. Periodo de aplicación: 2010-50.	Estados Unidos	PIB (%)		Empleo (miles de empleos)		Salario real (\$ al año)		El ajuste de los salarios corresponde a un 50% del que sería necesario para alcanzar el pleno empleo.
	-1,0 en 2030		-2.200 en 2030		-510 en 2030				
	-1,5 en 2050		-3.600 en 2050		-1.250 en 2050				
Internacional Council for Capital Formation (2005a-d) Modelo DRI-WEFA	Objetivo: Reducción para 2050 de las emisiones de un 60% con respecto al nivel de 2000. Política: Sistema internacional de intercambio de derechos de emisión de CO ₂ . Reciclado: transferencias de cuantía fija a los consumidores. Periodo de aplicación: 2005-25.	Estados Unidos	PIB (%)		Empleo (%)		Los salarios reales brutos son rígidos y se ajustan para tener en cuenta la inflación esperada y la tasa de paro. La oferta de trabajo es exógena.		
			-2,0 en 2020		-0,1 en 2020				
		Italia	-1,6 en 2025		-1,25 en 2025				
		España	-4,1 en 2025		-2,9 en 2025				
		Alemania	-1,4 en 2025		-1,6 en 2025				
		Reino Unido	-1,1 en 2025		-1,25 en 2025				
CE (2008) Modelo GEM-3	Objetivo: Reducción de las emisiones de gases invernadero para 2020 de al menos un 20% con respecto a los niveles de 1990 y objetivo de un 20% de energía renovable para 2020. Política: Sistema europeo de intercambio de cuotas de emisión. Reciclado: transferencias de cuantía fija. Periodo de aplicación: 2005-20.	Europa	PIB (%)		Empleo (%)		La oferta de trabajo no es totalmente elástica. Sistema de negociación salarial en el que los sindicatos tienen un poder medio de negociación.		
	-0,35 en 2020		-0,04 en 2020						

Recuadro 4.1. Principales características del modelo ENV-Linkages de la OCDE

El modelo ENV-Linkages de la OCDE es un modelo recursivo neoclásico de equilibrio general dinámico que se describe detalladamente en Burniaux *et al.* (2010). Se ha utilizado mucho en varias publicaciones de la OCDE, especialmente en *Environmental Outlook to 2030* (OCDE, 2008a) y en *The Economics of Climate Change Mitigation* (OCDE, 2009a). El modelo representa la economía mundial en 15 países/regiones, que tienen cada uno 26 sectores económicos, lo que permite estudiar detalladamente los cambios estructurales en el seno de los países y de las regiones y globalmente. Los sectores económicos son cinco sectores de generación de electricidad, cinco sectores que están ligados a la agricultura (incluidas la pesca y la silvicultura), cinco sectores intensivos en energía, tres sectores ligados a la extracción de petróleo y de gas, al refinado y a la distribución de productos derivados del petróleo. El resto de los sectores son los servicios de transporte, otros servicios, la construcción y otros cuatro sectores manufactureros. El progreso tecnológico es exógeno, pero las tecnologías de producción alternativas existentes se recogen de manera muy precisa en el sector de la energía y la combinación de tecnologías utilizadas evoluciona en respuesta a las variaciones de los precios relativos. Una ecuación de equilibrio del mercado de trabajo iguala la demanda agregada de trabajo y un nivel exógeno de empleo y, por lo tanto, determina los salarios.

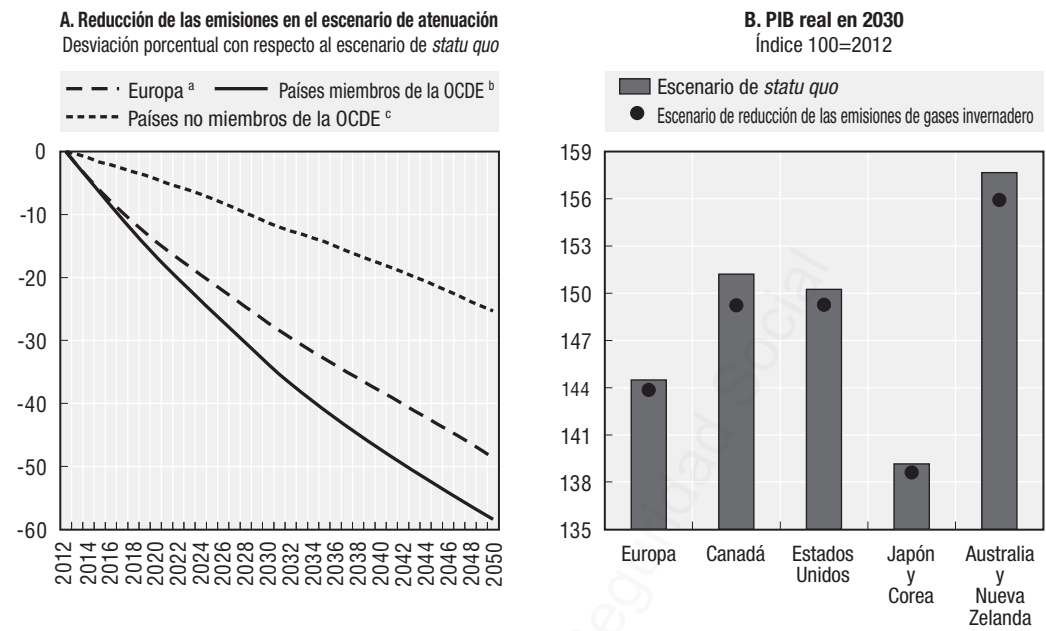
Los niveles exógenos de empleo se han obtenido a partir de proyecciones de la población activa hasta 2050 y de estimaciones de las tasas nacionales de paro facilitadas por el Departamento de Economía de la OCDE (véase Duval y De la Maisonneuve, 2010). El modelo se ha construido principalmente a partir de una base de datos de las economías nacionales. El núcleo del equilibrio estático está formado por un conjunto de matrices de contabilidad social que describen la relación entre los sectores económicos; estas matrices se han construido a partir de la base de datos GTAP. Muchos de los parámetros fundamentales se han fijado en función de la información extraída de algunos estudios empíricos y fuentes de datos (véase Burniaux *et al.*, 2010). La proyección de *statu quo* utilizada como apoyo de los escenarios de política económica se describe detalladamente en OCDE (2011b). Hay que subrayar que el escenario de *statu quo* no pretende ser una predicción de la evolución probable de la economía mundial sino una base de referencia que representa las tendencias económicas mundiales que son de esperar si no se adoptan nuevas medidas de atenuación. Es importante subrayar que el escenario de *statu quo* no representa una opción viable, ya que ese escenario implicaría un notable empeoramiento de la situación medioambiental mundial que tendría graves consecuencias para los niveles de vida (OCDE, 2012c).

Al igual que en la mayoría de los modelos de equilibrio general computable desarrollados para el análisis económico de los costes de la atenuación, el modelo ENV-Linkages tiene dos limitaciones que tienden a sobreestimar el coste a largo plazo de las políticas de atenuación: i) se supone que el progreso tecnológico es exógeno, por lo que el modelo no tiene totalmente en cuenta los posibles efectos de la política de medio ambiente en lo que se refiere al fomento de la innovación en el campo de las tecnologías verdes; y ii) el modelo ENV-Linkages no tiene en cuenta los daños económicos que puede causar el cambio climático y, por lo tanto, tampoco los beneficios económicos de las políticas de atenuación que actúan reduciendo las perturbaciones medioambientales. Ambas características implican que a largo plazo los aumentos de la producción potencial y del empleo provocados por la política de atenuación no se recogen totalmente en el modelo. Sin embargo, estas limitaciones son menos importantes cuando se centra la atención en las próximas décadas, ya que la innovación y el cambio climático son procesos lentos. Aquí se pone el énfasis en este horizonte a medio plazo porque se puede pensar que es el más relevante para comprender los retos que plantea el crecimiento verde a las políticas relacionadas con el mercado de trabajo y con el desarrollo de cualificaciones.

La primera serie de ejercicios de simulación se realizó utilizando la versión básica del modelo ENV-Linkages de la OCDE con una flexibilidad total del mercado de trabajo. En este marco, las presiones ejercidas sobre el ajuste estructural por la política de atenuación se pueden observar a través de los efectos producidos por esta política en el PIB real, en el salario real neto (la renta disponible de los hogares que trabajan) y un indicador del bienestar (la llamada “variación equivalente” de la renta real de todos los hogares)¹¹. Como en el análisis *no* se tienen en cuenta los daños causados por el cambio climático y, por lo tanto, los efectos positivos de las medidas de atenuación, estas pérdidas de bienestar solo representan el coste de las medidas, no sus efectos positivos.

La adopción de una política de atenuación tiende a frenar el ritmo de crecimiento económico en relación con el escenario de *statu quo*, aunque no mucho. Centrando primero la atención en el supuesto estándar, a saber, que los ingresos generados por el sistema de intercambio de derechos de emisión se distribuyen entre los hogares en forma de transferencias uniformes de cuantía fija, las

Gráfico 4.1. Ejemplo de una medida de atenuación destinada a reducir las emisiones de gases invernadero y efecto producido por esta medida en el crecimiento del PIB en los países de la OCDE



Nota: Los efectos simulados de la política de atenuación de los gases invernadero se presentan en forma de desviaciones con respecto al escenario básico de *statu quo* que supone que no se adopta ninguna nueva medida de atenuación y no tiene en cuenta cómo afectarían los daños medioambientales resultantes a la actividad económica y al bienestar.

- a) La **media europea** incluye Austria, Bélgica, Bulgaria, la República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, los Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumanía, la República Eslovaca, Eslovenia, España, Suecia, Suiza y el Reino Unido.
- b) La **media de la OCDE** incluye los países europeos antes identificados, así como Australia, Canadá, Japón, Corea, Nueva Zelanda y Estados Unidos.
- c) La **media de los países que no son miembros de la OCDE** incluye Brasil, China, la India, Indonesia y la Federación Rusa.

Fuente: Modelo ENV-Linkages de la OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651807>

simulaciones indican que el PIB real de la zona de la OCDE es 2030 menos de un 0,6 por ciento inferior al del escenario de *statu quo* (cuadro 4.2). La disminución es algo menor en Europa, donde se necesita una reducción menor de las emisiones de gases invernadero. Los costes simulados son bajos en comparación con el considerable crecimiento del PIB que se prevé para el periodo 2012-30 (panel B del gráfico 4.1). En el escenario de *statu quo*, el crecimiento acumulado en este periodo va desde un 39 por ciento en Japón y en Corea hasta un 57 por ciento en Australia y en Nueva Zelanda.

Si los mercados de trabajo son totalmente flexibles, se observa una disminución de los salarios reales en el escenario ilustrativo de atenuación en relación con el escenario de *statu quo* (cuadro 4.2)¹². La razón se halla en que los sistemas de intercambio de derechos de emisión provocan un aumento de los costes marginales de producción, lo cual presiona a la baja sobre la demanda de trabajo y, por lo tanto, sobre los salarios. Este coste aumenta con el paso del tiempo, debido a la introducción gradual de mayores reducciones de las emisiones que en el escenario de *statu quo*. En la zona de la OCDE, el salario real sería en 2030 alrededor de un 1,4 por ciento inferior al nivel en el que se encuentra en el escenario de *statu quo* y algo menos en Europa. El efecto depresor que producen las medidas de atenuación siempre es mayor en el caso de los salarios reales netos que en el del PIB o en el del bienestar total. Por lo tanto, estas medidas pueden plantear problemas distributivos y la compensación de las pérdidas de renta que sufrirían los trabajadores podría ser, pues, una de las consideraciones que habría que tener en cuenta en la elección del modo de distribución de los ingresos generados por los sistemas de intercambio de derechos de emisión.

Cuadro 4.2. Efecto económico de las medidas de atenuación en el caso de distintas medidas de reciclado

Ingresos generados por el sistema de intercambio de derechos de emisión ^a			Transferencias de cuantía fija			Impuestos sobre el trabajo			Impuesto sobre la renta de los hogares			Impuestos sobre el capital y sobre el trabajo		
			PIB real	Salario real neto ^b	Indicador del bienestar ^c	PIB real	Salario real neto ^b	Indicador del bienestar ^c	PIB real	Salario real neto ^b	Indicador del bienestar ^c	PIB real	Salario real neto ^b	Indicador del bienestar ^c
Europa	2015	0,12	-0,02	-0,13	-0,02	-0,02	0,18	-0,02	-0,02	0,01	-0,02	-0,02	0,16	-0,02
	2020	0,51	-0,12	-0,59	-0,08	-0,12	0,68	-0,08	-0,12	-0,02	-0,08	-0,12	0,56	-0,08
	2030	0,92	-0,43	-1,27	-0,36	-0,43	0,74	-0,36	-0,43	-0,34	-0,36	-0,43	0,54	-0,36
OCDE	2015	0,15	-0,02	-0,13	-0,02	-0,02	0,16	-0,02	-0,02	0,03	-0,02	-0,02	0,12	-0,02
	2020	0,60	-0,13	-0,61	-0,12	-0,13	0,54	-0,12	-0,13	0,02	-0,12	-0,13	0,38	-0,11
	2030	1,04	-0,55	-1,41	-0,51	-0,55	0,36	-0,51	-0,55	-0,41	-0,51	-0,55	0,11	-0,50

Nota: Para los países incluidos en el caso de Europa y de la OCDE, véanse las notas a) y b) del gráfico 4.1.

a) Los ingresos generados por el sistema de intercambio de derechos de emisión están expresados en porcentaje del PIB y corresponden al escenario en el que los ingresos se reciclan en forma de transferencias de cuantía fija.

b) El salario real neto es el salario, una vez descontados los impuestos, que perciben los hogares dividido por el índice de precios de consumo. Por lo tanto, le afectan directamente los cambios de los precios del carbono.

c) El indicador del bienestar es la diferencia entre el nivel simulado de renta real cuando se adoptan medidas de atenuación y el nivel de renta real que garantizaría a los consumidores el mismo nivel de utilidad que en ausencia de esas medidas, es decir, en el escenario de referencia (*statu quo*). No tiene en cuenta los efectos positivos que producirían las medidas de atenuación en el medio ambiente.

Fuente: Modelo ENV-Linkages de la OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932652092>

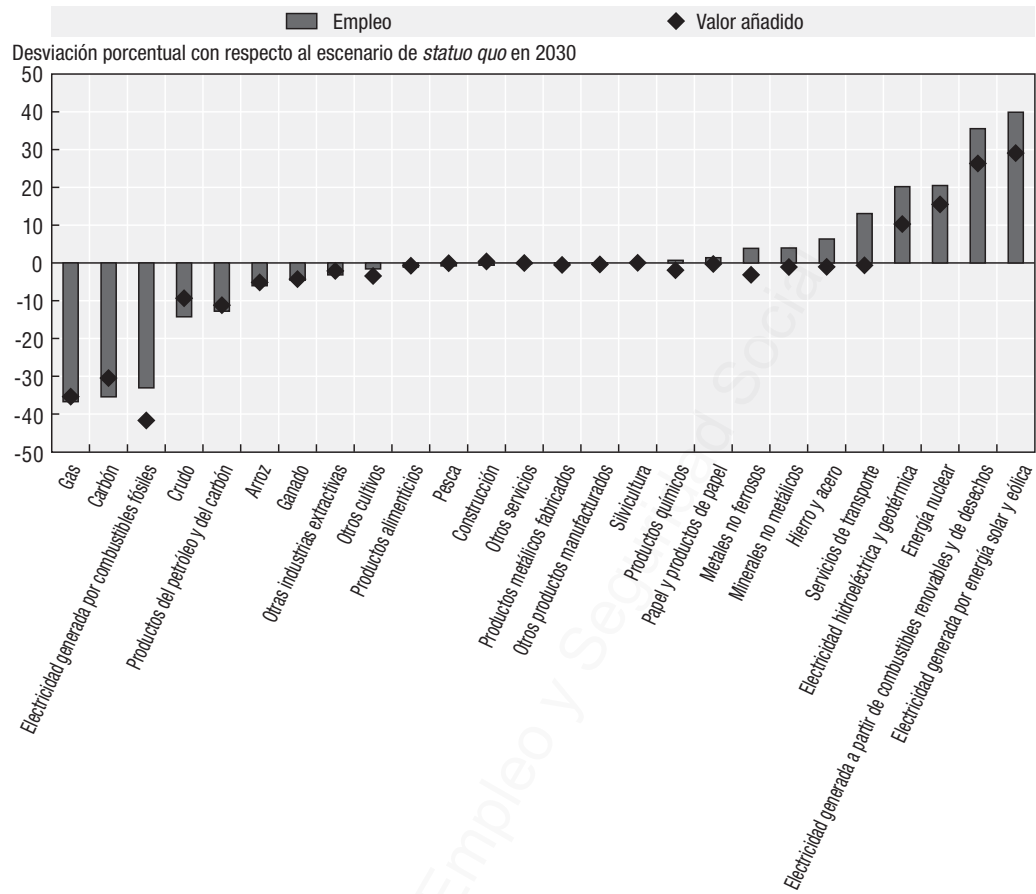
Además de las simulaciones en las que los ingresos generados por los sistemas de intercambio de derechos de emisión se redistribuyen entre los hogares en forma de *transferencias uniformes de cuantía fija*, el cuadro 4.2 también muestra los resultados de las simulaciones correspondientes a tres tipos de reciclado en los cuales los ingresos se utilizan para i) reducir los impuestos sobre las rentas del trabajo de los hogares; ii) reducir los impuestos totales sobre la renta de los hogares; y iii) reducir tanto los impuestos sobre el capital como los impuestos sobre el trabajo que pagan las empresas¹³. Los resultados muestran que la política de atenuación genera unos ingresos públicos adicionales netos que pueden ser suficientemente elevados para contrarrestar el efecto depresor que produce en la renta disponible de los trabajadores. Cuando se utilizan todos los ingresos procedentes de los derechos de emisión para reducir los impuestos sobre la renta salarial, los salarios reales netos aumentan, lo cual indica que esta política de atenuación podría beneficiar a los hogares que trabajan (véase el escenario “impuestos sobre el trabajo”). Si los mercados de trabajo son totalmente flexibles, esta opción alternativa de reciclado solo tiene consecuencias distributivas; los hogares que trabajan solo soportan una parte de la carga del ajuste¹⁴. Como los hogares perciben las rentas del capital, se observan las mismas pautas redistributivas cuando se utilizan los ingresos generados por los sistemas de intercambio de derechos de emisión para reducir los impuestos tanto sobre las rentas del trabajo como sobre las rentas del capital. Sin embargo, el reciclado de los ingresos generados por los sistemas de intercambio de derechos de emisión en forma de una reducción de los impuestos sobre la renta es mucho menos favorable para los trabajadores, ya que los impuestos sobre la renta se reparten de una manera más igualitaria entre los hogares que trabajan y los que no trabajan que los impuestos sobre el trabajo y sobre el capital.

¿Cómo afectan las políticas de atenuación a la composición sectorial del empleo y a las cualificaciones necesarias?

La transición a un crecimiento verde también exigirá la reasignación de la mano de obra de unos sectores a otros, lo que podría suponer para los trabajadores costes de ajuste e inseguridad. El gráfico 4.2 muestra cómo afectan las medidas de atenuación al empleo en cada uno de los sectores económicos examinados en el modelo ENV-Linkages. Estos resultados se basan en el escenario de atenuación de referencia, en el que los ingresos generados por el sistema de intercambio de derechos de emisión se redistribuyen entre los hogares en forma de transferencias de cuantía fija. La simulación indica que en 2030 el empleo del sector de energía solar y eólica podría ser en la zona de la OCDE en su conjunto un 40 por ciento mayor que si no se adoptara una política de atenuación del cambio climático. En cambio, los sectores de combustibles fósiles y de extracción de carbón podrían perder más de un 35 por ciento de su empleo en la zona de la OCDE.

Gráfico 4.2. Simulación de los cambios de la composición sectorial del empleo, OCDE^a

Reasignación de la mano de obra en 2030 provocada por la política de atenuación



Nota: Los efectos simulados de la política de atenuación de los gases invernadero se presentan en forma de desviaciones con respecto al escenario básico de *statu quo* que supone que no se adopta ninguna nueva medida de atenuación y no tiene en cuenta cómo afectarían los daños medioambientales resultantes a la actividad económica y al bienestar.

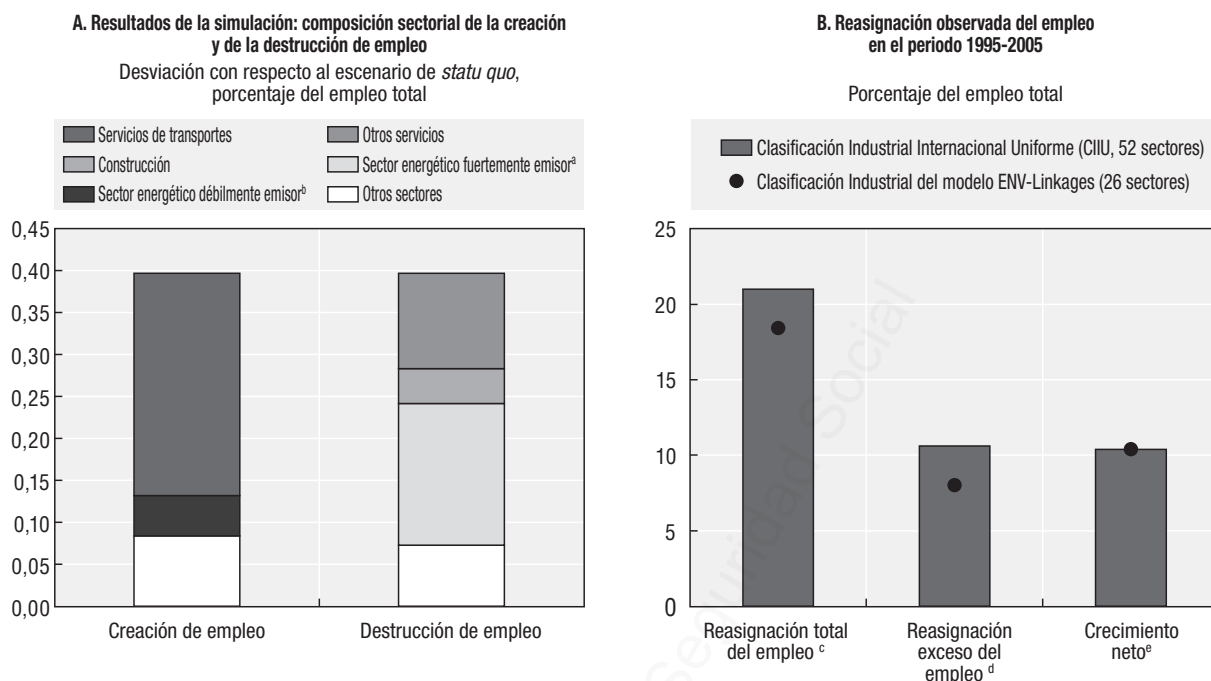
a) Para los países incluidos en el caso de OCDE, véase la nota b) del gráfico 4.1.

Fuente: Modelo ENV-Linkages de la OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651826>

Aunque estas expansiones y contracciones del empleo son muy grandes en los diferentes sectores, no se traducen en una gran reasignación *global* del empleo, ya que los sectores muy afectados no representan más que una pequeña proporción del empleo total. De hecho, si se suman todas las creaciones sectoriales de empleo, parece que los nuevos puestos de trabajo creados por los sectores en expansión solo representan un 0,4 por ciento del empleo total en la zona de la OCDE (panel A del gráfico 4.3)¹⁵. Como se supone que los mercados de trabajo son totalmente flexibles y que la política de atenuación no afecta al empleo total, la destrucción total de empleo provocada por la política de atenuación es igual a la creación total de empleo. Por lo tanto, en 2030 el cambio de la composición sectorial del empleo provocado por la política de atenuación, medido por medio de la suma de la creación de empleo y la destrucción de empleo, afectaría a menos de un 1 por ciento del empleo total en la zona de la OCDE. El panel B del gráfico 4.3 muestra que este porcentaje es bajo en comparación con la magnitud de los desplazamientos intersectoriales de empleo que han caracterizado recientemente a los mercados de trabajo de la zona de la OCDE. En promedio en la zona de la OCDE, la reasignación total del empleo de unos sectores a otros (es decir, la suma de las creaciones y las destrucciones sectoriales de empleo) representó un 20 por ciento del empleo total en el periodo 1995-2005¹⁶.

Gráfico 4.3. Efecto sectorial de las medidas de atenuación en el empleo en comparación con las referencias históricas, OCDE



Nota: Los efectos simulados de la política de atenuación de los gases invernadero se presentan en forma de desviaciones con respecto al escenario básico de *statu quo* que supone que no se adopta ninguna nueva medida de atenuación y no tiene en cuenta cómo afectarían los daños medioambientales resultantes a la actividad económica y al bienestar.

a) Carbón, crudo, gas, productos del petróleo y del carbón, electricidad generada por combustibles fósiles.

b) Electricidad hidroeléctrica y geotérmica, energía nuclear, electricidad generada por energía solar y eólica, electricidad producida a partir de combustibles fósiles y de desechos.

c) Suma de la creación y de la destrucción de empleo.

d) Diferencia entre la reasignación total del empleo y el crecimiento absoluto neto.

e) Valor absoluto del crecimiento neto del empleo (diferencia entre la creación y la destrucción de empleo)

Fuente: Modelo ENV-Linkages de la OCDE (panel A) y base de datos EUKLEMS (panel B).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651845>

Según este análisis, es improbable que la política de atenuación de los gases invernadero se traduzca en una necesidad de ajuste estructural cuantitativamente grande en comparación con la experiencia histórica, pero hay que hacer dos matizaciones a esta conclusión. En primer lugar, la medición de la reasignación del empleo de unos sectores a otros es sensible a la clasificación sectorial que se utilice en el análisis y el reagrupamiento de los servicios en una sola categoría sectorial en la clasificación utilizada en el modelo ENV-Linkages no tiene en cuenta los movimientos de empleo que se producen en el seno del sector general de servicios. Sin embargo, el gráfico 4.3 (panel B) muestra que las estimaciones históricas obtenidas solo varían algo cuando el cálculo se realiza basándose en la clasificación sectorial de 26 sectores económicos utilizada en el modelo ENV-Linkages en lugar de realizarse basándose en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme que utiliza 52 sectores (a tres dígitos). En segundo lugar, las investigaciones anteriores han mostrado que los flujos brutos de empleo *entre* empresas de un mismo sector o subsector son de un orden de magnitud superior a los flujos brutos *entre* sectores (OCDE, 2009b y 2010b). Desgraciadamente, el modelo ENV-Linkage de la OCDE no tiene en cuenta la reasignación del empleo en el seno de los sectores y cómo afectaría la política de atenuación a esta forma de movilidad en el seno del mercado de trabajo¹⁷.

Aunque se prevé que la magnitud de la reasignación del empleo de unos sectores a otros provocada por la política de atenuación será bastante pequeña, la composición sectorial de la creación y de la destrucción de empleo revela unas pautas interesantes (panel A del gráfico 4.3). En efecto,

los efectos de equilibrio general parecen al menos tan importantes como los efectos de equilibrio parcial, en el sentido de que se prevé que una gran parte de la reasignación del empleo se producirá fuera de los sectores muy afectados que tienen grandes ganancias y pérdidas porcentuales de empleo en el gráfico 4.2. Dos tercios de la creación de empleo se producen en los servicios de transporte, a pesar de que este sector figura entre los más contaminantes. Esta situación refleja varios efectos de equilibrio general. En primer lugar, la demanda de servicios de transporte es complementaria de otras muchas actividades económicas y, por lo tanto, no disminuye mucho cuando suben los precios del transporte como consecuencia de la subida de los precios de la energía. En segundo lugar, los servicios de transporte se vuelven mucho más intensivos en trabajo cuando suben el precio de la energía en relación con los salarios. A modo de comparación, la creación de empleo en el llamado “sector de energías limpias” representa una proporción mucho menor de la creación total de empleo (12 por ciento). El sector energético fuertemente emisor representa la mayor proporción de la destrucción sectorial de empleo (43 por ciento), pero los servicios distintos del transporte también representan una proporción significativa (29 por ciento), a pesar de que la disminución porcentual del empleo de este sector es muy pequeña. Es posible que la razón se halle en el hecho de que el sector servicios es con mucho el que más mano de obra emplea: representa alrededor de dos tercios del empleo total.

La OCDE (2012a) analiza el modo en que estos cambios de la composición sectorial del empleo provocados por la política de atenuación afectarían a la demanda total de cualificaciones. Dado que el efecto que produce la política de atenuación en la composición sectorial es pequeño, no es sorprendente que el efecto estimado en la demanda de cualificaciones en el conjunto de la economía sea mínimo¹⁸.

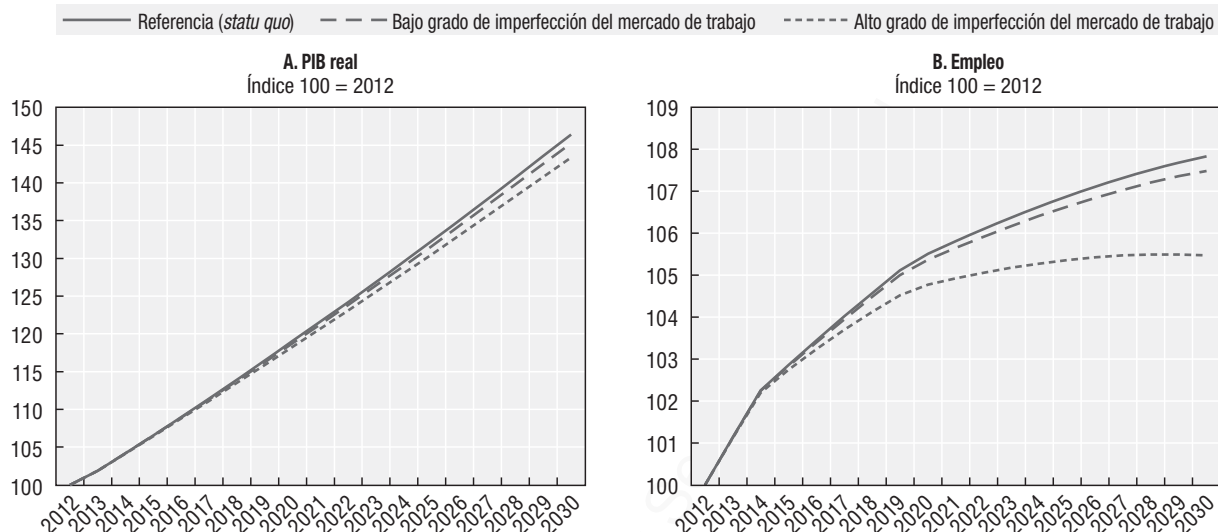
En suma, estas simulaciones confirman los estudios anteriores al sugerir que unas medidas ambiciosas de atenuación solo tendrían unos costes económicos relativamente pequeños, ya se midan en pérdidas de PIB, de bienestar o de salarios. Sin embargo, también muestran que los asalariados podrían soportar una parte desproporcionada de estos costes, a menos que se adopten medidas compensatorias, como el reciclado de los ingresos generados por los impuestos sobre las emisiones de carbono con el fin de reducir los impuestos sobre la renta del trabajo. Estas simulaciones también sugieren que los ajustes estructurales del mercado de trabajo impuestos por la política de atenuación no serán demasiado difíciles de gestionar ya que, según las estimaciones, los efectos que producirá esta política en la composición sectorial del empleo y en la demanda total de cualificaciones serán pequeños. ¿Se confirman estos resultados cuando se aumenta el realismo del modelo teniendo en cuenta las rigideces del mercado de trabajo? Para dar una primera respuesta a esta pregunta, se han introducido en el modelo ENV-Linkages las imperfecciones del mercado de trabajo por medio de una ecuación de salarios que implica que los salarios reales no se ajustan inmediatamente a la nueva situación económica cuando se adoptan medidas de atenuación.

¿En qué medida modifican las rigideces del mercado de trabajo el efecto económico de las medidas de atenuación?

La introducción de las imperfecciones del mercado de trabajo en la versión ampliada del modelo ENV-Linkages se ha realizado utilizando el enfoque adoptado por Montgomery *et al.* (2009) para evaluar el efecto producido en la economía y en el empleo por la American Clean Energy and Security Act de 2009. Existen abundantes datos empíricos que inducen a pensar que en la mayoría de los países de la OCDE los salarios no se ajustan inmediatamente a los cambios económicos, ya sean estos últimos cíclicos o estructurales. Para reflejarlo, se realizaron simulaciones en las que el salario real neto de cada periodo se fijó en un valor intermedio entre el salario real neto que se observaría en ausencia de medidas de atenuación (es decir, el salario correspondiente al escenario de *statu quo*) y el salario real que se alcanzaría si los salarios se ajustaran inmediatamente, por lo que las medidas de atenuación no afectarían al nivel de empleo (es decir, el salario que equilibra el mercado). Se obtiene una representación esquemática de una economía en la que los trabajadores se oponen temporalmente a la reducción de los salarios reales relacionada con las medidas de atenuación. Esta rigidez parcial de la fijación de los salarios implica que una parte del ajuste del mercado de trabajo a la política de atenuación adopta la forma de pérdidas temporales de empleo. Aunque esta sencilla representación tiene en cuenta las rigideces de los salarios de una manera cuantitativa y permite que el modelo siga siendo manejable, los resultados numéricos se deben interpretar con

cautela, ya que las imperfecciones del mercado de trabajo que pueden impedir el ajuste a la política de atenuación son mucho más complejos que la sencilla representación que se utiliza en estos ejercicios de simulación¹⁹.

Gráfico 4.4. Efectos en el PIB y en el empleo en presencia de diferentes grados de rigidez del mercado de trabajo cuando los ingresos generados por el sistema de intercambio de derechos de emisión se reciclan en forma de transferencias de cuantía fija, OCDE^a



Nota: Los efectos simulados de la política de atenuación de los gases invernadero se presentan en forma de desviaciones con respecto al escenario básico de *statu quo* que supone que no se adopta ninguna nueva medida de atenuación y no tiene en cuenta cómo afectarían los daños medioambientales resultantes a la actividad económica y al bienestar.

a) Para los países incluidos en el caso de OCDE, véase la nota b) del gráfico 4.1.

Fuente: Modelo ENV-Linkages de la OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651864>

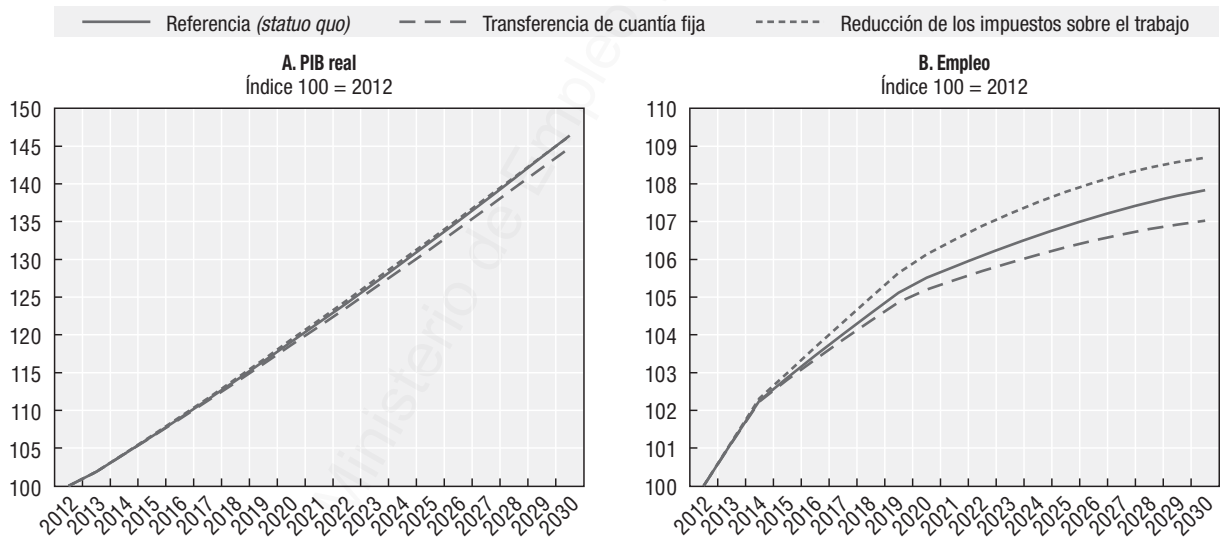
El gráfico 4.4 muestra cómo modifica la introducción de las imperfecciones del mercado de trabajo en el modelo ENV-Linkage de la OCDE los costes previstos de la política de atenuación cuando se permite que se redistribuyan los ingresos generados por el sistema de intercambio de derechos de emisión en forma de transferencias uniformes de cuantía fija. Como es difícil parametrizar el modelo de manera que represente el grado de rigidez salarial de los diferentes países, se muestran las proyecciones altas y bajas: un bajo grado de imperfección del mercado de trabajo se refiere a una situación en la que el 80 por ciento de la disminución del salario que equilibra el mercado es absorbido inmediatamente por los trabajadores, mientras que esta proporción se fija en un 20 por ciento solamente cuando se supone que el grado de imperfección del mercado de trabajo es alto. Como es de suponer, el coste económico de la política de atenuación aumenta conforme mayor es el grado de rigidez de los salarios. No obstante, el crecimiento económico solo experimenta una leve disminución cuando se supone que el grado de rigidez de los salarios es alto. Mientras que el PIB real de la zona de la OCDE en su conjunto aumenta alrededor de un 46 por ciento en el periodo 2012-30 en el escenario de *statu quo*, el crecimiento acumulado solo es de un 43 por ciento cuando se adoptan medidas de atenuación en el contexto de un elevado grado de rigidez (panel A del gráfico 4.4). La senda de crecimiento es intermedia cuando el grado de rigidez de los salarios es más bajo.

La introducción de la rigidez de los salarios produce un efecto mayor en el empleo (panel B del gráfico 4.4). Mientras que la política de atenuación no produce ningún efecto en el empleo cuando el mercado de trabajo es totalmente flexible, los costes adicionales de producción relacionados con la reducción de las emisiones de gases invernadero reduce los niveles de empleo cuando los salarios no se ajustan totalmente al descenso de la demanda de trabajo. En la zona de la OCDE en su conjunto, el empleo es en 2030 un 0,3 por ciento menor que en el escenario de *statu quo* cuando el grado

de rigidez de los salarios es bajo y un 2,4 por ciento menor cuando el grado de rigidez de los salarios es alto. De hecho, la política de atenuación en presencia de un elevado grado de rigidez reduce significativamente el ritmo de crecimiento del empleo en el periodo 2012-30, a saber, del 7,8 al 5,5 por ciento. Sin embargo, es probable que este escenario sea demasiado pesimista, ya que supone que la rigidez de los salarios es mayor que la que es probable que persista en un periodo de 18 años²⁰.

En presencia de imperfecciones en el mercado de trabajo, el efecto que producen las medidas de atenuación en el empleo depende de una manera crucial de cómo se distribuyan los ingresos generados por el sistema de intercambio de derechos de emisión. Se muestra en el gráfico 4.5, que compara dos opciones de reciclado en un contexto en el que el grado de imperfección del mercado de trabajo se fija en un nivel intermedio (el 40 por ciento de la disminución del salario que equilibra el mercado es absorbido inmediatamente por los trabajadores). Al igual que en el gráfico 4.4, la política de atenuación reduce el empleo con respecto a la senda del escenario de *statu quo* cuando los ingresos se distribuyen en forma de transferencias de cuantía fija entre los hogares. En cambio, cuando los ingresos se utilizan para reducir los impuestos sobre la renta del trabajo, el crecimiento del empleo se acelera algo en relación con el que se observa en el escenario de *statu quo*. Con este conjunto de medidas, el empleo de la zona de la OCDE aumenta un 8,7 por ciento en el periodo 2012-30, mientras que aumenta un 7,8 en ausencia de medidas de atenuación. La combinación de la política de atenuación con este sistema de reciclado impulsa la creación de empleo en Europa, donde la brecha fiscal sobre la renta del trabajo es relativamente alta y, por lo tanto, penaliza más al empleo: en Europa, el empleo crece un 5,9 por ciento en el escenario de *statu quo*, pero un 7,3 por ciento cuando se introduce el sistema de intercambio de derechos de emisión y se utilizan los ingresos resultantes para reducir la brecha fiscal sobre el trabajo (Chateau *et al.*, 2011).

Gráfico 4.5. Efecto de diferentes modos de reciclado de los ingresos generados por el sistema de intercambio de derechos de emisión en el PIB y en el empleo en presencia de un grado intermedio de rigidez del mercado de trabajo, OCDE^a



Nota: Los efectos simulados de la política de atenuación de los gases invernadero se presentan en forma de desviaciones con respecto al escenario básico de *statu quo* que supone que no se adopta ninguna nueva medida de atenuación y no tiene en cuenta cómo afectarían los daños medioambientales resultantes a la actividad económica y al bienestar.

a) Para los países incluidos en el caso de OCDE, véase la nota b) del gráfico 4.1.

Fuente: Modelo ENV-Linkages de la OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651883>

Estos ejercicios de simulación ilustran el principio del *doble dividendo*, según el cual algunas combinaciones de medidas pueden mejorar tanto los resultados medioambientales como los resultados del mercado de trabajo y muestran hasta qué punto es importante tener en cuenta la calidad de

las instituciones del mercado de trabajo cuando se toman decisiones sobre el modo de reciclar los ingresos generados por el sistema de intercambio de derechos de emisión. Aunque estas conclusiones concuerdan con las de algunos estudios anteriores en los que se analiza el efecto que producen las medidas de atenuación en el empleo por medio de modelos de equilibrio general computable o de modelos híbridos (véase antes el análisis de estudios anteriores), hay que hacer varias matizaciones. En particular, es posible que las combinaciones de medidas que no se pudieron examinar con la versión actual del modelo ENV-Linkages permitieran obtener mejores resultados que los que se obtienen con los escenarios que se simulan aquí. Por ejemplo, se podría combinar la política de atenuación con reformas del mercado de trabajo que redujeran las rigideces que pueden impedir el ajuste estructural, lo cual permitiría dedicar los ingresos generados por los sistemas de intercambios de derechos de emisión de carbono a otros fines, como la reducción de los déficit públicos o la concesión de subvenciones a la eco-innovación²¹.

2. Efectos directos en el empleo y en las necesidades de cualificaciones en los principales sectores que se beneficiarán del crecimiento verde y en los que resultarán perjudicados: enseñanzas de un análisis de equilibrio general

El análisis de equilibrio general presentado en el apartado anterior muestra que la transición a un crecimiento verde será un factor importante en los cambios estructurales del mercado de trabajo. También aporta algunas ideas sobre cuestiones de política relacionadas con el conjunto de la economía. Sin embargo, estos modelos de equilibrio general también tienen, al menos en su forma actual, importantes limitaciones como guía para tomar decisiones relacionadas con el mercado de trabajo y con el desarrollo de cualificaciones. Una de sus mayores limitaciones es que suministran poca información sobre el efecto que producirá la transición a un crecimiento que genere poco carbono en las demandas de cualificaciones, ya que es difícil incorporar muchos detalles sobre las necesidades de cualificaciones a estos complejos modelos y, en todo caso, es muy poco lo que se sabe sobre el efecto que producirá la adopción de tecnologías más verdes en las necesidades de cualificaciones en el conjunto de la economía. Estos modelos también dan pocas indicaciones sobre la facilidad con que se puede desplazar mano de obra de los sectores en declive a los sectores en expansión, aunque ese desplazamiento puede crear un estrangulamiento que podría frenar el necesario cambio estructural.

Los análisis de equilibrio parcial y los estudios de casos que centran la atención en los principales sectores o grupos de trabajadores pueden ayudar a superar estas limitaciones. Constituyen, pues, un complemento esencial de los modelos de equilibrio general cuando se analiza el modo en que la política del mercado de trabajo y de desarrollo de cualificaciones puede contribuir en mayor medida a hacer una transición eficiente y justa a un crecimiento verde. En el presente apartado, se centra la atención en los segmentos del mercado de trabajo a los que más afectará la transición a un crecimiento verde, incluidos tanto los sectores verdes que es probable que experimenten un rápido crecimiento como los sectores altamente contaminantes que es probable que se contraigan o que cambien radicalmente sus procesos de producción.

El empleo verde: nuevas oportunidades de empleo y nuevas necesidades de cualificaciones

¿Cuánto empleo verde se creará?

A pesar de la incertidumbre sobre la forma que adoptará el crecimiento verde, se puede predecir con seguridad que la transición a una economía que genere poco carbono y sea eficiente en el uso de los recursos entrañará un aumento significativo del empleo en algunas actividades económicas “verdes” que o bien sustituirán las actividades contaminantes por alternativas más limpias (por ejemplo, las energías renovables desplazarán a los combustibles fósiles), o bien suministrarán servicios medioambientales (por ejemplo, gestión de los residuos y reforestación).

Se ha convertido en algo frecuente llamar “empleo verde” a todo o a parte del empleo de estos sectores. Se han propuesto algunos enfoques para definir el empleo verde, pero aún no se ha llegado a un consenso (véase el recuadro 4.2). De hecho, las definiciones que más se citan dan lugar a estimaciones muy distintas de la proporción de empleo verde con respecto al empleo total. Por ejemplo, un importante estudio sobre los países de la Unión Europea presenta tres definiciones que dan lugar

Recuadro 4.2. Definir y contabilizar el empleo verde: un trabajo en marcha

Se han propuesto algunas definiciones de empleo verde, pero no se ha llegado a un consenso y la OCDE no ha adoptado ninguna definición específica. Las definiciones más estadísticas adoptan un *enfoque sectorial*, identificando el empleo verde con el empleo de los sectores que se considera que producen bienes y servicios verdes. Sin embargo, la elección de los sectores que se deben considerar verdes dista de ser unánime, por lo que las estimaciones del número de empleos verdes son dispares. Se han propuesto dos definiciones a escala internacional:

- Basándose en la definición de eco-industrias adoptada por la OCDE y Eurostat en 1999 (a saber, industrias que producen bienes y servicios medioambientales, como las industrias de gestión de la contaminación y de los recursos), Eurostat ha desarrollado una definición relativamente estricta que implica que el empleo verde representa un 2 por ciento del empleo total en la zona de la Unión Europea (CE, 2009). El Departamento de Comercio de Estados Unidos (US Department of Commerce, 2010) ha adoptado un enfoque parecido y ha llegado a la conclusión de que en 2008 el empleo verde representaba entre el 1,5 y el 2 por ciento del empleo total en Estados Unidos.
- El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y la OIT han desarrollado una definición más amplia del empleo verde basada en un enfoque sectorial (PNUMA *et al.*, 2008). Esta definición también abarca el empleo de los sectores que dependen mucho de los recursos medioambientales (por ejemplo, la agricultura y la silvicultura) y de la calidad del medio ambiente (por ejemplo, el turismo ecológico). Uno de los inconvenientes de esta definición más amplia de los sectores verdes se halla en que muchas empresas de estos sectores dependientes del medio ambiente pueden no operar de una manera respetuosa con el medio ambiente. Sin embargo, la definición más amplia tiene la ventaja de que llama la atención sobre sectores a los que es probable que el cambio climático u otros tipos de degradación del medio ambiente afecten negativamente, por lo que es probable que sean especialmente relevantes para las políticas de adaptación. Cuando esta definición más amplia se aplica a la zona de la Unión Europea, clasifica un empleo de cada cinco en la categoría de empleo “verde”.

Un creciente número de gobiernos nacionales está desarrollando su propia definición de empleo verde para recoger datos estadísticos y tomar medidas (véase OCDE, 2012b, para más detalles). De los 27 países que han respondido a un cuestionario sobre el empleo verde enviado por la OCDE, diez han adoptado una definición de empleo verde, cinco están desarrollándola y 12 aún no han tomado la decisión de definir y contabilizar el empleo verde (véase OCDE, 2012b, para más información). Nueve países han realizado estimaciones del número de empleos verdes utilizando una definición adoptada recientemente o una definición experimental. Estas iniciativas nacionales a menudo se han basado, al menos en parte, en las normas internacionales antes mencionadas, pero también han introducido nuevos aspectos, como lo demuestran los trabajos que está realizando Estados Unidos para desarrollar estadísticas sobre el empleo verde:

- El US Bureau of Labor Statistics (BLS, 2010) está utilizando dos métodos distintos para medir el empleo verde: i) un *método basado en la producción*, que identifica los establecimientos que producen bienes y servicios verdes, estima la proporción que representan los bienes y los servicios verdes en sus ventas totales y contabiliza esa misma proporción del total de puestos de trabajo de estos establecimientos como empleo verde; y ii) un *método basado en el proceso de producción*, que identifica los establecimientos que utilizan procesos y métodos de producción respetuosos con el medio ambiente, independientemente de la naturaleza del bien o del servicio que producen, y contabiliza el empleo relacionado con estos procesos como empleo verde. El primer método es una variante del enfoque ya conocido que se basa en la naturaleza del bien o del servicio producido y comienza identificando los sectores que producen bienes y servicios verdes. En lugar de considerar verde toda la producción y el empleo de estos sectores, el método del BLS estima la proporción de producción verde de cada establecimiento y contabiliza la misma proporción de su empleo como verde. Las primeras estimaciones basadas en este enfoque indican que en 2010 el 2,4 por ciento del empleo total era verde (BLS, 2012). El segundo método se aleja aún más del enfoque tradicional, ya que tiene en cuenta el hecho de que algunos trabajadores de las empresas que no producen bienes y servicios verdes pueden tener, no obstante, un empleo verde (por ejemplo, los trabajadores que controlan la contaminación en una acería). El BLS publicará en 2012 sus primeras estimaciones utilizando el método basado en el proceso de producción.

a unas proporciones de empleo verde en el conjunto de la Unión Europea que van desde el 2 hasta el 21 por ciento (GHK Consulting *et al.*, 2007). Esta enorme variación se debe a las diferencias de opinión sobre el criterio que se debe utilizar para considerar que un empleo es verde cuando el carácter ecológico es difícil de valorar con precisión y varía de una manera más o menos continua de un empleo a otro. Otra complicación es que el umbral a partir del cual este carácter ecológico se puede considerar suficiente para que un empleo se pueda calificar de “verde” cambiará a medida que el progreso tecnológico haga que sea cada vez más económico reducir los daños medioambientales. Siguiendo la misma lógica, este umbral también podría variar de los países más desarrollados a los menos desarrollados, si estos últimos carecen de acceso a las tecnologías verdes más sofisticadas o a la capacidad para aplicarlas eficazmente²².

Aunque es difícil llegar a un consenso sobre una definición ampliamente aceptada de empleo verde, los esfuerzos realizados para identificar los tipos de empleo que son especialmente críticos para lograr un crecimiento verde son valiosos para formular políticas relacionadas con el mercado de trabajo y con la formación. Para que la transición a un crecimiento verde tenga éxito, la demanda de algunos tipos de trabajadores dotados de cualificaciones verdes tendrá que crecer rápidamente, y los poderes públicos deberían intentar prever la escasez de mano de obra y de cualificaciones que puede impedir la transición. Este enfoque pragmático solo requiere que se identifiquen los tipos fundamentales de empleo verde y que se evalúe con un cierto grado de precisión las futuras necesidades de contratación y de cualificaciones. Existe un creciente número de aplicaciones de este enfoque pragmático que han tenido éxito y que también han demostrado ser útiles para evaluar las necesidades relacionadas con el desarrollo de cualificaciones en la nueva economía verde (véase OIT, 2011a, para un excelente análisis de numerosos estudios que adoptan este enfoque).

Existe un creciente número de estudios que presentan las posibilidades de creación de empleo relacionadas con la expansión de la generación y de la distribución de energías renovables. Tras realizar un extenso análisis de los estudios de los que se dispone, el informe publicado recientemente por el PNUMA, la OIT, la OIE y la CSI estima que en 2006 había en todo el mundo alrededor de 2,3 millones de personas que trabajaban en el sector de energías renovables (PNUMA *et al.*, 2008). Aunque la mayor parte de este empleo se encuentra en los países desarrollados, el desarrollo de empleo relacionado con las energías renovables y con el medio ambiente va mucho más allá de las economías avanzadas. El PNUMA (2011b) actualizó su estimación del número de trabajadores que trabajan en el sector de energías duraderas y la situó en más de 3 millones de trabajadores en 2009. Aunque esta cifra está creciendo rápidamente, aún representa una diminuta proporción del empleo total. China tiene en valor absoluto el mayor número de trabajadores que trabajan en el sector de energías renovables (1,1 millones), pero esa cifra no representa más que alrededor de un 0,1 por ciento del empleo total. La proporción de empleo del sector de energías renovables es algo mayor en algunos países de la Unión Europea (por ejemplo, 0,7 por ciento en Alemania y 0,8 por ciento en Dinamarca).

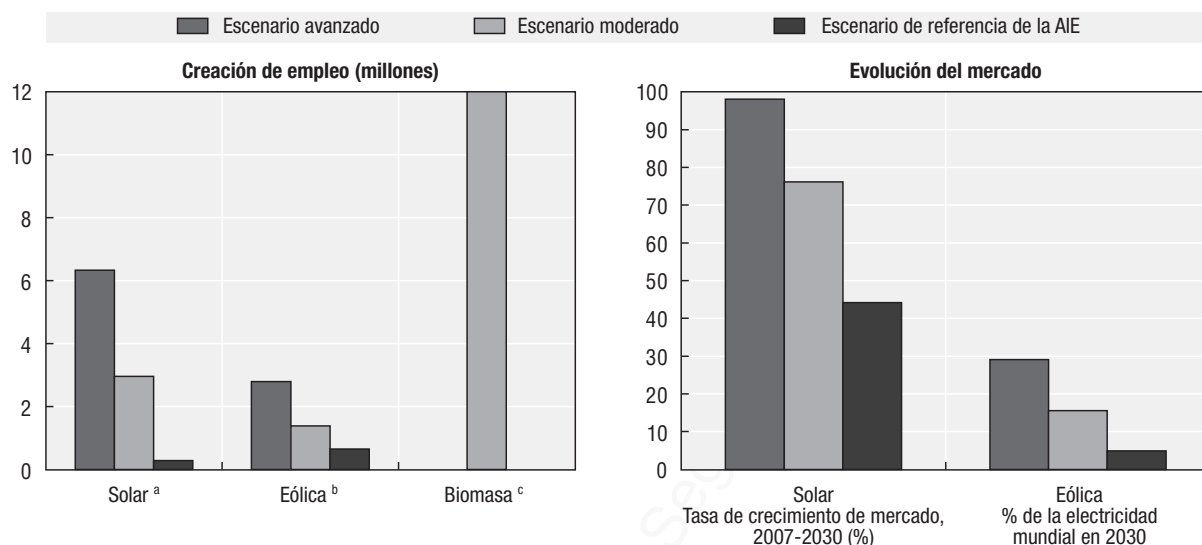
Se prevé que el crecimiento del empleo en el sector de energías renovables será rápido en las próximas décadas. El PNUMA sugiere que, dado el creciente interés por las energías alternativas, de aquí a 2030 se podrían crear en todo el mundo hasta 20 millones de puestos de trabajo: 2,1 millones en la producción de energía eólica, 6,3 millones en la energía solar fotovoltaica y 12 millones en los sectores agrícolas e industriales relacionados con los biocombustibles. Asimismo, Fraunhofer ISI *et al.* (2009) estiman que el cumplimiento del objetivo de la Unión Europea de lograr que la proporción de energías renovables en el consumo total de energía alcance el 20 por ciento podría crear más de 2 millones de puestos de trabajo en el seno de la Unión Europea, mientras que Wei *et al.* (2010) estiman que la aplicación de una norma de cartera que impone un 30 por ciento de energía renovable, junto con la adopción de ambiciosas medidas de eficiencia en el consumo de energía, permitiría crear en el sector de la energía de Estados Unidos 4 millones de puestos de trabajo de aquí a 2030.

Como muestra el gráfico 4.6, estas diversas estimaciones del empleo son muy sensibles al supuesto que se postule sobre la expansión de los mercados de energías renovables²³. También se deben actualizar constantemente a medida que cambien la situación económica y la orientación de las políticas. Por ejemplo, la Comisión Europea (CE, 2010) estima que el efecto que produciría en el empleo la aplicación del “elevado compromiso” suscrito en la conferencia sobre el cambio climático celebrada en Copenhague en 2009 y llega a la conclusión de que un aumento de la proporción de energías renovables de un 20 a un 30 por ciento en 2020 crearía 65.000 puestos más en el sector de energías renovables. Todas estas estimaciones también se basan en algunos supuestos sobre el con-

tenido de empleo del conjunto del proceso de producción, de transformación y de comercialización de las fuentes de energías renovables. Sin embargo, lo más importante es que estas estimaciones solo representan el potencial de creación *bruta* de empleo en el sector de energías renovables.

Gráfico 4.6. Proyección del empleo mundial en el sector de energías renovables en 2030

Estimaciones procedentes del informe PNUMA/OIT/OIE/CSI



a) Supuestos subyacentes (EPIA y Greenpace Internacional, 2007, pág. 48): creación de diez puestos de trabajo por megavatio (MW) durante la producción, alrededor de 33 puestos de trabajo por MW durante el proceso de instalación; la venta al por mayor de los sistemas y los suministros indirectos (por ejemplo, en el proceso de producción) crean cada uno entre 3 y 4 puestos de trabajo por MW; y la investigación crea 1 o 2 puestos más por MW. Se puede suponer que en las próximas décadas estas cifras disminuirán a medida que aumente el uso de máquinas automatizadas (sobre todo en el caso de los puestos de trabajo relacionados con el proceso de producción).

b) Supuestos subyacentes (GWEC y Greenpace Internacional, 2006, pág. 46): se crean 16 puestos de trabajo por cada MW de nueva capacidad por medio la fabricación y el suministro de componentes; se crean otros 5 puestos de trabajo como consecuencia de la creación y la instalación de parque eólicos y del empleo indirecto; se crean 0,33 puestos de trabajo como consecuencia del funcionamiento normal y de los trabajos de mantenimiento en los parques eólicos. A medida que se optimicen los procesos de producción, el número de puestos de trabajo manufactureros se habrá reducido en 2030 a 11 por cada MW de capacidad acumulada.

c) Estimaciones basadas en diversos estudios para diferentes países y diferentes regiones.

Fuente: PNUMA, OIT, OIE y CSI (2008), *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-carbon World*, Ginebra.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651902>

Algunos estudios detallados sobre la reestructuración del sector de la energía que trata de aumentar el peso de las energías más limpias (véase, por ejemplo, Kammen *et al.*, 2004; Pearce y Stielwel, 2008; y AIE, 2009) ofrecen una imagen más completa. Estos estudios generalmente llegan a la conclusión de que las actividades relacionadas con la energía registrarán un aumento *neto* del empleo, incluso después de tener en cuenta el empleo que se pierde en el sector de energías más contaminantes, ya que el sector de energías renovables es más intensivo en trabajo y, por lo tanto, requiere más puestos de trabajo por megavatio de energía producida que el sector de energía producida con combustibles fósiles. Basándose en un profundo análisis de 13 informes y estudios independientes sobre los efectos directos que producirá en el empleo y en la economía el sector de energía limpia en Europa y en Estados Unidos, Kammen *et al.* (2004) sostienen que el aumento de la proporción de energías renovables en Estados Unidos a un 20 por ciento de los niveles de consumo de aquí a 2020 podría crear más de 200.000 puestos de trabajo (mientras que en un escenario sin energías renovables se crearían menos de 90.000 puestos de trabajo). Asimismo, según un estudio financiado por la Comisión Europea, si se cumpliera el objetivo actual de elevar la proporción de energías renovables a un 20 por ciento de aquí a 2020, se podría lograr un aumento neto del empleo de casi 1,4 millones de puestos de trabajo (MITRE, 2004). Se debe señalar, sin embargo, que no se trata más que de estudios de equilibrio parcial que no tienen en cuenta todo el efecto macroeconómico que producen las

políticas de medio ambiente en el empleo. Aunque es necesario un enfoque de equilibrio general para evaluar el efecto total que producen las iniciativas verdes en el empleo, como el aumento del peso de las energías renovables en el sector energético, estos estudios sectoriales dan una idea mucho más precisa de los tipos de empleo que se están creando en los sectores que crecerán más deprisa y en los que es menos probable que se satisfagan las necesidades de cualificaciones con el sistema de formación profesional existente²⁴.

¿Qué cualificaciones necesitarán los trabajadores de los sectores verdes?

La transición a un crecimiento que genere poco carbono y sea eficiente en el uso de los recursos afectará claramente a las demandas de cualificaciones debido tanto a que el empleo crecerá rápidamente en los nuevos sectores verdes, como las energías renovables, como a que las tecnologías y los métodos de producción respetuosos con el medio ambiente se difundirán a un ritmo más rápido en el conjunto de la economía. Sería difícil predecir *a priori* cómo resultará afectada la demanda de cualificaciones. Por lo tanto, las informaciones empíricas detalladas sobre la evolución de la demanda de cualificaciones publicadas recientemente son especialmente bienvenidas. En este apartado, se pasa revista brevemente a las principales enseñanzas sobre las nuevas demandas de cualificaciones verdes y se trata de averiguar en qué medida están en consonancia con los sistemas actuales de educación y de formación profesional. Se basa sobre todo en dos importantes fuentes de información detallada:

- *Los estudios internacionales realizados por la OIT.* La OIT, en colaboración con la Unión Europea y con otros socios, ha realizado recientemente una serie de estudios internacionales sobre las consecuencias de la transición a un crecimiento verde para las necesidades de cualificaciones (OIT, 2011a, b, c, d; y Cedefop, 2010). Este trabajo se basa en veintidós estudios de casos nacionales, así como en estudios internacionales detallados sobre los sectores de las energías renovables y de la construcción.
- *Los sistemas de información sobre el mercado de trabajo.* Otra valiosa fuente de información sobre las nuevas cualificaciones que exige el empleo verde son los sistemas públicos de información sobre el mercado de trabajo, cuyo objetivo es apoyar la ayuda a la búsqueda de empleo suministrada por los servicios públicos de empleo, los servicios de orientación profesional y los agentes del mercado de trabajo en general. Por ejemplo, el Departamento de Trabajo de Estados Unidos está realizando una gran inversión en la recogida y la difusión de información de mejor calidad sobre las nuevas ocupaciones verdes, incluidas las necesidades previstas de reclutamiento, la remuneración, las condiciones de trabajo, las cualificaciones que requieren estos trabajos y las fuentes de formación para adquirir esas cualificaciones²⁵.

La primera enseñanza es que el empleo verde –que comprende las nuevas especializaciones profesionales, como la auditoría energética, las ocupaciones verdes conocidas pero en rápida expansión, como la de las personas que reciclan residuos, y las ocupaciones existentes, como los oficios de la construcción, que no se han relacionado con la protección del medio ambiente hasta ahora, pero que están evolucionando para ser más verdes– es muy diverso en lo que a cualificaciones se refiere. Esta diversidad se refiere a los niveles generales de cualificaciones que exigen estos trabajos, al contenido específico de las cualificaciones que exigen y al grado en que son nuevas esas cualificaciones en comparación con las necesidades conocidas de cualificaciones para las que ya existen itinerarios de formación.

Tal vez el resultado más importante desde el punto de vista de la política en materia de cualificaciones sea que parece que existen relativamente pocas “cualificaciones específicamente verdes”. La mayor parte del empleo verde se parece, por el contrario, a las ocupaciones conocidas, que exigen una combinación de cualificaciones genéricas, que son muy demandadas en toda la economía (por ejemplo, las cualificaciones relacionadas con la resolución de problemas, la gestión y las matemáticas), y cualificaciones específicas. Por otra parte, la mayoría de las cualificaciones específicas que exigen estos trabajos son conocidas, si bien algunas son nuevas y están relacionadas directamente con el carácter verde de la actividad de producción (OIT, 2011b).

Dado que la innovación tecnológica será esencial para reducir el coste del cumplimiento de los objetivos medioambientales (OCDE, 2011a), a veces se dice que los sectores verdes se caracteriza-

rán por una intensa innovación, lo cual implica que las necesidades de cualificaciones genéricas tenderán a ser mayores en general que en las ocupaciones similares de otros sectores de la economía, en los que es menos frecuente que se pida a los trabajadores que desarrollen nuevas tecnologías o que se adapten a ellas. También se ha dicho que muchos de los trabajos de estos sectores requerirán al menos unos conocimientos sólidos de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (OIT, 2011b). Sin embargo, queda mucho por aprender sobre el modo en que la eco-innovación alterará las necesidades de cualificaciones, incluida la intensidad de estas presiones en los diferentes países y en los diferentes sectores (véase el recuadro 4.3).

Las ocupaciones que exigen cualificaciones específicamente verdes normalmente también exigen muchas cualificaciones que coinciden con las que se necesitan en ocupaciones similares que no son verdes. Esta pauta induce a pensar que la formación especial que requiere el empleo verde a menudo puede adoptar la forma de formación complementaria que adapta a los trabajadores que ya tienen cualificaciones para trabajar en una ocupación para utilizar tecnologías más verdes o métodos de trabajo más ecológicos²⁶. Por ejemplo, el diseño y la construcción de edificios eficientes en el uso

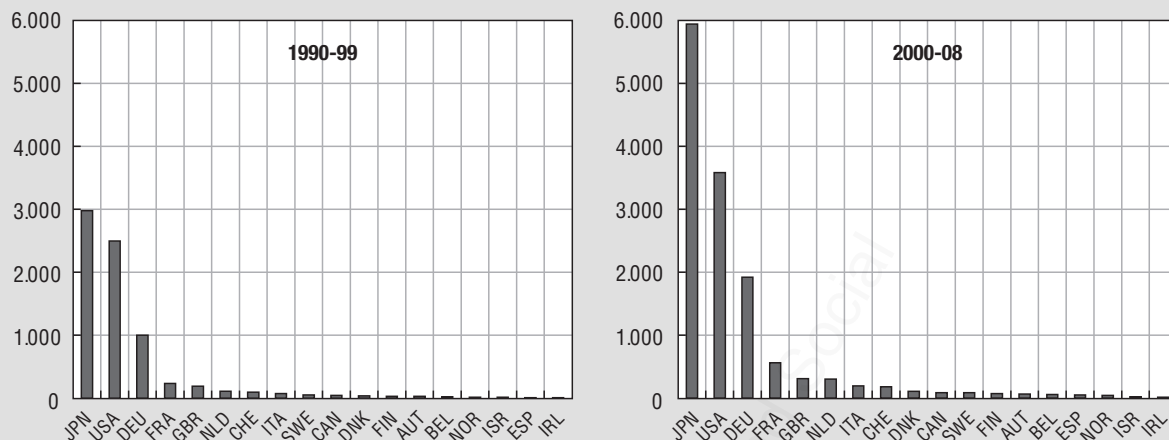
Recuadro 4.3. La eco-innovación: ¿qué países y sectores son los líderes y cómo están influyendo las nuevas tecnologías verdes en las necesidades de cualificaciones?

La OCDE (2012a) presenta nuevos datos sobre las diferencias entre los países y entre los sectores en lo que se refiere a la intensidad de eco-innovación, así como algunos datos preliminares sobre la influencia de la eco-innovación en las necesidades de cualificaciones y en otros aspectos del empleo. Entre las principales conclusiones se encuentran las siguientes:

- Los datos relativos a las solicitudes de patentes relacionadas con el medio ambiente de 21 países de la OCDE muestran una clara tendencia ascendente entre las décadas de 1990 y 2000, lo cual confirma que la eco-innovación se ha intensificado (véase el panel A del gráfico adjunto). Tres países de renta alta (Japón, Estados Unidos y Alemania) representan el 84 por ciento del total de patentes entre 2000 y 2008, lo cual induce a pensar que son relativamente pocos los países que se encuentran actualmente en una buena posición para convertirse en líderes en el mercado de tecnologías medioambientales. Sin embargo, algunos países europeos más pequeños, como Suiza, Dinamarca y los Países Bajos, tienen una fuerte intensidad de patentes relacionadas con el medio ambiente por unidad de PIB (véase el panel B del gráfico adjunto) y también pueden ser capaces de conseguir el liderazgo tecnológico en algunos nichos del mercado de tecnologías verdes que podrían servir de base para desarrollar nuevos mercados de exportación.
- Son relativamente pocos los sectores que representan una elevada proporción de la I+D relacionada con el medio ambiente. Los dos que disponen del mayor número de patentes relacionadas con el medio ambiente son los servicios no financieros a las empresas, que incluyen la investigación y el desarrollo y los servicios informáticos, y la fabricación de maquinaria eléctrica y equipo óptico, que incluye el material informático. Y lo que es interesante, los sectores que generalmente se consideran verdes no se encuentran entre los principales inventores de nuevas tecnologías medioambientales, pero algunos de los sectores más contaminantes son muy activos en la solicitud de patentes relacionadas con el medio ambiente, sobre todo la industria química. El sector de fabricación de vehículos de motor (incluidos los automóviles) también es un importante creador de nuevas tecnologías verdes en Japón, Alemania y Francia, pero no en Estados Unidos, donde la legislación sobre el medio ambiente ha dado menos incentivos para innovar en este sector en las últimas décadas.
- El hecho de que la solicitud de patentes relacionadas con el medio ambiente esté concentrada en unos pocos sectores induce a pensar que son relativamente pocos los trabajadores y las empresas involucrados en el desarrollo de nuevas tecnologías medioambientales, incluso en los países que realizan la mayor parte de la I+D relacionada con el medio ambiente. Sin embargo, las nuevas tecnologías verdes que se desarrollan en un sector a menudo van destinadas a otros sectores, lo que pueden influir en los niveles de empleo y en las necesidades de cualificaciones más en general. Por ejemplo, la inmensa mayoría de las patentes relacionadas con el medio ambiente y registradas por la industria de maquinaria eléctrica y equipo óptico guardaban relación con los cinco tipos de tecnologías siguientes: i) atenuación del cambio climático; ii) energías renovables; iii) reducción de la contaminación del aire y del agua y de los residuos; iv) eficiencia energética; y v) transporte.
- Los datos de empresas de Alemania confirman que la eco-innovación –definida en un sentido amplio para incluir la adaptación de tecnologías verdes desarrolladas por otras empresas– está mucho más extendida que la solicitud de patentes verdes. La legislación sobre el medio ambiente constituye un importante incentivo para adoptar nuevas tecnologías verdes, al igual que la demanda de productos respetuosos con el medio ambiente por parte de los clientes. La eco-innovación va acompañada de mayores necesidades de cualificaciones, mayor formación y mayor remuneración, así como mayor orientación hacia la exportación. Sin embargo, es posible que las relaciones entre la innovación y estos aspectos del empleo sean algo menores en el caso de las innovaciones medioambientales que en el caso de las demás.

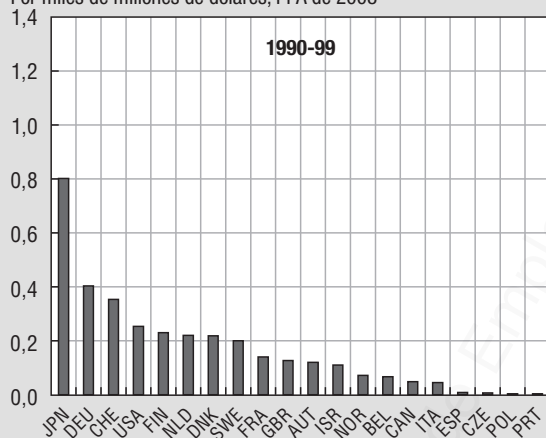
Intensidad de patentes relacionadas con el medio ambiente por países, 1990-2008

A. Número de patentes relacionadas con el medio ambiente ^a

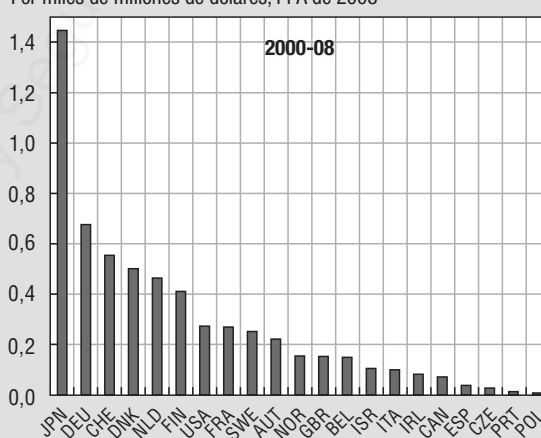


B. Patentes relacionadas con el medio ambiente por mile de millones de dólares de PIB ^b

Por miles de millones de dólares, PPA de 2008



Por miles de millones de dólares, PPA de 2008



a) No se muestran los datos de los países que tienen menos de 100 patentes, a saber, la República Checa, Polonia y Portugal.

b) Miles de millones de dólares en paridades de poder adquisitivo.

Fuente: Cálculos realizados por la OCDE a partir de las bases de datos PATSTAT y ORBIS de la OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932652035>

de la energía requieren principalmente cualificaciones tradicionales en el sector de la construcción, pero también formación complementaria para comprender cómo se pueden aplicar esas cualificaciones a la construcción de estructuras eficientes en el uso de la energía OIT, 2011d).

También es necesario actualizar la educación inicial y la formación profesional para preparar a las personas que entran por primera vez en el mercado de trabajo a fin de satisfacer las nuevas demandas de cualificaciones verdes. En muchos casos, como mejor se hace es enriqueciendo el contenido de los programas de formación y de aprendizaje que ya existen para introducir elementos verdes en lugar de desarrollar nuevos itinerarios de formación verde. De hecho, la experiencia de Alemania ha demostrado que muchos estudiantes de enseñanza secundaria son reacios a realizar aprendizajes especializados relacionados con el medio ambiente debido a que creen que corren el riesgo de recibir una formación demasiado especializada, lo que puede perjudicarles en el futuro. En respuesta, Alemania ha introducido conocimientos básicos sobre protección del medio ambiente en

los programas de formación profesional de todos los sectores (Cedefop, 2010). Sin embargo, algunas nuevas ocupaciones verdes sí parecen justificar la creación de nuevos itinerarios de educación o de formación, sobre todo en los niveles de cualificación más altos. Dado que estas ocupaciones a menudo adoptan la forma de nuevas subespecialidades en el seno de disciplinas que existen desde hace mucho tiempo, como la investigación y la ingeniería en el sector de energías renovables o los analistas de sistemas que desarrollan programas informáticos para las “redes eléctricas inteligentes”, tal vez sea relativamente fácil añadir nuevas asignaturas a los programas existentes.

Aunque la evolución de las necesidades de cualificaciones demuestre que es progresiva, como inducen a pensar los datos antes presentados, aún queda el reto de prever cuáles serán las nuevas necesidades de cualificaciones generadas por la transición a un crecimiento verde y de adaptar la educación inicial y la formación profesional lo suficientemente deprisa para evitar que se produzca un considerable desajuste entre las cualificaciones existentes y las demandadas. De hecho, los datos de algunos países inducen a pensar que ya hay escasez de mano de obra cualificada en algunos sectores u ocupaciones, en los que las políticas en materia de crecimiento verde han hecho necesarias nuevas cualificaciones o nuevas combinaciones de cualificaciones tradicionales. La construcción eficiente en el uso de la energía y la reforma de edificios para mejorar su consumo de energía, las energías renovables, las actividades destinadas a mejorar la eficiencia en el uso de la energía y de los recursos y los servicios medioambientales parece que se encuentran entre los sectores más afectados. Por ejemplo, en un informe realizado recientemente para el gobierno francés se ha identificado algunas nuevas especialidades ocupacionales en el sector de la construcción (por ejemplo, la auditoría energética y la instalación de paneles solares), para las cuales las institucionales tradicionales de formación no ofrecen una formación adaptada y que, por lo tanto, se enfrentan a una escasez de mano de obra (COE, 2010; OCDE, 2012a). Otros ejemplos de escasez de mano de obra cualificada identificados por Cedefop (2010) son las dificultades que declaran tener los empresarios para reclutar trabajadores cualificados en energía fotovoltaica (Alemania), ingenieros especialistas en el diseño de redes eléctricas inteligentes (Reino Unido), especialistas en la instalación y el mantenimiento de sistemas fotovoltaicos (España) y jefes de proyecto con conocimientos de energías renovables (Dinamarca). Algunos estudios recientes de la OCDE han mostrado que las pequeñas y medianas empresas tienen especiales dificultades para mejorar las cualificaciones de sus trabajadores y satisfacer así las nuevas necesidades de cualificaciones generadas por la transición a un crecimiento verde (OCDE, 2012e y 2012f).

Aunque estos ejemplos de escasez de mano de obra cualificada confirman la importancia de la coordinación de las iniciativas medioambientales y la evaluación de sus consecuencias para el sistema de educación y de formación profesional, es difícil saber basándose en los datos de los estudios de casos muy diversos hasta qué punto es general y grave esta escasez de mano de obra con cualificaciones verdes²⁷. Por lo tanto, no es posible saber con seguridad si la escasez de mano de obra cualificada constituye actualmente un obstáculo significativo para la transición a un crecimiento verde. Como mínimo, se puede concluir que la escasez de mano de obra cualificada podría convertirse en un problema mayor cuando los mercados de trabajo se recuperen de la recesión de 2008-09 y se adopten medidas más ambiciosas en favor del crecimiento verde.

Empleo no verde: ajustes estructurales necesarios en los sectores más contaminantes

Aunque la transición a un crecimiento verde estimula la creación de empleo en las actividades beneficiosas para el medio ambiente, es de esperar que disminuya el empleo en otros sectores, sobre todo en los que más dañan el medio ambiente. Esta pauta se muestra por medio de las simulaciones de la política de atenuación del cambio climático presentadas en el primer apartado, que muestran que un impuesto sobre las emisiones de CO₂ provoca un aumento del empleo en el sector de energías renovables, pero pérdidas de empleo en las industrias que extraen combustibles fósiles y en las que los utilizan para la generación de electricidad. Las posibles pérdidas de empleo en los sectores muy contaminantes se pueden reducir o incluso evitar si es posible introducir cambios en la tecnología de producción que reduzcan los efectos negativos que producen estas actividades en el medio ambiente (por ejemplo, la captura y el almacenamiento del carbono). Incluso en esos casos, los trabajadores de estos sectores tendrán que enfrentarse a la necesidad de realizar ajustes estructurales, ya que las nuevas tecnologías y métodos de trabajo cambian la composición del empleo y las cualificaciones necesarias para realizar el trabajo. En este apartado, se analizan los costes de ajuste posibles en los

sectores más contaminantes, determinados en función de su intensidad de emisión de CO₂. Se identifican los sectores más contaminantes, se indica el número de trabajadores que emplean y se muestra cómo es probable que influyan las características de los trabajadores de estos sectores y sus pautas de rotación en su capacidad para adaptarse si pierden el empleo o necesitan reciclarse para conservarlo.

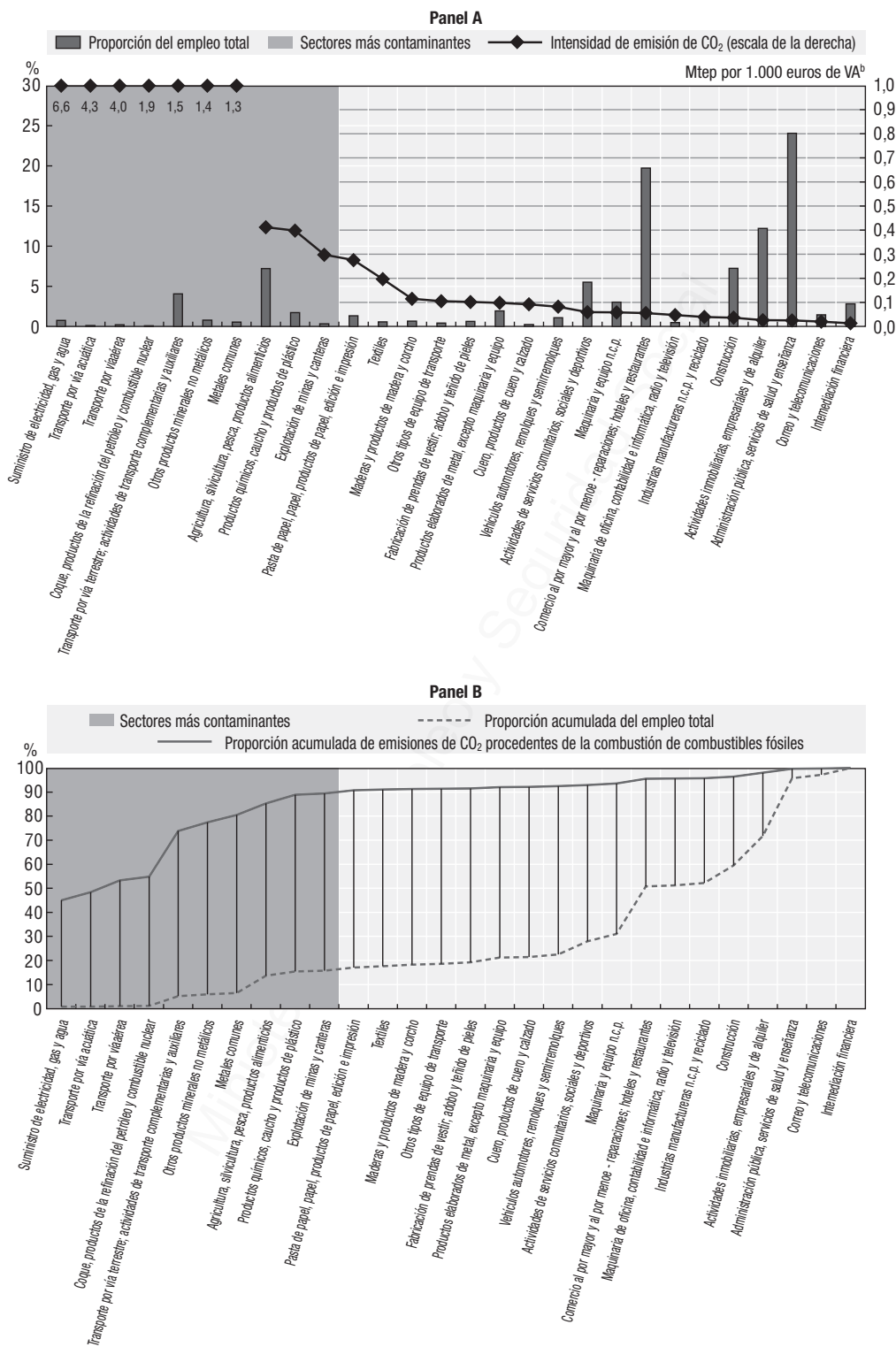
¿Cuáles son los sectores más contaminantes?

Es más probable que los impuestos sobre las emisiones de carbono y otras medidas del mismo tipo provoquen una pérdida de empleo en los sectores que ya se caracterizan por tener un cociente relativamente alto entre las emisiones de CO₂ y el valor añadido que en los sectores en los que este cociente es relativamente bajo, si bien esta medida no tiene totalmente en cuenta los ajustes estructurales necesarios²⁸. Como muestra el panel A del gráfico 4.7, la intensidad media de emisión de CO₂ en 25 países de la Unión Europea varía mucho de unos sectores a otros: va desde 6,6 millones de toneladas equivalente petróleo (Mtep) por mil euros de valor añadido en el sector eléctrico hasta un nivel de emisiones casi nulo en los servicios de intermediación financiera. Se puede considerar que los sectores más contaminantes son diez: dos sectores productores de energía (electricidad y combustibles fósiles/nucleares), tres sectores de transportes (los transportes por vía acuática, los transportes por vía aérea y los transportes por vía terrestre y las actividades de transporte complementarias y auxiliares), tres sectores manufactureros (metales comunes; otros productos minerales no metálicos; y productos químicos), así como la agricultura y la explotación de minas y canteras²⁹. Es notable que la agricultura y el transporte por vía terrestre sean los únicos sectores de este grupo que representan una proporción significativa del empleo total (un 11,3 por ciento del empleo total en la UE25). En cambio, la intensidad de emisión de CO₂ es baja en los tres sectores más importantes desde el punto de vista del empleo: a saber, la administración pública, los servicios de salud y la educación (24,1 por ciento del empleo total), el comercio al por mayor y al por menor, las reparaciones, los hoteles y restaurantes (19,7 por ciento del empleo total) y las actividades inmobiliarias, los alquileres y los servicios a las empresas (12,2 por ciento del empleo total), que representan conjuntamente más de la mitad del empleo total.

El panel B del gráfico 4.7 muestra que los diez sectores más contaminantes representan una elevada proporción de las emisiones totales de CO₂ (casi el 90 por ciento), mientras que representan menos de un 16 por ciento del empleo total. Eso induce a pensar que los ajustes estructurales que habría que realizar en el mercado de trabajo como consecuencia de una subida significativa del precio del carbono podrían estar concentrados en una proporción relativamente pequeña de la población trabajadora total³⁰. También es notable que algunos de estos sectores (agricultura, explotación de minas y canteras, coque y metales comunes) se han caracterizado por una disminución tendencial del empleo durante un tiempo, sobre todo en las economías más avanzadas de la OCDE. Eso induce a pensar que cualquier pérdida adicional de empleo en estos sectores, como consecuencia de las políticas relacionadas con el crecimiento verde, probablemente generarán presiones para la realización de ajustes estructurales de un tipo que ya existe y que se puede gestionar correctamente con los programas del mercado de trabajo existentes.

Aunque los sectores más contaminantes no representan más que una proporción relativamente pequeña del empleo total (un 14 por ciento de la población trabajadora total) en los 15 mayores países de la Unión Europea que figuran en el gráfico 4.8, existen considerables diferencias entre los países: esta proporción va desde un mínimo del 11 por ciento en Dinamarca y Alemania hasta un máximo del 27 por ciento en Polonia. Por lo que se refiere a los países en los que mayor es la concentración de empleo en los sectores muy contaminantes, son los cinco países miembros de Europa central y oriental, en los cuales la elevada intensidad de emisión en la industria manufacturera es, en parte, una herencia de la política de desarrollo económico seguida durante el periodo de planificación central, y en los cuales la agricultura aún representa una elevada proporción de la producción total. La mayoría de los países de Europa occidental tienen una proporción de empleo inferior a la media en los sectores más contaminantes, si bien Grecia y Portugal son excepciones. La concentración de empleo en los sectores más contaminantes en los países que tienen un PIB per cápita relativamente bajo sugiere que los costes de ajuste relacionados con la transición a una economía que genere poco carbono podrían ser más altos en los países en los que el nivel de vida es más bajo³¹.

Gráfico 4.7. Emisiones de CO₂ y empleo por sectores en 25 países de la Unión Europea, 2005^a



a) Medias de la UE25.

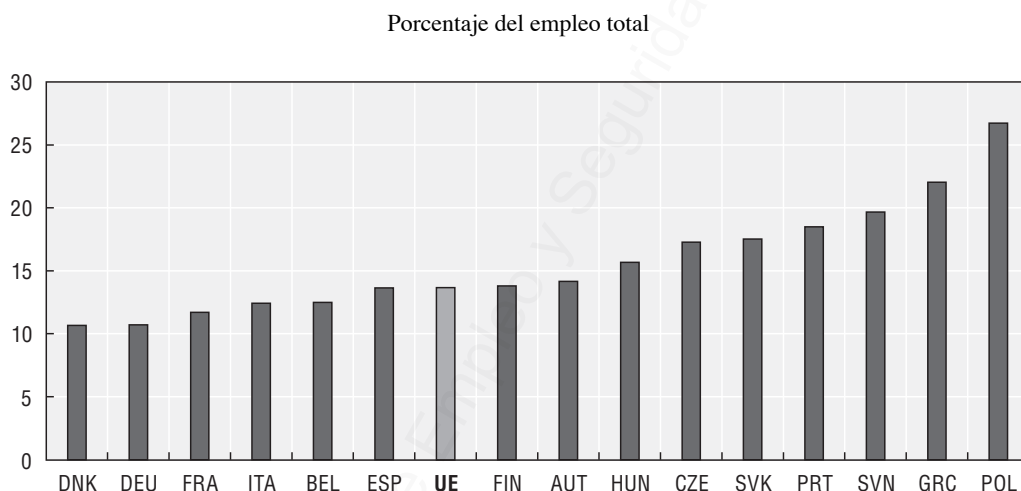
b) Mtep: millón de toneladas equivalente petróleo.

Fuente: Los datos sobre el empleo y sobre el valor añadido proceden de la base de datos EUKLEMS y los datos sobre las emisiones de CO₂ de GTAP.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651921>

También es probable que los costes de ajuste relacionados con el cambio estructural verde estén distribuidos de una manera desigual entre las regiones de un mismo país, debido a la elevada concentración geográfica de algunos de los sectores más contaminantes. La OCDE (2012a) indica cuáles son los sectores más contaminantes que están más concentrados geográficamente y que, por lo tanto, pueden ser una fuente de necesidades de reestructuración concentradas geográficamente. Los sectores muy contaminantes en los que la concentración geográfica es menor son la generación y el suministro de electricidad, los dos sectores manufactureros, el transporte por vía terrestre, las Actividades de transporte complementarias y auxiliares y la agricultura, la silvicultura y la pesca. En cambio, algunos de los sectores más contaminantes están muy concentrados en la República Checa, Polonia y la República Eslovaca; el sector de coque y producción de combustible y los metales comunes en la República Eslovaca; la explotación de minas y canteras y el transporte por vía acuática en Polonia; y los metales comunes en la República Checa. Los servicios de transporte por vía aérea también están muy concentrados en estos países y en casi todos los demás países europeos, debido a que la actividad del transporte por vía aérea está muy concentrada en los grandes centros de negocios.

Gráfico 4.8. Proporción del empleo en los sectores más contaminantes en algunos países de la Unión Europea, 2000-07^a



a) Sectores más contaminantes: agricultura, caza y silvicultura; pesca, explotación de minas y canteras; electricidad y gas; transporte por vía aérea; transporte por vía acuática; transporte por vía terrestre y actividades de transporte complementarias y auxiliares, incluidas las actividades de las agencias de viaje; coque, productos de la refinación del petróleo y combustible nuclear; productos químicos; otros productos minerales no metálicos; metales comunes.

Fuente: Encuesta de la Unión Europea sobre las fuerzas de trabajo.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651940>

Si las pérdidas de empleo relacionadas con la transición a un crecimiento verde estuvieran concentradas espacialmente, los poderes públicos tendrían ante sí un importante reto. Los cierres de plantas y los despidos colectivos pueden tener grandes y duraderas consecuencias para las regiones en las que se produzcan, sobre todo si estas regiones están relativamente aisladas y tienen pocas empresas y sectores en expansión que puedan absorber a los trabajadores que pierdan el empleo. Eso induce a pensar que las autoridades regionales y locales pueden desempeñar un importante papel en la gestión de los costes de ajuste estructural relacionados con la transición a un crecimiento verde. Es probable que la identificación de las necesidades de cualificaciones y la organización de la provisión de formación relacionada con el empleo verde sea uno de los componentes necesarios para que tengan éxito las iniciativas destinadas al rejuvenecimiento de la economía regional (OCDE, 2012e).

¿Son los trabajadores de los sectores más contaminantes diferentes del resto de los trabajadores?

Es importante averiguar qué tipos de trabajadores tienden a trabajar en los sectores más contaminantes y si sus características son una ventaja o un inconveniente en la hipótesis de que estos trabajadores tengan que cambiar de sector. La elaboración de un perfil preciso de los trabajadores que corren más riesgos de perder el empleo como consecuencia de las políticas en favor de un crecimiento verde también puede ayudar a identificar los servicios de recolocación y de formación que reducirían lo más posible los costes de ajuste resultantes y contribuirían así a una transición justa y eficiente a un crecimiento verde y reducirían al mismo tiempo la resistencia política a las políticas de medio ambiente más ambiciosas para avanzar en pos de una economía verde. En este subapartado, se examina el perfil por edades y por cualificaciones de las personas que trabajan actualmente en los sectores más contaminantes, así como los tipos de contrato de trabajo que tienen, mientras que en el siguiente subapartado se compara la movilidad de los trabajadores de estos y de otros sectores. En este análisis empírico, se utilizan datos alemanes sobre la intensidad de producción de CO₂, ya que estos datos permiten realizar un análisis sectorial más desagregado (véase el cuadro 4.A1.1 del anexo para una lista de los sectores analizados y sus códigos numéricos). Dada la necesidad de obtener una muestra de tamaño adecuado para realizar una desagregación mayor de los sectores, el análisis centra la atención en los 15 mayores países de la Unión Europea que figuran en el gráfico 4.8.

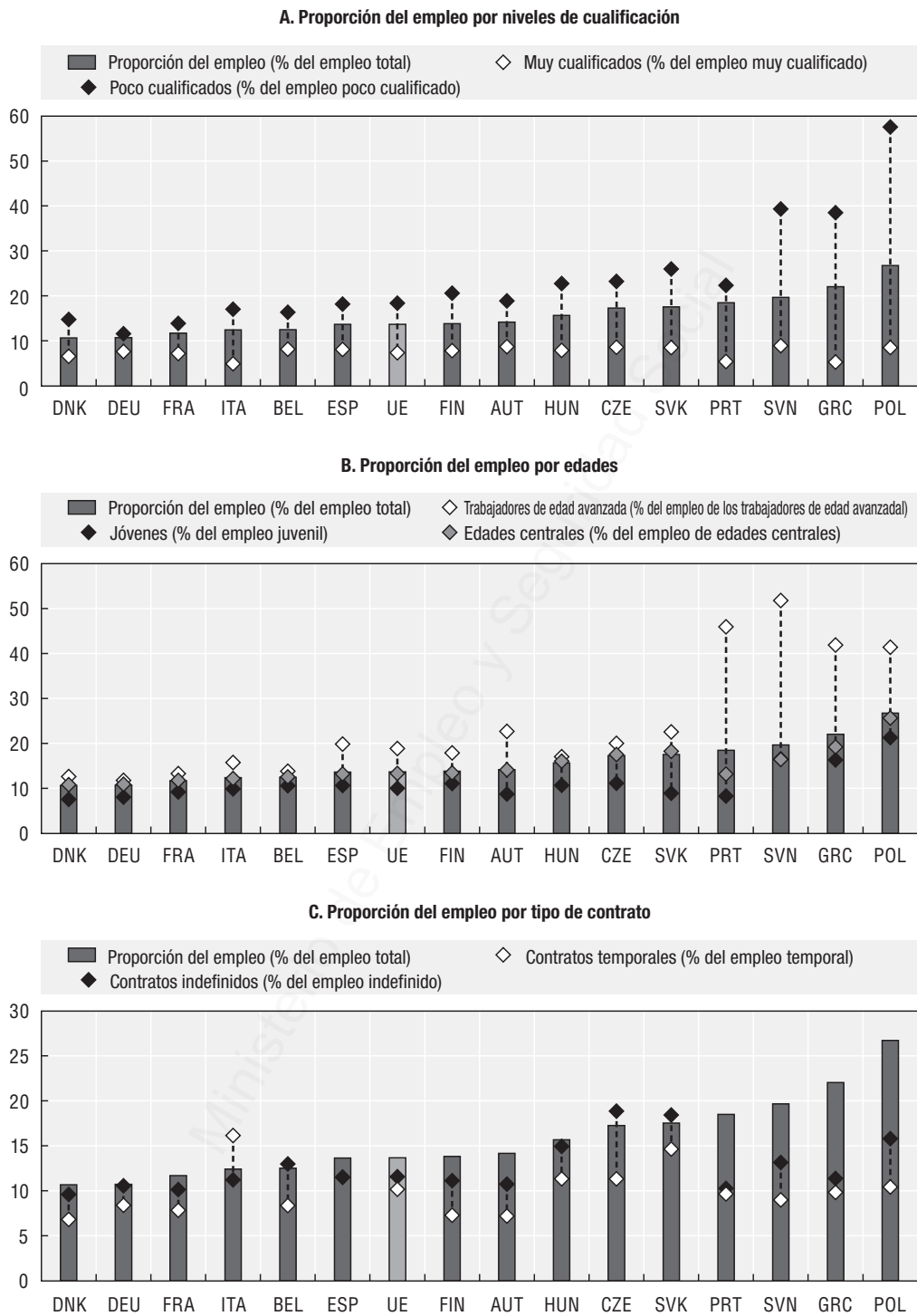
El gráfico 4.9 muestra las características del empleo de los sectores más contaminantes. Se observan las siguientes pautas³²:

- La proporción de trabajadores poco cualificados que trabaja en los sectores más contaminantes es mayor que la de trabajadores muy cualificados en todos los países analizados. En promedio en los 15 países de la Unión Europea, los sectores más contaminantes representaban el 18 por ciento del empleo poco cualificado en 2000-07, mientras que la cifra era del 18 por ciento en el caso de todos los trabajadores y de solo un 7 por ciento en el de los trabajadores muy cualificados. En otras palabras, los trabajadores que no han terminado los estudios secundarios de segundo ciclo tienen más del doble de probabilidades que los trabajadores que tienen título universitario de trabajar en los sectores más contaminantes. Los trabajadores de edad avanzada también tienden a estar sobrerrepresentados en estos sectores (19 por ciento). La sobrerrepresentación de los trabajadores poco cualificados y de los trabajadores de edad avanzada es especialmente significativa en los países en los que mayor es la concentración del empleo en los sectores más contaminantes, como Polonia, Grecia, Eslovenia y (por lo que se refiere a los trabajadores de edad avanzada) Portugal. En cambio, en todos los países examinados menos de un 10 por ciento de los jóvenes ocupados trabaja en los sectores más contaminantes. La baja representación de los jóvenes en la población trabajadora del sector más contaminante probablemente ayude a explicar por qué los asalariados de estos sectores tienen más probabilidades de tener un contrato indefinido que los asalariados del conjunto de la economía (Italia es una excepción).
- El hecho de que el riesgo de perder el empleo relacionado con una subida de los impuestos sobre las emisiones de carbono esté concentrado en los trabajadores poco cualificados y en los trabajadores de edad avanzada tiene importantes consecuencias para la magnitud esperada de los costes de ajuste relacionados con el crecimiento verde, así como para la formulación de políticas del mercado de trabajo y de formación destinadas a reducir lo más posible los costes de ajuste. Existen abundantes investigaciones empíricas que muestran que la supresión de los puestos de trabajo tiene unos costes superiores a la media para los trabajadores poco cualificados y para los trabajadores de edad avanzada –debido tanto a que la duración del paro es mayor como a que las pérdidas salariales son mayores una vez que encuentran otro trabajo (véase OCDE, 2005a y 2005b y las fuentes que ahí se citan)– y que su acceso a la formación para mejorar sus cualificaciones también es relativamente limitada (OCDE, 2003).

Movilidad del trabajo: diferencias entre los sectores y entre los países

En este subapartado, se profundiza en el análisis de los factores que pueden ser un obstáculo para la realización de las transformaciones estructurales del mercado de trabajo que serán necesarias para hacer la transición a un crecimiento verde analizando directamente las pautas de movilidad del

Gráfico 4.9. **Proporción del empleo en los sectores más contaminantes en algunos países de la Unión Europea por niveles de cualificación, edad y tipo de contrato, 2000-07**



Nota: Sectores más contaminantes: agricultura, caza y silvicultura; pesca, explotación de minas y canteras; electricidad y gas; transporte por vía aérea; transporte por vía acuática; transporte por vía terrestre y actividades de transporte complementarias y auxiliares, incluidas las actividades de las agencias de viaje; coque, productos de la refinación del petróleo y combustible nuclear; productos químicos; otros productos minerales no metálicos; metales comunes.

Fuente: Encuesta de la Unión Europea sobre las fuerzas de trabajo.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651959>

trabajo. Es especialmente importante saber si las personas que trabajan actualmente en los sectores más contaminantes o una parte de este grupo muestran un bajo nivel de movilidad y, por lo tanto, podrían tener dificultades si la reestructuración económica relacionada con el crecimiento verde las obliga a cambiar de empresa y posiblemente también de sector y de ocupación. Una de las razones para prever que los costes de ajuste serán más altos para los grupos de trabajadores relativamente inmóviles que pierdan el empleo es que tienden a tener mayor antigüedad acumulada en su puesto de trabajo. Los trabajos de investigación han mostrado sistemáticamente que los costes de ajuste tienden a ser más altos para los trabajadores que tienen más antigüedad cuando pierden el empleo que para los que tienen menos antigüedad. Las comparaciones internacionales también sugieren que existe una relación entre un nivel elevado de costes de ajuste y una baja movilidad. La inestabilidad de los salarios de los trabajadores de un año a otro también tiende a ser relativamente baja en los países en los que las tasas de movilidad de los trabajadores son superiores a la media: en estos países, los trabajadores cambian de empleo más a menudo, pero cuando cambian, generalmente encuentran otro trabajo relativamente deprisa que ofrece un salario similar (OCDE, 2011c).

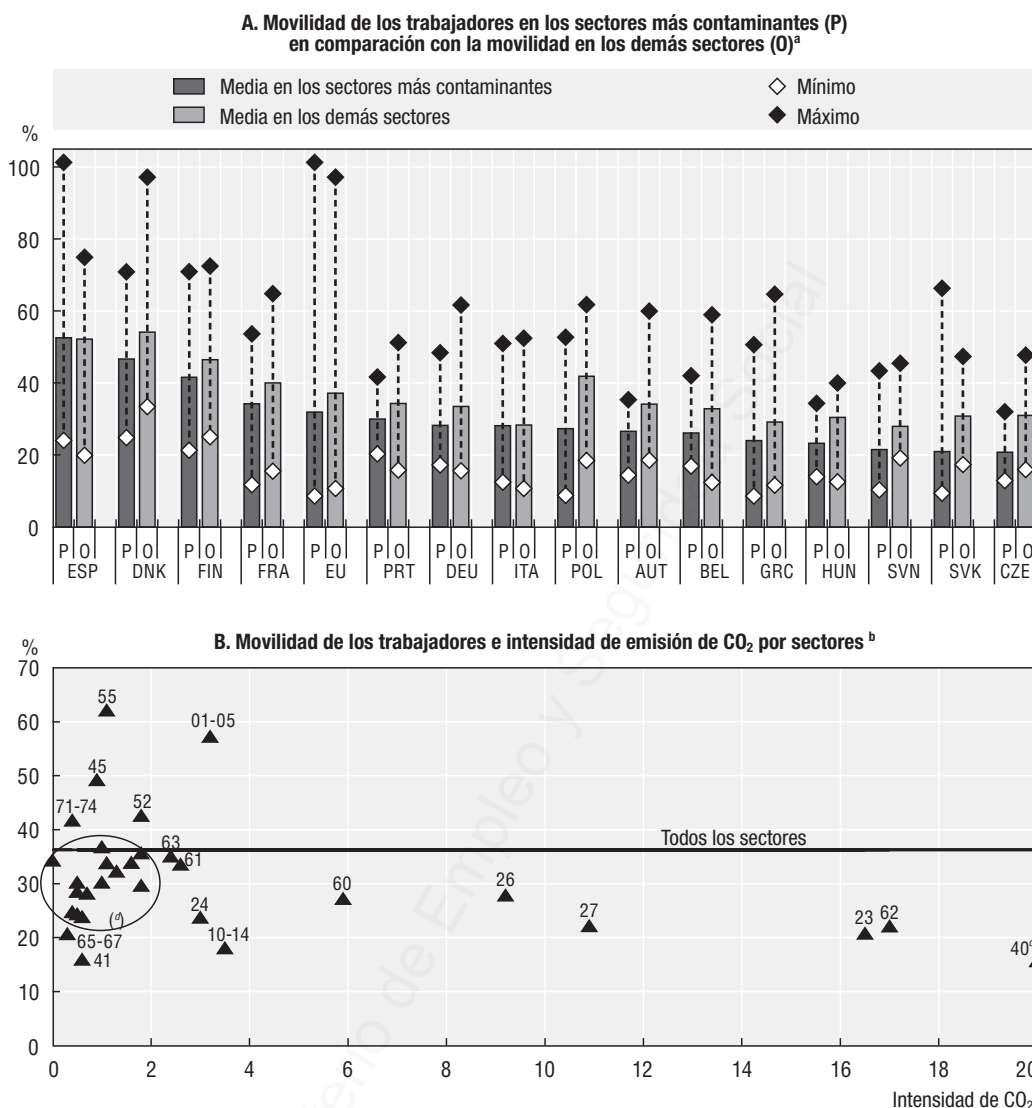
Se han reunido datos sobre los flujos brutos de trabajadores, incluido el total anual de personas que acceden a un trabajo (contrataciones) y que abandonan un trabajo (bajas) por sectores con la ayuda de microdatos de la encuesta de la Unión Europea sobre las fuerzas de trabajo. Los datos se refieren a los mismos 15 grandes países de la Unión Europea que se han analizado en el apartado anterior³³. La reasignación total de trabajadores, que es la suma de las contrataciones y las bajas en porcentaje del empleo total, se utiliza aquí para hacer comparaciones entre los trabajadores de los sectores más contaminantes y los trabajadores de los sectores más limpios, así como entre los países de la Unión Europea³⁴.

En el panel A del gráfico 4.10, se comparan las tasas de reasignación de los trabajadores en los sectores más contaminantes y en otros sectores menos contaminantes (representados por P y O, respectivamente) para cada uno de los 15 mayores países de la Unión Europea. En promedio en estos países, la tasa anual bruta de reasignación de trabajadores representó un 32 por ciento del empleo asalariado en los sectores más contaminantes, cifra algo inferior a la tasa del 37 por ciento de los sectores menos contaminantes. El hecho de que la proporción de trabajadores temporales sea relativamente baja en los sectores más contaminantes (salvo en la agricultura) probablemente sea uno de los factores que explican el hecho de que las tasas de movilidad sean inferiores a la media. Sin embargo, las diferencias existentes entre los sectores más contaminantes y los menos contaminantes en lo que se refiere a la movilidad de los trabajadores tienden a ser relativamente pequeñas dentro de los países en comparación con las diferencias entre los países. Esta pauta está en consonancia con los resultados de un estudio anterior de la OCDE, según el cual en los flujos brutos de mano de obra influyen mucho factores específicamente nacionales, como las diferencias entre las reglamentaciones de los mercados de trabajo y la frecuencia de los contratos de trabajo temporales o de las relaciones de empleo informales (OCDE, 2010b)³⁵.

El gráfico 4.10 también muestra que las tasas de movilidad varían espectacularmente de unos sectores a otros tanto dentro del grupo más contaminante como dentro del grupo menos contaminante (véanse los valores mínimos y máximos en el panel A). En el panel B, se analiza aún más esta heterogeneidad representando las tasas de movilidad de 31 sectores en relación con la intensidad de emisión de carbono de cada uno³⁶. El gráfico confirma que los trabajadores que trabajan en la mayoría de los sectores más contaminantes tienen unos niveles relativamente bajos de movilidad. El sector de la agricultura (01-05) constituye una notable excepción, ya que no se observa una relación entre las emisiones altas de CO₂ y la movilidad laboral baja. Este es uno de los sectores que tienen las tasas más altas de rotación de la mano de obra, debido al carácter estacional de una gran parte de este empleo y a la elevada proporción de trabajadores que tienen contratos temporales. Aunque la alta tasa de rotación de la mano de obra de este sector es un factor que probablemente reducirá los costes de ajuste de los trabajadores agrícolas que pierdan el empleo como consecuencia de la política de atenuación o de la degradación del medio ambiente, esa ventaja podría verse anulada por la sobrerrepresentación de los trabajadores que tienen un bajo nivel de estudios y de los trabajadores de edad avanzada en este sector, así como por el hecho de que muchos viven en zonas rurales alejadas en las que hay pocas oportunidades alternativas de empleo. En cambio, la explotación de minas y canteras se encuentra entre los sectores muy contaminantes en los que menor es la movilidad y un análisis más profundo induce a pensar que los trabajadores que pierden el empleo en la explotación de minas y canteras en un escenario de crecimiento verde probablemente soportarían unos elevados

Gráfico 4.10. Movilidad de los trabajadores e intensidad de emisión de CO₂ en 15 países europeos

Tasa total de reasignación de los trabajadores, valores medios de 2000–07



a) Véase el gráfico 4.7 para las definiciones de los sectores más contaminantes y de otros sectores.

b) Las tasas de movilidad son las medias de los 15 países incluidos en el panel A. Véase el cuadro 4.A1.1 del anexo para las definiciones de los códigos numéricos de los sectores.

c) La intensidad de emisión de CO₂ del sector 40 (electricidad y gas) es 110,8.

d) Sectores 15–16, 17–19, 20, 21–22, 25, 28, 29, 30–33, 34–35, 36–37, 50, 51, 64 y 70.

Fuente: Encuesta de la Unión Europea sobre las fuerzas de trabajo y IIESL-OIT (2009) para los valores de la intensidad de emisión de CO₂.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651978>

costes de ajuste: son muy pocas las personas que pierden el empleo en este sector y encuentran otro en otros sectores rápidamente y la mayor parte de los que lo consiguen vuelven a trabajar en la agricultura o en sectores de la industria manufacturera muy contaminantes (por ejemplo, metales comunes y otros productos minerales no metálicos), que también es probable que se contraigan.

Los datos sobre las pautas de movilidad concuerdan en general con los datos sobre la composición de la población trabajadora de los sectores más contaminantes, en el sentido de que sugieren que una reducción significativa de la mano de obra en estos sectores probablemente haría que los costes

de ajuste fueran superiores a la media. De la misma forma que los trabajadores de edad avanzada y los que tienen menos estudios tienden a tener más dificultades cuando pierden el empleo que los trabajadores más jóvenes y los que tienen más estudios, también es probable que los despidos en los sectores en los que la rotación de la mano de obra es relativamente baja y la antigüedad en el empleo relativamente alta hagan que los costes de ajuste sean superiores a la media. La población trabajadora de algunos de los sectores más contaminantes, pero, desde luego, no de todos, acumula numerosas características por las que corren el riesgo de soportar unos elevados costes de ajuste. Por ejemplo, en la mayoría de los países la baja movilidad del trabajo va acompañada en el transporte por vía aérea de una gran concentración geográfica del empleo; y en algunos países esta combinación también está presente en los combustibles, los metales comunes y la explotación de minas y canteras. Asimismo, en el transporte por vía terrestre y en el sector de otros productos minerales no metálicos las bajas tasas de movilidad van acompañadas de unos bajos niveles de cualificación. Aunque estos nuevos resultados empíricos parecen indicar que las políticas en favor de un crecimiento verde podrían aumentar el riesgo de pérdida del empleo y las dificultades de ajuste, también es importante situar este resultado en su contexto. Es probable que el número de trabajadores afectados sea relativamente pequeño, ya que en la mayoría de las economías desarrolladas los sectores más contaminantes no representan más que una pequeña proporción del empleo. Por otra parte, en algunos de estos sectores el empleo ya ha mostrado una tendencia descendente durante un tiempo y los agentes del mercado de trabajo han adquirido una gran experiencia en la gestión de las dificultades que plantea el ajuste estructural como consecuencia de la pérdida de empleo en estos sectores económicos.

3. Un papel activo para las políticas relacionadas con el mercado de trabajo y con el desarrollo de cualificaciones: crear un entorno general favorable

Los datos presentados en los apartados 1 y 2 muestran hasta qué punto el buen funcionamiento del mercado de trabajo es un requisito indispensable para que tenga éxito la transición a un crecimiento verde. Dado que se crearán nuevos puestos de trabajo incluso al mismo tiempo que se destruyen o se transforman otros, un reto fundamental para los poderes públicos será hacer frente a los flujos resultantes de empleo y de trabajadores, así como a las necesidades de reciclaje de los trabajadores que tienen empleo, asegurándose al mismo tiempo de que los mercados de trabajo favorecen la rápida aparición de nuevas empresas verdes y la difusión general de las tecnologías verdes. En los apartados 3 y 4, se muestra cuál es la mejor manera de hacerlo.

La mayoría de los estudios, cada vez más numerosos, que se han dedicado a analizar las políticas relacionadas con el mercado de trabajo y con el desarrollo de cualificaciones en el contexto del crecimiento verde han puesto el énfasis en el papel de las medidas destinadas específicamente a promover la creación de empleo verde o la expansión de la formación para la adquisición de cualificaciones verdes (por ejemplo, comenzando por PNUMA *et al.*, 2008 y continuando con Cedefop, 2010; y OIT, 2011b). Sin embargo, se ha dicho aquí que las políticas de carácter general desempeñarán como mínimo un papel tan importante como los programas selectivos, ya que las políticas de carácter general determinan el marco institucional en el que los mercados de trabajo se adaptan a la reestructuración de la economía y a los cambios de las demandas de cualificaciones (OCDE, 2005b). Basándose en los elementos más destacados del amplio marco de política presentado en la *Reevaluación de la estrategia de la OCDE para el empleo* (OCDE, 2006a), en este apartado se analizan los tipos de políticas de carácter general necesarias para crear un entorno propicio para fomentar el ajuste estructural que será necesario para hacer la transición a un crecimiento verde. Este análisis está organizado en torno a tres grandes retos relacionados con esta transición: i) ayudar a los trabajadores que pierden el empleo como consecuencia de los cambios estructurales impuestos por el crecimiento verde; ii) fomentar la eco-innovación; y iii) hacer que el sistema de impuestos y de prestaciones sea más favorable para conseguir unas elevadas tasas de ocupación. En el apartado 4, se analiza el papel de las políticas específicamente verdes.

Vencer la resistencia política a la adopción de medidas en favor del crecimiento verde ayudando a los trabajadores que pierden el empleo

Los cambios de la composición del empleo provocados por el crecimiento verde privarán de empleo a algunos trabajadores y es probable que algunos de estos trabajadores tengan dificultades

para encontrar otro trabajo que ofrezca una remuneración y unas condiciones de trabajo comparables³⁷. Los costes más visibles que soportarán los trabajadores que pierdan el empleo son las pérdidas de ingresos que sufrirán inmediatamente después del despido como consecuencia del paro, pero los costes totales que soportan los trabajadores que pierden el empleo a menudo son mucho más altos debido a que la remuneración que perciben en el nuevo trabajo es más baja que la que percibían antes y a que normalmente transcurre un largo periodo hasta que vuelve a ser la misma que antes (OCDE, 2009b y 2010b). Por lo tanto, un importante reto que plantea la transición a un crecimiento verde es reducir lo más posible los costes resultantes de la pérdida del empleo relacionados con esta transición. En este contexto, es tranquilizador que los datos presentados en los apartados 1 y 2 sugieran que los ajustes estructurales impuestos por las políticas en favor de un crecimiento verde no serán más intensos ni cualitativamente diferentes de los observados en un pasado reciente. Independientemente de que estas conclusiones se cumplan o no en el futuro, debería ser de alguna ayuda el hecho de que uno de los principios rectores de las reformas del mercado de trabajo llevadas a cabo por los países de la OCDE en las dos últimas décadas haya sido conciliar mejor la flexibilidad y la seguridad centrando la atención en la empleabilidad y en la renta de los trabajadores más que en su empleo.

La *Reevaluación de la estrategia de la OCDE para el empleo* permite disponer de un marco general de política para garantizar que el mercado de trabajo es tanto dinámico –desplaza continuamente al trabajo de los sectores y de las empresas en declive a los sectores y a las empresas en expansión– como integrador. En particular, hace hincapié en que el servicio público de empleo –interpretado en un sentido general, es decir, que engloba tanto los servicios de colocación como la administración de las prestaciones por desempleo– debería reducir los costes de la destrucción de empleo proporcionando ayudas a las rentas durante el periodo de paro y ofreciendo servicios eficaces de recolocación que faciliten la rápida integración de los demandantes de empleo en el mercado de trabajo³⁸. De hecho, un creciente número de estudios de evaluación muestran que un servicio público de empleo eficaz reduce el paro estructural, sobre todo acortando la duración de los periodos de paro (OCDE, 2004 y 2006b) y reduciendo al mismo tiempo la volatilidad de la renta. Por lo tanto, un servicio público de empleo eficaz puede ayudar a conciliar los objetivos de la eficiencia y la equidad de una forma que sería especialmente valiosa en el contexto de una transición a un crecimiento verde. En primer lugar, un servicio público de empleo eficaz puede generar un importante dividendo de eficiencia al reducir los costes de ajuste que se deben a las políticas en favor de un crecimiento verde, incluido el evitar un aumento del paro estructural. Un servicio público de empleo eficaz también puede reducir los problemas de equidad relacionados con la distribución de estos costes y ayudar así a vencer la resistencia política a las políticas y las reglamentaciones relacionadas con el medio ambiente que es probable que pongan en riesgo algunos puestos de trabajo en los sectores y los servicios más contaminantes.

Como se subrayó en la *Reevaluación de la estrategia de la OCDE para el empleo*, los programas activos y pasivos del mercado de trabajo deben estar bien coordinados para que el servicio público de empleo sea eficaz en la reducción del paro estructural. Es lo que se conoce con el nombre de “activación”. La esencia de la activación es el principio de las “obligaciones mutuas” según el cual, a cambio de pagar prestaciones y de ofrecer diversos servicios de recolocación, las agencias públicas de empleo verifican que los perceptores de prestaciones cumplen los requisitos para percibirlos. Esos requisitos pueden estar relacionados con la búsqueda activa de empleo o con la participación en programas de formación o de empleo. El reforzamiento del papel de las estrategias de activación o de las estrategias basadas en las obligaciones mutuas constituye una de las principales reformas que se han introducido en la política del mercado de trabajo en la zona de la OCDE durante la última década. Los datos parecen indicar que si esas estrategias están bien concebidas, contribuyen a mejorar los resultados del mercado de trabajo al conseguir que los perceptores de prestaciones tengan más posibilidades de encontrar empleo y al reducir lo más posible el riesgo de que las prestaciones reduzcan los incentivos para trabajar cuando son altas o cuando se perciben durante un largo periodo.

En los países en los que los costes de la destrucción de empleo siguen siendo altos, cabe preguntarse si se debe poner en marcha *programas selectivos* para ofrecer una ayuda complementaria a los trabajadores más afectados por las medidas de protección del medio ambiente cuyo objetivo es promover la transición a un crecimiento verde. Aparte de las consideraciones de economía política ya mencionadas, también se puede defender en aras de la equidad la concesión de ayuda comple-

mentaría a este subgrupo de trabajadores que pierden el empleo. El argumento es que sería injusto que la inmensa mayoría de la población se beneficiara de la mejora de la calidad del medio ambiente resultante de estas medidas, mientras que los elevados costes del ajuste son soportados por una minoría de trabajadores. Estos tipos de argumentos basados en consideraciones relacionadas con la economía política y con la equidad han llevado a poner en marcha en algunos países de la OCDE programas especiales destinados a ayudar a los trabajadores que han perdido el empleo como consecuencia del comercio (es decir, a los trabajadores que han perdido el empleo como consecuencia de la competencia procedente de las importaciones), así como a crear el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización gestionado por la Unión Europea. Se pueden extraer varias enseñanzas de estas experiencias, que también pueden ser relevantes para la transición a una economía verde (OCDE, 2005a y 2005b).

- Este tipo de programas selectivos puede tener unos costes de administración relativamente altos. Dentro del fuerte proceso de “destrucción creativa” que caracteriza los mercados de trabajo de los países de la OCDE, puede ser difícil identificar las causas por las que un trabajador ha perdido el empleo (Rosen, 2002). La definición de las condiciones que dan derecho a la percepción de prestaciones según las causas de la pérdida del empleo puede dar como resultado un proceso de selección oneroso, lento y costoso que puede traducirse en unas bajas tasas de percepción de las prestaciones e impedir al mismo tiempo que se ofrezcan en el momento oportuno los servicios de ajuste a los trabajadores que sí consiguen reunir las condiciones.
- Los argumentos relacionados con la equidad pueden ser difíciles de defender si las necesidades de ayuda de los trabajadores que pierden el empleo como consecuencia de las políticas de medio ambiente son similares a las de las personas que lo pierden por otras razones. Si eso fuera así, se podría considerar injusta la creación de un programa selectivo que favoreciera a un tipo de trabajadores privados de empleo y excluyera a otros que tienen unas dificultades parecidas en el mercado de trabajo. Aún no se sabe si los costes de ajuste de los trabajadores que pierden el empleo como consecuencia de cambios estructurales imputables a la transición a una economía verde serán sistemáticamente diferentes de los costes que sufren otros trabajadores que pierden el empleo. El análisis del apartado 2 induce a pensar que sus costes de ajuste pueden ser algo más altos, en promedio, pero también destaca la gran diversidad de trabajadores que hay en los sectores más contaminantes.
- Los argumentos relacionados con la economía política también tienen que examinarse con cautela, ya que un programa destinado a reforzar el apoyo político a las reformas medioambientales podría reforzar, en realidad, la relación en la mente de la opinión pública entre la protección del medio ambiente, las pérdidas de empleo y las dificultades económicas (LaLonde, 2007). De hecho, el establecimiento de una relación entre la ayuda a los trabajadores que pierden el empleo y la adopción de medidas en favor de una economía verde podría dar la falsa impresión de que la destrucción de empleo se debe en gran medida a la adopción de nuevas medidas o reglamentaciones destinadas a proteger el medio ambiente, mientras que la intensa reasignación del trabajo es una característica general de las economías de la OCDE.

En conjunto, la experiencia adquirida en los programas especiales destinados a los trabajadores que han perdido el empleo como consecuencia del comercio induce a pensar que se debería recurrir lo más posible a los programas de transferencia de renta y a los programas activos del mercado de trabajo para ayudar a los trabajadores que pierden el empleo como consecuencia de la transición a un crecimiento verde³⁹. Al mismo tiempo, la experiencia adquirida en la gestión de los cambios estructurales provocados por el comercio induce a pensar que los enfoques selectivos constituyen en algunos casos un valioso complemento de los programas de carácter general. La OCDE (2005b) identifica algunos programas selectivos que han demostrado tener importantes ventajas en comparación con el uso exclusivo de programas generales de empleo, ya que eran capaces de prestar una ayuda que estaba mejor adaptada para hacer frente a algunos obstáculos al ajuste o desempeñaban el papel necesario de “válvula de escape” frente a la oposición política a un sistema de comercio abierto. Estos ejemplos normalmente se referían a situaciones en las que un brusco cambio de las pautas de comercio privaba de empleo a un gran número de trabajadores que se enfrentaban a unas barreras especialmente grandes para volver a encontrar trabajo, debido en parte a que estaban concentrados en una única localidad o en un pequeño número de localidades. Es probable que se produzcan situaciones parecidas en la transición a un crecimiento verde, ya que algunas actividades que afectan mucho al medio ambiente, como la extracción de carbón, se caracterizan por tener un grado relati-

vamente alto de concentración geográfica y los trabajadores de la minería que pierden el empleo normalmente no están bien preparados para competir por los puestos de trabajo de los sectores económicos en expansión. Cuando las perturbaciones económicas relacionadas con el crecimiento verde están concentradas geográficamente, es posible que sea adecuado un programa selectivo que ofrezca ayuda intensiva al ajuste a los trabajadores afectados, tal vez en combinación con medidas complementarias para reavivar la economía local (OCDE, 2012e). Por ejemplo, en Dinamarca el sector público y el sector privado han creado proyectos de colaboración para ayudar a algunas empresas de construcción naval o de mecánica naval que habían perdido cuota de mercado en sus mercados tradicionales y habían anunciado despidos colectivos a crear nuevos nichos competitivos en el sector de las energías renovables, entre los que se encuentran la construcción, el suministro y el mantenimiento de aerogeneradores y de instalaciones undimotrices y mareomotrices (OIT, 2011b)⁴⁰.

Promover la eco-innovación

Se prevé que la eco-innovación será uno de los motores fundamentales de la transición a un crecimiento que genere poco carbono y sea eficiente en el uso de los recursos (OCDE, 2011a). La *Estrategia de la OCDE para la innovación* ofrece un amplio conjunto de orientaciones sobre los medios que pueden utilizar los gobiernos nacionales para promover una innovación valiosa desde el punto de vista económico (OCDE, 2010a). En general, estos medios también se pueden utilizar para hacer frente al reto más específico de apoyar la eco-innovación (OCDE, 2011d). Las políticas de innovación en un sentido estricto tienen que desempeñar un destacado papel en el apoyo y la promoción de la creación, la adopción y la difusión de las nuevas tecnologías y productos verdes, pero no se analizarán aquí. Se pone el acento en el papel que pueden desempeñar las políticas relativas al mercado de trabajo y al desarrollo de cualificaciones en la promoción de la eco-innovación. Lo más obvio es que los sistemas de educación y de formación tienen que garantizar que los trabajadores poseen las cualificaciones necesarias para desarrollar nuevas tecnologías verdes y para aplicarlas. Por lo tanto, la existencia de un sistema de educación y de formación que funcione bien es un elemento esencial de un marco general de política para promover la innovación verde. La segunda necesidad es que las reglamentaciones relativas a los mercados de productos y de trabajo permitan el desarrollo y la difusión de nuevas tecnologías verdes en lugar de dificultarlos. Dado que las nuevas empresas están en el origen de un buen número de nuevas tecnologías, sobre todo de las que constituyen importantes avances, es especialmente importante crear un entorno favorable para la creación de nuevas empresas. En términos más formales, el entorno regulador debe permitir a las empresas que son líderes en el desarrollo y la aplicación de nuevas tecnologías crecer y ganar cuota de mercado, reclutando en parte trabajadores despedidos en empresas que utilizan tecnologías inferiores.

La educación y la formación son fundamentales para la innovación, tanto en la fase de la concepción como en la fase de la aplicación

La adquisición de la capacidad necesaria para adaptarse a una nueva tecnología comienza con la existencia de un sistema de enseñanza obligatoria que funcione bien y que permita a los estudiantes adquirir cualificaciones sólidas en las áreas fundamentales, entre las que se encuentran las matemáticas y las ciencias. Los indicadores internacionales de los resultados de los estudiantes en matemáticas y en ciencias revelan que existen considerables diferencias de nivel entre los países de la OCDE. Según los últimos resultados de la encuesta PISA, los estudiantes de 15 años de los países asiáticos miembros de la OCDE son los que obtienen unas puntuaciones especialmente altas en las pruebas de matemáticas y de ciencias, mientras que los de los países de Europa meridional y de México son los que tienen unas bajas puntuaciones (OCDE, 2009c).

También es importante que exista un sistema de enseñanza superior que funcione bien y que sea accesible a un gran número de personas con el fin de facilitar la adopción y una gran difusión de la innovación. Los principales retos para la enseñanza superior son: i) formar a titulados de calidad que puedan contribuir directa o indirectamente a la innovación en su centro de trabajo; ii) fomentar la excelencia en la investigación; iii) establecer lazos entre las instituciones de enseñanza superior y otras instituciones de investigación y el sector privado; y iv) mejorar la capacidad de la enseñanza

superior para difundir los conocimientos que crea (OCDE, 2006c). En este sentido, los datos inducen a pensar que los países que cuentan con un sistema de enseñanza superior de calidad tienden a beneficiarse más de la I+D nacional y de los efectos difusión de la I+D que se realiza en el extranjero (OCDE, 2008b). Las tasas de titulados de enseñanza superior han aumentado considerablemente en los últimos 30 años, pero las diferencias entre los países en lo que se refiere a la proporción de la población que tiene un título de enseñanza superior siguen siendo considerables, incluso en el caso de la cohorte joven en la que han influido más las medidas de educación adoptadas recientemente⁴¹.

También es indispensable que el proceso de innovación se pueda apoyar en un sistema de educación y de formación profesional eficaz, ya que este último es la principal fuente de cualificaciones que son fundamentales para las actividades de innovación incremental, incluida el área de medio ambiente. Muchas empresas no desarrollan productos y procesos nuevos y radicalmente diferentes, pero contribuyen, no obstante, a la innovación en general introduciendo mejoras incrementales en los productos o en los procesos existentes. Para ello es necesario realizar actividades como la creación de nuevas herramientas, la realización de estudios técnicos, el desarrollo de prototipos y la realización de ensayos, que se basan mucho en las cualificaciones adquiridas en la formación profesional. Algunos estudios han mostrado que las empresas de los países en los que una proporción relativamente grande de la población trabajadora posee cualificaciones postsecundarias introducen más deprisa nuevos productos, ya que incluso también tienen unas tasas más bajas de defectos, menos necesidad de controladores de calidad y menos averías en las instalaciones (Toner, 2009).

Basándose en un minucioso examen y en un profundo análisis de algunos sistemas nacionales de educación y de formación profesional, la OCDE ha publicado recientemente un amplio informe, *Learning for Jobs*, en el que formula una serie de recomendaciones para ayudar a los países a aumentar la capacidad de los sistemas de educación y de formación profesional para responder a las necesidades del mercado de trabajo (OCDE, 2010c). Uno de los retos fundamentales identificados –que es especialmente importante para garantizar que el sistema de enseñanza y de formación profesional apoya la innovación en los nuevos sectores de la economía, como el de energías renovables– es garantizar que los proveedores de educación y de formación profesional están realmente conectados con el mundo del trabajo y están actualizando constantemente sus programas de enseñanza y orientando a los estudiantes hacia las disciplinas que responden a las necesidades en constante transformación de los empresarios.

El aprendizaje en el trabajo –incluida la formación continua para los trabajadores que tienen experiencia– también es un componente fundamental del desarrollo de las competencias de los trabajadores cualificados y contribuye a determinar los resultados de la innovación. En algunos estudios realizados a partir de datos de empresas, se ha observado, por ejemplo, que en algunos países los gastos que realizan las empresas en formación están estrechamente relacionados con los modos de innovación destinados a la “modernización de los procesos” (OCDE, 2007 y 2009d). La importancia del aprendizaje en el trabajo pone de relieve el hecho de que la adquisición de cualificaciones es un proceso que dura toda la vida. Entre las estrategias para promover la formación continua se encuentra la creación de sistemas de certificación que reconozcan las competencias adquiridas que sean importantes y las hagan visibles a los empresarios y a otros agentes económicos. Las investigaciones sobre la educación de adultos muestran que es importante mejorar la visibilidad de las ventajas que aporta la formación adquirida en medio de la carrera profesional con el fin de incitar a los individuos a aprender (OCDE, 2005c), pero también para apoyar la innovación verde. Por ejemplo, uno de los factores que ha obstaculizado la expansión del sector de la construcción eficiente en el uso de la energía ha sido la incapacidad de los empresarios y de los clientes para saber qué trabajadores (y qué empresas) están dotados de las cualificaciones necesarias (OIT, 2011d; Zabin *et al.*, 2011).

Las reglamentaciones bien diseñadas de los mercados de trabajo y de productos también tienen un papel que desempeñar

En la *Reevaluación de la estrategia de la OCDE para el empleo* también se pone de relieve hasta qué punto unas reglamentaciones excesivamente estrictas o mal diseñadas en el terreno de la protección del empleo y de la regulación de los mercados de productos pueden constituir un impedimento para que el mercado de trabajo obtenga unos buenos resultados y se da algunas orientacio-

nes para reformar ambos tipos de reglamentaciones (OCDE, 2006a, b). Esta cuestión es especialmente importante en el caso de la transición a un crecimiento verde, ya que tanto la protección del empleo como la regulación de los mercados de productos pueden constituir un obstáculo para que la reasignación de la mano de obra de las empresas más contaminantes a las empresas respetuosas con el medio ambiente se desarrolle sin problemas⁴². Otra cuestión estrechamente relacionada con ésta es la posibilidad de que la legislación de protección del empleo y la regulación de los mercados de productos frenen la eco-innovación si son excesivamente rigurosas.

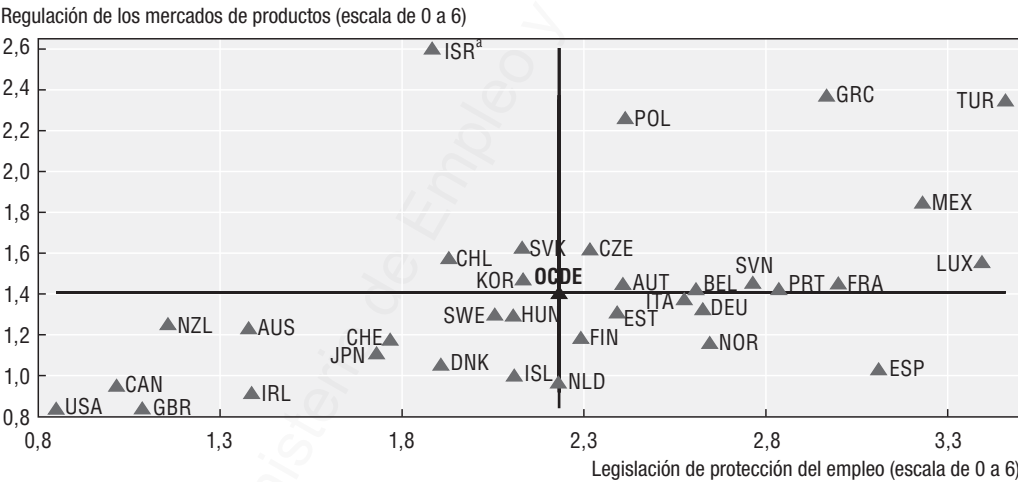
Existe un creciente número de investigaciones en las que se aportan pruebas de que las reglamentaciones bien diseñadas aumentan los incentivos para realizar innovaciones (de Serres *et al.*, 2010). Una de las razones se halla en que una elevada proporción de las innovaciones más radicales se debe a empresas *nuevas*. El papel estratégico que desempeñan las empresas nuevas pone de manifiesto hasta qué punto es importante reducir los impedimentos que pone la regulación de los mercados de productos a la creación de nuevas empresas. Otra conclusión recurrente es que la existencia de una intensa competencia en los mercados de productos generalmente estimula la adopción de tecnologías y la innovación. Algunos estudios empíricos confirman que las reglamentaciones que favorecen la competencia tienden a fomentar la actividad innovadora cuando los derechos de propiedad intelectual están suficientemente protegidos (véase, por ejemplo, Jaumotte y Pain, 2005; Bassanini y Ernst, 2002; Nicoletti *et al.*, 2001).

También existen cada vez más datos que muestran que la legislación de protección del empleo afecta a las pautas de innovación. Es probable que las normas restrictivas en materia de contratación y de despido constituyan un obstáculo para la adopción de nuevas tecnologías y de innovaciones cuando los ajustes de la mano de obra inducidos por la innovación se tienen que realizar por medio de la rotación del personal (por ejemplo, cuando las empresas más verdes se expanden a expensas de las empresas más contaminantes)⁴³. Por ejemplo, Bartlesman *et al.* (2010) y Samaniego (2006) aportan pruebas de que la difusión de las tecnologías de la información y las comunicaciones es más lenta en los países en los que la legislación de protección del empleo es más estricta. Sin embargo, la relación entre el rigor de la legislación de protección del empleo y la innovación es compleja, ya que una seguridad de empleo mayor y una baja rotación de la mano de obra pueden fomentar la acumulación de cualificaciones específicas de la empresa y aumentar la inversión de los trabajadores en actividades innovadoras. Por consiguiente, la relación entre la legislación de protección del empleo y la innovación parece que depende de la naturaleza de las innovaciones en cuestión. Por ejemplo, Bassanini y Ernst (2002) observan que la legislación de protección del empleo frena significativamente la I+D en los sectores en los que el proceso de innovación se basa en la diferenciación del producto, ya que este tipo de innovación a menudo funciona a través de la entrada y la salida de empresas y de una considerable rotación de la mano de obra. Una estricta protección del empleo también frena la I+D en los sectores que se caracterizan por tener líneas de productos que se encuentran al final de su ciclo de vida, en los que la innovación a menudo lleva a una reducción del personal. En cambio, no parece que la protección del empleo frene la I+D en los sectores de alta tecnología que se caracterizan por un proceso de innovación acumulativa, ya que este tipo de innovación se basa considerablemente en las cualificaciones de los trabajadores que son muy específicas de las empresas. En el mismo sentido, Griffith y Macartney (2009) investigan la relación entre la protección del empleo y las actividades de innovación de empresas multinacionales que están presentes en 12 países europeos y observan que las solicitudes de patentes de estas empresas son más de tipo incremental en los países en los que el empleo está muy protegido y más de tipo radical en los países en los que el empleo está poco protegido. En suma, parece que la legislación de protección del empleo produce un efecto mayor en la naturaleza de las actividades de innovación que en su nivel general.

Es probable que las conclusiones antes resumidas sobre la influencia de la legislación de protección del empleo y de la regulación de los mercados de productos en los resultados de la innovación también sean válidas en el caso de la eco-innovación. Sin embargo, no parece que existan pruebas directas de que eso sea realmente así. Lo que está claro es que es probable que estos tipos de reglamentaciones influyan significativamente en el desarrollo de nuevas tecnologías medioambientales y en su difusión y que en 2008 la orientación de las reglamentaciones variaba mucho de unos países de la OCDE a otros (gráfico 4.11)⁴⁴. La realización de nuevas reformas en uno de estos terrenos o en los dos, sobre todo la reducción de las barreras a la entrada de nuevas empresas creadas por la regulación de los mercados de productos en los países en los que siguen siendo altas, podría mejorar significativamente los incentivos a la eco-innovación en algunos países.

La simple yuxtaposición de los indicadores del rigor de la legislación de protección del empleo y de la regulación de los mercados de productos de 2008 mostrados en el gráfico 4.11 y los indicadores de la solicitud de patentes relacionadas con el medio ambiente presentados en el apartado 2 pone de relieve hasta qué punto es importante garantizar que estos tipos de reglamentaciones no impiden la transición a un crecimiento verde. Cuando los países se clasifican en función del número de patentes medioambientales por mil millones de dólares (en paridades de poder adquisitivo) de PIB (véase el panel B del gráfico del recuadro 4.3), se observa que en todos los países que figuran a la cabeza de la clasificación de la regulación de los mercados de productos tiene una orientación relativamente favorable a la competencia. Sin embargo, dentro de este grupo de países, el rigor de la legislación de protección del empleo varía considerablemente de unos a otros, lo cual está en consonancia con la idea de que este tipo de regulación influye en el peso relativo de los diferentes tipos de innovación más que en su nivel general⁴⁵. Un posible motivo de preocupación es el hecho de que la legislación de protección del empleo ha sido relativamente estricta en Polonia, Grecia, Eslovenia y Portugal, que son los cuatro países de la Unión Europea que tienen la proporción más alta del empleo en los sectores más contaminantes (véase el gráfico 4.8), si bien Grecia y Portugal han aprobado reformas en esta área desde 2008 (OCDE, 2012g). Dado que la legislación estricta de protección del empleo va acompañada de una baja movilidad en el mercado de trabajo y de largos periodos de paro, la adopción de medidas para reducir las emisiones de CO₂ en estos países podría convertirse en una importante fuente de paro estructural si la legislación de protección del empleo continúa siendo demasiado estricta, sobre todo en los dos primeros países mencionados, que también se caracterizan por tener unos mercados de productos estrictamente regulados que es probable que frenen la aparición de nuevas empresas verdes⁴⁶.

Gráfico 4.11. **Legislación de protección del empleo y regulación de los mercados de productos, 2008**



a) Para información sobre los datos relativos a Israel, véase <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Nota: Los datos sobre la legislación de protección del empleo se refieren a 2009 en el caso de Francia y Portugal.

Fuente: Base de datos de la OCDE sobre la protección del empleo y base de datos de la OCDE sobre la regulación de los mercados de productos.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932651997>

Una oportunidad para mejorar la eficacia del sistema de impuestos y de prestaciones

El análisis de simulación del efecto que producen las medidas de atenuación de los gases invernadero en el mercado de trabajo del apartado 1 muestra que las políticas de medio ambiente pueden imponer a las empresas unos costes que se convierten en una barrera al empleo. Ese análisis también muestra que la reforma de los impuestos medioambientales, como la reducción de los impuestos sobre la renta del trabajo y la subida de los impuestos sobre las emisiones de gases invernadero, a

veces puede generar un “doble dividendo” y lograr así tanto una mejora del medio ambiente como un aumento del empleo. Sin embargo, las investigaciones sobre la hipótesis del doble dividendo han mostrado que la distorsión inicial producida por los impuestos sobre el trabajo tiene que ser relativamente grande para que se materialice el dividendo del empleo (véase el análisis en OCDE, 2012a). Por lo tanto, el reciclado de los ingresos generados por los impuestos medioambientales con el fin de reducir los impuestos sobre el trabajo será más beneficioso en unos países que en otros. Tampoco se puede suponer que la reducción de los impuestos sobre el trabajo es necesariamente la mejor manera de reciclar los ingresos generados por los impuestos sobre las emisiones de carbono, ya que estos se podrían utilizar, por el contrario, para corregir otras distorsiones del mercado, por ejemplo, para bajar los impuestos sobre el capital o para subvencionar la I+D medioambiental, con el fin de responder a las preocupaciones distributivas o de reducir el déficit público. ¿Qué tipo de reciclado es más deseable? Probablemente dependa de la situación nacional de una manera compleja y no se analizará aquí. En el resto del presente apartado, se aborda una cuestión más estricta, a saber, en el supuesto de que los ingresos generados por los impuestos sobre las emisiones de carbono se destinaran a reducir los impuestos sobre la renta del trabajo, ¿cómo se debería estructurar la reducción de los impuestos sobre el trabajo para maximizar la mejora de los resultados del mercado de trabajo?⁴⁷

Dado que el sistema de impuestos y de transferencias en su conjunto tiende a producir unas distorsiones especialmente grandes en el extremo inferior de la escala de salarios, debido en gran parte a la interacción de los impuestos y las prestaciones subordinadas a los ingresos, es probable que el reciclado de los ingresos generados por los impuestos sobre la emisión de carbono logre en mayor medida elevar las tasas de ocupación si se destinan a los trabajadores de bajos salarios. En algunos países de la OCDE, los salarios mínimos legales relativamente altos y/o las tasas altas de sustitución destinadas a los trabajadores de bajos salarios en paro se traducen en una rigidez a la baja relativamente considerable de los salarios (Immervoll, 2007). En esos casos, los sistemas de impuestos y de prestaciones podrían ejercer un efecto especialmente disuasorio en lo que se refiere al empleo en los trabajadores que tienen un bajo nivel de estudios o poca experiencia laboral. Por otra parte, es probable que las políticas de atenuación del cambio climático amplifiquen esta distorsión, ya que tendrán como consecuencia una subida de los precios de la energía (al menos a corto o medio plazo) que podría requerir una cierta flexibilidad a la baja de los salarios reales con el fin de preservar los niveles de empleo (véase el ejercicio de simulación presentado en el apartado 1). Es posible que en algunos países no exista esta flexibilidad en el extremo inferior de la escala de salarios, lo cual podría aumentar el paro de los trabajadores más desfavorecidos.

También puede haber motivos relacionados con la equidad para destinar los ingresos reciclados procedentes de los impuestos sobre las emisiones de carbono a los hogares que trabajan y tienen unos bajos ingresos. Dado que la proporción de los gastos de energía con respecto al gasto total de consumo es mayor en los hogares de renta baja, la probable subida del precio de la energía repercutirá más en el poder adquisitivo de los hogares de renta baja. Otro posible motivo para redistribuir los ingresos generados por los impuestos sobre las emisiones de carbono en favor de los hogares de renta baja se halla en que la calidad del medio ambiente es un bien público que los hogares de renta alta tienden a valorar más que los de renta baja. Las encuestas a los hogares indican que la llamada “disposición a pagar” por la protección del medio ambiente tiende a aumentar conforme más alta es la renta de los hogares.

Los cálculos realizados por la OCDE a partir del sistema de impuestos y de prestaciones muestran que en muchos países de la OCDE el rendimiento neto del trabajo tiende a ser bajo en el extremo inferior de la escala de salarios. Los trabajadores que aceptan un trabajo de bajos salarios a menudo ven que más de la mitad de sus ingresos brutos se van en forma de impuestos sobre la renta, de cotizaciones de los trabajadores a la seguridad social o de reducción de las prestaciones sociales. El rendimiento económico del trabajo tiende a ser especialmente bajo cuando en el hogar solo trabaja una persona y este trabajador tiene un trabajo de bajos salarios. Así sucede sobre todo en el caso de los hogares en los que hay hijos presentes, debido en gran parte a que la aceptación de un empleo entraña una pérdida mayor de prestaciones por desempleo, por lo que los tipos impositivos efectivos medios son de un 80 por ciento o más en la mitad de los países de la OCDE (OCDE, 2012a). Eso induce a pensar que en muchos países la prioridad debería ser la reforma del sistema de prestaciones más que la reforma de la estructura de impuestos de los asalariados. Las prestaciones subordinadas al empleo han demostrado ser eficaces para aumentar la participación de los trabajadores de bajos salarios en el mercado de trabajo y también para garantizar al mismo

tiempo suficientes ingresos (Immervoll y Pearson, 2009). Parece que estos sistemas son especialmente relevantes en el contexto de un crecimiento verde, ya que la subida probable de los precios de la energía a corto y medio plazo plantea cuestiones distributivas que se pueden abordar de una manera más eficiente utilizando las prestaciones subordinadas al empleo que utilizando las reducciones de los impuestos sobre el trabajo.

4. Un papel activo para las políticas relacionadas con el mercado de trabajo y con el desarrollo de cualificaciones: ¿qué papel deben desempeñar las medidas específicamente verdes?

Aunque hay que recurrir en gran medida a políticas de carácter general, también tendrán un papel que desempeñar los programas destinados específicamente a promover el empleo o las cualificaciones verdes. Una economía que se vuelve más ecológica tiene sus propias especificidades que habrá que tener en cuenta en la formulación de las políticas en una amplia variedad de áreas económicas, entre las que se encuentra el mercado de trabajo. Una de las complicaciones que plantea la aplicación de medidas específicamente verdes en materia de mercado de trabajo y de desarrollo de cualificaciones es que es preciso coordinarlas eficazmente con las principales políticas relativas al medio ambiente y a la eco-innovación que tienen por objeto garantizar la transición a un crecimiento verde. Dado que el desarrollo de estas políticas fundamentales en favor de un crecimiento verde aún se encuentran en una primera fase, sería prematuro extraer firmes conclusiones sobre el modo en que se deben adaptar las políticas relativas al empleo y al desarrollo de cualificaciones a esas políticas y sobre los ajustes estructurales que impondrán y las oportunidades que crearán. El hecho de que los componentes relacionados con el mercado de trabajo que contienen las medidas de estímulo fiscal verdes que se han adoptado en algunos países en respuesta a la crisis económica de 2008-09 hayan dado unos resultados bastante diversos también induce a pensar que se debería adoptar un enfoque gradual cauto en la elaboración de políticas en esta área (recuadro 4.4). A pesar de estas salvedades, tal vez sea posible identificar algunos primeros pasos prometedores de un enfoque pragmático en la formulación de políticas específicamente verdes. En este apartado, se intenta realizar este ejercicio resumiendo lo que se sabe sobre la escasa experiencia adquirida hasta la fecha en la aplicación de programas específicamente verdes en el terreno del mercado de trabajo y de la formación y se extraen algunas conclusiones preliminares sobre los siguientes pasos prometedores.

¿Qué tipos de medidas específicamente verdes se han adoptado a escala nacional?

Ante la ausencia de datos comparables sobre medidas específicas relacionadas con el mercado de trabajo que hayan adoptado los países para aprovechar todo el potencial de empleo que ofrece la transición a una economía verde, la OCDE envió un cuestionario sobre este tema a los países miembros de la OCDE en noviembre de 2010. En este apartado, se resume la información procedente de las respuestas enviadas por 27 países (para información más detallada de las respuestas de los países véase OCDE, 2012b).

Un proceso gradual que aún está en sus comienzos

De los 27 países de la OCDE que respondieron al cuestionario, 15 indicaron que habían puesto en marcha una o más medidas del mercado de trabajo específicamente verdes, entre las que se encontraban al menos una medida relacionada con la educación y la formación (gráfico 4.12). En consonancia con el análisis presentado en el apartado 2, parece que estos países creen que una de las prioridades es impedir que surja una escasez de mano de obra cualificada que pueda poner freno a la expansión de las actividades verdes. En cambio, las subvenciones al empleo en el sector privado y la creación directa de empleo en el sector público se han utilizado menos; solo cinco países mencionaron cada una de estas medidas y, en la mayoría de los casos, estos programas en favor del empleo verde eran medidas temporales que se adoptaron en el marco de programas puestos en marcha por los poderes públicos en respuesta a la crisis económica mundial de 2008-09. De hecho, la mayoría de las medidas específicamente verdes mencionadas, entre las que se encuentran los programas de formación, se han adoptado recientemente y son relativamente pequeñas, lo que muestra la escasa experiencia que hay en este terreno.

Recuadro 4.4. Estímulo fiscal verde: una experiencia diversa

Las posibles sinergias entre las políticas que tienen por objeto favorecer la transición a un crecimiento verde y las políticas cuyo objetivo es promover el empleo quedaron claras durante la crisis financiera y económica mundial que estalló en 2008. Las inversiones públicas en actividades verdes desempeñaron un importante papel en los programas de estímulo que se pusieron en marcha para estimular la demanda y la recuperación económica. Se pensaba que estas inversiones generarían tal vez un doble dividendo en un momento de elevado paro tanto haciendo arrancar la creación de empleo como acelerando la transición a un crecimiento verde. Por otra parte, el rendimiento económico de ese tipo de inversiones puede ser más alto en un periodo de recesión, durante el cual el coste de oportunidad de las inversiones verdes es menor. Así, por ejemplo, de Serres *et al.* (2010) sostienen que la recesión económica mundial brindó buenas oportunidades para realizar inversiones en infraestructura que facilitarían el desarrollo de tecnologías y de sectores verdes dando credibilidad al compromiso de los poderes públicos con el crecimiento verde. Aunque actualmente el margen para adoptar nuevas medidas de estímulo fiscal es mucho menor o se ha agotado totalmente en la mayoría de los países, sigue siendo interesante identificar las lecciones aprendidas sobre el uso del gasto público verde para estimular la creación rápida de empleo.

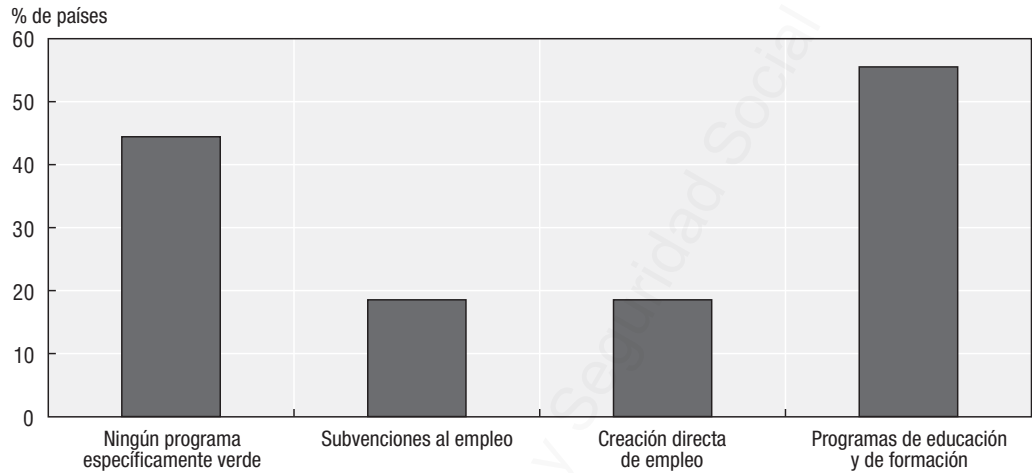
Los gobiernos de algunos países preveían que sus medidas de estímulo verde se traducirían en un considerable aumento del empleo (OIT, 2011b; OCDE, 2010d). Por ejemplo, el Council of Economic Advisers de Estados Unidos estimó que las inversiones de alrededor de 90.000 millones de dólares realizadas en el marco de la Recovery Act salvarían o crearían alrededor de 720.000 empleos-años hasta finales de 2012. Se preveía que los proyectos emprendidos en el campo de la generación y la transmisión de energías renovables, de la eficiencia energética y de los transportes serían los que más empleo crearían. Asimismo, Corea ha venido aplicando una política llamada “Nuevo Pacto Verde” desde enero de 2009. El objetivo de esta política es tanto superar la crisis económica a corto plazo como reforzar el potencial de crecimiento a largo plazo. Se preveía que los 50 billones de wones coreanos invertidos crearían 960.000 puestos de trabajo entre 2009 y 2012 en sectores entre los que se encontraban la red de transporte respetuosa con el medio ambiente, la gestión del agua y la rehabilitación de los ríos, la energía limpia, las tecnologías de la información verdes y la utilización energética de los desechos. Francia es otro país que respondió a la crisis aumentando sus inversiones en la transición a una economía más verde. Su programa de estímulo representó 33.100 millones de dólares en total, de los cuales el 21 por ciento se destinó a financiar medidas verdes que hicieron posible una creación neta de empleo de entre 80.000 y 110.000 puestos de trabajo, según las estimaciones, en el periodo 2009-10.

Aunque estas medidas de estímulo verde no se han sometido a una rigurosa evaluación, ha quedado claro que se deben diseñar con cuidado si se quiere que fomenten tanto la estabilización macroeconómica a corto plazo como la transición a un crecimiento verde a más largo plazo. Aunque se debe explotar totalmente el potencial de las medidas de estímulo verde cuando la situación macroeconómica justifica un estímulo fiscal, los poderes públicos deberían tener presente que la contribución que pueden hacer las medidas temporales de estabilización macroeconómica para fomentar la transición a largo plazo a un crecimiento verde es limitada. *A priori*, parece que algunas de las medidas fiscales verdes son adecuadas para desempeñar este doble papel. En particular, se observó que los programas para rehabilitar los edificios públicos y privados existentes con el fin de aumentar su eficiencia en el uso de la energía tenían muchas posibilidades de lograr mejoras medioambientales a largo plazo y satisfacer al mismo tiempo los tres criterios deseables en las medidas anticíclicas de estímulo fiscal, al dar un estímulo rápido, temporal y selectivo a la demanda de trabajo generando rápidamente nuevos puestos de trabajo del tipo que podrían cubrir directamente muchos trabajadores que están en paro o que tienen poca formación; el estímulo fiscal relacionado con estas medidas estaba pensado para reducirse gradualmente a medida que se reforzara la recuperación económica. Sin embargo, el caso del programa australiano de aislamiento de viviendas (*Australian Home Insulation Program*) demuestra lo difícil que puede ser garantizar la calidad del trabajo realizado cuando una subvención pública da lugar a una rápida expansión del sector de rehabilitación de viviendas (véase OCDE, 2012a). Además, muchas de las iniciativas verdes necesarias para realizar la transición a un crecimiento verde no satisfacen los tres criterios. Por ejemplo, es probable que las subvenciones públicas para estimular la eco-innovación tardan mucho en traducirse en la creación de muchos puestos de trabajo. Por otra parte, son pocos los trabajadores que están actualmente en paro que tendrán las cualificaciones necesarias para ocupar los puestos de trabajo que se acabarán creando en I+D.

En términos más generales, el hecho de que los horizontes temporales de las medidas de estímulo a corto plazo y de la política de medio ambiente a largo plazo sean muy distintos significa que no siempre

es posible que las políticas cumplan satisfactoriamente los dos objetivos (Strand y Toman, 2010). Aunque las sinergias entre la política de medio ambiente y las medidas de estabilización macroeconómica son bienvenidas cuando se pueden lograr, se debe tener presente que el argumento fundamental para desarrollar actividades y empleo verdes es contribuir a un crecimiento respetuoso con el medio ambiente a largo plazo. Por lo tanto, los programas de medidas que pretenden alcanzar los objetivos relacionados tanto con el medio ambiente como con el empleo tienen que considerarse en un horizonte temporal más largo.

Gráfico 4.12. Programas nacionales del mercado de trabajo específicamente verdes puestos en marcha por los países de la OCDE, 2010^a



a) El cuestionario de la OCDE sobre el empleo y las políticas verdes se refiere a 27 países de la OCDE. Las columnas suman más de 100 por ciento debido a que muchos países que tienen medidas específicamente verdes declararon que utilizaban múltiples tipos de medidas.

Fuente: Cuestionario de la OCDE sobre el empleo y las políticas verdes. Para más detalles sobre las respuestas de los países, véase el cuadro 4.A3.1 de OCDE (2012b).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932652016>

Más de dos de cada cinco países de la OCDE no han puesto en marcha ningún programa específico a escala nacional (gráfico 4.12). En algunos casos, parece que la razón se halla en que las propias políticas en favor del crecimiento verde se encuentran en una fase muy temprana de aplicación (por ejemplo, en Israel y Polonia). Pero no siempre es así. De hecho, algunos países de la OCDE que destacan en el terreno de la protección del medio ambiente y del desarrollo de la economía verde, como Alemania, Dinamarca, los Países Bajos, Noruega y Suecia, también se encuentran en el grupo de países que no han adoptado ninguna medida del mercado de trabajo específicamente verde. Esta aparente paradoja podría deberse a que estos países tienen desde hace tiempo unos sistemas relativamente caros de programas generales relacionados con el mercado de trabajo y con el desarrollo de cualificaciones. Es posible que estos programas generales hayan sido capaces hasta ahora de hacer frente a los retos que plantea el cambio estructural impuesto por el crecimiento verde.

De hecho, la situación es incluso más compleja, ya que parece que en algunos de los países que declaran que no han puesto en marcha ningún programa específicamente verde se han integrado gradualmente componentes verdes en los programas generales del mercado de trabajo. Por ejemplo, las autoridades danesas declaran que aunque pueda haber un número significativo de programas que ya están apoyando a los sectores verdes en el sentido en que se entiende en general, no existe una definición oficial que permita calificarlos de iniciativas verdes⁴⁸. Este ejemplo induce a pensar que el criterio para distinguir los programas específicamente verdes de las medidas generales varía de unos países a otros. Por lo tanto, hay que tener mucha cautela cuando se comparan las iniciativas específicamente verdes adoptadas por los diferentes países en el terreno de las políticas relacionadas con el mercado de trabajo y con el desarrollo de cualificaciones.

Teniendo presentes estas salvedades, merece la pena señalar que se observan algunas similitudes en el modo en que los países están poniendo en marcha medidas específicamente verdes. Además de poner un énfasis considerable en el ofrecimiento de educación y de formación profesional para las ocupaciones verdes en crecimiento, un segundo rasgo común es el énfasis en la necesidad de abordar dos dificultades que se plantean en este campo de acción relativamente nuevo. La primera dificultad es el elevado grado de incertidumbre sobre el modo en que el crecimiento verde reconfigurará los mercados de trabajo y, por lo tanto, también sobre el tipo de medidas que es preciso adoptar. La segunda dificultad es la necesidad de coordinar las políticas específicamente verdes relacionadas con el mercado de trabajo y con el desarrollo de cualificaciones con otras políticas que están influyendo en el modo y el ritmo al que las economías están haciendo la transición a un crecimiento verde, sobre todo la política de medio ambiente. Entre los diferentes enfoques adoptados para resolver estas dos dificultades se encuentran los siguientes⁴⁹:

- *Recogida de datos sistemáticos del mercado de trabajo sobre el efecto del crecimiento verde.* Algunos países están invirtiendo en la recogida sistemática de datos del mercado de trabajo sobre el número de puestos de trabajo verdes y sobre sus perspectivas de crecimiento, sobre las necesidades de cualificaciones de estos puestos de trabajo, etc. Por ejemplo, Francia creó en 2009 un Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte. Además de introducir ocupaciones verdes en los sistemas nacionales de información sobre el mercado de trabajo, también se han realizado esfuerzos para poner esta información a disposición de los estudiantes y de los trabajadores con el fin de que los ayude a orientar su carrera.
- *Coordinación de la formulación de las políticas relacionadas con el empleo y con el desarrollo de cualificaciones y la política más general en favor de un crecimiento verde.* Muchos países están realizando esfuerzos para coordinar la política relativa al empleo y al desarrollo de cualificaciones con otras políticas que también están influyendo en el crecimiento verde, sobre todo la política de medio ambiente. En algunos casos, existe un proceso formal para agrupar todos los ministerios relevantes en un plan nacional en favor del crecimiento verde. Un ejemplo es la Comisión Presidencial sobre el Crecimiento Verde de Corea, que está encargada de coordinar la política relativa al crecimiento verde en el seno de la Administración. En otros casos, el proceso adopta la forma de un proceso de consultas interministeriales, en el que también pueden participar otros interlocutores, como las autoridades de instancias inferiores de la Administración y representantes de los sindicatos y de los empresarios (Eurofound, 2009). En otros casos, aún está por desarrollar un verdadero sistema de coordinación⁵⁰.

Un enfoque pragmático

En esta primera fase de la formulación y la aplicación de políticas específicamente verdes en el terreno del mercado de trabajo y del desarrollo de cualificaciones, no es posible evaluar, ni siquiera en términos informales, la eficacia de los diferentes tipos de medidas ni pronunciarse sobre el papel que deberían acabar desempeñando estos programas selectivos. La incertidumbre general que rodea al tipo de políticas específicamente verdes que sería útil adoptar en el terreno del mercado de trabajo y del desarrollo de cualificaciones exige la adopción de un enfoque cauto y gradual en la introducción de nuevas medidas. Es posible que también sea útil poner el énfasis en la formulación de medidas a escala sectorial, en la que normalmente es más fácil identificar la manera de maximizar la utilidad de las medidas selectivas del mercado de trabajo, por ejemplo, evitando o eliminando un déficit de un personal cualificado específico. En este sentido, las autoridades belgas responsables de la política relacionada con el mercado de trabajo sostienen que no es necesario definir lo que es un empleo verde para crear y aplicar programas eficaces del mercado de trabajo que apoyen la política de medio ambiente. En Bélgica, se ha preferido optar por un enfoque “pragmático”, que consiste en evaluar las necesidades generales de mano de obra y de cualificaciones dentro de segmentos muy específicos del mercado de trabajo, independientemente de que estos trabajos y cualificaciones se puedan calificar de verdes, y en poner en marcha programas cuando se identifica la posibilidad de intervenir.

Esta incertidumbre general también induce a pensar que es probable que las políticas específicamente verdes relacionadas con el mercado de trabajo requieran sucesivos ajustes o incluso revisiones más drásticas con el fin de corregir los errores de diseño y de conseguir que estén estrecha-

mente alineadas con los mercados verdes y con los objetivos medioambientales en constante evolución. Por lo tanto, es probable que el continuo seguimiento de las nuevas necesidades, la evaluación detenida de las nuevas medidas adoptadas y el ajuste gradual de estas medidas sean elementos fundamentales para diseñar y para aplicar programas eficaces específicamente verdes en el terreno del mercado de trabajo. Aunque estas recomendaciones son válidas para cualquier programa de empleo y de desarrollo de cualificaciones, es probable que sean incluso más importantes en el caso de las políticas específicamente verdes. El *Green Skill Agreement* firmado en Australia en 2009 contiene algunas disposiciones cuyo objetivo es crear un marco de aplicación flexible y bien diseñado, incluido un énfasis en la necesidad de realizar un seguimiento y una evaluación en distintas fases del proceso de aplicación (COAG, 2009). Este acuerdo preconiza la creación de un marco de evaluación que permita hacer un seguimiento de los logros en comparación con los objetivos y con las acciones que se han acordado. Uno de los objetivos declarados es velar por que las acciones emprendidas como consecuencia de este acuerdo complementen los programas y las iniciativas existentes en el terreno del mercado de trabajo, de la formación y del desarrollo sectorial y otras iniciativas adoptadas para reducir la contaminación generada por el carbono y promover el ajuste de los sectores y de la mano de obra a una economía sostenible que genere poco carbono.

En Austria, la iniciativa Klima:aktiv, lanzada en 2004 en el marco de la Estrategia Nacional para el Clima, parece que es uno de los mejores ejemplos de un enfoque más general. En particular, este programa inscribe las medidas del mercado de trabajo en una estrategia más general de “transformación del mercado” que aspira a aumentar de una manera permanente la proporción de productos y de servicios eficientes en el uso de la energía en determinados mercados. Este enfoque significa que existe una estrecha coordinación entre las iniciativas verdes de formación y las medidas tomadas para desarrollar los mercados de productos verdes correspondientes. La iniciativa Klima:aktiv utiliza una amplia variedad de instrumentos, entre los que se encuentran la formación, la definición de normas de calidad para los nuevos productos y servicios, las campañas de información y de comunicación, los servicios de asesoramiento y de apoyo a las empresas, la búsqueda de socios y la creación de redes. Por lo que se refiere a las medidas de formación, la iniciativa Klima:aktiv pone el énfasis principalmente en la formación profesional avanzada y coordina la formación y la educación en los diversos programas temáticos (Fickl y Schmidt, 2009). Se crean y se introducen seminarios y formaciones piloto en el mercado de formación, en colaboración con las universidades, los centros de enseñanza técnica, los servicios de formación de la cámara de comercio, etc. Por lo tanto, la iniciativa Klima:aktiv no compite con el mercado de educación sino que introduce nuevos componentes verdes en el mercado de educación en estrecha colaboración con todos los agentes relevantes en este mercado.

Diferencias entre los países en lo que se refiere al reto que representa el empleo verde y a la importancia relativa de las medidas de carácter general y de las medidas específicamente verdes

En este capítulo, se ha intentado describir los principales retos que plantea la transición a un crecimiento verde en el terreno de las políticas relativas al mercado de trabajo y al desarrollo de cualificaciones y averiguar de qué manera se pueden afrontar mejor estos retos. Se ha adoptado un enfoque que pretende ser suficientemente general para poder aplicar el capítulo a todas las economías desarrolladas. A pesar de esta generalidad, algunas de las informaciones antes presentadas arrojan luz sobre las diferencias que existen entre los países en lo que se refiere a la intensidad y a la naturaleza de estos retos, así como a las prioridades en la respuesta a estos retos. En este apartado, se analizan brevemente estas diferencias internacionales.

En el cuadro 4.3, se resumen los retos que plantea el crecimiento verde a la política relacionada con el mercado de trabajo y con el desarrollo de cualificaciones (columna 1) y también se ponen de relieve algunos factores que es probable que impliquen la existencia de grandes diferencias entre los países en lo que se refiere a la intensidad de estos retos (columna 2). En las columnas 3 y 4, se resumen algunos de los tipos de respuestas de la política relacionada con el mercado de trabajo y con el desarrollo de cualificaciones que es probable que sean más importantes. En la manera en que los diferentes países pongan en marcha estas respuestas y en la eficacia con que lo hagan influirá la naturaleza de sus sistemas de políticas e instituciones del mercado de trabajo y de su política e instituciones de desarrollo de cualificaciones, así como el grado en que se coordinen estos dos sistemas entre sí y con la política de medio ambiente.

Cuadro 4.3. Los retos que plantea el crecimiento verde a las políticas relativas al mercado de trabajo y al desarrollo de competencias: hacia una taxonomía de los factores que diferencian a los países

Principales retos para los poderes públicos	Factores que influyen en la magnitud de los retos	Principal papel de la política relativa al mercado de trabajo	Principal papel de la política relativa al desarrollo de cualificaciones
1. Reasignación de la mano de obra. Los trabajadores tienen que desplazarse de las empresas en declive, sobre todo en los sectores que tienen una gran influencia en el medio ambiente, a las empresas verdes en expansión: • Uno de los retos es asegurarse de que los trabajadores que pierden un empleo “no verde” pueden acceder rápidamente a un nuevo empleo verde que aproveche correctamente sus cualificaciones. • También será necesario que las empresas verdes en expansión puedan el personal que necesitan.	i) Es probable que los costes que tiene para los trabajadores la pérdida del empleo sean más altos en los países y en las regiones en los que el empleo en los sectores que tienen elevadas emisiones de gases invernadero representen una proporción mayor del empleo total (esta proporción va desde un 11% en Dinamarca hasta un 27% en Polonia) ii) Los costes que soportan los trabajadores después de perder el empleo tienden a ser más altos en los casos en los que la reasignación de la mano de obra es menor y en los que la proporción de trabajadores de edad avanzada o poco cualificados es alta (las tasas anuales de reasignación van desde 0,28 en la República Checa hasta 0,52 en España). iii) Los desajustes geográficos y de cualificaciones agravan los problemas (la concentración geográfica de sectores muy contaminantes generalmente es mayor en los países periféricos de la UE que en el núcleo).	Poner en marcha un programa eficaz de “flexiguridad” que concilie una elevada movilidad de los trabajadores con la seguridad de ingresos y unas elevadas tasas de ocupación: • Un sistema de protección del empleo equilibrado que no sea demasiado estricto. • Unas indemnizaciones por desempleo adecuadas. • Una política eficaz de activación de los trabajadores que pierden el empleo por medio de unos programas activos del mercado de trabajo de calidad y la subordinación eficaz de la percepción de prestaciones por desempleo a la búsqueda activa de trabajo o a la participación de medidas que aumenten la empleabilidad.	i) El reciclaje tiene que ser un componente de las medidas de ayuda a las rentas y de recolocación ofrecidas a los demandantes de empleo. ii) Cuando la destrucción de empleo relacionada con el crecimiento verde adopta la forma de despidos colectivos o está relacionada con un gran declive económico en una región especializada en el plano económico, conviene integrar los servicios de formación eficazmente en una estrategia de redinamización local y/o ofrecer ayuda a la movilidad geográfica. iii) Los servicios locales públicos de empleo deben adaptar su oferta de servicios de formación para crear itinerarios que permitan pasar de los sectores, las empresas y las ocupaciones en declive a los sectores en expansión.
2. Enseñar a los trabajadores competencias verdes. La demanda de cualificaciones verdes se verá favorecida por: • El crecimiento rápido del empleo en algunas ocupaciones verdes existentes (por ejemplo, los trabajadores de la construcción formados para rehabilitar viviendas existentes con el fin de mejorar su eficiencia energética). • La aparición de nuevas ocupaciones verdes (¿principalmente muy cualificadas?). • La introducción gradual, que necesita una formación complementaria, de una dimensión verde en numerosas ocupaciones ya existentes.	i) La existencia de un sistema de formación continua flexible y suficientemente dotado de recursos debe ser un activo (el número anual medio de horas de formación continua va desde 3,5 en Grecia hasta 16,2 en Luxemburgo, según Sala y Silva, 2011). ii) La existencia de proyectos de colaboración sólidos entre el sector privado y los centros de enseñanza superior es útil para desarrollar programas y sistemas de certificación para las nuevas ocupaciones verdes muy cualificadas a medida que vayan apareciendo (por ejemplo, diseñador de redes eléctricas inteligentes). iii) Una buena formación profesional inicial combinada con buenos conocimientos académicos básicos aumenta la capacidad posterior para beneficiarse de la formación continua y del reciclaje (las puntuaciones medias obtenidas en matemáticas y en ciencias por los estudiantes de 15 años según la encuesta Pisa van desde 460 en Turquía hasta 550 en Finlandia).	Disponer de un buen sistema de información sobre el mercado de trabajo que permita detectar la aparición de nuevas necesidades de cualificaciones y comunicar esta información a los agentes del mercado de trabajo. Sería útil predecir las necesidades de cualificaciones o los desajustes de cualificaciones si esas predicciones fueran suficientemente fiables.	i) Capacidad para expandir y reducir los itinerarios de formación inicial y profesional existentes a medida que cambia la demanda. ii) Capacidad para coordinarse con los interlocutores sociales para crear nuevos programas de enseñanza superior a medida que aparecen nuevas ocupaciones muy cualificadas. iii) Los empresarios, los sindicatos y los proveedores de formación profesional deben coordinarse para actualizar continuamente las cualificaciones de los trabajadores a medida que cambian las cualificaciones necesarias para ejercer una ocupación.

Cuadro 4.3. Los retos que plantea el crecimiento verde a las políticas relativas al mercado de trabajo y al desarrollo de competencias: hacia una taxonomía de los factores que diferencian a los países (cont.)

Principales retos para los poderes públicos	Factores que influyen en la magnitud de los retos	Principal papel de la política relativa al mercado de trabajo	Principal papel de la política relativa al desarrollo de cualificaciones
3. Crear sinergias entre la política de medio ambiente y la política de empleo. Encontrar la manera de promover tanto los objetivos relativos al medio ambiente como los objetivos relativos al empleo resolviendo al mismo tiempo múltiples fallos de los mercados (Hallegatte <i>et al.</i> , 2011). • Ventajas económicas conexas de la atenuación de la degradación y de la restauración del medio ambiente. • Reciclado de los ingresos generados por los impuestos sobre las emisiones de carbono para estimular el crecimiento del empleo. • Contribución a la creación de empresas exportadoras verdes que tengan éxito. • Adopción de un programa de estímulo fiscal verde durante una recesión económica.	i) Importantes consecuencias locales de la degradación del medio ambiente. ii) La existencia de una brecha fiscal mayor sobre el trabajo, sobre todo cuando va acompañada de un elevado salario mínimo, hace que sea más probable que la utilización de los ingresos generados por los impuestos sobre las emisiones de carbono para bajar los impuestos sobre el trabajo genere un doble dividendo (los costes laborales en el caso de un trabajador a tiempo completo que percibe el salario mínimo van desde 0,25 del salario medio en Corea hasta 0,52 del salario medio en Irlanda). iii) Una estrategia nacional eficaz de innovación puede aumentar las posibilidades de crear un “Silicon Valley verde” (las tasas de solicitudes de patentes relacionadas con el medio ambiente por trabajador son más de 30 veces superiores a la media de la OCDE en Alemania, mientras que representan menos de un 1% de la media en Grecia). iv) Aunque la atonía del mercado de trabajo sigue siendo grande en muchos países de la UE y de la OCDE, pocos disponen de margen fiscal sin utilizar para aprobar nuevas medidas de estímulo fiscal.	i) La introducción de reformas estructurales en el mercado de trabajo puede ser un sustituto de la utilización de los ingresos generados por los impuestos sobre las emisiones de carbono para contrarrestar un elevado nivel de paro de equilibrio. ii) Si surgen sinergias, por lo que el crecimiento verde se convierte en una importante fuente de creación neta de empleo, la política de empleo debería aprovechar al máximo esa oportunidad adoptando medidas para movilizar la oferta de trabajo subutilizada (por ejemplo, luchando contra la excesiva dependencia de las prestaciones o promoviendo las prácticas de empleo que facilitan la conciliación de la vida familiar y la vida profesional).	i) La existencia de un buen sistema de enseñanza, especialmente de enseñanza superior, que permita adquirir cualificaciones sólidas en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, constituye un elemento esencial para la eco-innovación. ii) La existencia de buenas universidades de investigación y de eficaces proyectos de colaboración entre la universidad y las empresas puede desempeñar un importante papel en el fomento de un ecosistema dinámico de innovación.

El cuadro 4.3 arroja alguna luz sobre la importancia relativa que se debe dar a las medidas de carácter general y a las medidas específicamente verdes y muestra que la dosis justa varía de unos países a otros. Todos los tipos de respuestas que se incluyen en las columnas 3 y 4 se podrían poner en marcha como una medida de carácter general o como una medida en favor de un crecimiento verde. En los países en los que ya existe una medida de carácter general que está funcionando bien, probablemente existan pocas o nulas razones para introducir una medida específicamente verde. Sin embargo, en los países en los que no existe esa medida de carácter general o en los que ésta tiene una eficacia limitada, tal vez sea recomendable adoptar una medida específicamente verde, sobre todo si algunos de los factores que influyen en la magnitud de los retos que se presentan en la columna 2 inducen a pensar que es necesario adoptar medidas de ese tipo o que pronto lo será.

¿Cómo influyen las diferencias entre los sistemas nacionales existentes en el terreno del mercado de trabajo y del desarrollo de cualificaciones en la capacidad de los países para tener éxito en la transición a un crecimiento verde? Como aún no comprendemos totalmente la revolución verde, sería prematuro extraer conclusiones sólidas sobre los puntos fuertes y débiles de los países que se ajustan a uno u otro de los modelos esquemáticos de sistemas nacionales de mercado de trabajo y de desarrollo de cualificaciones que se han propuesto en las investigaciones (véase, por ejemplo, Esping-Andersen, 1990; Ashton *et al.*, 2000; OCDE, 2006a). No obstante, resulta útil comenzar reflexionando sobre la manera en que el reto que plantea el crecimiento verde puede variar de unos

países a otros dependiendo de la naturaleza de sus mercados de trabajo y de sus sistemas nacionales de educación y formación. En ese sentido, se presentan las siguientes reflexiones iniciales:

- Los dos modelos de éxito del mercado de trabajo presentados en la *Reevaluación de la estrategia de la OCDE para el empleo* (OCDE, 2006a) parece que coinciden bien en general con los requisitos necesarios para que tenga éxito la transición a un crecimiento verde⁵¹. En particular, los dos modelos sugieren la importancia de lograr una verdadera flexibilidad e ilustran al mismo tiempo que no existe un único modelo rígido para conciliar una elevada movilidad de la mano de obra con la seguridad. El análisis del reto que plantea el crecimiento verde a la política del mercado de trabajo presentado en este capítulo y en otros estudios recientes tiende a corroborar aún más estas orientaciones generales e identifica al mismo tiempo algunas de las maneras en que se deberían aplicar estos marcos normativos para gestionar la transición a un mercado de trabajo que genere poco carbono y sea eficiente en el uso de los recursos.
- Green y Green (2011) proponen una taxonomía que comprende cuatro tipos de sistemas nacionales de desarrollo de cualificaciones que poseen algunos puntos fuertes y débiles desde el punto de vista de la gestión del crecimiento verde.
 - ❖ *El sistema de desarrollo de cualificaciones orientado hacia el mercado* (que se asocia a menudo con Estados Unidos, el Reino Unido y otros países de habla inglesa) se caracteriza por la diversidad institucional y por un enfoque de la coordinación de la oferta y la demanda de cualificaciones orientado hacia el mercado. Uno de los puntos débiles de este sistema es que los jóvenes que tienen poca disposición para los estudios a menudo obtienen unos bajos niveles de éxito y pueden encontrarse más tarde en situación de desventaja en el mercado de trabajo. Si resulta que el cambio estructural verde exige que una gran parte de la población trabajadora adulta reciba una formación verde considerable a lo largo de su vida activa, los trabajadores menos cualificados de estos países podrían tener problemas para acceder a esta formación y beneficiarse de ella. Por lo que se refiere a los puntos fuertes, estos sistemas ofrecen a los adultos muchas posibilidades de recibir formación de “segunda oportunidad” y tienden a distinguirse por su capacidad para crear universidades de investigación que colaboran eficazmente con el sector privado y que es probable que sean un importante activo para la promoción de la eco-innovación.
 - ❖ *El sistema de desarrollo de cualificaciones coordinado por los interlocutores sociales* (que se asocia a menudo con los países de habla alemana) se caracteriza por el papel activo que desempeñan los interlocutores sociales en la gestión de la oferta y la demanda de cualificaciones, así como por el destacado papel del sistema dual que combina la educación secundaria de segundo ciclo con aprendizajes. Aunque estos aprendizajes son bastante especializados, los estudiantes están obligados a continuar asistiendo a cursos más académicos. Este sistema ha permitido formar a trabajadores manuales y técnicos cualificados, una mano de obra que debería ser capaz de hacer frente a la transformación progresiva del empleo en empleo verde. Sin embargo, este sistema puede mostrar menos flexibilidad que el sistema orientado hacia el mercado, lo cual podría ser un inconveniente para gestionar los cambios más discontinuos de la demanda de trabajo si el crecimiento verde no evolucionara en el sentido previsto.
 - ❖ *El sistema de desarrollo de cualificaciones coordinado por los interlocutores sociales y el Estado* (que se asocia a menudo con los países nórdicos) también se caracteriza por el papel activo que desempeñan los interlocutores sociales en la coordinación de la oferta y la demanda de cualificaciones. Sin embargo, el Estado desempeña un papel más importante en la educación de adultos que en el sistema coordinado por los interlocutores sociales y el sistema escolar se diferencia en importantes aspectos. En particular, la enseñanza preescolar es accesible a todo el mundo a un precio subvencionado y la enseñanza obligatoria se basa en la ausencia de selección y en la heterogeneidad de los niveles dentro de los centros escolares integrados que retrasa lo más posible la especialización. La educación de adultos y las políticas activas del mercado de trabajo ocupan un importante lugar. El carácter generalista de la formación inicial, junto con la orientación igualitaria del sistema escolar, pretende maximizar la adquisición de cualificaciones transferibles y favorecer la movilidad en el mercado de trabajo. La elevada movilidad de los trabajadores debería ser un activo en la gestión del cambio estructural verde gradual.

- ❖ *El sistema de desarrollo de cualificaciones al servicio del desarrollo nacional* (que se asocia a menudo con Japón y con los antiguos tigres asiáticos) se caracteriza por la presencia de una intervención mayor del Estado en un contexto en el que este último desempeña un papel fundamental en el desarrollo económico y social. Estos sistemas han logrado un aumento espectacular de los niveles de estudios, así como unos resultados muy buenos en lo que se refiere al éxito de los estudiantes. En algunos países como Japón y Corea, la educación de adultos se ha dejado en gran medida a las grandes empresas. En estos países, los gobiernos a menudo han tratado de influir en la futura demanda de cualificaciones por parte de los empresarios por medio de la política industrial y de la política comercial. Actualmente, Corea está aplicando ese modelo al crecimiento verde, pero está por ver que pueda funcionar tan eficazmente en la frontera tecnológica mundial como cuando se trataba de dar alcance a los países más avanzados.

Conclusiones

Los datos presentados en este capítulo confirman que las políticas relativas al mercado de trabajo y al desarrollo de cualificaciones tienen un importante papel de apoyo que desempeñar en una estrategia general en favor del crecimiento verde, como se señaló en *OECD Green Growth Strategy* (OCDE, 2011a). Estos resultados también sugieren que el crecimiento verde constituye un reto al que los poderes públicos pueden hacer frente y que requiere principalmente algunos tipos de medidas tradicionales. Sin embargo, en el presente capítulo también se pone de relieve que aún se sabe poco sobre cómo influirá la transición a un crecimiento verde en los mercados de trabajo y, por lo tanto, sobre la respuesta que habrá que dar, a pesar del gran número de investigaciones realizadas recientemente sobre este tema y del creciente número de iniciativas adoptadas para fomentar la creación de empleo o de cualificaciones verdes. El hecho de que se sepa poco hasta la fecha se debe a que desligar el crecimiento económico de los efectos medioambientales dañinos es un complejo proceso. Por otra parte, la transición a un crecimiento verde no ha hecho más que comenzar y la forma que adopte dependerá de las decisiones de los poderes públicos y de los avances tecnológicos que son por naturaleza difíciles de predecir.

En el presente capítulo, se afirma que como mejor se comprende la transición a un crecimiento verde es como un importante factor de transformación estructural del mercado de trabajo. Los modelos de equilibrio general aportan importantes ideas sobre la reestructuración verde. Sugieren, por ejemplo, que no existe una relación automática entre la transformación verde del mercado de trabajo y los cambios del nivel general de empleo y que los ajustes estructurales impuestos por la transición a un crecimiento verde no serán más importantes que los que se han realizado recientemente, debido en gran parte a que los sectores más afectados no representan más que una pequeña proporción del empleo total. Sin embargo, los modelos de equilibrio general aún no son capaces de predecir con suficiente precisión cómo evolucionará el mercado de trabajo para ofrecer unas orientaciones detalladas para las políticas relativas al mercado de trabajo y al desarrollo de cualificaciones. El análisis de equilibrio parcial está cubriendo algunas de estas lagunas. En particular, se han realizado considerables progresos en la evaluación de los futuros cambios de la demanda de trabajo y de las necesidades de cualificaciones en algunos sectores económicos que tienen una importancia estratégica para la atenuación del cambio climático, sobre todo los sectores de la energía y de la construcción, y estos resultados dan útiles indicaciones a los poderes públicos.

Los poderes públicos no pueden esperar a que los investigadores resuelvan todas estas incertidumbres. De hecho, recientemente se ha adoptado un creciente número de medidas específicamente verdes que tienen por objeto garantizar que las empresas verdes en expansión puedan reclutar el personal que necesitan y reciclar a sus trabajadores. Muchas de estas medidas parecen prometedoras, aunque se hayan puesto en marcha recientemente y tiendan a ser de poca envergadura. Sin embargo, existe muy poca experiencia en la aplicación de este tipo de medidas y será importante evaluar detenidamente sus resultados. Eso también permitirá averiguar poco a poco cuál es el equilibrio óptimo entre las medidas específicamente verdes y las políticas de carácter más general relativas al mercado de trabajo y al desarrollo de cualificaciones. Cualquiera que resulte ser el equilibrio óptimo, el crecimiento verde aumenta con casi toda seguridad la importancia de velar por que se adopten medidas muy reconocidas (por ejemplo, las que se describen en la *Reevaluación de la estrategia de la OCDE para el empleo*) que mejoran los resultados del mercado de trabajo y por que funcionan

bien, ya que estas medidas permiten disponer de un marco necesario para conciliar un elevado grado de flexibilidad del mercado de trabajo y la seguridad económica de los trabajadores y de su familia. Asimismo, el crecimiento verde aumenta casi con toda seguridad el rendimiento del aumento de los conocimientos de la población trabajadora en el campo de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas y refuerza la necesidad de velar por que la legislación de protección del empleo y la regulación de los mercados de productos no frenan la eco-innovación.

Notas

1. En este capítulo, se presenta información basada en un informe más largo de la OCDE titulado “The Jobs Potential of a Shift towards a Low-carbon Economy” y realizado para la Dirección General de Empleo de la Comisión Europea (OCDE, 2012a). Para más información sobre las respuestas de los países al cuestionario de la OCDE sobre el empleo verde véase OCDE (2012b).
2. El Banco Mundial (2012) y el PNUMA (2011a) presentan análisis detallados de las políticas en favor de un crecimiento verde en las economías en vías de desarrollo.
3. Entre los sectores en declive se encuentran los sectores productores o grandes consumidores de combustibles fósiles; el sector más afectado por las pérdidas de empleo es el de extracción de carbón. La mano de obra fluye hacia los sectores que producen energía limpia y hacia los sectores de bienes y servicios cuyos productos generan menos emisiones de gases invernadero en el momento en el que se producen y se consumen.
4. También existen estas limitaciones en las nuevas simulaciones de la OCDE presentadas más adelante.
5. A pesar de que la innovación es por naturaleza difícil de predecir, la posible contribución de la política de medio ambiente a estimular la innovación en el terreno de las nuevas tecnologías verdes se ha integrado en algunos modelos de equilibrio general computable en forma de sectores endógenos de I+D (ICCS/NTUA, 2010), así como en un modelo econométrico (Cambridge Econometrics *et al.*, 2011).
6. Algunos estudios empíricos recientes muestran que los efectos negativos que produce la contaminación en la salud pueden ser bastante grandes (de Serres y Murtin, 2011; Hanna y Olivia, 2011).
7. Véase Chateau *et al.*, (2011) para una presentación más detallada de estas simulaciones.
8. Dado que las políticas y las instituciones del mercado de trabajo varían mucho de unos países a otros e interactúan de una manera compleja con las políticas de otros mercados, es extraordinariamente difícil introducir una representación realista del funcionamiento de los mercados de trabajo en los modelos de equilibrio general medioambientales, los cuales ya son instrumentos complejos y difíciles de manejar. No obstante, estos ejercicios de simulación arrojan luz sobre la magnitud de los ajustes que hay que realizar en el mercado de trabajo cuando se ponen en marcha medidas de atenuación, así como sobre el efecto cualitativo de las rigideces de los mercados de trabajo en la amplificación de los costes de ajuste.
9. En el caso de México, se supone que en 2050 las emisiones se habrán reducido un 50 por ciento con respecto al nivel de 2005 y no con respecto al nivel de 1990. Para alcanzar estos objetivos generalmente es necesaria una disminución menor de las emisiones en Europa que en los países de la OCDE que no son europeos, ya que el crecimiento de las emisiones posterior a 1990 ha sido mayor fuera de Europa.
10. Chateau *et al.* (2011) examinan dos escenarios alternativos: uno en el que cada país de la OCDE tiene su propio sistema nacional de intercambio de derechos de emisión y otro en el que hay un sistema de intercambio de derechos de emisión integrado a escala mundial. Aunque el coste total de la atenuación es más alto cuanto más fragmentado está el sistema de intercambio de derechos de emisión, todas las pautas cualitativas que se examinan aquí también se cumplen con las otras hipótesis relativas al ámbito de aplicación del sistema de intercambio de derechos de emisión.
11. La “variación equivalente” es la diferencia entre el nivel de renta real simulado cuando hay medidas de atenuación y el nivel de renta real que sería necesario para dar a los consumidores el nivel de utilidad que obtendrían si no existieran estas medidas (es decir, en el escenario de *statu quo*). Se puede considerar que esta variable representa la variación del bienestar total provocada por la introducción de medidas de atenuación.
12. Los efectos negativos que produce la política de atenuación en el crecimiento del PIB y de los salarios reales contrastan con los efectos positivos producidos generalmente por la revolución de las TIC y por la globalización, dos destacados determinantes del cambio estructural en los mercados de trabajo de los países de la OCDE en los últimos tiempos. La OCDE (2012a) identifica algunas similitudes y diferencias entre estos dos determinantes históricos del cambio estructural y de las políticas en favor del crecimiento verde desde el punto de vista de su influencia en la transformación de los mercados de trabajo.
13. La última de estas opciones tiene en parte un carácter sectorial, en el sentido de que se supone que la reducción de los impuestos es proporcional al nivel inicial de la presión fiscal.
14. El modelo supone que en el ahorro de los hogares no influye la tasa de rendimiento del ahorro y, por lo tanto, la acumulación de capital depende únicamente de la renta total.
15. Utilizando una metodología diferente, Cambridge Econometrics *et al.* (2011) también llegan a la conclusión de que la reorganización adicional del mercado de trabajo provocada por una política ambiciosa de atenuación del cambio climático es pequeña.

16. Solo el 10 por ciento de este 20 por ciento se debió a cambios de la composición sectorial del empleo, dado un nivel constante de empleo total, a la llamada “reasignación del empleo”. La comparación de esta estimación de la tasa histórica de reasignación del empleo con la que sería provocada, según las estimaciones, por una ambiciosa política de atenuación confirma que el efecto de esta última es pequeño: una variación de menos de un 1 por ciento en un periodo de 18 años frente a una variación de un 10 por ciento en un periodo de 10 años.
17. Las investigaciones sobre los trabajadores que pierden el empleo muestran que los costes de ajuste relacionados con el cambio de empresa dentro del mismo sector generalmente son más bajos que los costes relacionados con el cambio de sector, lo cual induce a pensar que las simulaciones realizadas por el modelo ENV-Linkages recogen el aspecto de la reasignación del empleo que es más probable que plantee dificultades.
18. Es probable que este cálculo subestime el efecto total que producen las políticas en favor del crecimiento verde en las necesidades de cualificaciones, ya que no tiene en cuenta cómo cambiarán las demandas de cualificaciones *dentro* de los sectores como consecuencia de la adopción de nuevas tecnologías y métodos de trabajo verdes.
19. Algunos otros modelos de equilibrio general computable basados en muchos países se han ampliado para incluir las imperfecciones del mercado de trabajo con el fin de ver cómo afectan a los costes de transición generados por la política de atenuación del cambio climático; entre ellos se encuentra el modelo GEM-E3 (Capros y Parousos, 2007; y CE, 2008) y el modelo WorldScan (Boeters y van Leeuwen, 2010). Aunque la aplicación detallada varía de un modelo a otro, los dos introducen las rigideces del mercado de trabajo en forma de una diferencia variable positiva con respecto al salario que equilibra el mercado. Esta diferencia –que tiene por objeto recoger el efecto del poder de negociación de los trabajadores, las consideraciones relacionadas con los salarios de eficiencia o las fricciones del ajuste de la oferta y la demanda de trabajo– da como resultado cantidades variables de paro y también puede influir en la oferta de trabajo. Mientras que el enfoque adoptado en este capítulo centra la atención en la “rigidez” potencial del ajuste del mercado de trabajo a las perturbaciones estructurales causadas por la política de atenuación, estos estudios observan cómo puede verse afectado el nivel de paro y de actividad de equilibrio. En la práctica, probablemente estén presentes los dos tipos de imperfecciones, pero son difíciles de diferenciar dentro de estos complejos modelos de equilibrio general computables.
20. El ajuste completo de los salarios a los incrementos de los costes provocados por la imposición de un determinado límite a las emisiones de gases invernadero solo es temporal, por lo que la reducción del empleo se invertiría a un ritmo relativamente rápido. Sin embargo, el escenario de atenuación que se analiza aquí prevé de aquí a 2050 una reducción gradual del nivel de emisiones autorizado, lo cual significa que la política de atenuación provocará una nueva perturbación cada año.
21. Los estudios recientes en los que las actividades de I+D y el cambio técnico son endógenos inducen a pensar que la utilización de los ingresos generados por los derechos de emisión para subvencionar la eco-innovación (por ejemplo, la I+D en energías renovables) podría producir un efecto mayor, aunque más indirecto, en el aumento del PIB y del empleo a largo plazo que la utilización de estos ingresos para bajar los impuestos sobre el trabajo (Cambridge Econometrics *et al.*, 2011; ICCS/NTUA, 2010).
22. A veces se dice que el empleo tiene que ser de una calidad superior a un determinado nivel mínimo para que se pueda calificar de verde. Por ejemplo, PNUMA *et al.* (2008) sostienen que el empleo *verde* debe ser empleo *digno*, pero no está claro si este criterio forma parte de la definición que prefieren o constituye un objetivo. La introducción de un criterio de calidad en la definición está en consonancia con la introducción de una dimensión social, junto a la dimensión medioambiental y económica, en las definiciones de desarrollo sostenible. No parece que este enfoque se haya utilizado para estimar el número de empleos verdes y está claro que el empleo verde definido únicamente en función del efecto medioambiental de la actividad de producción correspondiente puede ser empleo de baja calidad según los criterios convencionales (por ejemplo, trabajo mal remunerado, inseguro y peligroso, como el desmontaje de barcos obsoletos y de material informático en el sur de Asia).
23. Estas estimaciones se basan en gran medida en estimaciones técnicas de la cantidad de trabajo necesario para alcanzar objetivos especificados exógenamente para la producción nacional de energías renovables y no tienen en cuenta muchos de los factores que es probable que influyan en el crecimiento del empleo de este sector en cualquier país específico.
24. Se han realizado análisis parecidos, pero generalmente menos detallados, de algunos otros sectores verdes –por ejemplo, las TIC verdes se analizan en OCDE (2012d)– o de iniciativas verdes adoptadas recientemente –por ejemplo, los programas de estímulo fiscal verde aprobados en respuesta a la recesión de 2008-09 (véase, por ejemplo, Pollin *et al.*, 2009, en el caso de Estados Unidos) o las iniciativas a largo plazo en favor del empleo verde, como los objetivos del “Grenelle de l’Environnement” de Francia (BCG, 2009).
25. Actualmente se está incorporando la información sobre el empleo verde y sobre las cualificaciones que exige, así como sobre el modo en que las tecnologías y los métodos de producción verdes están cambiando las ocupaciones existentes a la *Occupational Information Network* (O*NET), red de información sobre las ocupaciones patrocinada por el Departamento de Trabajo, y a las herramientas de orientación profesional en línea que ponen estos datos a disposición de los estudiantes, los trabajadores y los servicios de orientación profesional. El sistema O*NET recoge actualmente 215 ocupaciones detalladas de 12 sectores que se considera que son nuevas ocupaciones verdes u ocupaciones existentes que se han vuelto considerablemente más verdes o que ya eran verdes y están expandiéndose rápidamente (Dierdorff *et al.*, 2009).
26. Cedefop (2010) sostiene que con una revisión y una mejora eficaces de las cualificaciones de los trabajadores existentes se puede cubrir la mayoría de los déficit de cualificaciones, incluso en subsectores especializados como las energías renovables y la gestión de la energía.

27. Por ejemplo, Zabin *et al.* (2011) realizan un detallado análisis de las demandas de cualificaciones inducidas por los ambiciosos objetivos fijados por el estado de California para la política relativa a la eficacia en el uso de la energía y a la reducción de los gases invernadero y llegan a la conclusión de que casi todas las necesidades de mano de obra se podrían satisfacer con trabajadores locales que ya tienen la mayoría de las cualificaciones necesarias, pero que pueden necesitar una pequeña formación complementaria. Aunque las conclusiones de este estudio se deben en parte a la situación deprimida en la que se encuentra actualmente el mercado de trabajo de California, también inducen a pensar que la conclusión de que una ambiciosa política de medio ambiente generalmente implica una grave escasez de cualificaciones si no se realizan grandes inversiones en nuevas formas de educación y formación profesional se debe tomar con cautela.
28. De hecho, el análisis de equilibrio general presentado en el apartado 1 hacía hincapié en que los *efectos indirectos*, como los cambios de la demanda de trabajo que se deben a la subida de los precios de la energía, podían afectar a la demanda de trabajo en todos los sectores. No obstante, los modelos de equilibrio general computable de la política de atenuación inducen a pensar que estos efectos serán relativamente pequeños durante las próximas décadas y que las pérdidas de empleo solo serán grandes en un pequeño número de sectores muy contaminantes.
29. La definición del umbral a partir del cual se incluye un sector en el grupo muy contaminante es algo arbitraria. Sin embargo, las conclusiones cualitativas de este análisis son las mismas si se modifica algo este umbral. IIEL-OIT (2001) también llegaron a unas conclusiones cualitativamente parecidas utilizando umbrales, fuentes de datos y un grupo de países algo distintos.
30. De hecho, el examen del análisis de equilibrio general presentado en el apartado 1 induce a pensar que las mayores reestructuraciones se producirán en los dos sectores de la energía incluidos en la taxonomía de los sectores que se utiliza en el gráfico 4.7.
31. Asimismo, Capros *et al.* (2011) muestran que la panoplia de medidas menos cara para alcanzar en el conjunto de la Unión Europea los objetivos de reducir las emisiones de gases invernadero al menos un 20 por ciento en 2020 con respecto a 1990 y de satisfacer el 20 por ciento de las necesidades de energía con energías renovables implican unos costes de cumplimiento más altos, en porcentaje del PIB, en los países de la Unión Europea cuyo PIB per cápita es inferior a la media.
32. Véase OCDE (2012a) para un análisis más detallado.
33. Para lograr unas estimaciones más precisas y neutralizar los efectos del ciclo económico, las estimaciones de los flujos analizadas aquí son medias del periodo 2000-07. Siguiendo la metodología empleada en OCDE (2009b), estos datos se han armonizado aún más con la ayuda de los datos sectoriales de empleo de la base de datos EUKLEMS con el fin de asegurarse de que los datos sectoriales son comparables a lo largo del tiempo (dado que esta normalización no se podía realizar con el sector de la administración pública, los servicios de salud y la educación, en este apartado se ha excluido ese sector del análisis de la movilidad de los trabajadores). Las contrataciones se han medido por medio del número de trabajadores que tenían menos de un año de antigüedad en el empleo, mientras que las bajas son la diferencia entre las contrataciones y el crecimiento del empleo.
34. En OCDE (2012a), se analizan otras tres medidas de la rotación de la mano de obra, pero muestran pautas muy similares a las que se analizan aquí.
35. Por lo que se refiere a los países analizados, España y Dinamarca son los que tienen las tasas más altas de reasignación de los trabajadores, aunque por razones bastante distintas. En el caso de España, la elevada rotación se debe a la alta proporción de trabajadores temporales, los cuales cambian a menudo de empleo, mientras que en el caso de la elevada rotación se debe a las tasas relativamente altas de cambio de empleo de los trabajadores indefinidos.
36. Estas tasas de movilidad son medias de los 15 países de la Unión Europea que figuran en el panel A del gráfico 4.10. Véase el cuadro 4.A1.1 del anexo para las definiciones de los códigos numéricos de los sectores utilizados en el panel B.
37. Aunque existen pocos datos comparativos sobre los despidos involuntarios, la OCDE (2009b) sugiere que todos los años se despiden, en promedio, a alrededor de un 5 por ciento de los trabajadores asalariados en los países en los que la reasignación es alta y alrededor de un 3 por ciento en los países en los que la reasignación es media o baja.
38. En un creciente número de países de la OCDE, algunos de estos servicios de recolocación son suministrados por empresas privadas y por organizaciones sin fines de lucro que trabajan como subcontratistas de los servicios públicos de empleo.
39. La OCDE (2012a) presenta un análisis más detallado de la experiencia con los programas destinados a los trabajadores que pierden el empleo como consecuencia del comercio.
40. Como se señala más adelante, la distinción entre medidas generales y medidas selectivas puede ser bastante artificial en algunos casos. Una característica general de un servicio público de empleo eficaz es que ajusta constantemente los servicios de recolocación y de formación que ofrece a los cambios de las necesidades tanto de los empresarios como de los trabajadores en el mercado de trabajo. Por ejemplo, el servicio público de empleo de algunos países de la OCDE a veces reacciona a los despidos colectivos, sobre todo a los que tienen una gran repercusión en el mercado de trabajo local, creando de una manera temporal y rápida equipos para ofrecer una ayuda adaptada a las circunstancias locales (OCDE, 2005a). A medida que el cambio estructural inducido por el crecimiento verde sea más frecuente, estos tipos de programas generales introducirán automáticamente un contenido verde en los programas del mercado de trabajo.
41. En Canadá, Japón y Corea, más del 50 por ciento de las personas de 25-34 años tiene un título de enseñanza superior (OCDE, 2011e). En el otro extremo se encuentra Turquía, donde solo el 16 por ciento de este grupo de edad tiene un título de enseñanza superior, y otros cinco países de la OCDE, en los cuales esta proporción es de alrededor de 1 de cada cinco.

42. El hecho de que una rigurosa legislación de protección del empleo reduzca los flujos de empleo y de trabajadores está perfectamente documentado (OCDE, 2010b), mientras que la relación está peor demostrada en el caso de la regulación de los mercados de productos, si bien es lógico que los obstáculos a la creación de nuevas empresas frene la reasignación de mano de obra y de otros factores productivos. La estrecha relación potencial entre la regulación de los mercados de productos y la reasignación de la mano de obra necesaria para lograr un crecimiento verde es la razón por la que se examina aquí, aunque no sea estrictamente una política del mercado de trabajo.
43. Por otra parte, una movilidad mayor de los trabajadores puede promover por sí misma la difusión de la tecnología entre las empresas, entre los sectores y entre las universidades (o los laboratorios públicos) y las empresas.
44. Estas diferencias persisten a pesar de que en las dos últimas décadas se ha observado una tendencia a reformar la regulación de los mercados de productos con el fin de reforzar la competencia. También se han realizado muchas reformas para suavizar la legislación de protección del empleo, pero son pocas las reformas generales de esta legislación. La reforma de la legislación de protección del empleo normalmente ha adoptado en algunos países, sobre todo en Europa, la forma de suavización de las normas por las que se rige el uso de los contratos temporales, mientras que se han dejado casi intactas las normas relativamente estrictas sobre los contratos indefinidos.
45. Considerando los tres países en los que mayor es la intensidad de la solicitud de patentes medioambientales, el rigor de la legislación de protección del empleo es muy inferior a la media de la OCDE en Japón y en Suiza, pero superior a la media en Alemania.
46. Polonia llevó a cabo reformas en 2009 y en 2011 para reducir los obstáculos a la creación de nuevas empresas (OCDE, 2012g).
47. Los ingresos fiscales generales también se podrían utilizar para reducir las distorsiones del mercado de trabajo analizadas en este apartado. Sin embargo, normalmente es difícil encontrar ingresos fiscales destinados a este fin y merece la pena preguntarse cómo se podrían utilizar los ingresos adicionales generados por la subida de los impuestos medioambientales para reducir las barreras al empleo.
48. En Dinamarca, el Ministerio de Empleo está desarrollando actualmente una definición de empleo verde y considerando la posibilidad de adoptar medidas específicamente verdes en su extenso sistema de programas activos del mercado de trabajo.
49. La OCDE (2012b) presenta un análisis más completo de esta cuestión y pone más ejemplos de países.
50. Las autoridades del mercado de trabajo de la República Eslovaca declararon que carecían de medios eficaces para coordinar sus programas con la política de medio ambiente, que es competencia de varios ministerios.
51. La OCDE (2006a y 2006b) presentó una taxonomía de los tipos de mercado de trabajo que incluye dos aplicaciones diferentes y con parecido éxito de muchas de las orientaciones sobre buenas prácticas presentadas en la *Reevaluación de la estrategia de la OCDE para el empleo*: una aplicación más orientada hacia el mercado y una aplicación más nórdica. No existe ningún motivo evidente para concluir que uno u otro de estos dos modelos es mejor para gestionar la transición a un crecimiento verde.

Bibliografía

- AIE – Agencia Internacional de la Energía (2009), *World Energy Outlook 2009*, París.
- Ashton, D., J. Sung y J. Turbin (2000), “Towards a Framework for the Comparative Analysis of National Systems of Skill Formation”, *International Journal of Training and Development*, vol. 4:1, págs. 8-25.
- Banco Mundial (2012), *Inclusive Green Growth: The Pathway to Sustainable Development*, Banco Mundial, Washington, puede consultarse en www.worldbank.org/AYBZ6RX5Q0.
- Bartelsman, E., P. Gautier y J. de Wind (2010), “Employment Protection, Technology Choice, and Worker Allocation”, *IZA Discussion Paper*, n° 4895, Bonn.
- Bassanini, A. y E. Ernst (2002), “Labour Market Institutions, Product Market Regulation and Innovation: Cross-Country Evidence”, *OECD Economics Department Working Papers*, n° 316, OECD Publishing, París.
- BCG – Boston Consulting Group (2009), “Réflexions sur le portefeuille de mesures Grenelle Environnement: Version de synthèse”, transparencias en PowerPoint.
- BLS – Bureau of Labor Statistics, US Department of Labor (2010), “Measuring Green Jobs”, puede consultarse en www.bls.gov/green/#definition.
- BLS – Bureau of Labor Statistics, US Department of Labor (2012), “Employment in Green Goods and Services – 2010”, News Release, USDL-12-0495, 22 de marzo de 2012, puede consultarse en www.bls.gov/news.release/pdf/ggqcew.pdf.
- Boeters, S. y N. van Leeuwen (2010), “A Labour Market Extension for WorldScan – Modelling Labour Supply. Wage Bargaining and Unemployment in a CGE Framework”, *CPB Document No. 201*, CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis.
- Bovenberg, A. L. (1999), “Green Tax Reforms and the Double Dividend: an Updated Reader’s Guide”, *International Tax and Public Finance*, n° 6, págs. 421-443.
- Burniaux, J., J. Chateau y R. Dellink (2010), “An Overview of the OECD ENV-Linkages Model 2010”, ENV/EPOC(2010)16, OCDE, París.
- Cambridge Econometrics, GHK y Warwick Institute for Employment Research (2011), “Studies on Sustainability Issues – Green Jobs, Trade and Labour”, informe final de la Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Bruselas.
- Capros, P. y L. Parousos (2007), “GEM-E3 Model Version for the Analysis of Labour Market Reform”, presentación para el seminario de la Dirección General de Empleo, Bruselas, 10-11 de septiembre.
- Capros, P., L. Mantzos, L. Parousos, N. Tasios, G. Klaassen y T. Van Ierland (2011), “Analysis of the EU Policy Package on Climate Change and Renewables”, *Energy Policy*, vol. 39, págs. 1.476-1.485.
- CBO – US Congressional Budget Office (2010), “How Policies to Reduce Greenhouse Gas Emissions Could Affect Employment”, Economic and Budget Issue Brief, 5 de mayo, Washington.
- CE – Comisión Europea (2008), “Impact Assessment: Document accompanying the Package of Implementation Measures for the EU’s Objectives on Climate Change and Renewable Energy for 2020”, *Commission Staff Working Paper*, SEC (2008)85, puede consultarse en <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/2/2008/EN/2-2008-85-EN-1-0.Pdf>.
- CE – Comisión Europea (2009), *Employment in Europe 2009*, Bruselas (versión castellana en Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009).
- CE – Comisión Europea (2010), “Analysis of Options to Move Beyond 20% Greenhouse Gas Emission Reductions and Assessing the Risk of Carbon Leakage: Background Information and Analysis”, Parte II, *Commission Staff Working Document* SEC(2010) 650, Bruselas.
- Cedefop – European Centre for the Development of Professional Training (2010), *Skills for Green Jobs: European Synthesis Report*, estudio realizado conjuntamente con la OIT (Organización Internacional del Trabajo), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

- Chateau, J., A. Saint-Martin y T. Manfredi (2011), “Employment Impacts of Climate Change Mitigation Policies in OECD: A General-Equilibrium Perspective”, *OECD Environment Working Papers*, n° 32, OECD Publishing, París, <http://dx.doi.org/10.1787/5kg0ps847h8q-en>.
- COAG (2009), “Green Skill Agreement – An Agreement between the Australian Government and the State and Territory Governments”, puede consultarse en www.deewr.gov.au/Skills/Programs/WorkDevelop/ClimateChangeSustainability/Documents/GSAgreement.pdf.
- COE – Conseil d’orientation pour l’emploi (2010), *Croissance verte et emploi*, París.
- De Serres, A. y F. Murtin (2011), “A Welfare Analysis of Climate Change Mitigation Policies”, *OECD Economics Department Working Paper*, n° 908, OECD Publishing, París.
- De Serres, A., F. Murtin y G. Nicoletti (2010), “A Framework for Assessing Green Growth Policies”, *OECD Economics Department Working Papers*, n° 774, OECD Publishing, París.
- Dierdorff, E., J. Norton, D. Drewes, C. Kroustalis, D. Rivkin y P. Lewis (2009), “Greening of the World of Work: Implications for O*NET-SOC and New and Emerging Occupations”, puede consultarse en www.onetcenter.org/reports/Green.html.
- Duval, R. y C. De la Maisonneuve (2010), “A Long-Run Growth Framework and Scenarios for the World Economy”, *Journal of Policy Modeling*, vol. 62, págs. 64-80.
- EPIA – European Photovoltaic Industry Association y Greenpeace International (2007), “Solar Generation IV”, Amsterdam y Bruselas.
- Esping-Andersen, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton University Press, Princeton.
- Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2009), *Greening the European economy: Responses and Initiatives by Member States and Social Partners*, Eurofound, Dublín.
- Fickl, S. y A. Schmidt (2009), “Government as a Change Agent Towards a Sustainable Economy”, ECEEE 2009 Summer Study –Act! Innovate! Deliver! Reducing Energy Demand Sustainability, puede consultarse en www.eceee.org/conference_proceedings/eceee/2009/Panel_2/2.281/Paper.
- Fraunhofer ISI (Alemania), Ecofys (Países Bajos), Energy Economic Group (Austria), Rutter + Partner (Suiza), Société Européenne d’Economie (Francia) and Lithuania Energy Institute (2009), “The Impact of Renewable Energy Policy on Economic Growth and Employment in the European Union”, informe para la Dirección General de Energía y Transporte, puede consultarse en http://ec.europa.eu/energy/renewables/studies/doc/renewables/2009_employ_res_report.pdf.
- GHK Consulting, Cambridge Econometrics e Institute for European Environmental Policy (2007), “Links Between the Environment, Economy and Jobs”, informe para la Unión Europea, Dirección General de Medio Ambiente, Bruselas, puede consultarse en http://ec.europa.eu/environnement/enveco/industry_employment/pdf/ghk_study_wider_links_report.pdf.
- Green, A. y F. Green (2011), “Draft of a Proposed Framework for the OECD Skills Strategy”, multicopiado, inédito, Llares Research Centre, Institute of Education, London University, Londres.
- Griffith, R. y G. Macartney (2009), “Employment Protection Legislation, Multinational Firms and Innovation”, *IFS Working Paper*, n° 10/01, Londres.
- GWEC – Global Wind Energy Council and Greenpeace International (2006), *Global Wind Energy Outlook 2006*, Amsterdam y Bruselas.
- Hallegatte, S., G. Heal, M. Fay y D. Treguer (2011), “From Growth to Green Growth: A Framework”, *Policy Research Working Paper* No. 5872, Banco Mundial, Washington.
- Hanna, R. y P. Olivia (2011), “The Effect of Pollution on Labor Supply: Evidence from a Natural Experiment in Mexico City”, *NBER Working Paper*, n° 17302, Cambridge, Mass.
- ICCS/NTUA – Institute of Communication and Computer Systems of National Technical University of Athens (2010), “MODELS”, Model Development for the Evaluation of Lisbon Strategies, Final Publishable Activity Report for Contract No. 044089 (SSPI), Atenas.
- IIEL-OIT – Instituto Internacional de Estudios Laborales de la Organización Internacional del Trabajo (2009), *World of Work Report 2009*, Ginebra.
- IIEL-OIT – Instituto Internacional de Estudios Laborales de la Organización Internacional del Trabajo (2011), *Towards a Greener Economy: The Social Dimensions*, Ginebra.
- Immervoll, H. (2007), “Minimum Wages, Minimum Labour Costs and the Tax Treatment of Low-Wage”, OECD Social, *Employment and Migration Working Papers*, n° 46, OECD Publishing, París.

- Immervoll, H. y M. Pearson (2009), “A Good Time for Making Work Pay? Taking Stock of In-Work Benefits and Related Measures across the OECD”, *IZA Discussion Paper* No. 3, Bonn, abril.
- International Council for Capital Formation (2005a), *Kyoto Protocol and Beyond: The Economic Cost to Germany*.
- International Council for Capital Formation (2005b), *Kyoto Protocol and Beyond: The Economic Cost to Italy*.
- International Council for Capital Formation (2005c), *Kyoto Protocol and Beyond: The Economic Cost to Spain*.
- International Council for Capital Formation (2005d), *Kyoto Protocol and Beyond: The Economic Cost to the United Kingdom*.
- Jaumotte, F. y N. Pain (2005), “From Ideas to Development: The Determinants of R&D and Patenting”, *OECD Economics Department Working Papers*, n° 457, OECD Publishing, París.
- Kammen, D., K. Kapadia y M. Fripp (2004), “Putting Renewables to Work: How Many Jobs can the Clean Energy Industry Generate?”, REAL Report, Energy Resources Group, Goldman School of Public Policy, University of California, Berkeley.
- LaLonde, R. (2007), “The Case for Wage Insurance”, *CSR Report* No. 30, Council on Foreign Relations.
- MITRE – Meeting the Targets and Putting Renewables to Work (2004), “Overview Report”, Comisión Europea, Bruselas.
- Montgomery, D., Baron, R., Bernstein, P., Bloomberg, S., Ditzel, K., Lane, L., Smith, A., Tuladhar, S. y M. Yuan (2009), “Impact on the Economy of the American Clean Energy and Security Act of 2009 (H.R.2454)”, CRA International Report prepared for National Black Chamber of Commerce, Washington.
- Nicholls, R., S. Hanson, C. Herweijer, N. Patmore, S. Hallegatte, J. Corfee-Morlot, J. Chateau y R. Muir-Wood (2008), “Ranking Port Cities with High Exposure and Vulnerability to Climate Extremes: Exposure Estimates”, *OECD Environment Working Papers*, n° 1, OECD Publishing, París.
- Nicoletti, G., A. Bassanini, E. Ernst, S. Jean, P. Santiago y P. Swaim (2001), “Product and Labour Market Interactions in OECD Countries”, *OECD Economics Department Working Papers*, n° 312, OECD Publishing, París.
- OCDE (2003), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, París (versión castellana en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003).
- OCDE (2004), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, París (versión castellana en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2004).
- OCDE (2005a), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, París (versión castellana en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005).
- OCDE (2005b), *Trade and Structural Adjustment: Embracing Globalisation*, OECD Publishing, París.
- OCDE (2005c), *Promoting Adult Learning*, OECD Publishing, París.
- OCDE (2006a), *Boosting Jobs and Incomes: Policy Lessons from Reassessing the OECD Jobs Strategy*, OECD Publishing, París.
- OCDE (2006b), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, París (versión castellana en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006).
- OCDE (2006c), *Economic Policy Reforms: Going for Growth*, OECD Publishing, París.
- OCDE (2007), *Qualifications Systems: Bridges to Lifelong Learning*, OECD Publishing, París.
- OCDE (2008a), *Environmental Outlook to 2030*, OECD Publishing, París.
- OCDE (2008b), *Tertiary Education for the Knowledge Society*, OECD Publishing, París.
- OCDE (2009a), *The Economics of Climate Change Mitigation: Policies and Options for Global Action Beyond 2012*, OECD Publishing, París.
- OCDE (2009b), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, París (versión castellana en Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009).
- OCDE (2009c), *PISA 2009 Results: What Students Know and Can Do – Student Performance in Reading, Mathematics and Science*, vol. 1, OECD Publishing, París.
- OCDE (2009d), *Innovation in Firms: A Microeconomic Perspective*, OECD Publishing, París.
- OCDE (2010a), *The OECD Innovation Strategy: Getting a Head Start on Tomorrow*, OECD Publishing, París.
- OCDE (2010b), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, París (versión castellana en Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2010).

- OCDE (2010c), *Learning for Jobs*, OECD Publishing, París.
- OCDE (2010d), *Green Growth Strategy Interim Report: Implementing our Commitment for a Sustainable Future*, documento realizado para la reunión del Consejo de la OCDE a nivel ministerial, 27-28 de mayo de 2010, OCDE, París.
- OCDE (2011a), *Towards Green Growth*, OECD Publishing, París.
- OCDE (2011b), “The ENV-Linkages Economic Baseline Projections to 2050”, ENV/EPOC/2011(4), OECD Publishing, París.
- OCDE (2011c), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, París (versión castellana en Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2011).
- OCDE (2011d), *Fostering Innovation for Green Growth*, OECD Publishing, París.
- OCDE (2011e), *Education at a Glance 2011: OECD Indicators*, OECD Publishing, París.
- OCDE (2012a), “The Jobs Potential of a Shift towards a Low-Carbon Economy”, informe de la OCDE realizado para la Comisión Europea, Dirección General de Empleo, París, puede consultarse en línea en www.oecd.org/dataoecd/61/8/50503551.pdf.
- OCDE (2012b), Summary of Country Responses to the OECD Questionnaire on Green Jobs, documento complementario para el capítulo 4 de 2012 *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, París, puede consultarse en línea en www.oecd.org/employment/outlook.
- OCDE (2012c), *OECD Environmental Outlook to 2050: The Consequences of Inaction*, OECD Publishing, París.
- OCDE (2012d), “ICT Skills and Employment: New Competencies and Jobs for a Greener and Smarter Economy”, *OECD Digital Economy Papers*, nº 198, OECD Publishing, París, puede consultarse en www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/ict-skills-and-employment_5k994f3prlr5-en.
- OCDE (2012e), *Enabling Local Green Growth: Addressing Climate Change Effects on Employment and Local Economic Development*, OECD Publishing, París.
- OCDE (2012f), *Leveraging Training and Skill Development Activities in SMEs: Enhancing Productivity and Return on Investment*, OECD Publishing, París, de próxima aparición.
- OCDE (2012g), *Economic Policy Reforms 2012: Going for Growth*, OECD Publishing, París.
- OIT – Organización Internacional del Trabajo (2011a), “Comparative Analysis of Methods of Identification of Skill Needs on the Labour Market in Transition to the Low Carbon Economy”, realizado con la ayuda de la Unión Europea, Ginebra.
- OIT – Organización Internacional del Trabajo (2011b), “Skills for Green Jobs: A Global View”, informe de síntesis basado en estudios de 21 países realizado conjuntamente con el Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training), Ginebra.
- OIT – Organización Internacional del Trabajo (2011c), “Skills and Occupational Needs in Renewable Energy”, realizado con la ayuda de la Unión Europea, Ginebra.
- OIT – Organización Internacional del Trabajo (2011d), “Skills and Occupational Needs in Green Building”, realizado con la ayuda de la Unión Europea, Ginebra.
- Paroussos, L. y P. Capros (2009), “Assessment of the Employment Effects from i) An Increase in Energy Efficiency, and ii) A Rise in renewable Sectors”, informe de investigación para la Comisión Europea.
- Pearce, A. y F. Stilwell (2008), “‘Green-Collar’ Jobs: Employment Impacts of Climate Change Policies”, *Journal of Australian Political Economy*, vol. 62, págs. 120-138, diciembre.
- PNUMA (2011a), *Towards a Green Economy: Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication*, UNEP, Ginebra, puede consultarse en www.unep.org/greeneconomy.
- PNUMA (2011b), *Green Economy: Renewable Energy. Investing in Energy and Resource Efficiency*, PNUMA, Nueva York.
- PNUMA, OIT, OIE y CSI (2008), *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-carbon World*, Ginebra.
- Pollin, R., J. Heintz. y H. Garrett-Peltier (2009), *The Economic Benefits of Investing in Clean Energy: How the Economic Stimulus Program and New Legislation Can Boost US Economic Growth and Employment*, Center for American Progress.

- Rosen, H. (2002), “Trade-Related Labour Market Adjustment Policies and Programs, with Special Reference to Textile and Apparel Workers”, puede consultarse en www.newamerica.net/files/archive/Pub_File_1426_1.pdf.
- Sala, H. y J. Silva (2011), “Labor Productivity and Vocational Training: Evidence for Europe”, *IZA Discussion Paper* No. 6171, Bonn, noviembre.
- Samaniego, R. (2006), “A Theory of Entry and Exit with Embodied Rate of Technical Change”, *2006 Meeting Papers* No. 765, Society for Economic Dynamics.
- Stern, N. (2006), *Stern Review: The Economics of Climate Change*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Strand, J. y M. Toman (2010), “‘Green Stimulus’, Economic Recovery and Long-Term Sustainable Development”, *Policy Research Working Paper* No. 5163, Banco Mundial, Washington.
- Toner, P. (2009), *Workforce Skills and Innovation: An Overview of Major Themes in the Literature*, OECD Publishing, París.
- US Department of Commerce (2010), *Measuring the Green Economy*, Economics and Statistics Administration, Washington, DC.
- Wei, M., S. Patadia y D. M. Kammen (2010), “Putting Renewables and Energy Efficiency to Work: How Many Jobs can the Clean Energy Industry Generate in the US?”, *Energy Policy*, vol. 38, págs. 919-931.
- Zabin, C., K. Chapple, E. Avis y J. Halpern-Finnerty (2011), “California Workforce Education and Training Needs Assessment for Energy Efficiency, Distributed Generation, and Demand Response”, Donald Vial Center on Employment in the Green Economy, Institute for Research on Labor and Employment, University of California, Berkeley.

ANEXO 4.A1

Lista de sectores utilizados en el análisis de la movilidad de los trabajadores del apartado 2

Cuadro 4.A1.1. Lista de sectores y códigos de los sectores utilizados en el apartado 2^a

CIIU	Descripción	Intensidad de emisión de CO ₂ ^b
01-05	Agricultura, caza, silvicultura, pesca (Agricultura)	3,2
10-14	Explotación de minas y canteras	3,5
15-16	Elaboración de productos alimenticios, bebidas y tabaco	1,8
17-19	Fabricación de productos textiles, prendas de vestir, adobo y teñido de pieles, curtido y adobo de cueros, fabricación de maletas, bolsos de mano, artículos de talabartería y guarnicionería y calzado (Textiles)	0,5
20	Producción de madera y fabricación de productos de madera y corcho (Madera)	1
21-22	Fabricación de papel y de productos de papel; actividades de edición e impresión y de reproducción de grabaciones (Papel)	1,8
23	Fabricación de coque, productos de la refinación de petróleo y combustible nuclear (Combustibles)	16,5
24	Fabricación de sustancias y productos químicos (Químicos)	3
25	Fabricación de productos de caucho y plástico	0,7
26	Fabricación de otros productos minerales no metálicos	9,2
27	Fabricación de metales comunes	10,9
28	Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	1
29	Fabricación de maquinaria y equipo, n.c.p.	0,5
30-33	Fabricación de maquinaria de oficina, contabilidad e informática; fabricación de maquinaria y aparatos eléctricos, n.c.p.; fabricación de equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones; fabricación de instrumentos médicos, ópticos y de precisión y fabricación de relojes (Equipo TIC)	0,5
34-35	Fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques; fabricación de otros tipos de equipo de transporte (Equipo de transporte)	0,6
36-37	Fabricación de muebles; industrias manufactureras n.c.p.; reciclado	1,3
40	Suministro de electricidad, gas, vapor y agua caliente (Electricidad)	110,8
41	Captación, depuración y distribución de agua (Agua)	0,6
45	Construcción	0,9
50	Venta, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas; venta al por menor de combustible para automotores (Ventas/reparaciones de vehículos)	1,1
51	Comercio al por mayor y en comisión, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas (Comercio al por mayor)	1,6
52	Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas; reparación de efectos personales y enseres domésticos (Comercio al por menor)	1,8
55	Hoteles y restaurantes	1,1
60	Transporte por vía terrestre; transporte por tuberías	5,9
61	Transporte por vía acuática	2,6

Cuadro 4.A1.1. **Lista de sectores y códigos de los sectores utilizados en el apartado 2^a**

CIU	Descripción	Intensidad de emisión de CO ₂ ^b
62	Transporte por vía aérea	17
63	Actividades de transporte complementarias y auxiliares; actividades de agencias de viajes (otro transporte)	2,4
64	Correo y telecomunicaciones	0,4
65-67	Intermediación financiera, excepto la financiación de planes de seguros y de pensiones; Financiación de planes de seguros y de pensiones, excepto los planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Actividades auxiliares de la intermediación financiera (Actividades financieras)	0,3
70	Actividades inmobiliarias	0
71-74	Alquiler de maquinaria y equipo sin operarios y de efectos personales y enseres domésticos; Informática y actividades conexas; Investigación y desarrollo; Otras actividades empresariales (Servicios empresariales no financieros)	0,4

a) Estos códigos numéricos se basan en los códigos a dos dígitos de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIU), revisión 3.1. El texto principal a veces se refiere a estos sectores utilizando el título abreviado que se indica entre paréntesis después de los títulos oficiales (y más completos).

b) La intensidad de emisión de CO₂ es el cociente entre la intensidad de emisión de CO₂ del sector y la intensidad mediana y ha sido calculada por el Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT utilizando tablas input-output para Alemania.

Fuente: IIEL-OIT (2009) para los datos sobre la intensidad de emisión de CO₂.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932652111>

Anexo estadístico

Fuentes y definiciones

La mayoría de las estadísticas que se muestran en estos cuadros también se pueden encontrar en la base central de datos de la OCDE: OECD.Stat (<http://stats.oecd.org>), que contiene tanto datos brutos como estadísticas elaboradas.

Esta base de datos contiene series temporales más largas y desagregaciones más detalladas por grupos de edad, sexo, nivel de estudios, empleo a tiempo parcial, empleo temporal, duración del paro y otras series que se presentan en el presente anexo, como la antigüedad en el empleo, el trabajo a tiempo parcial involuntario, la distribución del empleo por horas semanales habitualmente trabajadas, etc. Este conjunto de datos contiene información sobre las definiciones, las notas y las fuentes utilizadas por los países miembros de la OCDE.

Hasta ahora, en algunos cuadros se incluyen, además de los datos de 34 países de la OCDE, los datos de los que se dispone sobre Brasil, la Federación Rusa y Sudáfrica. En el caso de los años recientes, estos datos son medias anuales de estimaciones mensuales y trimestrales basadas en encuestas de población activa, salvo los datos de Chile correspondientes a los cuadros B y C, que se refieren al cuarto trimestre cuando son anteriores a 2010 y a medias anuales a partir de entonces. Por último, los datos de algunos países europeos mostrados en los cuadros B, C, E, F y H proceden a partir de ahora de la encuesta de la Unión Europea sobre las fuerzas de trabajo, que produce series más comparables y a veces más coherentes en el tiempo que los datos procedentes de las encuestas nacionales de población activa (por ejemplo, Francia).

Los cuadros estadísticos que muestran datos de Israel van acompañados de la siguiente nota: “los datos estadísticos de Israel han sido suministrados por y bajo la responsabilidad de las autoridades israelíes competentes. La OCDE utiliza esos datos sin perjuicio del estatus de los Altos del Golán, de Jerusalén Este y de las colonias israelíes en Cisjordania según el derecho internacional”.

Obsérvese que los datos sobre el empleo, el paro y la población activa no corresponden necesariamente a las series utilizadas por el Departamento de Economía de la OCDE para realizar los análisis y las predicciones que se publican en *OECD Economic Outlook* y que se muestran en algunos gráficos y cuadros de los capítulos 1 y 2 de la presente publicación.

Los usuarios interesados pueden utilizar la base de datos en línea (www.oecd.org/employment/database), que contiene series de datos que describen la situación del mercado de trabajo en los países de la OCDE: la población, la población activa, el empleo y el paro desagregados por sexo y edad, el nivel de estudios, la situación con respecto a la actividad y el sector de actividad, las tasas de actividad y de paro, estadísticas sobre el empleo a tiempo parcial y la duración del paro, la antigüedad en el empleo, etc. La base de datos en línea contiene algunas otras series sobre los resultados del mercado de trabajo y sobre aspectos de las instituciones y de las reglamentaciones que afectan a su funcionamiento. Entre éstas se encuentran las siguientes:

- los datos sobre el número anual de horas trabajadas para comparar las tendencias;
- los salarios anuales brutos medios por asalariado en equivalente a tiempo completo;
- las ganancias brutas de los trabajadores a tiempo completo por deciles y por sexo para calcular varias medidas de la dispersión de las ganancias;
- las ganancias brutas medias y medianas de los trabajadores a tiempo completo por grupo de edad y por sexo;
- los salarios mínimos legales;
- el gasto público dedicado a los programas del mercado de trabajo y el número de beneficiarios;
- las tasas de densidad sindical de los países miembros de la OCDE.

Signos convencionales

- .. Datos no disponibles
- . Decimal
- | Ruptura de la serie
- Cero o menos de la mitad de la última cifra utilizada

Principales rupturas en las series

Cuadro A: las rupturas de las series se han ajustado en la mayoría de los países para garantizar la continuidad histórica de las tasas armonizadas de paro.

Cuadros B a F y cuadro H: la mayoría de las rupturas de las series mencionadas a continuación se produjo por alguna de las razones siguientes: cambios del diseño de la encuesta, del cuestionario de la encuesta, de la frecuencia y la administración de la encuesta y revisiones de las series de datos para tener en cuenta los resultados actualizados de los censos de población. Estos cambios han afectado a las posibilidades de comparar las series históricas de empleo y de paro y, en alguna medida, a los cocientes presentados en los cuadros antes mencionados:

- *Introducción de una encuesta continua que produce resultados trimestrales:* Austria (2003/04), Bélgica (1998/99), la República Checa (1996/97), Dinamarca (1993/94), Estonia (1999/2000), Finlandia (1999/2000, resultados mensuales), Francia (2002/2003), Alemania (2004/05), Grecia (1997/98), Hungría (2005/06, resultados mensuales), Islandia (2002/03), Irlanda (1996/97/98), Italia (2003/04), Luxemburgo (2002/03, resultados trimestrales en 2007), los Países Bajos (1999/2000), Noruega (1995/96), Polonia (1998/99/2000), Portugal (1997/98), la República Eslovaca (1997/98), Eslovenia (1996/97/98), España (1998/99), Suecia (1992/93, resultados mensuales) y el Reino Unido (1991/1992).
- *Rediseño de la encuesta de población activa:* Alemania (10/10/11), Grecia (1997/1998), Hungría (2002/03), Portugal (1997/98), la República Eslovaca (1998/99), España (2004/05), Turquía (1999/2000 – los resultados pasan de ser semestrales a ser trimestrales – 2004/05 resultados mensuales). Nueva encuesta en México desde 2005 (*Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* – ENOE) con un cuestionario diferente al de la encuesta anterior. Introducción de una nueva encuesta en Chile a partir de abril de 2010 (véase más adelante).
- *Cambio de la definición operativa de empleo:*
 - ❖ Aplicación más clara del criterio “al menos una hora trabajada en un empleo remunerado” en la *Nueva Encuesta Nacional de Empleo* (NENE) de Chile a partir de 2010.
- *Cambio de la definición operativa de paro relacionado con:*
 - ❖ Los métodos de búsqueda activa de empleo, especialmente la sustitución de la inscripción por el contacto con el servicio público de empleo: Francia (2002/03), España (2000/01).
 - ❖ El criterio sobre la disponibilidad para trabajar pasa de una semana de referencia a dos para que sea coherente con la definición operativa utilizada en otros países de la Unión Europea: Suecia (2004/05). Este criterio no existía antes de 2010 en la *Encuesta Nacional de Empleo* (ENE) de Chile y se ha introducido en la *Nueva Encuesta Nacional de Empleo* (NENE) a partir de 2010.
 - ❖ Las personas despedidas se consideran ocupadas en lugar de paradas: Noruega (2005/06).
 - ❖ La duración de la búsqueda activa de empleo ha pasado de una semana a cuatro: Corea (1999/2000). Este cambio se introdujo en junio de 2005, pero los datos se han revisado a partir de 2000 para tener en cuenta el nuevo criterio. En Chile (2009/10), la duración de la búsqueda activa de empleo se ha reducido de los dos últimos meses a las cuatro últimas semanas, incluida la semana de la encuesta.
 - ❖ Otros cambios de poca importancia: Australia (2000/01) y Polonia (2003/04).
- *Cambios del cuestionario que afectan a las estimaciones del empleo y del paro:* en Alemania (2010/11), el nuevo diseño del cuestionario garantiza una cobertura mejor de los pequeños empleos. Este cambio ha hecho que el aumento anual del empleo sea mayor de lo normal. En España (2004/05), entraña principalmente aumento del empleo; y un efecto en las estimaciones del paro en Noruega (2005/06) y en Suecia (2004/05).

- *Sustitución de los trimestres estacionales por trimestres naturales:* la República Checa (1996/97), la República Eslovaca (1999/2000), Suiza (2009/10) y el Reino Unido (2005/06). Sin embargo, no hay ninguna ruptura en la serie entre 2005 y 2006 en el caso del Reino Unido, ya que se dispone de series históricas basadas en trimestres naturales desde 1992.
- *Introducción de un nuevo cuestionario armonizado con las recomendaciones de la Unión Europea:* Suecia (2004/05) y Turquía (2003/04).
- *Cambio del límite inferior de edad de 16 a 15 años:* Noruega (2005/06). Además, desde 2006, la edad se refiere a la edad exacta en la semana de referencia y no a la edad que se cumple en el año, como sucedía hasta entonces;
- *Inclusión de controles demográficos basados en los resultados del censo en el proceso de estimación:* Israel (2007/08), México (2009/10), España (1995/96), Turquía (2006/07), el Reino Unido (series revisadas a partir de 1992); y Estados Unidos (1999/2000).

Pueden encontrarse más explicaciones de las rupturas de las series y de su repercusión en los niveles de empleo y de paro y en los cocientes en www.oecd.org/employment/outlook.

La Federación Rusa se encuentra actualmente en proceso de adhesión.

Cuadro A. Tasas armonizadas de paro de los países de la OCDE

En porcentaje de la población activa total

	1991	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Australia	9,6	8,5	6,3	6,8	6,4	5,9	5,4	5,0	4,8	4,4	4,2	5,6	5,2	5,1
Austria	..	3,9	3,6	3,6	4,2	4,3	4,9	5,2	4,7	4,4	3,8	4,8	4,4	4,2
Bélgica	6,4	9,7	6,9	6,6	7,5	8,2	8,4	8,5	8,2	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2
Canadá	10,3	9,5	6,8	7,2	7,7	7,6	7,2	6,8	6,3	6,0	6,1	8,3	8,0	7,4
Chile	8,2	7,3	9,7	9,9	9,8	9,5	10,0	9,2	7,8	7,1	7,8	10,8	8,2	7,1
República Checa	..	4,1	8,7	8,0	7,3	7,8	8,3	7,9	7,2	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7
Dinamarca	7,9	6,8	4,3	4,5	4,6	5,4	5,5	4,8	3,9	3,8	3,4	6,1	7,5	7,6
Estonia	..	..	13,7	12,6	10,3	10,0	9,6	7,9	5,9	4,7	5,6	13,9	16,9	12,5
Finlandia	6,6	15,1	9,6	9,1	9,1	9,1	8,9	8,3	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8
Francia	8,5	10,5	9,0	8,2	8,3	8,9	9,3	9,3	9,2	8,4	7,8	9,5	9,8	9,7
Alemania	5,5	8,2	8,0	7,9	8,7	9,8	10,5	11,3	10,2	8,7	7,5	7,8	7,1	5,9
Grecia	..	9,1	11,2	10,7	10,3	9,8	10,5	9,9	8,9	8,3	7,7	9,5	12,6	17,7
Hungría	..	10,4	6,4	5,7	5,8	5,9	6,1	7,2	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2	10,9
Islandia	..	4,9	2,3	2,3	3,3	3,4	3,1	2,6	2,9	2,3	3,0	7,2	7,5	7,1
Irlanda	14,8	12,3	4,2	4,0	4,5	4,6	4,5	4,4	4,5	4,6	6,3	11,9	13,7	14,5
Israel ^a	..	6,9	8,8	9,3	10,3	10,7	10,4	9,0	8,4	7,3	6,1	7,5	6,7	5,6
Italia	8,5	11,2	10,1	9,1	8,6	8,5	8,0	7,7	6,8	6,2	6,7	7,8	8,4	8,5
Japón	2,1	3,1	4,7	5,0	5,4	5,3	4,7	4,4	4,1	3,9	4,0	5,1	5,1	4,6
Corea	2,5	2,1	4,4	4,0	3,3	3,6	3,7	3,7	3,5	3,2	3,2	3,6	3,7	3,4
Luxemburgo	1,7	2,9	2,2	1,9	2,6	3,8	5,0	4,6	4,6	4,2	4,9	5,2	4,6	4,8
México	2,7	6,2	2,5	2,8	3,0	3,4	3,9	3,6	3,6	3,7	4,0	5,5	5,3	5,2
Países Bajos	4,8	7,0	3,0	2,6	3,1	4,1	5,1	5,3	4,3	3,6	3,1	3,7	4,5	4,4
Nueva Zelanda	10,6	6,5	6,2	5,5	5,3	4,8	4,1	3,8	3,9	3,7	4,2	6,1	6,5	6,5
Noruega	5,5	5,5	3,2	3,4	3,7	4,2	4,3	4,5	3,4	2,5	2,5	3,1	3,5	3,3
Polonia	..	13,3	16,2	18,3	20,0	19,7	19,0	17,8	13,9	9,7	7,2	8,2	9,6	9,7
Portugal	4,2	7,2	4,5	4,6	5,7	7,1	7,5	8,6	8,6	8,9	8,5	10,6	12,0	12,9
República Eslovaca	..	13,1	18,7	19,3	18,7	17,6	18,2	16,2	13,3	11,2	9,5	12,0	14,4	13,6
Eslovenia	..	..	6,7	6,2	6,3	6,7	6,3	6,5	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2
España	14,5	20,1	11,7	10,5	11,4	11,4	10,9	9,2	8,5	8,3	11,4	18,0	20,1	21,7
Suecia	3,1	8,8	5,6	5,9	6,0	6,6	7,4	7,7	7,1	6,1	6,2	8,3	8,4	7,5
Suiza	..	3,2	2,5	2,2	2,9	3,9	4,1	4,2	3,8	3,4	3,2	4,1	4,2	3,8
Turquía	..	..	..	..	..	..	..	9,2	8,7	8,8	9,7	12,5	10,6	8,8
Reino Unido	8,6	8,5	5,4	5,0	5,1	5,0	4,7	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8	8,0
Estados Unidos	6,8	5,6	4,0	4,7	5,8	6,0	5,5	5,1	4,6	4,6	5,8	9,3	9,6	9,0
OCDE ^b	6,5	7,3	6,1	6,3	6,9	7,0	6,9	6,6	6,1	5,6	6,0	8,1	8,3	8,0

Nota: Las tasas armonizadas de paro de la OCDE se refieren a 34 países miembros de la OCDE y son acordes con las directrices de la 13ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (que se conocen con el nombre de directrices de la OIT). Los datos se han ajustado en la medida de lo posible para garantizar que son comparables en el tiempo. Todas las series toman como punto de referencia las estimaciones basadas en las encuestas de población activa. Las tasas de paro de los países miembros de la Unión Europea (UE), Noruega y Turquía son calculadas por la Oficina Estadística de las Comunidades Europeas (Eurostat). Por lo que se refiere al resto de los países, la OCDE es responsable de recoger datos y de calcular las tasas de paro. Para las notas metodológicas, véase www.oecd.org/dataoecd/21/0/44743407.pdf.

a) Para información sobre los datos de Israel, véase <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

b) Media ponderada.

Fuente: OCDE (2012), *OECD Main Economic Indicators*, París, junio.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932652130>

Cuadro B. Tasas de ocupación, de actividad y de paro^a

Personas de 15-64 años (porcentajes)

	Tasa de ocupación						Tasa de actividad						Tasa de paro					
	1995	2000	2008	2009	2010	2011	1995	2000	2008	2009	2010	2011	1995	2000	2008	2009	2010	2011
Australia	67,7	69,3	73,2	72,0	72,4	72,7	74,1	74,0	76,5	76,4	76,5	76,7	8,6	6,4	4,3	5,7	5,3	5,2
Austria	68,7	68,3	72,1	71,6	71,7	72,1	71,4	70,8	75,0	75,3	75,1	75,3	3,7	3,5	3,9	4,8	4,5	4,2
Bélgica	56,3	60,9	62,4	61,6	62,0	61,9	62,1	65,2	67,1	66,9	67,7	66,7	9,4	6,6	7,0	8,0	8,4	7,2
Canadá	67,5	70,9	73,6	71,5	71,5	72,0	74,7	76,2	78,5	78,0	77,8	77,8	9,6	6,9	6,2	8,4	8,1	7,5
Chile	..	53,3	57,3	56,1	59,3	61,3	..	58,8	62,3	62,3	64,8	66,2	..	9,4	8,0	10,0	8,4	7,4
República Checa	69,4	65,2	66,6	65,4	65,0	65,7	72,3	71,6	69,7	70,1	70,2	70,5	4,0	8,8	4,4	6,8	7,4	6,8
Dinamarca	73,9	76,4	77,9	75,3	73,3	73,1	79,5	80,0	80,7	80,2	79,4	79,3	7,0	4,5	3,5	6,1	7,6	7,7
Estonia	65,9	61,0	69,7	63,5	61,0	65,2	72,9	70,8	73,9	73,9	73,7	74,7	9,7	13,8	5,6	14,0	17,2	12,7
Finlandia	61,9	67,5	71,3	68,4	68,3	69,2	73,2	74,9	76,1	74,6	74,6	75,1	15,4	9,8	6,4	8,4	8,5	7,9
Francia	59,5	61,7	64,8	64,0	63,8	63,8	67,6	68,8	70,0	70,5	70,5	70,4	11,9	10,3	7,4	9,2	9,4	9,3
Alemania	64,6	65,6	70,2	70,4	71,2	72,6	70,4	71,1	75,9	76,4	76,6	77,2	8,2	7,8	7,6	7,8	7,2	6,0
Grecia	54,5	55,9	61,9	61,2	59,6	55,6	60,1	63,0	67,1	67,8	68,2	67,7	9,3	11,3	7,8	9,6	12,7	17,9
Hungría	52,9	56,0	56,7	55,4	55,4	55,8	58,9	59,9	61,5	61,6	62,4	62,7	10,2	6,4	7,9	10,1	11,2	11,0
Islandia ^b	80,5	84,6	84,2	78,9	78,9	79,0	84,7	86,6	86,9	85,3	85,5	85,2	5,0	2,3	3,0	7,4	7,7	7,2
Irlanda	54,1	65,0	68,1	62,5	60,4	59,6	61,8	68,1	72,3	71,3	70,2	69,8	12,4	4,6	5,8	12,2	13,9	14,6
Israel ^c	56,5	56,1	59,8	59,2	60,2	60,9	60,8	61,5	63,8	64,1	64,5	64,6	7,0	8,9	6,2	7,7	6,8	5,7
Italia	51,2	53,9	58,7	57,5	56,9	56,9	57,9	60,3	63,0	62,4	62,2	62,3	11,7	10,6	6,8	7,9	8,5	8,5
Japón	69,2	68,9	70,7	70,0	70,1	70,3	71,5	72,5	73,8	73,9	74,0	73,8	3,3	5,0	4,2	5,3	5,3	4,8
Corea	63,5	61,5	63,8	62,9	63,3	63,9	64,9	64,4	66,0	65,4	65,8	66,2	2,1	4,6	3,3	3,8	3,8	3,5
Luxemburgo	58,5	62,7	63,4	65,2	65,2	64,6	60,3	64,2	66,8	68,7	68,2	67,9	2,9	2,4	5,1	5,2	4,4	4,9
México	57,2	60,1	61,3	59,4	60,3	59,8	61,5	61,7	63,6	62,8	63,7	63,3	7,1	2,6	3,6	5,4	5,4	5,4
Países Bajos	65,1	72,1	75,9	75,6	74,7	74,9	70,1	74,3	78,3	78,5	78,2	78,4	7,1	3,1	3,0	3,7	4,5	4,4
Nueva Zelanda	69,7	70,4	74,7	72,9	72,3	72,6	74,5	75,1	78,0	77,8	77,5	77,8	6,5	6,2	4,3	6,3	6,7	6,7
Noruega ^b	73,5	77,9	78,1	76,5	75,4	75,3	77,4	80,7	80,2	79,0	78,2	78,0	5,0	3,5	2,6	3,2	3,7	3,3
Polonia	58,1	55,0	59,2	59,3	59,3	59,7	67,4	65,8	63,8	64,7	65,6	66,1	13,7	16,4	7,2	8,3	9,7	9,8
Portugal	63,2	68,3	68,2	66,3	65,6	64,2	68,4	71,2	74,2	73,7	74,0	74,1	7,6	4,2	8,1	10,0	11,4	13,4
República Eslovaca	60,2	56,8	62,3	60,2	58,8	59,5	69,3	69,9	68,9	68,4	68,7	68,8	13,1	18,8	9,6	12,1	14,4	13,6
Eslovenia	..	..	68,6	67,5	66,2	64,4	..	..	71,8	71,8	71,5	70,3	..	..	4,5	6,0	7,4	8,3
España ^b	48,3	57,4	65,3	60,6	59,4	58,5	62,6	66,7	73,7	74,0	74,4	74,7	22,8	13,9	11,4	18,1	20,2	21,8
Suecia ^b	72,2	74,3	75,8	72,3	72,7	74,1	79,5	79,0	80,8	78,9	79,5	80,3	9,2	5,9	6,1	8,5	8,5	7,6
Suiza	76,4	78,4	79,5	79,0	78,6	79,3	79,1	80,6	82,3	82,5	82,4	82,8	3,4	2,7	3,4	4,2	4,6	4,2
Turquía	52,4	48,9	44,9	44,3	46,3	48,4	56,8	52,4	50,6	51,7	52,7	53,8	7,8	6,7	11,2	14,3	12,1	10,0
Reino Unido ^b	69,2	72,2	72,7	70,6	70,3	70,4	75,8	76,4	76,8	76,6	76,3	76,5	8,7	5,5	5,4	7,8	7,9	8,0
Estados Unidos ^b	72,5	74,1	70,9	67,6	66,7	66,6	76,9	77,2	75,3	74,6	73,9	73,3	5,6	4,0	5,8	9,4	9,8	9,1
OCDE (media ponderada)	64,2	65,4	66,5	64,7	64,6	64,8	69,5	69,9	70,8	70,6	70,6	70,6	7,6	6,3	6,1	8,3	8,5	8,2
Brasil	..	..	68,3	67,6	..	..	..	..	73,7	73,9	..	..	..	..	7,3	8,5	..	..
Federación Rusa	64,0	62,9	68,7	66,9	67,4	67,8	70,7	70,4	73,4	73,1	72,9	72,7	9,5	10,7	6,4	8,5	7,5	6,7
Sudáfrica	..	..	44,8	42,7	40,8	40,8	..	..	58,0	56,1	54,3	54,4	..	..	22,8	23,9	24,9	24,9

Cuadro B. Tasas de ocupación, de actividad y de paro^a (cont.)
Hombres de 15-64 años (porcentajes)

	Tasa de ocupación						Tasa de actividad						Tasa de paro					
	1995	2000	2008	2009	2010	2011	1995	2000	2008	2009	2010	2011	1995	2000	2008	2009	2010	2011
Australia	76,4	77,1	79,7	77,8	78,6	78,7	83,9	82,5	83,0	82,6	82,9	82,9	9,0	6,6	4,1	5,9	5,2	5,0
Austria	78,6	77,3	78,5	76,9	77,1	77,8	81,2	79,9	81,4	81,0	80,9	81,1	3,2	3,3	3,6	5,1	4,6	4,1
Bélgica	66,9	69,8	68,6	67,2	67,4	67,1	72,3	73,8	73,3	72,8	73,4	72,3	7,4	5,3	6,5	7,8	8,2	7,2
Canadá	73,4	76,2	77,2	73,9	74,2	75,0	81,5	81,9	82,7	81,7	81,5	81,5	9,9	7,0	6,7	9,6	8,9	8,0
Chile	..	71,9	72,6	70,0	72,1	73,6	..	78,9	78,1	77,3	77,8	78,6	..	9,0	7,0	9,4	7,4	6,3
República Checa	77,9	73,6	75,4	73,8	73,5	74,0	80,6	79,4	78,1	78,5	78,6	78,7	3,4	7,4	3,5	5,9	6,5	5,9
Dinamarca	80,7	80,7	81,6	78,0	75,6	75,9	85,6	84,0	84,3	83,6	82,6	82,3	5,7	4,0	3,2	6,8	8,5	7,9
Estonia	71,6	65,4	73,5	64,1	61,5	67,8	79,9	76,7	78,0	77,4	76,7	78,1	10,5	14,7	5,9	17,3	19,7	13,3
Finlandia	64,8	70,5	73,4	68,9	69,7	70,9	76,7	77,6	78,1	75,8	76,7	77,5	15,5	9,1	6,0	9,1	9,2	8,5
Francia	67,3	68,8	69,5	68,3	68,1	68,1	74,8	75,3	74,7	75,0	74,9	74,7	10,1	8,6	6,9	8,9	9,1	8,9
Alemania	73,7	72,9	75,9	75,5	76,1	77,4	79,5	78,9	82,1	82,2	82,4	82,6	7,2	7,6	7,5	8,2	7,6	6,3
Grecia	72,2	71,3	75,0	73,5	70,9	65,9	77,2	77,1	79,1	79,0	78,9	77,7	6,4	7,5	5,1	7,0	10,1	15,2
Hungría	60,2	62,7	63,0	61,1	60,4	61,2	67,9	67,5	68,3	68,2	68,3	68,8	11,4	7,1	7,7	10,3	11,6	11,0
Islandia ^b	84,0	88,2	87,8	80,6	80,6	80,8	88,4	89,8	90,9	88,4	88,2	87,8	5,0	1,8	3,4	8,9	8,6	8,1
Irlanda	66,7	76,1	75,7	67,3	64,5	63,3	76,2	79,8	81,2	79,6	77,9	77,2	12,5	4,6	6,8	15,5	17,2	18,0
Israel ^c	65,0	61,4	64,1	62,5	63,4	64,3	69,0	67,1	68,1	67,8	68,2	68,2	5,7	8,6	5,8	7,7	6,9	5,7
Italia	67,0	68,2	70,3	68,6	67,7	67,5	73,6	74,3	74,4	73,7	73,3	73,1	9,0	8,2	5,6	6,9	7,7	7,7
Japón	81,9	80,9	81,6	80,2	80,0	80,2	84,5	85,2	85,2	84,8	84,8	84,4	3,1	5,1	4,3	5,5	5,6	5,0
Corea	76,8	73,1	74,4	73,6	73,9	74,5	78,7	77,1	77,3	76,9	77,1	77,4	2,4	5,1	3,7	4,3	4,1	3,7
Luxemburgo	74,3	75,0	71,5	73,2	73,1	72,1	75,9	76,4	74,7	76,6	76,0	75,0	2,1	1,8	4,3	4,4	3,8	3,9
México	79,9	82,8	80,7	77,7	78,5	77,8	85,2	84,7	83,5	82,3	83,0	82,3	6,2	2,3	3,4	5,6	5,4	5,5
Países Bajos	76,0	81,2	82,4	81,5	80,0	79,8	80,8	83,2	84,8	84,6	83,8	83,6	5,9	2,5	2,8	3,7	4,5	4,5
Nueva Zelanda	78,2	77,9	80,9	78,6	78,2	78,2	83,7	83,2	84,4	83,9	83,6	83,6	6,5	6,4	4,2	6,3	6,4	6,6
Noruega ^b	78,1	81,7	80,6	78,4	77,4	77,2	82,4	84,8	82,9	81,4	80,8	80,1	5,2	3,6	2,8	3,7	4,2	3,5
Polonia	64,7	61,2	66,3	66,1	65,6	66,3	73,9	71,7	70,9	71,8	72,4	73,0	12,5	14,6	6,5	7,9	9,4	9,1
Portugal	72,1	76,3	74,0	71,1	70,1	68,1	77,3	78,9	79,5	78,5	78,2	78,5	6,8	3,3	6,9	9,4	10,4	13,2
República Eslovaca	67,6	62,2	70,0	67,6	65,2	66,3	77,3	76,8	76,4	76,3	76,0	76,7	12,6	19,0	8,4	11,4	14,3	13,6
Eslovenia	..	..	72,7	71,0	69,6	67,7	..	..	75,8	75,6	75,4	73,9	..	..	4,1	6,1	7,6	8,3
España ^b	64,0	72,7	74,6	67,5	65,6	64,1	78,0	80,4	83,0	82,2	81,9	81,5	17,9	9,6	10,1	17,8	19,8	21,3
Suecia ^b	73,5	76,3	78,3	74,2	75,0	76,3	81,7	81,5	83,3	81,4	82,2	82,7	10,0	6,3	5,9	8,8	8,7	7,7
Suiza	87,3	87,3	85,4	84,4	84,6	85,3	90,0	89,4	88,0	87,8	88,3	88,7	3,0	2,4	2,9	3,9	4,3	3,8
Turquía	74,6	71,7	66,6	64,6	66,7	69,3	81,1	76,9	74,8	75,2	75,4	76,4	8,0	6,8	11,0	14,2	11,7	9,4
Reino Unido ^b	76,1	78,9	78,6	75,7	75,3	75,5	84,7	84,1	83,4	83,1	82,5	82,7	10,2	6,1	5,8	8,9	8,8	8,7
Estados Unidos ^b	79,5	80,6	76,4	72,0	71,1	71,4	84,3	83,9	81,4	80,4	79,6	78,9	5,6	3,9	6,2	10,5	10,7	9,5
OCDE (media ponderada)	75,4	76,1	75,6	72,9	72,7	73,0	81,2	80,9	80,4	79,8	79,7	79,5	7,1	5,9	6,0	8,7	8,7	8,2
Brasil	..	..	..	80,6	79,7	..	..	..	..	85,1	85,1	..	..	..	5,3	6,3	..	..
Federación Rusa	69,3	67,2	73,0	70,7	71,6	72,2	76,8	75,4	78,1	77,7	77,9	77,8	9,7	10,9	6,6	9,1	8,0	7,1
Sudáfrica	..	..	52,7	49,7	47,7	47,4	..	..	65,8	63,7	61,8	61,2	..	..	19,8	22,0	22,8	22,5

Cuadro B. Tasas de ocupación, de actividad y de paro^a (cont.)

Mujeres de 15-64 años (porcentajes)

	Tasa de ocupación						Tasa de actividad						Tasa de paro					
	1995	2000	2008	2009	2010	2011	1995	2000	2008	2009	2010	2011	1995	2000	2008	2009	2010	2011
Australia	59,0	61,4	66,7	66,3	66,2	66,7	64,2	65,4	70,0	70,1	70,0	70,5	8,1	6,1	4,6	5,5	5,5	5,4
Austria	58,9	59,4	65,8	66,4	66,4	66,5	61,6	61,8	68,6	69,6	69,3	69,5	4,4	3,8	4,2	4,6	4,3	4,4
Bélgica	45,4	51,9	56,2	56,0	56,5	56,7	51,7	56,6	60,8	60,9	61,8	61,1	12,3	8,3	7,6	8,1	8,6	7,2
Canadá	61,6	65,6	70,1	69,0	68,8	68,9	67,8	70,4	74,3	74,3	74,2	74,2	9,2	6,7	5,7	7,1	7,3	7,1
Chile	..	35,1	42,1	42,2	46,7	49,1	..	39,1	46,6	47,4	51,8	53,9	..	10,2	9,7	10,9	9,9	8,9
República Checa	61,0	56,9	57,6	56,7	56,3	57,2	64,1	63,7	71,0	61,5	61,5	62,2	4,8	10,6	5,7	7,8	8,5	8,0
Dinamarca	67,0	72,1	74,1	72,7	71,1	70,4	73,3	75,9	77,0	76,8	76,0	76,1	8,6	5,0	3,8	5,4	6,5	7,6
Estonia	60,6	57,0	66,3	63,0	60,5	62,7	66,5	65,3	70,0	70,6	70,9	71,4	8,9	12,8	5,4	10,8	14,7	12,1
Finlandia	59,0	64,5	69,0	67,9	66,9	67,5	69,5	72,1	74,0	73,5	72,5	72,7	15,2	10,6	6,8	7,6	7,8	7,2
Francia	52,0	54,8	60,2	59,9	59,7	59,7	60,6	62,5	65,4	66,1	66,1	66,1	14,2	12,3	7,9	9,4	9,7	9,8
Alemania	55,3	58,1	64,3	65,2	66,1	67,7	61,1	63,3	69,7	70,4	70,8	71,8	9,5	8,1	7,7	7,4	6,6	5,7
Grecia	38,0	41,3	48,7	48,9	48,1	45,1	44,3	49,7	55,1	56,5	57,6	57,5	14,1	16,9	11,5	13,3	16,4	21,6
Hungría	45,9	49,6	50,6	49,9	50,6	50,6	50,3	52,6	55,0	55,3	56,7	56,8	8,7	5,7	8,1	9,8	10,8	11,0
Islandia ^b	76,8	81,0	80,3	77,2	77,0	77,3	80,9	83,3	82,5	82,0	82,7	82,4	5,0	2,8	2,6	5,8	6,8	6,2
Irlanda	41,5	53,8	60,5	57,8	56,4	56,0	47,3	56,4	63,3	62,9	62,6	62,6	12,3	4,5	4,5	8,1	9,9	10,5
Israel ^c	48,1	50,9	55,6	55,9	56,9	57,5	52,7	56,1	59,5	60,5	60,9	60,9	8,7	9,3	6,6	7,6	6,6	5,7
Italia	35,4	39,6	47,2	46,4	46,1	46,5	42,3	46,3	51,6	51,1	51,1	51,5	16,3	14,6	8,6	9,3	9,7	9,7
Japón	56,4	56,7	59,7	59,8	60,1	60,3	58,4	59,6	62,2	62,9	63,2	63,0	3,4	4,7	4,0	5,0	4,8	4,4
Corea	50,5	50,0	53,2	52,2	52,6	53,1	51,4	52,0	54,7	53,9	54,5	54,9	1,8	3,8	2,8	3,2	3,4	3,2
Luxemburgo	42,2	50,0	55,1	57,0	57,2	56,9	44,1	51,7	58,7	60,7	60,3	60,7	4,4	3,2	6,1	6,1	5,1	6,3
México	36,0	39,6	44,1	43,0	43,8	43,4	39,5	41,0	45,9	45,2	46,3	45,9	8,8	3,4	4,0	5,0	5,4	5,4
Países Bajos	53,9	62,7	69,3	69,6	69,4	69,9	59,1	65,2	71,7	72,3	72,6	73,1	8,8	3,9	3,4	3,8	4,5	4,4
Nueva Zelanda	61,3	63,2	68,7	67,4	66,7	67,2	65,6	67,2	71,8	72,0	71,8	72,2	6,5	6,0	4,3	6,3	7,0	6,9
Noruega ^b	68,8	74,0	75,4	74,4	73,3	73,4	72,1	76,5	77,4	76,5	75,6	75,8	4,7	3,2	2,5	2,7	3,1	3,1
Polonia	51,8	48,9	52,4	52,8	53,0	53,1	61,0	59,9	57,0	57,8	59,0	59,4	15,1	18,4	8,0	8,8	10,1	10,5
Portugal	54,8	60,5	62,5	61,6	61,1	60,4	59,9	63,8	68,9	69,0	69,9	69,8	8,6	5,2	9,4	10,7	12,5	13,5
República Eslovaca	53,0	51,5	54,6	52,8	52,3	52,7	61,4	63,2	61,4	60,6	61,3	61,0	13,8	18,6	11,1	12,9	14,6	13,6
Eslovenia	..	..	64,2	63,8	62,6	60,9	..	..	67,5	67,9	67,4	66,5	..	..	4,9	5,9	7,2	8,3
España ^b	32,5	42,0	55,7	53,5	53,0	52,8	47,1	52,9	64,1	65,7	66,8	67,9	31,0	20,6	13,1	18,5	20,6	22,3
Suecia ^b	70,9	72,2	73,2	70,2	70,3	71,9	77,3	76,4	78,2	76,4	76,7	77,7	8,3	5,4	6,4	8,1	8,3	7,6
Suiza	65,6	69,4	73,5	73,6	72,5	73,2	68,3	71,7	76,6	77,1	76,4	76,7	3,9	3,1	4,0	4,6	5,1	4,5
Turquía	30,2	26,2	23,5	24,2	26,2	27,8	32,7	28,0	26,7	28,4	30,2	31,5	7,5	6,5	11,9	14,7	13,3	11,6
Reino Unido ^b	62,5	65,6	66,8	65,6	65,3	65,3	67,1	68,9	70,2	70,2	70,2	70,4	6,9	4,8	4,8	6,5	6,9	7,2
Estados Unidos ^b	65,8	67,8	65,5	63,4	62,4	62,0	69,7	70,7	69,3	69,0	68,4	67,8	5,7	4,1	5,5	8,2	8,7	8,5
OCDE (media ponderada)	53,2	55,0	57,6	56,7	56,6	56,7	58,1	59,1	61,4	61,5	61,7	61,8	8,3	7,0	6,2	7,9	8,2	8,1
Brasil	..	..	56,8	56,4	..	..	..	..	62,9	63,5	..	..	..	..	9,8	11,3	..	..
Federación Rusa	59,0	58,9	64,8	63,4	63,5	63,8	65,0	65,7	69,1	68,9	68,2	68,0	9,2	10,5	6,1	7,9	7,0	6,2
Sudáfrica	..	..	37,4	36,2	34,4	34,6	..	..	50,8	49,0	47,4	47,9	..	..	26,4	26,2	27,5	27,8

a) Los cocientes se refieren al número de personas de 15-64 años ocupadas o activas dividido por la población en edad activa o al número de personas de 15-64 años paradas dividido por la población activa.

b) Se refiere a las personas de 16-64 años. En el caso de Noruega, hasta 2005.

c) Para información sobre los datos de Israel, véase <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>. Los cocientes están subestimados, salvo en el caso de las tasas de paro. Véanse los detalles en el PDF que se indica a continuación.

Fuente y definiciones: Base de datos de la OCDE sobre el empleo: www.oecd.org/employment/database y www.oecd.org/dataoecd/13/57/43103377.pdf.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932652149>

Cuadro C. Tasas de ocupación, de actividad y de paro de algunos grupos de edad

		Total (porcentajes)																			
		De 15 a 24 años					De 25 a 54 años					De 55 a 64 años									
		1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011
Australia	Tasas de paro	15,4	12,1	11,5	11,5	11,3	6,6	5,1	4,5	4,0	3,9	7,6	4,3	3,4	3,3	3,3	7,6	4,3	3,4	3,3	3,3
	Tasas de actividad	71,8	70,6	69,2	68,6	68,4	80,5	80,4	82,9	82,8	83,1	45,2	48,3	61,1	62,7	63,2	45,2	48,3	61,1	62,7	63,2
	Tasas de ocupación	60,8	62,1	61,2	60,7	60,7	75,2	76,3	79,1	79,5	79,8	41,7	46,2	59,0	60,6	61,1	41,7	46,2	59,0	60,6	61,1
Austria	Tasas de paro	5,2	5,1	10,0	8,8	8,3	3,4	3,1	4,2	4,0	3,6	3,8	5,2	2,4	2,2	3,2	3,8	5,2	2,4	2,2	3,2
	Tasas de actividad	60,3	55,7	60,5	58,8	59,9	83,5	85,2	87,7	87,7	88,1	31,4	29,8	42,1	43,4	42,9	31,4	29,8	42,1	43,4	42,9
	Tasas de ocupación	57,2	52,8	54,5	53,6	54,9	80,6	82,5	84,0	84,2	84,9	30,2	28,3	41,1	42,4	41,5	30,2	28,3	41,1	42,4	41,5
Bélgica	Tasas de paro	21,5	15,2	21,9	22,4	18,7	8,3	5,8	6,8	7,3	6,4	4,0	3,2	5,1	4,6	4,0	4,0	3,2	5,1	4,6	4,0
	Tasas de actividad	33,9	35,7	32,4	32,5	32,0	80,4	82,8	85,6	86,3	84,7	24,2	25,9	37,2	39,2	40,3	24,2	25,9	37,2	39,2	40,3
	Tasas de ocupación	26,6	30,3	25,3	25,2	26,0	73,8	77,9	79,8	80,0	79,3	23,3	25,0	35,3	37,3	38,7	23,3	25,0	35,3	37,3	38,7
Canadá	Tasas de paro	14,8	12,7	15,2	14,8	14,1	8,5	5,8	7,1	6,9	6,2	8,3	5,5	6,9	6,6	6,7	8,3	5,5	6,9	6,6	6,7
	Tasas de actividad	63,2	64,4	65,5	64,5	64,6	83,3	84,8	86,4	86,4	86,4	47,1	50,9	61,9	62,5	62,9	47,1	50,9	61,9	62,5	62,9
	Tasas de ocupación	53,8	56,2	55,5	55,0	55,4	76,2	79,9	80,3	80,5	81,0	43,2	48,1	57,6	58,3	58,7	43,2	48,1	57,6	58,3	58,7
Chile	Tasas de paro	..	21,3	22,6	18,6	17,5	..	7,6	8,5	7,1	6,0	..	5,6	5,3	4,3	3,9	..	5,6	5,3	4,3	3,9
	Tasas de actividad	..	33,6	33,3	37,5	38,4	..	70,4	75,6	77,6	79,0	..	50,3	58,4	60,6	62,2	..	50,3	58,4	60,6	62,2
	Tasas de ocupación	..	26,4	25,8	30,5	31,7	..	65,0	69,2	72,1	74,2	..	47,5	55,4	58,0	59,7	..	47,5	55,4	58,0	59,7
República Checa	Tasas de paro	7,8	17,0	16,6	18,3	18,0	3,3	7,7	5,9	6,4	5,9	2,9	5,2	5,7	6,5	5,8	2,9	5,2	5,7	6,5	5,8
	Tasas de actividad	50,6	46,1	31,8	30,9	30,1	89,2	88,4	87,7	87,8	88,0	35,9	38,2	49,6	49,7	50,6	35,9	38,2	49,6	49,7	50,6
	Tasas de ocupación	46,6	38,3	26,5	25,2	24,7	86,3	81,6	82,5	82,2	82,8	34,8	36,3	46,8	46,5	47,6	34,8	36,3	46,8	46,5	47,6
Dinamarca	Tasas de paro	9,9	6,7	11,8	14,0	14,2	6,2	4,1	5,2	6,6	6,6	8,0	4,0	4,1	5,5	5,7	8,0	4,0	4,1	5,5	5,7
	Tasas de actividad	73,2	71,9	70,9	67,5	67,1	87,1	87,9	89,4	88,7	88,2	53,6	56,9	60,8	61,8	63,2	53,6	56,9	60,8	61,8	63,2
	Tasas de ocupación	65,9	67,1	62,5	58,1	57,5	81,7	84,3	84,7	82,8	82,3	49,3	54,6	58,2	58,4	59,5	49,3	54,6	58,2	58,4	59,5
Estonia	Tasas de paro	13,9	23,0	26,8	32,0	21,6	9,4	12,8	12,9	15,2	11,6	6,2	9,6	9,4	16,2	11,6	6,2	9,6	9,4	16,2	11,6
	Tasas de actividad	49,1	42,8	40,4	38,8	41,2	89,4	86,9	87,6	88,1	88,3	45,2	48,6	66,6	64,2	64,5	45,2	48,6	66,6	64,2	64,5
	Tasas de ocupación	42,3	32,9	29,6	26,4	32,3	81,0	75,7	76,2	74,6	78,1	42,4	44,0	60,4	53,8	57,1	42,4	44,0	60,4	53,8	57,1
Finlandia	Tasas de paro	27,0	20,3	21,6	20,3	18,9	13,1	8,0	6,6	6,9	6,2	20,3	9,4	6,3	6,5	6,5	20,3	9,4	6,3	6,5	6,5
	Tasas de actividad	45,7	53,8	49,2	50,8	52,2	87,6	87,9	88,2	87,6	87,6	43,2	46,6	59,3	60,2	60,9	43,2	46,6	59,3	60,2	60,9
	Tasas de ocupación	33,4	42,9	38,5	40,5	42,3	76,1	80,9	82,4	81,5	82,3	34,4	42,3	55,6	56,3	57,0	34,4	42,3	55,6	56,3	57,0
Francia	Tasas de paro	27,1	20,6	23,2	22,9	22,1	10,5	9,3	7,7	8,0	8,1	6,5	7,4	6,2	6,7	6,6	6,5	7,4	6,2	6,7	6,6
	Tasas de actividad	35,7	35,6	39,8	39,3	38,4	86,1	86,4	88,8	88,9	88,5	31,4	31,6	41,5	42,5	44,3	31,4	31,6	41,5	42,5	44,3
	Tasas de ocupación	26,1	28,3	30,5	30,3	29,9	77,1	78,4	82,0	81,7	81,3	29,4	29,3	38,9	39,7	41,4	29,4	29,3	38,9	39,7	41,4
Alemania	Tasas de paro	8,2	8,4	11,0	9,7	8,5	7,7	7,0	7,3	6,6	5,5	11,7	12,3	8,0	7,7	6,5	11,7	12,3	8,0	7,7	6,5
	Tasas de actividad	53,5	51,5	52,3	51,8	52,7	83,1	85,3	87,2	87,3	87,7	42,4	42,9	61,0	62,5	64,0	42,4	42,9	61,0	62,5	64,0
	Tasas de ocupación	49,1	47,2	46,6	46,8	48,2	76,8	79,3	80,8	81,5	82,8	37,4	37,6	56,1	57,7	59,9	37,4	37,6	56,1	57,7	59,9
Grecia	Tasas de paro	27,9	29,5	25,8	32,9	44,4	7,3	9,6	8,9	12,0	17,1	3,4	3,8	4,6	6,3	8,5	3,4	3,8	4,6	6,3	8,5
	Tasas de actividad	36,7	38,1	30,9	30,3	29,2	74,2	77,6	82,8	83,3	83,2	41,9	40,6	44,2	45,1	43,1	41,9	40,6	44,2	45,1	43,1
	Tasas de ocupación	26,5	26,9	22,9	20,4	16,3	68,8	70,2	75,4	73,3	69,0	40,5	39,0	42,2	42,3	39,4	40,5	39,0	42,2	42,3	39,4
Hungría	Tasas de paro	18,6	12,7	26,5	26,6	26,1	8,9	5,7	9,1	10,4	10,1	5,4	3,0	6,3	7,8	8,7	5,4	3,0	6,3	7,8	8,7
	Tasas de actividad	38,4	37,2	24,6	24,9	24,7	77,6	77,3	80,2	80,9	81,3	18,1	22,6	35,0	37,3	39,2	18,1	22,6	35,0	37,3	39,2
	Tasas de ocupación	31,3	32,5	18,1	18,3	18,3	70,7	73,0	72,9	72,5	73,1	17,1	21,9	32,8	34,4	35,8	17,1	21,9	32,8	34,4	35,8

Cuadro C. Tasas de ocupación, de actividad y de paro de algunos grupos de edad (cont.)

		Total (porcentajes)																			
		De 15 a 24 años						De 25 a 54 años						De 55 a 64 años							
		1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011
Islandia ^a	Tasas de paro	11,0	4,7	16,0	16,2	14,6	3,7	1,7	6,2	6,3	5,6	4,1	1,7	3,6	4,4	5,4	4,1	1,7	3,6	4,4	5,4
	Tasas de actividad	61,7	71,6	73,4	74,0	74,1	92,5	92,2	89,3	89,4	89,0	88,7	85,7	83,8	84,2	84,1	88,7	85,7	83,8	84,2	84,1
	Tasas de ocupación	54,9	68,2	61,7	62,1	63,3	89,1	90,6	83,8	83,7	84,0	85,1	84,2	80,8	80,5	79,5	85,1	84,2	80,8	80,5	79,5
	Tasas de paro	19,1	7,6	25,9	28,7	30,3	11,1	4,0	10,8	12,6	13,5	7,8	2,7	6,0	8,2	9,0	42,7	46,4	55,2	55,3	55,9
	Tasas de actividad	46,1	53,4	49,0	43,1	40,4	72,8	78,6	81,3	81,0	80,7	42,7	46,4	55,2	55,3	55,9	39,4	45,2	51,9	50,8	50,8
Irlanda	Tasas de ocupación	37,3	49,4	36,3	30,7	28,1	64,7	75,5	72,6	70,8	69,8	51,1	50,0	62,1	62,9	63,9	47,7	46,6	58,8	59,8	61,2
	Tasas de paro	14,9	16,9	14,6	13,7	11,6	5,5	7,5	6,9	6,0	5,1	4,8	6,8	5,4	4,8	4,2	50,1	50,0	62,1	62,9	63,9
	Tasas de actividad	34,9	33,9	31,4	31,3	30,0	75,4	76,1	78,2	78,7	78,8	50,1	50,0	62,1	62,9	63,9	47,7	46,6	58,8	59,8	61,2
	Tasas de ocupación	29,7	28,2	26,8	27,0	26,6	71,2	70,4	72,8	73,9	74,8	39,4	45,2	51,9	50,8	50,8	39,4	45,2	51,9	50,8	50,8
	Tasas de paro	31,9	29,7	25,4	27,9	29,1	8,8	8,5	7,0	7,6	7,5	3,9	4,5	3,4	3,6	3,9	29,6	29,0	37,0	38,0	39,5
Italia	Tasas de actividad	40,1	39,5	29,1	28,4	27,4	71,8	74,3	77,2	76,9	76,9	29,6	29,0	37,0	38,0	39,5	29,6	29,0	37,0	38,0	39,5
	Tasas de ocupación	27,3	27,8	21,7	20,5	19,4	65,5	68,0	71,9	71,1	71,1	28,4	27,7	35,7	36,6	37,9	28,4	27,7	35,7	36,6	37,9
	Tasas de paro	6,1	9,2	9,1	9,2	8,0	2,6	4,1	4,9	4,9	4,4	3,7	5,6	4,6	5,0	4,4	3,7	5,6	4,6	5,0	4,4
	Tasas de actividad	47,6	47,0	43,9	43,1	42,5	81,4	81,9	83,7	84,0	83,9	66,2	66,5	68,7	68,7	68,2	66,2	66,5	68,7	68,7	68,2
	Tasas de ocupación	44,7	42,7	39,9	39,2	39,1	79,3	78,6	79,6	79,9	80,2	63,7	62,8	65,5	65,2	65,1	63,7	62,8	65,5	65,2	65,1
Corea	Tasas de paro	6,3	10,8	9,8	9,8	9,6	1,6	4,0	3,6	3,5	3,2	0,9	2,9	2,3	2,9	2,5	0,9	2,9	2,3	2,9	2,5
	Tasas de actividad	36,9	33,0	25,4	25,5	25,5	75,4	75,2	76,0	76,4	76,9	64,1	59,5	61,8	62,7	63,7	64,1	59,5	61,8	62,7	63,7
	Tasas de ocupación	34,6	29,4	22,9	23,0	23,1	74,2	72,2	73,3	73,8	74,4	63,6	57,8	60,4	60,9	62,1	63,6	57,8	60,4	60,9	62,1
	Tasas de paro	7,2	6,4	17,2	14,2	16,8	2,5	2,0	4,2	3,9	4,3	0,3	1,4	3,0	2,3	2,8	0,3	1,4	3,0	2,3	2,8
	Tasas de actividad	41,2	34,0	32,3	24,7	24,9	73,8	79,8	84,8	85,7	85,6	24,0	27,6	39,4	40,6	40,4	24,0	27,6	39,4	40,6	40,4
Luxemburgo	Tasas de ocupación	38,2	31,8	26,7	21,2	20,7	71,9	78,2	81,2	82,3	82,0	24,0	27,2	38,2	39,6	39,3	24,0	27,2	38,2	39,6	39,3
	Tasas de paro	11,3	5,1	10,0	9,4	9,8	5,4	1,8	4,2	4,4	4,4	3,9	1,4	3,1	3,1	2,9	3,9	1,4	3,1	3,1	2,9
	Tasas de actividad	54,4	51,5	45,8	47,4	46,6	67,3	68,6	72,4	73,1	72,8	52,0	52,4	54,2	56,3	55,0	52,0	52,4	54,2	56,3	55,0
	Tasas de ocupación	48,2	48,9	41,2	42,9	42,0	63,7	67,4	69,4	69,8	69,5	50,0	51,7	52,5	54,5	53,4	50,0	51,7	52,5	54,5	53,4
	Tasas de paro	12,8	6,1	7,7	8,7	7,7	6,1	2,5	2,9	3,6	3,8	3,0	2,1	3,3	4,0	4,1	3,0	2,1	3,3	4,0	4,1
Países Bajos	Tasas de actividad	64,5	70,8	70,8	69,0	68,9	79,9	83,1	87,9	87,8	87,5	30,3	38,5	55,1	56,3	58,5	30,3	38,5	55,1	56,3	58,5
	Tasas de ocupación	56,3	66,5	65,3	63,0	63,6	75,0	81,0	85,4	84,6	84,2	29,4	37,6	53,3	54,1	56,1	29,4	37,6	53,3	54,1	56,1
	Tasas de paro	12,3	13,6	16,6	17,1	17,3	5,2	4,7	4,4	4,9	4,9	3,3	4,7	3,2	3,4	3,3	3,3	4,7	3,2	3,4	3,3
	Tasas de actividad	67,1	62,8	61,9	60,4	60,3	81,5	82,1	84,3	84,1	84,6	51,9	59,7	74,5	75,9	76,2	51,9	59,7	74,5	75,9	76,2
	Tasas de ocupación	58,9	54,2	51,6	50,1	49,9	77,3	78,3	80,6	80,0	80,4	50,1	56,9	72,1	73,3	73,7	50,1	56,9	72,1	73,3	73,7
Nueva Zelanda	Tasas de paro	11,9	10,2	9,2	9,3	8,6	4,1	2,6	2,5	3,1	2,7	2,6	1,3	1,1	1,4	1,3	2,6	1,3	1,1	1,4	1,3
	Tasas de actividad	55,9	64,7	58,5	57,4	56,2	85,9	87,6	88,1	87,4	87,1	64,8	68,0	69,5	69,6	70,5	64,8	68,0	69,5	69,6	70,5
	Tasas de ocupación	49,2	58,1	53,2	52,0	51,4	82,4	85,3	86,0	84,7	84,7	63,1	67,1	68,7	68,6	69,6	63,1	67,1	68,7	68,6	69,6
	Tasas de paro	31,2	35,2	20,7	23,7	25,8	11,7	13,9	6,9	8,3	8,3	5,9	9,4	6,3	7,1	6,9	5,9	9,4	6,3	7,1	6,9
	Tasas de actividad	39,7	37,8	33,8	34,5	33,6	84,0	82,4	83,4	84,1	84,2	35,9	31,3	34,5	36,7	39,6	35,9	31,3	34,5	36,7	39,6
Polonia	Tasas de ocupación	27,3	24,5	26,8	26,3	24,9	74,2	70,9	77,6	77,1	77,2	33,8	28,4	32,3	34,0	36,9	33,8	28,4	32,3	34,0	36,9
	Tasas de paro	15,7	8,6	20,0	22,3	30,1	6,4	3,5	9,3	10,7	12,0	4,1	3,2	7,7	8,9	10,8	4,1	3,2	7,7	8,9	10,8
	Tasas de actividad	44,5	45,7	39,2	36,7	38,8	84,1	84,8	87,9	88,7	88,4	46,6	52,4	53,9	54,0	53,7	46,6	52,4	53,9	54,0	53,7
	Tasas de ocupación	37,6	41,8	31,3	28,5	27,1	78,7	81,8	79,7	79,2	77,8	44,6	50,7	49,7	49,2	47,9	44,6	50,7	49,7	49,2	47,9
	Tasas de actividad																				

Cuadro C. Tasas de ocupación, de actividad y de paro de algunos grupos de edad (cont.)

Total (porcentajes)

	De 15 a 24 años										De 25 a 54 años										De 55 a 64 años				
	1995					2000					2009					2010					1995				
	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011
República Eslovaca	24,8	37,0	27,3	33,6	33,2	11,0	15,5	10,8	12,8	12,0	7,6	12,3	7,7	10,1	10,0	7,6	12,3	7,7	10,1	10,0	7,6	12,3	7,7	10,1	10,0
Tasas de actividad	46,3	46,0	31,3	31,0	30,2	88,4	88,4	87,2	86,9	87,0	23,4	24,3	42,9	45,2	46,0	23,4	24,3	42,9	45,2	46,0	23,4	24,3	42,9	45,2	46,0
Tasas de ocupación	34,8	29,0	22,8	20,5	20,2	78,7	74,7	77,8	75,8	76,5	21,7	21,3	39,6	40,6	41,4	21,7	21,3	39,6	40,6	41,4	21,7	21,3	39,6	40,6	41,4
Eslovenia	..	..	13,6	14,7	15,7	..	..	5,3	7,0	7,8	..	..	3,6	4,0	6,3	..	..	3,6	4,0	6,3	..	..	3,6	4,0	6,3
Tasas de actividad	..	..	40,9	39,9	37,4	..	..	89,6	90,0	90,1	..	..	36,9	36,5	33,3	..	..	36,9	36,5	33,3	..	..	36,9	36,5	33,3
Tasas de ocupación	..	..	35,3	34,1	31,5	..	..	84,8	83,7	83,1	..	..	35,6	35,0	31,2	..	..	35,6	35,0	31,2	..	..	35,6	35,0	31,2
España ^a	40,4	25,3	37,9	41,6	46,4	20,0	12,3	16,5	18,6	20,2	12,3	9,4	12,1	14,1	15,0	12,3	9,4	12,1	14,1	15,0	12,3	9,4	12,1	14,1	15,0
Tasas de actividad	48,0	48,5	49,5	46,9	45,0	74,4	78,0	84,7	85,5	86,0	36,9	40,9	50,2	50,8	52,3	36,9	40,9	50,2	50,8	52,3	36,9	40,9	50,2	50,8	52,3
Tasas de ocupación	28,6	36,3	30,8	27,4	24,1	59,5	68,4	70,7	69,6	68,7	32,4	37,0	44,1	43,6	44,5	32,4	37,0	44,1	43,6	44,5	32,4	37,0	44,1	43,6	44,5
Suecia ^a	19,5	11,7	24,8	25,2	22,9	7,8	4,9	6,2	6,1	5,5	8,0	6,1	5,2	5,3	4,7	8,0	6,1	5,2	5,3	4,7	8,0	6,1	5,2	5,3	4,7
Tasas de actividad	52,8	52,9	51,1	51,5	52,4	89,6	88,2	90,0	90,6	91,0	67,4	69,3	74,0	74,6	76,0	67,4	69,3	74,0	74,6	76,0	67,4	69,3	74,0	74,6	76,0
Tasas de ocupación	42,5	46,7	38,4	38,5	40,4	82,6	83,8	84,4	85,0	86,0	62,0	65,1	70,1	70,6	72,5	62,0	65,1	70,1	70,6	72,5	62,0	65,1	70,1	70,6	72,5
Suiza	5,5	4,9	8,4	7,8	7,7	3,0	2,3	3,7	4,2	3,6	3,0	2,8	2,7	3,5	3,3	3,0	2,8	2,7	3,5	3,3	3,0	2,8	2,7	3,5	3,3
Tasas de actividad	63,6	68,4	67,3	67,8	68,1	86,8	87,4	90,0	89,6	89,7	63,6	65,1	70,2	70,5	71,9	63,6	65,1	70,2	70,5	71,9	63,6	65,1	70,2	70,5	71,9
Tasas de ocupación	60,1	65,1	61,6	62,5	62,9	84,2	85,4	86,7	85,8	86,4	61,7	63,3	68,3	68,0	69,5	61,7	63,3	68,3	68,0	69,5	61,7	63,3	68,3	68,0	69,5
Turquía	15,6	13,1	25,3	21,7	18,4	5,2	4,9	12,3	10,4	8,6	2,5	2,1	6,4	5,8	4,9	2,5	2,1	6,4	5,8	4,9	2,5	2,1	6,4	5,8	4,9
Tasas de actividad	48,6	42,5	38,7	38,3	39,3	63,8	59,6	60,3	61,8	62,9	42,7	37,2	30,1	31,4	33,0	42,7	37,2	30,1	31,4	33,0	42,7	37,2	30,1	31,4	33,0
Tasas de ocupación	41,0	37,0	28,9	30,0	32,1	60,5	56,7	52,9	55,4	57,5	41,7	36,4	28,2	29,6	31,4	41,7	36,4	28,2	29,6	31,4	41,7	36,4	28,2	29,6	31,4
Reino Unido ^a	15,3	11,7	19,0	19,3	20,0	7,4	4,4	6,1	6,1	6,1	7,6	4,4	4,6	4,8	4,8	7,6	4,4	4,6	4,8	4,8	7,6	4,4	4,6	4,8	4,8
Tasas de actividad	69,6	69,7	64,0	62,8	62,7	83,3	83,9	85,0	85,0	85,3	51,4	52,7	60,3	59,7	59,6	51,4	52,7	60,3	59,7	59,6	51,4	52,7	60,3	59,7	59,6
Tasas de ocupación	59,0	61,5	51,9	50,7	50,1	77,1	80,2	79,8	79,8	80,1	47,5	50,4	57,5	56,9	56,8	47,5	50,4	57,5	56,9	56,8	47,5	50,4	57,5	56,9	56,8
Estados Unidos ^a	12,1	9,3	17,6	18,4	17,3	4,5	3,1	8,3	8,6	7,9	3,6	2,5	6,6	7,1	6,6	3,6	2,5	6,6	7,1	6,6	3,6	2,5	6,6	7,1	6,6
Tasas de actividad	66,3	65,8	56,9	55,2	55,0	83,5	84,0	82,6	82,2	81,6	57,2	59,2	64,9	64,9	64,2	57,2	59,2	64,9	64,9	64,2	57,2	59,2	64,9	64,9	64,2
Tasas de ocupación	58,3	59,7	46,9	45,0	45,5	79,7	81,5	75,8	75,1	75,1	55,1	57,8	60,6	60,3	60,0	55,1	57,8	60,6	60,3	60,0	55,1	57,8	60,6	60,3	60,0
OCDE (media ponderada)	14,5	12,1	16,7	16,7	16,2	6,4	5,4	7,3	7,5	7,2	5,2	4,9	5,7	6,1	5,8	5,2	4,9	5,7	6,1	5,8	5,2	4,9	5,7	6,1	5,8
Tasas de actividad	52,9	51,7	47,9	47,4	47,2	79,9	80,2	81,2	81,4	81,3	48,7	50,1	56,9	57,5	57,8	48,7	50,1	56,9	57,5	57,8	48,7	50,1	56,9	57,5	57,8
Tasas de ocupación	45,3	45,5	39,9	39,5	39,5	74,8	75,9	75,3	75,2	75,4	46,1	47,6	53,6	54,0	54,4	46,1	47,6	53,6	54,0	54,4	46,1	47,6	53,6	54,0	54,4
Brasil	..	..	17,8	..	..	..	..	6,3	..	..	..	..	3,0	..	..	..	..	3,0	..	..	..	..	3,0	..	..
Tasas de actividad	..	..	62,7	..	..	..	..	82,0	..	..	..	..	55,5	..	..	..	..	55,5	..	..	..	..	55,5	..	..
Tasas de ocupación	..	..	51,5	..	..	..	..	76,9	..	..	..	..	53,8	..	..	..	..	53,8	..	..	..	..	53,8	..	..
Federación Rusa	18,8	20,7	18,6	17,2	15,5	8,1	9,2	7,2	6,4	5,7	5,6	7,3	5,6	4,9	4,5	5,6	7,3	5,6	4,9	4,5	5,6	7,3	5,6	4,9	4,5
Tasas de actividad	49,8	43,2	43,8	43,5	42,4	87,5	87,7	88,6	89,0	89,7	35,5	37,4	49,7	46,6	45,8	35,5	37,4	49,7	46,6	45,8	35,5	37,4	49,7	46,6	45,8
Tasas de ocupación	40,5	34,3	35,6	36,0	35,8	80,4	79,6	82,2	83,3	84,6	33,5	34,6	47,0	44,4	43,8	33,5	34,6	47,0	44,4	43,8	33,5	34,6	47,0	44,4	43,8
Sudáfrica	..	..	48,1	50,5	49,8	..	..	20,4	21,4	21,9	..	..	6,3	7,3	6,0	..	..	6,3	7,3	6,0	..	..	6,3	7,3	6,0
Tasas de actividad	..	..	27,8	25,9	25,2	..	..	73,8	72,1	72,3	..	..	41,9	40,2	40,5	..	..	41,9	40,2	40,5	..	..	41,9	40,2	40,5
Tasas de ocupación	..	..	14,4	12,8	12,7	..	..	58,7	56,6	56,5	..	..	39,2	37,3	38,0	..	..	39,2	37,3	38,0	..	..	39,2	37,3	38,0

Cuadro C. Tasas de ocupación, de actividad y de paro de algunos grupos de edad (cont.)

Hombres (porcentajes)

	De 15 a 24 años						De 25 a 54 años						De 55 a 64 años					
	1995	2000	2009	2010	2011		1995	2000	2009	2010	2011		1995	2000	2009	2010	2011	
Australia	15,9	12,8	12,5	11,9	11,9	Tasas de paro	7,0	5,2	4,5	3,7	3,6	Tasas de actividad	9,3	5,1	3,7	3,7	3,7	Tasas de ocupación
	73,8	72,3	70,6	69,8	69,1	Tasas de actividad	91,8	90,4	90,3	90,6	90,6	Tasas de paro	61,4	60,8	69,3	71,3	71,6	Tasas de ocupación
	62,1	63,0	61,7	61,5	60,9	Tasas de paro	85,4	85,7	86,3	87,2	87,4	Tasas de actividad	55,7	57,7	66,7	68,6	69,0	Tasas de ocupación
Austria	4,8	5,0	10,5	8,9	7,9	Tasas de actividad	2,8	2,8	4,4	4,2	3,4	Tasas de paro	4,2	5,4	2,5	2,5	3,8	Tasas de ocupación
	64,3	60,6	64,0	63,6	64,9	Tasas de paro	93,7	94,0	92,6	92,5	92,8	Tasas de actividad	44,7	42,8	52,3	53,0	52,6	Tasas de ocupación
	61,2	57,6	57,3	57,9	59,8	Tasas de actividad	91,1	91,4	88,5	88,7	89,6	Tasas de paro	42,8	40,5	51,0	51,6	50,6	Tasas de ocupación
Bélgica	19,7	12,9	21,5	22,4	18,7	Tasas de paro	6,2	4,6	6,7	7,2	6,4	Tasas de actividad	3,8	3,4	5,0	4,2	3,9	Tasas de ocupación
	36,0	38,7	34,9	35,2	34,1	Tasas de actividad	92,3	92,1	91,8	92,2	90,7	Tasas de paro	35,9	36,3	45,2	47,6	47,8	Tasas de ocupación
	28,9	33,7	27,4	27,3	27,7	Tasas de paro	86,5	87,9	85,7	85,5	84,9	Tasas de actividad	34,5	35,1	42,9	45,6	46,0	Tasas de ocupación
Canadá	16,3	13,8	18,0	17,1	15,9	Tasas de actividad	8,7	5,7	8,0	7,3	6,4	Tasas de paro	8,5	5,5	8,0	7,5	7,1	Tasas de ocupación
	64,9	65,8	65,7	64,4	64,7	Tasas de paro	90,9	91,0	90,7	90,5	90,6	Tasas de actividad	58,3	60,7	67,6	68,4	68,4	Tasas de ocupación
	54,3	56,7	53,9	53,4	54,5	Tasas de actividad	83,0	85,8	83,5	83,9	84,8	Tasas de paro	53,3	57,4	62,2	63,3	63,6	Tasas de ocupación
Chile	..	19,4	21,5	16,6	15,2	Tasas de paro	..	7,4	7,8	6,1	5,0	Tasas de actividad	..	6,3	5,8	4,5	3,8	Tasas de ocupación
	..	42,5	39,7	43,8	44,3	Tasas de actividad	..	94,4	93,6	92,5	92,9	Tasas de paro	..	76,5	81,5	82,2	82,9	Tasas de ocupación
	..	34,2	31,2	36,6	37,6	Tasas de paro	..	87,4	86,3	86,9	88,3	Tasas de actividad	..	71,6	76,7	78,5	79,8	Tasas de ocupación
República Checa	7,2	16,7	16,6	18,3	18,1	Tasas de actividad	2,6	6,0	4,8	5,2	4,6	Tasas de paro	2,5	5,0	5,6	6,5	5,9	Tasas de ocupación
	58,7	51,3	37,3	36,2	35,6	Tasas de paro	95,4	94,9	95,1	95,5	95,3	Tasas de actividad	52,4	54,5	63,2	62,5	62,6	Tasas de ocupación
	54,5	42,8	31,1	29,6	29,2	Tasas de actividad	92,9	89,3	90,5	90,5	90,9	Tasas de paro	51,1	51,7	59,6	58,4	58,9	Tasas de ocupación
Dinamarca	7,8	6,5	13,3	16,1	15,7	Tasas de paro	5,0	3,5	5,7	7,3	6,3	Tasas de actividad	6,9	3,9	4,7	6,7	6,6	Tasas de ocupación
	77,0	75,2	71,7	67,6	67,1	Tasas de actividad	91,8	91,5	92,2	92,0	91,5	Tasas de paro	67,9	64,5	68,1	67,8	68,3	Tasas de ocupación
	71,0	70,3	62,2	56,7	56,6	Tasas de paro	87,3	88,3	86,9	85,3	85,7	Tasas de actividad	63,2	61,9	64,9	63,3	63,8	Tasas de ocupación
Estonia	12,4	22,6	30,3	33,5	22,4	Tasas de actividad	10,5	13,6	15,8	17,6	11,5	Tasas de paro	7,8	12,1	11,8	19,0	14,5	Tasas de ocupación
	58,3	49,9	46,0	43,3	45,4	Tasas de paro	93,1	90,5	91,4	91,4	92,1	Tasas de actividad	60,1	62,2	67,4	64,5	66,7	Tasas de ocupación
	51,1	38,6	32,1	28,8	35,2	Tasas de actividad	83,3	78,2	77,0	75,4	81,5	Tasas de paro	55,4	54,7	59,4	52,2	57,0	Tasas de ocupación
Finlandia	25,7	18,9	24,5	21,6	19,3	Tasas de paro	13,2	7,2	7,1	7,4	6,7	Tasas de actividad	21,6	9,3	7,1	7,3	7,6	Tasas de ocupación
	51,7	56,4	47,2	52,1	53,7	Tasas de actividad	90,7	90,7	90,8	90,6	90,8	Tasas de paro	44,6	48,1	58,9	60,0	61,4	Tasas de ocupación
	38,4	45,7	35,6	40,8	43,3	Tasas de paro	78,7	84,1	84,4	83,9	84,7	Tasas de actividad	34,9	43,7	54,7	55,6	56,7	Tasas de ocupación
Francia	23,7	19,0	24,0	22,2	21,2	Tasas de actividad	8,7	7,5	7,2	7,5	7,5	Tasas de paro	6,9	7,3	6,4	6,9	6,5	Tasas de ocupación
	37,6	38,7	43,1	42,9	41,7	Tasas de paro	95,1	94,3	94,4	94,2	93,8	Tasas de actividad	36,1	35,4	44,3	45,2	47,1	Tasas de ocupación
	28,7	31,4	32,7	33,4	32,9	Tasas de actividad	86,8	87,3	87,6	87,1	86,7	Tasas de paro	33,6	32,8	41,5	42,1	44,0	Tasas de ocupación
Alemania	8,3	9,2	12,0	10,4	9,1	Tasas de paro	6,5	6,6	7,6	7,1	5,7	Tasas de actividad	10,6	11,5	8,0	8,1	6,6	Tasas de ocupación
	56,8	54,7	55,2	54,7	55,2	Tasas de actividad	92,8	93,4	93,2	93,1	93,1	Tasas de paro	53,9	52,4	69,3	70,7	71,7	Tasas de ocupación
	52,1	49,7	48,6	49,0	50,2	Tasas de paro	86,8	87,2	86,1	86,5	87,7	Tasas de actividad	48,2	46,4	63,8	65,0	67,0	Tasas de ocupación
Grecia	19,4	22,1	19,4	26,7	38,5	Tasas de paro	5,1	6,1	6,4	9,4	14,5	Tasas de actividad	3,6	3,5	4,1	6,2	8,7	Tasas de ocupación
	41,3	41,0	34,4	33,4	31,8	Tasas de actividad	94,5	94,3	94,4	94,2	93,5	Tasas de paro	61,1	57,3	60,1	60,2	57,3	Tasas de ocupación
	33,3	31,9	27,7	24,5	19,6	Tasas de paro	88,6	88,4	88,4	85,3	80,0	Tasas de actividad	58,9	55,3	57,7	56,5	52,3	Tasas de ocupación
Hungría	20,7	13,8	28,2	27,9	27,2	Tasas de paro	9,9	6,2	9,2	10,6	9,8	Tasas de actividad	5,4	3,7	6,4	8,2	9,5	Tasas de ocupación
	44,6	41,8	27,7	27,7	27,3	Tasas de actividad	86,5	84,4	86,9	87,2	88,3	Tasas de paro	28,6	34,1	42,6	43,1	44,0	Tasas de ocupación
	35,3	36,0	19,9	20,0	19,9	Tasas de paro	77,9	79,2	78,9	77,9	79,6	Tasas de actividad	27,1	32,8	39,9	39,6	39,8	Tasas de ocupación

Cuadro C. Tasas de ocupación, de actividad y de paro de algunos grupos de edad (cont.)

Hombres (porcentajes)

	De 15 a 24 años										De 25 a 54 años										De 55 a 64 años				
	1995					2000					2009					2010					1995				
	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011
Islandia ^a	13,1	5,7	19,9	18,3	18,4	3,1	1,1	7,2	7,0	5,6	4,2	0,5	4,9	5,1	7,1	4,2	0,5	4,9	5,1	7,1	4,2	0,5	4,9	5,1	7,1
Tasas de actividad	63,8	70,1	70,7	71,7	72,3	96,8	96,1	93,7	93,4	92,7	92,7	94,7	89,3	88,4	88,7	92,7	94,7	89,3	88,4	88,7	92,7	94,7	89,3	88,4	88,7
Tasas de ocupación	55,4	66,1	56,7	58,5	59,0	93,9	95,1	86,9	86,9	87,5	88,8	94,2	85,0	83,9	82,4	88,8	94,2	85,0	83,9	82,4	88,8	94,2	85,0	83,9	82,4
Tasas de paro	20,4	7,3	32,4	34,8	36,3	11,2	4,2	14,0	15,9	16,9	7,5	2,5	7,8	10,5	11,5	7,5	2,5	7,8	10,5	11,5	7,5	2,5	7,8	10,5	11,5
Tasas de actividad	49,6	57,7	50,5	44,2	40,6	90,9	92,1	90,8	89,9	89,5	64,1	64,9	67,5	65,3	65,5	64,1	64,9	67,5	65,3	65,5	64,1	64,9	67,5	65,3	65,5
Tasas de ocupación	39,5	53,4	34,1	28,8	25,9	80,7	88,2	78,0	75,6	74,3	59,3	63,3	62,2	58,4	58,0	59,3	63,3	62,2	58,4	58,0	59,3	63,3	62,2	58,4	58,0
Tasas de paro	12,8	17,1	15,7	14,5	11,8	4,3	7,1	6,9	6,2	5,1	4,9	8,1	5,6	5,2	4,6	4,9	8,1	5,6	5,2	4,6	4,9	8,1	5,6	5,2	4,6
Tasas de actividad	35,1	32,4	29,1	28,9	28,0	86,0	84,0	83,3	83,8	83,8	69,0	63,9	72,1	72,5	74,1	69,0	63,9	72,1	72,5	74,1	69,0	63,9	72,1	72,5	74,1
Tasas de ocupación	30,6	26,9	24,6	24,7	24,7	82,2	78,1	77,5	78,6	79,5	65,6	58,7	68,0	68,8	70,7	65,6	58,7	68,0	68,8	70,7	65,6	58,7	68,0	68,8	70,7
Tasas de paro	27,0	25,4	23,3	26,8	27,1	6,5	6,3	5,9	6,6	6,6	3,8	4,4	3,7	3,9	4,6	3,8	4,4	3,7	3,9	4,6	3,8	4,4	3,7	3,9	4,6
Tasas de actividad	46,0	44,6	34,0	33,2	31,7	90,3	90,6	90,0	89,4	89,2	46,5	42,7	48,5	49,6	50,7	46,5	42,7	48,5	49,6	50,7	46,5	42,7	48,5	49,6	50,7
Tasas de ocupación	33,6	33,2	26,1	24,3	23,1	84,4	84,9	84,7	83,5	83,4	44,7	40,9	46,7	47,7	48,4	44,7	40,9	46,7	47,7	48,4	44,7	40,9	46,7	47,7	48,4
Tasas de paro	6,1	10,4	10,1	10,4	8,9	2,2	3,9	4,9	4,9	4,4	4,7	6,8	5,4	6,1	5,3	4,7	6,8	5,4	6,1	5,3	4,7	6,8	5,4	6,1	5,3
Tasas de actividad	48,0	47,4	43,0	42,3	41,7	97,5	97,1	96,1	96,2	95,9	84,8	84,1	84,4	83,9	83,1	84,8	84,1	84,4	83,9	83,1	84,8	84,1	84,4	83,9	83,1
Tasas de ocupación	45,1	42,5	38,7	37,9	38,0	95,3	93,4	91,3	91,4	91,6	80,8	78,4	79,8	78,8	78,7	80,8	78,4	79,8	78,8	78,7	80,8	78,4	79,8	78,8	78,7
Tasas de paro	7,8	13,5	11,9	11,2	12,1	1,9	4,5	4,1	3,8	3,4	1,2	3,9	2,8	3,4	3,0	1,2	3,9	2,8	3,4	3,0	1,2	3,9	2,8	3,4	3,0
Tasas de actividad	31,2	28,4	20,4	20,2	20,6	94,6	92,2	90,0	90,3	90,5	79,6	71,3	76,6	77,7	78,9	79,6	71,3	76,6	77,7	78,9	79,6	71,3	76,6	77,7	78,9
Tasas de ocupación	28,8	24,6	18,0	17,9	18,1	92,7	88,0	86,3	86,8	87,5	78,7	68,5	74,5	75,1	76,5	78,7	68,5	74,5	75,1	76,5	78,7	68,5	74,5	75,1	76,5
Tasas de paro	6,7	5,7	16,7	17,6	13,3	1,7	1,4	3,5	3,0	3,3	0,0	2,0	2,4	2,4	3,0	0,0	2,0	2,4	2,4	3,0	0,0	2,0	2,4	2,4	3,0
Tasas de actividad	42,4	37,4	34,9	26,8	26,3	93,9	94,2	94,1	94,8	93,9	35,1	38,6	47,7	48,8	48,4	35,1	38,6	47,7	48,8	48,4	35,1	38,6	47,7	48,8	48,4
Tasas de ocupación	39,6	35,3	29,1	22,1	22,8	92,2	92,8	90,8	92,0	90,8	35,1	37,9	46,5	47,7	47,0	35,1	37,9	46,5	47,7	47,0	35,1	37,9	46,5	47,7	47,0
Tasas de paro	9,2	4,4	9,7	9,0	9,5	5,1	1,5	4,5	4,4	4,4	3,9	1,5	3,9	3,9	3,7	3,9	1,5	3,9	3,9	3,7	3,9	1,5	3,9	3,9	3,7
Tasas de actividad	71,8	67,7	59,6	61,8	60,4	94,7	95,2	94,5	94,7	94,3	78,8	79,3	77,8	79,0	77,3	78,8	79,3	77,8	79,0	77,3	78,8	79,3	77,8	79,0	77,3
Tasas de ocupación	65,2	64,7	53,9	56,2	54,6	89,9	93,8	90,2	90,5	90,2	75,7	78,1	74,7	76,0	74,5	75,7	78,1	74,7	76,0	74,5	75,7	78,1	74,7	76,0	74,5
Tasas de paro	12,0	5,3	8,2	8,8	7,5	5,0	1,9	2,8	3,6	3,9	2,6	2,5	3,4	4,1	4,2	2,6	2,5	3,4	4,1	4,2	2,6	2,5	3,4	4,1	4,2
Tasas de actividad	65,5	71,6	71,2	68,5	67,8	92,8	93,2	94,0	93,3	93,0	42,3	50,9	66,8	67,6	68,6	42,3	50,9	66,8	67,6	68,6	42,3	50,9	66,8	67,6	68,6
Tasas de ocupación	57,7	67,9	65,4	62,5	62,7	88,2	91,4	91,4	90,0	89,4	41,1	49,7	64,6	64,8	65,7	41,1	49,7	64,6	64,8	65,7	41,1	49,7	64,6	64,8	65,7
Tasas de paro	12,4	14,6	16,0	16,8	18,2	5,3	4,6	4,4	4,4	4,4	3,7	5,5	3,8	3,8	3,2	3,7	5,5	3,8	3,8	3,2	3,7	5,5	3,8	3,8	3,2
Tasas de actividad	71,2	65,9	64,2	62,2	62,8	91,8	91,2	91,5	91,8	91,8	65,0	71,9	82,7	82,7	82,8	65,0	71,9	82,7	82,7	82,8	65,0	71,9	82,7	82,7	82,8
Tasas de ocupación	62,4	56,3	53,9	51,8	51,3	87,0	87,0	87,5	87,8	87,8	62,6	67,9	79,5	79,6	80,2	62,6	67,9	79,5	79,6	80,2	62,6	67,9	79,5	79,6	80,2
Tasas de paro	11,9	9,5	10,3	10,9	9,3	4,3	2,9	2,9	3,5	2,9	3,2	1,8	1,5	1,8	1,4	3,2	1,8	1,5	1,8	1,4	3,2	1,8	1,5	1,8	1,4
Tasas de actividad	58,0	67,5	57,9	57,6	55,6	91,2	91,4	90,9	90,2	89,7	72,3	74,4	73,9	73,5	73,9	72,3	74,4	73,9	73,5	73,9	72,3	74,4	73,9	73,5	73,9
Tasas de ocupación	51,1	61,0	52,0	51,3	50,5	87,3	88,8	88,3	87,1	87,1	70,0	73,1	72,8	72,2	72,9	70,0	73,1	72,8	72,2	72,9	70,0	73,1	72,8	72,2	72,9
Tasas de paro	29,0	33,3	20,2	22,4	23,6	10,4	12,1	6,3	7,9	7,5	6,7	9,1	6,7	7,5	7,4	6,7	9,1	6,7	7,5	7,4	6,7	9,1	6,7	7,5	7,4
Tasas de actividad	43,9	40,9	38,1	39,1	38,7	90,1	88,3	89,4	89,7	89,8	45,5	40,4	47,5	48,9	51,6	45,5	40,4	47,5	48,9	51,6	45,5	40,4	47,5	48,9	51,6
Tasas de ocupación	31,1	27,3	30,4	30,3	29,6	80,8	77,6	83,7	82,6	83,0	42,5	36,7	44,3	45,2	47,8	42,5	36,7	44,3	45,2	47,8	42,5	36,7	44,3	45,2	47,8
Tasas de paro	14,0	6,2	18,7	21,1	28,7	5,5	2,7	8,5	9,3	11,7	5,0	3,6	8,3	10,0	12,1	5,0	3,6	8,3	10,0	12,1	5,0	3,6	8,3	10,0	12,1
Tasas de actividad	49,3	50,5	40,8	38,6	41,1	93,4	92,4	92,4	92,5	92,3	60,7	64,4	62,7	61,8	61,6	60,7	64,4	62,7	61,8	61,6	60,7	64,4	62,7	61,8	61,6
Tasas de ocupación	42,4	47,4	33,2	30,4	29,3	88,3	89,9	84,5	83,9	81,6	57,7	62,1	57,5	55,6	54,2	57,7	62,1	57,5	55,6	54,2	57,7	62,1	57,5	55,6	54,2

Cuadro C. Tasas de ocupación, de actividad y de paro de algunos grupos de edad (cont.)

Hombres (porcentajes)

	De 15 a 24 años										De 25 a 54 años										De 55 a 64 años																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
	1995					2000					2009					2010					2011					1995					2000					2009					2010					2011																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro	Tasas de actividad	Tasas de ocupación	Tasas de paro

Cuadro C. Tasas de ocupación, de actividad y de paro de algunos grupos de edad (cont.)

Mujeres (porcentajes)

	De 15 a 24 años						De 25 a 54 años						De 55 a 64 años					
	1995	2000	2009	2010	2011		1995	2000	2009	2010	2011		1995	2000	2009	2010	2011	
Australia	14,8	11,3	10,4	11,1	10,8	Tasas de paro	6,2	4,9	4,6	4,4	4,4	Tasas de actividad	4,1	3,1	2,9	2,6	2,9	Tasas de paro
	69,8	68,9	67,7	67,3	67,7		69,1	70,5	75,5	75,2	75,7		28,8	35,6	52,9	54,2	55,0	Tasas de actividad
	59,5	61,1	60,7	59,8	60,4	Tasas de ocupación	64,9	67,1	72,1	71,9	72,4	Tasas de paro	27,6	34,5	51,4	52,8	53,4	Tasas de ocupación
Austria	5,6	5,2	9,4	8,8	8,8		4,2	3,5	4,0	3,8	3,8		3,0	4,7	2,2	1,6	2,3	Tasas de paro
	56,4	50,8	57,0	54,1	55,0	Tasas de actividad	73,1	76,3	82,8	82,8	83,4	Tasas de actividad	19,1	17,6	32,4	34,2	33,7	Tasas de actividad
	53,2	48,1	51,7	49,4	50,1	Tasas de ocupación	70,0	73,6	79,5	79,7	80,2	Tasas de paro	18,5	16,8	31,7	33,7	32,9	Tasas de ocupación
Bélgica	23,7	18,2	22,5	22,4	18,7	Tasas de paro	11,1	7,4	6,9	7,5	6,3	Tasas de paro	4,4	2,8	5,2	5,2	4,2	Tasas de paro
	31,7	32,6	29,9	29,8	29,8	Tasas de actividad	68,2	73,2	79,2	80,4	78,7	Tasas de actividad	13,3	15,8	29,3	30,9	33,0	Tasas de actividad
	24,2	26,7	23,2	23,1	24,2	Tasas de ocupación	60,6	67,8	73,8	74,4	73,8	Tasas de ocupación	12,7	15,4	27,7	29,2	31,6	Tasas de ocupación
Canadá	13,2	11,4	12,3	12,4	12,3	Tasas de paro	8,3	5,8	6,1	6,4	6,0	Tasas de paro	8,0	5,5	5,7	5,6	6,2	Tasas de paro
	61,3	62,9	65,2	64,6	64,4	Tasas de actividad	75,7	78,5	82,1	82,3	82,1	Tasas de actividad	36,2	41,4	56,3	56,7	57,5	Tasas de actividad
	53,3	55,7	57,2	56,6	56,4	Tasas de ocupación	69,4	73,9	77,2	77,0	77,2	Tasas de ocupación	33,3	39,1	53,1	53,5	53,9	Tasas de ocupación
Chile	..	24,8	24,4	21,7	21,1	Tasas de paro	..	8,1	9,5	8,6	7,4	Tasas de paro	..	3,4	4,1	4,0	4,1	Tasas de paro
	..	24,2	26,3	30,4	32,0	Tasas de actividad	..	47,3	58,4	63,2	65,5	Tasas de actividad	..	25,5	36,6	40,8	43,2	Tasas de actividad
	..	18,2	19,8	23,8	25,3	Tasas de ocupación	..	43,4	52,8	57,7	60,6	Tasas de ocupación	..	24,6	35,1	39,2	41,5	Tasas de ocupación
República Checa	8,7	17,4	16,7	18,5	17,9	Tasas de paro	4,1	9,9	7,3	8,0	7,6	Tasas de paro	3,8	5,4	5,8	6,5	5,7	Tasas de paro
	42,0	40,6	26,1	25,3	24,2	Tasas de actividad	83,0	81,8	79,9	79,8	80,4	Tasas de actividad	21,4	23,7	37,2	38,0	39,4	Tasas de actividad
	38,3	33,6	21,7	20,6	19,9	Tasas de ocupación	79,6	73,7	74,1	73,4	74,3	Tasas de ocupación	20,6	22,4	35,0	35,5	37,2	Tasas de ocupación
Dinamarca	12,3	7,0	10,3	11,8	12,7	Tasas de paro	7,6	4,7	4,6	5,9	6,9	Tasas de paro	9,8	4,2	3,4	4,0	4,7	Tasas de paro
	69,4	68,8	70,0	67,4	67,1	Tasas de actividad	82,1	84,3	86,5	85,3	84,7	Tasas de actividad	40,1	48,2	53,5	55,9	58,0	Tasas de actividad
	60,9	64,0	62,8	59,5	58,5	Tasas de ocupación	75,9	80,4	82,5	80,3	78,9	Tasas de ocupación	36,1	46,2	51,7	53,6	55,3	Tasas de ocupación
Estonia	16,3	23,7	22,0	30,0	20,7	Tasas de paro	8,3	12,1	10,0	12,9	11,7	Tasas de paro	4,1	6,5	7,5	14,1	9,2	Tasas de paro
	39,7	35,4	34,6	34,1	36,8	Tasas de actividad	85,9	83,5	83,9	84,9	84,7	Tasas de actividad	33,7	38,5	66,0	63,9	62,9	Tasas de actividad
	33,2	27,0	27,0	23,9	29,2	Tasas de ocupación	78,8	73,4	75,5	73,9	74,8	Tasas de ocupación	32,4	36,0	61,1	54,9	57,1	Tasas de ocupación
Finlandia	28,7	21,8	18,8	18,9	18,4	Tasas de paro	13,0	8,8	6,1	6,3	5,5	Tasas de paro	18,9	9,4	5,5	5,8	5,4	Tasas de paro
	39,5	51,1	51,2	49,4	50,6	Tasas de actividad	84,5	85,0	85,6	84,4	84,4	Tasas de actividad	41,9	45,2	59,8	60,3	60,5	Tasas de actividad
	28,2	39,9	41,6	40,1	41,3	Tasas de ocupación	73,5	77,6	80,4	79,1	79,7	Tasas de ocupación	34,0	40,9	56,5	56,9	57,2	Tasas de ocupación
Francia	30,7	22,6	22,3	23,7	23,2	Tasas de paro	12,6	11,4	8,2	8,5	8,6	Tasas de paro	6,0	7,4	6,0	6,4	6,6	Tasas de paro
	34,0	32,6	36,5	35,6	35,0	Tasas de actividad	77,2	78,6	83,4	83,7	83,4	Tasas de actividad	27,1	28,1	38,9	40,0	41,8	Tasas de actividad
	23,6	25,2	28,3	27,2	26,9	Tasas de ocupación	67,5	69,6	76,6	76,6	76,2	Tasas de ocupación	25,5	26,0	36,6	37,4	39,0	Tasas de ocupación
Alemania	8,0	7,5	9,8	8,8	7,8	Tasas de paro	9,2	7,5	6,9	6,2	5,2	Tasas de paro	13,6	13,6	8,0	7,3	6,4	Tasas de paro
	49,9	48,2	49,2	48,9	50,0	Tasas de actividad	73,1	76,9	81,0	81,3	82,1	Tasas de actividad	31,1	33,5	52,9	54,5	56,7	Tasas de actividad
	45,9	44,6	44,4	44,5	46,1	Tasas de ocupación	66,4	71,2	75,4	76,3	77,8	Tasas de ocupación	26,8	29,0	48,6	50,5	53,0	Tasas de ocupación
Grecia	37,7	37,7	33,9	40,6	51,5	Tasas de paro	10,9	14,7	12,4	15,5	20,7	Tasas de paro	2,9	4,4	5,5	6,5	8,1	Tasas de paro
	32,5	35,4	27,4	27,2	26,6	Tasas de actividad	55,0	61,7	71,0	72,2	72,7	Tasas de actividad	24,5	25,5	29,3	30,9	29,7	Tasas de actividad
	20,3	22,0	18,1	16,2	12,9	Tasas de ocupación	49,0	52,6	62,2	61,1	57,7	Tasas de ocupación	23,8	24,4	27,7	28,9	27,3	Tasas de ocupación
Hungría	15,6	11,2	24,2	24,9	24,6	Tasas de paro	7,7	5,0	9,0	10,1	10,4	Tasas de paro	5,3	1,6	6,2	7,3	7,8	Tasas de paro
	31,9	32,5	21,5	22,1	22,1	Tasas de actividad	68,9	70,5	73,6	74,6	74,3	Tasas de actividad	9,7	13,3	28,8	32,4	35,2	Tasas de actividad
	27,0	28,8	16,3	16,6	16,7	Tasas de ocupación	63,6	66,9	66,9	67,1	66,6	Tasas de ocupación	9,2	13,1	27,0	30,1	32,4	Tasas de ocupación

Cuadro C. Tasas de ocupación, de actividad y de paro de algunos grupos de edad (cont.)

Mujeres (porcentajes)

	De 15 a 24 años										De 25 a 54 años										De 55 a 64 años				
	1995					2000					2009					2010					1995				
	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011
Islandia ^a	8,6	3,6	12,0	14,1	10,7	4,3	2,4	4,9	5,6	5,7	4,3	2,4	4,9	5,6	5,7	4,0	3,2	2,2	3,5	3,6	4,0	3,2	2,2	3,5	3,6
Tasas de actividad	59,6	73,2	76,2	76,5	75,9	88,0	88,2	84,7	85,3	85,2	88,0	88,2	84,7	85,3	85,2	84,8	76,8	78,1	79,8	79,5	84,8	76,8	78,1	79,8	79,5
Tasas de ocupación	54,5	70,5	67,0	65,7	67,8	84,2	86,0	80,6	80,6	80,4	84,2	86,0	80,6	80,6	80,4	81,5	74,4	76,4	77,0	76,7	81,5	74,4	76,4	77,0	76,7
Tasas de paro	17,5	7,9	19,1	22,4	24,2	10,8	3,7	6,7	8,5	9,3	10,8	3,7	6,7	8,5	9,3	8,4	2,9	3,1	5,0	5,4	8,4	2,9	3,1	5,0	5,4
Tasas de actividad	42,4	49,0	47,5	42,0	40,1	54,8	65,2	71,9	72,2	72,1	54,8	65,2	71,9	72,2	72,1	21,3	27,8	42,7	45,3	46,2	21,3	27,8	42,7	45,3	46,2
Tasas de ocupación	35,0	45,1	38,5	32,6	30,4	48,8	62,8	67,1	66,0	65,4	48,8	62,8	67,1	66,0	65,4	19,5	27,0	41,4	43,0	43,7	19,5	27,0	41,4	43,0	43,7
Tasas de paro	17,1	16,8	13,6	12,9	11,3	7,1	8,0	6,9	5,8	5,1	7,1	8,0	6,9	5,8	5,1	4,5	4,9	5,1	4,4	3,7	4,5	4,9	5,1	4,4	3,7
Tasas de actividad	34,6	35,5	33,7	33,7	32,1	65,0	68,5	73,2	73,6	74,0	65,0	68,5	73,2	73,6	74,0	33,4	37,7	53,0	54,0	54,6	33,4	37,7	53,0	54,0	54,6
Tasas de ocupación	28,7	29,6	29,1	29,3	28,5	60,4	63,0	68,2	69,3	70,2	60,4	63,0	68,2	69,3	70,2	31,8	35,9	50,3	51,6	52,6	31,8	35,9	50,3	51,6	52,6
Tasas de paro	38,7	35,4	28,7	29,4	32,1	12,6	12,1	8,5	8,9	8,8	12,6	12,1	8,5	8,9	8,8	4,2	4,7	2,8	3,0	2,7	4,2	4,7	2,8	3,0	2,7
Tasas de actividad	34,1	34,3	23,9	23,4	22,9	53,4	57,9	64,5	64,4	64,6	53,4	57,9	64,5	64,4	64,6	14,1	16,1	26,1	27,0	28,9	14,1	16,1	26,1	27,0	28,9
Tasas de ocupación	20,9	22,1	17,0	16,5	15,5	46,6	50,9	59,1	58,7	58,9	46,6	50,9	59,1	58,7	58,9	13,5	15,3	25,4	26,2	28,1	13,5	15,3	25,4	26,2	28,1
Tasas de paro	6,1	7,9	8,1	8,0	7,1	3,1	4,4	4,9	4,8	4,4	3,1	4,4	4,9	4,8	4,4	2,1	3,6	3,4	3,3	3,1	2,1	3,6	3,4	3,3	3,1
Tasas de actividad	47,2	46,6	44,8	44,0	43,3	65,2	66,5	71,1	71,6	71,6	65,2	66,5	71,1	71,6	71,6	48,5	49,7	53,5	53,9	53,7	48,5	49,7	53,5	53,9	53,7
Tasas de ocupación	44,4	43,0	41,2	40,5	40,2	63,2	63,6	67,6	68,2	68,5	63,2	63,6	67,6	68,2	68,5	47,5	47,9	51,7	52,1	52,0	47,5	47,9	51,7	52,1	52,0
Tasas de paro	5,3	9,0	8,5	9,0	8,1	0,9	3,0	2,8	2,9	2,9	0,9	3,0	2,8	2,9	2,9	0,4	1,6	1,7	2,2	1,7	0,4	1,6	1,7	2,2	1,7
Tasas de actividad	41,8	37,0	30,0	30,4	30,1	55,4	57,8	61,5	62,2	62,8	55,4	57,8	61,5	62,2	62,8	50,4	48,8	47,5	48,1	48,9	50,4	48,8	47,5	48,1	48,9
Tasas de ocupación	39,6	33,7	27,4	27,7	27,7	54,9	56,0	59,8	60,3	61,0	54,9	56,0	59,8	60,3	61,0	50,2	47,9	46,7	47,1	48,1	50,2	47,9	46,7	47,1	48,1
Tasas de paro	7,8	7,3	17,8	10,2	20,8	3,9	2,9	5,2	5,0	5,5	3,9	2,9	5,2	5,0	5,5	1,0	0,0	4,0	2,2	2,4	1,0	0,0	4,0	2,2	2,4
Tasas de actividad	40,0	30,6	29,5	22,7	23,4	52,7	64,9	75,3	76,4	77,1	52,7	64,9	75,3	76,4	77,1	13,3	16,8	30,6	32,0	32,1	13,3	16,8	30,6	32,0	32,1
Tasas de ocupación	36,8	28,3	24,2	20,3	18,5	50,6	63,0	71,4	72,6	72,9	50,6	63,0	71,4	72,6	72,9	13,2	16,8	29,4	31,3	31,3	13,2	16,8	29,4	31,3	31,3
Tasas de paro	15,3	6,2	10,6	10,1	10,4	5,9	2,4	3,8	4,5	4,5	5,9	2,4	3,8	4,5	4,5	3,8	0,9	1,5	1,7	1,5	3,8	0,9	1,5	1,7	1,5
Tasas de actividad	37,3	36,3	32,2	33,2	33,0	42,7	45,4	53,2	54,1	53,7	42,7	45,4	53,2	54,1	53,7	26,7	28,0	33,3	35,9	34,9	26,7	28,0	33,3	35,9	34,9
Tasas de ocupación	31,6	34,0	28,8	29,8	29,5	40,1	44,3	51,1	51,7	51,3	40,1	44,3	51,1	51,7	51,3	25,7	27,7	32,8	35,3	34,4	25,7	27,7	32,8	35,3	34,4
Tasas de paro	13,7	7,0	7,2	8,6	7,9	7,7	3,3	3,0	3,6	3,6	7,7	3,3	3,0	3,6	3,6	3,7	1,5	3,1	3,7	4,0	3,7	1,5	3,1	3,7	4,0
Tasas de actividad	63,5	70,0	70,3	69,5	69,9	66,4	72,7	81,8	82,3	81,9	66,4	72,7	81,8	82,3	81,9	18,6	25,9	43,3	44,9	48,4	18,6	25,9	43,3	44,9	48,4
Tasas de ocupación	54,8	65,1	65,2	63,5	64,4	61,3	70,3	79,3	79,3	79,0	61,3	70,3	79,3	79,3	79,0	17,9	25,5	42,0	43,3	46,4	17,9	25,5	42,0	43,3	46,4
Tasas de paro	12,2	12,4	17,2	17,4	16,1	5,1	4,8	4,4	5,4	5,5	5,1	4,8	4,4	5,4	5,5	2,8	3,6	2,5	2,9	3,4	2,8	3,6	2,5	2,9	3,4
Tasas de actividad	63,0	59,5	59,4	58,5	57,6	71,6	73,5	77,5	76,9	77,8	71,6	73,5	77,5	76,9	77,8	38,9	47,8	66,6	69,2	69,8	38,9	47,8	66,6	69,2	69,8
Tasas de ocupación	55,3	52,2	49,2	48,3	48,3	67,9	70,0	74,2	72,8	73,5	67,9	70,0	74,2	72,8	73,5	37,8	46,1	65,0	67,2	67,5	37,8	46,1	65,0	67,2	67,5
Tasas de paro	11,8	10,9	8,0	7,7	7,9	3,7	2,3	2,0	2,6	2,6	3,7	2,3	2,0	2,6	2,6	1,9	0,7	0,6	0,9	1,2	1,9	0,7	0,6	0,9	1,2
Tasas de actividad	53,7	61,8	59,2	57,1	56,9	80,4	83,5	85,2	84,4	84,3	80,4	83,5	85,2	84,4	84,3	57,4	61,6	65,0	65,6	66,9	57,4	61,6	65,0	65,6	66,9
Tasas de ocupación	47,3	55,0	54,4	52,7	52,4	77,4	81,6	83,5	82,2	82,2	77,4	81,6	83,5	82,2	82,2	56,4	61,2	64,6	65,0	66,1	56,4	61,2	64,6	65,0	66,1
Tasas de paro	33,8	37,3	21,2	25,4	28,9	13,2	16,0	7,6	8,7	9,2	13,2	16,0	7,6	8,7	9,2	4,9	9,7	5,5	6,5	6,2	4,9	9,7	5,5	6,5	6,2
Tasas de actividad	35,6	34,8	29,4	29,7	28,2	78,0	76,5	77,5	78,6	78,7	78,0	76,5	77,5	78,6	78,7	27,6	23,7	23,2	25,9	29,1	27,6	23,7	23,2	25,9	29,1
Tasas de ocupación	23,5	21,8	23,2	22,1	20,1	67,7	64,3	71,6	71,7	71,4	67,7	64,3	71,6	71,7	71,4	26,3	21,4	21,9	24,2	27,3	26,3	21,4	21,9	24,2	27,3
Tasas de paro	17,7	11,6	21,6	23,7	31,7	7,5	4,4	10,1	12,2	12,3	7,5	4,4	10,1	12,2	12,3	2,8	2,6	7,0	7,6	9,4	2,8	2,6	7,0	7,6	9,4
Tasas de actividad	39,7	40,8	37,5	34,8	36,4	75,2	77,4	83,4	84,9	84,5	75,2	77,4	83,4	84,9	84,5	34,3	41,9	45,9	47,0	46,5	34,3	41,9	45,9	47,0	46,5
Tasas de ocupación	32,7	36,0	29,4	26,5	24,9	69,6	73,9	74,9	74,6	74,1	69,6	73,9	74,9	74,6	74,1	33,3	40,8	42,7	43,5	42,2	33,3	40,8	42,7	43,5	42,2

Cuadro C. Tasas de ocupación, de actividad y de paro de algunos grupos de edad (cont.)

Mujeres (porcentajes)

	De 15 a 24 años						De 25 a 54 años						De 55 a 64 años					
	1995	2000	2009	2010	2011		1995	2000	2009	2010	2011		1995	2000	2009	2010	2011	
República Eslovaca	23,1	33,8	26,5	32,0	33,6	Tasas de paro	12,0	15,8	11,8	13,3	12,4	Tasas de paro	11,4	8,7	10,0	11,0	9,1	Tasas de paro
	40,4	42,6	25,4	27,5	22,8	Tasas de actividad	82,0	82,9	80,8	80,8	80,4	Tasas de actividad	9,3	10,7	29,1	32,4	34,6	Tasas de actividad
	31,1	28,2	18,6	17,3	15,1	Tasas de ocupación	72,1	69,8	71,2	70,1	70,4	Tasas de ocupación	8,2	9,8	26,2	28,8	31,5	Tasas de ocupación
Eslovenia	..	..	13,4	13,8	16,8	Tasas de paro	..	..	5,4	6,8	7,9	Tasas de paro	..	..	3,2	3,6	4,0	Tasas de paro
	..	..	35,8	34,8	32,3	Tasas de actividad	..	..	87,9	88,1	88,4	Tasas de actividad	..	..	25,6	25,5	23,7	Tasas de actividad
	..	..	31,0	30,0	26,9	Tasas de ocupación	..	..	83,2	82,1	81,3	Tasas de ocupación	..	..	24,8	24,5	22,7	Tasas de ocupación
España ^a	49,2	32,9	36,4	39,8	44,4	Tasas de paro	27,8	18,9	16,9	19,2	20,9	Tasas de paro	11,4	11,3	13,3	13,8	14,6	Tasas de paro
	43,0	43,3	45,7	44,0	43,1	Tasas de actividad	55,9	62,8	76,7	78,3	79,3	Tasas de actividad	19,8	22,6	37,2	38,5	41,7	Tasas de actividad
	21,8	29,0	29,1	26,5	24,0	Tasas de ocupación	40,3	51,0	63,8	63,2	62,7	Tasas de ocupación	17,5	20,1	32,3	33,2	35,6	Tasas de ocupación
Suecia ^a	18,4	11,3	23,7	23,7	22,0	Tasas de paro	6,9	4,5	6,0	6,3	5,6	Tasas de paro	6,8	5,4	4,6	4,4	4,1	Tasas de paro
	52,7	51,2	50,8	51,2	52,4	Tasas de actividad	87,1	85,6	87,1	87,5	88,1	Tasas de actividad	63,9	65,9	70,0	69,9	72,0	Tasas de actividad
	43,0	45,4	38,8	39,0	40,9	Tasas de ocupación	81,1	81,7	81,9	82,0	83,1	Tasas de ocupación	59,5	62,4	66,8	66,8	69,1	Tasas de ocupación
Suiza	5,3	4,1	9,0	8,4	7,9	Tasas de paro	4,0	3,0	4,1	4,7	4,1	Tasas de paro	1,7	2,5	2,3	3,4	3,4	Tasas de paro
	62,1	66,3	68,5	66,5	66,9	Tasas de actividad	75,2	78,0	83,9	83,5	83,4	Tasas de actividad	46,8	51,5	61,0	60,6	62,1	Tasas de actividad
	58,8	63,5	62,4	60,9	61,7	Tasas de ocupación	72,2	75,6	80,4	79,5	80,0	Tasas de ocupación	46,0	50,3	59,6	58,5	60,0	Tasas de ocupación
Turquía	13,1	11,9	25,0	23,0	20,7	Tasas de paro	5,1	4,6	12,5	11,4	9,9	Tasas de paro	0,4	0,5	1,6	1,5	1,7	Tasas de paro
	34,2	28,1	25,8	26,3	26,8	Tasas de actividad	33,1	28,9	31,6	34,0	35,7	Tasas de actividad	25,1	21,6	16,3	17,3	18,2	Tasas de actividad
	29,7	24,8	19,3	20,3	21,2	Tasas de ocupación	31,4	27,6	27,6	30,1	32,2	Tasas de ocupación	25,0	21,5	16,0	17,1	17,9	Tasas de ocupación
Reino Unido ^a	12,2	10,1	15,7	16,9	17,7	Tasas de paro	6,0	4,0	5,2	5,4	5,8	Tasas de paro	3,8	2,7	2,8	3,0	3,0	Tasas de paro
	64,8	65,7	60,7	60,3	59,7	Tasas de actividad	74,0	76,2	78,5	78,7	79,0	Tasas de actividad	40,8	42,5	50,7	50,6	51,0	Tasas de actividad
	56,9	59,1	51,2	50,1	49,2	Tasas de ocupación	69,5	73,1	74,4	74,4	74,4	Tasas de ocupación	39,2	41,4	49,3	49,0	49,5	Tasas de ocupación
Estados Unidos ^a	11,6	8,9	14,9	15,8	15,7	Tasas de paro	4,5	3,3	7,2	7,8	7,6	Tasas de paro	3,6	2,5	6,0	6,2	6,1	Tasas de paro
	62,3	63,0	55,2	53,5	53,3	Tasas de actividad	75,6	76,7	75,6	75,2	74,7	Tasas de actividad	49,2	51,9	60,0	60,2	59,5	Tasas de actividad
	55,1	57,4	47,0	45,1	44,9	Tasas de ocupación	72,2	74,2	70,2	69,3	69,0	Tasas de ocupación	47,5	50,6	56,4	56,4	55,9	Tasas de ocupación
OCDE (media ponderada)	15,0	12,3	15,2	15,7	15,7	Tasas de paro	7,2	6,2	7,0	7,5	7,4	Tasas de paro	4,6	4,4	5,0	5,2	5,1	Tasas de paro
	47,4	46,5	43,6	43,1	42,9	Tasas de actividad	66,8	67,9	70,9	71,2	71,2	Tasas de actividad	36,0	38,3	47,0	47,9	48,5	Tasas de actividad
	40,3	40,8	37,0	36,4	36,2	Tasas de ocupación	62,0	63,7	65,9	65,9	66,0	Tasas de ocupación	34,4	36,7	44,7	45,4	46,0	Tasas de ocupación
Brasil	..	..	23,1	..	..	Tasas de paro	..	..	8,7	..	..	Tasas de paro	..	..	3,4	..	..	Tasas de paro
	..	..	54,0	..	..	Tasas de actividad	..	..	71,5	..	..	Tasas de actividad	..	..	41,4	..	..	Tasas de actividad
	..	..	41,5	..	..	Tasas de ocupación	..	..	65,3	..	..	Tasas de ocupación	..	..	40,0	..	..	Tasas de ocupación
Federación Rusa	20,0	22,2	19,0	17,5	15,7	Tasas de paro	7,6	8,8	6,6	5,9	5,4	Tasas de paro	6,2	7,1	4,7	4,0	3,7	Tasas de paro
	45,5	39,4	39,8	38,8	37,6	Tasas de actividad	84,3	84,7	85,6	85,9	86,6	Tasas de actividad	22,9	27,7	40,7	37,8	37,6	Tasas de actividad
	36,4	30,6	32,2	32,0	31,7	Tasas de ocupación	77,9	77,2	80,0	80,8	81,9	Tasas de ocupación	21,5	25,8	38,8	36,2	36,3	Tasas de ocupación
Sudáfrica	..	..	52,3	54,6	55,0	Tasas de paro	..	..	22,5	24,0	24,6	Tasas de paro	..	..	4,6	5,8	4,7	Tasas de paro
	..	..	25,1	23,3	23,3	Tasas de actividad	..	..	64,5	62,6	63,4	Tasas de actividad	..	..	30,8	30,8	31,4	Tasas de actividad
	..	..	12,0	10,6	10,5	Tasas de ocupación	..	..	50,0	47,6	47,8	Tasas de ocupación	..	..	29,4	29,0	29,9	Tasas de ocupación

a) El grupo de edad 15-24 se refiere a 16-24. En el caso de Noruega, hasta 2005.

b) Para información sobre los datos de Israel, véase <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>. Los coeficientes están subestimados, salvo en el caso de las tasas de paro. Véanse los detalles en el PDF que se indica a continuación.Fuente y definiciones: Base de datos de la OCDE sobre el empleo: www.oecd.org/employment/database y www.oecd.org/dataoecd/13/57/43103377.pdf.
Fuente: Base de datos de la OCDE sobre el empleo: www.oecd.org/els/employment/database.
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932652168>

Cuadro D. Tasas de ocupación, de actividad y de paro según el nivel de estudios, 2010

Personas de 25-64 años (porcentajes)

	Ambos sexos			Hombres			Mujeres		
	Menos que estudios secundarios de 2.º ciclo	Estudios secundarios de 2.º ciclo	Estudios superiores	Menos que estudios secundarios de 2.º ciclo	Estudios secundarios de 2.º ciclo	Estudios superiores	Menos que estudios secundarios de 2.º ciclo	Estudios secundarios de 2.º ciclo	Estudios superiores
Australia	6,2	3,6	2,8	6,6	3,1	2,8	5,8	4,3	2,8
Tasas de paro									
Tasas de actividad	69,4	83,4	86,4	82,8	90,6	92,3	58,4	73,8	81,6
Tasas de ocupación	65,1	80,5	84,0	77,3	87,8	89,7	55,0	70,6	79,3
Austria	7,3	3,5	2,3	9,7	3,7	2,1	5,6	3,3	2,5
Tasas de paro									
Tasas de actividad	60,5	80,8	87,7	71,6	84,9	91,2	54,5	76,3	83,4
Tasas de ocupación	56,1	77,9	85,7	64,7	81,8	89,3	51,4	73,7	81,4
Bélgica	13,2	6,6	4,0	12,7	5,7	4,0	14,0	7,7	4,1
Tasas de paro									
Tasas de actividad	56,3	79,7	87,5	67,8	86,5	90,3	44,4	72,4	85,0
Tasas de ocupación	48,9	74,5	84,0	59,2	81,6	86,7	38,2	66,7	81,6
Canadá	12,4	7,5	5,4	12,6	8,0	5,6	12,1	6,9	5,2
Tasas de paro									
Tasas de actividad	62,9	80,0	86,0	72,0	85,3	89,7	51,6	73,7	82,8
Tasas de ocupación	55,1	74,0	81,3	63,0	78,5	84,7	45,4	68,6	78,5
Chile	4,6	6,2	5,6	3,8	5,4	5,1	6,2	7,3	6,3
Tasas de paro									
Tasas de actividad	64,8	76,5	83,8	85,9	93,2	91,9	45,1	60,8	75,9
Tasas de ocupación	61,8	71,8	79,1	82,6	88,2	87,2	42,3	56,3	71,2
República Checa	22,7	6,2	2,5	24,1	5,1	2,5	21,8	7,6	2,5
Tasas de paro									
Tasas de actividad	55,8	79,4	85,5	70,0	87,8	93,4	49,0	70,3	77,0
Tasas de ocupación	43,2	74,5	83,3	53,1	83,3	91,0	38,3	65,0	75,0
Dinamarca	9,0	6,1	4,6	10,0	6,8	5,1	7,8	5,3	4,1
Tasas de paro									
Tasas de actividad	69,1	84,3	89,9	77,4	86,7	92,3	61,3	81,2	87,9
Tasas de ocupación	62,9	79,1	85,7	69,7	80,9	87,5	56,5	77,0	84,3
Estonia	27,5	18,0	9,1	32,2	17,8	12,2	18,5	18,2	7,2
Tasas de paro									
Tasas de actividad	61,8	83,7	87,8	67,4	87,5	92,3	53,2	79,4	85,4
Tasas de ocupación	44,8	68,6	79,9	45,7	71,9	81,1	43,3	65,0	79,2
Finlandia	11,6	7,5	4,4	11,6	8,0	4,6	11,7	6,9	4,2
Tasas de paro									
Tasas de actividad	62,2	80,1	88,0	66,9	82,7	91,0	56,0	76,9	85,7
Tasas de ocupación	55,0	74,1	84,1	59,1	76,1	86,8	49,4	71,6	82,1
Francia	12,9	7,2	4,9	12,7	6,4	4,8	13,2	8,1	5,1
Tasas de paro									
Tasas de actividad	63,6	80,2	87,9	71,5	84,0	91,2	56,8	75,9	85,2
Tasas de ocupación	55,4	74,4	83,6	62,4	78,6	86,8	49,3	69,8	80,8
Alemania	15,9	6,9	3,1	18,4	7,5	3,0	13,3	6,3	3,3
Tasas de paro									
Tasas de actividad	65,8	82,0	89,7	80,3	87,4	92,9	55,6	76,7	85,6
Tasas de ocupación	55,3	76,3	86,9	65,5	80,8	90,1	48,2	71,9	82,8
Grecia	11,9	12,5	8,7	10,4	9,2	6,6	14,6	17,1	11,0
Tasas de paro									
Tasas de actividad	64,4	76,7	87,4	82,4	89,1	90,3	46,4	64,3	84,4
Tasas de ocupación	56,7	67,1	79,8	73,8	80,9	84,3	39,6	53,3	75,1

Cuadro D. Tasas de ocupación, de actividad y de paro según el nivel de estudios, 2010 (cont.)

Personas de 25-64 años (porcentajes)

	Ambos sexos			Hombres			Mujeres		
	Menos que estudios secundarios de 2.º ciclo	Estudios secundarios de 2.º ciclo	Estudios superiores	Menos que estudios secundarios de 2.º ciclo	Estudios secundarios de 2.º ciclo	Estudios superiores	Menos que estudios secundarios de 2.º ciclo	Estudios secundarios de 2.º ciclo	Estudios superiores
Hungría	23,5	9,5	4,1	24,9	9,5	4,5	22,2	9,5	3,8
Tasas de actividad	49,2	73,2	82,0	59,6	79,0	87,0	42,0	66,5	78,2
Tasas de ocupación	37,6	66,2	78,6	44,8	71,5	83,1	32,7	60,2	75,2
Islandia	7,2	7,2	3,5	7,8	7,3	0,0	6,5	7,0	0,0
Tasas de actividad	82,4	88,3	92,3	88,1	92,5	95,4	76,8	82,3	90,0
Tasas de ocupación	76,5	82,0	89,1	81,2	85,8	91,2	71,8	76,5	87,4
Irlanda	19,5	13,7	6,8	23,2	16,9	7,9	11,3	9,3	5,9
Tasas de actividad	58,2	77,0	87,1	72,9	88,0	91,7	39,9	65,9	83,2
Tasas de ocupación	46,8	66,4	81,1	56,0	73,1	84,5	35,4	59,7	78,3
Israel ^a	9,8	6,8	4,2	10,3	6,5	4,1	8,7	7,2	4,3
Tasas de actividad	49,6	75,3	86,0	66,4	80,7	89,5	30,5	69,2	83,1
Tasas de ocupación	44,7	70,1	82,4	59,6	75,5	85,9	27,9	64,2	79,5
Italia	9,1	6,1	5,6	8,1	5,0	4,4	11,2	7,4	6,6
Tasas de actividad	55,5	77,2	82,9	73,9	86,1	88,1	36,6	68,2	78,8
Tasas de ocupación	50,4	72,6	78,3	68,0	81,8	84,2	32,5	63,1	73,6
Tasas de paro	^b	5,8	3,8	^b	6,4	3,8	^b	5,0	3,8
Tasas de actividad	^b	77,9	82,7	^b	91,6	95,5	^b	64,5	69,4
Tasas de ocupación	^b	73,3	79,5	^b	85,7	91,9	^b	61,2	66,7
Corea	3,1	3,5	3,3	4,1	4,0	3,3	2,2	2,8	3,2
Tasas de actividad	67,1	73,1	78,9	80,7	88,2	92,2	58,4	58,4	62,1
Tasas de ocupación	65,0	70,6	76,3	77,4	84,7	89,1	57,1	56,8	60,1
Tasas de paro	4,1	3,6	3,6	3,1	2,7	2,9	5,3	4,7	4,5
Tasas de actividad	64,5	74,8	88,1	77,0	83,4	93,4	55,0	66,3	81,6
Tasas de ocupación	61,9	72,1	85,0	74,6	81,1	90,7	52,1	63,2	77,9
Tasas de paro	4,0	4,6	5,0	4,1	4,5	5,0	3,8	4,7	4,9
Tasas de actividad	65,7	75,0	84,6	91,5	94,4	92,8	44,2	59,1	75,3
Tasas de ocupación	63,0	71,6	80,4	87,7	90,1	88,2	42,5	56,3	71,6
Tasas de paro	5,1	3,1	2,3	5,4	3,2	2,4	4,7	2,9	2,1
Tasas de actividad	64,4	82,5	89,6	78,7	87,8	92,0	51,7	77,2	86,8
Tasas de ocupación	61,1	80,0	87,5	74,5	85,0	89,8	49,3	75,0	85,0
Tasas de paro	6,1	4,5	3,8	6,4	3,8	3,4	5,7	5,7	4,1
Tasas de actividad	72,9	85,9	87,1	81,6	92,2	93,7	65,5	77,4	82,1
Tasas de ocupación	68,4	82,0	83,8	76,3	88,8	90,5	61,7	73,0	78,7
Tasas de paro	5,5	2,2	1,6	7,2	2,7	1,4	3,7	1,4	1,7
Tasas de actividad	67,6	83,7	91,9	73,4	86,9	93,0	61,9	79,3	90,9
Tasas de ocupación	63,9	81,8	90,4	68,1	84,5	91,6	59,6	78,2	89,4

Cuadro D. Tasas de ocupación, de actividad y de paro según el nivel de estudios, 2010 (cont.)

Personas de 25-64 años (porcentajes)

	Ambos sexos			Hombres			Mujeres		
	Menos que estudios secundarios de 2.º ciclo	Estudios secundarios de 2.º ciclo	Estudios superiores	Menos que estudios secundarios de 2.º ciclo	Estudios secundarios de 2.º ciclo	Estudios superiores	Menos que estudios secundarios de 2.º ciclo	Estudios secundarios de 2.º ciclo	Estudios superiores
Polonia	16,2	8,9	4,2	15,8	8,2	4,0	16,9	10,0	4,4
Tasas de actividad	47,7	72,0	88,5	58,8	80,9	92,5	37,2	62,4	85,7
Tasas de ocupación	39,9	65,6	84,8	49,6	74,2	88,8	30,9	56,2	82,0
Tasas de paro	11,8	9,7	6,3	10,6	7,6	5,5	13,2	11,8	6,8
Tasas de actividad	77,3	88,5	91,1	84,5	90,5	90,9	69,7	86,6	91,3
Tasas de ocupación	68,2	79,9	85,4	75,5	83,6	85,9	60,5	76,3	85,1
Tasas de paro	40,8	12,3	4,8	42,4	11,4	5,2	39,2	13,3	4,5
Tasas de actividad	50,2	79,7	86,4	64,4	87,1	92,8	40,9	71,6	81,2
Tasas de ocupación	29,7	69,9	82,2	37,1	77,2	88,0	24,9	62,1	77,5
Eslovenia	11,2	6,9	4,1	12,1	6,6	3,9	10,0	7,3	4,2
Tasas de actividad	57,5	78,4	91,0	69,2	81,5	93,3	47,8	74,4	89,4
Tasas de ocupación	51,1	73,0	87,3	60,8	76,1	89,6	43,0	68,9	85,7
Tasas de paro	24,7	17,4	10,4	23,8	16,0	9,6	26,0	19,2	11,3
Tasas de actividad	70,2	83,4	89,0	83,1	90,0	91,9	56,5	76,7	86,3
Tasas de ocupación	52,9	68,9	79,7	63,3	75,6	83,1	41,8	61,9	76,5
Tasas de paro	11,0	6,1	4,3	9,5	5,9	4,7	13,6	6,3	4,0
Tasas de actividad	71,7	87,3	92,1	81,5	90,8	93,6	59,2	83,2	90,9
Tasas de ocupación	63,8	82,0	88,1	73,7	85,5	89,2	51,1	77,9	87,3
Tasas de paro	8,0	4,9	3,0	9,4	5,2	3,0	6,9	4,6	3,0
Tasas de actividad	74,3	84,2	91,4	84,2	91,2	95,3	67,9	78,0	85,6
Tasas de ocupación	68,3	80,0	88,7	76,3	86,5	92,5	63,3	74,4	83,0
Tasas de paro	10,6	11,3	7,9	10,9	9,0	6,1	9,3	20,4	11,3
Tasas de actividad	54,2	67,7	82,2	81,7	87,3	88,6	26,5	36,0	72,6
Tasas de ocupación	48,5	60,0	75,7	72,8	79,4	83,2	24,1	28,6	64,4
Tasas de paro	10,3	6,2	3,4	11,5	6,7	3,8	9,0	5,4	3,0
Tasas de actividad	62,2	83,1	87,3	74,4	88,2	91,9	52,8	77,1	82,8
Tasas de ocupación	56,0	76,8	85,1	66,3	81,8	88,6	48,1	71,0	81,7
Tasas de paro	16,8	11,2	5,3	17,8	12,8	5,9	15,0	9,3	4,8
Tasas de actividad	62,6	76,5	84,5	74,4	82,9	89,8	48,9	70,0	80,0
Tasas de ocupación	52,1	67,9	80,0	61,2	72,2	84,5	41,6	63,5	76,2
OCDE (media no ponderada)	12,5	7,6	4,7	13,1	7,3	4,6	11,8	8,1	4,9
Tasas de actividad	63,1	79,7	87,2	75,6	87,3	91,9	51,6	71,5	82,6
Tasas de ocupación	55,5	73,7	83,1	66,1	80,9	87,6	45,7	65,8	78,7
Tasas de paro	15,2	8,5	4,9	15,8	8,1	4,9	14,4	8,9	5,0
Tasas de actividad	61,3	80,2	87,9	73,0	86,2	91,6	50,8	73,8	84,6
Tasas de ocupación	52,3	73,3	83,6	61,8	79,2	87,1	43,6	67,1	80,4

a) Para información sobre los datos de Israel, véase <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>. Los cocientes están subestimados, salvo en el caso de las tasas de paro. Véanse los detalles en el PDF que se indica a continuación.

b) Incluido en estudios secundarios de segundo ciclo.

Fuente: OCDE (2012), *Education at a Glance – OECD Indicators*, París.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932652187>

Cuadro E. Volumen y composición del trabajo a tiempo parcial^a

Porcentajes

	Trabajo a tiempo parcial en porcentaje del empleo total									
	Hombres					Mujeres				
	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011
Australia ^b	..	..	..	13,5	13,2	..	..	38,3	38,6	38,5
Austria	3,1	2,6	6,7	7,0	7,0	21,6	24,4	32,2	33,0	32,8
Bélgica	4,3	7,1	6,6	6,7	7,0	29,9	34,5	31,8	31,7	32,4
Canadá	10,8	10,4	12,0	12,1	12,9	28,5	27,2	27,1	27,4	27,2
Chile	..	3,1	7,1	12,0	11,8	..	8,7	17,0	25,7	25,5
República Checa	1,8	1,6	2,1	2,3	1,9	5,6	5,4	6,2	7,0	6,6
Dinamarca	9,7	9,3	13,6	13,5	13,8	25,8	24,0	24,5	25,4	25,2
Estonia	..	4,3	5,5	5,8	5,1	..	9,9	11,1	11,3	12,4
Finlandia	5,9	7,1	8,7	9,2	9,6	11,7	13,9	15,9	16,0	16,0
Francia	5,6	5,5	5,1	5,7	5,9	24,8	24,9	22,5	22,4	22,1
Alemania	3,4	4,8	7,9	7,9	8,5	29,1	33,9	38,3	37,9	38,0
Grecia	4,7	3,0	4,5	5,0	5,6	13,3	9,5	14,4	14,4	14,0
Hungría	1,6	1,5	2,3	2,3	3,4	4,3	4,5	5,0	5,2	6,4
Islandia	9,1	8,8	10,0	11,4	10,4	37,9	33,7	25,8	25,9	24,1
Irlanda	6,7	7,8	10,8	11,9	12,6	27,0	33,0	37,4	38,2	39,3
Israel ^c	6,3	6,6	7,5	7,0	7,1	25,4	24,1	23,0	21,7	21,1
Italia	4,8	5,7	5,9	6,3	6,6	21,1	23,4	30,5	31,1	31,3
Japón ^d	..	..	10,5	10,4	10,3	..	..	33,8	33,9	34,8
Corea ^d	2,8	5,1	6,9	7,2	10,0	6,6	9,8	14,2	15,5	18,5
Luxemburgo	1,9	2,0	5,4	4,6	5,0	28,4	28,4	31,1	30,4	30,2
México	9,5	7,1	12,0	12,9	12,5	31,1	25,6	27,8	28,9	27,7
Países Bajos	11,8	13,4	17,0	17,2	17,1	55,1	57,2	59,9	60,6	60,5
Nueva Zelanda	9,5	10,9	11,9	11,5	11,2	35,4	35,7	34,5	33,8	34,3
Noruega	7,6	8,7	11,3	11,4	11,0	37,5	33,4	30,4	29,8	30,0
Polonia	..	8,8	5,0	5,2	4,9	..	17,9	13,1	13,0	12,4
Portugal	3,8	4,9	5,9	6,1	8,8	14,5	14,9	13,8	13,0	14,4
República Eslovaca	1,1	1,0	2,2	2,8	2,7	3,8	2,9	4,1	5,0	5,7
Eslovenia	..	..	6,6	7,2	6,7	..	..	10,4	12,1	10,9
España	2,4	2,6	4,4	4,9	5,5	15,8	16,5	21,4	21,7	21,9
Suecia	6,8	7,3	10,0	9,7	9,8	24,1	21,4	19,8	18,8	18,4
Suiza ^b	6,5	8,4	9,2	9,4	9,4	44,9	44,7	46,7	46,1	45,5
Turquía	3,7	5,7	6,4	6,7	6,6	13,0	19,3	23,5	23,4	24,3
Reino Unido	7,4	8,6	10,9	11,6	11,7	40,8	40,8	38,8	39,4	39,3
Estados Unidos ^c	8,3	7,7	9,2	8,8	8,4	20,2	18,0	19,2	18,4	17,1
OCDE (media ponderada)	5,4	5,8	8,8	9,0	9,1	20,2	20,2	26,1	26,3	26,0
Brasil	..	..	10,1	..	..	..	..	28,1	..	..
Federación Rusa ^c	2,2	4,9	3,3	3,0	2,8	7,2	10,0	6,3	5,6	5,4
Sudáfrica	..	..	5,0	5,1	5,0	..	..	12,6	12,0	11,2

Cuadro E. Volumen y composición del trabajo a tiempo parcial^a (cont.)

Porcentajes

	Trabajo a tiempo parcial en porcentaje del empleo total					Proporción del trabajo a tiempo parcial correspondiente a las mujeres				
	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011
Australia ^b	..	..	24,7	24,9	24,7	..	..	70,8	70,4	70,9
Austria	11,1	12,2	18,5	19,0	18,9	84,2	88,1	80,6	80,3	80,2
Bélgica	14,6	19,0	18,2	18,3	18,8	82,1	79,0	80,6	80,4	79,9
Canadá	18,8	18,1	19,3	19,4	19,9	68,8	69,1	67,4	67,3	66,6
Chile	..	4,7	10,5	17,4	17,2	..	53,9	56,0	58,1	58,7
República Checa	3,4	3,2	3,9	4,3	3,9	70,2	72,5	68,7	69,2	72,9
Dinamarca	16,9	16,1	18,8	19,2	19,2	68,1	69,4	62,0	63,2	62,1
Estonia	..	7,1	8,4	8,7	8,8	..	69,0	68,1	67,4	71,5
Finlandia	8,7	10,4	12,2	12,5	12,7	64,6	63,8	63,6	62,2	61,0
Francia	14,2	14,2	13,3	13,6	13,6	77,9	78,8	79,9	78,1	77,2
Alemania	14,2	17,6	21,9	21,7	22,1	86,3	84,5	80,4	80,5	79,2
Grecia	7,8	5,5	8,4	8,8	9,0	61,3	65,4	67,7	65,9	62,8
Hungría	2,8	2,9	3,6	3,6	4,7	67,7	71,2	65,0	66,4	61,7
Islandia	22,5	20,4	17,5	18,4	17,0	78,5	77,0	70,0	67,6	68,0
Irlanda	14,3	18,1	23,7	24,8	25,7	70,8	74,4	76,6	75,6	74,9
Israel ^c	14,5	14,6	14,8	14,0	13,7	75,1	75,3	73,4	73,5	72,6
Italia	10,5	12,2	15,8	16,3	16,7	70,8	70,5	77,6	76,9	76,6
Japón ^d	..	..	20,3	20,2	20,6	..	..	69,9	70,3	71,0
Corea ^d	4,3	7,0	9,9	10,7	13,5	61,6	57,7	59,3	60,3	56,6
Luxemburgo	11,3	12,4	16,4	15,8	16,0	89,0	90,0	81,2	83,7	82,2
México	16,6	13,5	17,9	18,9	18,3	61,3	65,1	58,2	57,6	57,1
Países Bajos	29,4	32,1	36,7	37,1	37,2	76,2	76,2	75,0	75,0	75,3
Nueva Zelanda	20,9	22,2	22,5	21,9	22,0	74,7	73,2	71,9	72,0	73,0
Noruega	21,4	20,2	20,4	20,1	20,0	80,7	77,0	70,8	70,3	71,1
Polonia	..	12,8	8,7	8,7	8,3	..	61,7	68,4	67,5	67,4
Portugal	8,6	9,4	9,6	9,3	11,5	75,3	71,5	67,7	65,6	59,5
República Eslovaca	2,3	1,9	3,0	3,7	4,0	72,4	70,6	59,0	58,6	61,7
Eslovenia	..	..	8,3	9,4	8,6	..	..	57,3	58,5	58,0
España	7,0	7,7	11,9	12,4	12,9	77,2	78,5	79,3	78,2	76,6
Suecia	15,1	14,0	14,6	14,0	13,8	76,8	72,9	64,2	63,3	62,8
Suiza ^b	22,9	24,4	26,5	26,1	25,9	83,8	80,6	81,2	80,4	80,1
Turquía	6,4	9,4	11,1	11,5	11,7	58,8	55,4	58,4	58,0	60,0
Reino Unido	22,3	23,0	23,9	24,6	24,6	81,7	79,4	75,8	74,9	74,7
Estados Unidos ^e	14,0	12,6	14,1	13,5	12,6	68,7	68,1	66,5	66,9	65,6
OCDE (media ponderada)	11,6	11,9	16,4	16,6	16,5	72,8	72,1	70,2	69,9	69,3
Brasil	..	..	17,8	..	..	..	..	67,5	..	..
Federación Rusa	4,6	7,4	4,8	4,3	4,1	75,1	66,0	65,1	64,2	65,3
Sudáfrica	..	..	8,3	8,1	7,7	..	..	65,9	64,2	63,2

a) El trabajo a tiempo parcial se refiere a las personas que trabajan habitualmente menos de 30 horas a la semana en su empleo principal.

b) El trabajo a tiempo parcial se refiere a las horas trabajadas en todos los trabajos.

c) Para información sobre los datos de Israel, véase <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

d) Los datos se basan en las horas efectivamente trabajadas.

e) Los datos se refieren a los asalariados solamente.

Fuente y definición: Base de datos de la OCDE sobre el empleo: www.oecd.org/employment/database. Véase van Bastelaer, A., G. Lemaître y P. Mananna (1997), "The Definition of Part-time Work for the Purpose of International Comparisons", Labour Market and Social Policy Occasional Paper No. 22; puede consultarse en Internet (www.oecd.org/els/workingpapers).StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932652206>

Cuadro F. Incidencia del trabajo temporal^a

Porcentajes

	Proporción de trabajadores temporales con respecto al total de asalariados									
	Jóvenes (15-24)					Edades centrales (25-54)				
	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011
Austria	18,9	33,0	35,6	37,0	37,2	3,3	3,8	4,5	4,9	5,0
Bélgica	18,3	30,9	33,2	30,4	34,3	4,0	6,7	6,2	6,5	6,9
Canadá ^b	25,1	29,1	27,8	30,0	30,5	8,6	8,8	9,1	9,9	10,2
Chile	..	..	..	47,5	45,8	..	..	..	28,5	28,4
República Checa	15,5	19,6	18,8	22,5	22,3	3,8	5,2	5,3	6,2	6,6
Dinamarca	31,9	29,8	22,8	21,1	22,1	7,7	6,5	6,5	6,6	6,9
Estonia	..	..	8,3	11,6	13,8	..	..	2,0	3,1	3,3
Finlandia ^b	54,3	45,6	39,0	43,1	43,4	14,7	13,0	12,4	13,0	13,2
Francia	45,6	55,0	52,4	54,9	55,0	9,1	11,7	10,4	11,0	11,4
Alemania	38,9	52,4	57,3	57,2	56,0	6,5	7,5	9,4	9,8	10,0
Grecia	23,3	28,8	28,4	30,4	30,1	8,5	11,4	11,3	11,7	11,0
Hungría ^c	12,1	13,9	21,4	24,9	22,9	5,4	5,9	7,8	8,9	8,3
Islandia	31,0	28,9	26,9	31,3	32,8	9,5	7,5	7,1	9,3	8,5
Irlanda	19,3	12,3	25,0	30,4	34,2	7,9	2,5	6,2	6,9	7,5
Italia	17,9	26,2	44,4	46,7	49,9	5,8	8,6	10,7	11,1	11,8
Japón	16,2	24,9	25,5	26,6	26,4	8,3	9,5	10,8	10,6	10,6
Corea	..	..	32,5	30,1	27,3	..	..	21,3	18,2	19,3
Luxemburgo ^b	10,9	14,5	39,4	36,5	34,5	1,6	2,3	4,9	5,6	5,7
México	27,8	25,7	..	..	..	18,7	17,8	..	..	..
Países Bajos	27,2	35,4	46,5	48,3	47,8	7,4	9,5	13,0	13,2	13,3
Noruega ^c	39,3	28,5	25,0	26,5	23,7	9,9	6,9	5,9	6,0	6,2
Polonia	..	..	62,0	64,6	65,6	..	..	22,5	23,5	23,8
Portugal	25,9	41,5	53,5	55,6	57,2	7,7	16,6	19,9	21,4	20,3
República Eslovaca	6,5	10,5	12,5	17,1	18,6	2,0	3,4	3,4	4,6	5,6
Eslovenia	..	..	66,6	69,6	74,5	..	..	11,3	12,5	13,4
España	76,5	68,6	55,9	58,6	61,4	29,5	27,5	24,2	23,9	24,6
Suecia ^c	48,4	49,5	53,4	57,1	57,5	11,6	11,9	11,1	11,0	11,4
Suiza	..	47,0	53,1	51,7	51,6	..	5,1	6,4	6,5	6,3
Turquía	25,8	23,7	15,0	17,2	18,4	17,9	18,6	9,5	9,9	10,5
Reino Unido	13,0	13,2	11,9	13,7	13,5	5,8	5,3	4,3	4,6	4,7
Estados Unidos	9,9	..	..	..	..	4,1	..	..	..	..
OCDE (media ponderada)	21,3	24,3	24,9	25,4	25,3	8,3	8,8	9,6	9,7	9,9
Federación Rusa	..	14,5	21,7	19,1	17,6	..	4,2	9,4	8,2	7,6

Cuadro F. **Incidencia del trabajo temporal^a (cont.)**

Porcentajes

	Proporción de trabajadores temporales con respecto al total de asalariados									
	Mujeres					Total				
	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011
Austria	6,3	8,4	9,0	8,9	9,5	6,0	7,9	9,1	9,3	9,6
Bélgica	7,4	12,1	10,2	9,6	10,3	5,3	9,0	8,2	8,1	9,0
Canadá ^b	11,7	13,2	12,9	13,7	14,0	11,3	12,5	12,5	13,4	13,7
Chile	..	..	..	29,4	29,4	..	..	..	30,6	30,3
República Checa	9,1	9,4	10,2	10,6	10,1	9,3	9,3	8,5	8,9	8,5
Dinamarca	13,5	11,7	9,6	8,7	9,4	12,1	10,2	8,7	8,4	8,8
Estonia	..	..	2,1	2,8	3,6	..	..	2,5	3,7	4,5
Finlandia ^b	21,0	19,8	18,4	18,5	18,5	18,3	16,5	14,6	15,6	15,7
Francia	13,4	16,5	15,7	15,9	15,8	12,3	15,5	14,3	15,0	15,3
Alemania	11,1	13,1	14,7	14,9	14,8	10,4	12,7	14,5	14,7	14,7
Grecia	11,2	15,7	14,1	14,4	13,0	10,2	13,1	12,1	12,4	11,6
Hungría ^c	6,2	6,5	7,8	9,2	8,4	6,6	7,1	8,5	9,7	8,9
Islandia	12,7	12,9	10,5	12,8	12,2	12,7	12,2	9,7	12,4	12,2
Irlanda	12,2	6,0	9,6	10,1	10,4	10,2	4,7	8,6	9,4	10,0
Italia	9,1	12,2	14,6	14,5	14,7	7,2	10,1	12,5	12,8	13,4
Japón	18,3	20,9	21,3	20,9	20,7	10,5	12,5	13,7	13,8	13,7
Corea	..	..	30,2	25,8	27,2	..	..	26,1	23,0	23,8
Luxemburgo ^b	3,1	4,6	8,4	8,3	8,2	2,6	3,4	7,2	7,1	7,1
México	13,0	11,7	..	..	..	22,0	20,5	..	..	..
Países Bajos	14,1	17,2	20,3	19,9	19,6	10,9	14,0	18,3	18,5	18,4
Noruega ^c	15,1	11,5	9,8	9,8	9,4	13,0	9,3	8,1	8,3	7,9
Polonia	..	..	26,6	27,1	26,2	..	..	26,5	27,3	27,0
Portugal	11,1	22,7	23,2	23,6	22,4	10,0	20,4	22,0	23,0	22,2
República Eslovaca	3,5	4,6	4,1	5,9	6,9	3,6	4,8	4,4	5,8	6,6
Eslovenia	..	..	17,8	19,4	20,0	..	..	16,4	17,3	18,2
España	38,3	34,6	27,3	26,1	26,6	35,0	32,1	25,4	24,9	25,3
Suecia ^c	16,8	17,4	17,6	17,6	18,3	14,6	15,2	15,3	15,8	16,4
Suiza	..	12,8	13,4	13,2	13,3	..	11,5	13,3	13,1	12,9
Turquía	17,8	12,6	11,4	12,5	11,8	20,5	20,3	10,7	11,4	12,3
Reino Unido	7,8	7,7	6,1	6,5	6,5	7,0	6,8	5,7	6,1	6,2
Estados Unidos ^b	5,4	..	..	..	..	5,1	..	..	..	..
OCDE (media ponderada)	11,3	12,0	12,6	12,5	12,5	10,6	11,3	11,8	11,9	12,0
Federación Rusa	..	4,1	8,2	6,8	6,3	..	5,5	10,6	9,2	8,5

a) Los trabajadores temporales son los trabajadores asalariados cuyo empleo tiene una duración predeterminada por oposición a los trabajadores permanentes cuyo empleo tiene una duración ilimitada. Las definiciones nacionales se ajustan en términos generales a esta definición genérica, pero pueden variar dependiendo de las circunstancias nacionales. Los detalles específicos de cada país se pueden encontrar en el PDF que se indica más abajo.

b) Los datos se refieren a 1997 en lugar de 1995

c) Los datos se refieren a 1996 en lugar de 1995.

Fuente y definiciones: Base de datos de la OCDE sobre el empleo: www.oecd.org/employment/database y www.oecd.org/dataoecd/13/57/43103377.pdf.
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932652225>

Cuadro G. Número anual medio de horas efectivamente trabajadas por persona ocupada^a

	Empleo total								
	1979	1983	1995	2000	2007	2008	2009	2010	2011
Australia	1.832	1.785	1.792	1.776	1.711	1.716	1.685	1.687	1.693
Austria	..	..	1.720	1.727	1.667	1.648	1.608	1.599	1.600
Bélgica	..	1.670	1.580	1.545	1.560	1.568	1.550	1.551	1.577
Canadá	1.841	1.779	1.773	1.775	1.738	1.728	1.700	1.702	1.702
Chile	..	..	..	2.263	2.128	2.095	2.074	2.068	2.047
República Checa ^b	..	..	1.863	1.904	1.793	1.800	1.764	1.795	1.774
Dinamarca ^b	1.636	1.638	1.541	1.581	1.570	1.570	1.559	1.560	1.522
Estonia	..	..	..	1.987	1.999	1.969	1.831	1.879	1.924
Finlandia	1.869	1.823	1.776	1.751	1.706	1.688	1.672	1.684	1.684
Francia ^b	1.804	1.685	1.590	1.523	1.485	1.492	1.472	1.478	1.475
Alemania	..	..	1.529	1.471	1.422	1.422	1.383	1.408	1.413
Alemania Occidental	1.770	1.705	1.503	1.450	1.405	1.407	1.366	1.393	1.399
Grecia	..	2.208	2.132	2.130	2.038	2.051	1.995	2.017	2.032
Hungría	..	2.080	2.008	2.033	1.983	1.988	1.969	1.962	1.980
Islandia	..	..	1.832	1.885	1.783	1.787	1.706	1.691	1.732
Irlanda	..	1.981	1.875	1.719	1.634	1.601	1.541	1.545	1.543
Israel ^c	..	..	..	..	1.921	1.898	1.889	1.888	1.890
Italia	..	1.876	1.859	1.861	1.816	1.803	1.771	1.775	1.774
Japón	2.126	2.095	1.884	1.821	1.785	1.771	1.714	1.733	1.728
Corea	..	2.911	2.648	2.512	2.306	2.246	2.232	2.193	..
Luxemburgo	..	1.798	1.740	1.683	1.537	1.577	1.622	1.636	1.601
México	..	..	2.294	2.311	2.262	2.260	2.253	2.242	2.250
Países Bajos	1.556	1.524	1.456	1.435	1.388	1.392	1.384	1.381	1.379
Nueva Zelanda	..	..	1.841	1.828	1.766	1.750	1.738	1.758	1.762
Noruega	1.580	1.553	1.488	1.455	1.419	1.423	1.407	1.414	1.426
Polonia	..	..	..	1.988	1.976	1.969	1.948	1.939	1.937
Portugal	..	..	1.923	1.791	1.754	1.772	1.746	1.742	1.711
República Eslovaca	..	..	1.853	1.816	1.791	1.793	1.780	1.807	1.793
Eslovenia	..	..	..	1.710	1.655	1.670	1.670	1.676	1.662
España	1.930	1.825	1.733	1.731	1.658	1.663	1.669	1.674	1.690
Suecia	1.530	1.532	1.640	1.642	1.618	1.617	1.602	1.643	1.644
Suiza ^d	..	..	1.704	1.688	1.633	1.623	1.617	1.632	..
Turquía	1.964	1.935	1.876	1.937	1.911	1.900	1.881	1.877	1.877
Reino Unido	1.813	1.711	1.731	1.700	1.677	1.659	1.651	1.652	1.625
Estados Unidos	1.829	1.820	1.844	1.836	1.798	1.792	1.767	1.778	1.787
OCDE (media ponderada)	1.915	1.886	1.866	1.843	1.798	1.790	1.765	1.773	1.775
Federación Rusa	..	..	1.891	1.982	2.000	1.997	1.973	1.976	1.981

Cuadro G. Número anual medio de horas efectivamente trabajadas por persona ocupada^a (cont.)

	Empleo asalariado								
	1979	1983	1995	2000	2007	2008	2009	2010	2011
Austria	..	..	1.455	1.510	1.486	1.483	1.437	1.424	1.431
Bélgica	..	1.563	1.531	1.422	1.454	1.469	1.453	1.446	1.446
Canadá	1.807	1.754	1.761	1.763	1.734	1.727	1.699	1.704	1.704
Chile	..	..	..	2.318	2.168	2.143	2.140	2.122	2.118
República Checa ^b	..	..	1.793	1.837	1.729	1.738	1.707	1.736	1.716
Dinamarca	1.600	1.614	1.514	1.549	1.545	1.550	1.538	1.538	1.496
Estonia	..	..	..	..	2.057	2.049	1.970	2.004	2.033
Finlandia	..	..	1.672	1.638	1.594	1.610	1.555	1.584	1.578
Francia ^b	1.662	1.550	1.488	1.427	1.401	1.409	1.390	1.395	1.392
Alemania	..	..	1.438	1.375	1.340	1.339	1.296	1.323	1.330
Alemania Occidental	1.689	1.621	1.403	1.349	1.321	1.323	1.278	1.307	1.315
Grecia	..	1.760	1.785	1.818	1.782	1.803	1.777	1.754	1.751
Hungría ^c	..	1.829	1.765	1.795	1.778	1.786	1.766	1.818	1.816
Islandia	..	..	1.776	1.820	1.705	1.716	1.641	1.628	1.662
Irlanda	..	1.702	1.655	1.596	1.549	1.522	1.466	1.468	1.469
Japón ^f	..	..	1.910	1.853	1.808	1.792	1.733	1.754	1.747
Corea ^f	..	..	..	..	2.090	2.057	2.074	2.111	..
Luxemburgo	..	1.661	1.632	1.619	1.535	1.566	1.581	1.616	1.565
México	..	..	2.360	2.360	2.338	2.341	2.323	2.330	2.331
Países Bajos	1.512	1.491	1.414	1.381	1.340	1.348	1.339	1.335	1.336
Nueva Zelanda	..	..	1.766	1.769	1.748	1.729	1.718	1.742	1.746
Polonia	..	..	..	1.963	1.953	1.940	1.914	1.911	1.910
Portugal	..	..	1.754	1.705	1.710	1.721	1.699	1.694	1.680
República Eslovaca	..	..	..	1.776	1.782	1.782	1.734	1.736	1.742
Eslovenia	..	..	..	..	1.689	1.670	1.608	1.627	1.613
España	1.844	1.750	1.668	1.687	1.621	1.624	1.632	1.635	1.653
Reino Unido	1.747	1.649	1.695	1.680	1.658	1.641	1.637	1.632	1.611
Estados Unidos	1.828	1.827	1.849	1.836	1.799	1.797	1.776	1.787	1.797
Federación Rusa	..	..	1.886	2.000	2.021	2.016	1.994	1.996	2.002

a) El concepto utilizado es el número total de horas trabajadas durante el año dividido por el número medio de personas ocupadas. Los datos están pensados para comparar las tendencias a lo largo del tiempo; no son adecuados para comparar los niveles del número anual medio de horas de trabajo de un año dado, debido a que existen diferencias entre sus fuentes. Se refieren tanto a los trabajadores a tiempo parcial como a los trabajadores a tiempo completo.

b) Los datos correspondientes a todos los años en el caso de la República Checa y a 2011 en el de Francia son estimaciones de la OCDE.

c) Para información sobre los datos de Israel, véase <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

d) Las estimaciones de la OCDE sobre las horas por trabajador se han obtenido dividiendo el número total de horas trabajadas procedente de la Federal Statistical Office (FSO) por el empleo medio basado en SPAO procedente de esa misma fuente. Las dos series son acordes con el concepto interior de la contabilidad nacional.

e) Los datos se refieren a los establecimientos de cinco asalariados o más de la industria manufacturera.

f) Los datos se refieren a los establecimientos de 5 asalariados o más que tienen un contrato indefinido.

Fuente: Las series sobre el número anual de horas efectivamente trabajadas por persona ocupada en el empleo total de los 34 países de la OCDE que se presentan en este cuadro son coherentes con las series utilizadas para calcular la productividad en la base de datos de la OCDE sobre la productividad (<http://www.oecd.org/statistics/productivity/compendium>). Sin embargo, puede haber algunas diferencias en el caso de algunos países, debido a que el fin principal de la segunda base de datos es incluir series sobre el factor trabajo (es decir, sobre el número total de horas trabajadas) y a que las bases de datos se actualizan en diferentes momentos del año.

El número anual de horas efectivamente trabajadas por persona ocupada es acorde con los conceptos de la contabilidad nacional en el caso de 18 países: Austria, Canadá, la República Checa, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Italia, Corea, los Países Bajos, Noruega, la República Eslovaca, España, Suecia, Suiza y Turquía. Las estimaciones de la OCDE sobre el número anual de horas trabajadas de Bélgica, Irlanda, Luxemburgo y Portugal se basan en los resultados de la encuesta de la Unión Europea sobre las fuerzas de trabajo, al igual que las estimaciones del empleo asalariado únicamente en el caso de Austria, Estonia, Grecia, la República Eslovaca y Eslovenia. El cuadro incluye estimaciones relativas a la Federación Rusa basadas en la encuesta de población activa.

Las notas específicas por países pueden encontrarse en www.oecd.org/employment/outlook y los datos en la base de datos de la OCDE sobre el empleo en www.oecd.org/employment/database.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932652244>

Cuadro H. Incidencia del paro de larga duración^{a, b}

En porcentaje del paro total

	1995		2000		2009		2010		2011	
	6 meses o más	12 meses o más	6 meses o más	12 meses o más	6 meses o más	12 meses o más	6 meses o más	12 meses o más	6 meses o más	12 meses o más
Australia	48,3	32,0	42,3	28,3	29,9	14,7	33,1	18,5	32,4	18,9
Austria	43,7	29,1	39,7	25,8	39,4	21,3	43,1	25,2	42,8	25,9
Bélgica	77,7	62,4	71,8	56,3	60,2	44,2	66,1	48,8	64,1	48,3
Canadá	29,5	16,8	19,5	11,3	17,9	7,8	23,2	12,0	23,3	13,5
República Checa	52,9	31,2	69,9	48,8	54,9	31,2	66,2	43,3	63,2	41,6
Dinamarca	46,6	27,9	38,1	20,0	25,6	9,5	38,7	20,2	42,1	24,4
Estonia	65,5	36,0	62,1	46,3	48,1	27,4	67,2	45,4	69,5	56,8
Finlandia	56,6	37,6	46,5	29,0	31,7	16,6	39,5	23,6	35,8	22,6
Francia	59,4	40,2	56,4	39,6	55,8	35,2	59,8	40,2	60,1	41,4
Alemania	65,9	48,7	67,6	51,5	61,7	45,5	63,5	47,4	62,7	48,0
Grecia	72,7	51,4	73,5	56,4	58,8	40,8	62,8	45,0	67,2	49,6
Hungría	73,0	50,6	69,7	48,9	66,7	42,6	73,4	50,6	68,7	49,1
Islandia ^{c, d}	(33,3)	(16,8)	(18,6)	(11,8)	(24,5)	(6,9)	(42,5)	(21,3)	(41,2)	(27,8)
Irlanda ^e	78,2	61,6	76,1	55,3	53,5	29,2	70,2	49,3	75,3	59,4
Israel ^f	22,7	8,1	28,6	12,0	35,1	20,3	36,9	22,4	33,1	20,2
Italia	80,2	63,6	77,6	61,3	61,5	44,4	64,6	48,5	66,9	51,9
Japón	37,7	18,1	46,9	25,5	46,3	28,5	55,6	37,6	55,5	39,4
Corea	17,7	4,4	14,1	2,3	9,0	0,5	7,0	0,3	6,8	0,4
Luxemburgo ^d	(49,2)	(23,2)	(37,0)	(22,4)	(48,7)	(23,1)	(45,3)	(29,3)	(52,8)	(28,8)
México	8,0	1,5	5,1	1,2	6,4	1,9	7,5	2,4	5,9	2,0
Países Bajos ^e	80,4	46,8	80,7	43,5	43,4	24,8	48,5	27,6	50,3	33,6
Nueva Zelanda	43,3	25,6	36,7	19,8	23,2	6,3	28,1	9,0	29,0	9,0
Noruega ^e	39,3	24,2	16,6	5,3	25,1	7,7	31,3	9,5	32,5	11,6
Polonia	63,1	40,0	63,0	37,9	44,7	25,2	46,5	25,5	52,1	31,6
Portugal	65,1	50,9	60,0	42,9	63,7	44,1	70,5	52,3	64,6	48,2
República Eslovaca	70,4	54,1	74,4	54,6	66,8	50,9	77,5	59,3	79,1	63,9
Eslovenia	..	..	..	..	50,6	30,1	63,4	43,3	62,9	44,2
España ^e	72,9	54,6	62,2	42,4	46,5	23,7	57,7	36,6	60,2	41,6
Suecia ^e	45,6	27,8	41,5	26,4	29,4	12,8	34,0	16,6	32,6	17,2
Suiza	50,8	33,6	45,7	29,0	48,0	30,1	55,9	33,1	56,7	38,8
Turquía	60,6	36,4	36,0	21,1	44,9	25,3	45,7	28,6	42,8	26,5
Reino Unido ^e	60,8	43,6	43,2	28,0	44,7	24,5	52,6	32,6	51,8	33,4
Estados Unidos ^e	17,3	9,7	11,4	6,0	31,5	16,3	43,3	29,0	43,7	31,3
OCDE ^g	49,3	33,5	46,0	30,8	40,5	23,7	47,9	31,6	48,4	33,6
Federación Rusa	48,4	29,7	65,2	46,2	45,0	28,7	47,4	29,9	53,0	32,8
Sudáfrica	..	..	..	..	68,4	49,3	73,4	56,1	75,1	58,8

Cuadro H. **Incidencia del paro de larga duración^{a, b}** (cont.)

En porcentaje del paro masculino

	1995		2000		2009		2010		2011	
	6 meses o más	12 meses o más	6 meses o más	12 meses o más	6 meses o más	12 meses o más	6 meses o más	12 meses o más	6 meses o más	12 meses o más
Australia	52,1	35,4	45,9	31,8	31,0	15,0	35,0	20,3	32,8	19,7
Austria	39,1	27,9	39,0	28,1	39,7	21,5	44,9	27,8	44,2	27,5
Bélgica	76,4	61,4	70,2	55,9	59,9	43,5	67,0	49,6	64,1	47,1
Canadá	30,6	18,3	20,9	12,3	18,5	8,1	24,3	12,7	24,6	14,4
República Checa	51,9	30,9	68,4	47,5	52,0	29,0	66,2	43,3	63,1	41,7
Dinamarca	51,9	31,9	36,5	20,1	26,7	9,3	41,9	21,9	43,7	26,2
Estonia	68,1	39,9	63,6	49,0	50,2	26,8	69,8	48,4	70,2	59,7
Finlandia	59,7	41,4	49,6	32,2	34,9	18,2	44,4	27,0	39,9	26,6
Francia	57,7	39,1	55,3	38,3	55,8	35,3	61,7	41,6	60,3	42,1
Alemania	63,3	45,9	65,9	50,1	60,9	44,4	64,3	48,1	63,5	49,3
Grecia	64,3	42,3	67,1	49,4	53,4	34,4	58,0	38,8	63,7	45,0
Hungría	74,0	52,0	71,4	51,1	65,8	42,4	73,5	51,2	68,6	48,9
Islandia ^{c, d}	(31,4)	(16,5)	(17,4)	(8,7)	(25,1)	(7,0)	(44,2)	(22,9)	(42,1)	(28,3)
Irlanda ^e	80,7	66,8	77,8	59,5	57,7	32,2	74,6	54,1	79,9	65,4
Israel ^f	24,0	8,4	31,3	13,5	37,5	23,4	41,0	25,7	35,6	21,4
Italia	78,9	62,7	76,8	61,4	60,1	42,0	64,2	47,2	67,2	51,4
Japón	43,7	23,5	52,8	30,7	52,0	34,8	63,1	44,8	63,9	47,3
Corea	19,0	4,9	16,8	3,1	10,5	0,6	8,6	0,5	8,2	0,5
Luxemburgo ^d	(50,6)	(26,0)	(40,0)	(26,4)	(45,2)	(19,9)	(44,3)	(32,2)	(58,8)	(33,1)
México	7,4	1,3	4,3	0,6	6,3	1,8	7,8	2,6	5,8	2,3
Países Bajos ^e	78,7	51,6	75,1	47,7	42,2	23,7	49,2	27,7	52,1	35,3
Nueva Zelanda	48,4	29,7	40,0	23,7	23,7	6,3	29,1	8,9	31,5	10,2
Noruega ^e	44,4	28,6	20,5	6,9	26,5	7,5	35,6	10,6	34,1	13,7
Polonia	59,4	36,2	59,3	34,1	42,3	23,3	46,7	25,3	51,4	30,7
Portugal	63,0	48,4	60,1	46,7	61,7	40,7	70,3	51,7	64,7	47,9
República Eslovaca	69,0	52,5	74,1	54,1	64,3	47,8	76,9	58,3	79,8	65,0
Eslovenia	..	..	..	..	51,8	28,3	66,8	45,0	64,2	45,1
España ^e	67,2	49,0	56,4	36,6	45,1	20,9	57,7	35,9	59,9	40,6
Suecia ^e	49,3	31,4	44,3	29,3	30,9	13,1	35,9	18,1	35,5	19,3
Suiza	47,7	31,1	47,6	28,2	44,3	26,4	54,8	30,3	56,5	37,0
Turquía	56,2	32,3	33,1	18,1	42,4	22,6	41,9	24,7	38,7	22,5
Reino Unido ^e	66,2	49,6	48,1	33,7	47,7	26,5	57,2	37,2	55,7	37,8
Estados Unidos ^e	18,7	11,0	12,1	6,7	31,7	16,4	44,6	29,9	44,1	32,2
OCDE ^g	48,3	32,7	44,9	29,7	40,0	23,0	48,6	32,1	48,5	34,0
Federación Rusa	45,0	27,1	61,9	42,7	43,1	27,0	46,6	28,9	52,2	32,3
Sudáfrica	..	..	..	..	63,9	43,7	69,5	51,0	71,3	54,7

Cuadro H. Incidencia del paro de larga duración^{a, b} (cont.)

En porcentaje del paro femenino

	1995		2000		2009		2010		2011	
	6 meses o más	12 meses o más	6 meses o más	12 meses o más	6 meses o más	12 meses o más	6 meses o más	12 meses o más	6 meses o más	12 meses o más
Australia	42,8	27,1	37,4	23,6	28,5	14,3	31,0	16,4	31,9	18,0
Austria	48,5	30,4	40,6	22,8	39,1	21,0	40,9	22,0	41,2	24,2
Bélgica	78,7	63,2	73,1	56,7	60,5	45,0	65,1	47,8	64,1	49,8
Canadá	27,9	14,8	17,8	10,0	17,1	7,3	21,7	11,0	21,6	12,3
República Checa	53,8	31,4	71,2	49,8	57,8	33,4	66,2	43,3	63,2	41,5
Dinamarca	42,5	24,9	39,6	20,0	24,2	9,8	34,1	17,8	40,3	22,3
Estonia	62,2	30,9	60,3	42,9	44,7	28,4	63,8	41,2	68,8	53,6
Finlandia	53,2	33,3	43,7	26,2	27,6	14,7	33,2	19,3	30,4	17,6
Francia	61,0	41,1	57,4	40,8	55,7	35,1	58,0	38,7	59,9	40,7
Alemania	68,4	51,3	69,5	53,1	62,8	46,9	62,3	46,3	61,6	46,2
Grecia	78,9	58,3	77,7	61,0	62,8	45,6	66,9	50,3	70,7	54,0
Hungría	71,2	48,3	67,2	45,7	67,8	42,8	73,3	49,9	69,0	49,2
Islandia ^{c, d}	(35,5)	(17,2)	(19,5)	(14,1)	(23,5)	(6,7)	(40,2)	(19,0)	(40,0)	(27,2)
Irlanda ^e	74,0	52,9	72,9	47,5	43,7	22,1	60,7	38,6	65,7	47,2
Israel ^f	21,7	7,9	25,7	10,4	32,4	16,7	32,2	18,5	30,2	18,9
Italia	81,5	64,4	78,3	61,2	62,9	46,9	64,9	49,9	66,5	52,4
Japón	28,8	10,0	37,4	17,1	37,5	18,8	42,9	25,2	41,9	26,7
Corea	15,1	3,4	9,0	0,8	6,0	0,3	4,2	0,0	4,6	0,2
Luxemburgo ^d	(48,0)	21,0	(34,3)	(18,8)	(52,0)	(26,1)	(46,2)	(26,5)	(48,1)	(25,4)
México	8,9	1,7	6,2	2,0	6,7	2,1	7,2	2,0	6,0	1,6
Países Bajos ^e	82,1	42,0	84,9	40,4	44,7	26,1	47,6	27,4	48,3	31,6
Nueva Zelanda	36,6	20,3	32,5	14,7	22,6	6,4	27,0	9,0	26,4	7,7
Noruega ^e	31,4	17,3	11,5	3,3	23,0	8,0	24,7	7,7	30,7	9,0
Polonia	66,6	43,7	66,6	41,3	47,2	27,3	46,4	25,8	52,9	32,5
Portugal	67,2	53,4	60,0	40,0	65,6	47,5	70,6	52,8	64,6	48,5
República Eslovaca	71,9	56,0	74,8	55,1	69,6	54,4	78,1	60,5	78,2	62,5
Eslovenia	..	..	..	..	49,0	32,1	59,1	41,2	61,5	43,1
España ^e	78,3	60,0	66,2	46,6	48,2	27,2	57,6	37,4	60,7	42,7
Suecia ^e	40,8	22,9	37,9	22,8	27,6	12,4	31,9	14,8	29,3	14,8
Suiza	53,8	36,0	44,0	29,7	51,6	33,8	56,9	36,0	56,9	40,6
Turquía	72,0	47,2	44,2	29,8	51,4	32,2	53,8	37,0	50,9	34,2
Reino Unido ^e	50,6	32,3	35,6	19,0	40,1	21,4	45,7	26,0	46,4	27,5
Estados Unidos ^e	15,6	8,1	10,6	5,3	31,2	16,1	41,5	27,7	43,3	30,2
OCDE ^g	50,4	34,4	47,3	32,0	41,2	24,7	46,9	30,9	48,1	33,2
Federación Rusa	52,5	32,8	68,8	50,0	47,2	30,8	48,5	31,2	53,8	33,3
Sudáfrica	..	..	..	..	73,9	56,0	77,8	62,0	79,3	63,4

a) Se han excluido del total las personas de las que no se especifica la duración del paro.

b) Los datos son medias anuales de cifras mensuales o trimestrales que se refieren a todas las semanas de los meses o trimestres de los años recientes en los países que realizan encuestas continuas de población activa. Las medias anuales varían de unos países a otros (véanse los detalles de los países en www.oecd.org/dataoecd/13/57/43103377.pdf, que contiene más notas y fuentes relacionadas con los datos sobre el paro según la duración de la búsqueda de empleo).

c) Los datos se refieren a las personas de 16–64. En el caso de Noruega, hasta 2005.

d) Los datos entre paréntesis se basan en pequeñas muestras.

e) Los datos de 2000 se refieren a 1999.

f) Para información sobre los datos de Israel, véase <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

g) Media ponderada.

Fuente: Base de datos de la OCDE sobre el empleo: www.oecd.org/employment/database.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932652263>

Cuadro I. Dispersión de las ganancias^a, diferencia salarial entre las mujeres y los hombres^b e incidencia de los salarios bajos^c

	Cociente						Diferencia salarial entre las mujeres y los hombres (%)		Incidencia de los salarios bajos (%)	
	entre el 9.º y el 1 ^{er} decil de ganancias		entre el 9.º y el 5.º decil de ganancias		entre el 5.º y el 1 ^{er} decil de ganancias					
	2000	2010	2000	2010	2000	2010	2000	2010	2000	2010
Australia	3,01	3,33	1,80	2,00	1,67	1,67	17	14	14,6	16,1
Austria	..	3,39	..	1,94	..	1,74	23	19	..	16,5
Bélgica	2,37	2,25	1,70	1,66	1,39	1,36	14	9	..	4,0
Canadá	3,61	3,71	1,80	1,88	2,00	1,97	24	19	23,2	21,1
República Checa	2,90	3,19	1,76	1,84	1,65	1,74	22	18	14,0	17,1
Dinamarca	2,51	2,80	1,70	1,77	1,47	1,58	15	12	8,8	13,4
Finlandia	2,41	2,52	1,72	1,74	1,41	1,45	20	19	..	8,1
Francia	3,10	2,89	1,95	1,98	1,59	1,46	10	14	..	..
Alemania	3,05	3,20	1,79	1,76	1,70	1,82	21	21	15,9	20,5
Grecia	..	3,24	..	2,02	..	1,60	..	12	..	13,3
Hungría	4,66	4,25	2,27	2,39	2,06	1,78	14	6	23,4	21,0
Islandia	..	3,21	..	1,81	..	1,77	..	13	..	16,7
Irlanda	3,27	3,63	1,92	2,00	1,70	1,81	20	11	17,8	20,1
Israel ^d	5,37	4,98	2,72	2,66	1,97	1,87	28	21	24,7	22,3
Italia	2,22	2,22	1,54	1,53	1,44	1,45	7	11	9,5	9,5
Japón	2,98	2,96	1,84	1,83	1,62	1,62	34	29	14,6	14,5
Corea ^e	4,04	4,72	2,00	2,26	2,02	2,09	40	39	24,6	25,9
Países Bajos	2,90	2,91	1,75	1,76	1,66	1,65	21	17	14,8	..
Nueva Zelanda	2,63	2,83	1,69	1,81	1,55	1,56	7	7	11,7	12,8
Noruega	2,00	2,30	1,42	1,47	1,41	1,56	10	8	..	..
Polonia	..	3,52	..	2,08	..	1,69	..	6	..	19,6
Portugal	..	3,69	..	2,55	..	1,44	..	13	..	8,9
República Eslovaca	..	3,67	..	2,03	..	1,81	..	15	..	20,0
España	..	3,30	..	1,99	..	1,65	..	6	..	15,6
Suecia	2,35	2,23	1,69	1,62	1,39	1,38	15	14	..	..
Suiza	2,56	2,70	1,72	1,84	1,49	1,47	22	19	9,6	9,2
Reino Unido ^e	3,46	3,57	1,90	1,97	1,82	1,81	25	18	20,4	20,6
Estados Unidos	4,49	5,01	2,19	2,37	2,05	2,12	23	19	24,7	25,3
OCDE ^f	3,14	3,29	1,85	1,95	1,67	1,68	20	15	17,0	16,3

Nota: Las estimaciones de las ganancias utilizadas en los cálculos se refieren a las ganancias brutas de los trabajadores asalariados a tiempo completo. Sin embargo, esta definición puede variar algo de unos países a otros. Para más información sobre las fuentes de los datos y los conceptos de ganancias de cada país que se utilizan en los cálculos, véase www.oecd.org/employment/outlook.

a) La dispersión de las ganancias se mide por medio de los cocientes entre el 9º y el 1º decil de ganancias, entre el 9º y el 5º decil de ganancias y entre el 5º y el 1º decil de ganancias. Los datos se refieren a 2001 (en lugar de 2000) en el caso de Israel. Se refieren a 2005 (en lugar de 2010) en el caso de los Países Bajos, a 2008 en el de Bélgica e Islandia y a 2009 en el caso de la República Checa y Francia.

b) La diferencia salarial entre las mujeres y los hombres no se ha ajustado y es la diferencia entre las ganancias medianas de las mujeres y las de los hombres en relación con las ganancias medianas de los hombres. Los datos se refieren a 2001 (en lugar de 2000) en el caso de Israel. Se refieren a 2005 (en lugar de 2010) en el caso de los Países Bajos, a 2008 en el de Bélgica e Islandia y a 2009 en el de la República Checa y Francia.

c) La incidencia de los salarios bajos es la proporción de trabajadores cuyo salario representa menos de dos tercios del salario mediano. Los datos se refieren a 1999 (en lugar de 2000) en el caso de los Países Bajos y a 2001 en el de Israel. Se refieren a 2008 (en lugar de 2010) en el caso de Bélgica e Islandia y a 2009 en el de la República Checa y Francia.

d) Para información sobre los datos de Israel, véase <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

e) Los datos relativos a 2000 se refieren a estimaciones realizadas aplicando el enlace de la tasa anual de crecimiento de la antigua serie al primer año disponible de la nueva serie. En el caso de Corea, hay una ruptura en la serie en 2000, y se ha seguido el mismo procedimiento para los datos de 2000. En el caso del Reino Unido, hay rupturas en la serie en 1997, 2004 y 2006; en cada caso, se ha seguido el mismo procedimiento para los datos de 2006, de 2004 y finalmente de 1997.

f) Media no ponderada de los países mencionados en el cuadro.

Fuente: Base de datos de la OCDE sobre la distribución de las ganancias salariales.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932652282>

Cuadro J. Salarios anuales medios del conjunto de la economía

Salarios anuales brutos medios por asalariado equivalente que trabaja a tiempo completo y durante todo el año en el conjunto de la economía^a

	Nivel de los salarios medios en 2011 en dólares corrientes ^b	Nivel de los salarios medios a precios de 2011 y en dólares PPA ^c	Tasas anuales medias de crecimiento de los salarios medios reales ^d (%)								
			1990-1995	1995-2000	2000-2007	2007-2011	2007	2008	2009	2010	2011 ^e
Australia	74512	44983	0,9	2,0	1,6	0,8	2,7	0,1	-0,9	1,3	2,4
Austria	52404	43555	1,9	0,6	0,9	0,6	0,7	1,4	1,5	-0,4	-0,3
Bélgica	56252	44364	2,6	1,3	0,4	0,2	-0,2	0,2	1,3	-0,7	0,1
Canadá	56008	42253	0,0	2,1	1,9	0,0	4,4	4,1	0,3	-3,0	-1,2
República Checa	16922	19630	6,7	3,7	4,9	0,4	3,1	0,1	-0,2	2,4	-0,8
Dinamarca	73032	45560	0,8	1,6	1,8	0,7	1,5	1,2	2,7	-0,5	-0,5
Estonia	14955	17323	..	..	8,1	-1,6	15,3	0,4	-2,8	-0,9	-3,1
Finlandia	53069	36676	0,1	1,4	2,3	1,1	1,6	0,3	2,0	1,6	0,6
Francia	47704	38128	1,0	1,1	1,2	0,9	0,6	-0,5	2,3	1,3	0,3
Alemania	46984	40223	1,9	0,9	0,2	0,5	0,1	0,7	-0,4	0,0	1,6
Grecia	28434	26295	2,5	1,9	2,1	-2,4	1,2	-0,2	5,6	-8,1	-6,1
Hungría	14177	19437	5,1	1,1	4,5	-1,2	-0,7	1,9	-3,2	-3,6	0,4
Irlanda	66882	50764	2,5	2,2	2,1	1,7	1,3	1,1	5,0	-0,4	1,3
Israel ^f	35872	28804	..	..	..	-1,0	0,8	-2,5	-2,0	-0,2	0,6
Italia	39112	33517	-0,7	0,8	0,3	-0,1	0,1	0,0	0,2	0,7	-1,3
Japón	51613	35143	0,5	0,1	-0,3	0,9	-0,8	0,4	-1,3	2,0	2,7
Corea	29053	35406	4,8	0,4	2,5	1,3	1,8	-0,4	0,0	1,1	4,5
Luxemburgo	73203	52847	1,9	1,2	1,1	-0,1	1,9	-0,7	1,1	1,4	-2,1
Países Bajos	57001	47056	0,3	-0,0	0,7	1,0	1,9	2,0	3,1	-0,3	-0,8
Noruega	81475	43990	1,3	2,2	3,3	1,9	4,2	1,9	0,9	1,6	3,0
Polonia	13811	20069	3,1	5,0	1,1	2,2	2,0	4,2	0,2	2,9	1,3
Portugal	22549	22742	1,0	2,5	0,1	0,3	1,3	0,9	7,5	-0,1	-6,7
República Eslovaca	15513	19068	6,6	5,7	3,6	1,7	6,2	-0,2	4,8	3,7	-1,4
Eslovenia	30676	32480	..	..	..	1,8	1,9	1,9	2,2	3,5	-0,4
España	37583	34387	1,9	-0,5	-0,1	1,9	1,3	2,7	6,3	-0,1	-1,1
Suecia	54459	37734	-0,3	3,4	1,9	0,9	3,3	1,0	0,8	0,2	1,7
Suiza	93235	50242	0,9	0,9	1,1	0,2	1,4	0,1	1,8	-0,8	-0,2
Reino Unido	50366	44743	0,8	2,8	1,8	-1,0	2,3	-1,4	0,9	-1,3	-2,2
Estados Unidos	54450	54450	0,5	2,7	1,2	0,3	2,0	-0,7	0,7	0,7	0,6
UE15 ^g	47780	40062	1,1	1,2	0,9	0,4	1,0	0,4	1,7	-0,0	-0,5
UE21 ^g	43828	37426	1,4	1,4	1,0	0,5	1,1	0,6	1,6	0,1	-0,4
OCDE ^c	51043	44757	1,0	1,7	1,0	0,5	1,4	0,2	0,7	0,5	0,6

PPA: Paridad del poder adquisitivo.

a) Los salarios anuales medios por asalariado en equivalente a tiempo completo se obtienen dividiendo la masa salarial total basada en la contabilidad nacional por el número medio de asalariados que hay en el conjunto de la economía y se multiplica por el cociente entre el número semanal medio de horas habitualmente trabajadas por asalariado a tiempo completo y el número semanal medio de horas habitualmente trabajadas por todos los asalariados. Para más detalles, véase www.oecd.org/els/employment/outlook/.

b) La conversión de los salarios medios en dólares se ha realizado utilizando los tipos de cambio corrientes en dólares.

c) La conversión de los salarios medios en dólares PPA se ha realizado utilizando las PPA en dólares de 2011 del consumo privado.

d) Los salarios anuales medios se han deflactado por un deflactor de precios de los gastos privados de consumo final a precios de 2011.

e) Estimaciones provisionales.

f) Para información sobre los datos de Israel, véase <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

g) Los agregados se han calculado utilizando las ponderaciones del PIB de 2011 expresadas en paridades del poder adquisitivo de 2011 y comprenden los países mencionados.

Fuente: Estimaciones de la OCDE basadas en la base de datos (anual y trimestral) de la OCDE sobre la contabilidad nacional y en OCDE (2012), *Economic Outlook*, n° 91, París, mayo.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932652301>

Cuadro K. Gasto público dedicado a los programas relacionados con el mercado de trabajo y número de participantes en los países de la OCDE^a

Tipos y subtipos de programas	Australia ^b				Austria				Bélgica			
	Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa		Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa		Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa	
	2008-09	2009-10	2010-11	2008-09	2009-10	2010-11	2008	2009	2010	2008	2009	2010
1. Servicios públicos de empleo y administración de los programas^c												
<i>de los cuales:</i> 1.1. Servicios de colocación y afines ^d	0,16 ^e	0,17 ^e	0,17 ^e				0,16	0,18	0,18	0,20	0,22	0,22
1.2. Administración de las prestaciones ^d							0,08	0,09	0,10	0,07	0,08	0,08
2. Formación	0,03	0,03	0,03	0,24 ^e	0,53 ^e	0,29 ^e	0,02 ^e	0,03 ^e	0,03 ^e	0,10 ^g	0,11 ^h	0,12 ^h
2.1. Formación institucional	0,03 ^h	0,03 ^h	0,03 ^h	0,13	0,42	0,16	0,28	0,44	0,44	0,16	0,16	0,16
2.2. Formación en el centro de trabajo	0,03	0,02	0,02	0,11	0,11	0,12	0,02	0,02	0,02	0,15	0,15	0,15
2.3. Otra formación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,01	0,01
2.4. Ayuda especial para el aprendizaje ^a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Incentivos al empleo^a	0,01 ^d	0,01 ^d	0,01 ^d				0,07	0,06	0,05	0,45 ^f	0,51 ^f	0,60 ^f
4.1. Incentivos a la contratación	0,01	0,01	0,01				0,03	0,03	0,05	0,45	0,50	0,60
4.2. Incentivos al mantenimiento del empleo	-	-	-	-	-	-	0,03	0,02	0,01	0,01	0,01	0,01
5. Empleo protegido y rehabilitación	0,06 ^g	0,07 ^g	0,07 ^g	1,08	1,24	1,36	0,04	0,04	0,03	0,12	0,14	0,13
5.1. Empleo protegido	0,04	0,05	0,05	0,73	0,84	0,91	0,04	0,04	0,03	0,12	0,14	0,13
5.2. Rehabilitación	0,02	0,02	0,02	0,35	0,40	0,46	-	-	-	0,01	0,01	0,01
6. Creación directa de empleo	0,04 ^d	0,04 ^d	0,03 ^d	0,40	0,15	0,06	0,04	0,05	0,04	0,34	0,37	0,36
7. Ayudas a la creación de empresas	0,01 ^d	0,01 ^d	0,01 ^d				0,01	0,01	0,01	-	-	-
8. Mantenimiento de los ingresos y ayudas económicas en caso de ausencia de empleo^a	0,45	0,55	0,51	5,25	5,49	5,11	0,96	1,31	1,23	1,26	1,62	1,53
8.1. Prestaciones por desempleo total	0,44 ^h	0,54 ^h	0,50 ^h	5,25 ^h	5,49 ^h	5,11 ^h	0,84	1,12	1,08	1,03	1,18	1,16
<i>de las cuales:</i> Seguro de desempleo	-	-	-	-	-	-	0,53	0,74	0,67	1,03	1,18	1,16
8.2. 8.3. Prestaciones por desempleo parcial y a tiempo parcial	-	-	-	-	-	-	0,01	0,05	0,03	0,19	0,38	0,32
8.4. 8.5. Indemnizaciones por despido y en caso de quiebra	0,01	0,01	0,01				0,11	0,14	0,12	0,04	0,05	0,05
9. Jubilación anticipada^a	-	-	-	-	-	-	0,20	0,18	0,17	0,74	0,76	0,74
TOTAL (1-9)	0,76	0,87	0,82				1,83	2,34	2,24	3,27	3,77	3,75
Medidas activas (1-7)	0,31	0,32	0,31				0,67	0,85	0,84	1,28	1,40	1,48
<i>de las cuales:</i> Categorías 2-7 solamente	0,16	0,16	0,15	1,71 ^h	1,93 ^h	1,74 ^h	0,51	0,67	0,66	1,08	1,18	1,26
Medidas pasivas (8-9)	0,45	0,55	0,51	5,25	5,49	5,11	1,16	1,49	1,40	2,00	2,37	2,27

a) Véase la nota introductoria sobre el ámbito y las posibilidades de realizar comparaciones en www.oecd.org/employment/outlook. Las subcategorías 1.1 y 1.2 solo se refieren al gasto identificado por separado. Los números de participantes activos y pasivos no se deben sumar (algunas personas aparecen en ambos).

b) El año fiscal empieza el 1 de julio.

c) La categoría 1 incluye el Apprenticeships Access Program australiano (que antiguamente se encontraba en la categoría 2) y el gasto a través del Employment Pathway Fund (EPF). Algo más de la mitad del gasto del EPF está relacionado con las subvenciones al empleo y a la formación, que deberían incluirse en principio en las categorías 2 a 7.

d) El gasto indicado en las categorías 2 a 7 incluye los pagos de mantenimiento de los ingresos a los participantes en el Community Development Employment Program, pero no los pagos a los participantes en otros programas.

e) Los datos de la categoría 2 no incluyen alrededor de 80.000 participantes en medidas de formación (a menudo en programas de formación profesional gestionados por el Estado) que reciben prestaciones por desempleo ni el coste de la matrícula de estos participantes.

f) Los datos de la categoría 3 incluyen el programa Disability Employment Services (DES). Dentro del DES, parte del gasto y la mayoría de los participantes están relacionados con los servicios de empleo (categoría 1) más que con la participación en una "actividad a tiempo completo o una actividad significativa a tiempo parcial" (que es un criterio fundamental para la inclusión en un programa de las categorías 2 a 7), pero en el caso de este programa no se dispone de una desagregación estadística entre las categorías 1 y 5.

g) Los datos de la categoría 8 no incluyen los Parenting Payments condicionados (es decir, que dependen de que se esté buscando empleo) y 7 "Ayudas a la creación de empresas" no está incluido.

h) El número de participantes en las categorías 4 "Incentivos al empleo" y 7 "Ayudas a la creación de empresas" no está incluido.

i) Costes del personal del servicio de seguro de desempleo.

j) Se han realizado ajustes para tener en cuenta la doble contabilización (relevante en los casos en los que se participa simultáneamente en dos programas o más; por ejemplo, el presupuesto de los centros de formación y las ayudas de subsistencia para la formación) en los totales de las principales categorías (por ejemplo, 2. "Formación"), pero no en los datos de las subcategorías.

k) Incluye los costes administrativos de las organizaciones sindicales que pagan las prestaciones.

l) Incluye el programa "itres services", que solo va destinado en parte a los parados.

Cuadro K. Gasto público dedicado a los programas relacionados con el mercado de trabajo y número de participantes en los países de la OCDE^a (cont.)

Tipos y subtipos de programas	Canadá ^a				Chile				República Checa			
	Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa		Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa		Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa	
	2008-09	2009-10	2010-11	2008-09	2009-10	2010-11	2008	2009	2010	2008	2009	2010
1. Servicios públicos de empleo y administración de los programas^a	0,13^c	0,14^c	0,14^c		0,02^c	0,02^c				0,12	0,13	0,11
de los cuales:												
1.1. Servicios de colocación y afines ^a	0,04 ^d	0,04 ^d	0,05 ^d		0,01	0,01	0,01			0,03	0,04	0,03
1.2. Administración de las prestaciones ^a	0,03	0,04	0,03		0,01	0,01	0,01					
2. Formación	0,09^e	0,14^c	0,13^c	0,62	0,74	0,62	0,12	0,19	0,35	0,01	0,03	0,04
2.1. Formación institucional	0,06	0,09	0,08	0,30	0,41	0,28	0,02	0,05	0,11	0,01	0,01	0,02
2.2. Formación en el centro de trabajo	0,01	0,01	0,01	0,12 ^f	0,11 ^f	0,13 ^f	0,08	0,12	0,12	-	0,02	0,03
2.3. Otra formación	-	-	-	-	-	-	0,01	0,01	0,12	-	-	-
2.4. Ayuda especial para el aprendizaje ^a	0,01	0,01	0,01	0,20 ^f	0,22 ^f	0,20 ^f	0,01	0,01	0,01	-	-	-
4. Incentivos al empleo^a	0,01	0,01	-	0,03	0,03	0,02	0,01	0,01	0,02	0,05	0,03	0,05
4.1. Incentivos a la contratación	0,01	0,01	-	0,03	0,03	0,02	0,01	0,01	0,02	0,05	0,03	0,05
4.2. Incentivos al mantenimiento del empleo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Empleo protegido y rehabilitación	0,02	0,02	0,01	..	..	..	-	-	-	0,07	0,07	0,08
5.1. Empleo protegido	-	-	-	0,05	0,05	0,05	-	-	-	0,07	0,07	0,08
5.2. Rehabilitación	0,01	0,01	0,01	^f	^f	^f	-	-	-	0,07	0,07	0,08
6. Creación directa de empleo	0,02	0,02	0,02	..	..	..	0,03	0,05	0,05	0,02	0,04	0,04
7. Ayudas a la creación de empresas	0,01	0,01	0,01	0,04	0,04	0,03	-	-	-	-	-	-
8. Mantenimiento de los ingresos y ayudas económicas en caso de ausencia de empleo^a	0,66	0,97	0,81	3,09	4,42	3,73	0,16	0,22	0,19	0,19	0,43	0,37
8.1. Prestaciones por desempleo total	0,66	0,97	0,81	3,09	4,42	3,73	0,16	0,22	0,19	0,18	0,40	0,35
de las cuales: Seguro de desempleo	0,66	0,97	0,81	3,09	4,42	3,73	0,16	0,22	0,19	0,18	0,40	0,35
8.2.8.3. Prestaciones por desempleo parcial y a tiempo parcial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8.4.8.5. Indemnizaciones por despido y en caso de quiebra	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9. Jubilación anticipada^a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL (1-9)	0,94	1,33	1,15	..	..	..	0,35	0,49	0,64	0,45	0,72	0,70
Medidas activas (1-7)	0,29 ^c	0,35 ^c	0,33 ^c				0,19	0,26	0,44	0,26	0,29	0,33
de las cuales: Categorías 2-7 solamente	0,16 ^c	0,22 ^c	0,20 ^c	1,26 ^{c-f}	1,45 ^{c-f}	1,27 ^{c-f}	0,17	0,24	0,42	0,15	0,16	0,22
Medidas pasivas (8-9)	0,66	0,97	0,81	3,09	4,42	3,73	0,16	0,22	0,19	0,19	0,43	0,37

a) Véase la nota introductoria sobre el ámbito y las posibilidades de realizar comparaciones en www.oecd.org/employment/outlook. Las subcategorías 1.1 y 1.2 solo se refieren al gasto identificado por separado. Los números de participantes activos y pasivos no se deben sumar (algunas personas aparecen en ambos).

b) El año fiscal comienza el 1 de abril. Algunos datos sobre el número de participantes se han revisado con respecto a los publicados anteriormente y algunos están en proceso de revisión.

c) Los gastos declarados de los acuerdos del mercado de trabajo se han asignado de la siguiente manera: un 20 por ciento a la categoría 1, un 60 por ciento a la categoría 2 y un 20 por ciento fuera del marco de la base de datos (formación para las personas que tienen empleo). Una pequeña proporción del gasto se dedica a la experiencia laboral, pero no se indica por separado.

d) Servicio de ayuda al empleo.

e) El total de las medidas activas comprende los Acuerdos sobre el desarrollo de recursos humanos autónomos, que no se ha repartido entre las subcategorías.

f) Los datos están en proceso de revisión (véase la nota b anterior). No están incluidos los nuevos participantes en la categoría 5.2 "Rehabilitación y formación" y en la 6 "Creación directa de empleo".

g) Estimaciones del Secretariado basadas en el personal de las oficinas locales de empleo (OMIL) (654 personas, es decir, alrededor de un 0,01 por ciento del empleo total en 2007) y suponiendo que otro 0,01 por ciento del PIB se gasta en otras funciones de asesoramiento y de gestión de las prestaciones.

h) No está incluido el número de nuevos participantes en la categoría 2.2, "formación en el centro de trabajo".

Cuadro K. Gasto público dedicado a los programas relacionados con el mercado de trabajo y número de participantes en los países de la OCDE^a (cont.)

Tipos y subtipos de programas	Dinamarca				Estonia				Finlandia			
	Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa		Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa		Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa	
	2008-09	2009-10	2010-11	2008-09	2009-10	2010-11	2008	2009	2010	2008	2009	2010
1. Servicios públicos de empleo y administración de los programas^a	0,36	0,45	0,51							0,15	0,17	0,18
de los cuales:												
1.1. Servicios de colocación y afines ^a	0,17	0,23	0,34							0,09	0,09	0,10
1.2. Administración de las prestaciones ^a	0,13 ^b	0,14 ^b	0,13 ^b							0,04 ^b	0,06 ^b	0,06 ^b
2. Formación	0,23	0,30	0,42	2,08	2,20	2,70	0,03	0,13	0,06	0,36	0,43	0,53
2.1. Formación institucional	0,21 ^c	0,27 ^c	0,40 ^c	1,71	1,89	2,46	0,02	0,11	0,03	0,29	0,35	0,44
2.2. Formación en el centro de trabajo	-	-	-	-	-	-	0,01	0,02	0,03	0,05	0,06	0,07
2.3. Otra formación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.4. Ayuda especial para el aprendizaje ^a	0,02	0,03	0,01	0,38	0,31	0,24	-	-	-	0,02	0,02	0,02
4. Incentivos al empleo^a	0,13^d	0,19^d	0,32^d	0,78^d	1,05^d	1,57^d	-	-	-	0,13^d	0,13^d	0,13^d
4.1. Incentivos a la contratación	0,13	0,19	0,32	0,78	1,04	1,56	-	-	-	0,08	0,08	0,08
4.2. Incentivos al mantenimiento del empleo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Empleo protegido y rehabilitación	0,61	0,68	0,66	2,23	2,25	2,27	-	-	-	0,09	0,09	0,10
5.1. Empleo protegido	0,45	0,52	0,52	1,86	1,92	1,98	-	-	-	0,02	0,01	0,02
5.2. Rehabilitación	0,16	0,16	0,15	0,37	0,33	0,29	-	-	-	0,07	0,08	0,08
6. Creación directa de empleo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,07	0,08	0,09
7. Ayudas a la creación de empresas	-	-	-	-	-	-	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
8. Mantenimiento de los ingresos y ayudas económicas en caso de ausencia de empleo^a	0,72	1,28	1,20	2,46	4,27	5,14	0,21	1,38	0,87	0,95	1,48	1,48
8.1. Prestaciones por desempleo total	0,69 ^e	1,21 ^c	1,17 ^c	2,46 ^c	4,27 ^c	5,14 ^c	0,15	1,12	0,66	0,87	1,36	1,36
de las cuales: Seguro de desempleo	0,44 ^f	0,87 ^f	0,83 ^f	1,55 ^f	3,08 ^f	3,79 ^f	0,10	0,92	0,42	0,57	0,96	0,97
8.2. 8.3. Prestaciones por desempleo parcial y a tiempo parcial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,07	0,10	0,10
8.4. 8.5. Indemnizaciones por despido y en caso de quiebra	0,04	0,07	0,04	-	-	-	0,06	0,26	0,21	0,01	0,02	0,02
9. Jubilación anticipada^a	0,48^g	0,44^g	0,37^g	1,90	1,61	1,37	-	-	-	0,39	0,40	0,30
TOTAL (1-9)	2,54	3,33	3,48				0,28	1,62	1,10	2,16	2,80	2,82
Medidas activas (1-7)	1,33	1,61	1,91				0,07	0,24	0,23	0,82	0,92	1,04
de las cuales: Categorías 2-7 solamente	0,97	1,17	1,40	5,09	5,50	6,54	0,03	0,15	0,14	0,67	0,75	0,86
Medidas pasivas (8-9)	1,20	1,72	1,57	4,37	5,89	6,50	0,21	1,38	0,87	1,34	1,88	1,78

a) Véase la nota introductoria sobre el ámbito y las posibilidades de realizar comparaciones en www.oecd.org/employment/ outlook. Las subcategorías 1.1 y 1.2 solo se refieren al gasto identificado por separado. Los números de participantes activos y pasivos no se deben sumar (algunas personas aparecen en ambos).

b) Tres cuartos de los costes de la administración de los fondos independientes del seguro de desempleo (el resto es una estimación de los costes de administración de las prestaciones que se encuentran fuera del ámbito de esta base de datos), que comprenden algunos servicios relacionados con la colocación.

c) Incluye la ayuda que reciben los participantes en la medida "Specially arranged activation" (en 2010, "Guidance and upgrading"), pero no los servicios correspondientes.

d) Los totales mostrados en la categoría 4 comprenden en el caso de Dinamarca, Finlandia, Alemania, Italia, Corea y España el gasto positivo en la categoría 3 de Eurostat, "Rotación en el empleo y reparto del empleo".

e) Incluidas las prestaciones asistenciales percibidas por los parados, pero no las percibidas por los inactivos.

f) Están incluidas las prestaciones por desempleo parcial y las prestaciones por desempleo a tiempo parcial.

g) Prestaciones por jubilación anticipada (*effertlon*) solamente cuando se pagan a beneficiarios que estaban en paro antes de entrar en el programa.

h) Están incluidos los costes de la administración de los fondos independientes del seguro de desempleo.

Cuadro K. Gasto público dedicado a los programas relacionados con el mercado de trabajo y número de participantes en los países de la OCDE^a (cont.)

Tipos y subtipos de programas	Francia				Alemania				Grecia			
	Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa		Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa		Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa	
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
1. Servicios públicos de empleo y administración de los programas^a	0,21	0,26	0,30		0,29	0,37	0,38		-	-	-	-
de los cuales: 1.1. Servicios de colocación y afines ^a	0,15	0,09	0,11		0,17	0,19	0,19		0,01	0,01	0,01	
1.2. Administración de las prestaciones ^a	0,05	-	-		0,04	0,10	0,10		-	-	-	
2. Formación	0,28^b	0,36^b	0,38^b	2,10^b	2,05^b	2,17^b	1,80	1,90	1,85	0,09	0,02	0,03
2.1. Formación institucional	0,11	0,11	0,11	0,85	0,83	0,88	1,33	1,40	1,28	0,03	-	0,02
2.2. Formación en el centro de trabajo	-	-	-	-	0,01	0,02	0,11	0,13	0,14	-	-	-
2.3. Otra formación	-	-	0,01	0,03	0,02	-	-	-	-	0,06	0,01	0,01
2.4. Ayuda especial para el aprendizaje ^a	0,08	0,11	0,10	1,07	0,97	0,95	0,35	0,36	0,36	-	-	-
4. Incentivos al empleo^a	0,10	0,10	0,11	-	-	-	0,45^c	0,62^c	0,63^c	0,04	0,10	0,11
4.1. Incentivos a la contratación	0,10	0,10	0,11	-	-	-	0,45	0,62	0,63	0,04	0,10	0,11
4.2. Incentivos al mantenimiento del empleo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Empleo protegido y rehabilitación	0,07	0,08	0,07	0,52	0,52	0,53	0,11	0,10	0,10	-	-	-
5.1. Empleo protegido	0,07	0,08	0,07	0,52	0,52	0,53	0,01	0,01	0,03	-	-	-
5.2. Rehabilitación	-	-	-	-	-	-	0,03	0,03	0,06	-	-	-
6. Creación directa de empleo	0,15	0,16	0,22	0,85	0,82	1,03	0,79	0,71	0,63	0,01	-	-
7. Ayudas a la creación de empresas	0,03	0,04	0,05	0,48	0,54	0,73	0,43	0,35	0,38	0,01	0,09	0,10
8. Mantenimiento de los ingresos y ayudas económicas en caso de ausencia de empleo^a	1,16	1,42	1,45	8,01	8,88	9,42	7,42^d	10,27^d	8,30^d	0,47	0,70	0,71
8.1. Prestaciones por desempleo total	1,15	1,40	1,43	8,00	8,66	9,21	7,44	7,87	7,41	0,47	0,70	0,71
de las cuales: Seguro de desempleo	1,02	1,26	1,29	6,54	7,20	7,68	2,20	2,73	2,45	0,41	0,63	0,65
8.2. 8.3. Prestaciones por desempleo parcial y a tiempo parcial	-	0,02	0,02	0,01	0,23	0,20	0,22	0,22	1,14	-	-	-
8.4. 8.5. Indemnizaciones por despido y en caso de quiebra	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9. Jubilación anticipada^a	0,02	0,02	0,01	0,14	0,09	0,05	0,24	0,23	0,22	-	-	-
TOTAL (1-9)	2,03	2,42	2,59		1,91	2,53	2,28		-	-	-	-
Medidas activas (1-7)	0,85	0,99	1,14		0,80	0,99	0,94		-	-	-	-
de las cuales: Categorías 2-7 solamente	0,64	0,73	0,83	5,61	5,23	5,76	3,58	3,68	3,59	0,14	0,22	0,22
Medidas pasivas (8-9)	1,18	1,43	1,46	8,15	8,97	9,47	7,66	10,50	8,52	0,47	0,70	0,71

a) Véase la nota introductoria sobre el ámbito y las posibilidades de realizar comparaciones en www.oecd.org/employment/outlook. Las subcategorías 1.1 y 1.2 solo se refieren al gasto identificado por separado. Los números de participantes activos y pasivos no se deben sumar (algunas personas aparecen en ambos).

b) Están incluidas las ayudas para formación que no se han distribuido entre las distintas subcategorías.

c) Los totales mostrados en la categoría 4 comprenden en el caso de Dinamarca, Islandia, Alemania, Italia, Corea y España el gasto positivo en la categoría 3 de Eurostat. "Rotación en el empleo y reparto del empleo".

d) Los totales mostrados en la categoría 8 incluyen un ajuste para tener en cuenta la doble contabilización de los participantes.

Cuadro K. Gasto público dedicado a los programas relacionados con el mercado de trabajo y número de participantes en los países de la OCDE^a (cont.)

Tipos y subtipos de programas	Hungría				Irlanda				Israel ^f			
	Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa		Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa		Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa	
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
1. Servicios públicos de empleo y administración de los programas^a	0,09	0,09	0,09									
de los cuales: 1.1. Servicios de colocación y afines ^a	..	..	0,06									
1.2. Administración de las prestaciones ^a	..	..	..									
2. Formación	0,06	0,05	0,05									
2.1. Formación institucional	0,06	0,05	0,05	0,39	0,32	0,44	0,30 ^d	0,37 ^d	0,46 ^d	0,07	0,08	0,07
2.2. Formación en el centro de trabajo	-	-	-	0,39	0,32	0,44	0,16	0,22	0,30	0,03	0,04	0,03
2.3. Otra formación	-	-	-	-	-	-	0,02	0,02	0,02	-	-	-
2.4. Ayuda especial para el aprendizaje ^a	-	-	-	-	-	-	0,09	0,10	0,10	-	-	-
4. Incentivos al empleo^a	0,08	0,07	0,08	1,11	0,65	1,03	0,04	0,05	0,06	0,02	0,02	0,02
4.1. Incentivos a la contratación	0,08	0,05	0,06	1,10	0,54	0,83	0,04	0,05	0,06	0,02	0,02	0,02
4.2. Incentivos al mantenimiento del empleo	-	0,02	0,02	0,02	0,11	0,20	-	-	-	-	-	-
5. Empleo protegido y rehabilitación	-	-	-	-	-	-	0,01	0,01	0,01	0,03	0,03	0,03
5.1. Empleo protegido	-	-	-	-	-	-	0,01	0,01	0,01	-	-	-
5.2. Rehabilitación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,03	0,03	0,03
6. Creación directa de empleo	0,04	0,24	0,39	0,32	1,14	2,41	0,23	0,26	0,26	-	-	-
7. Ayudas a la creación de empresas	0,01	0,01	0,01	0,07	0,03	0,06	-	-	-	-	-	-
8. Mantenimiento de los ingresos y ayudas económicas en caso de ausencia de empleo^a	0,37	0,69	0,72	3,18	7,48	8,31	1,27	2,55	2,94	0,61	0,75	0,66
8.1. Prestaciones por desempleo total	0,37	0,69	0,72	3,18	7,48	8,31	1,16	2,32	2,62	0,58	0,72	0,62
de las cuales: Seguro de desempleo	0,37	0,46	0,43	2,32	3,62	2,95	0,52	1,07	0,82	0,25	0,40	0,31
8.2. 8.3. Prestaciones por desempleo parcial y a tiempo parcial	-	-	-	-	-	-	- ^e	- ^e	- ^e	-	-	-
8.4. 8.5. Indemnizaciones por despido y en caso de quiebra	-	-	-	-	-	-	0,11	0,22	0,32	0,03	0,03	0,04
9. Jubilación anticipada^a	-	-	-	0,01	-	-	0,07	0,06	0,05	-	-	-
TOTAL (1-9)	0,65	1,15	1,34				2,06	3,47	3,96	0,76	0,90	0,80
Medidas activas (1-7)	0,28	0,46	0,62				0,72	0,87	0,96	0,15	0,15	0,15
de las cuales: Categorías 2-7 solamente	0,19	0,37	0,53	1,90	2,16	3,95	0,58	0,69	0,78	0,12	0,13	0,12
Medidas pasivas (8-9)	0,37	0,69	0,72	3,19	7,48	8,31	1,34	2,61	2,99	0,61	0,75	0,66

- a) Véase la nota introductoria sobre el ámbito y las posibilidades de realizar comparaciones en www.oecd.org/employment/outline. Las subcategorías 1.1 y 1.2 solo se refieren al gasto identificado por separado. Los números de participantes activos y pasivos no se deben sumar (algunas personas aparecen en ambos).
- b) La categoría 1 comprende el servicio local de empleo, los *Job Clubs* y los gastos generales, los gastos en pensiones y los gastos en personal del organismo de empleo y de formación FÁS, salvo los servicios de formación (que se asignan a la categoría 2) y los servicios a las empresas.
- c) Estimación realizada por el Secretariado y basada en el cociente entre los costes de administración de las prestaciones y las prestaciones pagadas en una variedad más amplia de programas sociales (datos publicados en los informes anuales de DSFA, que es el Ministerio de Asuntos Sociales).
- d) Está incluido el programa *Specialist Training Providers* que no se ha repartido entre las subcategorías.
- e) El gasto en Systematic short-time está incluido en la categoría 8.1.
- f) Para información sobre los datos de Israel, véase <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Cuadro K. Gasto público dedicado a los programas relacionados con el mercado de trabajo y número de participantes en los países de la OCDE^a (cont.)

Tipos y subtipos de programas	Italia			Japón ^f			Corea ^g			Luxemburgo								
	Gasto público en porcentaje del PIB			Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa			Gasto público en porcentaje del PIB			Gasto público en porcentaje del PIB			Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa					
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008-09	2009-10	2010-11	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
1. Servicios públicos de empleo y administración de los programas ^a <i>de los cuales:</i> 1.1. Servicios de colocación y afines ^a 1.2. Administración de las prestaciones ^a	0,10	0,11	0,11				0,05 ^a	0,05 ^a	0,05 ^a	0,01 ^a	0,01 ^a	0,01 ^a	0,05	0,05	0,05			
	0,01	-	-				..	..	..	0,01	0,01	0,01	0,02	0,03	0,03			
2. Formación 2.1. Formación institucional 2.2. Formación en el centro de trabajo 2.3. Otra formación 2.4. Ayuda especial para el aprendizaje ^a	0,19	0,18	0,18	3,39	3,81	..	0,03 ^b	0,11 ^b	0,07 ^b	0,06	0,09	0,07	0,03	0,03	0,04	0,36	0,33	0,40
	0,04	0,03	0,02	..	..	..	..	..	..	0,06	0,08	0,07	-	-	-	..	..	..
4. Incentivos al empleo ^a 4.1. Incentivos a la contratación 4.2. Incentivos al mantenimiento del empleo	0,15 ^c	0,15 ^c	0,14 ^c	2,47	2,36	2,39	..	..	..	-	0,03	0,01	0,07	0,10	0,11	0,80	0,94	0,95
	-	-	-	-	-	-	..	..	..	-	0,03	0,01	-	0,03	0,01	0,01	-	0,02
5. Empleo protegido y rehabilitación 5.1. Empleo protegido 5.2. Rehabilitación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,02	0,03	0,03	0,01	0,01	0,01	-	-	0,02
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,02	0,03	0,03	0,01	0,01	0,01	-	-	0,02
6. Creación directa de empleo	0,01	0,01	0,01	0,09	0,08	0,08	0,03	0,10	0,05	0,19	0,42	0,28	0,09 ^m	0,12 ^m	0,13 ^m	0,74 ^m	0,81 ^m	0,86 ^m
7. Ayudas a la creación de empresas	0,02	0,02	0,02	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8. Mantenimiento de los ingresos y ayudas económicas en caso de ausencia de empleo ^a 8.1. Prestaciones por desempleo total <i>de las cuales:</i> Seguro de desempleo 8.2. 8.3. Prestaciones por desempleo parcial y a tiempo parcial 8.4. 8.5. Indemnizaciones por despido y en caso de quiebra	0,71	1,28	1,35	2,96	4,77	4,73	0,28 ^e	0,42 ^e	0,35 ^e	0,30	0,42	0,34	0,37	0,72	0,64	3,59	7,68	7,03
	0,62	0,96	0,98	2,57	3,44	3,49	..	..	..	0,28	0,39	0,31	0,33	0,49	0,48	2,23	2,91	2,96
	0,58	0,89	0,91	2,52	3,35	3,40	..	..	..	0,28	0,39	0,31	0,33	0,49	0,48	2,23	2,91	2,96
	0,09	0,33	0,37	0,39	1,33	1,24	-	-	-	-	-	-	0,02	0,20	0,13	1,36	4,77	4,08
	-	-	-	-	-	-	..	..	..	0,02	0,03	0,02	0,02	0,03	0,03	-	-	-
9. Jubilación anticipada ^a	0,09	0,10	0,10	1,32	1,28	1,25	-	-	-	-	-	-	0,15	0,17	0,16	0,59	0,58	0,59
TOTAL (1-9)	1,28	1,86	1,91				0,47	0,85	0,63	0,61	1,02	0,76	0,95	1,38	1,35			
Medidas activas (1-7)	0,47	0,47	0,46				0,19	0,43	0,28	0,31	0,61	0,42	0,43	0,50	0,54			
<i>de las cuales:</i> Categorías 2-7 solamente	0,38	0,36	0,35	6,03	6,33	5,12	0,14	0,37	0,22	0,31	0,59	0,41	0,38	0,45	0,49	6,71	7,25	8,04
Medidas pasivas (8-9)	0,81	1,39	1,45	4,28	6,06	5,98	0,28	0,42	0,35	0,30	0,42	0,34	0,52	0,89	0,80	4,18	8,25	7,63

a) Véase la nota introductoria sobre el ámbito y las posibilidades de realizar comparaciones en www.oecd.org/employment/outlook. Las subcategorías 1.1 y 1.2 solo se refieren al gasto identificado por separado. Los números de participantes activos y pasivos no se deben sumar (algunas personas aparecen en ambos).

b) Estimación del Secretariado basada en datos sobre los costes totales de administración y de personal dedicado a gestionar el pago de las ayudas dentro del Instituto Nacional de Seguridad Social (contabilidad general del INPS e informe anual).

c) Principalmente extensiones de las cotizaciones de los empresarios a la seguridad social, no limitadas a los parados o a los trabajadores que corren el riesgo de perder el empleo. La "formación tras la educación obligatoria y la obtención del título" está incluida en la categoría 2, pero no en esta subcategoría.

d) Los totales mostrados en la categoría 4 comprenden en el caso de Dinamarca, Finlandia, Alemania, Italia, Corea y España el gasto positivo en la categoría 3 de Eurostat. "Rotación en el empleo y reparto del empleo".

e) Una gran parte del gasto realizado en esta categoría se refiere a las ventajas fiscales destinadas a las empresas que han aumentado el empleo total y a la conversión de los contratos temporales en indefinidos, sin otra condición ligada a la situación con respecto al empleo.

f) El año fiscal comienza el 1 de abril. Los datos revisados se refieren a los gastos basados en los desembolsos efectivos que figuran en los estados financieros (los datos publicados anteriormente se referían a las asignaciones presupuestarias).

g) Datos revisados: algunos conceptos que antes se indicaban en la Categoría 1 actualmente se indican en la 2.

h) Están incluidas las ayudas para educación y formación, pero no las prestaciones por desempleo pagadas a los participantes en los programas.

i) Los datos sobre las subvenciones al ajuste del empleo y las subvenciones para el mantenimiento del empleo del sistema de seguro de empleo se indican en la categoría 4. La prestación de recolocación del sistema de seguro de empleo se indica en la categoría 8.

j) Datos revisados.

k) No incluye los costes laborales de los funcionarios que trabajan en los centros de empleo.

l) Incluye las ayudas a la recolocación y las medidas de reinserción profesional de trabajadores discapacitados que no se han asignado a las distintas subcategorías.

m) Incluye estimaciones del Secretariado en la categoría 6 para "Medidas especiales".

Cuadro K. Gasto público dedicado a los programas relacionados con el mercado de trabajo y número de participantes en los países de la OCDE^a (cont.)

Tipos y subtipos de programas	México				Países Bajos				Nueva Zelanda ^b				Noruega			
	Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa		Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa		Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa		Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa	
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2009-10	2010-11	2008-09	2009-10	2010	2009	2010
1. Servicios públicos de empleo y administración de los programas^c																
de los cuales:																
1.1. Servicios de colocación y afines ^d	-	-	-	0.34	0.42	0.43	-	-	-	0.11	0.12	0.12	-	-	-	-
1.2. Administración de las prestaciones ^d	-	-	-	0.19	0.24	0.28	-	-	-	0.02	0.02	0.03	-	-	-	-
2. Formación																
2.1. Formación institucional	0.01	0.01	0.01	0.10 ^d	0.13 ^d	0.13 ^d	1.60	2.03	2.20	0.17 ^d	0.16 ^d	0.14 ^d	1.23	1.15	0.96	1.14
2.2. Formación en el centro de trabajo	-	-	-	0.04	0.04	0.05	0.41	0.43	0.48	0.06	0.05	0.05	0.24	0.20	0.36	0.99
2.3. Otra formación	0.01	0.01	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.15
2.4. Ayuda especial para el aprendizaje ^d	-	-	-	0.01	0.02	0.02	0.09	0.28	0.28	0.11	0.10	0.08	1.00	0.95	0.61	-
4. Incentivos al empleo^e																
4.1. Incentivos a la contratación	-	-	-	-	-	-	0.05 ^e	0.06 ^e	1.70 ^e	-	-	-	-	-	-	-
4.2. Incentivos al mantenimiento del empleo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	0.02	0.02	-	-	-	-
5. Empleo protegido y rehabilitación																
5.1. Empleo protegido	-	-	-	0.47	0.50	0.48	1.68	1.77	1.71	0.05	0.05	0.05	1.22	1.13	1.11	0.54
5.2. Rehabilitación	-	-	-	0.41	0.44	0.42	1.17	1.16	1.15	0.02	0.02	0.02	0.77	0.65	0.62	0.41
6. Creación directa de empleo																
6.1. Prestaciones por desempleo total	-	-	-	0.15 ^f	0.17 ^f	0.17 ^f	0.37 ^f	0.32 ^f	0.27 ^f	0.03	0.03	0.03	0.45	0.47	0.50	0.13
6.2. Prestaciones por desempleo parcial y a tiempo parcial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6.3. Prestaciones por desempleo parcial y en caso de quiebra	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7. Ayudas a la creación de empresas																
7.1. Prestaciones por desempleo total	0.01	0.01	0.01	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	-	-	-	-	0.01
7.2. Prestaciones por desempleo parcial y a tiempo parcial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.3. Prestaciones por desempleo parcial y en caso de quiebra	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8. Mantenimiento de los ingresos y ayudas económicas en caso de ausencia de empleo^g																
8.1. Prestaciones por desempleo total	-	-	-	1.29 ^g	1.70 ^g	1.75 ^g	5.88 ^g	7.18 ^g	7.48 ^g	0.27 ^g	0.47 ^g	0.46 ^g	2.29	2.76	2.44	1.12
8.2. Prestaciones por desempleo parcial y a tiempo parcial	-	-	-	0.62	0.98	1.06	2.47	3.46	3.46	0.27 ^g	0.47 ^g	0.46 ^g	2.29	2.76	2.44	1.12
8.3. Prestaciones por desempleo parcial y en caso de quiebra	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8.4. Prestaciones por desempleo parcial y en caso de quiebra	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9. Jubilación anticipada^h																
9.1. Prestaciones por desempleo total	0.02	0.02	0.01	2.35	2.92	2.97	-	-	-	0.63	0.84	0.79	-	-	-	-
9.2. Prestaciones por desempleo parcial y a tiempo parcial	0.02	0.02	0.01	1.06	1.22	1.22	-	-	-	0.36	0.37	0.34	-	-	-	-
9.3. Prestaciones por desempleo parcial y en caso de quiebra	0.02	0.02	0.01	0.72	0.80	0.78	3.65	4.41	4.49	0.25	0.25	0.22	2.45 ⁱ	2.27 ⁱ	2.08 ⁱ	2.13
TOTAL (1-9)																
Medidas activas (1-7)	-	-	-	1.29	1.70	1.75	5.88	7.18	7.48	0.27	0.47	0.46	2.29	2.76	2.44	1.12
Medidas pasivas (8-9)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

a) Véase la nota introductoria sobre el ámbito y las posibilidades de realizar comparaciones en www.oecd.org/employment/outline. Las subcategorías 1.1 y 1.2 solo se refieren al gasto identificado por separado. Los números de participantes activos y pasivos no se deben sumar (algunas personas aparecen en ambos).

b) El gasto público federal representa un 0.02 por ciento del PIB. El gasto público de los estados puede ser similar o mayor.

c) El programa de empleo temporal (*Programa Empleo Temporal*) no se menciona aquí como programa activo o pasivo del mercado de trabajo. Este programa está incluido en la base de datos SOCX de la OCDE en la categoría "Mantenimiento de los ingresos" (www.oecd.org/social/expenditure).

d) Están incluidas las prestaciones por desempleo pagadas a los participantes en programas de formación.

e) Reducciones de los impuestos de los empresarios pagaderas por cada aprendiz que no gane más de un 130 por ciento del salario mínimo.

f) El componente de subvenciones a los costes salariales de la medida "Presupuesto de reintegración flexible" para los municipios se ha asignado a la categoría 6 para mejorar la coherencia de la serie temporal.

g) Están incluidas las prestaciones asistenciales pagadas a los inactivos, así como a los beneficiarios en paro.

h) Incluye la gestión de los casos de los servicios de empleo.

i) El año fiscal comienza el 1 de julio.

j) Están incluidas las *Training Benefits* (que se pagan a menudo a los participantes en una formación integrada, la categoría 2.3) y la *Training Incentive Allowance* que cubre la inscripción en los cursos y los gastos relacionados con ellos, pero no las prestaciones por desempleo que se pagan a otros muchos participantes.

k) No están incluidas las *Training Benefits*, pero sí las prestaciones por desempleo que se pagan a los participantes en programas activos.

l) No está incluido el número de participantes de las categorías 4 "Incentivos al empleo", 6 "Creación directa de empleo" y 7 "Ayudas a la creación de empresas".

m) Principalmente prestaciones por rehabilitación que se pagan a los que están estudiando en escuelas reguladas.

n) Datos revisados: las prestaciones para rehabilitación pagadas entre las medidas ya no se han incluido en la categoría 8, pero las prestaciones para rehabilitación pagadas a los participantes en programas activos siguen incluyéndose en las categorías 2 a 7.

Cuadro K. Gasto público dedicado a los programas relacionados con el mercado de trabajo y número de participantes en los países de la OCDE^a (cont.)

Tipos y subtipos de programas	Polonia				Portugal				República Eslovaca			
	Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa		Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa		Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa	
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
1. Servicios públicos de empleo y administración de los programas^a	0,09	0,10	0,09		0,15	0,14	0,15	0,14	0,10	0,11	0,10	0,10
de los cuales:												
1.1. Servicios de colocación y afines ^a	0,01	0,01	0,01		0,06	0,05	0,06	0,05	0,03	0,04	0,03	0,03
1.2. Administración de las prestaciones ^a	..	..	..		0,02 ^b	0,02 ^b	0,02 ^b	0,02 ^b	..	..	..	..
2. Formación	0,12	0,04	0,04	0,63	0,11	0,10	0,63	0,11	0,40	0,01	0,01	0,01
2.1. Formación institucional	0,02	0,03	0,04	0,12	0,11	0,11	0,12	0,11	0,29	0,01	0,01	0,01
2.2. Formación en el centro de trabajo	0,03	0,01	-	0,15	0,02	0,01	0,04	0,07	0,07	-	-	-
2.3. Otra formación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.4. Ayuda especial para el aprendizaje ^a	0,07	-	-	0,39	-	-	0,04	0,04	0,04	-	-	-
4. Incentivos al empleo^a	0,06	0,16	0,21	0,48	1,04	1,13	0,12	0,12	0,10	0,02	0,03	0,10
4.1. Incentivos a la contratación	0,06	0,16	0,21	0,48	1,04	1,13	0,11	0,11	0,09	0,02	0,03	0,10
4.2. Incentivos al mantenimiento del empleo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Empleo protegido y rehabilitación	0,21	0,21	0,21	3,65	3,49	2,23	0,03	0,04	0,03	0,02	0,03	0,03
5.1. Empleo protegido	0,20	0,21	0,21	3,64	3,48	2,22	-	-	-	0,02	0,03	0,03
5.2. Rehabilitación	-	-	-	0,01	0,01	0,01	0,03	0,04	0,03	-	-	-
6. Creación directa de empleo	0,02	0,03	0,04	0,07	0,06	0,10	0,02	0,04	0,05	0,05	0,01	0,01
7. Ayudas a la creación de empresas	0,06	0,08	0,10	0,30	0,34	0,40	-	-	-	0,06	0,07	0,08
8. Mantenimiento de los ingresos y ayudas económicas en caso de ausencia de empleo^a	0,14	0,21	0,23	1,59	2,20	1,85	0,90	1,21	1,29	0,11^c	0,29^c	0,24^c
8.1. Prestaciones por desempleo total	0,14	0,21	0,23	1,59	2,20	1,85	0,85	1,14	1,21	0,10	0,27	0,23
de las cuales: Seguro de desempleo	0,14	0,21	0,23	1,59	2,20	1,85	0,66	0,88	0,96	0,10	0,27	0,23
8.2. 8.3. Prestaciones por desempleo parcial y a tiempo parcial	-	-	-	-	-	-	0,01	0,02	0,01	-	-	-
8.4. 8.5. Indemnizaciones por despido y en caso de quiebra	-	-	-	-	-	-	0,04	0,05	0,06	0,01	0,02	0,01
9. Jubilación anticipada^a	0,21	0,12	0,11	1,08	0,90	0,85	0,09	0,10	0,10	0,33	0,38	0,36
TOTAL (1-9)	0,90	0,96	1,04		1,54	2,08	2,11			0,69	0,93	0,94
Medidas activas (1-7)	0,56	0,62	0,69		0,55	0,77	0,72			0,26	0,25	0,33
de las cuales: Categorías 2-7 solamente	0,47	0,53	0,60	5,12	5,04	3,96	0,41	0,63	0,58	0,15	0,15	0,23
Medidas pasivas (8-9)	0,35	0,34	0,34	2,67	3,10	2,70	0,99	1,31	1,39	0,43 ^c	0,67 ^c	0,61 ^c

a) Véase la nota introductoria sobre el ámbito y las posibilidades de realizar comparaciones en www.oecd.org/employment/outline. Las subcategorías 1.1 y 1.2 solo se refieren al gasto identificado por separado. Los números de participantes activos y pasivos no se deben sumar (algunas personas aparecen en ambos).

b) Estimación del Secretariado basada en el cociente entre los costes de la administración de las prestaciones y las prestaciones pagadas (2,1 por ciento) en el caso de una variedad más amplia de prestaciones (datos publicados en ICFSS, *Conta da Segurança Social* – 2007).

c) No está incluida la asistencia social, que es el tipo de mantenimiento de los ingresos que recibe la mayoría de los parados registrados.

Cuadro K. Gasto público dedicado a los programas relacionados con el mercado de trabajo y número de participantes en los países de la OCDE^a (cont.)

Tipos y subtipos de programas	Eslovenia				España ^b				Suecia			
	Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa		Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa		Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa	
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
1. Servicios públicos de empleo y administración de los programas^c	0,09	0,10	0,11		0,13	0,17	0,17		0,20	0,26	0,34	
de los cuales: 1.1. Servicios de colocación y afines ^d	0,04	0,05	0,05		0,02	0,04	0,03		0,09 ^e	0,14 ^e	0,21 ^h	
1.2. Administración de las prestaciones ^d	0,01	0,01	0,01		0,02	0,03	0,03		0,04 ⁱ	0,05 ⁱ	0,05 ⁱ	
2. Formación	0,03	0,07	0,07	0,33	3,22	0,92	0,19	0,20	0,07	0,06	0,09	0,20
2.1. Formación institucional	0,01	0,02	0,02	0,25	0,32	0,74	0,10	0,10	0,07	0,06	0,09	0,20
2.2. Formación en el centro de trabajo	0,01	0,05	0,04	0,08	2,90	0,16	0,02	0,02	0,04	0,06	0,09	0,20
2.3. Otra formación	-	-	-	-	-	-	0,02	0,05	0,06	-	-	-
2.4. Ayuda especial para el aprendizaje ^a	-	-	-	-	-	-	0,01	0,01	0,01	-	-	-
4. Incentivos al empleo^a	0,01	0,05	0,09	0,06	0,25	0,50	0,28	0,27	0,27	0,37	0,45	1,73
4.1. Incentivos a la contratación	0,01	0,05	0,09	0,06	0,25	0,50	0,19 ^d	0,17 ^d	0,15 ^d	0,37	0,37	1,73
4.2. Incentivos al mantenimiento del empleo	-	-	-	-	-	-	0,08	0,09	0,11	-	-	-
5. Empleo protegido y rehabilitación	-	-	-	-	-	-	0,03	0,03	0,04	0,22	0,24	0,98
5.1. Empleo protegido	-	-	-	-	-	-	0,02	0,03	0,03	0,19	0,21	0,62
5.2. Rehabilitación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,01	0,01	0,17
6. Creación directa de empleo	0,04	0,06	0,13	0,23	0,29	0,45	0,09	0,10	0,10	-	-	-
7. Ayudas a la creación de empresas	0,02	0,06	0,06	0,08	0,39	0,19	0,11	0,10	0,12	0,01	0,01	0,05
8. Mantenimiento de los ingresos y ayudas económicas en caso de ausencia de empleo^a	0,27	0,63	0,73	1,40	5,43	3,66	1,82	2,94	3,10	0,58	0,91	4,85
8.1. Prestaciones por desempleo total	0,27	0,54	0,65	1,40	2,32	2,82	1,78	2,82	2,96	0,38 ⁱ	0,57 ⁱ	2,94 ⁱ
de las cuales: Seguro de desempleo	0,27	0,54	0,65	1,40	2,32	2,82	1,41	2,27	2,11	0,25	0,37	2,12
8.2. 8.3. Prestaciones por desempleo parcial y a tiempo parcial	-	0,09	0,08	-	3,10	0,84	0,01	0,05	0,04	0,17	0,25	1,91
8.4. 8.5. Indemnizaciones por despido y en caso de quiebra	-	-	-	-	-	-	0,03	0,06	0,10	0,03	0,10	0,22
9. Jubilación anticipada^a	-	-	-	-	-	-	0,07	0,06	0,04	-	-	-
TOTAL (1-9)	0,45	0,96	1,19	0,45	3,86	4,03	2,70	3,86	4,03	1,43	1,84	1,87
Medidas activas (1-7)	0,18	0,33	0,45		0,81	0,86	0,89		0,85	0,93	1,14	
de las cuales: Categorías 2-7 solamente	0,09	0,23	0,34	0,69	4,15	2,06	0,68	0,70	0,72	0,65	0,67	0,80
Medidas pasivas (8-9)	0,27	0,63	0,73	1,40	5,43	3,66	1,89	2,99	3,14	0,58	0,91	0,73

- a) Véase la nota introductoria sobre el ámbito y las posibilidades de realizar comparaciones en www.oecd.org/employment/outline. Las subcategorías 1.1 y 1.2 solo se refieren al gasto identificado por separado. Los números de participantes activos y pasivos no se deben sumar (algunas personas aparecen en ambos).
- b) Las categorías 1 a 7 comprenden el gasto de las Comunidades Autónomas y de los municipios (además de los datos publicados por Eurostat).
- c) Los totales mostrados en la categoría 4 comprenden en el caso de Dinamarca, Alemania, Italia, Corea y España el gasto positivo en la categoría 3 de Eurostat, "Rotación en el empleo y reparto del empleo".
- d) Incluye una subvención a los empresarios por la conversión de los contratos temporales en contratos indefinidos, sin otra condición ligada a la situación con respecto al empleo.
- e) Los datos sobre el número de participantes no incluyen los participantes en programas municipales.
- f) No están incluidos los nuevos participantes en la categoría 6, "Creación directa de empleo".
- g) No están incluidos los participantes en la categoría 9, "Jubilación anticipada".
- h) Los pagos de mantenimiento de los ingresos a los participantes en el componente de "Gestión individual de casos" del programa Empleo y Desarrollo y del programa Empleo Juvenil están incluidos en la categoría 8.1.
- i) Cortes de administración de los fondos independientes del seguro de desempleo.
- j) Los datos incluyen el "seguro básico" que no es contributivo, así como los pagos de mantenimiento de los ingresos en la gestión individual de casos (véase la nota h).

Cuadro K. Gasto público dedicado a los programas relacionados con el mercado de trabajo y número de participantes en los países de la OCDE^a (cont.)

Tipos y subtipos de programas	Suiza						Reino Unido ^e				Estados Unidos ^f		Media no ponderada de la OCDE ^g								
	Gasto público en porcentaje del PIB			Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa			Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa		Gasto público en porcentaje del PIB		Número de nuevos participantes en porcentaje de la población activa								
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008-09	2009-10	2010-11	2008-09	2009-10	2010-11	2008	2009	2010						
1. Servicios públicos de empleo y administración de los programas ^a	0.11	0.12	0.13				0.28	0.34	..			0.04	0.05	0.04	0.13	0.16	0.16				
	de los cuales: 1.1. Servicios de colocación y afines ^a																				
1.2. Administración de las prestaciones ^a	0.04	0.04	0.04				0.06 ^f	0.07 ^f	0.05 ^f			0.03 ^h	0.04 ^h	0.03 ^h	0.05	0.06	0.05				
2. Formación	0.16	0.20	0.22	0.55	0.66	0.75	0.02	0.02	..	0.07	..	..	0.07	0.05	0.04	0.13	0.16	0.17	1.07	1.40	1.26
2.1. Formación institucional	0.16	0.19	0.21	0.53	0.62	0.70	0.02	0.02	..	0.07	..	..	0.03	0.02	0.02	0.08	0.11	0.11	0.68	0.87	0.96
2.2. Formación en el centro de trabajo	0.01	0.01	0.01	0.02	0.03	0.05	-	-	-	-	-	..	-	-	-	0.01	0.02	0.02	0.11	0.22	0.14
2.3. Otra formación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	..	-	-	-	0.04	0.03	0.02	0.01	0.01	0.08
2.4. Ayuda especial para el aprendizaje ^a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	..	-	-	-	0.02	0.02	0.02	0.31	0.29	0.28
4. Incentivos al empleo ^a	0.05	0.07	0.08	0.50	0.59	0.71	0.01	0.01	..	0.13	0.12	..	0.01	0.01	0.01	0.08	0.10	0.12	1.40	1.45	1.62
4.1. Incentivos a la contratación	0.05 ^b	0.07 ^b	0.08 ^b	0.50 ^b	0.59 ^b	0.71 ^b	0.01	0.01	..	0.13	0.12	..	0.01	0.01	0.01	0.07	0.08	0.10	1.08	1.08	1.22
4.2. Incentivos al mantenimiento del empleo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	..	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.17	0.21	0.22
5. Empleo protegido y rehabilitación	..	..	..	..	..	..	0.01	0.01	..	..	..	..	0.04	0.03	0.03	0.08	0.08	0.09	0.61	0.60	0.56
5.1. Empleo protegido	..	..	..	..	..	..	0.01	-	..	0.05	0.01	..	-	-	-	0.06	0.07	0.07	0.45	0.44	0.42
5.2. Rehabilitación	0.13	0.15	0.16	0.42	0.50	0.57	-	-	..	..	..	..	0.04	0.03	0.03	0.01	0.02	0.02	0.11	0.11	0.12
6. Creación directa de empleo	-	-	-	-	-	-	0.01	-	..	0.03	0.03	..	0.01	0.01	0.01	0.06	0.08	0.09	0.48	0.46	0.59
7. Ayudas a la creación de empresas	-	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	-	-	-	-	-	..	-	-	-	0.02	0.02	0.02	0.19	0.23	0.25
8. Mantenimiento de los ingresos y ayudas económicas en caso de ausencia de empleo ^a	0.49	0.94	0.82	2.03	4.26	3.49	0.20	0.32	0.30	3.28	5.07	4.70	0.82	1.02	0.76	0.60	0.96	0.95	4.28	6.40	6.19
8.1. Prestaciones por desempleo total	0.48 ^f	0.70 ^f	0.73 ^f	1.95	2.69	2.88	0.20	0.32	0.30	3.28	5.07	4.70	0.82 ⁱ	1.02 ⁱ	0.76 ⁱ	0.56	0.86	0.86	3.96	5.68	5.72
de las cuales: Seguro de desempleo	0.43	0.68	0.73	1.95	2.69	2.88	..	..	..	..	..	..	0.82	1.01	0.75	0.41	0.65	0.61	2.46	3.63	3.42
8.2. 8.3. Prestaciones por desempleo parcial y a tiempo parcial	0.01	0.23	0.09	0.08	1.57	0.61	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.02	0.06	0.06	0.32	0.88	0.61
8.4. 8.5. Indemnizaciones por despido y en caso de quiebra	-	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.02	0.04	0.04	0.01	0.01	0.01
9. Jubilación anticipada ^a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.09	0.09	0.09	0.64	0.60	0.56
TOTAL (1-9)	..	..	..	0.52	0.71	..	0.32	0.38	..	0.18	0.17	0.14	1.00	1.18	0.90	1.23	1.69	1.72			
Medidas activas (1-7)	..	..	..	0.32	0.38	..	0.04	0.04	..	0.28	0.22	..	0.14	0.12	0.10	0.36	0.45	0.49	3.60	3.89	4.12
de las cuales: Categorías 2-7 solamente	..	..	..	1.06 ^d	1.25 ^d	1.48 ^d	0.20	0.32	0.30	3.28	5.07	4.70	0.82	1.02	0.76	0.70	1.05	1.03	4.85	6.94	6.70
Medidas pasivas (8-9)	0.49	0.94	0.82	2.03	4.26	3.49	0.20	0.32	0.30	3.28	5.07	4.70	0.82	1.02	0.76	0.70	1.05	1.03	4.85	6.94	6.70

a) Véase la nota introductoria sobre el ámbito y las posibilidades de realizar comparaciones en www.oecd.org/employment/outline. Las subcategorías 1.1 y 1.2 solo se refieren al gasto identificado por separado. Los números de participantes activos y pasivos no se deben sumar (algunas personas aparecen en ambos).

b) Los datos se refieren principalmente al programa "Ingresos intermedios", que se parece a una prestación por desempleo parcial que disminuye en función de los ingresos.

c) No están incluidas las prestaciones por desempleo que se pagan a los participantes en programas activos.

d) No está incluido el número de participantes en la categoría 5.1 "Empleo protegido".

e) La cobertura de los datos sobre el gasto y sobre los participantes de Irlanda del Norte es incompleta. El año fiscal empieza el 1 de abril.

f) Incluye la administración de las prestaciones por desempleo (USA) y otras prestaciones destinadas a las personas en edad activa (prestaciones por incapacidad, mantenimiento de los ingresos y algunas prestaciones complementarias), si bien la categoría 8 solo comprende las JSA.

g) El año fiscal empieza el 1 de octubre.

h) Los datos se refieren principalmente a los costes de la gestión de las oficinas de seguro de desempleo. También comprende algunas actividades nacionales como la información, la investigación y la evaluación.

i) Está incluidas las actividades relacionadas con el programa TANF (0,02 por ciento estimado del PIB). No están incluidos otros gastos del TANF (0,20 por ciento del PIB) para el cuidado de los hijos, el transporte, la familia y el trabajo social, etc., la administración y las prestaciones en efectivo.

j) Las medias de gasto de las categorías 2 a 9 solo se refieren a los países en los que se indican los totales tanto de las categorías 2-7 como de las categorías 8-9 del año en cuestión. Los datos de los gastos de la categoría 1 y de sus subcategorías y todos los datos de participantes años y países, los gastos por subcategorías se han estimado aplicando los porcentajes observados en los países de los que se dispone de datos.

Fuente: Los datos de los países de la Unión Europea y de Noruega proceden de Eurostat (2012), *Labour Market Policy: 2012 Edition*, y de datos detallados suministrados a OCDE por Eurostat con algunos ajustes realizados por el Secretariado. Los datos de otros países proceden de la base de datos de la OCDE sobre los programas del mercado de trabajo.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932652320>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En la 30ª edición de Perspectivas del empleo de la OCDE, se examinan las tendencias recientes del mercado de trabajo, así como las perspectivas a corto plazo de los países miembros de la OCDE. Según las conclusiones del estudio, la recuperación de la crisis económica y financiera reciente ha sido lenta y desigual. El paro sigue encontrándose en un nivel inaceptablemente alto en numerosos países y el paro de larga duración ha aumentado, lo cual acrecienta el riesgo de que ese incremento del paro se convierta en paro estructural. El análisis del modo en que los mercados de trabajo hacen frente a las perturbaciones económicas muestra que las medidas para reducir el paro estructural también contribuyen a atenuar los efectos negativos que producen las recesiones económicas en lo que se refiere al paro, a la pérdida de ingresos y a la desigualdad de los ingresos. El informe describe la disminución que ha venido experimentando la participación del trabajo en la renta nacional en numerosos países de la OCDE, principalmente como consecuencia de la globalización y del cambio tecnológico. El aumento de la inversión en educación y la adopción de un enfoque más selectivo en los programas de impuestos y de transferencias pueden ayudar a velar por que los frutos del crecimiento económico se repartan de una manera más amplia. Por último, se examina la repercusión de las medidas de atenuación del cambio climático en el mercado de trabajo. Aunque el empleo podría experimentar grandes cambios en algunos sectores, es posible que estas medidas solo produzcan un pequeño efecto en el nivel total de empleo. Por lo que se refiere a otras perturbaciones estructurales, se debería adoptar medidas para facilitar la movilidad en el mercado de trabajo.

ISBN 978-84-8417-444-8



9 788484 174448



ÍNDICE