

EL EMPLEO EN EUROPA 2007

Comisión Europea



**INFORMES
Y ESTUDIOS**
EMPLEO



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

**Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones**

RET. 08-2.238

El empleo en Europa 2007

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Empleo

Núm. 35

El empleo en Europa 2007

Comisión Europea

Catálogo general de publicaciones oficiales
<http://www.060.es>

Publicado originalmente en inglés bajo el título «Employement in Europe 2007»

© 2007, Comunidades Europeas.

© 2008, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España

Traducción: Ester Rabasco

Revisión: Luis Toharia



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mtas.es

Internet: www.mtas.es

NIPO: 201-08-005-1

ISBN: 978-84-8417-288-8

Depósito Legal: M-15.483-2008

Réplica electrónica de publicación en papel

Imprime: A.G. Suárez Barcala, S.L.

Paseo de la Castellana, 121, 28046 Madrid

Impreso en España

ÍNDICE

	<i>Pág.</i>
PREFACIO	13
RESUMEN	15
Capítulo 1: PANORAMA DE LOS MERCADOS DE TRABAJO EUROPEOS	25
1. Introducción	25
2. Los resultados del mercado de trabajo de la UE desde una perspectiva internacional.....	25
3. La situación del mercado de trabajo en la UE	30
3.1. El crecimiento del empleo en los Estados miembros de la UE.....	30
3.2. Las tasas de ocupación y los objetivos de la UE para el empleo	33
3.2.1. Progresos generales en relación con los objetivos de Lisboa y Estocolmo	33
3.2.2. Evolución de la tasa de ocupación en los Estados miembros	34
3.2.3. Situación de los distintos Estados miembros en relación con los objetivos de empleo.....	35
3.3. Características del aumento del empleo de la UE.....	37
3.4. Las tasas de actividad.....	38
3.5. El paro	39
4. Tendencias de los jóvenes en el mercado de trabajo.....	41
4.1. Introducción	41
4.2. Indicadores habituales del empleo y el paro juveniles.....	42
4.2.1. Tendencias generales.....	42
4.2.2. El paro juvenil.....	44
4.2.3. El empleo juvenil	46
4.3. Los jóvenes que no están estudiando ni trabajando	50
4.4. Transiciones de los jóvenes en el mercado de trabajo	57
4.5. Nivel de estudios de los jóvenes	59
4.6. Composición del empleo juvenil.....	61
4.6.1. Composición profesional, sectorial y ocupacional	61
4.6.2. Trabajadores de 15–24 años a tiempo parcial y temporales.....	63
4.6.3. Composición de los jóvenes ocupados según el nivel de ganancias.....	65
4.6.4. Desajustes entre el empleo de los jóvenes ocupados y los estudios realizados	67
5. Resumen y conclusiones	69
Bibliografía	71

	<u>Pág.</u>
Capítulo 2: ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN Y TENDENCIAS DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA EN EL MERCADO DE TRABAJO	73
1. Introducción	73
2. Contexto demográfico y contexto de la política – qué está en juego	74
2.1. Contexto demográfico	74
2.1.1. Influencia en la población en edad activa	76
2.1.2. Salida de la población activa y esperanza de vida en la jubilación.....	79
2.1.3. Consecuencias para el crecimiento económico, la seguridad social y las cuentas públicas...	80
2.2. Contexto de la política	81
2.2.1. Objetivos de Estocolmo y de Barcelona	81
2.2.2. Directrices para el Empleo (2005–2008)	81
2.2.3. El envejecimiento activo	82
3. Situación actual en el mercado de trabajo y tendencias recientes del empleo en el caso de los trabajadores de edad avanzada	83
3.1. Características del mercado de trabajo y comparaciones con otros grupos de edad.....	83
3.2. Tendencias recientes del mercado de trabajo y progresos en el cumplimiento de los objetivos	87
3.2.1. Tendencias generales recientes de los trabajadores de edad avanzada	87
3.2.2. Progresos en el cumplimiento del objetivo de Estocolmo	90
3.2.3. Progresos en el cumplimiento del objetivo de Barcelona	91
3.3. Principales características del aumento del empleo de las personas de edad avanzada desde 2000 ...	95
3.3.1. Variaciones del empleo por sexo y tipo de empleo	95
3.3.2. Variaciones sectoriales del empleo.....	96
3.3.3. Cambios de la estructura ocupacional del empleo	97
4. La inactividad de los trabajadores de edad avanzada y sus transiciones en el mercado de trabajo.....	99
4.1. Grado de inactividad de los trabajadores de edad avanzada y diferencias entre los hombres y las mujeres	99
4.2. Causas de la inactividad de las personas de edad avanzada	102
4.3. Los inactivos de edad avanzada que están dispuestos a trabajar	105
4.4. Transiciones de las personas de edad avanzada en el mercado de trabajo.....	106
5. Factores que afectan a la situación de las personas de edad avanzada en el mercado de trabajo.....	111
5.1. Antecedentes	111
5.2. La jubilación, las pensiones y el equilibrio de los incentivos económicos.....	114
5.2.1. Jubilación ordinaria y anticipada	115
5.2.2. Equilibrio de los incentivos económicos	117
5.3. Factores que afectan a la existencia de empleo para los trabajadores de edad avanzada y a su empleabilidad.....	121
5.3.1. Variaciones de la demanda provocadas por los cambios sectoriales del empleo.....	122
5.3.2. Discriminación por razones de edad practicada por los empresarios	123
5.3.3. Salarios y productividad relacionados con la edad	125
5.3.4. Legislación de protección del empleo.....	127
5.3.5. Salud, incapacidad y medidas de salud y seguridad en el trabajo.....	128
5.3.6. Niveles de cualificación y aprendizaje permanente	130
5.4. Atractivo (y condiciones) del trabajo.....	137
5.4.1. El tiempo de trabajo	138
5.4.2. Organización del tiempo de trabajo y horas de trabajo atípicas.....	140
5.4.3. Organización del trabajo, ergonomía y diseño del trabajo.....	141
6. Tipología de los enfoques del envejecimiento activo en los estados miembros de la UE	143
6.1. Análisis de conglomerados de los Estados miembros de la UE	144

	<u>Pág.</u>
6.2. Análisis de componentes principales de los Estados miembros de la UE	146
6.3. Resultados del mercado de trabajo en relación con los componentes principales	148
7. Causas del aumento del empleo de las personas de edad avanzada desde 2000	149
7.1. Factores relacionados con los cambios demográficos y sociales a largo plazo	149
7.1.1. El efecto demográfico dentro del grupo de trabajadores de edad avanzada	149
7.1.2. Tendencias a largo plazo – la importancia del efecto de las diferencias por sexo y del efecto generacional	151
7.2. Cómo están respondiendo los Estados miembros y los empresarios al reto del envejecimiento de la población activa	153
7.2.1. Cómo están respondiendo los Estados miembros	154
7.2.2. Cómo están respondiendo los empresarios	156
8. Perspectivas de cumplimiento de los objetivos y perspectivas a más largo plazo	158
8.1. Perspectivas de cumplimiento de los objetivos de Estocolmo y de Barcelona	158
8.2. Perspectivas a más largo plazo	159
9. Resumen y conclusiones	160
Anexo 1: Descomposición de las variaciones de las tasas de actividad y de ocupación	164
Anexo 2: Resumen de las reformas de las pensiones llevadas a cabo recientemente en los Estados miembros de la UE	164
Bibliografía	167
Capítulo 3: TIEMPO DE TRABAJO, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y FLEXIBILIDAD INTERNA – MODELOS DE FLEXIGURIDAD EN LA UE	169
1. Introducción	169
2. Tiempo de trabajo – flexibilidad cuantitativa	171
2.1. Tendencia descendente del número medio de horas de trabajo	172
2.2. Organización del tiempo de trabajo	173
2.3. El trabajo a tiempo parcial	180
2.4. Distribución de las horas de trabajo	183
2.5. Un indicador compuesto del tiempo total de trabajo	190
2.6. El efecto del tiempo de trabajo	194
3. Organización del trabajo	197
3.1. Introducción	197
3.2. La adopción de prácticas de trabajo más flexibles	198
3.3. Los efectos de las prácticas de trabajo flexibles	200
3.3.1. Flexibilidad funcional y estabilidad del empleo	202
3.4. Tipologías de la organización del trabajo en Europa	203
3.4.1. Las prácticas de trabajo deben ser complementarias para ser eficaces	203
3.4.2. Una tipología de la organización del trabajo en Europa	204
3.5. Datos sobre las nuevas prácticas de organización del trabajo en la UE	206
3.5.1. Autonomía en el trabajo	209
3.5.2. Rotación de las tareas y trabajo en equipo	209
3.5.3. Determinantes del ritmo de trabajo	211
3.5.4. Contenido del trabajo: complejidad de las tareas y resolución de problemas	215
3.5.5. Estructuras de comunicación en el trabajo	216
3.5.6. Políticas complementarias de gestión de los recursos humanos: formación y remuneración ..	217
3.5.7. La organización del trabajo, la intensidad del trabajo y la satisfacción en el trabajo	218
3.5.8. Regresiones probit, equilibrio entre el trabajo y la vida y satisfacción en el trabajo	222
4. Medición de la flexibilidad en las organizaciones del trabajo	226

	<u>Pág.</u>
4.1. Flexibilidad interna	228
4.2. Flexibilidad funcional	231
4.3. Una taxonomía de los sistemas de flexiguridad en la UE	232
4.3.1. Influencia de los diferentes tipos de flexibilidad en la seguridad	241
5. Conclusiones	247
Bibliografía	249
Anexos de datos	253
Capítulo 4: REFORZAMIENTO DE LA FORMACIÓN CONTINUA A INICIATIVA DE LA EMPRESA..	275
1. Introducción	275
2. La importancia de la formación continua	276
2.1. La formación continua en una economía en transformación	277
2.1.1. La aparición de un nuevo modelo de producción	277
2.1.2. El desplazamiento del empleo hacia los servicios	285
2.1.3. El aumento del nivel de estudios de la población trabajadora	290
2.2. Los beneficios económicos de la formación continua	292
2.2.1. Beneficios económicos para los trabajadores.....	292
2.2.2. Beneficios económicos para los empresarios.....	292
2.2.3. Rendimientos sociales de la formación continua.....	293
3. Garantizar la eficiencia y la equidad en la formación continua	294
3.1. Fallos del mercado de formación continua	294
3.1.1. El mercado de formación como un libre mercado	294
3.1.2. Imperfecciones del mercado de capitales.....	295
3.1.3. Imperfecciones del mercado de trabajo	297
3.1.4. Asimetrías en la información	300
3.2. Consideraciones relacionadas con la equidad.....	302
3.2.1. Nivel de estudios.....	302
3.2.2. Edad	303
3.2.3. Diferencias entre hombres y mujeres.....	304
4. Encontrar el equilibrio correcto en la intervención del Estado.....	305
4.1. Garantizar la inversión en formación continua	306
4.1.1. Regulación del mercado impulsada por la demanda.....	306
4.1.2. Subvenciones, incentivos fiscales y préstamos	306
4.1.3. Acuerdos tripartitos sobre formación.....	308
4.1.4. Mecanismos obligatorios	308
4.2. Garantizar los beneficios de la formación continua	311
4.2.1. La productividad y los sistemas de negociación de los salarios	311
4.2.2. Cláusulas de reembolso.....	311
4.2.3. Calidad, acreditación y certificación.....	311
5. Conclusiones y consecuencias de la política relacionada con la formación.....	313
Bibliografía	315
Capítulo 5: LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LA RENTA EN LA UNIÓN EUROPEA	319
1. Introducción	319
1.1. Antecedentes	319
1.2. Estructura del capítulo	320

	<u>Pág.</u>
2. La evolución de la participación del trabajo en la renta en la UE, 1960–2006	321
2.1. La participación del trabajo en la renta en la UE, Estados Unidos y Japón.....	322
2.2. La participación del trabajo en la renta en los Estados miembros de la UE	323
2.2.1. La UE15	323
2.2.2. Los nuevos Estados miembros	326
2.3. Los salarios, la productividad y la participación del trabajo en la renta	327
2.4. La conducta cíclica de la participación del trabajo en la renta	328
2.5. Composición de la masa salarial por cualificación	329
3. La participación del trabajo en la renta y la tecnología de producción.....	330
3.1. La sustitución de factores y la participación del trabajo en la renta	331
3.2. Sentido del progreso tecnológico y de la participación del trabajo en la renta.....	332
3.2.1. Progreso tecnológico que aumenta la eficiencia del capital y del trabajo.....	332
3.2.2. El progreso tecnológico, el sesgo hacia las cualificaciones y la participación del trabajo en la renta.....	332
4. La participación del trabajo en la renta y las instituciones	333
4.1. La competencia imperfecta y la participación del trabajo en la renta.....	333
4.2. Otras instituciones y políticas	337
4.3. La evolución anticíclica de la participación del trabajo en la renta	338
5. La participación del trabajo en la renta y la globalización	339
6. Algunos resultados empíricos	341
6.1. Un sistema de ecuaciones de participación del trabajo en la renta	341
6.2. La contribución de las diferentes variables independientes.....	346
7. Conclusiones	348
Anexo A – Los datos	350
Anexo B – Algunos resultados analíticos básicos sobre la participación del trabajo en la renta	351
Bibliografía	357
ANEXO ESTADÍSTICO	361
ANEXO 1 INDICADORES MACROECONÓMICOS, CRECIMIENTO PORCENTUAL ANUAL.....	363
ANEXO 2 INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO.....	371
FUENTES DE DATOS Y DEFINICIONES.....	405

PREFACIO

La Comisión apoya activamente a los Estados miembros en el análisis, el diseño y la aplicación de su política de empleo. El informe *El empleo en Europa* es uno de los principales instrumentos de este apoyo.

La decimonovena edición del informe *El empleo en Europa* se publica en un momento en el que el empleo está experimentando una enorme expansión en la UE: en 2006, aumentó en todos los estados miembros y fue el año en que más creció en conjunto desde el lanzamiento de la estrategia de Lisboa en 2000. Parece, además, que en 2007 continúa creciendo a un fuerte ritmo. Se trata de una noticia muy positiva que muestra que los esfuerzos realizados en el área del empleo están comenzando a dar frutos en muchos Estados miembros. Al mismo tiempo, no debemos olvidar que los ambiciosos objetivos fijados en Lisboa y Estocolmo para el empleo siguen siendo un reto considerable y no dejan margen para la complacencia.

Al igual que en años anteriores, esta edición de *El empleo en Europa* aborda temas que ocupan un lugar prioritario en la agenda de la política de empleo de la Unión Europea, complementando y ampliando los temas analizados en ediciones anteriores. En concreto, el presente informe pretende contribuir al amplio debate sobre la flexiguridad, que a principios de este año dio como resultado una Comunicación de la Comisión sobre Flexiguridad con la idea de llegar a un acuerdo sobre un conjunto de medidas comunes en el ámbito europeo a finales de 2007. El informe también tiene en cuenta el Año europeo de la igualdad de oportunidades para todos 2007 abordando la cuestión del equilibrio entre el trabajo y la vida. También complementa la reciente Comu-

nicación de la Comisión sobre los Jóvenes con un énfasis especial en el empleo juvenil.

El tema global de este informe es la flexiguridad y la cuestión estrechamente relacionada con ella del enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida. Mientras que el informe del año pasado centró la atención en los aspectos externos de la flexiguridad, el capítulo de este año sobre la organización del tiempo de trabajo y del trabajo pretende enriquecer el debate sobre la flexiguridad analizando la flexibilidad interna, es decir, dentro de las empresas. Tanto el capítulo sobre los trabajadores de edad avanzada como el énfasis en los jóvenes del capítulo sobre el panorama de los mercados de trabajo europeos amplían el análisis de las tendencias del mercado de trabajo de estos dos grupos que se presentó en *El empleo en Europa* de 2005 y pretenden contribuir al fomento del enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida. *El empleo en Europa* de 2007, al igual que el de años anteriores, presta especial atención al desarrollo del capital humano y analiza la cuestión de la formación y especialmente el papel del Estado en este terreno. Finalmente, el informe examina la evolución de la participación del trabajo en la renta en la UE y aborda importantes cuestiones, como la equidad, la eficiencia y la estabilidad en la era de la globalización y del rápido progreso tecnológico.

Los resultados presentados en *El empleo en Europa* de 2007 constituyen una aportación muy importante al debate sobre la política de empleo en la Unión Europea y en los Estados miembros. Me gustaría, pues, recomendar este informe al lector.

VLADIMIR ŠPIDLA
Comisario de Empleo, Asuntos Sociales
e Igualdad de Oportunidades

RESUMEN

PANORAMA DE LOS MERCADOS DE TRABAJO EUROPEOS CON ESPECIAL ÉNFASIS EN EL EMPLEO JUVENIL

El aumento del crecimiento económico en 2006...

En 2006, el crecimiento económico de la UE fue mejor de lo previsto, debido principalmente al fuerte crecimiento mundial y a las favorables condiciones interiores. El PIB de la UE27 creció, en promedio, un 3 por ciento en el año en su conjunto, mientras que la cifra fue de un 1,8 en 2005, y se espera que crezca a una tasa similar en el presente año.

...se ha traducido en una fuerte recuperación de los mercados de trabajo de la UE

En 2006, los mercados de trabajo de la UE experimentaron una fuerte recuperación. El crecimiento del empleo de la UE27, tras registrar un moderado aumento en los años anteriores, se recuperó significativamente en 2006 y fue de un 1,4 por ciento, el mayor desde 2000. Además, la productividad del trabajo se aceleró en comparación con 2005 y creció a una tasa algo más alta que en Estados Unidos, si bien el crecimiento del empleo continuó siendo menor en la UE que en Estados Unidos.

Los progresos realizados para alcanzar el objetivo de Lisboa respecto al empleo total han sido los mejores desde 2000 y también se han hecho notables avances en la consecución de los objetivos respecto a las mujeres y los trabajadores de edad avanzada

Gracias al aumento del crecimiento del empleo, los progresos realizados en la UE para alcanzar su objetivo del 70 por ciento fijado para la tasa total de ocupación, así como los objetivos fijados para las tasas de ocupación de las mujeres (60 por ciento) y de los trabajadores de edad avanzada (50 por ciento), han sido los mejores desde 2000. La tasa total de ocupación y las tasas de ocupación de las mujeres y de los trabajadores de edad avanzada alcanzaron las cifras del 64,3, el 57,1 y el 43,5 por ciento, respectivamente, en 2006. A pesar de estos progresos, parece cada vez más difícil que la UE alcance en los cuatro próximos años el objetivo del 70 por ciento fijado para la tasa total de ocupación y el del 50 por ciento fijado para los trabajadores de edad avanzada, si bien el objetivo del 60 por ciento fijado para el empleo femenino parece alcanzable.

El crecimiento del empleo ha sido positivo en los 27 estados miembros...

Por primera vez al menos en diez años, el empleo aumentó en toda la UE, al aumentar en los 27 estados miembros. Su crecimiento fue especialmente alto en algunos de los nuevos estados miembros, a saber, Estonia, Letonia, Polonia, Bulgaria y Eslovaquia, así como en Irlanda, Luxemburgo y España. En 2006, fue significativo incluso en los estados miembros en los que no había aumentado durante el año anterior, a saber, Alemania, Hungría, los Países Bajos y Portugal.

...y los trabajadores de edades centrales y los asalariados a tiempo completo o el empleo indefinido contribuyeron significativamente a ese crecimiento

En conjunto, en 2006 el empleo de la UE27 experimentó un aumento neto de más de 4 millones de personas y la contribución de las mujeres a la creación de empleo fue algo mayor que la de los hombres. Por edades, los trabajadores de edades centrales (25-54 años) representaron casi dos tercios de este aumento, siendo mayor la proporción de mujeres de edades centrales que la de hombres. Los trabajadores de edad avanzada (54 años o más) contribuyeron con algo menos de un tercio al crecimiento del empleo. Casi el 90 por ciento del crecimiento del empleo se debió a los asalariados que tienen un empleo remunerado y el resto a los trabajadores por cuenta propia.

Siguen existiendo grandes diferencias entre los resultados de los mercados de trabajo de los estados miembros

A pesar del aumento que experimentó el empleo en todos los estados miembros, siguen existiendo grandes diferencias entre ellos. En 2006, las tasas de ocupación fueron desde alrededor de un mínimo del 55 por ciento en Polonia hasta más de un 77 por ciento en Dinamarca. Al mismo tiempo, las tasas de ocupación de las mujeres siguen siendo significativamente más bajas que las de los hombres en la mayoría de los estados miembros de la UE27. También existen considerables diferencias entre los estados miembros en lo que se refiere a las tasas de ocupación de las personas de 55-64 años.

Las perspectivas de que el empleo continúe creciendo son positivas

Se espera que la continua recuperación económica influya positivamente en el mercado de trabajo. Se prevé que el empleo crecerá un 1,4 por ciento en 2007 y un 1,1 en 2008. Al crearse más empleo, es probable que el número de parados disminuya aún más: se espera que la tasa de paro descienda a un 7,2 por ciento en 2007 y a un 6,7 en 2008.

El paro juvenil sigue siendo un reto, a pesar de que ha experimentado recientemente algunas mejoras

El análisis más detallado de la situación del empleo de la generación más joven revela que el paro juvenil y las dificultades para integrar con éxito a los jóvenes en el mercado de trabajo siguen siendo un reto para muchos estados miembros de la UE. A pesar de que existen indicios de que se han conseguido recientemente algunas mejoras generales, aún tiene que realizarse un verdadero avance en la reducción del paro juvenil. La tasa media de paro juvenil de la UE del 17,4 por ciento sigue siendo alta y no ha mejorado en relación con las tasas de paro de los adultos de edades centrales. Por otra parte, los resultados de la UE son en conjunto peores que los de otros países; hay muchos más jóvenes en paro y menos jóvenes que trabajan que en otros países industrializados, como Estados Unidos, Canadá o Japón.

Los jóvenes que tienen un trabajo precario o que experimentan largos periodos de inactividad corren especiales riesgos de sufrir la marginación económica y social

Los jóvenes tienen problemas frecuentemente para hacer una transición fluida y rápida de la educación al mundo del trabajo. Una parte pequeña, pero significativa, de los jóvenes sigue atrapada en el empleo temporal y a menudo mal remunerado del que tienen dificultades para salir. Otro grupo que se encuentra en situación de riesgo es el de los jóvenes que experimentan periodos más largos fuera del empleo, la educación o la formación.

Es necesario abordar el problema del fracaso escolar y familiarizar a los jóvenes con la vida laboral...

El insuficiente nivel de estudios es una de las principales causas de los mediocres resultados de los jóvenes en el mercado de trabajo. Por lo tanto, la creación de programas, que aborden el problema del fracaso escolar a una edad temprana, familiaricen a los jóvenes con el mundo del trabajo y los preparen para la necesidad de aprender permanentemente con el fin de adaptar sus cualificaciones durante toda su vida de trabajo, es un factor crucial para mejorar la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo.

...adoptar estrategias eficaces de activación y eliminar los obstáculos que impiden la contratación de jóvenes

Además, para mejorar la integración de los jóvenes desfavorecidos que sufren largos periodos de paro o de inactividad también será necesario adoptar estrategias de activación más eficaces que hasta ahora. Por otra parte, los jóvenes son uno de los grupos a los que es más probable que afecten negativamente los mecanismos institucionales que favorecen a las personas que tienen un empleo indefinido a costa de las que entran por primera vez en el mercado de trabajo. Los problemas que se deben a la segmentación del mercado de trabajo podrían resolverse en parte facilitando a las empresas la contratación de jóvenes.

ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y TENDENCIAS DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA

El envejecimiento de la población es un serio reto para el mercado de trabajo, el crecimiento económico y los sistemas de protección social de Europa

La UE tiene ante sí un importante reto debido al envejecimiento de la población, que es el resultado de las bajas tasas de fecundidad y del aumento de la esperanza de vida. Se prevé que la población será mucho más vieja, que la estructura por edades tanto de la población total como de la población en edad activa cambiará notablemente y que la generación de mayor edad influirá cada vez más en el mercado de trabajo. Eso afectará al crecimiento económico y ejercerá crecientes presiones sobre los sistemas de protección social.

Es esencial aumentar la participación de los trabajadores de edad avanzada en la población activa, abordando las causas de su inactividad

En este contexto, será esencial aumentar la participación, especialmente de las personas de edad avanzada, en la población activa y retrasar su salida. Sin embargo, actualmente más de la mitad de las personas de 55-64 años de la UE es inactiva, debido principalmente a la jubilación, pero también a la falta de salud, a las responsabilidades personales o familiares y a la creencia de que no hay trabajo. La transición de las personas de edad avanzada a la inactividad es casi siempre un camino sin retorno.

Las estrategias de envejecimiento activo están comenzando a dar resultados y el empleo de los trabajadores de edad avanzada ha aumentado significativamente desde 2000...

Los resultados recientes indican que los esfuerzos realizados por los estados miembros para adoptar medidas favorables al envejecimiento activo, como recomendaba la Estrategia Europea de Empleo, están comenzando a dar sus frutos. El empleo de los trabajadores de edad avanzada ha sido uno de los componentes más dinámicos del mercado de trabajo de la UE en los últimos años; las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada han aumentado 7 puntos porcentuales desde 2000, a pesar de que este periodo se ha caracterizado en gran parte por el lento crecimiento económico y del empleo. Las reformas de las pensiones y los efectos generacionales (efectos cohorte) en el caso de las mujeres han contribuido a esta mejora.

...y ese aumento ha ido acompañado de aspectos positivos del empleo

El aumento reciente del empleo de los trabajadores de edad avanzada no ha ido acompañado de un aumento significativo de la precariedad de su empleo ni principalmente de un aumento del trabajo a tiempo parcial o del trabajo por cuenta propia. Por otro lado, una gran parte del crecimiento del empleo se ha registrado en sectores relativamente muy cualificados e intensivos en conocimiento, con un desplazamiento de las ocupaciones más manuales a las ocupaciones no manuales y más intensivas en conocimiento. Eso induce a pensar que el empleo de los trabajadores de edad avanzada se está beneficiando de las tendencias actuales de envejecimiento de la población y de la tendencia hacia una economía más basada en el conocimiento.

Mientras que el aumento de los trabajadores de edad avanzada femeninos se debe principalmente a los efectos generacionales, en el caso de los hombres parece

El aumento de las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada se debe en gran parte al incremento de las tasas de las mujeres de edad avanzada, que se debe, a su vez, principalmente a las repercusiones del aumento que ha experimentado la participación de las mujeres en general (las tasas de actividad por edades de las mujeres de las generaciones

que se debe más a las medidas adoptadas recientemente en relación con el envejecimiento activo

A pesar de las recientes mejoras, queda mucho por hacer para alcanzar el objetivo de Estocolmo

Los estados miembros siguen distintos enfoques en relación con el envejecimiento activo: los que siguen enfoques más integrados tienen más éxito que otros

Para aumentar la participación de las personas de edad avanzada en el mercado de trabajo es necesario abordar toda una variedad de factores...

...incluidos las diferencias de actividad entre los hombres y las mujeres de todas las edades

más jóvenes son más altas que las de las generaciones de mayor edad) con el paso del tiempo. Este aumento es consecuencia de los cambios de las actitudes culturales hacia la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, a la mejora de sus niveles de cualificación y a las mayores posibilidades de conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares. En cambio, el aumento de las tasas masculinas es consecuencia del retraso en la salida del mercado de trabajo, que se debe más a factores como las reformas de los sistemas de pensiones y de protección social y a otras medidas recientes relacionadas con el envejecimiento activo.

A pesar de las recientes mejoras, hay que seguir realizando grandes esfuerzos para promover el envejecimiento activo. En Europa, la participación de las personas de edad avanzada en el mercado de trabajo sigue siendo baja para los parámetros internacionales y la tasa de ocupación de las personas de 55–64 años aún es 6,5 puntos porcentuales menor que el objetivo del 50 por ciento fijado en Estocolmo para 2010. No obstante, las tendencias recientes inducen a pensar que las probabilidades de hacer considerables avances son alentadoras.

Los estados miembros siguen actualmente diferentes tipos de enfoques en relación con el envejecimiento activo. Entre las características de los sistemas que tienen más éxito se encuentran las siguientes: buenos niveles de salud en general de las personas de edad avanzada y una edad de jubilación ordinaria razonablemente alta; gasto relativamente elevado en medidas activas del mercado de trabajo y participación en el aprendizaje permanente; flexibilidad en relación con las horas de trabajo y con la organización del trabajo; y reducción de las presiones económicas para que los trabajadores de edad avanzada abandonen el mercado de trabajo, tanto en lo que se refiere a los incentivos económicos para que se jubilen como a las presiones que ejercen los costes sobre los empresarios para que contraten trabajadores más jóvenes en lugar de trabajadores de edad avanzada. Algunos grupos de estados miembros, especialmente los países nórdicos, han adoptado un enfoque más integrado del envejecimiento activo y han tenido relativamente más éxito que otros en la integración y la retención de los trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo.

Para aumentar aún más la participación de los trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo será necesario superar los continuos obstáculos y la falta de incentivos a los que deben hacer frente en relación con el empleo. Es preciso abordar una amplia variedad de factores. Aparte de los incentivos económicos que contienen los sistemas de pensiones, los programas de jubilación anticipada y otros sistemas de impuestos y de prestaciones, así como de la fijación más flexible de los salarios que esté menos vinculada a la antigüedad, los retos generales son cambiar las actitudes hacia los trabajadores de edad avanzada, mantener y promover la salud y la capacidad de trabajo de los trabajadores conforme envejecen y desarrollar las cualificaciones y la empleabilidad de los trabajadores de edad avanzada por medio de un aprendizaje permanente eficaz. Deben ofrecerse unas condiciones de trabajo adecuadas, incluida una organización más flexible del tiempo de trabajo y del trabajo, así como oportunidades de empleo para una población trabajadora en proceso de envejecimiento. También es necesario crear un entorno propicio en general para el envejecimiento activo.

Es importante abordar la cuestión de las diferencias de actividad entre los hombres y las mujeres. La baja tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada de Europa se debe en gran parte a las tasas

Es necesario aumentar la adopción de estrategias integradas que pongan especial énfasis en toda la vida activa

relativamente bajas de las mujeres de edad avanzada y, desde una perspectiva más amplia, de las mujeres en general. La realización de mayores esfuerzos para reducir la diferencia de actividad entre los hombres y las mujeres será un elemento fundamental en cualquier estrategia para aumentar la oferta de trabajo de las personas de edad avanzada. En este contexto, la falta de apoyo suficiente a las mujeres para que puedan conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares continúa siendo un importante factor que limita su participación, al tiempo que será cada vez más importante desarrollar nuevos mecanismos o ampliar las medidas existentes para garantizar que se satisfacen suficientemente las necesidades de las trabajadoras de edad avanzada.

Para hacer frente al reto del envejecimiento demográfico y de su repercusión en la población trabajadora será necesario aumentar la adopción de estrategias más integradas. Es preciso adoptar medidas que pongan énfasis en la integración de los trabajadores de edad avanzada, que mejoren su empleabilidad y que eliminen las vías de abandono prematuro del mercado de trabajo. Los estados miembros han emprendido reformas y han adoptado medidas para apoyar el envejecimiento activo y también existen algunos indicios de que los empresarios están comenzando a abordar la cuestión de la gestión de una mano de obra en proceso de envejecimiento, pero es necesario hacer mayores progresos. Para avanzar en la estrategia de envejecimiento activo, debe prestarse especial atención al fomento del acceso al empleo a lo largo de toda la vida activa; una estrategia global de envejecimiento activo debe tener en cuenta toda la vida activa y todos los grupos de edad, no sólo los trabajadores de edad avanzada.

TIEMPO DE TRABAJO, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y FLEXIBILIDAD INTERNA – MODELOS DE FLEXIGURIDAD EN LA UE

La flexiguridad es una estrategia integrada que también implica la flexibilidad dentro de la empresa

La Comunicación de la Comisión sobre la flexiguridad aprobada recientemente reconoce que la flexibilidad va más allá de la facilidad o de la dificultad para contratar y despedir a los asalariados (flexibilidad externa) y que también puede facilitarse dentro de la empresa, bien por medio de una organización flexible del tiempo de trabajo (es decir, flexibilidad interna), bien por medio de distintas formas de organización del trabajo, como el trabajo en equipo, la rotación en el trabajo, la discrecionalidad en el trabajo (es decir, flexibilidad funcional).

Puede referirse a la organización flexible del tiempo de trabajo (flexibilidad interna)...

Desde mediados de los años 90, el aumento de la incidencia del trabajo a tiempo parcial ha ido acompañado de un aumento considerable de la tasa de ocupación femenina –que ha compensado con creces la disminución tendencial del número de horas trabajadas por trabajador– que ha provocado un aumento global de la utilización del trabajo. La incidencia de la organización flexible del tiempo de trabajo varía significativamente de unos estados miembros de la UE a otros. Los datos procedentes de encuestas inducen a pensar que la organización flexible del tiempo de trabajo contribuye a conciliar las demandas profesionales con las preferencias de los trabajadores, provocando un aumento de la satisfacción en el trabajo y mejorando el equilibrio entre el trabajo y la vida. Por otra parte, los horarios de trabajo largos e irregulares tienden a ser perjudiciales para la percepción de la calidad del trabajo y para la salud de los trabajadores.

...o a la organización flexible del trabajo (flexibilidad funcional). Las prácticas innovadoras en el

Las presiones de la competitividad y el progreso tecnológico han llevado a muchas empresas de las economías avanzadas a adoptar tipos más flexibles de organización del trabajo, junto con medidas

centro de trabajo mejoran la competitividad de las empresas, pero no hay una tendencia a adoptar un único modelo de “empresa flexible”

La taxonomía de los sistemas de flexiguridad debe actualizarse examinando los tipos de flexibilidad que existen dentro de la empresa...

...que tienen un valor añadido significativo. Los tipos avanzados de flexibilidad interna son un importante componente de los “buenos” modelos de flexiguridad

La riqueza del contenido del trabajo y la autonomía en el trabajo parece que forman parte de las estrategias que pueden mejorar simultáneamente los resultados de las empresas y la satisfacción de los trabajadores en el trabajo...

complementarias de gestión de los recursos humanos. Los tipos flexible de organización del trabajo se caracterizan vagamente por tener unas estructuras menos jerárquicas, una participación mayor de los trabajadores en la toma de decisiones y un aumento de la discrecionalidad/autonomía de los trabajadores en la realización de sus tareas, junto con un enriquecimiento del contenido del trabajo. Estas prácticas laborales innovadoras muestran considerables complementariedades/sinergias y son más eficaces cuando se combinan con algunas prácticas de gestión de los recursos humanos, como la formación en el trabajo y los sistemas de remuneración basados en la productividad. Sin embargo, no hay una tendencia a adoptar un único modelo de centro de trabajo flexible. Las empresas de los estados miembros de la UE han adoptado distintas estrategias nacionales para cambiar su organización debido a las diferencias que existen entre sus instituciones, sus preferencias sociopolíticas, sus estructuras económicas, sus contextos históricos, etc.

Basándose en la literatura sobre las complementariedades institucionales y los regímenes de política, el informe *El empleo en Europa* de 2006 propuso una tipología de los mercados de trabajo de la UE en función de las dimensiones de la flexibilidad y la seguridad. Sin embargo, la flexibilidad se refería exclusivamente a su componente externo medido por el indicador de la legislación de protección del empleo de la OCDE. En el presente informe se utilizan datos de la *European Survey of Working Conditions* (European Foundation) para calcular indicadores para cada país de algunos tipos de flexibilidad existentes dentro de la empresa (tanto interna como funcional) con el fin de actualizar y de refinar la taxonomía de los sistemas de flexiguridad de la UE presentadas en el informe *El empleo en Europa* de 2006.

El análisis induce claramente a pensar que para caracterizar los mercados de trabajo y los sistemas de flexiguridad que existen en la UE es esencial considerar tanto los tipos externos de flexibilidad como los internos (y de su interacción). Se observa que hay dos sistemas que obtienen unos resultados socioeconómicos relativamente “buenos”. El primero (que se encuentra principalmente en los países “anglosajones”) se caracteriza por una elevada flexibilidad externa, junto con unos niveles medios de tipos avanzados de flexibilidad interna. Muestra una elevada movilidad de la mano de obra, una baja segmentación, innovación, participación de los trabajadores en la formación y moderado éxito en la reducción de la pobreza, junto con unos bajos costes presupuestarios. El segundo sistema (que se encuentra principalmente en los países “nórdicos”) se caracteriza por unos tipos avanzados de flexibilidad interna (tareas complejas, autonomía de los trabajadores, organización flexible del tiempo de trabajo), junto con un nivel moderado de flexibilidad externa. Va acompañado de buenos resultados económicos (mercado de trabajo, productividad, innovación), mayor satisfacción en el trabajo y salud laboral; y considerable reducción de la desigualdad/pobreza, junto con mayores costes presupuestarios. No existe, pues, ningún modelo que dé mejores resultados en todos los aspectos, es decir, no hay una única “receta” para tener éxito.

Los diferentes tipos flexibles de organización del trabajo no producen el mismo efecto en la calidad de las condiciones de trabajo. El modelo de flexibilidad interna avanzada (o de aprendizaje discrecional), que exige más a los trabajadores, en lo que se refiere a responsabilidades y resolución de problemas, pero da mayor autonomía en el trabajo, puede ser una solución que concilie tanto los intereses de los empresarios como los intereses de los trabajadores, sobre todo cuando va

...y también son fundamentales para el aprendizaje y la innovación

acompañado de medidas que dan a los trabajadores más facilidades para cambiar de trabajo y de empresa. De hecho, se caracteriza simultáneamente por ir acompañado de mejores resultados de las empresas y mejores condiciones de trabajo que los tipos tradicionales de organización del trabajo. Por otra parte, los tipos más básicos de flexibilidad funcional, como la rotación de las tareas, el trabajo en equipo y las normas estrictas de producción, parece que van en detrimento de la satisfacción en el trabajo, del equilibrio entre el trabajo y la vida y de la salud laboral.

El modo de organización del trabajo desempeña un papel fundamental en la absorción y la creación de conocimiento. Los modelos caracterizados por la discrecionalidad/autonomía en el trabajo, junto con actividades complejas de resolución de problemas, son los que obtienen mejores resultados en el desarrollo de la innovación interna, mientras que el llamado modelo de “producción ajustada”, caracterizado por un bajo grado de autonomía y un gran énfasis en la rotación de las tareas y el trabajo en equipo, tiende a ir acompañado de la adopción y la modificación de las tecnologías existentes. Los esfuerzos discrecionales de los trabajadores para comprender y resolver problemas relacionados con la producción parecen, pues, un factor fundamental para el aprendizaje y la innovación, además de la posesión de un nivel de estudios “ordinarios” (es decir, secundarios) y de la participación en el aprendizaje permanente.

REFORZAR LA FORMACION CONTINUA A INICIATIVA DE LA EMPRESA

La formación continua es cada vez más importante debido a importantes tendencias a largo plazo que han afectado a las economías de la UE en las últimas décadas

La formación continua a iniciativa de la empresa es cada vez más reconocida en las economías de la UE, dadas las tendencias a largo plazo y las características de los cambios estructurales que han experimentado las economías modernas en las últimas décadas. Estos cambios se han caracterizado por una transición de un modelo de producción basado en la producción en serie a un nuevo modelo productivo impulsado por la calidad y la innovación; un importante desplazamiento del empleo al sector servicios; y un aumento significativo de los niveles de educación de la población trabajadora. Estos cambios han reforzado la necesidad de ofrecer formación continua para garantizar que los trabajadores que entraron en el mercado de trabajo hace varias décadas tengan las cualificaciones necesarias para participar eficazmente en la economía actual, pero también han ejercido crecientes presiones sobre las nuevas generaciones de trabajadores para adquirir continuamente las cualificaciones necesarias para aprender e innovar en una nueva era caracterizada por los cambios rápidos.

Las medidas destinadas a reforzar la formación continua podrían alcanzar cuatro objetivos de la Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo

Hay al menos cuatro buenas razones para recomendar el reforzamiento de la formación continua en el contexto de la Estrategia de Lisboa y que también pueden constituir los objetivos de futuras medidas. En primer lugar, la política de formación continua puede reducir la marginación social y la desigualdad de la renta provocadas por la posesión de insuficiente capital humano mejorando las cualificaciones y la empleabilidad de los trabajadores que se encuentran en situación de riesgo. En segundo lugar, puede mantener activos en el mercado de trabajo a los trabajadores de edad avanzada, que entraron en la población activa con un bajo nivel de estudios, contribuyendo así a la viabilidad de los sistemas de protección social. En tercer lugar, las medidas destinadas a reforzar la formación continua constituyen un ingrediente crucial para la aplicación de medidas de flexibilidad al aumentar el

Existen indicios de que el libre mercado es incapaz de generar un nivel eficiente de inversión

Los datos muestran que la igualdad en el acceso a la formación sigue siendo una cuestión importante en la UE

La intervención del Estado puede estar, pues, justificada por razones de eficiencia y de equidad

Las medidas de oferta pueden contribuir a garantizar la inversión en la formación continua...

...así como sus beneficios

dinamismo de los mercados internos de trabajo en el contexto de los permanentes cambios económicos y las posibilidades de transferir las cualificaciones de los trabajadores a otras empresas, reforzando al mismo tiempo la sensación de seguridad de empleo. Por último, pueden ayudar a garantizar que los trabajadores adquieren y mejoran las cualificaciones necesarias en una era caracterizada por los cambios rápidos y por el aprendizaje, aumentando la competitividad de las empresas en la economía basada en el conocimiento.

Existen algunos indicios de que el libre mercado no puede generar un nivel eficiente de inversión en la formación continua debido a los fallos del mercado. Probablemente el fallo más destacado del mercado relacionado con la formación continua sea el problema de la “fuga” de trabajadores, es decir, la posibilidad de que los trabajadores abandonen la empresa que les dio la formación para entrar en otra que no financia esa actividad pero que se aprovecha en parte de los beneficios resultantes. En muchas circunstancias, ese fallo del mercado no da suficientes incentivos a los empresarios para invertir en formación continua.

Los datos empíricos indican que en la UE algunos grupos de trabajadores tienen menos probabilidades que otros de participar en la formación financiada por el empresario. El acceso a la formación sigue siendo desigual, especialmente en el caso de los trabajadores de edad avanzada, los que tienen menos estudios, los que tienen un trabajo precario y los que tienen las rentas más bajas. Esta desigualdad afecta negativamente a la empleabilidad de estos grupos y, por lo tanto, aumenta el riesgo de marginación social y de desigualdad de la renta. También mina la viabilidad de los sistemas de protección social al aumentar la probabilidad de que los trabajadores de edad avanzada abandonen prematuramente la población activa. Por otra parte, la probabilidad de adquirir formación sigue siendo bastante baja en las pequeñas empresas, lo que puede tener consecuencias negativas para la innovación en este importante segmento de las empresas.

Por estos motivos, podría ser necesaria la intervención del Estado para garantizar que se alcancen los dos objetivos tradicionales de la educación y la formación, a saber, la eficiencia y la equidad, destacados en la Comunicación de la Comisión de 2006 *Eficiencia y equidad en los sistemas europeos de educación y formación*. En este sentido, la intervención del Estado puede adoptar tres formas distintas: provisión, regulación y financiación. Sin embargo, cuando los gobiernos utilicen sus instrumentos, tienen que encontrar el equilibrio correcto entre estos tipos de intervención con el fin de lograr tanto la eficiencia como la equidad.

Las medidas diseñadas especialmente al efecto pueden contribuir a reducir la subinversión en formación continua y, en algunas circunstancias, a mejorar al mismo tiempo, el acceso de todos los trabajadores a la formación. Estas medidas son los incentivos fiscales y las subvenciones, los convenios colectivos y los acuerdos obligatorios por medio de sistemas de impuestos. Cuando los gobiernos elaboren esas medidas deben tener cuidado, no obstante, de evitar que produzcan efectos negativos en la eficiencia de la asignación de los recursos.

Las medidas de oferta también pueden contribuir a garantizar los beneficios de la formación continua. Las reformas destinadas a alinear la productividad y los salarios deben examinarse con cautela, ya que pueden reducir los beneficios que tiene la formación continua para los empresarios que dan esa formación a sus trabajadores. En cambio, los instrumentos destinados a reducir la rotación, como las cláusulas de

reembolso, pueden ser útiles, ya que permiten hasta cierto punto a los empresarios asegurarse de que reciben los beneficios de su inversión en formación continua. Por último, las medidas destinadas a fomentar la garantía de calidad, la acreditación y la certificación de la formación pueden producir distintos efectos. Mientras que la acreditación de la formación contribuye a mejorar la información sobre el tipo de formación y su calidad, ayudando así a los empresarios a tomar decisiones de formación, la certificación de la formación puede reducir los incentivos de las empresas para dar formación continua a sus trabajadores (la certificación aumenta las posibilidades de transferir las cualificaciones de los trabajadores al hacer que sean más visibles para otros empresarios). Sin embargo, estas medidas son en conjunto deseables desde el punto de vista social, ya que pueden facilitar la movilidad laboral y contribuir así a poner en práctica medidas de flexibilidad.

LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LA RENTA EN LA UNIÓN EUROPEA

En Europa, la participación del trabajo en la renta ha venido disminuyendo desde mediados de la década de 1970, al tiempo que la composición de la masa salarial total por cualificaciones ha variado notablemente

Esta evolución tiene una enorme importancia socioeconómica

El progreso tecnológico y las instituciones y las medidas del mercado de trabajo pueden considerarse las causas más importantes de esta evolución, pero producen efectos distintos en las participaciones de los trabajadores de diferentes niveles de cualificación en la renta

El progreso tecnológico ha sido una importante causa de la disminución de la participación del trabajo en la renta

La participación del trabajo en la renta, que mide la parte del valor añadido que se asigna al trabajo, disminuyó notablemente en la UE y en Japón y, en menor medida, en Estados Unidos. En la UE, la participación del trabajo en la renta comenzó a disminuir poco después de la primera crisis del petróleo y actualmente está descendiendo por debajo de los niveles alcanzados en la década de 1960. Los datos también muestran que la participación de los trabajadores cualificados aumentó continuamente durante las dos últimas décadas, mientras que la de los trabajadores no cualificados disminuyó gradualmente.

La evolución de la participación del trabajo en la renta plantea cuestiones de equidad, de eficiencia económica y de estabilidad macroeconómica, ya que afecta a la distribución personal de la renta y a la cohesión social, al sentido del ajuste de los salarios y del empleo y a la composición de la demanda agregada.

Cuando se abandonan los restrictivos supuestos del modelo neoclásico básico de crecimiento, la evolución de la participación del trabajo en la renta puede considerarse el resultado de una compleja interacción entre el progreso tecnológico y las instituciones y las medidas del mercado de trabajo y, en menor medida, de otros factores, como la apertura del comercio. Sin embargo, dependiendo del grado de sustitución entre los factores de producción, los cambios de estos factores pueden producir un efecto distinto en la participación de los diferentes tipos de cualificación en la renta. Los efectos de las variables relacionadas con el progreso tecnológico, como la relación capital-trabajo o el uso de TIC, que produce un efecto positivo en la participación de los trabajadores de cualificación media y alta y un efecto negativo en la participación de los trabajadores poco cualificados en la renta lo ilustran perfectamente.

Parece que el progreso tecnológico ha sido el que más ha contribuido a la disminución de la participación del trabajo en la renta. Sin embargo, esta pérdida está repartida desigualmente entre los diferentes tipos de cualificación, ya que los trabajadores muy cualificados han aumentado su participación en la renta, mientras que los poco cualificados han visto cómo disminuía. La apertura del comercio también ha producido un efecto negativo en la participación del trabajo en la renta, pero en menor medida que el progreso tecnológico, y su efecto se ha dejado sentir principalmente en los trabajadores de cualificación intermedia.

Es necesario crear programas equilibrados de medidas macroeconómicas orientadas hacia la estabilidad y el crecimiento y de medidas del mercado de trabajo para hacer frente a las tendencias negativas de la participación del trabajo en la renta

Las medidas basadas en los principios de la flexiguridad son una forma concreta de conseguir un reparto más justo de los frutos del crecimiento económico

CONCLUSIONES

La recuperación cíclica de la economía contribuyó el año pasado a conseguir los mejores resultados del empleo de la UE desde el lanzamiento de la Estrategia de Lisboa...

...pero eso no hace sino reforzar los motivos para acelerar las reformas estructurales en áreas como la flexiguridad y el enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida...

...como muestra el análisis presentado en este informe.

Para hacer frente a cualquier tendencia negativa de la distribución del valor añadido entre el capital y el trabajo y entre los diferentes tipos de mano de obra según su cualificación, los poderes públicos deben adoptar medidas macroeconómicas orientadas hacia la estabilidad y el crecimiento, creando un entorno económico que contribuya a favorecer el capital y el progreso tecnológico. Sin embargo, para realizar este potencial, es imprescindible que estas medidas se complementen con medidas del mercado de trabajo que tengan en cuenta las diferentes respuestas de los distintos tipos de trabajadores según su cualificación a estas fuerzas motrices y, lo que es más importante, con medidas que permitan a los poco cualificados progresar y adquirir un nivel de cualificación más alto, con el fin de que puedan reducirse los efectos negativos que produce sus grandes posibilidades de ser sustituidos por capital.

La existencia de un cierto grado de flexibilidad del empleo en un entorno seguro debería facilitar la creación de empleo y la destrucción del que ha dejado de ser productivo, así como la posibilidad de los trabajadores de acceder rápidamente a un trabajo más gratificante en lugar de mantenerlos atrapados en el empleo poco cualificado, en el que la intensificación del capital y el progreso tecnológico afectan negativamente a su participación en la renta.

La expansión del empleo, evidente en la UE desde 2004, continuó en 2006, ayudada significativamente en esta ocasión por una recuperación económica relativamente amplia. En 2006, el empleo creció en todos los estados miembros y el aumento total neto de más de 4 millones de ocupados representó un importante avance en el cumplimiento de los objetivos de empleo fijados en Lisboa y Estocolmo, por lo que el año pasado fue el más fructífero desde que se lanzó la Estrategia de Lisboa en 2000.

La mejora del clima económico no debería en modo alguno restar importancia a la urgente necesidad de introducir continuas reformas en los mercados de trabajo de la UE sino todo lo contrario. La mejora cíclica actual brinda una oportunidad única para presionar más para que se lleven a cabo los cambios estructurales necesarios para avanzar en el cumplimiento de los ambiciosos objetivos de Lisboa del pleno empleo, la calidad y la productividad en el trabajo y la cohesión social y territorial. El análisis presentado en este número de *El empleo en Europa* muestra que un enfoque estratégico e integrado en las áreas prioritarias clave identificadas en las conclusiones del Informe conjunto sobre el empleo 2006/2007, como un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida o la flexiguridad, puede influir realmente en los resultados del mercado de trabajo de los distintos estados miembros.

El aprendizaje permanente continúa siendo un ingrediente necesario de los programas que tienen éxito en los mercados de trabajo de la UE y el informe *El empleo en Europa* de este año analiza específicamente algunas soluciones que mejoran tanto la eficiencia como la equidad en la formación continua. También examina la cuestión tan debatida recientemente de la evolución de la participación del trabajo en la renta en la UE y sugiere algunas respuestas mejores para paliar sus posibles efectos negativos. En conjunto, los resultados de *El empleo en Europa* de 2007 apoyan el rumbo general de las principales iniciativas adoptadas en la UE dentro del pilar del empleo del relanzamiento de la Agenda de Lisboa.

Capítulo 1

PANORAMA DE LOS MERCADOS DE TRABAJO EUROPEOS

1. INTRODUCCIÓN

Este capítulo presenta una visión panorámica de las tendencias recientes del mercado de trabajo europeo hasta 2006 y las compara con las tendencias de otros países, especialmente con las de Estados Unidos y Japón. El capítulo comienza con una visión panorámica de los resultados recientes del mercado de trabajo, examinando la situación actual y las tendencias recientes de la Unión Europea (UE) desde un punto de vista internacional. A continuación centra la atención más detalladamente en las tendencias más recientes de las tasas de actividad, de ocupación y de empleo de los distintos estados miembros, poniendo el acento en los progresos realizados con respecto a los objetivos fijados en Lisboa y Estocolmo para las tasas de ocupación. El capítulo también contiene un apartado especial sobre los resultados de los jóvenes en los mercados de trabajo de la UE que complementa el capítulo 2 de este informe sobre el envejecimiento activo y las tendencias del mercado de trabajo de los trabajadores de edad avanzada. Los resultados de este capítulo se basan en los datos de los que se disponía hasta junio de 2007¹. Las medias de la UE generalmente se refieren a los 27 estados miembros de la UE, mientras que algunas de las tablas y de los gráficos contienen datos de la UE15 para ofrecer una perspectiva histórica a más largo plazo.

2. LOS RESULTADOS DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA UE DESDE UNA PERSPECTIVA INTERNACIONAL

La economía mundial continuó desarrollándose con fuerza en 2006. Se estima que en 2006 el crecimiento del PIB mundial aumentó un 5,2 por ciento, en comparación con la cifra de un 4,8 por ciento de 2005, y solo fue algo inferior al máximo reciente del 5,3 por ciento registrado en 2004. Se observó de nuevo un crecimiento especialmente fuerte en algunas economías emergentes, como China (10,7 por ciento) y la India (8,7 por ciento). En Estados Unidos, la actividad económica comenzó a desacelerarse tras un fuerte primer trimestre en 2006, debido principalmente a la desaceleración del sector de la vivienda y a la disminución concomitante de la inversión en vivienda, pero también a una desaceleración de la industria manufacturera. No obstante, el PIB creció un 3,3 por ciento, mientras que la cifra fue del 3,2 en 2005. En Japón, la economía se expandió un 2,2 por ciento, mientras que en 2005 creció un 1,9 por ciento.

En 2006, el crecimiento económico de la UE fue mejor de lo previsto debido principalmente al fuerte crecimiento mundial y a las favorables condiciones interiores. El PIB de la UE27 creció, en promedio, un 3 por ciento en el año en su conjunto, mientras

¹ Las cifras utilizadas en este capítulo se basan en los datos de que se disponía hasta junio de 2007 y generalmente incluyen datos de años anteriores hasta 2006. Para más detalles sobre los datos y las fuentes utilizadas, véanse los anexos estadísticos.

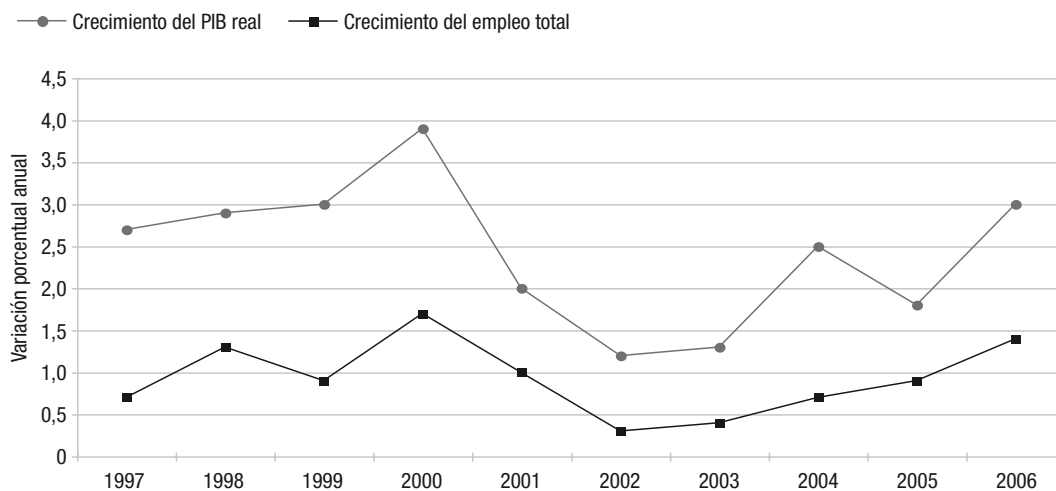
que la cifra fue de un 1,8 en 2005, y se espera que crezca a una tasa similar en el presente año.

En 2006, la recuperación económica se reflejó por fin en los mercados de trabajo de la UE. El crecimiento del empleo de la UE27, tras registrar un aumento bastante pequeño en los años anteriores, se recuperó significativamente en 2006 y mostró su mayor crecimiento desde finales de la década de 1990 (gráfico 1). Durante el año en su conjunto, el crecimiento del empleo de la UE fue, en promedio, de un saludable 1,4 por ciento, mientras que la cifra

había sido de un 0,9 en el año anterior. Gracias a la mejora de la situación del mercado de trabajo, la tasa de ocupación de la UE aumentó a un 64,3 por ciento (gráfico 3), mientras que la tasa de paro descendió a un 7,9 por ciento, en comparación con la cifra del 8,7 del año anterior (gráfico 4). Sin embargo, a pesar de estas mejoras, la tasa media de ocupación de la UE sigue siendo muy inferior a las de Estados Unidos y Japón, al tiempo que la tasa media de paro de la UE continúa siendo casi el doble de las tasas de Estados Unidos y Japón.

Gráfico 1

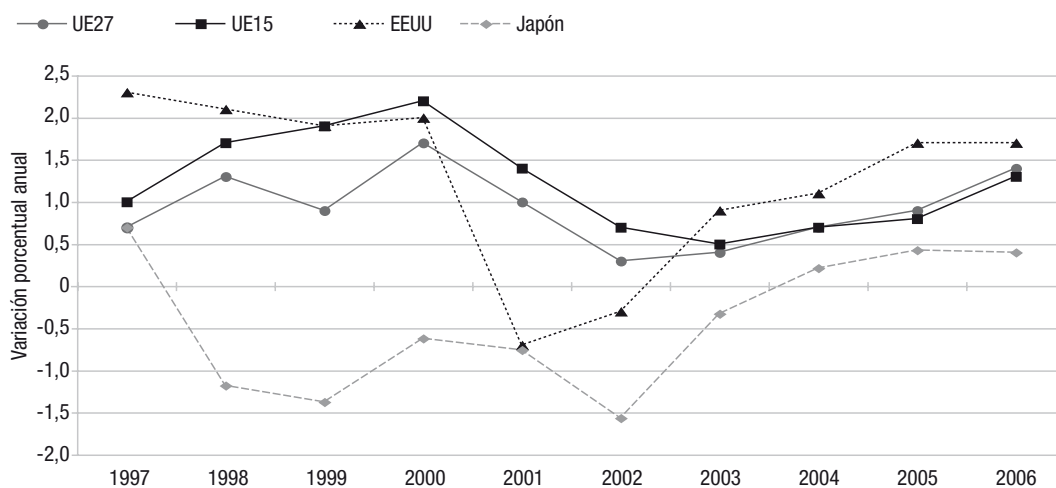
CRECIMIENTO DEL PIB REAL Y CRECIMIENTO DEL EMPLEO EN LA UE, 1997-2006



Fuente: Eurostat, contabilidad nacional.

Gráfico 2

CRECIMIENTO DEL EMPLEO EN LA UE, ESTADOS UNIDOS Y JAPÓN, 1997-2006



Fuente: Eurostat, contabilidad nacional.

Tabla 1
COMPARACIÓN INTERNACIONAL DE INDICADORES CLAVE, 2004-2006

	2004	2005	2006
<i>Población (millones)</i>			
UE27	487	489	491
UE25	457	460	462
UE15	383	386	388
EEUU	293	296	298
Japón	128	128	128
<i>PIB (en miles de millones UPA, precios corrientes)</i>			
UE27	10670	11099	11671
UE25	10453	10865	11414
UE15	9522	9874	10344
EEUU	9795	10312	10859
Japón	3147	3271	3406
<i>Crecimiento del PIB a precios constantes (variación porcentual anual)</i>			
UE27	2,5	1,8	3,0
UE25	2,4	1,8	2,9
UE15	2,3	1,6	2,8
EEUU	3,9	3,2	3,3
Japón	2,7	1,9	2,2
<i>Tasa de ocupación (en % de la población en edad activa)</i>			
UE27	62,9	63,4	64,3
UE25	63,3	63,8	64,7
UE15	64,7	65,2	66,0
EEUU	71,2	71,5	72,2
Japón	68,7	69,3	70,0
<i>Crecimiento del empleo (variación porcentual anual)</i>			
UE27	0,7	0,9	1,4
UE25	0,7	0,9	1,5
UE15	0,7	0,8	1,3
EEUU	1,1	1,7	4,7
Japón	0,2	0,4	0,4
<i>Tasa de paro (en % de la población activa civil)</i>			
UE27	9,0	8,7	7,9
UE25	9,0	8,7	7,9
UE15	8,0	7,9	7,4
EEUU	5,5	5,1	4,6
Japón	4,7	4,4	4,1

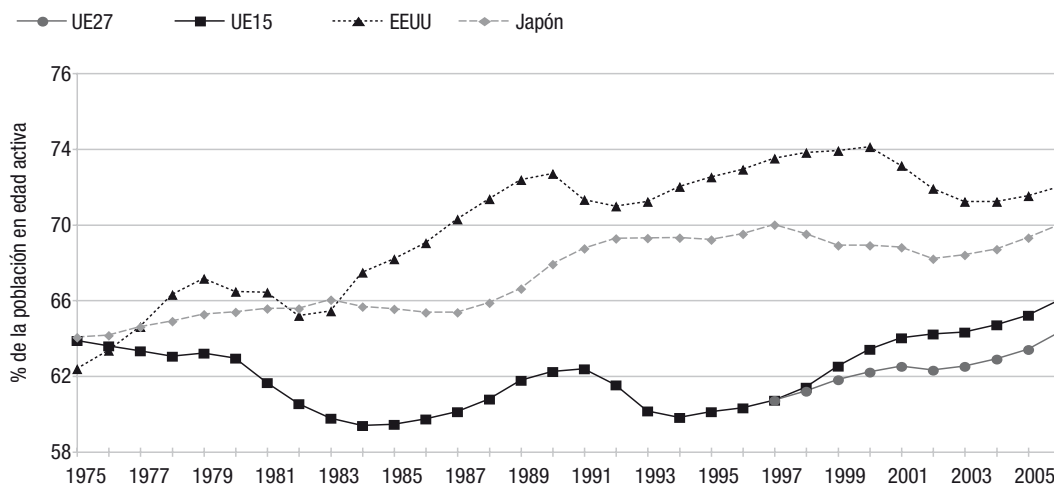
Fuente: El crecimiento del PIB y del empleo procede de la contabilidad nacional, Eurostat (el crecimiento del empleo de Japón procede de la base de datos AMECO de los Servicios de la Comisión). El PIB en UPA procede de la base de datos AMECO de los Servicios de la Comisión. La tasa de ocupación procede de Eurostat (medias anuales) y de datos de la OCDE en el caso de Estados Unidos y de Japón. La tasa de paro procede de la serie armonizada sobre el paro de Eurostat. La población procede de las estadísticas demográficas de Eurostat y en el caso de Estados Unidos y de Japón de la base de datos AMECO de los Servicios de la Comisión.

Nota: Las tasas de ocupación de la UE y de Japón se refieren a las personas de 15-64 años y la de Estados Unidos a las personas de 16-64 años.

En Estados Unidos, el mercado de trabajo continuó siendo fuerte a pesar de los primeros indicios de desaceleración del crecimiento económico. El empleo continuó aumentando a un ritmo más rápido que en la UE, con un crecimiento del 1,7 por ciento, el mismo nivel que el año anterior (gráfico 2). La tasa de paro siguió descendiendo y fue de un 4,6 por ciento en 2006, en comparación con la cifra del 5,1

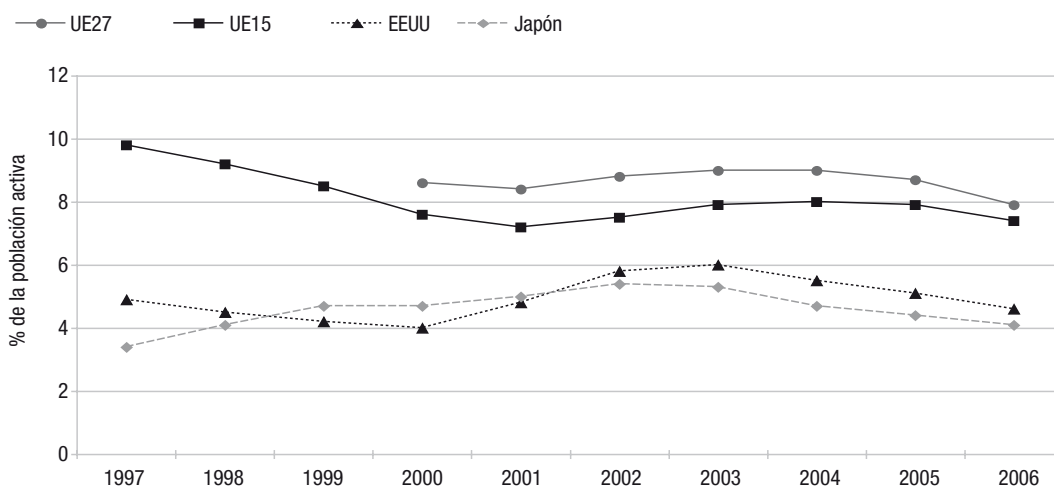
de 2005, y alcanzó su nivel más bajo desde 2001. En Japón, la recuperación del mercado de trabajo observada en 2004 continuó en 2006. El crecimiento del empleo fue positivo por tercer año consecutivo, si bien, con un 0,4 por ciento tanto en 2005 y en 2006, fue mucho menor que en la UE y en Estados Unidos, mientras que la tasa de paro continuó descendiendo y pasó del 4,4 al 4,1 por ciento.

Gráfico 3
TASAS DE OCUPACIÓN DE LA UE, ESTADOS UNIDOS Y JAPÓN, 1975-2006



Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en las tendencias a largo plazo del empleo y de la población, Servicios de la Comisión.

Gráfico 4
TASAS DE PARO DE LA UE, ESTADOS UNIDOS Y JAPÓN, 1997-2006



Fuente: Eurostat, series armonizadas sobre el paro.

El aumento del crecimiento económico de la UE se debe a un incremento del crecimiento de la productividad media del trabajo. La productividad del trabajo de la UE (expresada por medio del PIB por persona ocupada) creció un 1,5 por ciento en 2006, mientras que el aumento fue del 1 por ciento en 2005 (gráfico 5). En Japón, la productividad del trabajo también creció, pasando de un 1,5 por ciento en 2005 a un 1,8 en 2006. En Estados Unidos, por el contrario, el crecimiento de la productividad

del trabajo fue de nuevo menos dinámico que el año anterior (1,4 por ciento en 2006, después de alcanzar las cifras del 1,8 por ciento en 2005 y del 3 por ciento en 2004). Considerando la productividad expresada por medio del PIB por hora trabajada, su crecimiento también aumentó en la UE en 2005 (gráfico 6).

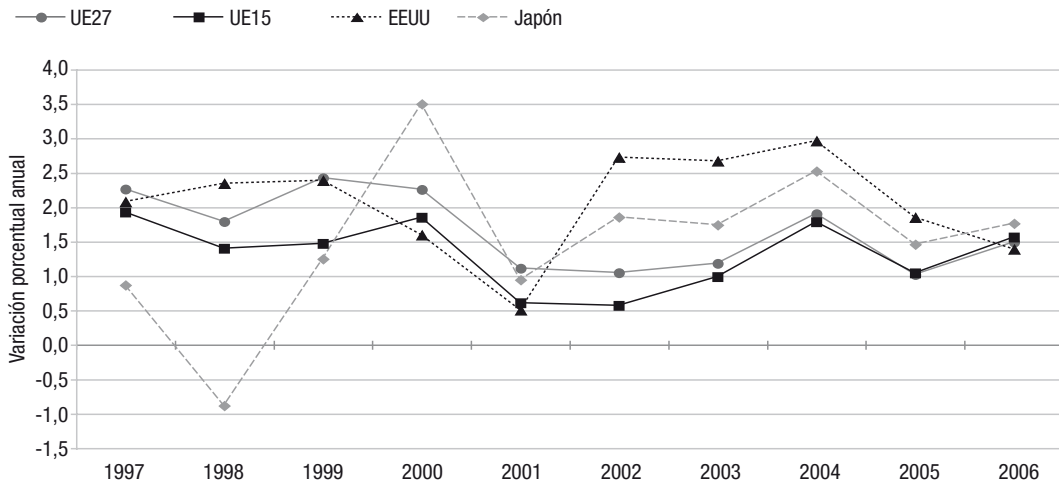
Según las previsiones económicas de primavera de la Comisión Europea ², las perspectivas econó-

² Comisión Europea (2007).

micas para la UE27 siguen siendo positivas para este año y para el que viene. Se prevé que en 2007 el PIB real crecerá un 2,9 por ciento, es decir, a un ritmo parecido al de 2006. En 2008, se prevé que experimentará una leve desaceleración y crecerá un 2,7 por ciento, cifra que aún sería significativamente

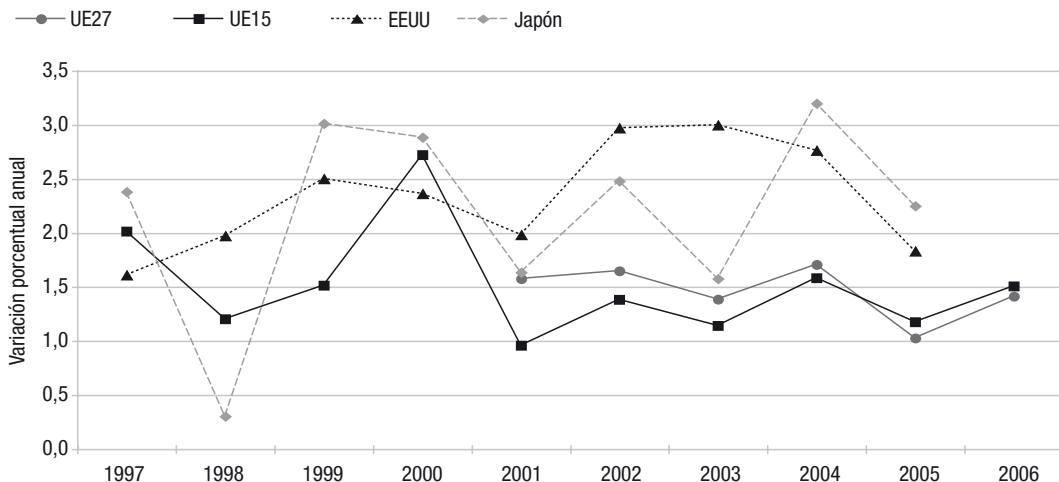
más alta que las tasas de crecimiento registradas en la primera mitad de la década. Se espera que los principales motores de la economía sean la demanda interna, incluidos el consumo y la inversión privados, y un continuo y fuerte crecimiento, aunque algo más lento, de las exportaciones.

Gráfico 5
CRECIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD POR PERSONA OCUPADA EN LA UE, ESTADOS UNIDOS Y JAPÓN, 1997-2006



Fuente: Base de datos AMECO, Servicios de la Comisión.

Gráfico 6
CRECIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD POR HORA TRABAJADA EN LA UE, ESTADOS UNIDOS Y JAPÓN, 1997-2006



Fuente: Base de datos AMECO, Servicios de la Comisión.

Se espera que la recuperación económica influya positivamente en el mercado de trabajo. Se prevé que el empleo crecerá un 1,4 por ciento en 2007

y un 1,1 en 2008. Eso, junto con el aumento del empleo que se registró en 2006, se traduce en una cifra estimada de 8,8 millones de nuevos puestos de

trabajo en el periodo 2006-2008. Dado el aumento previsto de la creación de empleo, es probable que el paro disminuya aún más; se espera que la tasa de paro descienda a un 7,2 por ciento en 2007 y a un 6,7 en 2008. Se estima que el crecimiento de la productividad del trabajo de la UE (expresada por medio del PIB real por persona ocupada) se mantendrá estable en un 1,5 por ciento tanto en 2007 como en 2008.

3. LA SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN LA UE

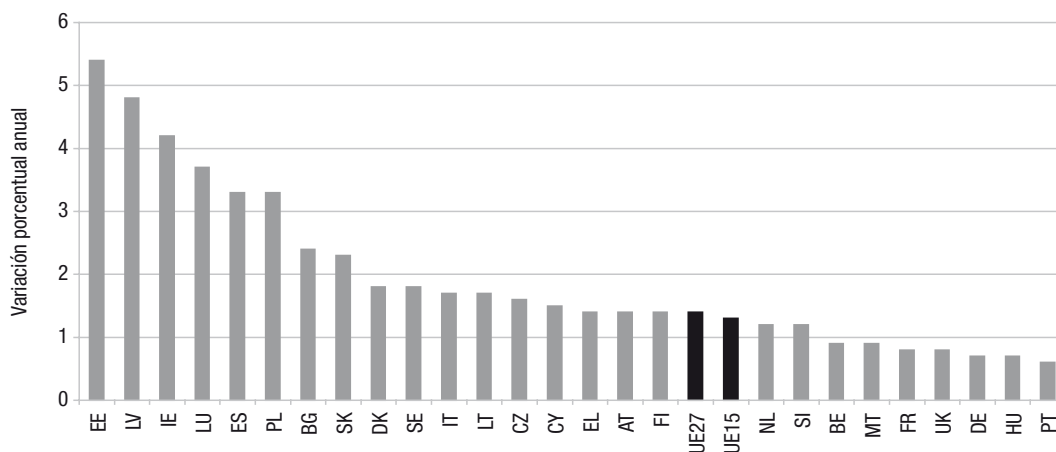
3.1. El crecimiento del empleo en los Estados miembros de la UE

En 2006, el empleo aumentó en toda la UE. Por primera vez al menos en diez años, creció en los 27 estados miembros (gráfico 7). Las tasas de crecimiento fueron especialmente altas en algunos de los estados miembros más recientes. Estonia, con un 5,4 por ciento, fue el país que tuvo la tasa de crecimiento más alta, por lo que confirmó la notable mejora de la situación del empleo ya observada durante el año anterior. En Letonia, el empleo experimentó una evolución igual de impresionante, creciendo un

4,8 por ciento después de crecer un 1,5 por ciento un año antes. En Polonia, el mayor de los nuevos estados miembros, el empleo también volvió a experimentar un fuerte crecimiento (3,3 por ciento); tras un largo periodo de contracción a comienzos de la década, comenzó a recuperarse de nuevo en 2004 y desde entonces ha crecido cada vez más (tabla 2). En Bulgaria, el empleo continuó creciendo a una elevada tasa (2,4 por ciento), aunque algo menos que en años anteriores. En Eslovaquia, también creció más de un 2 por ciento, cifra significativamente más alta que la del año anterior. En Chipre, la República Checa, Lituania y Eslovenia, el crecimiento del empleo también fue de más del 1 por ciento; sin embargo, en el caso de Chipre y Lituania, creció menos que durante el año anterior. En Hungría, el empleo volvió a aumentar finalmente en 2006 (0,7 por ciento), tras disminuir en 2004 y estancarse en 2005. En Malta, el crecimiento del empleo fue menor en 2006 (0,9 por ciento) que durante el año anterior. La tasa más baja de crecimiento del empleo de todos los estados miembros de la UE fue la de Rumanía, donde por tercer año consecutivo sólo experimentó una mejora marginal que no fue suficiente para contrarrestar las fuertes pérdidas de empleo que se registraron a finales de los años 90 y a comienzos de esta década.

Gráfico 7

CRECIMIENTO DEL EMPLEO EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE, 2006



Fuente: Eurostat, contabilidad nacional.

Por lo que se refiere a los estados miembros más antiguos, el crecimiento del empleo continuó siendo especialmente fuerte en España, Irlanda y Luxemburgo. En Irlanda, aunque el empleo fue algo menos dinámico que en 2005, creció un 4,2 por ciento y en España un 3,3. Luxemburgo consiguió aumentar de nuevo el ritmo y vio crecer su empleo un 3,7 por ciento en 2006. Casi todos los demás estados miem-

bros también lograron aumentar el crecimiento del empleo en comparación con el año anterior, aunque en algunos países la mejora fue moderada. El empleo creció en 2006 incluso en los estados miembros que habían obtenido peores resultados en 2005, a saber, Alemania, Portugal y especialmente los Países Bajos, aunque su tasa de crecimiento siguió siendo inferior a la tasa media de la UE. En Bélgica,

Finlandia y el Reino Unido, el crecimiento anual del empleo se mantuvo aproximadamente en el mismo nivel que en años anteriores.

Por lo que se refiere a la productividad del trabajo, ésta continuó experimentando un fuerte crecimiento en todos los nuevos estados miembros, muy superior a la media de la UE, a pesar de que en la mayoría de los países creció a un ritmo más moderado que durante el año anterior (tabla 3 de la pág. 000). En concreto, en Estonia, Letonia, Lituania y Eslovaquia la productividad del trabajo (expresada

por medio del PIB por persona ocupada) aumentó más de un 5 por ciento. Por lo que se refiere a los antiguos estados miembros más grandes, destaca Alemania por tener el mayor crecimiento de la productividad: 2,5 por ciento en 2006, el más alto para Alemania desde comienzos de la década. En el Reino Unido, la productividad también es actualmente superior a la media, mientras que sigue siendo moderada en Francia y especialmente débil en Italia y España. En conjunto, Finlandia es el país de la antigua UE15 en el que más creció la productividad: un 4 por ciento.

Recuadro 1

LOS OBJETIVOS DE LISBOA Y DE ESTOCOLMO PARA LA TASA DE OCUPACIÓN Y EL RELANZAMIENTO DE LA ESTRATEGIA DE LISBOA

El Consejo Europeo celebrado en Lisboa en 2000 fijó para la UE un objetivo estratégico para la década 2000-2010: «convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social». Indicó expresamente que el objetivo global de la política de empleo y de la política económica debía ser elevar la tasa de ocupación a un nivel lo más cercano posible al 70 por ciento en 2010 y la tasa de ocupación de las mujeres a más de un 60 por ciento ese mismo año, entre otras cosas con el fin de reforzar la viabilidad de los sistemas de protección social. El Consejo Europeo celebrado en Estocolmo en 2001 fijó un nuevo objetivo para 2010: elevar a un 50 por ciento la tasa media de ocupación de los hombres y de las mujeres de edad avanzada (55-64 años) de la UE.

Reconociendo los reducidos progresos realizados hasta entonces en la consecución de estos objetivos, en 2005 el Consejo Europeo decidió relanzar la Estrategia de Lisboa sin dilación y reorientar las prioridades centrándolas en el crecimiento económico y el empleo. Tras esta decisión, el Consejo aprobó en julio de 2005 un nuevo conjunto de directrices sobre el em-

pleo para el periodo 2005-2008 a fin de reflejar el renovado énfasis en el empleo y forman parte del conjunto de directrices integradas aprobado también en 2005, que exponen una estrategia global de medidas macroeconómicas, microeconómicas y de empleo para hacer frente a los débiles resultados del crecimiento y a la insuficiente creación de empleo de Europa. Las directrices sobre el empleo continúan reflejando el objetivo global de la UE de lograr el pleno empleo, la calidad y la productividad del trabajo y la cohesión social y territorial y abogan por adoptar un enfoque del trabajo basado en el ciclo vital que resuelva los problemas a los que se enfrentan todos los grupos de edad. Las ocho directrices sobre el empleo se dividen en tres grandes áreas de actuación, a saber,

- Atraer a más personas al empleo y mantenerlas en el mercado de trabajo, aumentar la oferta de trabajo y modernizar los sistemas de protección social;
- Mejorar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas;
- Aumentar la inversión en capital humano mejorando la educación y las cualificaciones.

Tabla 2

CRECIMIENTO DEL EMPLEO EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE, ESTADOS UNIDOS Y JAPÓN, 1997-2006

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
BE	0,5	1,6	1,3	2,0	1,4	-0,1	0,0	0,6	1,0	0,9
BG	-3,9	-0,2	-2,1	4,9	-0,8	0,2	3,0	2,6	2,7	2,4
CZ	0,2	-1,5	-3,4	-0,2	0,5	0,6	-1,3	0,1	1,6	1,6
DK	1,2	1,5	1,0	0,4	0,8	-0,1	-1,3	0,0	0,7	1,8
DE	-0,1	1,2	1,4	1,9	0,4	-0,6	-0,9	0,4	-0,1	0,7
EE	0,0	-1,9	-4,4	-1,5	0,9	1,3	1,4	0,0	2,0	5,4
EL	-0,5	2,9	0,3	0,5	0,3	0,2	1,5	3,4	0,9	1,4
ES	3,6	4,5	4,6	5,1	3,2	2,4	3,1	3,5	3,8	3,3
FR	0,4	1,5	2,0	2,7	1,8	0,6	0,1	0,0	0,5	0,8
IE	5,6	8,6	6,2	4,6	3,0	1,8	2,0	3,1	4,6	4,2
IT	0,3	1,0	1,1	1,9	2,2	1,6	1,5	0,4	0,3	1,7
CY	0,6	1,6	1,9	1,6	2,2	2,1	3,8	3,8	3,6	1,5

Tabla 2
CRECIMIENTO DEL EMPLEO EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE, ESTADOS UNIDOS Y JAPÓN, 1997-2006

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
LV	4,4	-0,3	-1,8	-2,9	2,2	2,3	1,0	1,1	1,5	4,8
LT	0,6	-0,8	-2,2	-4,0	-3,8	3,6	2,2	0,0	2,5	1,7
LU	3,1	4,5	5,0	5,5	5,6	2,9	1,8	2,3	3,0	3,7
HU	0,2	1,8	3,4	1,3	0,3	0,0	1,3	-0,7	0,0	0,7
MT	0,0	0,0	0,7	8,4	1,8	0,6	1,0	-0,8	1,8	0,9
NL	3,3	4,1	3,9	3,1	2,6	0,5	-0,5	-0,9	0,0	1,2
AT	0,9	1,3	1,6	1,0	0,6	-0,1	0,0	0,0	0,5	1,4
PL	1,4	1,2	-3,9	-1,6	-2,2	-3,0	-1,2	1,3	2,3	3,3
PT	:	:	1,9	1,7	1,6	0,5	-0,4	0,1	0,0	0,6
RO	-3,8	-2,3	-4,5	2,5	-0,8	-2,7	-0,1	0,2	0,2	0,2
SI	-1,9	-0,2	1,4	0,8	0,5	1,5	-0,4	0,5	0,3	1,2
SK	-1,2	-0,4	-2,7	-1,8	0,6	-0,5	1,8	-0,3	1,4	2,3
FI	3,3	2,0	2,5	2,2	1,5	1,0	0,1	0,4	1,4	1,4
SE	-1,3	1,6	2,1	2,4	1,9	0,2	-0,3	-0,6	0,4	1,8
UK	1,8	1,0	1,4	1,2	0,8	0,8	1,0	1,0	0,9	0,8
UE27	0,7	1,3	0,9	1,7	1,0	0,3	0,4	0,7	0,9	1,4
UE15	1,0	1,7	1,9	2,2	1,4	0,7	0,5	0,7	0,8	1,3
US	2,3	2,1	1,9	2,0	-0,7	-0,3	0,9	1,1	1,7	1,7
JP	0,7	-1,2	-1,4	-0,6	-0,8	-1,6	-0,3	0,2	0,4	0,4

Fuente: Los datos de la UE y de Estados Unidos proceden de la contabilidad nacional de Eurostat; los datos de Japón proceden de la base de datos AMECO de los Servicios de la Comisión.

Nota: «:» datos no disponibles.

Tabla 3
CRECIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE, ESTADOS UNIDOS Y JAPÓN, 2000-2006

	Crecimiento del PIB por persona ocupada							Crecimiento del PIB por hora trabajada						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
BE	1,7	-0,6	1,6	1,0	2,3	0,1	2,0	1,7	-0,8	1,6	1,4	3,6	-0,7	2,0
BG	0,5	4,9	5,3	2,0	3,9	3,5	3,6	:	4,1	5,4	2,7	2,5	3,8	3,3
CZ	4,1	2,1	1,6	4,7	4,1	4,7	4,7	3,9	6,7	2,4	4,9	3,6	4,9	3,8
DK	3,1	-0,1	0,5	1,7	2,1	2,4	1,3	2,1	-0,6	0,9	1,9	1,8	1,3	1,2
DE	2,3	1,4	1,1	1,5	1,7	1,5	2,5	2,6	1,8	1,5	1,2	0,7	1,3	2,1
EE	11,0	6,8	6,3	6,2	8,0	8,6	5,5	:	7,2	6,4	5,5	7,5	7,6	3,7
IE	5,3	2,8	4,2	2,3	1,2	0,9	1,7	5,6	3,3	5,0	3,5	1,4	1,2	1,8
EL	4,6	5,4	3,7	3,4	1,7	2,3	2,7	4,0	5,2	3,7	3,4	5,0	2,8	2,2
ES	0,0	0,4	0,4	0,6	0,6	0,4	0,8	0,1	0,7	0,6	0,8	0,7	0,9	0,5
FR	1,0	-0,3	0,1	1,1	2,4	1,4	1,2	3,7	0,9	3,1	1,4	0,8	2,0	1,2
IT	1,7	0,0	-0,9	-0,6	0,8	0,3	0,2	2,4	0,8	-0,7	-1,1	1,5	0,6	0,0
CY	3,4	1,8	-0,1	-1,9	0,4	0,3	2,3	:	-5,0	1,2	-0,8	1,0	1,4	2,3
LV	10,1	5,7	4,8	5,4	7,5	8,7	7,0	9,4	6,2	5,2	4,4	10,5	9,0	6,7
LT	8,4	10,9	3,2	7,9	7,3	5,0	5,7	1,6	11,8	4,8	8,9	6,0	1,5	6,6
LU	2,7	-2,9	0,9	-0,5	1,3	1,0	2,4	3,0	-1,8	1,5	0,8	3,7	0,9	3,3
HU	3,7	3,6	4,4	3,3	5,4	3,7	3,1	4,2	6,0	4,0	4,3	5,6	4,3	3,6
MT	4,0	-2,8	1,4	-3,3	1,2	1,2	2,0	:	0,5	0,6	-2,5	-0,7	4,5	2,0
NL	2,0	0,3	0,3	1,4	3,4	1,8	1,8	3,9	-1,2	0,7	0,9	3,5	2,2	2,1
AT	2,3	0,3	1,1	0,9	2,1	0,7	1,9	2,7	0,3	0,9	0,5	1,9	1,2	1,7
PL	5,8	3,4	4,5	5,1	4,0	1,2	2,4	:	4,1	4,3	4,8	4,0	0,6	2,3
PT	1,6	0,2	0,3	-0,4	1,2	0,5	0,5	4,6	0,1	0,2	0,8	0,3	1,0	0,5
RO	-0,3	6,6	8,1	5,5	8,0	3,9	4,7	:	:	:	:	:	:	:
SI	3,3	2,2	1,9	3,1	3,9	3,7	4,0	2,6	1,8	3,1	2,6	6,3	3,6	3,0
SK	2,6	2,6	4,7	2,3	5,8	4,6	5,8	2,5	3,3	7,8	6,8	3,6	2,6	5,4
FI	2,7	1,1	0,7	1,7	3,3	1,5	4,0	3,6	2,1	1,0	2,1	3,1	1,9	3,8
SE	1,9	-0,8	1,8	2,0	4,7	2,5	2,4	3,3	0,6	3,3	3,2	3,3	2,3	2,7
UK	2,6	1,5	1,3	1,7	2,2	1,0	1,9	3,3	1,3	2,4	2,8	2,5	0,7	2,6
UE27	2,3	1,1	1,1	1,2	1,9	1,0	1,5	:	:	:	:	:	:	:
UE15	1,9	0,6	0,6	1,0	1,8	1,0	1,6	2,7	1,0	1,4	1,1	1,6	1,2	1,5
US	1,6	0,5	2,7	2,7	3,0	1,8	1,4	2,4	2,0	3,0	3,0	2,8	1,8	:
JP	3,5	0,9	1,9	1,7	2,5	1,5	1,8	2,9	1,6	2,5	1,6	3,2	2,3	:

Fuente: Los datos de la UE y de Estados Unidos proceden de la contabilidad nacional de Eurostat; los datos de Japón proceden de la base de datos AMECO de los Servicios de la Comisión.

Nota: «:» datos no disponibles.

Tabla 4

TASAS DE OCUPACIÓN DE LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE EN 2006 Y PROGRESOS REALIZADOS EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS FIJADOS EN LISBOA Y ESTOCOLMO PARA 2010

Tasa total de ocupación				Tasa de ocupación femenina				Tasa de ocupación de las personas de edad avanzada				
2006	Variación 2006-2005	Variación 2006-2000	Diferencias con respecto al objetivo para 2010	2006	Variación 2006-2005	Variación 2006-2000	Diferencias con respecto al objetivo para 2010	2006	Variación 2006-2005	Variación 2006-2000	Diferencias con respecto al objetivo para 2010	
BE	61,0	-0,1	0,5	9,0	54,0	0,2	2,5	6,0	32,0	0,2	5,7	18,0
BG	58,6	2,8	8,2	11,4	54,6	2,9	8,3	5,4	39,6	4,9	18,8	10,4
CZ	65,3	0,5	0,3	4,7	56,8	0,5	-0,1	3,2	45,2	0,7	8,9	4,8
DK	77,4	1,5	1,1	>	73,4	1,5	1,8	>	60,7	1,2	5,0	>
DE	67,2	1,8	1,6	2,8	61,5	1,9	3,4	>	48,4	3,0	10,8	1,6
EE	68,1	3,7	7,7	1,9	65,3	3,2	8,4	>	58,5	2,4	12,2	>
IE	68,6	1,0	3,4	1,4	59,3	1,0	5,4	0,7	53,1	1,5	7,8	>
EL	61,0	0,9	4,5	9,0	47,4	1,3	5,7	12,6	42,3	0,7	3,3	7,7
ES	64,8	1,5	8,5	5,2	53,2	2,0	11,9	6,8	44,1	1,0	7,1	5,9
FR	63,0	-0,1	0,9	7,0	57,7	0,1	2,5	2,3	37,6	-0,3	7,7	12,4
IT	58,4	0,8	4,7	11,6	46,3	1,0	6,7	13,7	32,5	1,1	4,8	17,5
CY	69,6	1,1	3,9	0,4	60,3	1,9	6,8	>	53,6	3,0	4,2	>
LV	66,3	3,0	8,8	3,7	62,4	3,1	8,6	>	53,3	3,8	17,3	>
LT	63,6	1,0	4,5	6,4	61,0	1,6	3,3	>	49,6	0,4	9,2	0,4
LU	63,6	0,0	0,9	6,4	54,6	0,9	4,5	5,4	33,2	1,5	6,5	16,8
HU	57,3	0,4	1,0	12,7	51,1	0,1	1,4	8,9	33,6	0,6	11,4	16,4
MT	54,8	0,9	0,6	15,2	34,9	1,2	1,8	25,1	30,0	-0,8	1,5	20,0
NL	74,3	1,1	1,4	>	67,7	1,3	4,2	>	47,7	1,6	9,5	2,3
AT	70,2	1,6	1,7	>	63,5	1,5	3,9	>	35,5	3,7	6,7	14,5
PL	54,5	1,7	-0,5	15,5	48,2	1,4	-0,7	11,8	28,1	0,9	-0,3	21,9
PT	67,9	0,4	-0,5	2,1	62,0	0,3	1,5	>	50,1	-0,4	-0,6	>
RO	58,8	1,2	1,2	11,2	53,0	1,5	1,2	7,0	41,7	2,3	4,4	8,3
SI	66,6	0,6	3,8	3,4	61,8	0,5	3,4	>	32,6	1,9	9,9	17,4
SK	59,4	1,7	2,6	10,6	51,9	1,0	0,4	8,1	33,1	2,8	11,8	16,9
FI	69,3	0,9	2,1	0,7	67,3	0,8	3,1	>	54,5	1,8	12,9	>
SE	73,1	0,6	0,1	>	70,7	0,3	-0,2	>	69,6	0,2	4,7	>
UK	71,5	-0,2	0,3	>	65,8	-0,1	1,1	>	57,4	0,5	6,7	>
UE27	64,3	0,9	2,1	5,7	57,1	1,1	3,4	2,9	43,5	1,3	6,6	6,5
UE15	66,0	0,8	2,6	4,0	58,4	1,0	4,3	1,6	45,3	1,2	7,5	4,7
Objetivo para 2010		70%				Más del 60%				50%		

Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Nota: Los datos de Rumanía se refieren a 2002; los datos de Alemania y Francia de 2006 son provisionales.

La columna «Diferencia con respecto al objetivo para 2010» sólo se muestra con fines ilustrativos, ya que el objetivo para 2010 es para la UE en su conjunto y no para los distintos Estados miembros. El símbolo «>» indica que el Estado miembro correspondiente ya ha superado el objetivo respectivo.

3.2. Las tasas de ocupación y los objetivos de la UE para el empleo

3.2.1. Progresos generales en relación con los objetivos de Lisboa y Estocolmo

Gracias a la aceleración del crecimiento del empleo en 2006, ha sido el año en el que más progresos ha realizado la UE para alcanzar el objetivo fijado para el empleo total en el Consejo Europeo de Lisboa de 2000 (recuadro 1). Entre 2005 y 2006, la tasa media de ocupación de la UE aumentó casi un 1 punto porcentual, alcanzando la cifra del 64,3 por ciento. La tasa de ocupación femenina aumentó 1,1 puntos porcentuales, situándose en un 57,1 por ciento,

mientras que la masculina experimentó un aumento algo más moderado de 0,8 puntos porcentuales que la colocó en un 71,6 por ciento. Como consecuencia, la diferencia entre la tasa de ocupación masculina y la femenina de la UE se redujo aún más entre 2005 y 2006, disminuyendo un 0,3 de un punto porcentual y situándose en 14,5 puntos porcentuales. Por lo que se refiere a las personas de edad avanzada (55-64 años), la tasa de ocupación aumentó de nuevo significativamente, 1,3 puntos porcentuales, situándose en un 43,5 por ciento, tras haber aumentado 1,5 puntos porcentuales un año antes.

A pesar de las mejoras conseguidas en 2006, la tasa total de ocupación y las tasas de ocupación masculina y femenina siguieron siendo más de 5, 3

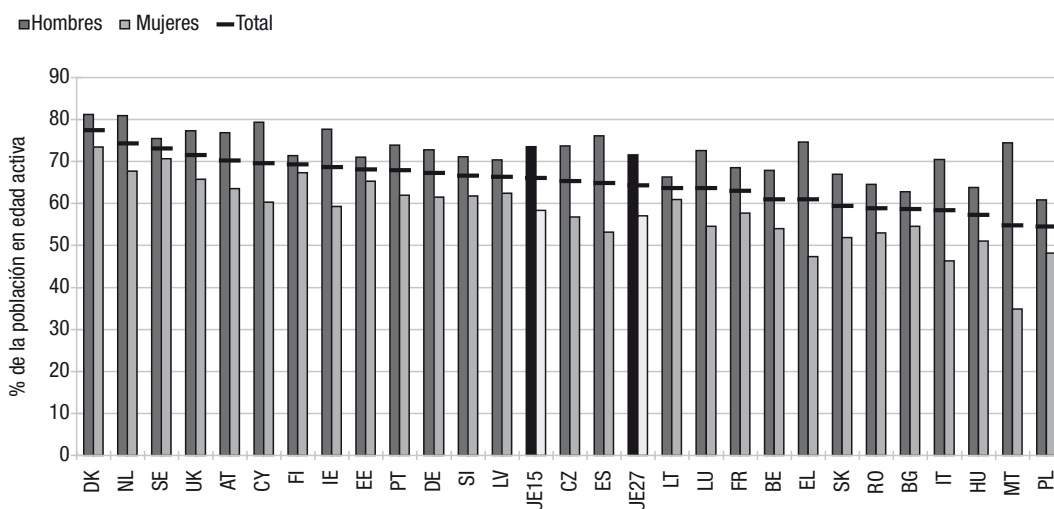
y 6 puntos porcentuales inferiores a los objetivos respectivos fijados en Lisboa y en Estocolmo para 2010 (tabla 4). Aunque las perspectivas económicas y las perspectivas del mercado de trabajo para 2007 y 2008 también son relativamente positivas, lograr una tasa de ocupación del 70 por ciento en 2010 en la UE sigue siendo un objetivo muy ambicioso, dado que el crecimiento anual del empleo tendría que ser significativamente mayor de lo que ha sido en los siete últimos años o de lo que se prevé actualmente para los dos próximos. Dicho esto, también merece la pena señalar que la diferencia que queda por eliminar para alcanzar los objetivos de Lisboa y Estocolmo es menor en los «antiguos» estados miembros de la UE15 para los que se fijaron inicialmente estos objetivos; en 2006, la tasa total de ocupación de la UE15 fue del 66 por ciento, la tasa de ocupación femenina del 58,4 y la tasa de ocupación de las personas de edad avanzada del 45,3.

3.2.2. Evolución de la tasa de ocupación en los Estados miembros

Siguen existiendo grandes diferencias entre las tasas de ocupación de los estados miembros de la UE. En 2006, iban desde un mínimo de alrededor de un 55 por ciento en Polonia hasta más de un 77 por ciento en Dinamarca. Aumentaron en todos los países miembros, salvo en unos cuantos en los que se estancaron o experimentaron una disminución marginal, a saber, Bélgica, Francia, Luxemburgo y el Reino Unido. Los mayores aumentos en puntos porcentuales se registraron en Estonia (3,7 puntos porcentuales) y Letonia (3 puntos porcentuales), seguidos de Bulgaria (2,8 puntos porcentuales). En tres de los mayores estados miembros, a saber, Alemania, Polonia y España, también se registró un aumento significativo de 1,5 puntos porcentuales o más.

Gráfico 8

TASAS DE OCUPACIÓN POR SEXO DE LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE, 2006



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE. Nota: los datos de Alemania y de Francia son provisionales.

Las tasas de ocupación de las mujeres siguen siendo significativamente menores que las de los hombres en la mayoría de los estados miembros de la UE (gráfico 8). A pesar de la continua disminución de la disparidad entre las tasas de ocupación masculinas y las femeninas, siguen existiendo grandes diferencias de alrededor de 20 puntos porcentuales o más en Chipre, Grecia, Irlanda, Italia y España, mientras que en Malta la diferencia es de casi 40 puntos porcentuales, debido a que sólo trabaja una de cada tres mujeres en edad activa. Bulgaria, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Letonia, Lituania, Eslovenia y Suecia son los únicos países en los que la diferencia es de menos de 10 puntos porcentuales.

Por lo que se refiere al segmento de edad avanzada del mercado de trabajo, Suecia continúa siendo, por un amplio margen, el país que tiene la tasa más alta de ocupación de los trabajadores de edad avanzada (55-64) de la UE. También es el único país en el que la tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada es cercana a la tasa total de ocupación (69,6 por ciento frente a 73,1). En el otro extremo del espectro se encuentran algunos de los nuevos estados miembros, a saber, Hungría, Eslovaquia, Eslovenia, Malta y Polonia, en los que sólo un tercio o menos de las personas de edad avanzada tiene empleo. Las tasas también son bajas en Bélgica, Italia y Luxemburgo (tabla 4).

3.2.3. Situación de los distintos Estados miembros en relación con los objetivos de empleo

Aunque los objetivos de Lisboa y Estocolmo para la tasa de ocupación son objetivos colectivos para la UE en su conjunto, es interesante examinar la situación de los distintos estados miembros en relación con los objetivos colectivos de la UE fijados para 2010. Basándose en las tasas de ocupación de 2005, ésta puede resumirse de la forma siguiente:

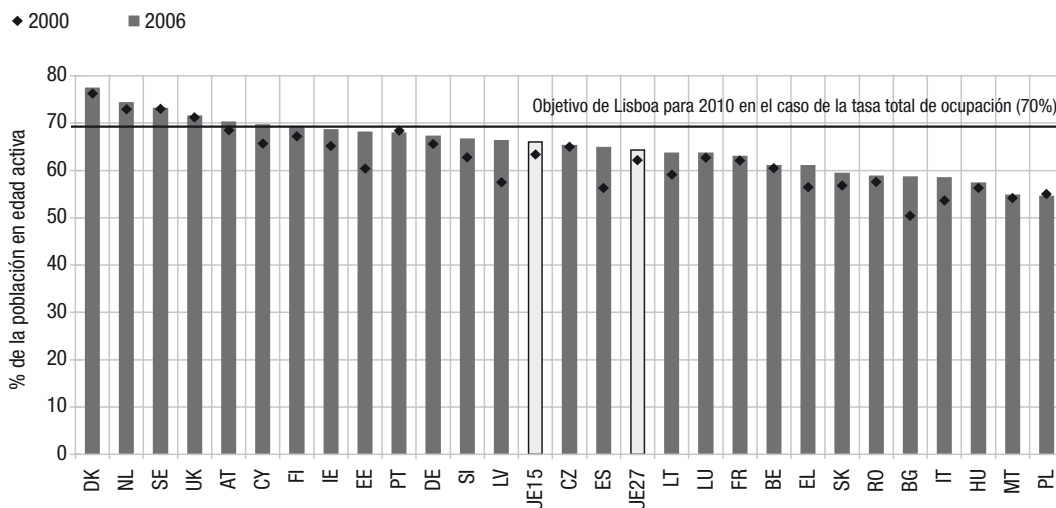
- Austria logró una tasa total de ocupación de más del 70 por ciento por primera vez en 2006 y actualmente es, junto con Dinamarca, los Países Bajos, Suecia y el Reino Unido, uno de los cinco estados miembros que ya han alcanzado la tasa total de ocupación del 70 por ciento fijada como objetivo para 2010 en toda la UE. Chipre, Finlandia, Irlanda, Portugal y, por primera vez, Estonia y Alemania se encuentran actualmente dentro de los 3 puntos porcentuales (gráfico 9). Sin embargo, la diferencia sigue siendo de más de 10 puntos porcentuales en siete estados miembros, a saber, Bulgaria, Hungría, Italia, Malta, Polonia, Rumanía y Eslovaquia. Desde el lanzamiento de la Estrategia de Lisboa, las mayores mejoras de la tasa total de ocupación se han registrado en Bulgaria, España, Estonia y Letonia, donde las tasas han subido alrededor de 8 puntos porcentuales o más. Sin embargo, las tasas con respecto a 2000 también han descendido levemente en al-

gunos estados miembros, a saber, en Polonia y Portugal.

- Por lo que se refiere a la tasa de ocupación de las mujeres, 13 estados miembros ya han alcanzado el objetivo fijado para 2010, incluidos por primera vez Chipre, Alemania, Letonia y Lituania. Irlanda está muy cerca y Francia y la República Checa se encuentran dentro de los 3 puntos porcentuales (gráfico 10). Por lo que se refiere al resto de los estados miembros, la diferencia sigue siendo de más de 10 puntos porcentuales en Grecia, Italia y Polonia y de nada menos que de 25 puntos porcentuales en Malta. Desde 2000, la tasa de ocupación femenina ha experimentado un gran aumento en Bulgaria, Chipre, Estonia, Grecia, Letonia e Italia, donde se ha incrementado alrededor de 5 puntos porcentuales o más, y en España, donde el aumento ha sido de 12 puntos porcentuales, aunque Grecia e Italia siguen estando lejos del objetivo.
- Por lo que se refiere a la tasa de ocupación de las personas de edad avanzada, nueve estados miembros ya han alcanzado el objetivo fijado para 2010, pero sólo otros tres –Alemania, Lituania y los Países Bajos– se encuentran dentro de los 3 puntos porcentuales (gráfico 11). Aunque siguen existiendo considerables diferencias en muchos estados miembros (15-25 puntos porcentuales en nueve casos), se han realizado notables progresos desde 2000 en muchos países. En concreto, 20 estados miem-

Gráfico 9

TASAS TOTALES DE OCUPACIÓN DE LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE, 2000 Y 2006



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

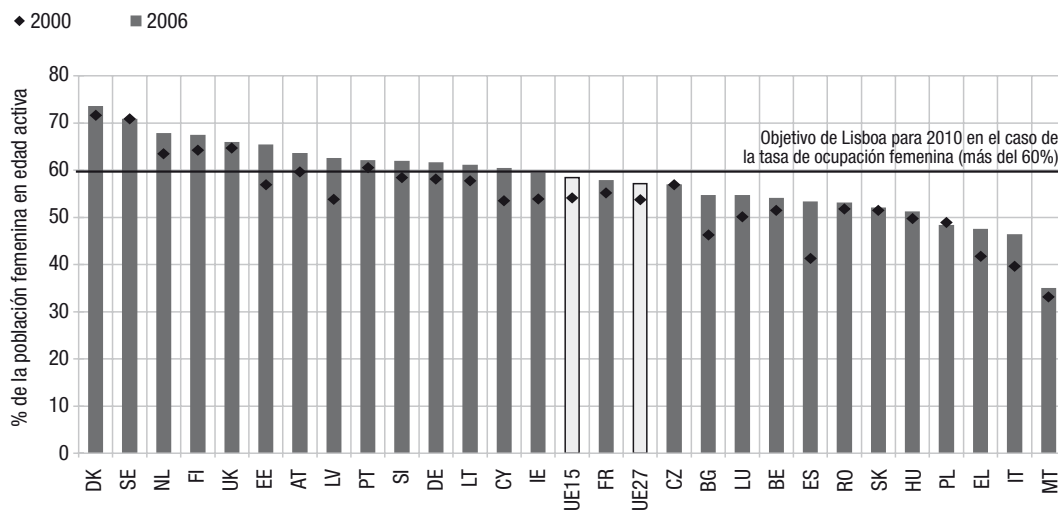
Nota: Los datos de Rumanía se refieren a 2002; los datos de Alemania y de Francia de 2006 son provisionales.

bros han logrado un aumento de 5 puntos porcentuales o más; los aumentos han sido especialmente significativos (de más de 10 puntos porcentuales) en Bulgaria, Estonia, Finlandia, Alemania, Hungría, Letonia y Eslovaquia. Po-

lonia y Portugal son los únicos países en los que las tasas de ocupación de las personas de edad avanzada han disminuido desde 2000, si bien la tasa de Portugal ya se encuentra por encima del objetivo fijado para 2010.

Gráfico 10

TASAS DE OCUPACIÓN FEMENINAS DE LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE, 2000 Y 2006

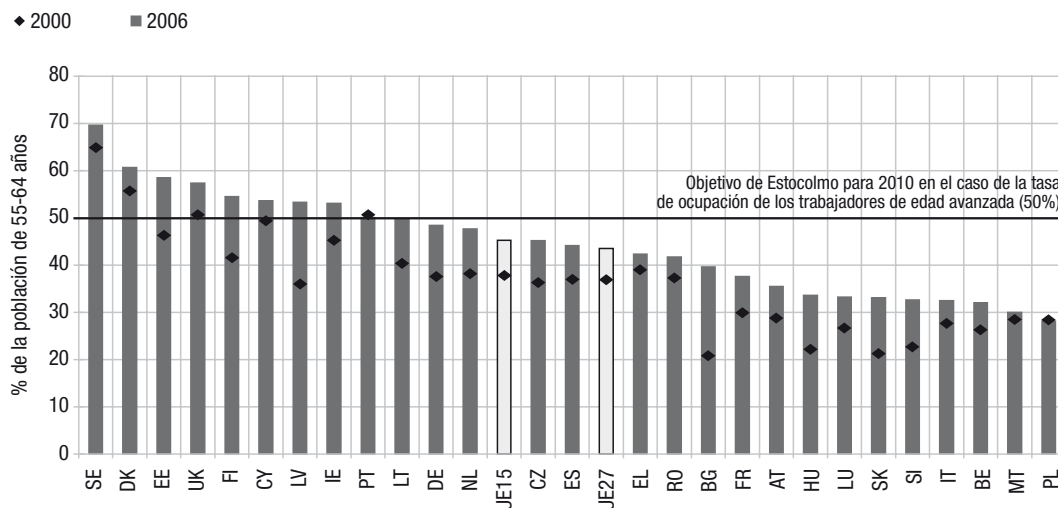


Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Nota: Los datos de Rumanía se refieren a 2002; los datos de Alemania y de Francia de 2006 son provisionales.

Gráfico 11

TASAS DE OCUPACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA DE LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE, 2000 Y 2006



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Nota: Los datos de Rumanía se refieren a 2002; los datos de Alemania y de Francia de 2006 son provisionales.

Tabla 5
CONTRIBUCIÓN A LA CREACIÓN DE EMPLEO EN LA UE-27 ENTRE 2005 Y 2006 POR EDAD, SEXO Y TIPO DE EMPLEO

		<i>Contribución porcentual a la creación de empleo 2005-2006</i>		
		<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Sexo y edad				
	Total		48,8	51,2
	15-24	3,9	3,0	0,9
	25-54	65,3	29,7	35,6
	55-64	27,8	14,2	13,7
Tipo de empleo y sexo				
Asalariado frente a trabajador por cuenta propia	Asalariado	88,5	41,9	46,5
	Trabajador por cuenta propia	11,5	6,1	5,4
A tiempo completo frente a tiempo parcial	A tiempo completo	66,2	37,3	29,0
	A tiempo parcial	33,8	11,3	22,4
Indefinido frente a de duración determinada	Indefinido	65,3	30,8	34,4
	Duración determinada	34,7	16,3	18,4

Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Nota: Los indicadores a tiempo completo/ a tiempo parcial de la UE-27 no incluyen Irlanda.

Tabla 6
VARIACIÓN DEL EMPLEO EN LA UE27 ENTRE 2005 Y 2006 POR EDAD, SEXO Y TIPO DE EMPLEO

		<i>2000-2006</i>	
		<i>(millones)</i>	<i>Relativa</i>
Total		11,6	5,7
Sexo	Hombres	4,2	8,5
	Mujeres	7,4	8,5
Edad	15-24	-0,7	-3,0
	25-54	7,1	4,5
	55-64	5,3	27,6
Tipo de empleo			
Asalariado frente a trabajador por cuenta propia	Asalariado	12,1	7,3
	Trabajador por cuenta propia	1,4	4,5
A tiempo completo frente a tiempo parcial	A tiempo completo	5,7	3,3
	A tiempo parcial	5,9	18,1
Indefinido frente a de duración determinada	Indefinido	7,1	4,9
	Duración determinada	5,0	24,8

Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

3.3. Características del aumento del empleo de la UE

Entre 2005 y 2006, el empleo experimentó en la UE27 un aumento neto de alrededor de 4 millones de personas; las mujeres contribuyeron algo más que los hombres a la creación de empleo. Por grupos de edad, los trabajadores de edades centrales (25-54) representaron casi dos tercios de la creación de empleo y las mujeres contribuyeron más que los hombres. Los trabajadores de edad avanzada (54 años o más) contribuyeron con algo menos de un tercio al crecimiento del empleo, mientras que los jóvenes (15-24 años) contribuyeron con alrededor de un 4 por ciento. Casi el 90 por ciento del crecimiento del empleo se debió a los trabajadores asalariados, mientras que el resto se debió a los trabajadores por cuenta propia. Alrededor de dos tercios del empleo recién creado era empleo a tiempo completo o indefinido (tabla 5).

Por lo que se refiere al aumento que ha experimentado el empleo en la UE desde comienzos de la década, en 2006 había casi 12 millones más de personas ocupadas que en 2000, lo que representa un aumento del 6 por ciento. Este aumento no ha sido uniforme por sexos, grupos de edad y tipo de empleo. Existen notables diferencias entre las tendencias de los resultados de los distintos segmentos de la población en el mercado de trabajo y según el tipo de empleo, que se detallan a continuación (tabla 6):

- Aumento de la actividad femenina

Por lo que se refiere a las diferencias entre los hombres y las mujeres, el empleo femenino ha sido el que más ha crecido, tanto en términos relativos como en términos absolutos. De hecho, el aumento total del empleo femenino ha sido más del doble del masculino. Eso se debe a la tendencia ascendente reciente de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, cuyas tasas de actividad aumentaron del 60 al 63,4 por ciento entre 2000 y 2006, mientras que el aumento de las masculinas sólo fue de 0,6 puntos porcentuales, del 77,4 al 78 por ciento.

- Aumento de la actividad de las personas de edad avanzada (55-64 años)

En relación con los niveles de empleo de 2000, el grupo de edad en el que más ha crecido el empleo ha sido el de 55-64 años, en el que ha aumentado casi un 28 por ciento. Incluso en términos absolutos, el aumento del empleo del grupo de edad 55-64 años ha sido espectacular: ha representado casi la mitad del aumento total del empleo y no ha sido muy inferior al aumento total del empleo de todo el grupo de edades

centrales. Eso se debe al aumento de 7 puntos porcentuales que han experimentado las tasas de actividad de las personas de 55-64 años desde 2000 e indica que, aparte de los efectos generacionales (efectos cohorte), algunos acontecimientos como las reformas recientes de los sistemas de pensiones y otras medidas relacionadas con el envejecimiento activo, que han pospuesto la edad obligatoria de jubilación y, en términos más generales, han reducido los incentivos para jubilarse anticipadamente, están surtiendo efecto y contribuyendo al cambio de tendencia de la disminución de la actividad de los trabajadores de edad avanzada en muchos estados miembros (véase el capítulo 2 de este informe para un análisis detallado de la participación de los trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo).

- **Disminución del empleo juvenil**

Mientras que el empleo de los grupos de edades centrales y de edad avanzada ha aumentado, el del grupo de edad 15-24 años ha disminuido alrededor de un 3 por ciento desde 2000; las tasas de actividad de este grupo han descendido 1,5 puntos porcentuales, situándose en un 48,4 por ciento. Esta disminución puede deberse en parte al aumento de la participación en la educación, ya que cuando aumenta la participación en la educación, disminuye la participación en el mercado de trabajo. De hecho, en los últimos años la proporción de jóvenes que participan en la educación ha aumentado considerablemente en la mayoría de los países de la UE³, lo cual ha influido en la participación en la población activa, si bien a más largo plazo la mejora del capital humano que este aumento implica debería influir positivamente en los resultados globales del empleo y en la economía.

- **Aumento de las proporciones de trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo**

Por lo que se refiere a la evolución del empleo por tipo de trabajo, el crecimiento relativo que han experimentado el trabajo a tiempo parcial y el empleo de duración determinada desde 2000 ha sido considerable: un 18 y un 25 por ciento, respectivamente. La existencia de más trabajo a tiempo parcial ha facilitado especialmente la participación de las mujeres, al permitirles compaginar mejor el trabajo y las responsabilidades familiares, aunque también debe reconocerse que el trabajo a tiempo parcial

puede ofrecer menos compensaciones extrasalariales y posibilidades profesionales que el trabajo a tiempo completo y puede reflejar en alguna medida la falta de trabajo a tiempo completo. Por otra parte, aunque el hecho de que se trabaje a tiempo parcial puede deberse a preferencias personales y este tipo de trabajo puede ayudar a entrar (o a reintegrarse) en el mercado de trabajo y permanecer en él, la gran diferencia entre la proporción de hombres y la proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial también es una prueba de las diferencias que existen entre los hombres y las mujeres en el uso del tiempo y del papel predominante de cuidadora que asumen las mujeres y las mayores dificultades con que se encuentran para tratar de conciliar el trabajo y la vida privada.

3.4. Las tasas de actividad

En 2006, la proporción de la población en edad activa (15-64 años) económicamente activa –es decir, la proporción de la población que tiene empleo o que está buscando trabajo activamente– fue del 70,1 por ciento, o sea, alrededor de 0,5 puntos porcentuales más alta que un año antes. La participación media en la población activa de la UE, a pesar de haber aumentado a una tasa igual o mayor que en otros grandes países industrializados, sigue siendo baja para los parámetros internacionales. Por ejemplo, la tasa de actividad de Estados Unidos es 5 puntos porcentuales mayor que la de la UE y en comparación con la de Suiza, su vecino europeo, es casi 11 puntos porcentuales más baja.

El año pasado, las tasas de actividad de Bulgaria y de Estonia experimentaron un fuerte aumento de más de 2 puntos porcentuales, pero las de Austria, Alemania, Letonia, Malta, Rumanía y España también experimentaron un aumento relativamente fuerte del 1 por ciento o más. Las tasas de actividad de los distintos estados miembros fueron desde algo menos de un 60 por ciento en Malta hasta casi un 81 por ciento en Dinamarca; en Bulgaria, Italia, Hungría, Polonia y Rumanía también fueron significativamente menores (5 puntos porcentuales o más) que la media de la UE (gráfico 12). Aunque las tasas masculinas y las femeninas son bastante parecidas en algunos estados miembros, como Finlandia y Suecia, siguen existiendo grandes diferencias en algunos países, especialmente en Grecia, Italia y España y sobre todo en Malta, lo cual implica que en muchos estados miembros aún queda mucho margen para aumentar la actividad femenina.

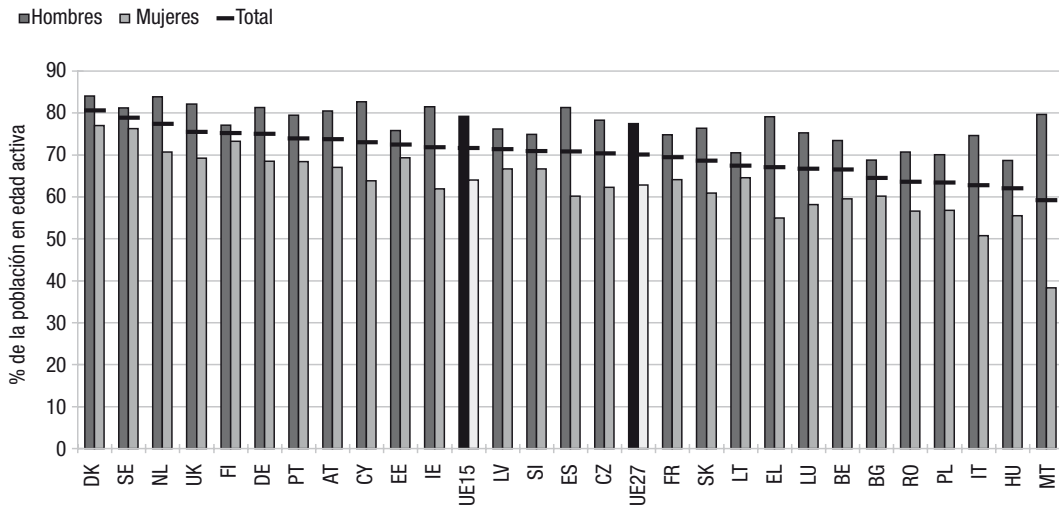
³ Véase *Employment in Europe*, 2005, capítulo 1, apartado 6.2.2.

La evolución de las tasas de actividad de la UE desde comienzos de la década muestra que éstas han aumentado en promedio 1,5 puntos porcentuales desde 2000 (gráfico 13). Este aumento se ha debido

casi por completo al continuo incremento de la actividad femenina, que ha aumentado 2,7 puntos porcentuales, mientras que en el caso de los hombres la cifra es de sólo 0,4 puntos porcentuales.

Gráfico 12

TASAS DE ACTIVIDAD DE LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE POR SEXO, 2006

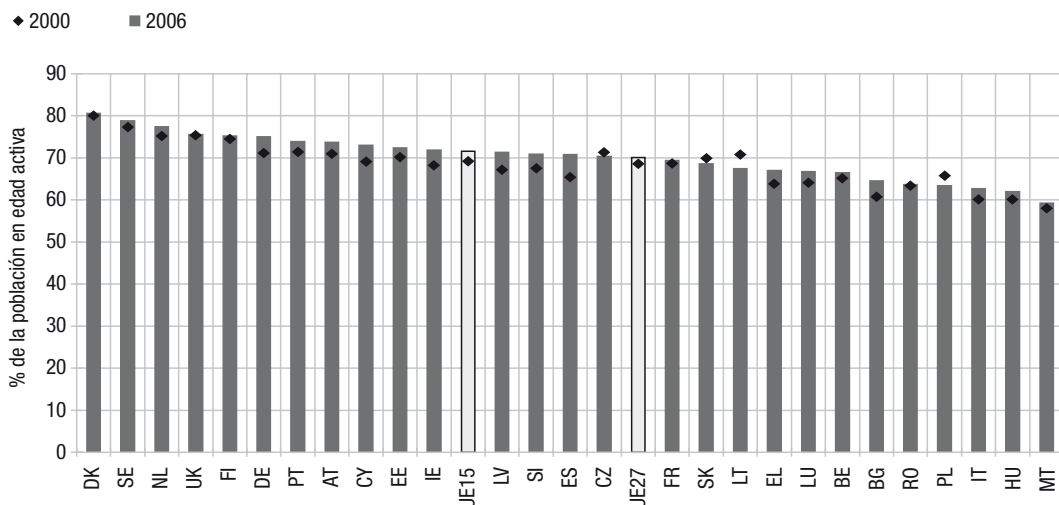


Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Nota: Los datos de Alemania y de Francia son provisionales.

Gráfico 13

TASAS DE ACTIVIDAD DE LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE, 2000 Y 2006



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Nota: Los datos de Rumanía se refieren a 2002; los datos de Alemania y de Francia de 2006 son provisionales.

3.5. El paro

En 2006, la UE fue testigo de la mayor disminución que ha experimentado el paro desde finales de

la última década. La tasa media de paro de la UE descendió del 8,7 por ciento en 2005 al 7,9 en 2006. Por lo que se refiere a los estados miembros, Estonia, Letonia, Lituania, Polonia y Eslovaquia son los

países en los que más disminuyó, aunque estos dos últimos siguen teniendo las tasas de paro más altas de Europa. En Bulgaria y Alemania, las tasas de paro descendieron algo más de 1 punto porcentual y en casi todos los demás estados miembros descendieron menos. Sólo aumentaron en siete estados miembros, aunque sólo marginalmente en la mayoría de los casos. El mayor aumento en 2006 se registró en el Reino Unido, donde el paro aumentó 0,5 puntos porcentuales.

A pesar de eso, el Reino Unido, con un 5,3 por ciento, continúa teniendo con mucho la tasa de paro más baja de los grandes estados miembros y una de las más bajas de todos los estados miembros. Las tasas más bajas en 2006 correspondieron a Dinamarca y a los Países Bajos (3,9 por ciento en cada uno); Chipre, Irlanda y Luxemburgo también tuvieron una tasa de menos del 5 por ciento. Polonia y Eslovaquia continuaron encontrándose en el otro lado del espectro con un 13,8 y un 13,4 por ciento, respectivamente (gráfico 14).

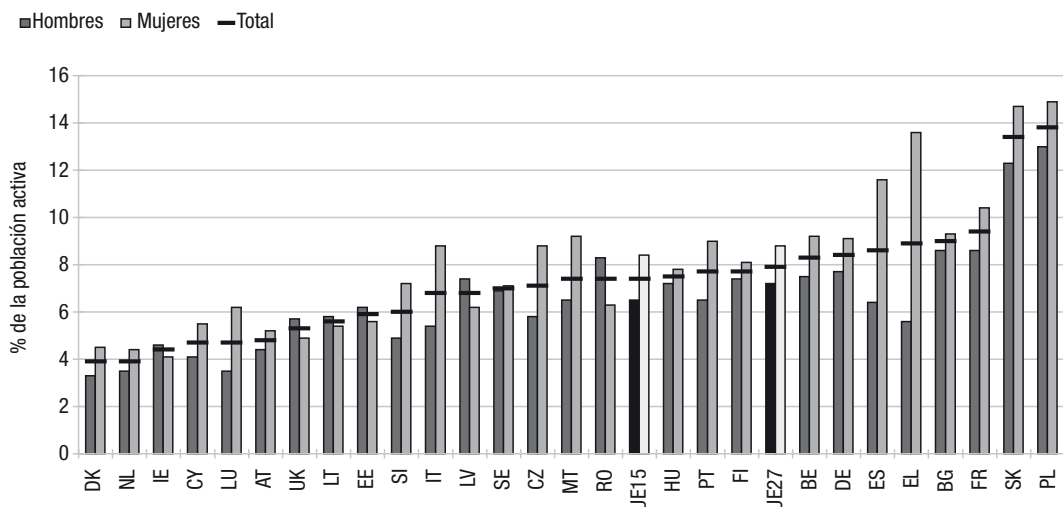
La diferencia entre la tasa media de paro masculina y la femenina de la UE continuó disminuyendo y fue de 1,6 puntos porcentuales en 2006; la tasa de paro fue del 7,2 por ciento en el caso de los hombres y del 8,8 en el de las mujeres. No obstante, en

algunos países la diferencia entre la tasa de paro masculina y la femenina sigue siendo grande, especialmente en Grecia, Italia y España. Sin embargo, en algunos estados miembros, a saber Estonia, Letonia, Lituania, Irlanda, Rumanía y el Reino Unido, las tasas de paro femeninas son más bajas que las masculinas.

El descenso de la tasa total de paro también se traduce en una nueva disminución de la tasa de paro de larga duración⁴. Tras alcanzar un máximo del 4,2 por ciento en 2004 y del 4 por ciento en 2005, se redujo a un 3,6 por ciento en 2006, la tasa más baja del periodo 2000-2006. Polonia y Eslovaquia continúan teniendo las tasas más altas de paro de larga duración (7,8 y 10,2 por ciento, respectivamente), a pesar de haber disminuido considerablemente el año pasado. También continúa siendo alta –de casi un 5 por ciento– en Alemania, Grecia y Bulgaria. Al igual que ocurre con las tasas totales de paro, el paro de larga duración afecta relativamente más a las mujeres que a los hombres en la mayoría de los estados miembros (4 por ciento frente a 3,3 por ciento); las mayores diferencias entre los hombres y las mujeres se encuentran en la República Checa, Italia, Polonia, Eslovaquia, España y, sobre todo, Grecia (gráfico 15).

Gráfico 14

TASAS DE PARO DE LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE POR SEXO, 2006



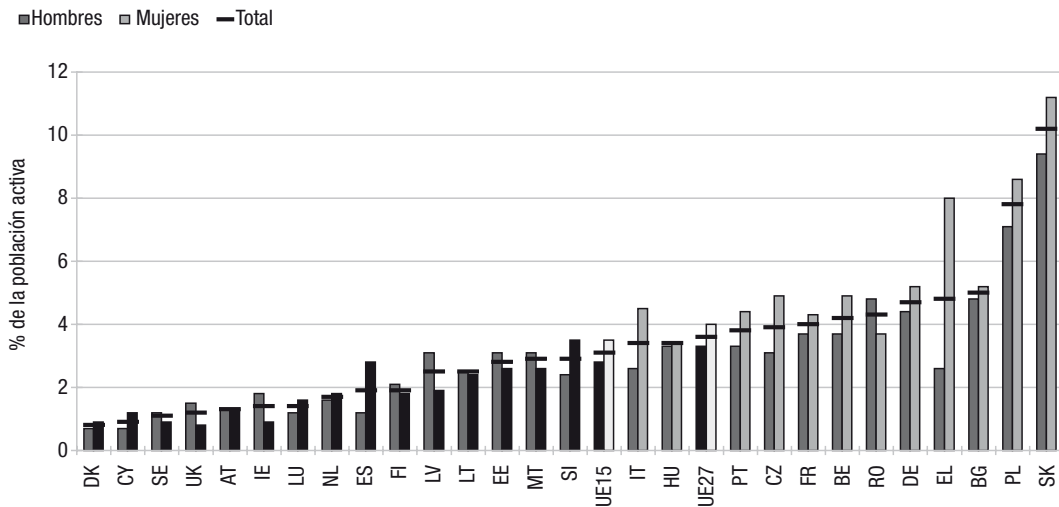
Fuente: Eurostat, serie armonizada sobre el paro.

Nota: Los datos de Alemania y de Francia son provisionales.

⁴ Las personas que llevan 12 meses o más en paro en porcentaje de la población activa.

Gráfico 15

TASAS DE PARO DE LARGA DURACIÓN DE LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE POR SEXO, 2006



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Nota: Los datos de Alemania y de Francia son provisionales.

4. TENDENCIAS DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO

4.1. Introducción

La integración de los jóvenes en el mercado de trabajo es una importante cuestión de política para la UE y para muchos estados miembros. A pesar de que la población juvenil ha disminuido y tiene un nivel de estudios cada vez más alto, en muchos estados miembros sigue teniendo considerables problemas para pasar de la educación al empleo. Y muchos de los jóvenes que han conseguido entrar en el mercado de trabajo a menudo tienen un trabajo inestable con unas condiciones desfavorables. Se considera que eso tiene consecuencias negativas no sólo para la situación económica y social de los jóvenes o para su formación sino también para la economía y la cohesión social en general.

El principal objetivo de este apartado es ofrecer una visión panorámica de la situación actual de la generación más joven en el mercado de trabajo de la UE y ver cómo ha evolucionado desde principios de la década. Comienza con una presentación de los indicadores habituales de los resultados de los jóvenes en el mercado de trabajo, a saber, el paro y el empleo. A continuación, examina la situación de los grupos de jóvenes que puede considerarse que corren especiales riesgos de obtener malos resultados

en el mercado de trabajo (es decir, los jóvenes que no están trabajando ni estudiando y los que tienen un bajo nivel de estudios). Por último, presenta información sobre la transición de los jóvenes de la escuela al mundo del trabajo y sobre el tipo de puestos de trabajo que ocupan.

Por lo que se refiere a la definición de «joven», el análisis del empleo juvenil y las estadísticas oficiales correspondientes tienden convencionalmente a centrar la atención en el grupo de edad 15-24 años. Sin embargo, definir los «jóvenes» por edades solamente es en cierta medida arbitrario, sobre todo cuando se examina su situación con respecto al empleo. Dado que en muchos países se ha alargado el periodo de educación (universitaria) y, en términos más generales, el periodo de transición de los jóvenes de la educación al empleo, parece más correcto desde el punto de vista conceptual concebir la juventud como el proceso de transición de la educación continua al empleo significativo⁵. Aunque la mayoría de los ciudadanos de los estados miembros termina la transición de la escuela al trabajo entre los 20 y los 30 años, las pautas y la duración de la transición varían de unos países a otros y de unos grupos de personas a otros. Estas diferencias deberían tenerse presentes, aunque a efectos prácticos los datos presentados en este apartado se refieren principalmente a los jóvenes de menos de 30 años y distinguen entre los jóvenes de 15-24 y los de 25-29 en los casos oportunos.

⁵ Véase LEFRESNE (2003) para un examen de la definición de jóvenes para el análisis del mercado de trabajo.

Recuadro 2

POLÍTICA DE EMPLEO JUVENIL EN EL ÁMBITO DE LA UE

Las **Directrices europeas para el empleo** –que forman parte del programa de medidas para el crecimiento y el empleo aprobadas por el Consejo en 2005– recomiendan la intensificación de los esfuerzos para construir sendas de empleo para los jóvenes y para reducir el paro juvenil. Con la adopción del Pacto europeo para los jóvenes, los estados miembros dieron prioridad a las medidas que afectan a los jóvenes. El aumento y la mejora de las inversiones en capital humano, así como la mejora de la calidad y de la eficiencia de los sistemas de educación y de formación, son factores fundamentales para aumentar los niveles de estudios y para dotar a los jóvenes de las cualificaciones y las competencias necesarias en una economía basada en el conocimiento. Las directrices contienen objetivos para reducir el abandono prematuro de los estudios, aumentar los niveles de estudios y dar una «nueva oportunidad» a los parados jóvenes ⁶.

Los **programas nacionales de reformas de los estados miembros** presentados en otoño de 2005 brindaron a la Comisión la oportunidad de ver si y cómo se han traducido los compromisos políticos del Consejo en medidas concretas a escala nacional. En su análisis presentado en el Consejo de Primavera de 2006, la Comisión señaló que las respuestas de los estados miembros al reto del empleo juvenil debían ser en conjunto más globales y ampliarse aún más. La Comisión propuso acelerar el ofrecimiento de una nueva oportunidad a los jóvenes.

El Consejo de Primavera de 2006 confirmó que los estados miembros debían alcanzar en 2007 el ob-

jetivo acordado y subrayó la necesidad de reducir para 2010 el periodo a cuatro meses. Por lo que se refiere al Pacto para los jóvenes, el Consejo subrayó la necesidad de desarrollar estrategias intersectoriales más eficaces que relacionen la educación, la formación, el empleo, la integración social y la movilidad, incluido el desarrollo de vínculos con el Pacto europeo para la igualdad entre los hombres y las mujeres recién adoptado.

Las cuestiones relacionadas con el empleo juvenil también han sido objeto de mayor atención en las **Directrices estratégicas en materia de cohesión** para el periodo 2007-2013, así como en el nuevo reglamento del **Fondo Social Europeo (FSE)**. Eso brinda mayores oportunidades para que la UE apoye adecuadamente las medidas de los estados miembros.

En la reciente **Comunicación Fomentar la plena participación de los jóvenes en la educación, el empleo y la sociedad** ⁷, la Comisión subraya la necesidad de fomentar la integración de los jóvenes en el mercado de trabajo en el contexto más amplio de la política general de empleo, a saber, en el marco de las medidas de flexibilidad. En el próximo ciclo de Lisboa, que comienza en 2008, los estados miembros están invitados a establecer estrategias de flexibilidad, basadas en sus respectivos retos específicos y con la participación activa de los interlocutores sociales, que integren cuatro componentes: modalidades contractuales flexibles, sistemas eficaces de aprendizaje permanente, medidas activas del mercado de trabajo y sistemas modernos de seguridad social.

4.2. Indicadores habituales del empleo y el paro juveniles

4.2.1. Tendencias generales

Evaluar la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo no es un ejercicio fácil, ya que los diferentes indicadores muestran un panorama diverso. Cuando se observan las cifras absolutas, tanto el paro juvenil como el empleo juvenil han disminuido en los últimos años en la UE27 en conjunto. Entre 2000 y 2006, el número total de parados jóvenes de

15-24 años existente en la UE27 disminuyó de algo más de 5 millones a 4,6 millones. Durante ese mismo periodo, el empleo juvenil total descendió de alrededor de 22,6 millones a alrededor de 22 millones. Al mismo tiempo, el número de jóvenes que no participan activamente en el mercado de trabajo aumentó levemente, pasando de 33,2 millones a alrededor de 33,8 millones ⁸.

La disminución del empleo juvenil y de la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo, así como del paro del grupo de edad 15-24, también

⁶ Los objetivos acordados son los siguientes: una tasa media de la UE de no más de un 10 por ciento de jóvenes que abandonan prematuramente los estudios; en 2010, al menos un 85 por ciento de los jóvenes de 22 de la UE debe haber terminado los estudios secundarios de segundo ciclo; debe ofrecerse a todos los parados jóvenes una nueva oportunidad antes de que lleven seis meses en paro en forma de formación, reciclaje, prácticas laborales, empleo u otra medida de empleabilidad. Véase el apartado 4.5 sobre la situación actual respecto a los dos objetivos relativos a la educación de los jóvenes. En lo que respecta al objetivo relativo a dar una nueva oportunidad a los parados jóvenes, aún no se dispone de datos en casi ninguno de los estados miembros.

⁷ COM(2007) 495 final.

⁸ Medias anuales de la EFT de la UE.

puede analizarse en términos relativos. En los seis últimos años, la tasa media de actividad de los jóvenes ha descendido 1,6 puntos porcentuales, situándose en un 44 por ciento, mientras que la tasa de ocupación juvenil ha disminuido 0,8 puntos porcentuales, alcanzando la cifra del 36,3 por ciento (tabla 7). La tasa de paro de los jóvenes que participan en el mercado de trabajo aumentó hasta hace tres años, pero descendió a un 17,4 por ciento en 2006, mientras que la cifra era del 18,5 por ciento en 2000. Otro indicador, el cociente entre el paro juvenil y la población juvenil, también ha descendido, pasando del 8,4 por ciento en 2000 al 7,7 en 2006⁹. La proporción de parados jóvenes con respecto al total de parados de 15-64 años disminuyó del 25,2 por ciento en 2000 al 24,3 en 2006.

Los jóvenes de 25-29 años muestran, en comparación con los de 15-24, unas tasas de actividad y de ocupación significativamente más altas, que son casi parecidas a las de los adultos de 30-54 años. Por otra parte, aunque la participación en el mercado de trabajo y el empleo del grupo de edad 15-24 años han disminuido desde 2000, han aumentado en el caso del grupo de edad 25-29. Sin embargo, al igual que ocurre con el grupo de edad 15-24, el paro afecta significativamente más a las personas de 25-29 años que a los adultos de edades centrales.

Por lo que se refiere al paro de larga duración que dura más de 12 meses, afecta menos, en promedio, a los jóvenes que a los adultos de edades centrales, debido a que sus tasas de contratación y de bajas son más altas (véase el apartado 4.4). Aunque el paro total de larga duración de los jóvenes sigue siendo alto, también ha disminuido, en promedio, desde 2000. En 2006, el 30 por ciento de los parados jóvenes de 15-24 años eran parados de larga duración, mientras que en 2000 la cifra era de casi un 34 por ciento. Por lo que se refiere al grupo de edad 25-29, el porcentaje de parados de larga duración descendió del 44 al 41 por ciento. A modo de comparación, la proporción de adultos parados de larga duración de 30-54 años era de casi un 52 por ciento en 2006 y ha aumentado desde comienzos de la década.

Esta visión panorámica induce a pensar que los resultados medios de los jóvenes en el mercado de trabajo de la UE27 han mejorado algo desde comienzos de la década. El paro juvenil ha disminuido y la reducción del empleo juvenil y de la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo se debe principalmente a que ha aumentado la proporción de jóvenes que están estudiando y, por lo tanto, no están disponibles para trabajar.

En principio, la demografía también debería favorecer la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo de la UE, ya que su proporción con respecto a la población total ya está disminuyendo y disminuirá aún más en las próximas décadas. Actualmente, la población en edad activa de la UE27 asciende a un total de 327 millones de personas, de las cuales alrededor de 61 millones pertenecen al grupo de edad 15-24. La proporción de jóvenes en la población en edad activa de la UE27 era del 18,5 por ciento en 2006, mientras que en 2000 era del 19 por ciento. A medio y largo plazo, la población juvenil disminuirá aún más, tanto en términos absolutos como en términos relativos. Según las proyecciones demográficas de Eurostat, se estima que el número de jóvenes de la UE disminuirá casi un 12 por ciento y será de unos 53 millones en 2020, mientras que la población total en edad activa disminuirá sólo alrededor de un 2 por ciento durante ese mismo periodo. Se estima, pues, que la proporción de población juvenil con respecto a la población en edad activa disminuirá a alrededor del 16,4 por ciento en 2020¹⁰.

Sin embargo, a pesar de las últimas mejoras generales de los resultados de los jóvenes en el mercado de trabajo y de que ya está disminuyendo la población juvenil, la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo de la UE sigue siendo motivo de preocupación. En primer lugar, las mejoras de la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo, aunque son positivas, han sido relativamente pequeñas y no han alterado significativamente las tasas totales de ocupación y de paro de los jóvenes en términos absolutos o en relación con la población activa de

⁹ El motivo para analizar tanto las tasas de paro juvenil como los cocientes se halla en que el uso de la tasa de paro solamente puede producir una imagen distorsionada cuando se comparan los mercados de trabajo de los jóvenes de diferentes países. Más concretamente, una de las dificultades que plantea la utilización de la tasa de paro como indicador de los resultados del mercado de trabajo, especialmente de los jóvenes, es que muestra el número de parados jóvenes en porcentaje de la población activa juvenil, es decir, los que están ocupados o parados, pero están buscando trabajo activamente. La utilización de la población activa juvenil como denominador puede introducir distorsiones cuando se comparan países cuyas tasas de actividad juveniles son muy diferentes o cuando las tasas de actividad varían significativamente con el paso del tiempo. Por ejemplo, las tasas de paro juvenil de dos países que tienen el mismo número de jóvenes y de parados jóvenes serán diferentes si uno de ellos tiene una proporción mayor de jóvenes que no están disponibles para trabajar debido, por ejemplo, a que es mayor el número de jóvenes que están estudiando. Más concretamente, el país que tiene una proporción mayor de jóvenes que están estudiando (o inactivos) mostrará una tasa de paro juvenil más alta. Véase OCDE (2000), apéndice 4, para un análisis detallado de esta cuestión.

¹⁰ Para el contexto demográfico, véase también el capítulo 2 dedicado al envejecimiento activo y a las tendencias de las personas de edad avanzada en el mercado de trabajo.

edades centrales. En segundo lugar, las tasas de paro juvenil de la UE son significativamente más altas y las tasas de ocupación significativamente más bajas que las de otros grandes países industrializados, lo cual induce a pensar que Europa aún no está utilizan-

do lo suficiente un «recurso» cada vez más escaso¹¹. En tercer lugar, el análisis exclusivamente de las medias de la UE oculta la existencia de importantes y considerables diferencias entre los estados miembros y entre los diferentes grupos de jóvenes.

Tabla 7

INDICADORES HABITUALES DE LOS RESULTADOS DE LOS JÓVENES Y DE LOS ADULTOS DE EDADES CENTRALES EN EL MERCADO DE TRABAJO EN LA UE27, 2000-2006

Indicador	Edad	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Tasa de actividad	15-24	45,6	45,4	44,9	44,2	44,2	44,2	44,0
	25-29	82,0	81,7	81,8	81,6	82,0	82,1	82,6
	25-54	82,6	82,5	82,6	82,9	83,2	83,7	84,1
	30-54	82,7	82,6	82,7	83,1	83,5	84,0	84,4
Tasa de ocupación	15-24	37,1	37,4	36,7	36,0	35,9	35,9	36,3
	25-29	72,8	73,1	72,6	72,3	72,6	73,0	74,3
	25-54	75,9	76,2	76,0	76,1	76,4	77,1	78,1
	30-54	76,5	76,8	76,6	76,9	77,1	77,8	78,8
Tasa de paro	15-24	18,5	17,7	18,3	18,6	18,7	18,7	17,4
	25-29	11,3	10,6	11,3	11,4	11,4	11,0	10,0
	25-54	8,1	7,6	8,0	8,1	8,2	7,9	7,2
	30-54	7,5	7,0	7,4	7,5	7,7	7,4	6,7
Tasa absoluta de paro	15-24	8,4	8,0	8,2	8,2	8,3	8,3	7,7
	25-29	9,2	8,6	9,2	9,3	9,4	9,1	8,3
	25-54	6,7	6,3	6,6	6,7	6,9	6,6	6,1
	30-54	6,2	5,8	6,1	6,2	6,4	6,2	5,7
Proporción de parados en el grupo de edad en relación con el total de parados de 15 años	15-24	25,2	25,4	24,9	24,5	24,0	24,5	24,3
	25-29	18,3	17,9	17,9	16,9	16,7	16,4	14,5
	25-54	67,4	67,5	68,2	68,2	68,3	67,7	67,2
	30-54	55,3	55,3	55,8	55,2	55,7	53,0	52,7
Parados de larga duración en porcentaje del total de parados del mismo grupo de edad	15-24	33,9	33,6	33,6	33,6	31,1	31,0	30,0
	25-29	44,0	42,9	41,7	42,7	40,7	41,2	41,1
	25-54	49,6	49,7	48,1	49,3	48,8	49,7	49,5
	30-54	51,3	51,6	49,9	51,2	51,0	52,0	51,7

Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Nota: Totales de la UE27 basados en medias anuales, salvo Dinamarca, 2000-2004 T2; Francia, 2000-2002 T1; Chipre, 2000-2003 T2; 2004 media T2-T4; Letonia, 2000-2001 media T2 y T4; Lituania, 2000-2001 media T2 y T4; Luxemburgo, 2000-2002 T2; Malta, 2000-2001 T2; Suecia, 2000 T2.

Los totales de la UE27 correspondientes a la proporción de parados de larga duración no incluyen los Países Bajos 2000-2002, Austria 2000-2001 y Suecia 2005-2006.

4.2.2. El paro juvenil

Por lo que se refiere a los 27 estados miembros, Dinamarca y los Países Bajos son los dos estados miembros que tienen la proporción de paro juvenil más baja en relación con la población activa juvenil (gráfico 16). Sus tasas de paro juvenil fueron del 7,7 y el 6,6 por ciento, respectivamente, en 2006. Los otros únicos estados miembros cuya tasa de paro fue de menos del 10 por ciento en 2006 son Austria, Irlanda y Lituania. En el otro extremo se encuentran

Bélgica, Francia, Grecia, Italia, Polonia, Rumanía, Eslovaquia y Suecia, que tienen unas tasas de paro de más del 20 por ciento. En Polonia, Eslovaquia, Finlandia, Grecia, pero también en Italia y Bulgaria, las tasas de paro juvenil, aunque siguen siendo altas y superiores a la media, han descendido significativamente desde principios de la década (tabla 8). En Estonia y Lituania, la tasa de paro juvenil también disminuyó significativamente y hoy en día es muy inferior a la media de la UE. En cambio, en algunos estados miembros la tasa de paro juvenil ha experi-

¹¹ Mientras que en 2006 la tasa de paro de los jóvenes de 15-24 años de la UE27 fue del 17,4 por ciento y la tasa de ocupación fue del 35,9 por ciento (véase la tabla 7), las tasas fueron del 10,5 y el 54,2 por ciento en Estados Unidos, del 11,6 y el 58,7 por ciento en Canadá y del 8 y el 41,4 por ciento en Japón. Véase OCDE (2007a).

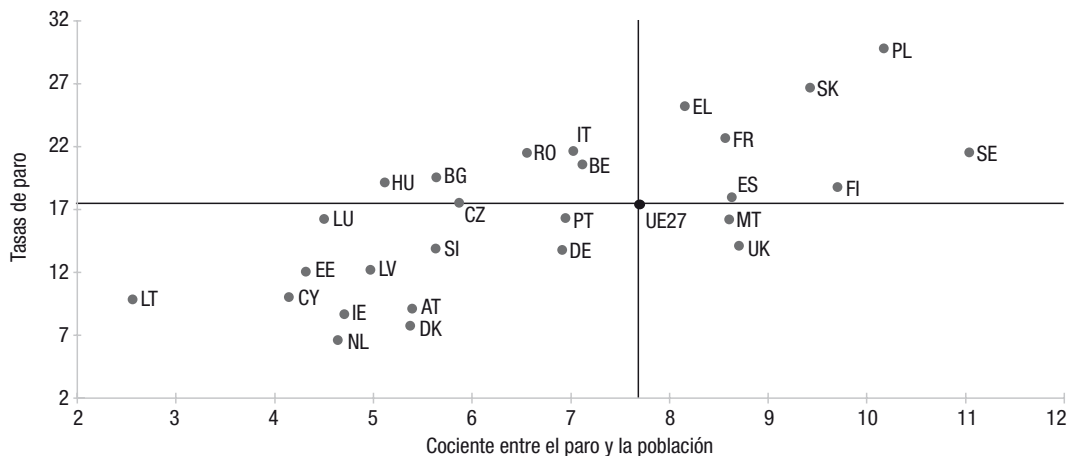
mentado un fuerte aumento, especialmente en Suecia. Otros estados miembros en los que las tasas de paro juvenil han registrado fuertes aumentos durante ese mismo periodo son Portugal, Malta, Hungría, Luxemburgo y Alemania, aunque siguen siendo cercanas o inferiores a la media de la UE. En Francia, el aumento fue menor, pero su tasa de paro juvenil sigue encontrándose entre las más altas de la UE.

El análisis del cociente entre el paro y la población (tasa absoluta de paro) de los jóvenes parece que confirma en gran medida esta descripción del paro juvenil. Aunque la ordenación de los países en función de la tasa de paro juvenil es diferente de la ordenación en función del cociente entre el paro y la población, la mayoría de los estados miembros que tienen una tasa de paro relativamente baja también tienden a tener una baja tasa absoluta de paro (por ejemplo, los Países Bajos, Dinamarca) y viceversa (por ejemplo, Polonia, Suecia) (gráfico 16). Sin embargo, algunos estados miembros cuya tasa de paro

es igual a la *tasa* media de paro o más alta muestran unas *tasas absolutas* de paro menores que la media (por ejemplo, Bélgica, Hungría) y viceversa (Malta, Reino Unido).

Por lo que se refiere a las diferencias entre los hombres y las mujeres, las tasas de paro de las mujeres jóvenes de la UE son más altas que las de los hombres, aunque esta diferencia ha venido disminuyendo desde comienzos de la década. En 2000, la tasa de paro de las mujeres de 15-24 años de la UE27 fue del 19,4 por ciento, mientras que la de los hombres fue del 17,8 por ciento, lo que representa una diferencia de 1,6 puntos porcentuales (tabla 8). Seis años más tarde, la diferencia entre las tasas de paro de los hombres jóvenes y de las mujeres jóvenes se redujo a 0,7 puntos porcentuales, principalmente como consecuencia de una disminución relativamente mayor de la tasa de paro de las mujeres jóvenes en comparación con la tasa de paro de los hombres jóvenes.

Gráfico 16
COMPARACIÓN ENTRE LAS TASAS DE PARO DE LOS JÓVENES (15-24 AÑOS)
Y SUS TASAS ABSOLUTAS DE PARO, 2006



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Existen algunas notables diferencias entre los estados miembros. Aunque en algunos sólo existen pequeñas diferencias entre las tasas de paro de los hombres jóvenes y las de las mujeres jóvenes en 2006 (a saber, Dinamarca, Lituania, Austria, Eslovaquia y Suecia), hay algunos países en los que las diferencias son muy significativas. El caso más extremo es Grecia, donde la tasa de paro de las mujeres jóvenes es del 34,7 por ciento, casi el doble de la de los hombres jóvenes y donde la diferencia entre las tasas de paro masculinas y las femeninas ha aumentado de hecho algo con respecto a 2000 (aunque las tasas han disminuido tanto en el caso de los

hombres jóvenes como en el de las mujeres jóvenes). Otros estados miembros en los que hay una diferencia especialmente grande entre las tasas de los hombres jóvenes y las de las mujeres jóvenes son España e Italia (si bien en estos dos últimos países ha disminuido considerablemente en comparación con 2000).

Sin embargo, cuando se analiza la *tasa absoluta* de paro de los jóvenes en lugar de la *tasa* de paro, se observa una situación diferente. Mientras que la tasa absoluta media de paro de los hombres jóvenes era del 8,1 por ciento en 2006, la de las mujeres jóvenes era del 7,2 por ciento (tabla 8), es decir, la

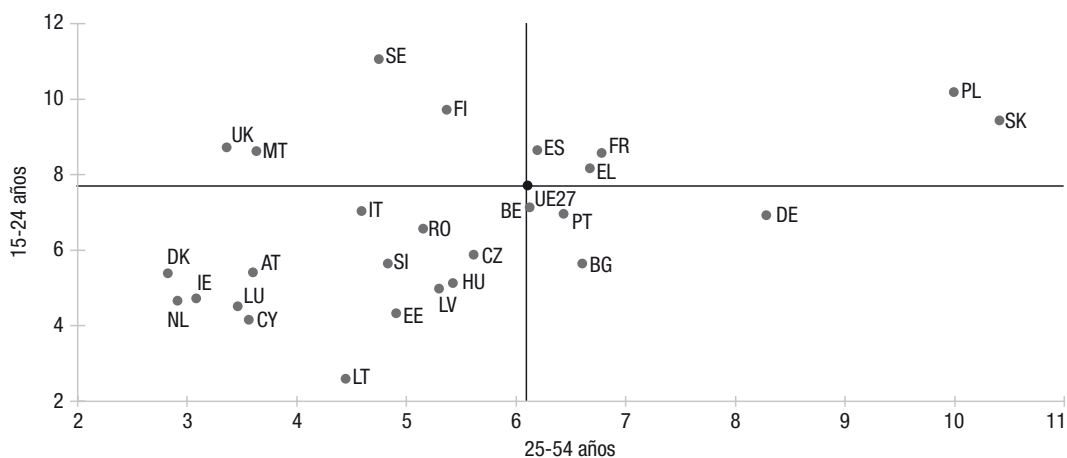
proporción de parados es en realidad menor en el caso de la población juvenil femenina que en el de la población juvenil masculina. Grecia y España son los únicos estados miembros en los que la tasa absoluta de paro era significativamente mayor en el caso de las mujeres jóvenes que en el de los hombres jóvenes, mientras que en los demás estados miembros la de los hombres jóvenes era mayor o muy parecida a la de las mujeres jóvenes. Estas diferencias entre las tasas de paro y las tasas absolutas de paro por sexo se deben a las diferencias entre las tasas de actividad de los hombres jóvenes y de las mujeres jóvenes. En casi todos los estados miembros, las tasas de actividad de los hombres jóvenes son significativamente más altas que las de las mujeres jóvenes, debido a que la proporción de mujeres jóvenes que están estudiando o atendiendo la casa o a la familia es más alta que la de hombres jóvenes.

Comparando los jóvenes con los adultos de edades centrales, la tasa media de paro de los jóvenes de la UE27 es 2,4 veces mayor que la tasa media de paro de los adultos de edades centrales. El cociente entre la tasa absoluta de paro de los jóvenes y la de

los adultos de edades centrales es de 1,3. Estas dos cifras apenas han variado desde 2000, lo cual indica no sólo que, en promedio, es mucho más probable que el paro afecte a los jóvenes sino también que la situación media del paro con respecto a los adultos no ha mejorado con el paso del tiempo.

Existen, sin embargo, grandes diferencias entre los estados miembros. En general, parece que las tasas absolutas de paro de los jóvenes están correlacionadas con las tasas absolutas de paro de los adultos. Por ejemplo, en Polonia y Eslovaquia y, en menor medida, en Francia, Grecia y España, tanto el porcentaje de parados jóvenes como el de parados adultos de edades centrales son relativamente altos, lo cual indica que en estos países el paro juvenil también puede formar parte de un problema más general de paro (gráfico 17). En cambio, en Finlandia, Suecia y, en menor medida, en Malta y el Reino Unido la tasa absoluta de paro es significativamente mayor en el caso de los jóvenes que en el de los adultos de edades centrales, lo cual induce a pensar que en estos países el paro podría ser una cuestión más específica de los jóvenes y un problema menor en el caso de los adultos.

Gráfico 17
COMPARACIÓN DE LAS TASAS ABSOLUTAS DE PARO DE LOS JÓVENES Y LAS DE LOS ADULTOS DE EDADES CENTRALES, 2006



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

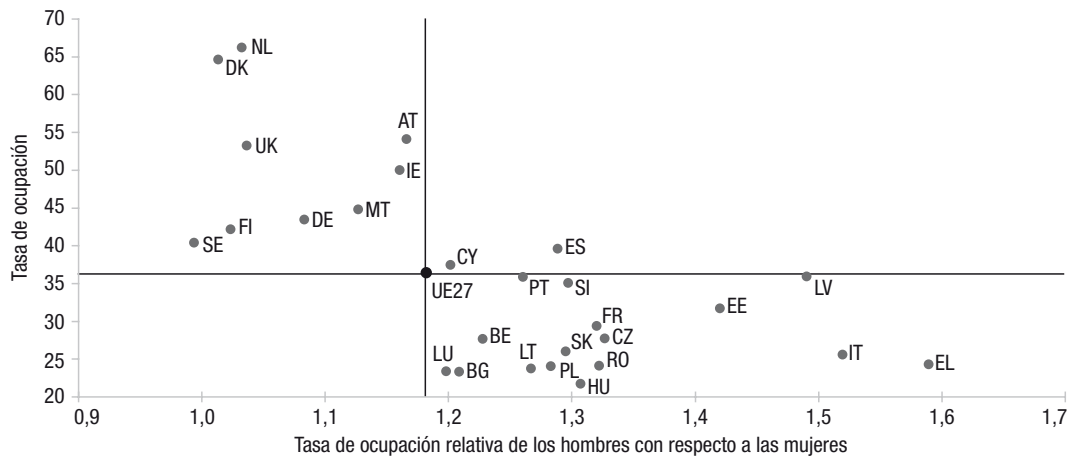
4.2.3. El empleo juvenil

Examinando el paro juvenil desde la perspectiva contraria, Dinamarca y los Países Bajos son los estados miembros que tienen las tasas más altas de ocupación de los jóvenes: alrededor de dos tercios del grupo de edad 15-24 tienen empleo. En el otro extremo del espectro, en Hungría, Bulgaria, Luxemburgo, Polonia, Lituania, Grecia y Rumanía sólo

menos de un cuarto de los jóvenes tiene empleo (gráfico 18). Por lo que se refiere al grupo de edad 25-29, las tasas de ocupación son, en promedio, el doble de las de los grupos de edad más jóvenes, debido a que a esa edad la mayoría de los jóvenes ya han hecho la transición de la educación al mercado de trabajo. En conjunto, los países que tienen elevadas tasas de ocupación en el caso del grupo de edad más joven también tienden a tener tasas de ocupa-

Gráfico 18

**COMPARACIÓN ENTRE LAS TASAS DE OCUPACIÓN DE LOS JÓVENES (15-24 AÑOS)
Y LA DIFERENCIA RELATIVA ENTRE LAS TASAS DE OCUPACIÓN DE LOS HOMBRES
JÓVENES Y LAS DE LAS MUJERES JÓVENES, 2006**



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

ción relativamente altas en el grupo de edad 25-29 (gráfico 19).

Los países que tienen elevadas tasas totales de ocupación de los jóvenes también tienden a ser los países en los que menores son las diferencias entre las tasas de ocupación de los hombres jóvenes y las de las mujeres; en Dinamarca, Finlandia, los Países Bajos, Suecia y el Reino Unido, las tasas de ocupación de las mujeres jóvenes y de los hombres jóvenes son muy parecidas y la tasa total de ocupación de los jóvenes son altas al mismo tiempo. En cambio, Grecia e Italia son países en los que el empleo juvenil total es muy bajo y en los que hay mayores diferencias entre las tasas de ocupación de los hombres jóvenes y las de las mujeres jóvenes; los hombres jóvenes tienen más de una vez y media de probabilidades de trabajar que las mujeres jóvenes.

Las tasas de ocupación de los jóvenes (15-24 años) han descendido en la mayoría de los estados miembros en comparación con 2000 (tabla 8). Donde más han disminuido ha sido en Hungría, cuya tasa total de ocupación de los jóvenes disminuyó casi 12 puntos porcentuales, pasando del 33,5 al 21,7 por ciento entre 2000 y 2006. En Malta, la República Checa, Rumanía y Luxemburgo, la tasa de

ocupación de los jóvenes también disminuyó más de 8 puntos porcentuales. Las pocas excepciones en las que la tasa de ocupación de los jóvenes ha aumentado son España, Estonia, Eslovenia, Suecia, Bulgaria, Letonia y Francia.

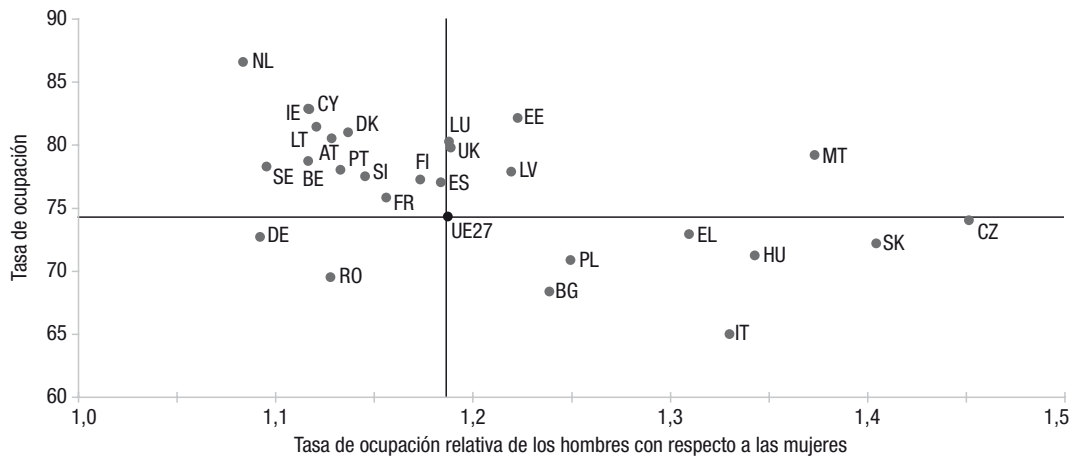
Cuando se examinan las tasas de ocupación de los jóvenes, especialmente las del grupo de edad 15-24, merece la pena señalar que una proporción significativa de los jóvenes ocupados son aprendices o estudiantes que trabajan y que se consideran ocupados por definición¹². En promedio, alrededor de un tercio de los jóvenes ocupados son estudiantes o aprendices (mientras que la cifra es de un 8 por ciento solamente en el caso del grupo de edad 25-29) y en algunos países esta proporción es mucho más alta, a saber, en Dinamarca y en los Países Bajos, donde más del 60 por ciento de los jóvenes ocupados son estudiantes o aprendices, y Finlandia y Alemania, donde más de la mitad de los jóvenes ocupados también son estudiantes o aprendices (gráfico 20). Esta observación también se corresponde con la existencia en estos países de una elevada proporción de jóvenes ocupados que trabajan a tiempo parcial o tienen un trabajo temporal, no porque no encuentren trabajo a tiempo completo o indefinido sino por decisión suya (véase el apartado 4.6.2)¹³.

¹² La encuesta de la Unión Europea sobre las fuerzas de trabajo utiliza la definición de empleo de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual una persona está ocupada si durante la semana de referencia de la encuesta tuvo un trabajo por cuenta ajena o ejerció una actividad por cuenta propia o como ayuda familiar, aunque sólo fuera una hora o no trabajó pero tenía empleo del que estaba temporalmente ausente por causa de enfermedad, conflicto laboral, vacaciones o actividades de educación y formación.

¹³ También sugiere que en algunos países es aceptable y posible desde el punto de vista institucional que los jóvenes compaginen el trabajo con el estudio, mientras que en otros países éstos sólo hacen la transición al trabajo cuando han terminado los estudios.

Gráfico 19

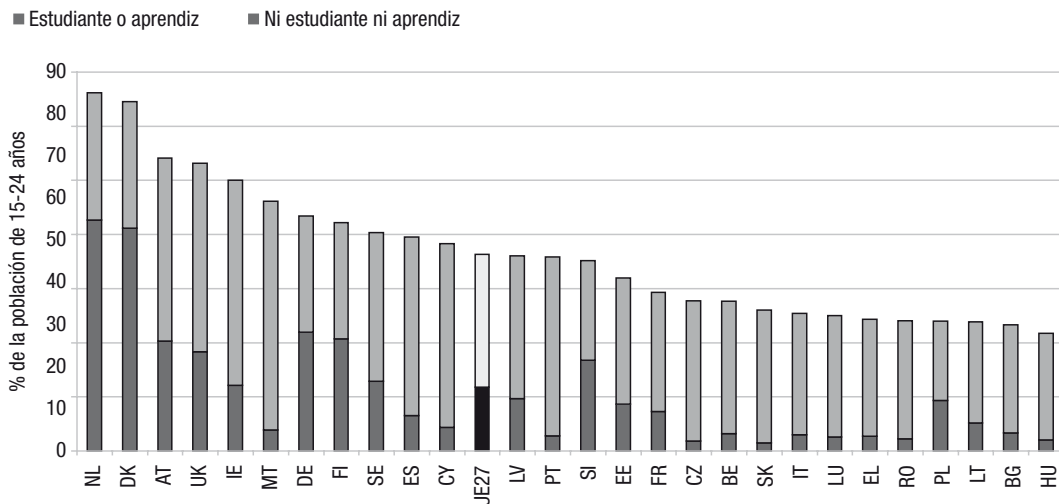
COMPARACIÓN ENTRE LAS TASAS DE OCUPACIÓN DE LOS JÓVENES (25-29 AÑOS) Y LA DIFERENCIA RELATIVA ENTRE LAS TASAS DE OCUPACIÓN DE LOS HOMBRES Y LAS DE LAS MUJERES (25-29 AÑOS), 2006



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Gráfico 20

TASAS DE OCUPACIÓN DE LOS JÓVENES (15-24 AÑOS) POR NIVEL ACTUAL DE ESTUDIOS, 2006



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

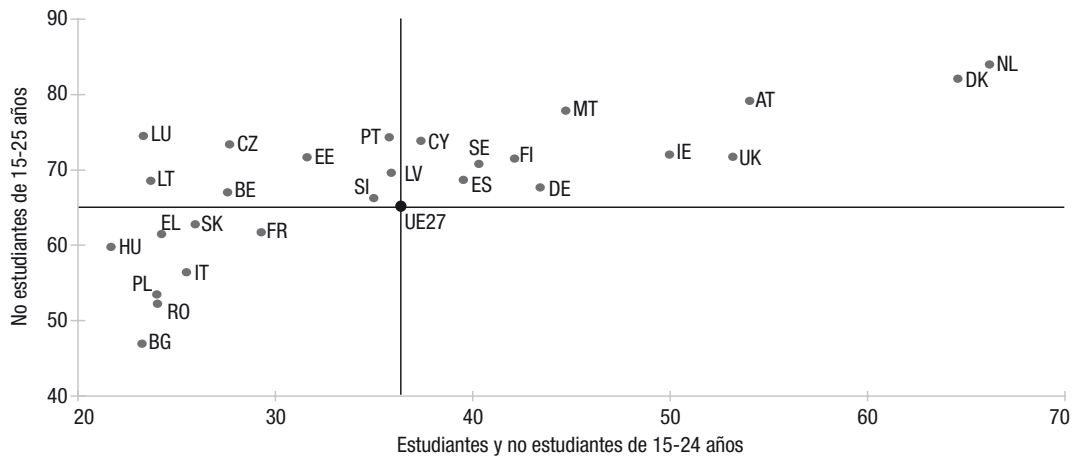
Nota: Los datos de Alemania y Francia son provisionales. En el caso de Suecia, la participación en la educación o en la formación se refiere a la semana anterior a la semana de referencia de la encuesta (y no a las cuatro semanas anteriores como en los demás países).

El gráfico 21 compara la tasa de ocupación de todas las personas de 15-24 años (es decir, los estudiantes y los no estudiantes) con la tasa de ocupa-

ción de los no estudiantes del mismo grupo de edad. Muestra varias cosas: en primer lugar, en todos los países la tasa de ocupación de los jóvenes no estu-

Véase también el análisis comparativo de VAN DE VELDE (2007) de las transiciones de la juventud a la vida adulta en Dinamarca y Francia, según el cual en Dinamarca los jóvenes tienden a compaginar los estudios con la experiencia profesional o a alternarlos, mientras que en Francia se concede mucho valor a la formación inicial y se pone más énfasis en la obtención de un título sin trabajar durante todo ese tiempo y con el objetivo de comenzar a trabajar a tiempo completo al principio de la vida laboral.

Gráfico 21
COMPARACIÓN ENTRE LAS TASAS DE OCUPACIÓN DE LOS JÓVENES (15-24 AÑOS) QUE NO ESTÁN ESTUDIANDO Y LAS TASAS TOTALES DE OCUPACIÓN D E LOS JÓVENES, 2006



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Nota: Los datos de Alemania y Francia son provisionales. En el caso de Suecia, la participación en la educación o en la formación se refiere a la semana anterior a la semana de referencia de la encuesta (y no a las cuatro semanas anteriores como en los demás países).

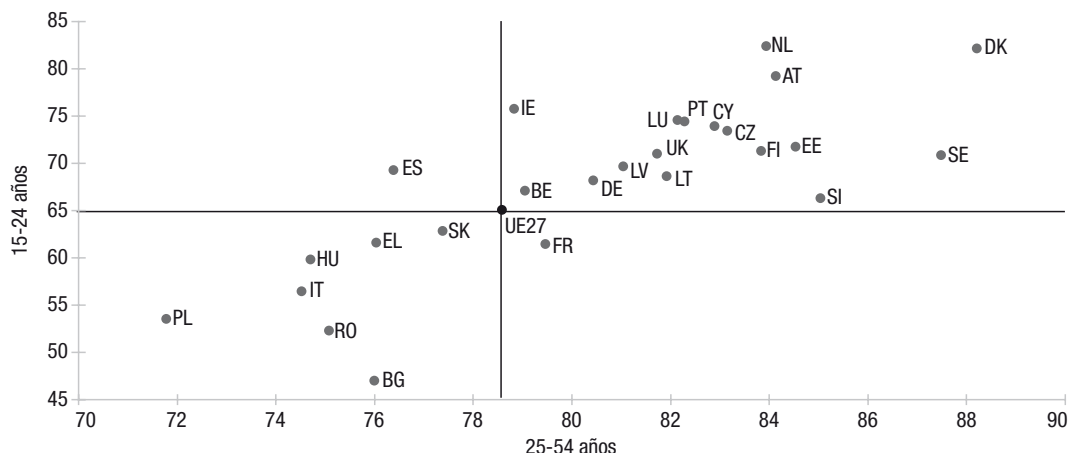
diantes es significativamente más alta que la tasa total de ocupación de los jóvenes, incluidos los estudiantes. En segundo lugar, en algunos países la tasa de ocupación de los no estudiantes muestra una situación distinta a la que se obtiene examinando únicamente la tasa total de ocupación de los jóvenes. En concreto, en Bélgica, la República Checa, Estonia, Letonia, Lituania y Luxemburgo la proporción de jóvenes ocupados que no están estudiando es significativamente mayor que la media, a pesar de que la tasa total de ocupación de los jóvenes es baja. Eso induce a pensar que en estos países las tasas de ocupación de los jóvenes son bajas, debido principalmente a que la proporción de estudiantes que no trabajan (o de jóvenes inactivos) es relativamente alta, pero que tienen relativo éxito en la integración de los jóvenes en el mercado de trabajo una vez que terminan los estudios. En tercer lugar, los dos indicadores del empleo juvenil son buenos en algunos países, principalmente en Dinamarca y los Países Bajos, pero también en Austria, Irlanda y el Reino Unido, mientras que en otros son inferiores a la media, a saber, en Bulgaria, Rumanía, Polonia, Italia, Hungría, Grecia, Francia y Eslovaquia.

El gráfico 22 compara las tasas de ocupación de los jóvenes que no están estudiando con las de los adultos de edades centrales e indica que cuando las tasas de ocupación de los jóvenes son altas, también tienden a serlo las tasas de ocupación de la pobla-

ción de edades centrales. Eso, unido a la existencia de una correlación similar entre el paro juvenil y el paro de los adultos que se ha señalado en el apartado anterior, induce a pensar que las medidas que ayudan a mejorar los resultados globales del mercado de trabajo también podrían ayudar a crear empleo para los jóvenes.

Por último, la comparación entre los resultados de los estados miembros en lo que se refiere tanto al empleo como al paro no muestra ninguna correlación clara en el caso del grupo de edad 15-24. En algunos países, tanto las tasas absolutas de paro de los jóvenes como sus tasas de ocupación son bajas (por ejemplo, Lituania, Hungría y Luxemburgo), mientras que en otros las tasas absolutas de paro son bajas, pero las tasas de ocupación son altas (Dinamarca y los Países Bajos) (gráfico 23). Eso se debe, al menos en parte, a la existencia de grandes diferencias entre los estados miembros en lo que se refiere a la proporción de jóvenes que aún están estudiando o son inactivos y no están disponibles para trabajar. Sin embargo, en el caso del grupo de edad 25-29, las diferencias entre las tasas de actividad de los distintos países miembros son mucho menores que en el caso del grupo de edad 15-24. Por lo tanto, la relación entre los dos indicadores es más clara en el caso de los jóvenes de 25-29 años, es decir, los países que tienen una elevada tasa de ocupación también tienden a tener una tasa de paro relativamente baja en este grupo de edad (gráfico 24).

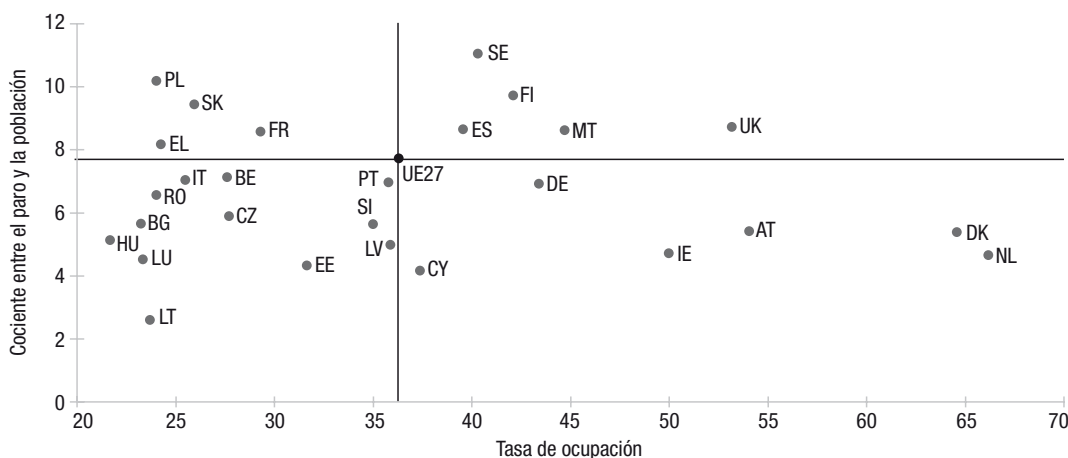
Gráfico 22

COMPARACIÓN ENTRE LAS TASAS DE OCUPACIÓN DE LOS JÓVENES Y LAS DE LOS ADULTOS DE EDADES CENTRALES (NO ESTUDIANTES), 2006


Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Nota: Los datos de Irlanda se refieren a 2005. El valor correspondiente a Malta es un caso atípico extremo, por lo que se ha excluido del gráfico (tasa de ocupación de los jóvenes no estudiantes del 78 por ciento frente a tasa de ocupación de los adultos de edades centrales no estudiantes del 64 por ciento).

Gráfico 23

COMPARACIÓN ENTRE LAS TASAS ABSOLUTAS DE PARO DE LOS JÓVENES (15-24 AÑOS) Y SUS TASAS DE OCUPACIÓN, 2006


Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

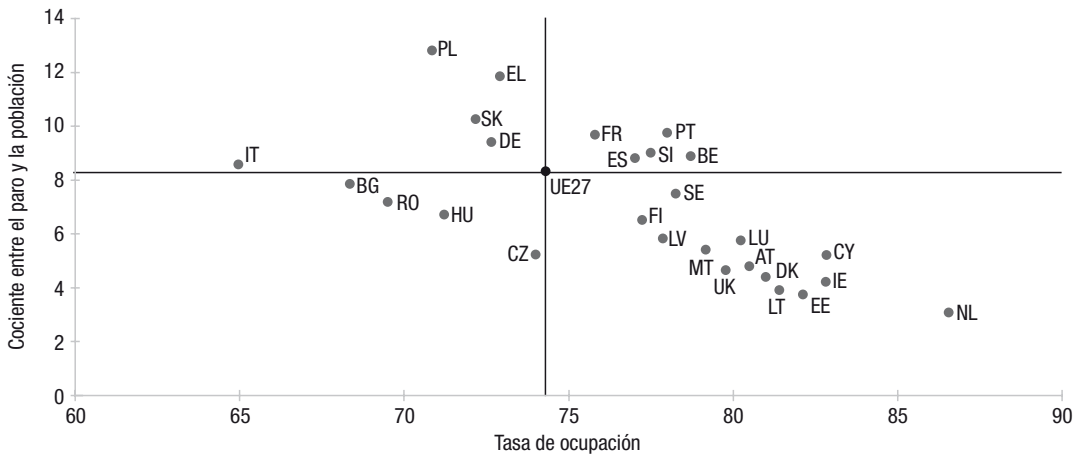
4.3. Los jóvenes que no están estudiando ni trabajando

Los indicadores como la tasa de ocupación y las tasas de paro o las tasas absolutas de paro suministrarán información sobre la situación relativa de los jóvenes que ya tienen empleo o que están buscando activamente uno. Sin embargo, no se refieren a los

que son inactivos, bien porque aún están estudiando, bien por otras razones.

Por lo que se refiere a la situación de los jóvenes con respecto a la actividad, el gráfico 25 muestra que en la UE27 la inmensa mayoría de los adolescentes estudian hasta los 16 o los 17 años. A partir de entonces, la proporción de jóvenes que entran en el mundo del trabajo aumenta continuamente con la

Gráfico 24
COMPARACIÓN ENTRE LAS TASAS ABSOLUTAS DE PARO DE LOS JÓVENES (25-29 AÑOS)
Y SUS TASAS DE OCUPACIÓN, 2006



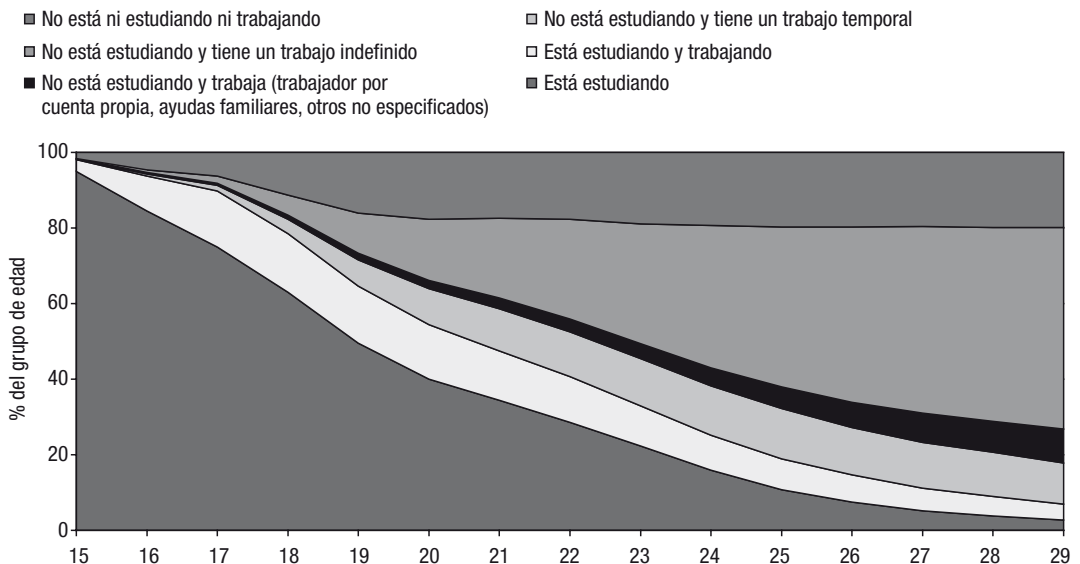
Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Nota: La tasa absoluta de paro de Malta es incierta debido al pequeño tamaño de la muestra.

edad, mientras que la proporción de jóvenes que están estudiando disminuye. A los 29 años, alrededor de dos tercios de los que pertenecen a ese grupo de edad están trabajando, mientras que alrededor del 7 por ciento está estudiando. Por otra parte, como ya se ha señalado en el apartado anterior, una proporción considerable de jóvenes que están estudiando también trabaja de una u otra forma.

El gráfico 25 también muestra que a partir de los 19 años hay una proporción bastante estable del 17-19 por ciento de jóvenes que no está estudiando, trabajando o formándose. Es este grupo de jóvenes parados o inactivos que no están estudiando el que puede constituir un problema para los poderes públicos, sobre todo si tienen problemas para encontrar trabajo o abandonan la población activa porque

Gráfico 25
SITUACIÓN DE LOS JÓVENES CON RESPECTO A LA ACTIVIDAD POR EDADES EN LA UE27, 2006



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

están desanimados para trabajar o por otras razones sin especificar (a diferencia de los que son inactivos por compromisos familiares, servicio militar, viajes u ocio)¹⁴.

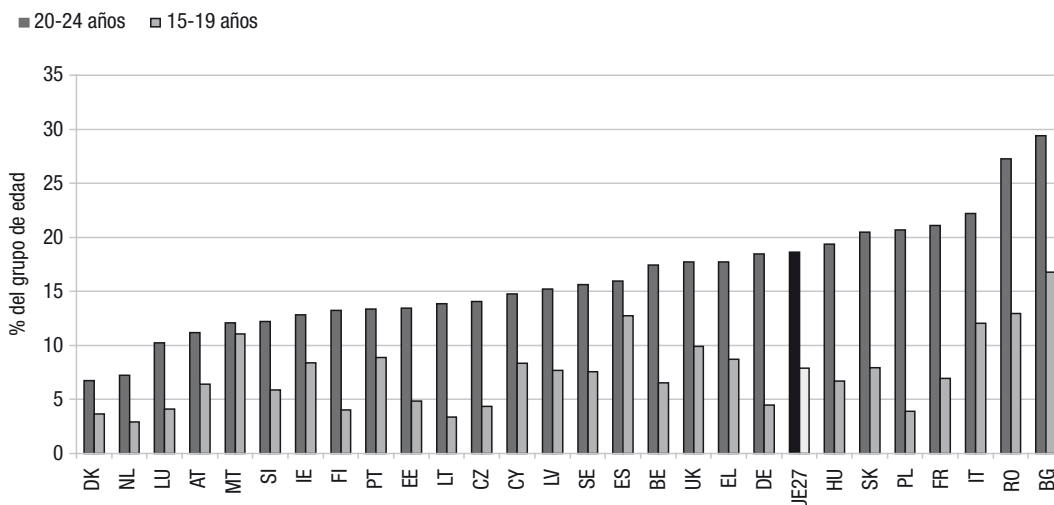
Una vez más, la media de la UE a veces oculta la existencia de grandes diferencias entre los estados miembros. Por ejemplo, Dinamarca y los Países Bajos tienen con mucho las proporciones más bajas de jóvenes de 20-24 años que no están estudiando, trabajando o formándose y en la mayoría de los demás estados miembros esta proporción es inferior o cercana a la media de la UE de 18,6 por ciento (gráfico 26). Sin embargo, en algunos países, a saber, Francia, Italia, Polonia, Rumanía y Eslovaquia, las proporciones de jóvenes de 20-24 años que no están estudiando, trabajando o formándose son superiores al 20 por ciento y en Bulgaria se aproximan al 30 por ciento (aunque este grupo ha disminuido en los últimos años en Bulgaria, Polonia, Rumanía y Eslovaquia, pero se mantiene en el mismo nivel en Francia, Hungría e Italia). Por lo que se refiere al grupo de edad 15-19 años, las pro-

porciones de jóvenes que no están estudiando, trabajando o formándose tienden a ser mucho más bajas que las de los jóvenes de 20-24 años, debido a que en la mayoría de los países los adolescentes aún están realizando los estudios (obligatorios). Sin embargo, en algunos estados miembros las proporciones de jóvenes que no están estudiando, trabajando o formándose son del 10 por ciento o más, a saber, Malta, España, Italia, el Reino Unido, Rumanía y Bulgaria.

Debe añadirse, desde luego, que no todos los jóvenes que no están estudiando, trabajando o formándose permanecen así continuamente. Muchos jóvenes no están trabajando o estudiando en algún momento de su vida, pero acaban entrando de nuevo en una u otra situación. Las investigaciones realizadas por Quintini y Martin (2006) y basadas en datos del Panel de Hogares de la Comunidad Europea (PHOGUE) correspondientes al periodo 1997-2001 sugieren que la proporción de jóvenes que pasan de una situación a otra es mayor que la de adultos de edades centrales.

Gráfico 26

ADOLESCENTES Y JÓVENES ADULTOS QUE NO ESTÁN ESTUDIANDO, TRABAJANDO O FORMÁNDOSE, 2006



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Nota: La cifra de Luxemburgo correspondiente a los jóvenes de 15-19 años es incierta debido al pequeño tamaño de la muestra. Los datos de Alemania y Francia son provisionales. En el caso de Suecia, la participación en la educación o en la formación se refiere a la semana anterior a la semana de referencia de la encuesta (y no a las cuatro semanas anteriores como en los demás países).

¹⁴ Alrededor del 43 por ciento de los jóvenes de 15-29 años que son inactivos y no están estudiando no participa en el mercado de trabajo porque está cuidando niños o a otros miembros de la familia o porque tiene otras responsabilidades familiares; la inmensa mayoría son mujeres. Otro 43 por ciento de los que son inactivos y no están estudiando –la mayoría de ellos hombres jóvenes– está desanimado para trabajar o declara otras razones; el resto está enfermo o sufre una incapacidad.

Tabla 8
RESULTADOS DE LOS JÓVENES (15-24 AÑOS) EN EL MERCADO DE TRABAJO POR ESTADOS MIEMBROS – INDICADORES HABITUALES
POR SEXO, 2000 Y 2006

	Tasas de ocupación						Tasas de paro						Tasas absolutas de paro						Parados de larga duración						
	2000			2006			2000			2006			2000			2006			2000			2006			
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	
BE	29,1	32,8	25,4	27,6	30,4	24,7	17,5	15,3	20,3	20,5	18,8	22,6	6,2	5,9	6,5	7,1	7,0	7,2	29,1	27,2	30,8	28,3	25,8	30,8	
BG	19,7	21,8	17,7	23,2	25,4	21,0	35,5	37,6	32,8	19,5	18,9	20,3	10,8	13,1	8,6	5,6	5,9	5,3	48,6	48,0	49,5	41,4	43,5	39,1	
CZ	36,4	39,3	33,5	27,7	31,5	23,7	18,1	18,7	17,3	17,5	16,6	18,7	8,0	9,1	7,0	5,9	6,3	5,4	37,8	37,0	38,8	37,9	38,8	36,8	
DK	66,0	68,5	63,3	64,6	65,0	64,1	6,7	6,8	6,7	7,7	7,9	7,5	4,8	5,0	4,5	5,4	5,6	5,2	:	:	:	:	:	:	
DE	46,1	48,6	43,6	43,4	45,1	41,6	8,5	9,5	7,4	13,7	14,8	12,5	4,3	5,1	3,5	6,9	7,8	6,0	23,5	23,7	23,2	(20,3)	34,5	31,4	
EE	28,3	31,7	24,8	31,6	37,0	26,1	24,4	24,5	24,2	12,0	10,0	14,7	9,1	10,3	7,9	4,3	4,1	4,5	25,4	28,5	(21,2)	(25,0)	(25,0)	(46,6)	
IE	50,4	54,2	46,6	50,0	53,6	46,2	6,9	6,8	7,1	8,6	9,1	8,0	3,8	4,0	3,5	4,7	5,4	4,0	19,9	(21,5)	:	22,2	27,0	(19,7)	
EL	27,6	32,7	22,4	24,2	29,7	18,7	29,2	21,6	38,2	25,2	17,7	34,7	11,4	9,0	13,8	8,2	6,4	9,9	50,2	42,9	55,1	48,0	42,6	51,6	
ES	32,5	38,2	26,7	39,5	44,4	34,4	26,0	20,4	32,9	17,9	15,0	21,6	11,4	9,8	13,0	8,6	7,8	9,5	29,3	25,5	32,4	11,9	9,8	13,6	
FR	28,2	31,3	25,1	29,3	33,3	25,2	20,6	19,0	22,6	22,6	21,2	24,5	7,3	7,3	7,3	8,6	8,9	8,2	21,1	19,8	22,4	26,9	28,6	25,1	
IT	26,4	30,7	22,1	25,5	30,6	20,1	31,1	27,6	35,4	21,6	19,1	25,3	11,9	11,7	12,1	7,0	7,2	6,8	57,5	56,7	58,3	43,6	43,6	43,7	
CY	36,7	39,5	34,3	37,4	41,0	34,1	10,2	(6,7)	13,3	10,0	8,9	11,1	4,2	(2,8)	5,3	4,1	4,0	4,3	(16,0)	:	(23,1)	(11,9)	:	:	
LV	29,2	34,3	23,8	35,9	42,8	28,7	22,1	20,9	23,7	12,2	10,5	14,7	8,3	9,1	7,4	5,0	5,0	4,9	43,4	46,7	39,3	19,2	(21,5)	(16,8)	
LT	25,2	28,3	22,1	23,7	26,4	20,9	30,2	32,1	27,5	9,8	10,0	(9,6)	10,9	13,4	8,4	2,6	2,9	(2,2)	43,1	50,2	(31,4)	(21,4)	(35,6)	:	
LU	31,8	35,3	28,3	23,3	25,4	21,2	(6,4)	(5,7)	(7,3)	16,2	(17,0)		(2,2)	(2,1)	(2,2)	4,5	(5,2)	(3,8)	:	:	:	(30,0)	(40,4)	:	
HU	33,5	37,3	29,7	21,7	24,5	18,8	12,5	13,7	10,9	19,1	18,6	19,8	4,8	5,9	3,6	5,1	5,6	4,6	37,0	39,6	32,7	36,8	37,2	36,3	
MT	52,4	52,0	52,8	44,7	47,3	42,0	11,8	(13,1)		16,1	17,5		7,0	(7,9)	(6,1)	8,6	10,0	(7,1)	(23,8)	:	:	(36,1)	:	:	
NL	68,7	70,0	67,3	66,2	67,2	65,1	5,8	5,0	6,5	6,6	6,1	7,1	4,2	3,7	4,7	4,6	4,3	4,9	:	:	:	19,2	19,9	18,6	
AT	52,5	57,3	47,9	54,0	58,2	49,9	5,1	5,0	5,3	9,1	8,9	9,3	2,8	3,0	2,7	5,4	5,7	5,1	14,2	13,3	15,5	15,9	(18,0)	(13,6)	
PL	24,5	27,3	21,8	24,0	26,9	21,0	35,1	33,3	37,2	29,8	28,3	31,6	13,3	13,6	13,0	10,2	10,6	9,7	36,5	34,0	39,2	42,4	42,3	42,4	
PT	42,2	48,1	36,2	35,8	39,8	31,6	8,8	6,6	11,8	16,3	14,5	18,4	4,1	3,4	4,8	6,9	6,8	7,1	21,2	(20,3)	(21,8)	29,2	29,6	28,8	
RO	33,1	35,8	30,5	24,0	27,3	20,6	20,0	22,2	17,2	21,4	22,3	20,2	8,3	10,2	6,3	6,6	7,8	5,2	42,3	40,3	45,5	51,0	50,5	51,9	
SI	32,8	35,7	29,7	35,0	39,2	30,3	16,3	14,6	18,5	13,9	11,6	16,8	6,4	6,1	6,7	5,6	5,2	6,1	42,4	(41,7)	43,0	35,8	(31,5)	(39,8)	
SK	29,0	29,8	28,2	25,9	29,2	22,5	36,9	39,7	33,8	26,6	26,4	27,0	17,0	19,6	14,4	9,4	10,5	8,3	43,1	43,9	42,0	61,4	63,9	58,1	
FI	41,1	42,3	39,9	42,1	42,6	41,6	21,4	21,1	21,7	18,7	19,0	18,4	11,2	11,3	11,1	9,7	10,0	9,4	8,1	(8,8)	(7,5)	(5,8)	(9,0)	:	
SE	36,9	36,6	37,1	40,3	40,2	40,4	9,5	10,8	8,1	21,5	21,0	22,0	3,9	4,4	3,3	11,0	10,7	11,4	11,8	12,2	:	7,0	7,9	5,9	
UK	56,6	58,6	54,6	53,2	54,1	52,2	12,6	13,7	11,5	14,1	15,9	12,1	8,2	9,3	7,1	8,7	10,2	7,2	12,3	14,6	9,4	13,5	16,8	8,8	
UE27	37,1	40,4	33,9	36,3	39,3	33,3	18,5	17,8	19,4	17,4	17,1	17,8	8,4	8,7	8,2	7,7	8,1	7,2	33,9	32,7	35,3	30,0	31,0	28,9	
													no AT/NL						no AT/NL				no SE		no SE

Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Nota: Datos de 2000: Alemania, Chipre, Luxemburgo, Malta, Suecia, T2; Francia T1; Letonia y Lituania media T2 y T4. Los totales de la UE27 correspondientes a la proporción de parados de larga duración no incluyen los Países Bajos y Austria en 2000 y Suecia en 2006.

<> Datos no disponibles. Los datos entre paréntesis son inciertos debido al pequeño tamaño de la muestra.

Tabla 9
RESULTADOS DE LOS JÓVENES (25-29 AÑOS) EN EL MERCADO DE TRABAJO POR ESTADOS MIEMBROS – INDICADORES HABITUALES
POR SEXO, 2000 Y 2006

	Tasas de ocupación						Tasas de paro						Tasas absolutas de paro						Parados de larga duración					
	2000			2006			2000			2006			2000			2006			2000			2006		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
BE	80,7	85,2	76,0	78,7	83,0	74,4	9,2	8,8	9,7	10,1	9,3	11,0	8,2	8,2	8,2	8,9	8,6	9,2	44,4	44,2	44,5	36,1	33,6	38,3
BG	58,3	63,8	52,3	68,3	75,4	60,8	19,1	19,3	18,9	10,3	9,5	11,3	13,8	15,3	12,2	7,8	7,9	7,7	55,9	55,7	56,3	49,0	48,4	49,8
CZ	72,6	88,7	56,1	74,0	87,2	60,1	9,4	6,6	13,7	6,6	5,5	8,1	7,5	6,2	8,9	5,2	5,1	5,3	43,4	40,7	46,2	45,6	45,9	45,3
DK	80,0	85,5	74,5	81,0	86,1	75,8	5,6	4,2	7,1	5,1	4,3	6,1	4,8	3,8	5,7	4,4	3,8	4,9	(9,4)	:	:	(9,1)	:	:
DE	75,7	81,4	70,0	72,7	75,8	69,4	6,9	7,4	6,3	11,4	12,4	10,4	5,6	6,5	4,7	9,4	10,7	8,0	32,6	32,2	33,2	40,4	40,9	39,7
EE	71,9	81,5	61,9	82,1	90,2	73,8	13,9	13,4	14,6	4,3	4,6	4,1	11,6	12,6	10,6	3,7	4,3	(3,1)	35,2	42,0	(25,6)	45,7	(52,9)	(38,9)
IE	83,9	89,0	78,6	82,8	87,3	78,2	4,1	4,4	(3,7)	4,8	5,5	4,0	3,6	4,1	(3,0)	4,2	5,1	3,3	26,6	(31,1)	:	27,1	33,5	(17,9)
EL	68,1	81,3	54,4	72,9	82,2	62,8	17,5	12,2	24,6	14,0	9,7	19,4	14,5	11,3	17,8	11,8	8,8	15,1	55,8	48,8	60,5	51,3	43,2	56,2
ES	69,0	78,7	59,1	77,0	83,3	70,3	17,3	12,6	22,9	10,3	8,0	12,9	14,4	11,3	17,6	8,8	7,3	10,4	35,1	29,2	39,2	14,7	12,4	16,6
FR	76,0	83,5	68,7	75,8	81,3	70,3	12,7	11,0	14,6	11,3	11,3	11,3	11,0	10,3	11,8	9,7	10,3	9,0	25,2	23,1	27,2	32,4	34,4	30,3
IT	58,9	69,1	48,7	65,0	74,0	55,7	17,5	14,6	21,2	11,6	9,8	14,0	12,5	11,8	13,1	8,5	8,1	9,1	63,5	63,6	63,4	47,7	47,2	48,1
CY	83,3	93,4	74,3	82,8	87,4	78,3	(3,4)	(2,8)	(4,2)	5,9	5,7	(6,1)	(3,0)	(2,7)	(3,2)	5,2	5,3	(5,1)	:	:	:	(11,8)	:	(15,9)
LV	69,6	76,4	62,7	77,9	85,4	70,1	15,5	15,7	15,1	6,9	7,4	6,3	12,7	14,3	11,2	5,8	6,9	4,7	50,8	51,2	50,2	27,7	27,4	28,1
LT	75,4	73,9	76,9	81,4	86,0	76,7	14,7	17,9	11,4	4,6	(5,1)	:	13,0	16,1	9,9	3,9	(4,6)	:	46,6	53,5	36,7	(29,2)	(30,1) ²⁰⁰⁵	(34,8) ²⁰⁰⁴
LU	80,3	86,2	74,3	80,2	87,0	73,2	(4,4)	:	(6,0)	6,7	(5,2)	(8,4)	(3,7)	:	(4,8)	5,7	(4,8)	(6,7)	:	:	:	(24,7)	(39,4)	:
HU	69,6	82,5	56,2	71,2	81,4	60,7	7,3	7,6	7,0	8,6	8,4	8,8	5,5	6,7	4,2	6,7	7,5	5,9	41,4	43,9	37,2	41,2	42,8	39,3
MT	73,1	89,3	56,1	79,2	90,8	66,1	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	(43,7) ²⁰⁰⁵	:	:
NL	86,4	92,8	79,8	86,5	90,0	83,1	2,6	2,0	3,3	3,4	3,4	3,4	2,3	1,9	2,7	3,0	3,2	2,9	:	:	:	24,9	24,7	25,1
AT	80,6	86,4	74,9	80,5	85,3	75,6	3,3	2,6	4,0	5,6	5,6	5,6	2,7	2,3	3,1	4,8	5,1	4,5	15,0 ²⁰⁰²	12,9 ²⁰⁰²	18,0 ²⁰⁰²	17,9	21,6	(13,4)
PL	68,7	78,9	58,2	70,8	78,6	62,9	18,1	15,3	21,8	15,3	14,0	16,8	15,2	14,3	16,2	12,8	12,8	12,7	41,0	37,4	44,5	49,3	48,7	49,9
PT	82,8	88,3	77,3	78,0	82,8	73,1	4,4	2,8	6,2	11,1	8,2	14,2	3,8	2,5	5,1	9,7	7,4	12,1	29,5	(28,0)	30,5	37,2	37,5	37,1
RO	74,5	80,5	68,1	69,5	73,6	65,2	8,8	9,4	8,0	9,4	10,8	7,6	7,2	8,3	5,9	7,2	8,9	5,3	50,9	49,2	53,5	56,4	55,7	57,5
SI	81,2	82,9	79,3	77,5	82,8	72,3	7,3	6,9	7,8	10,4	7,5	13,5	6,4	6,2	6,7	9,0	6,7	11,3	51,2	53,9	48,7	40,3	(38,5)	41,6
SK	67,5	77,2	57,5	72,2	84,0	59,8	19,0	18,4	19,9	12,4	11,8	13,3	15,9	17,4	14,3	10,2	11,2	9,2	51,1	50,3	52,4	71,7	73,2	69,7
FI	74,1	81,3	66,4	77,2	83,1	70,8	10,7	9,2	12,5	7,7	7,0	8,7	8,9	8,3	9,5	6,5	6,3	6,7	16,8	19,6	(13,9)	10,9	(13,3)	(9,5) ²⁰⁰⁵
SE	75,1	77,9	72,2	78,2	81,7	74,6	5,9	5,1	6,9	8,7	8,6	8,9	4,7	4,2	5,3	7,5	7,7	7,3	13,8	18,7	8,5	12,2 ²⁰⁰⁴	13,3 ²⁰⁰⁴	10,9 ²⁰⁰⁴
UK	79,8	87,6	72,4	79,8	86,8	73,1	5,7	6,1	5,1	5,5	5,9	5,0	4,8	5,7	3,9	4,6	5,5	3,8	20,5	25,7	13,3	17,5	22,2	10,7
UE27	72,8	80,8	64,7	74,3	80,6	67,9	11,3	9,9	12,9	10,0	9,5	10,7	9,2	8,9	9,6	8,3	8,4	8,1	no AT/NL	no AT/NL	no AT/NL	37,6	38,2	36,9

Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Nota: Datos de 2000: Alemania, Chipre, Luxemburgo, Malta, Suecia, T2; Francia T1; Letonia y Lituania media T2 y T4. Los totales de la UE27 correspondientes a la proporción de parados de larga duración no incluyen los Países Bajos y Austria en 2000 y Suecia en 2006.

«» Datos no disponibles. Los datos entre paréntesis son inciertos debido al pequeño tamaño de la muestra.

Sin embargo, en algunos de los 13 antiguos estados miembros examinados, hay una proporción relativamente alta de jóvenes que no han estado estudiando, trabajando o formándose en ningún momento del periodo quinquenal de observación, a saber, en Italia, donde la proporción es de alrededor del 30 por ciento, Grecia (alrededor del 20 por ciento) y Francia, Alemania, Irlanda, los Países Bajos y España (más del 10 por ciento).

La probabilidad de no estar estudiando, trabajando o formándose está estrechamente correlacionada con el nivel de estudios de la persona. Aunque las proporciones de jóvenes de 20-24 años que no están estudiando, trabajando o formándose y tienen estudios secundarios de segundo ciclo o universitarios es del 14,4 por ciento y del 13,1 por ciento, respectivamente, un tercio de los jóvenes que no han terminado los estudios secundarios de segundo ciclo puede incluirse en el grupo de jóvenes que no están

estudiando, trabajando o formándose (tabla 10). En el caso del grupo de edad 20-29, esta relación entre la educación y la desocupación es aún mayor y persiste hasta una edad más tardía.

También existe una gran diferencia entre los hombres y las mujeres en este sentido, ya que la proporción de mujeres jóvenes que tienen un bajo nivel de estudios y no están estudiando, trabajando o formándose es mucho mayor que la de hombres; también existe una diferencia entre los hombres y las mujeres en el caso de los jóvenes que tienen un nivel de estudios intermedio y alto, pero es mucho menor.

Esta relación entre un bajo nivel de estudios y un riesgo mayor de estar desocupado generalmente se observa en la mayoría de los estados miembros, aunque con diferencias de grado. Sin embargo, en algunos estados miembros esta relación se invierte

Tabla 10
PROPORCIÓN DE JÓVENES (20-24 AÑOS) QUE NO ESTÁN ESTUDIANDO, TRABAJANDO O FORMÁNDOSE POR NIVELES DE ESTUDIOS Y SEXO, 2006

	Bajo				Intermedio				Alto			
	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia entre hombres y mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia entre hombres y mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia entre hombres y mujeres
BE	38,4	31,0	49,4	-18,5	12,8	10,6	15,2	-4,6	13,4	13,5	13,3	0,2
BG	68,0	55,9	81,2	-25,2	19,8	18,9	20,8	-2,0	23,3	:	(29,3)	:
CZ	41,1	32,1	52,2	-20,2	11,8	8,2	15,6	-7,5	9,0	7,7	9,9	-2,2
DK	10,9	(5,5)	18,8	:	5,2	5,5	5,0	0,5	:	:	:	:
DE	28,8	25,5	32,1	-6,6	14,1	15,0	13,3	1,7	17,5	12,3	19,9	-7,7
EE	29,5	21,5	49,9	-28,4	10,2	(4,7)	15,5	:	:	:	:	:
IE	37,8	27,0	53,9	-26,9	9,7	8,5	11,2	-2,7	6,4	:	(6,2)	:
EL	29,5	16,3	54,4	-38,1	12,8	8,4	17,2	-8,8	30,8	24,4	34,3	-9,9
ES	21,5	17,2	27,9	-10,7	11,1	8,7	13,3	-4,5	15,6	13,9	16,8	-2,9
FR	45,6	38,0	54,9	-16,8	17,6	13,6	21,9	-8,3	10,8	8,7	12,5	-3,8
IT	40,2	29,4	55,5	-26,1	16,5	15,6	17,3	-1,8	15,2	12,2	16,9	-4,7
CY	(16,3)	(9,1)	(33,7)	:	12,2	13,0	(10,9)	:	18,7	:	18,5	:
LV	28,6	19,5	45,0	-25,4	13,1	7,9	17,8	-9,9	:	:	:	:
LT	40,4	(37,3)	(45,7)	:	10,0	8,5	11,4	-2,8	(11,8)	:	:	:
LU	(16,9)	(14,5)	(20,3)	:	(6,9)	:	(7,5)	:	:	:	:	:
HU	47,0	37,7	58,6	-20,8	13,3	11,0	15,6	-4,6	18,4	(17,9)	18,6	:
MT	(18,1)	:	(22,8)	:	:	:	:	:	:	:	:	:
NL	15,5	11,4	21,3	-9,9	4,2	3,1	5,3	-2,2	3,6	(3,0)	(3,9)	:
AT	30,3	23,9	37,3	-13,4	8,0	7,4	8,7	-1,3	:	:	:	:
PL	47,9	44,0	54,6	-10,6	18,3	17,1	19,5	-2,3	17,6	(16,6)	18,1	:
PT	16,9	14,3	20,8	-6,4	7,4	6,2	8,4	-2,2	25,6	:	27,6	:
RO	48,1	41,5	55,2	-13,7	20,6	21,8	19,3	2,5	30,6	(30,0)	30,9	:
SI	31,7	(27,9)	(38,0)	:	9,5	8,3	10,9	-2,5	(19,9)	:	(22,8)	:
SK	63,0	61,6	64,5	-2,9	16,6	12,9	20,4	-7,5	15,9	:	(18,1)	:
FI	26,8	23,4	31,2	-7,7	11,0	9,6	12,2	-2,6	:	:	:	:
SE	31,7	31,1	32,7	-1,6	13,1	12,9	13,4	-0,5	7,2	:	7,4	:
UK	38,5	29,3	49,6	-20,4	12,6	9,0	16,2	-7,2	10,3	12,3	8,7	3,6
EU27	33,6	27,2	41,8	-14,7	14,5	13,0	16,0	-2,9	13,1	11,6	14,2	-2,6

Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Nota: «:» datos no disponibles. Los datos entre paréntesis son inciertos debido al pequeño tamaño de la muestra.

hasta tal punto que los jóvenes de 20-24 años que tienen un alto nivel de estudios en realidad tienen más probabilidades de no estar estudiando, trabajando o formándose que los que tienen menos estudios. Ocurre principalmente en la mayoría de los estados miembros meridionales, especialmente en Grecia, España, Chipre y Portugal. También hay varios países –Alemania, Lituania, Eslovenia, Hungría, Rumanía y Bulgaria– en los que los titulados universitarios jóvenes tienen menos riesgos de no tener trabajo que los que poseen un bajo nivel de estudios, pero aun así tienen más riesgos de no tener trabajo que los que poseen un nivel de estudios intermedio. En la mayoría de estos estados miembros, esta relación inversa entre el nivel de estudios y el no estar estudiando, trabajando o formándose desaparece cuando se examina el grupo de edad 25-29. Portugal y Eslovenia son los únicos países en los que los jóvenes de 25-29 años que poseen un alto nivel de estudios también tienen más riesgos de no tener trabajo que los que poseen un nivel de estudios intermedio, mientras que en Italia este fenómeno sólo se observa en este grupo de edad.

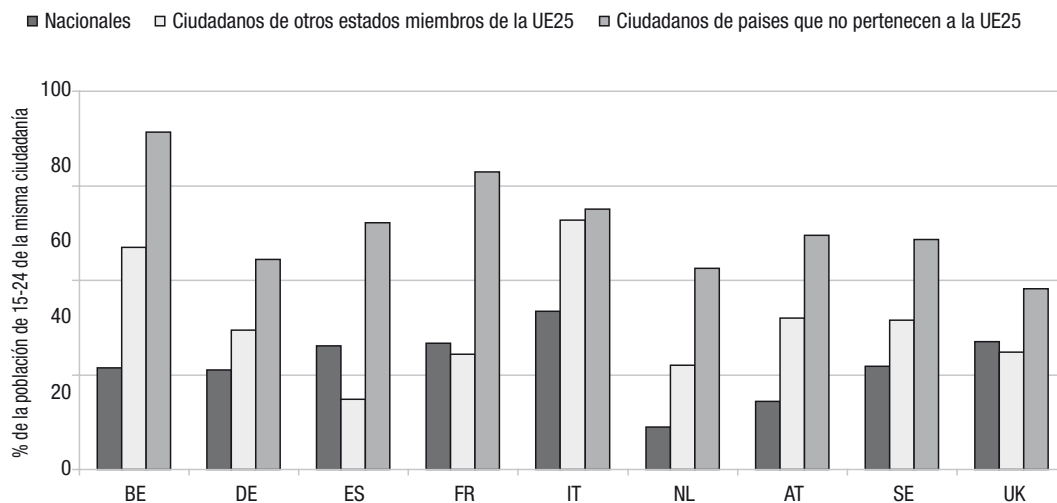
Una de las razones que se han dado para explicar por qué el hecho de tener estudios superiores no es necesariamente un seguro contra el paro es que los jóvenes que tienen un nivel de estudios superiores

han tenido menos tiempo para adquirir la experiencia laboral relevante o, sobre todo los que tienen título universitario adquirido durante un largo periodo (en comparación con los que tienen un título de enseñanza de menor nivel o un título de formación profesional), pueden no satisfacer las demandas del mercado de trabajo de su país ¹⁵.

La desocupación también es un fenómeno que es mucho más probable que afecte a los jóvenes que tienen ciudadanía extranjera que a los jóvenes que viven en su país de nacimiento. Los jóvenes procedentes de países que no pertenecen a la UE y que viven en la UE tienen alrededor del doble de probabilidades de no estar estudiando, trabajando o formándose que los jóvenes que viven en su país de nacimiento. También tienen muchas más probabilidades de encontrarse en esta situación que los jóvenes que proceden de otro estado miembro de la UE. Por lo que se refiere a los países de los que se dispone de datos detallados, Bélgica y Francia son los que tienen las proporciones más altas de jóvenes procedentes de terceros países que no están estudiando, trabajando o formándose (gráfico 27). En Bélgica, la proporción de jóvenes procedentes de terceros países que no están estudiando, trabajando o formándose también es muy alta en comparación con la de jóvenes que nacieron en Bélgica. Esta pro-

Gráfico 27

JÓVENES (15-24 AÑOS) QUE NO ESTÁN ESTUDIANDO, TRABAJANDO O FORMÁNDOSE SEGÚN LA CIUDADANÍA Y EL PAÍS DE RESIDENCIA, 2006



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Nota: Los datos de "Ciudadanos de otros estados miembros de la UE25" de España, Francia, Luxemburgo, Países Bajos y Austria son inciertos debido al pequeño tamaño de la muestra.

¹⁵ Véase FERNÁNDEZ (2006), que ha examinado este fenómeno en el caso del mercado de trabajo español.

porción es aún más alta en Austria y en los Países Bajos (estos dos últimos estados miembros tienen unas proporciones totales más bajas de jóvenes que no están estudiando, trabajando o formándose). En el Reino Unido, por el contrario, la proporción es relativamente baja.

4.4. Transiciones de los jóvenes en el mercado de trabajo

Otro motivo de preocupación en lo que se refiere al empleo juvenil es la transición de los jóvenes de la educación al mundo del trabajo. En promedio, en la UE casi dos tercios de los jóvenes que abandonan los estudios tienen trabajo un año después, aunque la transición de la escuela al trabajo parece que funciona mejor en unos países que en otros (gráfico 28). En Austria, Irlanda, Letonia, Finlandia, Estonia y el Reino Unido, casi el 75 por ciento o más de los jóvenes tiene trabajo un año después de haber abandonado el sistema educativo. En Dinamarca y los Países Bajos, esta tasa supera el 80 por ciento, mientras que Bulgaria, Grecia, Italia y Rumanía se en-

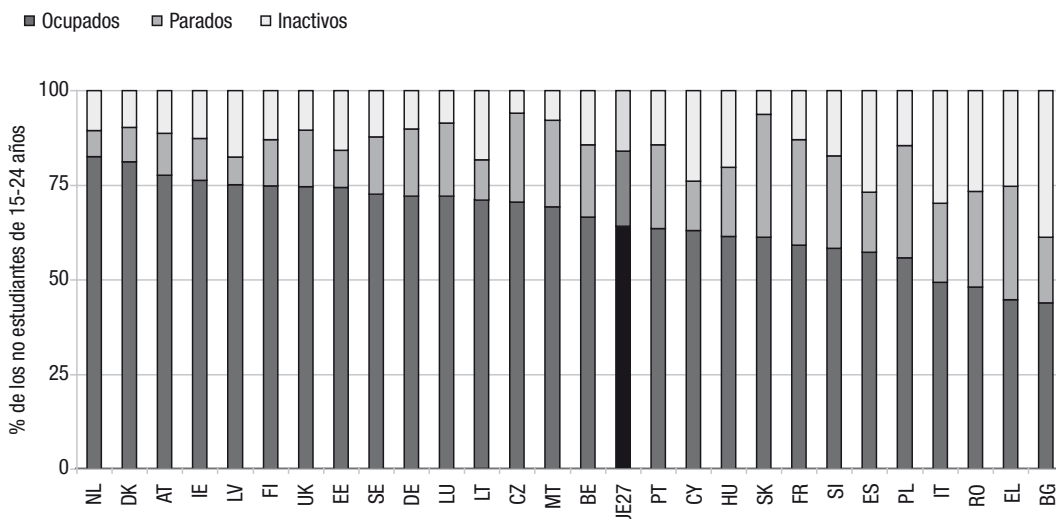
cuentran en el otro extremo de la escala con menos de un 50 por ciento.

Una vez más, la educación parece que desempeña un papel importante en el éxito de la transición de la escuela al trabajo. En promedio, menos de 4 de cada 10 jóvenes que abandonan los estudios con un bajo nivel de educación tienen trabajo un año después, mientras que la cifra es de casi dos tercios en el caso de los que abandonan los estudios con un nivel intermedio de educación y de más de tres cuartos en el caso de los que abandonan los estudios con un elevado nivel de educación (gráfico 29). En otras palabras, los jóvenes que tienen un nivel de estudios más alto tienden a integrarse antes en el mercado de trabajo que los que tienen menos estudios ¹⁶.

Las investigaciones también sugieren que los sistemas duales en los que se compagina el trabajo con la educación por medio de la formación profesional o de los aprendizajes que existen en países como Austria, Dinamarca y Alemania parece que mejoran la transición y las perspectivas de empleo de los jóvenes ¹⁷.

Gráfico 28

TRANSICIÓN DE LOS JÓVENES DE LA ESCUELA AL TRABAJO – SITUACIÓN DE LOS NO ESTUDIANTES (15-24 AÑOS) CON RESPECTO AL MERCADO DE TRABAJO UN AÑO DESPUÉS DE TERMINAR LOS ESTUDIOS, 2006



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

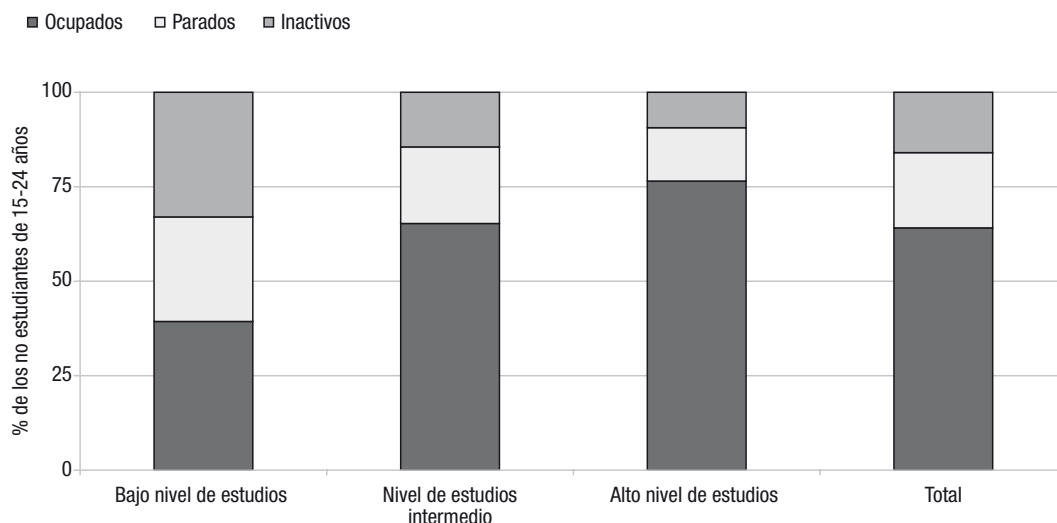
Nota: Los datos de Irlanda se refieren a 2005. Los jóvenes que han abandonado los estudios y que no son estudiantes son los jóvenes de 15-24 años que han terminado sus estudios un año antes.

¹⁶ El capítulo 4, «Labour market transitions and advancement: temporary employment and low pay in Europe» de *Employment in Europe 2004* también confirma esta observación.

¹⁷ Véase, por ejemplo, KOGAN y SCHUBERT (2002), RYAN (2001) y QUINTINI y MARTIN (2006).

Gráfico 29

TRANSICIÓN DE LOS JÓVENES DE LA ESCUELA AL TRABAJO POR NIVELES DE ESTUDIOS EN LA UE27 – SITUACIÓN DE LOS NO ESTUDIANTES (15-24 AÑOS) CON RESPECTO AL MERCADO DE TRABAJO UN AÑO DESPUÉS DE TERMINAR LOS ESTUDIOS, 2006



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Nota: Los jóvenes que han abandonado los estudios y que no son estudiantes son los jóvenes de 15-24 años que han terminado sus estudios un año antes.

Por lo que se refiere a la dinámica global del trabajo, los jóvenes tienden a entrar y a salir del empleo mucho más a menudo que los trabajadores de edades centrales. En 2006, la proporción de trabajadores jóvenes que abandonaron, perdieron o cambiaron de empleo fue, en promedio, del 25 por ciento, mientras que en el caso de los trabajadores de edades centrales (30-54 años) la cifra fue del 11 por ciento. Por otra parte, la proporción de jóvenes que entra en un nuevo empleo también fue mucho mayor: casi el 17 por ciento de los trabajadores jóvenes eran recién contratados, mientras que en el caso de los trabajadores de edades centrales la cifra era del 7 por ciento. En conjunto, la rotación¹⁸ de los trabajadores jóvenes es casi dos veces y media mayor que la de los adultos de edades centrales. Esta diferencia es en gran medida lógica, ya que es más probable que los jóvenes entren y salgan del empleo en busca del mejor emparejamiento posible entre sus cualificaciones y las que necesitan los empresarios.

Sin embargo, las tasas de rotación de los trabajadores jóvenes varían mucho de unos estados

miembros a otros y tienden a estar correlacionadas con las de la población de edades centrales; los estados miembros en los que la tasa de rotación de los trabajadores jóvenes es alta también tienden a ser los estados miembros en los que la rotación de los trabajadores de edades centrales es alta y viceversa, como sugiere el gráfico 30. Dinamarca, Finlandia, Letonia, España y el Reino Unido son los países en los que la rotación de los trabajadores de ambos grupos de edad es mayor que la media europea, mientras que Francia también tiene una tasa de rotación de los trabajadores jóvenes mayor que la media, pero una tasa de rotación de los trabajadores del grupo de edades centrales (algo) menor que la media.

Y lo que es interesante, las causas de una elevada rotación, sobre todo en el caso de los jóvenes, parece que varían de unos países a otros. En Finlandia, España y Francia, el elevado grado de rotación parece que está relacionado, al menos en parte, con la elevada proporción de jóvenes que tienen un trabajo temporal; en el caso de Francia y de España, la ma-

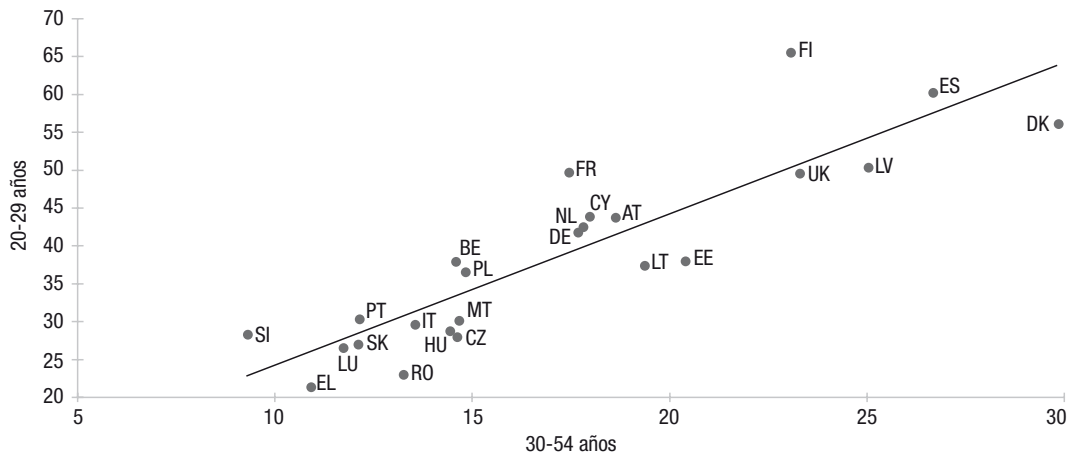
¹⁸ Más concretamente, la rotación de los trabajadores es aquí la suma de la tasa de contrataciones y la tasa de bajas. La tasa de contrataciones es el porcentaje de trabajadores del grupo de edad que tienen menos de un año de antigüedad en el periodo t con respecto al empleo total en el periodo t-1. La tasa de bajas es la proporción de parados, inactivos u ocupados con menos de un año de antigüedad en el momento t y que estaban ocupados en el periodo t-1, con respecto al empleo total en el periodo t-1. Este cálculo se basa en el método para calcular la rotación de los trabajadores utilizado en *Employment in Europe, 2006*, capítulo 2, apartado 3.1.6.

yoría de ellos involuntariamente (véase el apartado 4.6.2). En Dinamarca, Letonia y el Reino Unido, por el contrario, la elevada rotación de los trabajadores jóvenes no está relacionada con una incidencia especialmente alta de los contratos temporales.

Como cabría esperar, en los países que tienen un mercado de trabajo muy dinámico tiende a haber significativamente menos parados jóvenes de larga duración que en los países en los que la rotación de los trabajadores es baja (gráfico 31).

Gráfico 30

COMPARACIÓN ENTRE LA ROTACIÓN DE LOS TRABAJADORES MÁS JÓVENES Y LA DE LOS TRABAJADORES DE EDADES CENTRALES, 2006

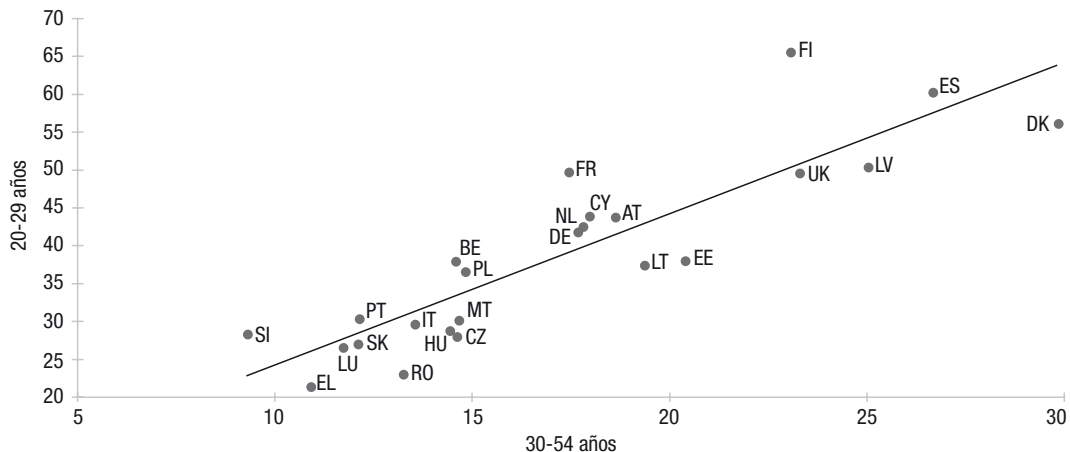


Fuente: Cálculos propios basados en las medias anuales de la EFT de la UE.

Nota: No se dispone de datos de Bélgica, Irlanda y Suecia.

Gráfico 31

COMPARACIÓN ENTRE EL PARO DE LARGA DURACIÓN Y LA ROTACIÓN DE LOS TRABAJADORES JÓVENES (20-29 AÑOS), 2006



Fuente: Cálculos propios basados en las medias anuales de la EFT de la UE.

Nota: No se dispone de datos de Bélgica, Irlanda y Suecia.

4.5. Nivel de estudios de los jóvenes

Dado que en la mayoría de los estados miembros el riesgo de hacer una mala transición a la vida

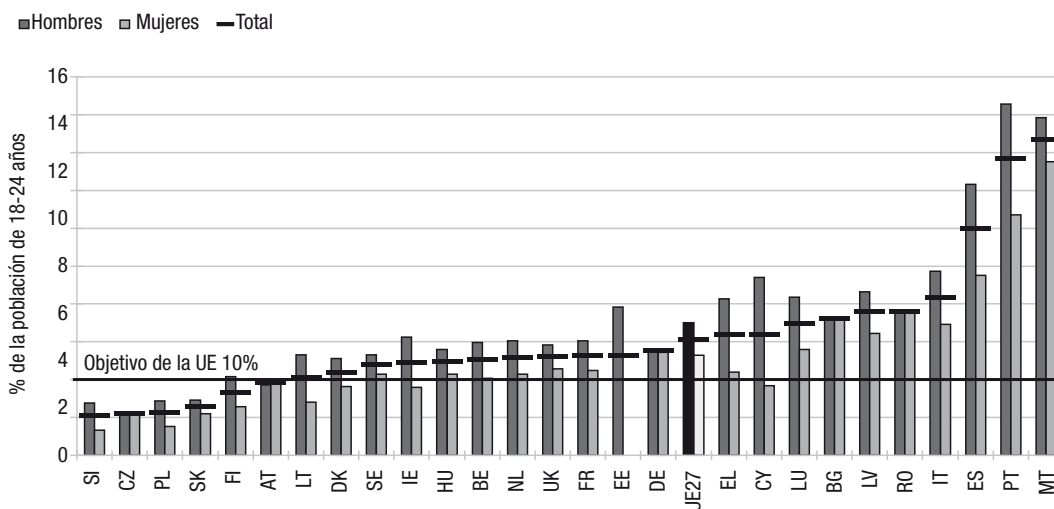
laboral o de no tener trabajo tiende a ser mayor para las personas que tienen un bajo nivel de estudios que para las que tienen un nivel de estudios más alto, debería preocupar el hecho de que en la UE27

aún casi uno de cada siete jóvenes abandone los estudios sin tener al menos estudios secundarios de segundo ciclo (gráfico 32). Aunque la proporción de jóvenes que abandonan prematuramente los estudios descendió del 17,6 por ciento en 2000 al 15,3 por ciento en 2006, la proporción sigue siendo muy superior al objetivo del 10 por ciento que se fijó en

el marco de la Estrategia Europea de Empleo. Es especialmente alta en Malta y Portugal, donde alrededor de 4 de cada 10 jóvenes abandonan el sistema educativo sin haber logrado un nivel satisfactorio de estudios, pero también en España, donde la relación es de 3 de cada 10, y en Italia, donde es de 2 de cada 10.

Gráfico 32

PERSONAS QUE ABANDONAN PREMATURAMENTE LOS ESTUDIOS – PROPORCIÓN DE LA POBLACIÓN DE 18-24 AÑOS QUE TIENEN COMO MÁXIMO UN NIVEL DE ESTUDIOS SECUNDARIOS DE PRIMER CICLO Y QUE NO HAN ADQUIRIDO MÁS EDUCACIÓN O FORMACIÓN, 2006

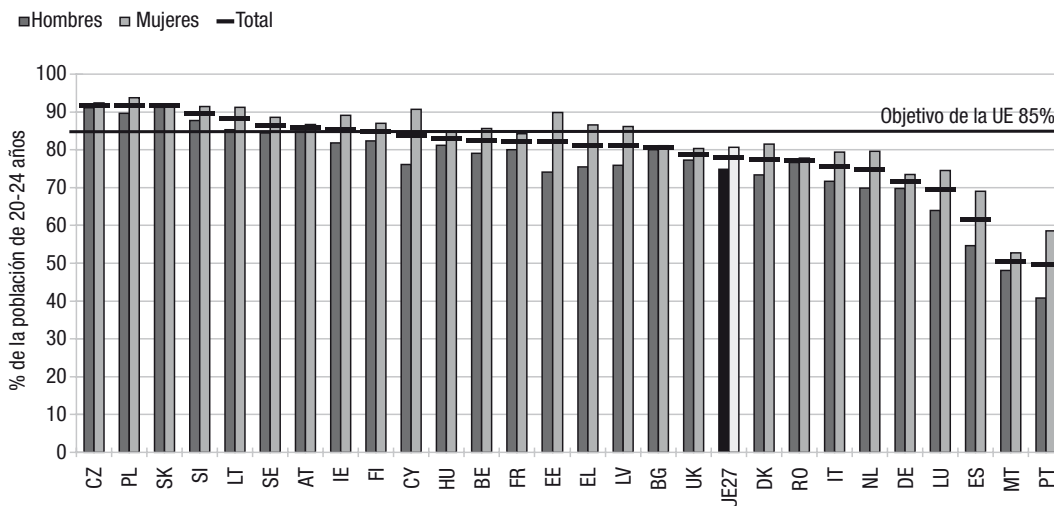


Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Nota: Los datos de las mujeres de Estonia son inciertos debido al pequeño tamaño de la muestra

Gráfico 33

PROPORCIÓN DE JÓVENES DE 20-24 AÑOS QUE HAN TERMINADO AL MENOS LOS ESTUDIOS SECUNDARIOS DE SEGUNDO CICLO, 2006



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

La UE también sigue estando rezagada con respecto a su otro objetivo relacionado con la educación de los jóvenes, a saber, que la proporción de jóvenes de 22 años que tienen estudios secundarios de segundo ciclo sea al menos del 85 por ciento en 2010, aunque la situación ha mejorado en los últimos años. Actualmente, el porcentaje de jóvenes de 20-24 años que tiene estudios secundarios de segundo ciclo es del 77,8 por ciento (gráfico 33), mientras que la cifra era del 76,6 por ciento en 2000.

En casi todos los estados miembros, los hombres jóvenes tienen más probabilidades de abandonar prematuramente los estudios (salvo en Austria) y menos probabilidades de terminar los estudios secundarios de segundo ciclo.

4.6. Composición del empleo juvenil

4.6.1. Composición profesional, sectorial y ocupacional

La inmensa mayoría de los jóvenes que tienen trabajo son asalariados. En la UE27, sólo alrededor del 4 por ciento de los jóvenes de 15-24 años y el 9 por ciento de los de 25-29 años trabajan por cuenta

propia, mientras que la cifra es de alrededor del 16 por ciento en el caso de las personas de 30-54 años (gráfico 34). Estos porcentajes no han variado significativamente desde comienzos de la década.

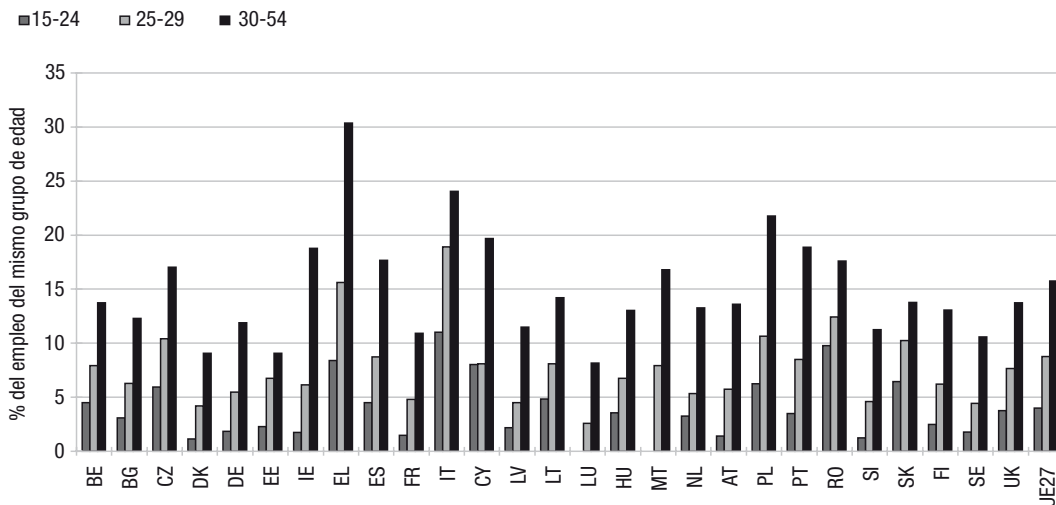
Por una parte, la baja proporción de jóvenes que trabajan por cuenta propia no es sorprendente, ya que muchos jóvenes aún carecen de las cualificaciones, la experiencia y los recursos necesarios para montar su propia empresa. Por otra parte, parece que hay un potencial sin aprovechar para que los jóvenes se conviertan en empresarios, ya que más de la mitad de ellos declara que preferiría trabajar por cuenta propia a ser asalariado¹⁹.

En la mayoría de los estados miembros, la proporción de jóvenes que trabajan por cuenta propia parece que está correlacionada con la proporción total de trabajadores por cuenta propia. Por ejemplo, Grecia, Italia, Polonia y Rumanía tienen una proporción relativamente alta de trabajadores por cuenta propia de edades centrales y más jóvenes, aunque hay excepciones (por ejemplo, Irlanda)²⁰.

Los sectores económicos que tienen la proporción media más alta de trabajadores jóvenes son el comercio al por mayor y al por menor y la hostelería (tabla 11). En cambio, los jóvenes tienden a estar

Gráfico 34

INCIDENCIA DEL TRABAJO POR CUENTA PROPIA POR GRUPOS DE EDAD, 2006



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Nota: No se dispone de datos del grupo de edad 15-24 años de 2005 en el caso de Luxemburgo y Malta; los datos del grupo de edad 15-24 de Estonia, Letonia y Eslovenia y del grupo de edad 25-29 de Luxemburgo y Malta son inciertos debido al pequeño tamaño de la muestra.

¹⁹ Eurobarómetro (2004).

²⁰ En Grecia, Polonia y Rumanía, una gran parte de los jóvenes que trabajan por cuenta propia parece que tienen empresas (probablemente pequeñas) en el sector agrícola; también son importantes sus actividades en la industria manufacturera y en el comercio, mientras que en Italia los trabajadores jóvenes por cuenta propia tienden más bien a trabajar en la construcción, la industria manufacturera, los servicios prestados a las empresas o el comercio.

Tabla 11
INTENSIDAD DEL EMPLEO JUVENIL POR SECTORES ECONÓMICOS, 2006 (JÓVENES DE 15-29 AÑOS OCUPADOS EN PORCENTAJE DEL TOTAL DE OCUPADOS DE 15-64 AÑOS)

	(A+B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)	(H)	(I)	(J)	(K)	(L)	(M)	(N)	(O+P+Q)	Total
	Agricultura, caza, pesca y silvicultura	Industrias extractivas	Industria manufacturera	Distribución de energía eléctrica, gas y agua	Construcción	Comercio al por mayor y al por menor	Hostelería	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Intermediación financiera	Actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios prestados a las empresas	Administración pública	Educación	Actividades sanitarias y veterinarias; asistencia social	Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	
BE	13.6	(21.9)	21.4	20.6	24.7	24.4	27.3	18.2	15.8	24.6	14.3	19.8	20.0	19.4	20.8
BG	12.9	10.0	19.1	8.5	20.3	25.4	37.1	14.5	19.1	23.3	15.7	7.0	7.3	21.2	18.5
CZ	11.9	9.4	23.2	10.6	20.4	25.7	35.9	18.6	22.1	23.1	18.5	12.6	17.4	22.6	21.2
DK	28.5	:	18.3	(7.4)	26.4	39.1	60.4	20.9	18.6	20.7	13.9	14.3	18.5	26.7	23.6
DE	16.5	12.6	20.0	16.6	21.7	23.6	34.5	16.4	18.8	21.1	18.8	16.8	22.3	20.0	20.9
EE	15.8	(12.0)	21.8	(7.4)	29.8	26.1	34.3	19.1	40.8	29.8	23.8	12.6	15.0	25.5	22.6
IE	15.3	24.2	31.1	18.4	39.7	41.7	49.8	21.5	39.3	33.7	18.7	20.0	21.5	33.5	31.7
EL	13.2	(10.5)	19.7	8.2	23.9	25.8	29.6	17.7	18.0	25.5	16.3	12.3	14.3	24.4	20.2
ES	19.9	20.9	25.6	21.8	29.5	30.4	32.1	20.7	23.3	25.7	13.3	16.3	19.4	27.3	25.1
FR	14.7	13.8	20.0	15.3	25.7	27.0	31.7	16.7	19.3	23.7	15.0	16.3	15.3	21.7	20.4
IT	14.0	13.3	20.4	8.5	23.3	21.7	28.9	14.8	14.3	19.6	7.5	6.2	10.1	21.3	17.9
CY	14.2	:	20.3	(15.3)	25.6	26.0	23.1	19.5	16.0	32.9	25.4	25.2	19.7	24.9	23.7
LV	16.9	38.0	24.1	14.4	33.5	30.1	37.3	19.0	32.4	28.9	24.9	11.7	11.2	25.2	23.8
LT	14.9	:	23.2	:	26.7	27.5	41.9	17.1	25.6	22.9	18.4	12.0	9.4	20.0	20.5
LU	(13.0)	:	14.5	:	18.7	22.2	25.1	19.8	15.0	22.4	20.7	17.3	22.9	10.1	18.5
HU	14.7	(7.5)	23.9	12.6	24.0	26.8	31.5	18.0	26.0	23.7	21.2	11.2	15.5	24.1	21.8
MT	:	:	40.0	:	24.5	37.9	43.2	28.7	36.0	41.3	22.6	26.8	21.8	37.5	32.4
NL	28.6	(10.8)	20.7	18.9	24.9	40.8	56.8	24.5	19.5	26.4	15.9	16.6	20.8	26.3	26.3
AT	11.7	(24.9)	27.4	18.2	30.8	29.9	33.0	20.5	21.0	24.1	14.5	15.6	20.7	27.5	24.5
PL	19.3	9.4	27.7	10.6	23.8	36.7	42.4	18.3	28.7	26.5	22.8	15.1	14.5	28.0	24.4
PT	8.9	21.5	26.1	15.4	26.1	28.6	29.0	23.7	16.9	28.0	19.0	16.7	20.4	17.0	23.0
RO	23.5	10.5	22.8	9.3	25.1	32.0	35.7	17.0	24.6	29.1	18.1	19.7	17.2	27.8	23.4
SI	19.6	(12.5)	21.8	(12.2)	21.9	28.1	39.7	21.2	18.5	24.7	19.1	15.9	18.8	30.7	22.7
SK	13.0	11.4	27.9	12.3	24.4	28.5	41.8	19.6	28.3	29.5	19.2	16.1	16.9	30.4	24.6
FI	12.0	(23.7)	20.7	(11.7)	22.0	30.6	42.1	21.8	17.5	25.7	12.2	15.1	15.7	24.8	21.5
SE	17.2	:	17.7	15.9	19.8	29.0	47.8	21.3	18.2	21.2	11.0	13.1	16.8	23.6	20.1
UK	21.3	16.9	19.5	24.9	24.2	36.1	49.1	19.5	29.2	23.6	18.4	14.4	17.9	30.6	24.5
UE27	18.2	12.9	21.9	14.3	25.0	29.1	36.6	18.3	21.8	23.4	16.3	14.5	17.8	24.2	22.2

Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Nota: «>» datos no disponibles. Los datos entre paréntesis son inciertos debido al pequeño tamaño de la muestra.

significativamente subrepresentados en la agricultura, la minería, la distribución de electricidad y agua, el transporte y las comunicaciones, la administración pública, la educación y la sanidad y los servicios sociales.

Por lo que se refiere a la composición ocupacional del empleo juvenil, no es sorprendente que los jóvenes de 15-24 años estén muy subrepresentados en los puestos altos o de dirección, dada su corta edad y la falta de experiencia laboral (tabla 12). También están subrepresentados en las ocupaciones profesionales que suelen exigir un título superior o formación adicional. No obstante, la proporción de jóvenes tanto del grupo de edad 15-24 como del grupo de edad 25-29 que hay en ocupaciones profesionales y técnicas ha aumentado desde 2000, debi-

do a que ha aumentado el número de jóvenes que han entrado en la educación superior y que la han terminado. Sin embargo, al mismo tiempo, la proporción de jóvenes de 15-24 años que trabajan en servicios poco cualificados y en el comercio al por menor también ha aumentado, mientras que la proporción que trabaja en ocupaciones manuales cualificadas ha disminuido.

4.6.2. Trabajadores de 15-24 años a tiempo parcial y temporales

En la UE, los jóvenes tienen muchas más probabilidades que los adultos de tener un trabajo temporal o de trabajar a tiempo parcial. En promedio, 4 de

Tabla 12
COMPOSICIÓN OCUPACIONAL POR GRUPOS DE EDAD, 2000 Y 2006 (% DEL EMPLEO TOTAL EN CADA GRUPO DE EDAD)

		2000			2006		
		15-24	25-29	30-54	15-24	25-29	30-54
No manuales cualificada	Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la admin. públ. y de empresas	2.2	5.3	8.8	1.9	5.0	9.0
	Profesionales científicos e intelectuales	4.1	12.5	13.5	4.4	15.1	14.1
	Técnicos y profesionales de nivel medio	11.7	16.2	15.3	12.7	18.3	16.1
	Empleados de oficina	14.2	13.4	11.9	13.1	12.2	11.1
No manuales poco cualificada	Trabaj. de los servicios y vendedores de comercios y mercados	22.7	15.1	11.8	25.8	15.6	12.0
	Agricultores y trabaj. cualificados agropecuarios y pesqueros	5.7	4.2	5.0	4.0	3.1	4.5
Manuales cualificada	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	20.1	16.5	15.6	18.0	14.5	14.7
	Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	8.1	9.4	9.7	7.2	8.3	9.4
Ocupaciones no cualificadas	Ocupaciones no cualificadas	11.1	7.4	8.5	12.8	8.1	9.0

Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Nota: Datos de 2000: Alemania, Chipre, Luxemburgo, Malta, Suecia T2, Francia T1, Letonia y Lituania media T2 y T4.

cada 10 ocupados de 15-24 años tienen un contrato temporal (tabla 13), mientras que la relación es de alrededor de 1 de cada 10 en el caso de los adultos de edades centrales. Alrededor de una cuarta parte de los jóvenes de 15-24 años trabaja a tiempo parcial, mientras que la cifra es del 16 por ciento en el caso del grupo de edad 25-54 años. Aunque la incidencia del trabajo temporal y del trabajo a tiempo parcial ha aumentado en el caso de los adultos, así como en el de los jóvenes de 15-24 años, el aumento ha sido significativamente mayor en el de los jóvenes de 25-29 años.

En la UE, no existen grandes diferencias entre los hombres jóvenes y las mujeres jóvenes de 15-24 años en lo que se refiere al trabajo temporal. Los

hombres jóvenes tienen, en promedio, algo más de probabilidades que las mujeres jóvenes de tener un contrato temporal (40,8 por ciento frente a 40,2 por ciento), aunque existen, desde luego, diferencias entre los estados miembros. Por lo que se refiere al trabajo a tiempo parcial, las diferencias entre los hombres jóvenes y las mujeres jóvenes son mucho mayores: las mujeres jóvenes tienen, en promedio, casi el doble de probabilidades que los hombres jóvenes de trabajar a tiempo parcial.

Es de esperar hasta cierto punto que los jóvenes de 15-24 años tengan más probabilidades de tener un trabajo temporal o un trabajo a tiempo parcial, ya que los empresarios pueden ser reacios a ofrecer un contrato indefinido y a tiempo completo a las

Tabla 13
INCIDENCIA DEL TRABAJO TEMPORAL Y A TIEMPO PARCIAL EN LOS JÓVENES
(15-24 AÑOS), 2000 Y 2006

	<i>Incidencia del trabajo temporal en el caso de los asalariados</i>						<i>Incidencia del trabajo a tiempo parcial</i>					
	2000			2006			2000			2006		
	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
BE	30.8	28.1	34.3	30.0	28.7	31.5	19.7	11.7	30.0	20.7	11.9	31.9
BG	12.2	12.5	12.0	12.6	12.3	12.9	4.9	(5.0)	(4.7)	2.9	:	:
CZ	12.4	11.4	13.5	18.9	18.0	20.1	4.3	2.9	6.0	3.9	2.9	5.3
DK	27.4	28.8	25.7	22.4	24.6	20.1	46.2	37.6	56.1	58.4	47.9	69.5
DE	52.4	55.0	49.5	57.6	60.1	54.8	12.0	8.5	16.0	19.3	14.3	24.9
EE	6.7	8.9	:	7.3	7.4	(7.3)	11.8	8.7	15.9	13.0	7.7	20.6
IE	15.9	14.4	17.7	10.9	9.0	13.0	21.4	15.9	27.9	:	:	:
EL	29.5	27.9	31.4	25.0	23.0	27.8	8.3	7.0	10.1	13.3	10.6	17.5
ES	68.3	69.2	66.9	66.1	65.3	67.1	12.9	7.7	20.5	21.1	13.3	31.6
FR	55.0	56.3	53.5	49.8	49.0	50.9	22.1	12.9	33.6	21.6	12.0	34.5
IT	26.6	25.4	28.2	40.9	38.4	44.9	10.5	6.4	16.2	17.5	10.1	29.1
CY	18.7	16.3	20.9	21.2	16.2	26.6	8.3	(7.2)	9.4	9.5	(5.7)	13.6
LV	10.9	12.3	(8.7)	14.4	15.2	13.2	13.2	10.5	17.4	8.7	6.1	12.7
LT	9.3	(8.0)	(10.9)	10.5	11.9	(8.7)	16.4	16.8	15.8	9.0	(7.8)	(10.6)
LU	14.5	(15.3)	(13.4)	33.2	34.8	31.4	(8.8)	:	(14.5)	(8.8)	:	(13.0)
HU	13.6	14.0	13.1	16.9	17.9	15.4	2.8	1.9	4.0	4.7	4.3	5.3
MT	(8.1)	(11.2)	:	(8.0)	:	:	(7.8)	(10.1)	:	13.5	(11.1)	(16.3)
NL	35.5	34.9	36.1	43.5	42.9	44.3	60.2	52.7	68.3	68.3	59.6	77.5
AT	35.1	38.9	30.8	35.2	38.5	31.3	9.5	5.3	14.3	14.7	8.6	21.8
PL	14.8	14.6	14.9	67.3	65.4	69.7	16.2	13.6	19.5	19.3	16.2	23.3
PT	41.4	38.3	45.6	49.3	47.1	52.2	6.2	4.6	8.4	8.4	5.7	11.8
RO	3.3	3.6	2.9	5.0	5.1	(4.9)	15.5	17.1	13.6	16.1	17.4	14.4
SI	46.3	41.6	52.2	64.2	56.4	74.9	14.1	12.3	16.5	29.8	23.8	38.4
SK	10.5	11.3	9.8	14.2	13.8	14.8	(1.0)	:	:	3.3	(1.8)	5.3
FI	45.4	41.0	49.8	44.2	40.7	47.5	35.7	25.3	46.6	39.3	27.9	50.8
SE	45.2	39.5	51.0	59.0	52.2	66.0	38.3	27.6	49.4	42.2	28.3	57.7
UK	14.2	14.1	14.3	12.9	12.5	13.2	32.0	24.1	40.4	35.1	27.2	43.4
UE27	34.9	35.7	34.0	40.9	41.0	40.7	20.2	14.9	26.5	25.3	18.4	33.6

Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Nota: Datos de 2000: Alemania, Chipre, Luxemburgo, Malta, Suecia T2; Francia T1; Letonia y Lituania media T2 y T4; Bélgica 2001 y Rumanía 2002. Los datos de los indicadores a tiempo completo/a tiempo parcial de Irlanda se refieren a 2005.

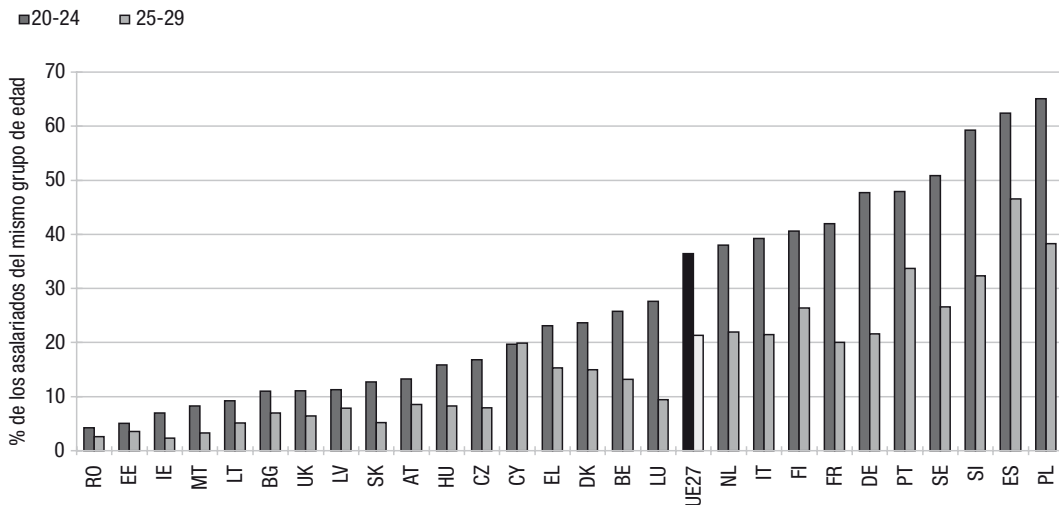
«:» datos no disponibles. Los datos entre paréntesis son inciertos debido al pequeño tamaño de la muestra.

personas que acaban de entrar en el mercado de trabajo y que tienen poca o nula experiencia laboral previa. Para muchos jóvenes de 15-24 años, el trabajo temporal o a tiempo parcial es un trampolín para conseguir un empleo indefinido. Como se muestra en el gráfico 25, la proporción de jóvenes que tienen un contrato indefinido aumenta con la edad y a los 29 años tiene un trabajo indefinido una media de casi un 50 por ciento de las personas de esa edad (alrededor del 10 por ciento tiene un trabajo temporal y el resto está estudiando o es inactivo, trabaja por cuenta propia, es ayuda familiar o está en paro).

Sin embargo, la cuestión puede plantear problemas si una persona joven se queda atrapada en una situación en la que pasa de un contrato temporal a otro sin poder conseguir un contrato indefinido. El gráfico 35 muestra la incidencia del trabajo temporal en las personas de 20-24 años en comparación con las de 25-29. En todos los estados miembros (salvo en Chipre), la proporción de jóvenes de 25-29 años que tienen un trabajo temporal es más baja que la de los jóvenes de 15-24 años. Sin embargo, en algunos estados miembros la proporción tanto de jóvenes de 15-24 años como la de jóvenes de 25-29 años que tienen un trabajo temporal es especial-

Gráfico 35

INCIDENCIA DEL TRABAJO TEMPORAL POR GRUPOS DE EDAD, 2006



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE. Nota: Los datos del grupo de edad 20-24 de Malta son de 2005 y son inciertos debido al pequeño tamaño de la muestra.

mente alta, a saber, Portugal, Eslovenia y Polonia, donde las proporciones son de más del 30 por ciento en el caso de los jóvenes de 25-29 años, y España, donde es de más del 40 por ciento ²¹. Eso induce a pensar que en estos estados miembros los jóvenes tienen más probabilidades que en otros de tener una sucesión de trabajos temporales y, por lo tanto, más dificultades para conseguir un trabajo estable ²².

¿Deben considerarse precarios los contratos temporales y a tiempo parcial? Depende del grado en que sean involuntarios, es decir, de que a los que tienen contratos temporales o a tiempo parcial les hubiera gustado tener un trabajo estable o a tiempo completo, pero no han encontrado ninguno. El gráfico 36 muestra que la incidencia del trabajo temporal involuntario en los jóvenes varía mucho de unos estados miembros a otros. Por ejemplo, en España, Polonia, Suecia, Portugal, Francia, Bélgica o Grecia, la mayoría de los jóvenes que tienen un contrato temporal habrían querido tener un trabajo estable, pero no encontraron ninguno. En cambio, en Eslovenia, Alemania, Finlandia, Italia, los Países Bajos, Dinamarca o Austria, la mayoría de los jóvenes que

tienen un contrato temporal no querían tener un trabajo estable (o aún estaban en periodo de prueba o en formación).

Por lo que se refiere al trabajo a tiempo parcial, es interesante señalar que en los dos estados miembros en los que mayor es la incidencia del trabajo a tiempo parcial en los jóvenes de 15-24 años, Dinamarca y los Países Bajos (gráfico 37), la incidencia del trabajo a tiempo parcial involuntario en relación con el trabajo a tiempo parcial total es muy baja. Este resultado parece que se corresponde en gran medida con el elevado número de estudiantes que trabajan en ambos países que se ha examinado en el apartado 4.2.2. En cambio, en Suecia, Francia e Italia la incidencia del trabajo a tiempo parcial involuntario en los jóvenes de 15-24 años que tienen un trabajo a tiempo parcial es alta.

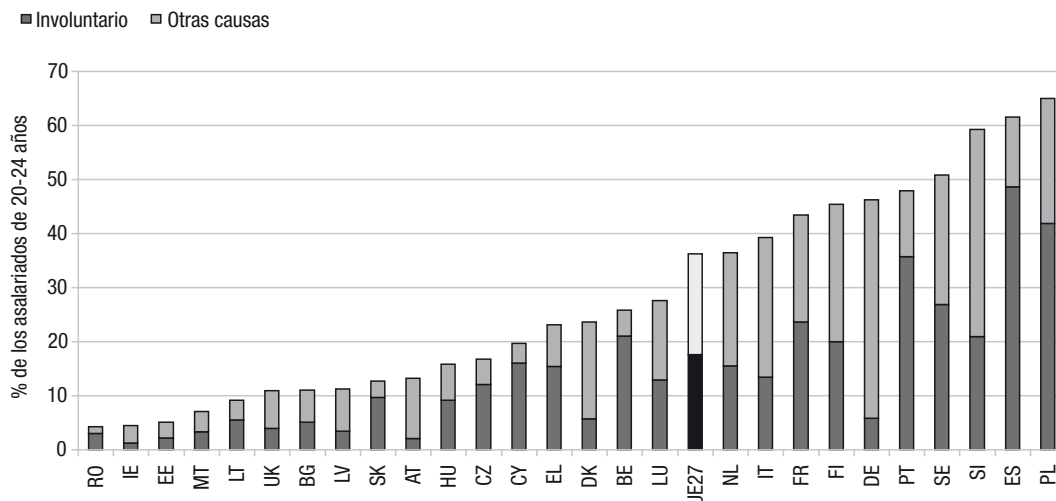
4.6.3. Composición de los jóvenes ocupados según el nivel de ganancias

Los jóvenes tienden a ganar significativamente menos que la población trabajadora total. Según los

²¹ Véase OCDE (2007b), pág. 50 y sigs. para un análisis del trabajo temporal de los jóvenes en España. Este estudio confirma la elevada tasa de trabajo temporal involuntario de los jóvenes que existe en España y señala que las transiciones de los jóvenes del trabajo temporal al trabajo indefinido son significativamente menores que la media europea. Señala, además, que algunos trabajos temporales ofrecen buenas perspectivas y sirven de trampolín para entrar en el mercado de trabajo, sobre todo si el trabajador permanece en la misma empresa durante el trabajo temporal. Sin embargo, los trabajos temporales que implican frecuentes cambios de empresa tienden a representar una trampa de la que los jóvenes tienen dificultades para salir.

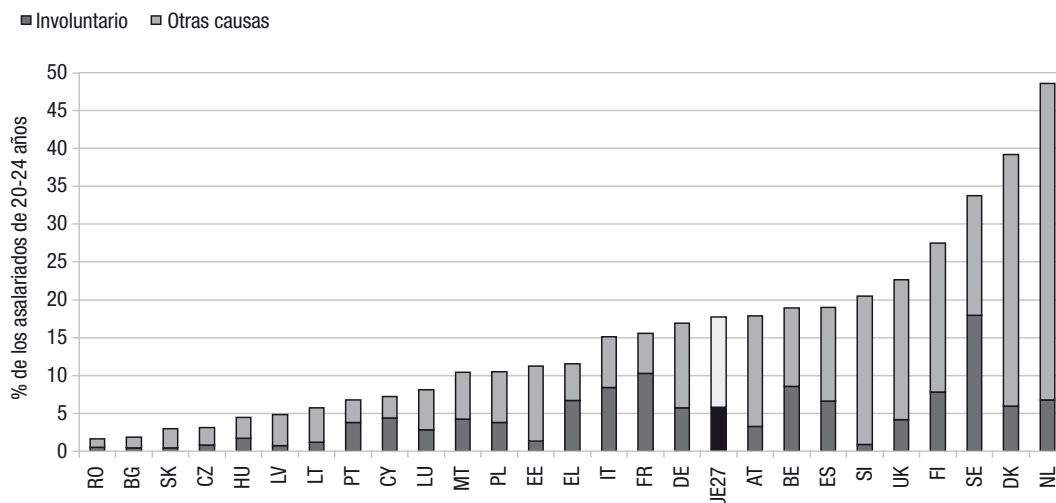
²² Obsérvese, sin embargo, que esta consideración no tiene en cuenta el hecho de que en algunos países los jóvenes entran en el mercado de trabajo más tarde que en otros y, por lo tanto, también es más probable que la incidencia del trabajo temporal en el grupo de edad 24-29 sea mayor que en los países en los que la transición tiende a producirse antes.

Gráfico 36
TRABAJO TEMPORAL DE LOS JÓVENES DE 20-24 AÑOS SEGÚN LA CAUSA, 2006



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Gráfico 37
TRABAJO A TIEMPO PARCIAL DE LOS JÓVENES DE 20-24 AÑOS SEGÚN LA CAUSA, 2006



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

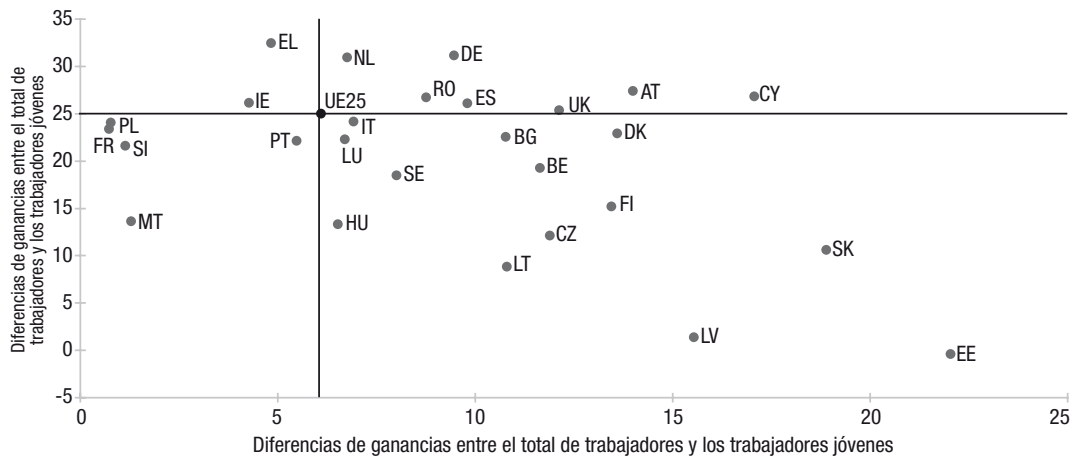
datos de la Encuesta de Estructura Salarial europea de 2002, las ganancias medias por hora de los asalariados de menos de 30 años son alrededor de un 25 por ciento menores que las de la población trabajadora en su conjunto (gráfico 38). Los países en los que la diferencia salarial es mayor son Grecia, los Países Bajos y Alemania, donde los trabajadores más jóvenes sólo ganan alrededor de dos tercios de lo que gana el trabajador medio. Las diferencias salariales son relativamente moderadas, de entre el 5 y el 15 por ciento, en Finlandia, Malta, Hungría, la

República Checa, Eslovaquia y Lituania. Estonia y Letonia son los únicos países en los que las ganancias de los jóvenes son iguales que la media.

El hecho de que las ganancias medias de los jóvenes sean más bajas se debe en parte a que tienden a estar sobrerrepresentados en los sectores de la economía en los que los salarios son relativamente bajos y a estar subrepresentados en los sectores mejor remunerados. Por ejemplo, las ganancias son significativamente más bajas en el comercio y en la hostelería -actividades ambas que tienen la proporción más alta

Gráfico 38

DIFERENCIA DE GANANCIAS POR HORA POR GRUPOS DE EDAD Y POR SEXO, 2002



Fuente: Cálculos propios basados en la Structure of Earnings Survey de 2002.

Nota: La diferencia de ganancias entre el total de trabajadores y los trabajadores jóvenes es el número de puntos porcentuales en que las ganancias por hora de las personas de menos de 30 años son menores que las ganancias medias por hora de todos los grupos de edad.

La diferencia de ganancias entre los hombres jóvenes y las mujeres jóvenes es el número de puntos porcentuales en que las ganancias medias por hora de las mujeres de menos de 30 años son menores que las de los hombres de menos de 30 años.

de jóvenes en su población trabajadora- que en otros servicios o en la industria (tabla 14). Por otra parte, los jóvenes también tienen más probabilidades de ganar menos debido a que carecen de experiencia laboral y a que necesitan formación hasta que son totalmente productivos. Las ganancias tienden a aumentar con la edad y probablemente con la productividad al menos hasta las edades centrales.

Las investigaciones realizadas por la OCDE basándose en datos del PHOGUE de 1997-2001 también sugieren que la incidencia de los bajos salarios en los trabajadores más jóvenes tiende a disminuir conforme son mayores y que una proporción relativamente alta de los jóvenes mal remunerados acaba consiguiendo un trabajo mejor remunerado, mientras que la proporción que hace la transición del paro al empleo es menor. Parece, pues, que en conjunto es mejor comenzar trabajando en un trabajo mal remunerado que no tener trabajo ²³.

Por lo que se refiere a las diferencias entre los hombres jóvenes y las mujeres jóvenes, en la UE las mujeres jóvenes ganan, en promedio, alrededor de un 6 por ciento menos que los hombres jóvenes (gráfico 38). En Polonia, Francia, Eslovenia y Malta, la diferencia sólo es marginal, mientras que Estonia, Letonia y Lituania, que son los países en los que

menor es la diferencia de ganancias entre el total de trabajadores y los trabajadores jóvenes, se encuentran entre los países en los que mayor es la diferencia entre los hombres jóvenes y las mujeres jóvenes. En general, la diferencia salarial entre los hombres jóvenes y las mujeres jóvenes es mucho menor que en el caso de los trabajadores de mayor edad (6 por ciento frente a 23 por ciento), lo cual parece que se debe en parte a que a una elevada proporción de las mujeres jóvenes que tienen trabajo no les ha afectado, por ejemplo, la interrupción de la carrera por maternidad o crianza de los hijos. Por otra parte, las mujeres jóvenes tienen, en promedio, un nivel de estudios más alto que los hombres jóvenes y que las generaciones de mujeres de mayor edad.

4.6.4. Desajustes entre el empleo de los jóvenes ocupados y los estudios realizados

Otra cuestión relacionada con el empleo juvenil es en qué medida los jóvenes aceptan ocupaciones que no se ajustan a los estudios que han realizado. Las investigaciones basadas en el módulo de transición de la encuesta sobre las fuerzas de trabajo de 2000 ²⁴ sugieren que en Europa un número relativamente grande de jóvenes tiene un trabajo que no se

²³ QUINTINI y MARTIN (2006), págs. 9 y 17.

²⁴ Para este apartado y para la metodología detallada que se emplea para calcular los desajustes entre el empleo y la formación, véase M. WOLBERS (2002).

Tabla 14
GANANCIAS POR HORA POR EDADES Y ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2002
(EN UNIDADES DE PODER ADQUISITIVO)

	Asalariados de menos de 30 años						Todos los grupos de edad					
	Industria y servicios (excl. admin. pública)	Total industria (excl. construcción)	Construcción	Servicios (excl. admin. pública)	Comercio al por mayor y al por menor	Hostelería	Industria y servicios (excl. admin. pública)	Total industria (excl. construcción)	Construcción	Servicios (excl. admin. pública)	Comercio al por mayor y al por menor	Hostelería
	(C - K)	(C - E)	(F)	(G - K)	(G)	(H)	(C - K)	(C - E)	(F)	(G - K)	(G)	(H)
BE	11.09	11.93	11.04	10.71	9.82	8.67	13.73	14.31	12.49	13.53	12.42	9.25
BG	1.50	1.46	1.39	1.57	1.22	1.06	1.98	2.01	1.76	2.00	1.38	1.31
CZ	4.82	4.65	4.21	5.09	4.24	3.98	5.45	5.22	4.97	5.80	4.76	5.63
DK	11.84	13.47	14.11	11.26	9.98	11.75	15.34	16.44	16.46	14.71	12.83	12.48
DE	10.25	11.25	8.56	9.78	9.09	6.74	14.89	16.11	12.96	14.02	13.04	9.21
EE	4.09	3.91	3.68	4.25	3.70	2.61	4.07	4.06	3.98	4.09	3.72	2.54
IE	10.74	11.35	11.82	10.40	8.29	7.74	13.74	14.16	14.47	13.37	10.46	9.13
EL	5.82	5.83	6.36	5.77	5.40	5.61	8.61	8.88	8.64	8.45	7.09	6.57
ES	7.31	7.60	7.22	7.20	6.85	6.36	9.81	10.35	8.39	9.89	9.24	7.26
FR	11.01	11.02	9.05	11.20	9.91	9.71	14.29	14.69	12.21	14.31	12.42	10.87
IT	8.39	8.29	8.00	8.55	8.10	7.39	11.05	10.68	10.06	11.55	10.21	8.54
CY	6.03	5.59	6.58	6.05	5.22	5.62	8.24	7.52	8.52	8.41	7.14	6.51
LV	2.98	2.84	2.73	3.08	2.29	2.01	3.02	3.11	2.77	3.00	2.24	1.97
LT	3.29	3.24	2.88	3.38	3.09	2.21	3.60	3.65	3.33	3.61	3.29	2.30
LU	12.06	11.91	10.46	12.27	9.63	8.90	15.51	15.28	12.83	16.00	12.61	10.03
HU	4.01	4.06	3.03	4.10	3.37	3.17	4.68	4.68	3.66	4.85	3.96	3.40
MT	7.50	7.38	6.11	7.78	7.14	6.34	8.69	8.25	7.47	9.26	8.15	7.31
NL	9.57	10.62	11.77	9.16	7.80	9.74	13.94	14.99	14.21	13.59	11.72	11.21
AT	8.75	9.45	8.92	8.33	7.52	6.35	12.03	12.90	11.62	11.61	10.28	7.48
PL	4.25	4.07	3.61	4.51	3.85	3.16	5.38	5.25	4.66	5.63	4.65	4.27
PT	5.35	4.55	4.95	5.96	5.15	4.19	6.88	5.87	5.81	8.00	6.63	4.88
RO	1.89	1.71	1.54	2.24	1.80	1.52	2.52	2.44	2.09	2.81	2.14	1.83
SI	6.06	6.22	4.99	6.17	5.63	4.31	7.43	7.23	6.30	7.92	6.98	5.72
SK	4.28	4.03	3.22	4.54	4.28	2.86	4.79	4.62	3.97	5.00	5.57	3.09
FI	9.88	10.47	9.55	9.49	8.78	8.55	11.64	11.89	11.01	11.51	10.72	9.18
SE	9.78	10.06	10.27	9.61	9.60	8.10	11.98	11.79	11.70	12.15	11.50	8.92
UK	11.23	12.10	12.36	10.97	9.00	7.67	15.37	15.85	15.24	15.20	11.85	8.83
UE25	9.16	8.98	8.74	9.29	8.01	7.79	12.32	12.38	11.00	12.48	10.73	8.73

Fuente: Eurostat, Structure of Earnings Survey, 2002.

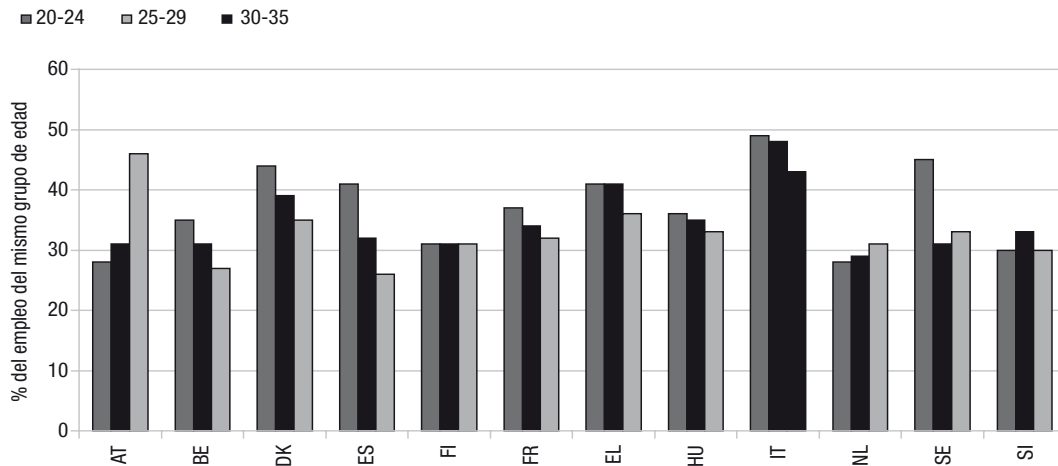
ajusta a sus estudios, aunque existen grandes diferencias entre los países. Por lo que se refiere a los estados miembros de los que existen datos, Italia y Grecia son los países en los que mayor es el porcentaje de personas de 15-35 años que han abandonado los estudios y cuyo trabajo no guarda relación con lo que estudiaron (47 y 40 por ciento, respectivamente), seguidos de Dinamarca y Suecia. El porcentaje más bajo corresponde a los Países Bajos (29 por ciento).

En la mayoría de los estados miembros, el desajuste está correlacionado negativamente con la edad: las personas más jóvenes tienen más probabilidades que las de más edad de trabajar en un trabajo que no se ajusta a lo que estudiaron (gráfico 39).

También existe una correlación negativa entre el nivel de estudios y el campo de educación: los desajustes son más frecuentes en el caso de las personas que tienen un nivel de estudios más bajo que en el de las que tienen educación superior y los jóvenes que tienen un título de humanidades o artes, agricultura o ciencias tienden a trabajar más a menudo en un trabajo que no se ajusta a lo que han estudiado que, por ejemplo, los que tienen un título de educación o de servicios sanitarios o de ingeniería, fabricación y construcción (debido probablemente a que estos últimos campos tienden a ser más específicos desde el punto de vista del trabajo que los primeros). Por otra parte, en la mayoría de los estados miembros los desajustes tienden a afectar más a las mujeres jóvenes que a los hombres jóvenes. Por lo

Gráfico 39

INCIDENCIA DE LOS DESAJUSTES ENTRE EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN POR GRUPOS DE EDAD, 2000



Fuente: Módulo de transición de la educación al mercado de trabajo de la EFT de la UE de 2000.

Nota: Los estados miembros que faltan se han excluido porque no se disponía de datos o no eran fiables.

que se refiere a los resultados en el mercado de trabajo, los que tienen un trabajo que no se ajusta a lo que han estudiado también tienden a tener un estatus ocupacional más bajo que los que tienen un trabajo que se ajusta a los que han estudiado. También es más probable que tengan un trabajo temporal o a tiempo parcial y que sean más propensos a buscar otro trabajo que los que tienen un empleo que se ajusta a lo que han estudiado.

5. RESUMEN Y CONCLUSIONES

En 2006, los mercados de trabajo de la UE experimentaron una fuerte recuperación. El crecimiento del empleo de la UE27, tras experimentar un aumento bastante pequeño en años anteriores, se recuperó significativamente en 2006 y, con un 1,4 por ciento, mostró el mayor aumento desde 2000. Por primera vez al menos en diez años, el empleo aumentó en toda la UE, es decir, en los 27 estados miembros. Su crecimiento fue especialmente alto en algunos de los nuevos estados miembros, a saber, en Estonia, Letonia, Polonia, Bulgaria y Eslovaquia, así como en Irlanda, Luxemburgo y España. Fue significativo incluso en los estados miembros que obtuvieron los peores resultados un año antes, a saber, Alemania, Hungría, los Países Bajos y Portugal. Además, la productividad del trabajo creció a un ritmo más rápido que en 2005 y a una tasa algo más alta que la de Estados Unidos, si bien la UE continuó obteniendo unos resultados algo peores que los de Estados Unidos en lo que se refiere al crecimiento del empleo.

Gracias al aumento del crecimiento del empleo, la UE ha hecho sus mayores progresos desde 2000 en el cumplimiento del objetivo fijado para la tasa total de ocupación, que actualmente es del 64,3 por ciento, y ha logrado notables avances en el cumplimiento de los objetivos para las tasas de ocupación de las mujeres y de los trabajadores de edad avanzada (que actualmente son del 57,1 y el 43,5 por ciento, respectivamente). No obstante, a pesar de estos progresos, parece que es cada vez más difícil para la UE alcanzar en los cuatro próximos años el objetivo del 70 por ciento fijado para la tasa total de ocupación y el del 50 por ciento fijado para la tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada, si bien el objetivo del 60 por ciento para el empleo femenino parece alcanzable.

Por lo que se refiere a la generación más joven, el paro juvenil y las dificultades para integrar con éxito a los jóvenes en el mercado de trabajo siguen siendo un reto. A pesar de que existen indicios de que la situación ha mejorado algo en general, hay pruebas de que siguen existiendo problemas en algunos estados miembros y en el caso de algunos grupos de jóvenes desfavorecidos.

Por lo que se refiere a los aspectos positivos, los resultados medios de los jóvenes en el mercado de trabajo han mejorado algo en la UE en comparación con la situación existente a comienzos de la década. El paro de los jóvenes de 15-24 años es algo más bajo y la proporción de parados jóvenes de larga duración ha disminuido considerablemente desde comienzos de la década (a diferencia de la proporción de parados de larga duración de edades centrales

que ha aumentado durante ese mismo periodo). La participación en el mercado de trabajo y el empleo de los jóvenes de 15-24 años han disminuido, pero se debe principalmente a que ha aumentado la proporción de jóvenes que siguen estudiando y mejorando sus cualificaciones. En cambio, las tasas de ocupación de los jóvenes de 25-29 años han aumentado en los últimos años.

Sin embargo, a pesar de estas mejoras, aún no se han realizado verdaderos avances en la reducción del paro juvenil. La tasa media de paro de los jóvenes, del 17,4 por ciento, sigue siendo alta y no ha mejorado en relación con las tasas de paro de los adultos de edades centrales. Por otra parte, los resultados de la UE son en conjunto peores que los de otros países; hay considerablemente más jóvenes en paro y menos que trabajan que en otros países industrializados como Estados Unidos, Canadá o Japón.

Existen, además, importantes diferencias entre los estados miembros, que son bastante significativas tanto en un momento dado como con el paso del tiempo. Por ejemplo, las tasas de paro de los jóvenes van desde menos de un 8 por ciento en Dinamarca y los Países Bajos hasta más de un 25 por ciento en Grecia, Polonia y Eslovaquia. Y mientras que en Dinamarca y los Países Bajos alrededor de dos tercios de los jóvenes tienen empleo, en Bulgaria, Grecia, Hungría, Lituania, Luxemburgo, Polonia y Rumanía la cifra es de menos de un cuarto. Por otra parte, los jóvenes tienden a encontrarse en mejor situación en los estados miembros en los que es alta la tasa de ocupación de los adultos de edades centrales y es baja su tasa de paro (y viceversa). Eso induce a pensar que el éxito en la integración de los jóvenes en el mercado de trabajo depende en gran parte de los resultados globales del mercado de trabajo de un país. Por lo tanto, las medidas económicas destinadas a aumentar la creación de empleo en general contribuirán a aumentar el empleo de los jóvenes.

Por otra parte, los jóvenes tienen a menudo problemas para hacer una transición fluida y rápida de la educación al trabajo. En promedio, alrededor de un tercio (y en algunos estados miembros más de la mitad) de los jóvenes sigue sin tener trabajo un año después de terminar los estudios. Aunque una gran parte de los jóvenes acaba consiguiendo un trabajo estable e indefinido, una proporción menor, pero significativa, sigue atrapada en el trabajo temporal y a menudo mal remunerado del que tiene dificultades para salir. Otro grupo relativamente pequeño, pero importante, que corre riesgos en el mercado de trabajo y riesgos de marginación social son los jóvenes que experimentan periodos más largos en los que no están estudiando, trabajando o formándose.

La educación o más bien la falta de educación desempeñan un papel fundamental en este sentido. Los jóvenes que poseen un bajo nivel de estudios tienen muchas más probabilidades de sufrir paro (de larga duración), inactividad o dificultades para hacer la transición de la escuela al trabajo que los jóvenes que tienen estudios secundarios de segundo ciclo o estudios universitarios. Preocupa, pues, que aún casi uno de cada siete jóvenes de la UE abandone los estudios prematuramente sin haber obtenido ningún título relevante. Aunque la incidencia del fracaso escolar ha continuado disminuyendo en los últimos años, sigue siendo muy superior a la tasa del 10 por ciento fijada como objetivo en las directrices de la UE para el empleo. La UE también sigue estando rezagada en lo que se refiere al otro objetivo fijado para la educación de los jóvenes, a saber, lograr que al menos el 85 por ciento de los jóvenes de 22 tenga un nivel de estudios intermedio, es decir, estudios secundarios de segundo ciclo. La situación también ha mejorado en este caso durante los últimos años, pero el nivel actual aún es alrededor de 7 puntos porcentuales más bajo que el objetivo.

Sin embargo, no parece que el hecho de tener una buena educación sea siempre un seguro contra las transiciones difíciles, la desocupación o el empleo precario. En algunos estados miembros, los titulados universitarios jóvenes tienen de hecho más probabilidades de estar parados o inactivos que los que sólo tienen estudios medios o bajos. Por otra parte, una minoría significativamente de los jóvenes tiene un trabajo que no se ajusta a lo que ha estudiado. Algunas de las consecuencias de estos desajustes entre el trabajo ocupado y los estudios realizados son que los afectados tienden a tener un estatus ocupacional más bajo y tienen más probabilidades de tener un trabajo temporal o a tiempo parcial que los que tienen un trabajo acorde con los estudios realizados.

Todo eso implica que es esencial poseer una buena educación para tener éxito en la transición a la vida laboral y que las titulaciones de los jóvenes deben ser más acordes con las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo. Los programas que abordan el problema del fracaso escolar a una edad temprana, familiarizan a los jóvenes con el mundo del trabajo –por ejemplo, por medio de prácticas (bien definidas), formación profesional o aprendizajes– y los preparan para la necesidad de aprender permanentemente con el fin de adaptar sus cualificaciones durante toda su vida activa, son una importante manera de mejorar la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo.

La integración de los jóvenes desfavorecidos que sufren largos periodos de paro o de inactividad

también puede exigir estrategias adecuadas de activación. Sin embargo, éstas tendrán que estar bien diseñadas y controladas, ya que hasta ahora muchas medidas activas del mercado de trabajo destinadas a los jóvenes han obtenido unos resultados decepcionantes ²⁵.

Por último, es necesario reducir las barreras institucionales que impiden la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo. Los jóvenes son uno de los grupos a los que es más probable que afecten negativamente los mecanismos institucionales que favorecen a los trabajadores que tienen un trabajo estable y que hacen que no sea atractivo contratar personas que acaban de entrar en el mercado de trabajo. Así sucede sobre todo con la legislación estricta de protección del empleo que tiende a reducir el número de despidos, pero reduce la tasa de entrada en el empleo. La legislación estricta sobre los contratos ordinarios ha demostrado que contribuye a la segmentación del mercado de

trabajo, a la elevada rotación en el trabajo temporal y a la precariedad del empleo que implican los contratos temporales que tienen un bajo grado de protección y ofrecen escasas perspectivas de pasar a un trabajo estable ²⁶. Facilitar la contratación de jóvenes y eliminar la segmentación del mercado de trabajo es, pues, otra cuestión crucial que debe abordarse.

Podría encontrarse un marco para desarrollar respuestas concretas y coordinadas a las principales causas de los problemas del empleo juvenil en el contexto más amplio de la política general de empleo, a saber, los principios comunes sobre la flexibilidad que se han propuesto recientemente ²⁷. Éstos pretenden integrar cuatro componentes –modalidades contractuales flexibles, sistemas eficaces de aprendizaje permanente, medidas activas del mercado de trabajo y sistemas modernos de seguridad social– para aumentar simultáneamente la flexibilidad y la seguridad en el mercado de trabajo.

Bibliografía

- EUROBAROMETER (2004), *Entrepreneurship, Flash Eurobarometer 160* (http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl160_en.pdf).
- COMISIÓN EUROPEA, *Employment in Europe 2004*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo (http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2004_en.htm).
- COMISIÓN EUROPEA, *Employment in Europe 2005*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo (http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2005_en.htm).
- COMISIÓN EUROPEA, *Employment in Europe 2006*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo (http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2006_en.htm).
- COMISIÓN EUROPEA (2007), *Economic Forecast Spring 2007*, European Economy, No. 2.
- FERNÁNDEZ, C. (2006), «The role of education vis-à-vis job experience in explaining the transitions to employment in the Spanish youth labour market», *Spanish Economic Review*, 8, págs. 161-187.
- KOGAN, I. y F. SCHUBERT (2002), *Youth transitions from education to working life in Europe: A general overview*, en Müller et al. (2002).
- LEFRESNE, F. (2003), *Les jeunes et l'emploi*, París.
- MÜLLER, W. et al. (2002), *Indicators on school-to-work transitions in Europe. Evaluation and analyses of the LFS 2000 ad hoc module data on school-to-work transition: indicator report* (http://circa.europa.eu/Public/irc/dsis/edtc/library?l=/public/education_labour/2000_transition/indicators_articles/indicator_report/_EN_1.0_&a=d).
- OCDE (2007a), *OECD Employment Outlook*, París.
- OCDE (2007b), *Jobs for Youth – Spain*, París.
- OCDE (2000), *From initial education to working life. Making transitions work*, París.
- QUINTINI, G. y S. MARTIN (2006), «Starting well or losing their way? The position of youth in the labour market of the OECD countries», *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 39.
- RYAN, P. (2001), «The school-to-work transition: A cross-national perspective», *Journal of Economic Literature*, vol. 39, nº 1, págs. 34-92.
- VAN DE VELDE, C. (2007), «Autonomie et insertion des jeunes adultes: une comparaison France-Danemark», *Horizons stratégiques*, nº 4, abril (http://www.strategie.gouv.fr/revue/article.php3?id_article=349).
- WALTHER, A. y POHL, A. (2005), *Thematic Study on Policy Measures concerning Disadvantaged Youth*, estudio encargado por la Comisión Europea, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales en el marco del Programa de acción comunitaria para luchar contra la exclusión social 2002 – 2006 (http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/youth_study_en.pdf).
- WOLBERS, M. (2002), *Job mismatches and their labour market effects among school leavers in Europe*, en Müller, W. et al. (2002).

²⁵ Véase *Employment in Europe*, 2006, capítulo 3, «Effective European labour market policies», pág. 139. Para una visión panorámica y una evaluación de las medidas de activación de los jóvenes, véase también WALTHER y POHL (2005).

²⁶ Véase *Employment in Europe*, 2006, capítulo 2, «Flexibility and security in the EU labour markets».

²⁷ COM(2007) 0359 final.

Capítulo 2

ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN Y TENDENCIAS DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA EN EL MERCADO DE TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN

Una de las características más notables de las tendencias recientes de los mercados de trabajo europeos ha sido el considerable aumento que ha experimentado el empleo de las personas de edad avanzada, a pesar de ser un periodo en el que el crecimiento económico y el crecimiento del empleo han sido relativamente limitados. Desde 2000, la tasa de ocupación de las personas de 55-64 años¹ ha aumentado 7 puntos porcentuales en la UE25², mientras que la de la población en edad activa en conjunto ha aumentado 2,3 puntos. Sin embargo, a pesar de esta mejora, en Europa el empleo de las personas de edad avanzada sigue siendo bajo para los parámetros internacionales y muchos trabajadores siguen abandonando el mercado de trabajo a una edad relativamente temprana.

La necesidad de mejorar la participación de las personas de edad avanzada en el mercado de trabajo

ha sido objeto de mayor atención en los últimos años, sobre todo a la vista de los importantes cambios demográficos que sufrirá la Unión Europea (UE) debido al envejecimiento de la población. De hecho, el envejecimiento de la población es uno de los retos más importantes a los que se enfrenta la UE y constituye una amenaza para sus resultados macroeconómicos y su competitividad. En este contexto, es esencial aumentar las tasas de actividad y de ocupación de los trabajadores de edad avanzada para ayudar a mantener el crecimiento económico, reforzar la cohesión social, garantizar unas pensiones suficientes y gestionar la creciente carga financiera que pesa sobre los sistemas de protección social.

El aumento de la participación en el mercado de trabajo y del empleo de los trabajadores de edad avanzada tiene, pues, una importancia fundamental para la política de la UE, que debe abordarse por medio de un enfoque amplio y viable que se conoce

¹ Convencionalmente, el concepto de «trabajadores de edad avanzada» se ha referido lógicamente al grupo de edad que está próximo a la jubilación, a saber, el grupo de edad 55-64 años dentro de Europa. La mayor parte del análisis de este capítulo centra, pues, la atención en las personas de 55-64 años, ya que éste también es el principal grupo de edad al que van destinadas las medidas relacionadas con el envejecimiento, pero también se analiza el grupo de edad 65 años o más cuando es relevante. Con el envejecimiento demográfico y el objetivo de retrasar cinco años la edad de salida del mercado de trabajo, este último grupo entrará cada vez más en las consideraciones sobre la oferta de trabajo y, por lo tanto, es útil examinar también los factores que afectan a su participación. De hecho, las revisiones de la política y de las pensiones que están considerándose actualmente en muchos estados miembros podrían muy bien hacer necesaria en algún momento la revisión de la definición de «trabajadores de edad avanzada» aceptada actualmente.

² El análisis de las tendencias registradas entre 2000 y 2006 centra principalmente la atención en los estados miembros de la UE25 y en el total correspondiente debido a que se dispone de series de datos más completas de este periodo y a que durante este periodo de tiempo hay una importante ruptura en la serie de la tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada de Rumanía por razones técnicas. Además, algunos apartados sólo se refieren a la UE25, ya que las series de datos relevantes de las que se dispone actualmente aún no están preparadas para incluir el total de la UE27 (por ejemplo, las proyecciones demográficas de Eurostat).

con el nombre de «envejecimiento activo». De hecho, la Comisión señaló en su informe de síntesis al Consejo Europeo de Primavera de 2004³ que el envejecimiento activo es una de las tres áreas prioritarias en las que es necesario adoptar medidas rápidamente para cumplir la Estrategia de Lisboa. El informe destaca que deben hacerse grandes esfuerzos para fomentar el envejecimiento activo, especialmente en los estados miembros en los que las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada son bajas y las edades medias de salida de la población activa son bajas. Más recientemente, el Libro Verde de la Comisión Europea sobre los cambios demográficos⁴ ha puesto de nuevo de relieve el reto del envejecimiento de la población en Europa.

El fomento del envejecimiento activo se refleja en dos objetivos complementarios que se ha fijado la UE: el Consejo Europeo de Estocolmo de 2001 fijó como objetivo que el porcentaje de la población de 55-64 años de la UE que tiene empleo fuera en 2010 al menos del 50 por ciento y el Consejo Europeo de Barcelona llegó a la conclusión de que «para 2010 deberá intentar elevarse progresivamente en torno a 5 años la edad media a la que las personas cesan de trabajar en la Unión Europea». Dentro de la Estrategia Europea de Empleo, la necesidad de mejorar la participación de los trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo se tiene totalmente en cuenta en las Directrices para el Empleo (2005-2008)⁵, que destacan que dentro del nuevo enfoque intergeneracional debería prestarse especial atención al fomento del acceso al empleo durante toda la vida activa. En el marco del Método Abierto de Coordinación en el campo de las pensiones, el Informe conjunto sobre protección social e inclusión social⁶ subrayó que para garantizar unos sistemas de pensiones adecuados y viables, los estados miembros están siguiendo una estrategia triple de reducción de la deuda pública, reforma de las pensiones y aumento del empleo y que muchos han emprendido reformas que han comenzado a traducirse en un aumento de las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada, especialmente reforzando los incentivos para trabajar más años.

Para hacer frente al reto del envejecimiento de la población y cumplir los objetivos que se ha fijado la

UE, es esencial crear las condiciones necesarias para apoyar a las personas que desean aprovechar las oportunidades que ofrece una vida más larga y más productiva con una salud mejor. Para las empresas y para la economía en su conjunto, es esencial elevar la tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada, con el fin de poder evitar o paliar una escasez de mano de obra utilizando más plenamente los recursos de los que se dispone. Para que eso tenga éxito, los gobiernos y los interlocutores sociales deben trabajar juntos para desarrollar las cualificaciones y la empleabilidad de las personas de edad avanzada y mantener al mismo tiempo la salud, la motivación y la capacidad de los trabajadores a medida que envejecen. Debe lucharse contra la discriminación por razones de edad y los estereotipos negativos de los trabajadores de edad avanzada y deben adaptarse al mismo tiempo las condiciones de trabajo y las oportunidades de empleo a la diversidad de edades de la mano de obra.

Teniendo en cuenta estos hechos, el fin de este capítulo no sólo es actualizar el análisis de los trabajadores de edad avanzada presentado en el informe de *El empleo en Europa*⁷ de 2003 sino también pasar revista a los principales aspectos de la considerable mejora reciente de la situación de este grupo en el mercado de trabajo, examinar los principales factores que influyen en su vinculación con el mercado de trabajo y las diferencias y las similitudes entre los estados miembros en la manera de enfocar el envejecimiento activo y analizar en términos generales las causas subyacentes del notable aumento que ha experimentado el empleo de los trabajadores de edad avanzada en los últimos años.

2. CONTEXTO DEMOGRÁFICO Y CONTEXTO DE LA POLÍTICA – QUÉ ESTÁ EN JUEGO

2.1. Contexto demográfico

Como subrayaron los jefes de estado y de gobierno en la cumbre informal que celebraron en Hampton Court en octubre de 2005, el envejecimiento demográfico es uno de los principales retos a los que se enfrentará la UE en los próximos años.

³ *Hagamos Lisboa – Reformas para la Unión ampliada*, informe de la Comisión al Consejo Europeo de Primavera, COM(2004)29.

⁴ Comisión Europea, «Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones», COM(2005) 94 final.

⁵ Decisión del Consejo de 12 de julio de 2005 relativa a las directrices para las políticas de empleo de los estados miembros (2005/600/EC).

⁶ Informe conjunto sobre protección social e inclusión social, 2006, aprobado por el Consejo el 10 de marzo de 2006 (7294/06).

⁷ *Employment in Europe*, 2003, capítulo 5, «Labour market trends and characteristics of older workers».

El envejecimiento de la población de la UE es el resultado de las principales tendencias siguientes:

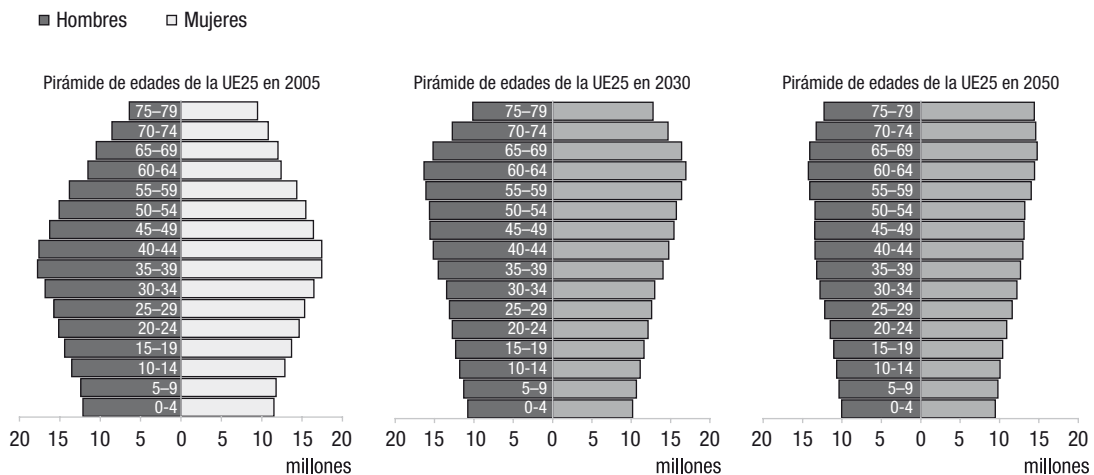
- la baja tasa de fecundidad de 1,5 hijos es muy inferior a la tasa de reposición de 2,1 necesaria para mantener la población (independientemente de la inmigración);
- el avance actual del perfil de edades de la población como consecuencia de la explosión de la natalidad después de la Segunda Guerra Mundial y de la disminución de la fecundidad en las últimas décadas, que se desplazará progresivamente hacia edades más mayores;
- el aumento de la esperanza de vida, que se espera que provoque un aumento espectacular

del número de personas que llegan a los 80 y los 90 años, lo cual significa que muchas podrían sobrevivir varias décadas después de la jubilación.

Como consecuencia de estas tendencias, se prevé que la población total de la UE será mucho más mayor y que la estructura por edades cambiará notablemente (gráfico 1). En 2050, casi uno de cada tres ciudadanos de la UE tendrá más de 65 años, mientras que el nivel actual es de alrededor de uno de cada seis. Al mismo tiempo, el tamaño y la estructura por edades de la población en edad activa (es decir, de las personas de 15-64 años) cambiarán considerablemente y la moda de la distribución de edades se desplazará a edades cada vez mayores (gráfico 2).

Gráfico 1

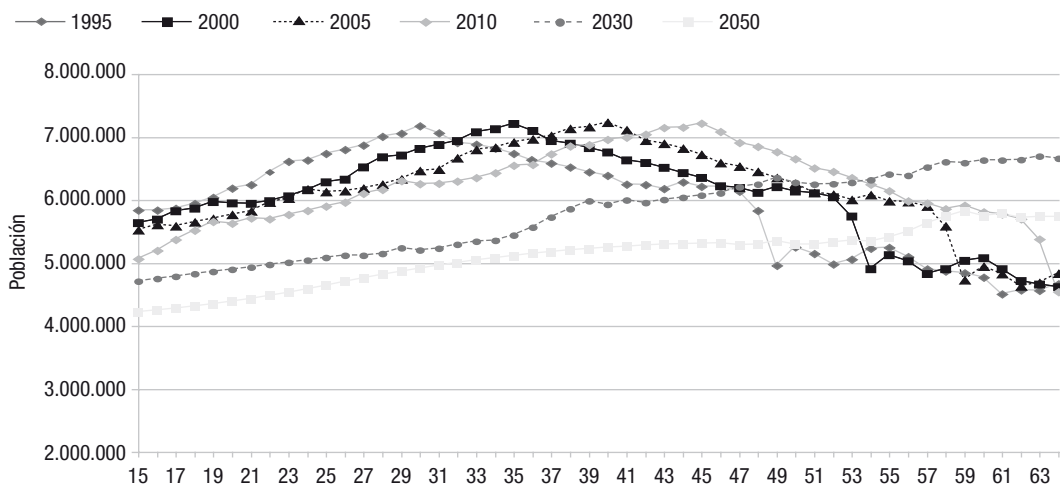
TENDENCIAS DE LA ESTRUCTURA DE LA PIRÁMIDE DE EDADES DE LA UE25 ENTRE 2005 Y 2050



Fuente: Eurostat, variante de referencia de las proyecciones demográficas.

Gráfico 2

PERFIL POR EDADES DE LA POBLACIÓN EN EDAD ACTIVA (15-64 AÑOS) DE LA UE, 1995-2050



Fuente: Estadísticas demográficas y proyecciones de población de Eurostat (2004, variante de referencia).

Como consecuencia, las pautas de actividad de las generaciones de mayor edad influirán cada vez más en los niveles de actividad y en el volumen total de población activa.

2.1.1. Influencia en la población en edad activa

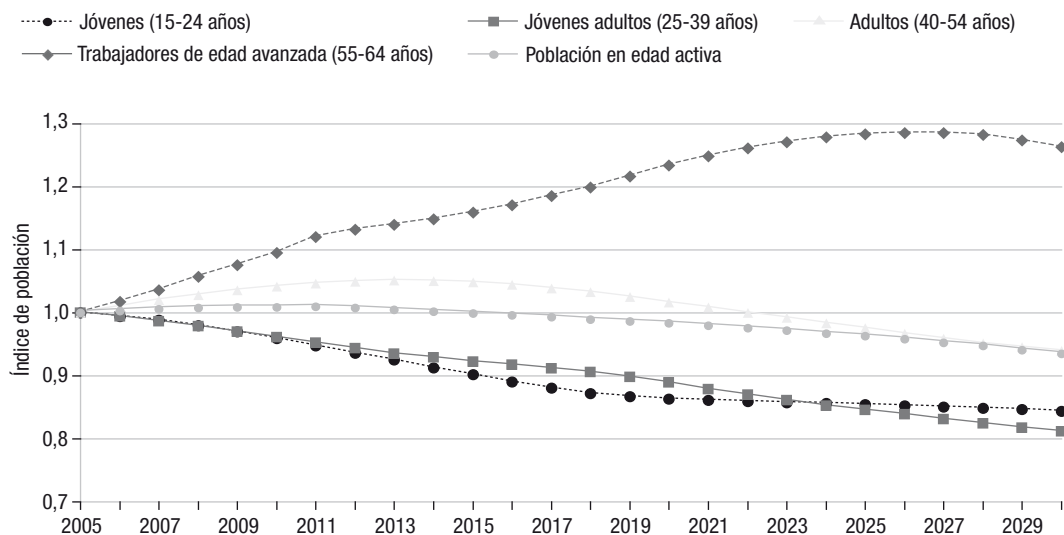
Un aspecto fundamental del envejecimiento demográfico desde el punto de vista económico será su influencia en el tamaño de la población en edad activa (las personas de 15-64 años), que se espera que experimente una disminución de alrededor de 53 millones (o sea, un 17 por ciento) en 2050 en comparación con los niveles de 2005. Aunque la población en edad activa de la UE25 continuará aumentando a medio plazo, comenzará a disminuir poco

después de 2010, mientras que la evolución variará considerablemente de unos grupos de edad a otros (gráfico 3).

En 2030, la población en edad activa de la UE25 será en total de 288 millones, mientras que en 2005 la cifra fue de 308 millones, y habrá 116 millones de personas de más de 65 años, en comparación con los 77 millones que había en 2005. El número de jóvenes (15-24 años) y de adultos jóvenes (25-39) ya está disminuyendo y continuará reduciéndose significativamente (un 12 y un 16 por ciento, respectivamente, entre 2010 y 2030 (tabla 1)). El número de personas de 40-54 años, aunque aumentará inicialmente, también comenzará a disminuir poco después de 2010. Paralelamente, el número de personas de 55-64 años crecerá un 9,5 por ciento entre 2005 y 2010 (pasando

Gráfico 3

TENDENCIAS DEL TAMAÑO DE LA POBLACIÓN EN EDAD ACTIVA Y DE SUS SUBGRUPOS EN LA UE25, 2005-2030 (2005 = 1,0)



Fuente: Proyecciones de población de Eurostat, 2004, variante de referencia.

Tabla 1

TENDENCIAS DE LA POBLACIÓN EN EDAD ACTIVA DE LA UE25, 2005-2050

Proyecciones de la población en edad activa de la UE, 2005-2050 (en millones)				
	2005-2010	2010-2030	2030-2050	2005-2050
Jóvenes (15-24 años)	-2,4	-6,7	-5,0	-14,0
variación porcentual	-4,1%	-12,0%	-10,2%	-24,3%
Jóvenes adultos (25-39 años)	-3,9	-14,9	-6,1	-24,9
variación porcentual	-3,9%	-15,6%	-7,5%	-25,0%
Adultos (40-54 años)	4,1	-10,0	-12,8	-18,7
variación porcentual	4,2%	-9,8%	-13,8%	-19,0%
Trabajadores de edad avanzada (55-54 años)	5,0	8,7	-9,0	4,7
variación porcentual	9,5%	15,3%	-13,6%	9,1%

Fuente: Proyecciones de población de Eurostat, 2004, variante de referencia.

de 52 a 57 millones) y un 15,3 (pasando a 66 millones) entre 2010 y 2030. Como consecuencia, la población en edad activa tendrá en las dos próximas décadas una proporción cada vez mayor de personas de 55-64 años; la proporción aumentará pasando del 17 por ciento en 2005 al 23 por ciento aproximadamente a partir de 2025, nivel en el que se estabilizará (gráfico 4). Por lo tanto, los empresarios tendrán que recurrir cada vez más a la experiencia y las cualificaciones de los trabajadores de edad avanzada. Al mismo tiempo, se prevé que la tasa de dependencia (el número de personas de 65 años o más en relación con las personas en edad activa) aumentará del 25 por ciento actual al 40 por ciento en 2030 y alcanzará la cifra del 53 por ciento en 2050, por lo que en lugar de haber cuatro personas en edad activa por cada persona de 65 años o más como actualmente, en 2050 sólo habrá dos personas.

La evolución general prevista de la población en edad activa en la UE en su conjunto oculta la exis-

tencia de grandes diferencias entre los estados miembros (tabla 2). A medio plazo (entre 2005 y 2010), el volumen de población en edad activa aumentará moderadamente en la mayoría de los estados miembros; el aumento será mayor en Chipre, Irlanda, Luxemburgo, Malta y España. En cambio, la población en edad activa ya habría disminuido en la República Checa, Alemania, Hungría, Italia y los tres estados bálticos (Estonia, Letonia y Lituania). Al mismo tiempo, la proporción de personas de edad avanzada (55-64 años) con respecto a la población en edad activa aumentará en todos los estados miembros, salvo en Austria y Suecia; el aumento más notable se registrará en Francia, Finlandia, Eslovenia, Eslovaquia y especialmente en Polonia. Actualmente, los estados miembros en los que es mayor la proporción son los escandinavos, lo cual explica en parte por qué estos países ya han adoptado importantes medidas para mejorar la participación de los trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo, medidas que han tenido un cierto éxito.

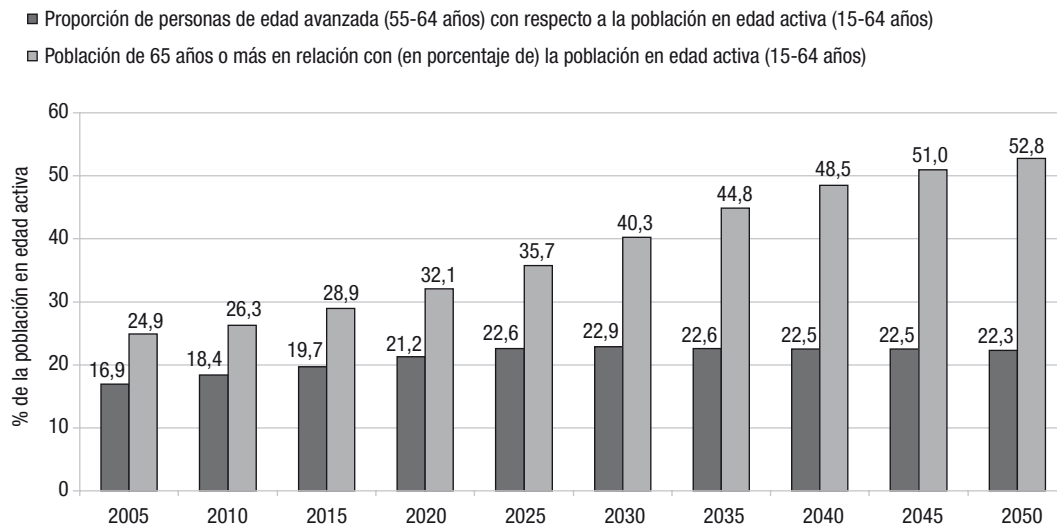
Tabla 2

EVOLUCIÓN PREVISTA DE LA POBLACIÓN EN EDAD ACTIVA Y DE LA PROPORCIÓN DE PERSONAS DE EDAD AVANZADA (55-64 AÑOS) CON RESPECTO A LA POBLACIÓN EN EDAD ACTIVA

	<i>Variación de la población en edad activa en relación con el nivel de 2005 (variación porcentual)</i>			<i>Proporción de personas de edad avanzada (55-64 años) con respecto a la población en edad activa (%)</i>			
	2010	2030	2050	2005	2010	2030	2050
BE	2,0	-3,9	-8,1	16,8	18,9	21,5	20,8
CZ	-1,0	-15,0	-30,7	18,5	20,5	22,7	24,8
DK	0,2	-4,9	-8,7	19,8	20,2	22,2	20,1
DE	-1,3	-12,2	-23,7	17,6	18,0	24,3	23,4
EE	-2,0	-16,6	-26,9	16,2	17,5	19,6	23,9
IE	4,9	18,5	14,3	14,1	15,6	19,7	20,2
EL	1,0	-5,0	-21,5	16,5	18,1	24,7	22,7
ES	2,9	-2,1	-23,1	15,2	16,4	25,5	22,2
FR	2,1	-1,1	-4,4	16,6	19,5	20,9	19,9
IT	-0,5	-10,0	-26,9	18,1	18,9	26,6	22,7
CY	8,5	16,2	16,7	14,9	16,3	18,7	24,2
LV	-2,4	-18,6	-30,0	16,4	16,5	20,3	24,8
LT	-0,5	-14,8	-26,0	15,2	15,5	20,6	25,6
LU	5,3	16,4	28,6	15,3	16,6	20,4	18,8
HU	-1,2	-13,1	-25,3	17,5	19,6	21,2	22,8
MT	5,6	7,0	10,9	17,9	20,5	18,0	22,3
NL	1,7	-2,2	-4,2	17,6	19,3	22,0	19,7
AT	0,7	-5,2	-14,8	17,3	16,9	23,5	22,9
PL	1,5	-13,6	-27,5	14,1	18,1	19,2	25,7
PT	0,5	-6,3	-22,3	16,5	17,9	23,4	21,7
SI	0,1	-11,5	-24,4	15,8	18,6	23,3	23,1
SK	1,4	-11,2	-28,5	14,0	16,9	20,3	26,4
FI	1,0	-9,4	-13,7	19,6	22,3	20,1	21,4
SE	2,1	1,2	3,2	20,1	20,0	20,9	21,5
UK	2,4	0,1	-4,3	17,7	18,3	21,6	21,9

Gráfico 4

IMPORTANCIA DE LA PROPORCIÓN DE PERSONAS DE EDAD AVANZADA EN LAS PROYECCIONES DE POBLACIÓN DE LA UE25, 2005-2050



Fuente: Proyecciones de población de Eurostat, 2004, variante de referencia.

A más largo plazo y en términos puramente demográficos, los efectos que producirán en los estados miembros los cambios del tamaño y de la estructura de la población en edad activa hasta 2050 probablemente serán mayores en la República Checa, Estonia, Alemania, Grecia, Hungría, Italia, Letonia, Lituania, Polonia, Portugal, Eslovenia, Eslovaquia y España, y son estos estados miembros los que podrían sufrir mayores presiones para adaptar su mercado de trabajo. Su población en edad activa

experimentará una significativa disminución, del orden del 20 o 30 por ciento en 2050, y en casi todos aumentará notablemente (más de 5 puntos porcentuales) la proporción de trabajadores de edad avanzada con respecto a la población en edad activa⁸ (tabla 3). Dentro de este grupo, parece que Lituania, Polonia y Eslovaquia son los estados miembros en los que los cambios del tamaño y de la estructura de la población en edad activa plantearán el mayor reto.

Tabla 3

VARIACIÓN PREVISTA DE LA POBLACIÓN EN EDAD ACTIVA ENTRE 2005 Y 2050 Y DE LA PROPORCIÓN DE PERSONAS DE EDAD AVANZADA (55-64 AÑOS) CON RESPECTO A LA POBLACIÓN EN EDAD ACTIVA

		Variación del tamaño de la población en edad activa			
		Aumento	Pequeña disminución (<10%)	Disminución media (10-20%)	Fuerte disminución (>20%)
Aumento de la proporción de personas de edad avanzada (55-64 años) con respecto a la población en edad activa	Pequeño (< 2%)	SE	DK	FI	
	Moderado (2-5%)	LU, MT	BE, FR, NL, UK		IT
	Medio (5-10%)	CY, IE		AT	CZ, DE, EE, EL, ES, LV, HU, PT, SI
	Fuerte (> 10%)				LT, PL, SK

Fuente: Proyecciones de población de Eurostat (2004, variante de referencia).

⁸ Algunas de las proyecciones para 2050 podrían ser demasiado pesimistas en el caso de algunos estados miembros, ya que los datos recientes sobre las tasas totales de fecundidad publicados por Eurostat indican que las tasas de natalidad han experimentado en algunos casos una enorme mejora en los dos o tres últimos años. Así sucede especialmente en el caso de la República Checa, Estonia, Suecia y el Reino Unido. Eurostat publicará de nuevo en 2008 nuevas proyecciones que podrían tener en cuenta esas tendencias recientes y llevar a revisar en alguna medida la situación prevista de los estados miembros.

Hay un grupo formado por Bélgica, Dinamarca, Francia, los Países Bajos y el Reino Unido en el que debería registrarse una reducción mucho menor de la población en edad activa (del orden de 4-9 por ciento) y un aumento más moderado de la proporción de trabajadores de edad avanzada con respecto a la población en edad activa. En cambio, en Chipre, Irlanda, Luxemburgo, Malta y Suecia la población total en edad activa debería aumentar en todos ellos, aunque en los dos primeros el aumento de la proporción de trabajadores de edad avanzada también debería ser considerable. Suecia se encuentra en la afortunada situación de esperar que crezca la población en edad activa y que sólo experimente un aumento muy reducido la proporción de personas de 55-64 años, si bien eso se debe en parte a que actualmente la proporción de Suecia (20 por ciento) es la mayor de todos los estados miembros. Eso demuestra que, aunque el envejecimiento de la población es un motivo de preocupación en todos los países, el reto será mayor en unos estados miembros que en otros, lo cual implica que la magnitud de las medidas de ajuste necesarias variará de unos países a otros.

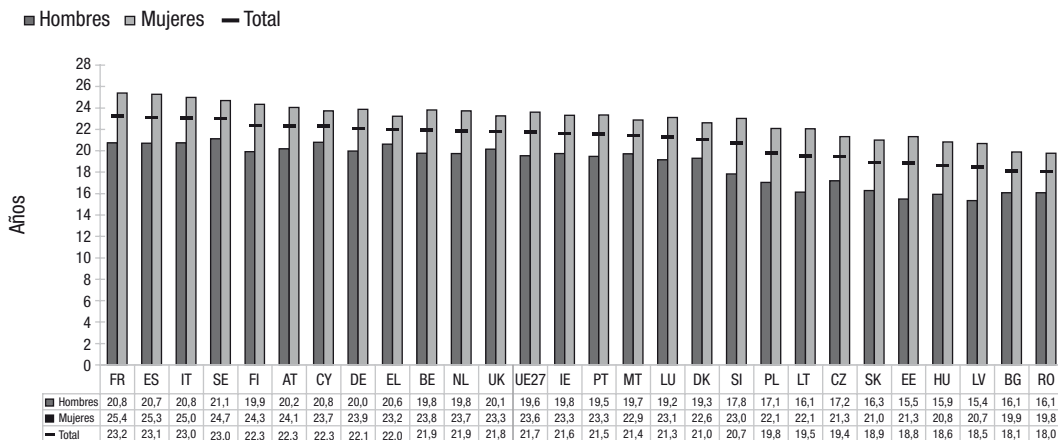
2.1.2. Salida de la población activa y esperanza de vida en la jubilación

El número de trabajadores que abandonan la población activa y que se jubilan aumentará considerablemente en los próximos años debido al envejecimiento de la población de la UE y a que la generación

de la explosión de la natalidad (es decir, las personas que nacieron entre 1946 y 1965) llegará a la edad de jubilación y deberá ser sustituida por unas generaciones mucho menos pobladas y nacidas a partir de la década de 1970. Eso introducirá importantes cambios en el tamaño y la estructura de la población activa (es decir, las personas económicamente activas) por edades, aunque los efectos negativos podrían compensarse temporalmente durante la próxima década con la ayuda de medidas de empleo y de pensiones especialmente adaptadas. De hecho, las proyecciones recientes⁹ inducen a pensar que aunque la población en edad activa comenzará a disminuir a partir de 2010, el número total de personas ocupadas continuará aumentando en la UE25 hasta 2017 aproximadamente. Sin embargo, el aumento de las tasas de ocupación sólo puede dar un respiro temporal y la carga de los cambios demográficos se dejará sentir plenamente a partir de entonces.

Las cifras sobre la edad a la que los trabajadores salen del mercado de trabajo y se vuelven económicamente inactivos muestran que en 2001 dentro de la UE25 abandonaban, en promedio, la población activa a los 60 años. Sin embargo, como consecuencia de las mejoras de la salud y de las condiciones de vida, a principios de la década de 2000 la esperanza de vida a los 60 años había aumentado, en promedio, hasta llegar a los 20 años aproximadamente en el caso de los hombres y a los 24 en el de las mujeres (gráfico 5). Eso significa que la gente puede esperar vivir mucho tiempo después de abandonar el merca-

Gráfico 5
ESPERANZA DE VIDA A LOS 60 AÑOS EN LA UE POR SEXO, 2003



Fuente: Eurostat, estadísticas demográficas.

⁹ Comité de Política Económica y Comisión Europea (2006), «The impact of ageing on public expenditure: projections for the EU-25 Member Status on pensions, healthcare, long-term care, education and unemployment transfers (2004-50)», en *European Economy Reports and Studies*, n.º 1.

do de trabajo, lo cual modifica enormemente el significado de la jubilación, debido sobre todo a que las nuevas mejoras de la longevidad aumentarán aún más el número de años que se vivirá después de salir de la población activa. De hecho, se prevé que un europeo que cumpla los 65 años en 2050 vivirá, en promedio, entre cuatro y cinco años más que los que los cumplen hoy ¹⁰. En una situación en la que la gente vive, en promedio, otros 20 años o más después de abandonar la vida activa, el aumento de la participación en la población activa y el retraso de la salida serán esenciales para apoyar el crecimiento económico y reducir las crecientes presiones a las que están sometidos los sistemas de protección social, especialmente los sistemas de pensiones y de sanidad. La opinión pública está, pues, cada vez más concienciada de la necesidad de retrasar la edad a la que la gente abandona el mercado de trabajo y los resultados de una encuesta del Eurobarómetro ¹¹ indican que el 45 por ciento de los ciudadanos de la UE25 de 15 años o más cree que sus conciudadanos se jubilan demasiado pronto.

2.1.3. *Consecuencias para el crecimiento económico, la seguridad social y las cuentas públicas*

Se prevé que las tasas de crecimiento económico disminuirán con el envejecimiento de la población, debido principalmente al efecto que producirá en los niveles totales de empleo la disminución de la población en edad activa. Según las proyecciones de 2006 del Comité de Política Económica y la Comisión Europea, si se mantienen las tendencias y la política actuales, el crecimiento anual del PIB de la UE25 disminuirá sistemáticamente del 2,4 por ciento en el periodo 2004-2010 a sólo el 1,2 por ciento entre 2030 y 2050. Europa tendrá que recurrir cada vez más con el paso del tiempo a los incrementos de la productividad como principal fuente de crecimiento económico. Al mismo tiempo, los trabajadores de edad avanzada constituirán un elemento cada vez más importante de los recursos de mano de obra de la UE.

Con la política actual, el envejecimiento ejercerá crecientes presiones sobre el gasto público, aunque

la situación varía mucho de unos países a otros. Por lo que se refiere a la UE25, se prevé ¹² que el gasto relacionado con la edad aumentará alrededor de un 4 por ciento del PIB hasta 2050, lo que representa un aumento del gasto público del 10 por ciento. El aumento de las presiones se dejará sentir a partir de 2010 y alrededor de la mitad del incremento previsto del gasto público irá destinado a las pensiones y la otra mitad a la asistencia sanitaria y a la asistencia de larga duración. Como consecuencia, las cuentas públicas corren el riesgo de volverse insostenibles en muchos países y de poner, pues, en peligro el futuro equilibrio de los sistemas de pensiones y de seguridad social en general. De hecho, como se señala en la Comunicación al Consejo Europeo de Primavera de 2006 ¹³, con la política actual la viabilidad de las cuentas públicas corre un riesgo entre medio y alto en la mayoría de los países de la UE. Al mismo tiempo, como se subraya en el Informe conjunto sobre protección social e inclusión social de 2007, las reformas actuales de las pensiones públicas a menudo se traducirían a largo plazo en una disminución de la cuantía de las pensiones a una determinada edad de jubilación y en una determinada duración de la vida laboral (medida por medio de tasas de sustitución teóricas) ¹⁴ en la mayoría de los países, especialmente en los que han llevado a cabo reformas globales (y han mejorado la viabilidad del sistema de pensiones). Paralelamente, los estados miembros prevén compensar esta disminución con el fin de garantizar unas pensiones suficientes en el futuro prolongando la vida activa o aumentando el ahorro en planes de pensiones complementarias. Para hacer frente a estos retos, los estados miembros de la UE deben emprender reformas estructurales con el fin de frenar las tendencias del gasto a largo plazo y aumentar el crecimiento potencial, especialmente elevando las tasas de ocupación y la edad efectiva de jubilación. Es necesario, pues, llevar a cabo reformas para corregir las reducciones anteriores de la edad efectiva de jubilación y para hacer frente al problema de la jubilación de la generación de la explosión de la natalidad y a los aumentos de la tasa de dependencia, con el fin de garantizar especialmente unas pensiones de jubilación suficientes y viables. Los gobiernos de la UE no han

¹⁰ Comisión Europea, «El futuro demográfico de Europa: transformar un reto en una oportunidad», COM(2006) 571 final.

¹¹ Eurobarómetro especial 261, *European Employment and Social Policy*, octubre, 2006.

¹² Comunicación de la Comisión Europea, «The long-term sustainability of public finances in the EU», COM(2006) 574.

¹³ Comunicación de la Comisión al Consejo Europeo de Primavera, Ejecución de la Estrategia de Lisboa renovada para el crecimiento y el empleo, «Un año de resultados», 2006

¹⁴ Las tasas de sustitución muestran la cuantía de las pensiones en porcentaje de los salarios individuales anteriores en el momento de empezar a recibir las pensiones. Están incluidos los sistemas públicos de pensiones y (en los casos pertinentes) los sistemas privados de pensiones, así como el efecto de los impuestos, de las cotizaciones sociales y de las prestaciones distintas de las pensiones a las que pueden acceder generalmente los pensionistas. Las tasas teóricas de sustitución se calculan para un trabajador hipotético que tiene un perfil de salarios y profesional determinado (y está afiliado a los sistemas de pensiones) y teniendo en cuenta las reformas aprobadas de los sistemas de pensiones.

permanecido inactivos en general y las reformas recientes, especialmente en los campos de los sistemas públicos de pensiones, sanidad, empleo y educación, han comenzado a dar sus frutos, como lo demuestra especialmente la tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada, que ha venido aumentando a un rápido ritmo desde 2000.

2.2. Contexto de la política

2.2.1. Objetivos de Estocolmo y de Barcelona

Casi todo el mundo reconoce que el envejecimiento demográfico y su repercusión en el empleo europeo es uno de los principales retos a los que se enfrenta la UE. Este reconocimiento se refleja claramente en el hecho de que la UE se ha fijado dos objetivos fundamentales con respecto al empleo de las personas de edad avanzada. En 2001, el Consejo Europeo de Estocolmo se fijó el objetivo de que en 2010 al menos la mitad de la población de 55-64 años debería estar ocupada. A este objetivo vino a sumarse la conclusión del Consejo Europeo de Barcelona de 2002 de que «para 2010 deberá intentar elevarse progresivamente en torno a 5 años la edad media a la que las personas cesan de trabajar en la Unión Europea»; el objetivo es redoblar los esfuerzos para que los trabajadores de edad avanzada puedan permanecer más tiempo en el mercado de trabajo.

En su informe de síntesis al Consejo Europeo de Primavera de 2004¹⁵, la Comisión consideró que el envejecimiento activo era una de las tres áreas prioritarias en las que había que adoptar medidas rápidamente para cumplir la Estrategia de Lisboa. Subrayó que deben hacerse grandes esfuerzos para fomentar el envejecimiento activo, especialmente en los estados miembros en los que son bajas las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada y las edades medias de salida de la población activa, y recomendó la adopción de medidas en cuatro frentes junto con las reformas de las pensiones: eliminar los desincentivos de los trabajadores para trabajar más años, reducir los incentivos para jubilarse anticipadamente, estimular el aprendizaje permanente evitando la obsolescencia de las cualificaciones y mejorar las condiciones de trabajo y mantener el estado general de salud de la población madura. Propuso, pues, las siguientes medidas a los estados miembros y a los interlocutores sociales:

- Eliminar los desincentivos económicos de los trabajadores para jubilarse más tarde y de los empresarios para contratar y conservar a los trabajadores de edad avanzada. Eso consiste en ajustar los mecanismos específicos de impuestos y prestaciones y la legislación sobre el empleo y las pensiones, reducir las disposiciones que disuaden a los trabajadores de edad avanzada de permanecer más tiempo en el mercado de trabajo y reducir los incentivos para abandonar anticipadamente el mercado de trabajo. Todos los estados miembros deberán realizar esfuerzos para reducir los incentivos para jubilarse anticipadamente.
- Fomentar el acceso a la formación para todos y desarrollar estrategias de aprendizaje permanente, especialmente para los trabajadores de edad avanzada que están subrepresentados en la formación.
- Mejorar la calidad del trabajo para ofrecer un entorno de trabajo atractivo, seguro y adaptable durante toda la vida activa, incluida la posibilidad de trabajar a tiempo parcial y de hacer una interrupción en la carrera profesional.

Algunas comunicaciones fundamentales más recientes de la Comisión Europea sobre la cuestión del futuro demográfico de Europa¹⁶ han vuelto a poner de relieve el importante reto del envejecimiento de la población al que se enfrenta Europa y sus consecuencias para el mercado de trabajo.

2.2.2. Directrices para el Empleo (2005-2008)

Dentro de la Estrategia Europea de Empleo, se tiene totalmente en cuenta la necesidad de mejorar la situación de los trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo en las Directrices para el Empleo (2005-2008) aprobadas por el Consejo en julio de 2005. Éstas hacen hincapié en que las estrategias para la gestión de una mano de obra en proceso de envejecimiento deben referirse necesariamente a varias dimensiones y subraya que dentro del nuevo enfoque intergeneracional debe prestarse especial atención al fomento del acceso al empleo durante toda la vida activa.

Uno de los objetivos generales de las directrices es atraer a más personas al empleo y mantenerlas en el mercado de trabajo, aumentar la oferta de trabajo

¹⁵ *Hagamos Lisboa – Reformas para la Unión ampliada*, informe de la Comisión al Consejo Europeo de Primavera, COM(2004)29.

¹⁶ Comisión Europea, «Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones», COM(2005) 94 final y «El futuro demográfico de Europa: transformar un reto en una oportunidad», COM(2006) 571 final.

y modernizar los sistemas de protección social. En este contexto, se hace hincapié en que es sumamente necesario fomentar el aumento de la oferta de trabajo en todos los grupos y adoptar un nuevo enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida, así como modernizar los sistemas de protección social para garantizar que son adecuados, viables desde el punto de vista financiero y sensibles a los cambios de las necesidades de la sociedad, debido al aumento previsto de la población en edad activa. Se menciona específicamente la baja tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada entre las cuestiones que deben ser objeto de especial atención y se pone énfasis en la necesidad de crear las condiciones necesarias para facilitar el aumento del empleo, incluido el de las personas que desean prolongar su vida activa.

Se recomienda la adopción de medidas específicas destinadas a las personas de edad avanzada en algunas de las directrices. La directriz 17 (*Aplicar políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial*) recuerda, entre otras cosas, que las medidas adoptadas deben contribuir a lograr una tasa media de ocupación de los trabajadores de edad avanzada del 50 por ciento para 2010 en la UE y a reducir el paro y la inactividad. En la directriz 18 (que se refiere al fomento de un enfoque del trabajo basado en el ciclo vital) se recomiendan, entre otras, las siguientes medidas:

- «el apoyo al envejecimiento activo, por ejemplo mediante condiciones de trabajo adecuadas, la mejora del estado de salud (en el trabajo) y unas medidas apropiadas que incentiven el trabajo y disuadan de la jubilación anticipada»,
- «la modernización de los sistemas de protección social, incluidas las pensiones y la asistencia sanitaria, de modo que se garantice su adecuación social, viabilidad financiera y capacidad de adaptación ante la evolución de las necesidades, con el fin de apoyar la participación en el empleo y mejorar la permanencia en el mismo y la prolongación de la vida activa».

Las medidas contenidas en algunas de las demás directrices también se refieren a los trabajadores de edad avanzada, aunque no los mencionen específicamente. Por ejemplo, la directriz 19 (*Asegurar unos mercados de trabajo inclusivos, aumentar el atractivo del trabajo y hacer que el trabajo sea remunerador para los solicitantes de empleo, entre ellos las personas desfavorecidas, y las personas inactivas*) se refiere a facilitar el acceso al empleo y exige la eliminación de las trabas para entrar en el mercado de trabajo ayudando con una búsqueda efectiva de trabajo, facilitando el acceso a la formación y otras medidas activas del mercado de trabajo y garantizando que compensa trabajar, entre otras cosas revisando conti-

nuamente los incentivos y los desincentivos de los sistemas de impuestos y de prestaciones. La directriz 21 (*Promover la flexibilidad combinada con la seguridad de empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo*) se refiere a la necesidad de mejorar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas para prever mejor, desencadenar y absorber los cambios económicos y sociales y pide unos costes laborales que favorezcan el empleo, formas modernas de organización del trabajo y mercados de trabajo que funcionen satisfactoriamente, que permitan que haya más flexibilidad junto con seguridad de empleo. El fomento y la difusión de formas innovadoras y adaptables de organización del trabajo con la idea de mejorar la calidad y la productividad del trabajo (incluidas la salud y la seguridad) y el apoyo a las transiciones de una ocupación a otra (incluida la formación) son dos de las medidas que se destacan.

Por otra parte, las medidas recogidas en las directrices que entran dentro del objetivo general de mejorar el capital humano mejorando la educación y las cualificaciones también se aplican a los trabajadores de edad avanzada. Se reconoce claramente que la UE necesita aumentar el nivel y la eficacia de sus inversiones en capital humano y en aprendizaje permanente para mejorar el acceso al empleo en todas las edades, elevar los niveles de productividad y mejorar la calidad del trabajo. En respuesta, se pide la adopción de estrategias eficientes de aprendizaje permanente con la idea de aumentar la participación en la formación continua y en el centro de trabajo durante todo el ciclo vital, especialmente en el caso de los trabajadores poco cualificados y de los trabajadores de edad avanzada.

2.2.3. El envejecimiento activo

La respuesta de la UE se basa, pues, en un enfoque global y viable conocido con el nombre de «envejecimiento activo», que utiliza una amplia variedad de instrumentos, además de las reformas de la jubilación. Ese enfoque reconoce que para poder considerar seriamente la posibilidad de trabajar más años, la gente debe estar en buenas condiciones físicas y mentales y tener buenas perspectivas de mantenerse así durante más tiempo, debe tener acceso a sistemas de jubilación y modos de organización del trabajo más flexibles, así como unas condiciones de trabajo adecuadas, debe tener la oportunidad de actualizar y aprovechar al máximo las cualificaciones que adquiere y estar dispuesta a ello y debe tener acceso a las oportunidades de empleo existentes y no tener que hacer frente a prejuicios discriminatorios.

Dentro del nuevo enfoque intergeneracional defendido por la Estrategia Europea de Empleo, se reconoce que debe prestarse especial atención al fomento

del acceso al empleo durante toda la vida activa. En su Comunicación «Aumento de la tasa de población activa y fomento de la prolongación de la vida activa»¹⁷, la Comisión Europea hizo hincapié en que «el objetivo de la estrategia global será maximizar la capacidad de cada individuo de participar en el mercado de trabajo a lo largo de todas las etapas de la vida. La prevención es la clave para conseguir que tengan éxito las iniciativas de integración y mantenimiento de los trabajadores en el mercado laboral. Se trata de garantizar la interacción positiva de las políticas económicas, sociales y de empleo con el fin de promover una vida activa sostenible y de larga duración en la que se utilicen plenamente todos los recursos humanos de la sociedad». Dentro de este enfoque, se considera que el aumento del nivel educativo básico y la prevención de la erosión de las cualificaciones durante toda la vida activa adulta son fundamentales para aumentar la participación en la población activa y el empleo. El informe señala, además, que «las elevadas tasas de actividad y de empleo registradas en el grupo de edad intermedia podrían traducirse en tasas de empleo considerablemente mayores para los trabajadores de mayor edad una década más tarde si se adopta un planteamiento dinámico que retenga más tiempo a estos trabajadores en el mercado de trabajo mediante una mejora de las disposiciones laborales y la calidad del trabajo» y que «la provisión de incentivos y servicios adecuados en etapas decisivas de la vida –por ejemplo, el establecimiento de servicios de guardería y una mejor conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales– evitará que se produzcan abandonos prematuros del mercado laboral».

Como muestran los resultados del siguiente apartado, la situación de las personas de edad avanzada en el mercado de trabajo ha mejorado considerablemente en los últimos años, lo cual induce a pensar que las medidas adoptadas recientemente en el campo del envejecimiento activo están comenzando a dar sus frutos.

3. SITUACIÓN ACTUAL EN EL MERCADO DE TRABAJO Y TENDENCIAS RECIENTES DEL EMPLEO EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA

3.1. Características del mercado de trabajo y comparaciones con otros grupos de edad

Según la encuesta de la UE sobre las fuerzas de trabajo (EFT), de los 56,6 millones de personas de

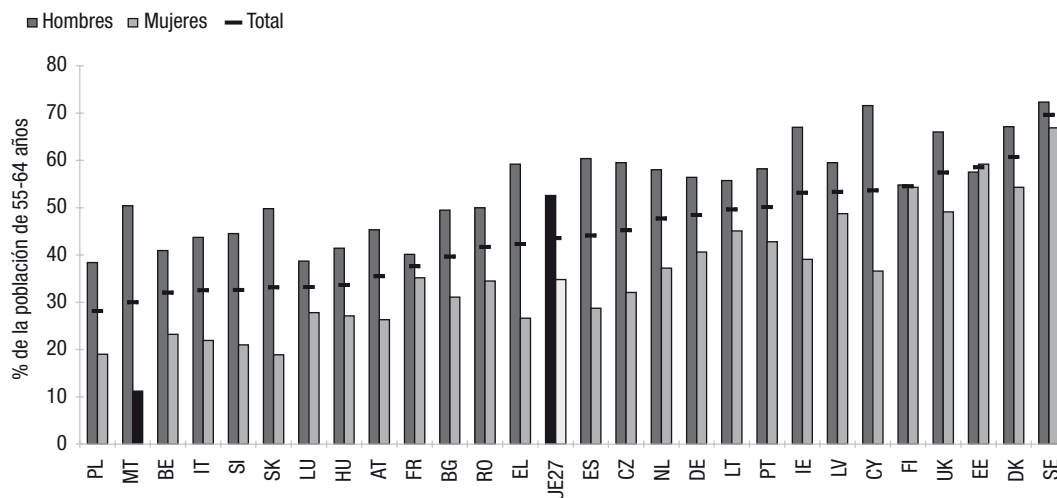
55-64 años que había en la UE27 en 2006, 24,6 millones tenían trabajo, 1,6 millones estaban en paro y 30,4 millones eran inactivos. Las personas de 55-64 años representaban un 11,5 por ciento del empleo total, es decir, sólo una de cada nueve tenía trabajo, mientras que representaban algo más del 17 por ciento de la población total en edad activa (15-64 años). Por lo que se refiere al grupo de edad 65 años o más, que ascendía a 81 millones, sólo 3,5 millones tenían trabajo (lo que representa menos de un 2 por ciento del empleo total), mientras que el resto era esencialmente inactivo.

La tasa de ocupación de las personas de 55-64 años, del 43,5 por ciento en 2006, representa alrededor de la mitad de la población en edad activa de edades centrales (25-54 años) (78,1 por ciento) y es un tercio menor que la tasa de ocupación de la población total en edad activa (64,4 por ciento). Por otra parte, existen grandes diferencias entre las tasas de actividad de los hombres de 55-64 años y las de las mujeres de ese mismo grupo de edad; la tasa de ocupación de los hombres de edad avanzada es, en promedio, del 52,6 por ciento y la de las mujeres de edad avanzada es del 34,8 por ciento solamente, si bien esta diferencia (de 17,8 puntos porcentuales) no es muy distinta de la diferencia que existe entre los hombres de edades centrales y las mujeres de edades centrales (de 15,7 puntos porcentuales). No obstante, las diferencias entre las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada por sexo son significativas en la mayoría de los estados miembros (gráfico 6) y, de hecho, la baja tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada se debe, en gran parte, a las tasas relativamente bajas de las mujeres de edad avanzada. Como se muestra más adelante, se debe al menos en parte a que la participación de las mujeres, incluidas las de edades más jóvenes, en la población activa es menor en general, a que los niveles de cualificación de las mujeres de edad avanzada son más bajos y a que las edades obligatorias de jubilación de las mujeres son más bajas que las de los hombres en muchos estados miembros.

La comparación de las características de la población de 55-64 ocupada con otros grupos de edad indica algunas de las características más representativas del empleo de los trabajadores de edad avanzada (tabla 4). En primer lugar, la proporción de trabajadores de edad avanzada ocupados que son hombres (59 por ciento) es mayor que en los grupos de menor edad (55 por ciento), es decir, las mujeres de edad avanzada participan relativamente menos en el empleo (41 por ciento). El trabajo a tiempo parcial

¹⁷ Comisión Europea, «Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo», COM(2004) 146 final.

Gráfico 6

TASAS DE OCUPACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA (55-64 AÑOS) EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE, 2006


Fuente: Eurostat, EFT de la UE, medias anuales de 2006.

Nota: Los datos de Francia y Alemania de 2006 son provisionales.

Tabla 4
CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO
DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA
(55-64 AÑOS) DE LA UE27 EN COMPARACIÓN
CON OTROS GRUPOS DE EDAD, 2006
(PROPORCIÓN DE EMPLEO (EN PORCENTAJE)
DENTRO DEL GRUPO DE EDAD POR SEXO
Y TIPO DE EMPLEO)

	Grupo de edad	Hombres	Mujeres	
Sexo	15-24	55,0	45,0	
	25-54	55,1	44,9	
	55-64	58,7	41,3	
	Total	Hombres	Mujeres	
A tiempo parcial	15-24	25,3	18,5	33,7
	25-54	15,8	4,8	29,4
	55-64	22,0	10,6	38,2
	Total	Hombres	Mujeres	
Duración determinada	15-24	40,9	41,0	40,7
	25-54	11,4	10,8	12,2
	55-64	6,7	6,5	6,9
	Asalariado	Ayuda familiar	Por cuenta propia	
Situación profesional	15-24	92,9	3,1	4,0
	25-54	83,9	1,4	14,7
	55-64	74,5	2,6	22,9

Fuente: Eurostat, EFT de la UE, medias anuales de 2006.

Nota: Los datos de Francia y Alemania de 2006 son provisionales.

también es una característica más destacada del empleo de los trabajadores de edad avanzada (22 por ciento) que en el caso de los trabajadores de edades centrales (16 por ciento), mientras que el empleo de duración determinada es relativamente raro en este grupo de edad. Otra característica fundamental es la frecuencia del trabajo por cuenta propia en el grupo de trabajadores de edad avanzada; éste representa casi un cuarto de todo el empleo de los trabajadores de 55-64 años, mientras que la cifra es de un 15 por ciento solamente en el caso de los trabajadores de edades centrales.

La composición sectorial del empleo de los trabajadores de edad avanzada de la UE27 también es muy característica (gráfico 7). Aunque, al igual que en los grupos en edad activa jóvenes y de edades centrales, dos tercios de los trabajadores de edad avanzada trabajan en el sector servicios, existen considerables diferencias en lo que se refiere a la proporción que trabaja en la industria (formada principalmente por la industria manufacturera y la construcción) y en la agricultura. La proporción de trabajadores de edad avanzada que trabajan en la agricultura es mayor que la de los demás grupos de edad (8,6 por ciento frente a alrededor del 5 por ciento en el caso de los trabajadores jóvenes y los de edades centrales), mientras que la proporción que trabaja en la industria es menor (24,5 frente a 28 por ciento).

Además, aunque el empleo de los trabajadores de edad avanzada en la agricultura sólo representa un 8,6 por ciento del empleo total de ese grupo de edad, representa alrededor de un 17 por ciento de

todo el empleo agrícola, lo que muestra la importancia relativa de los trabajadores de edad avanzada para este sector en concreto. La educación es el otro único sector en el que los trabajadores de edad avanzada representan una proporción alta (más del 15 por ciento) del empleo sectorial total; su proporción en casi todos los demás sectores es en general del orden de un 10 por ciento.

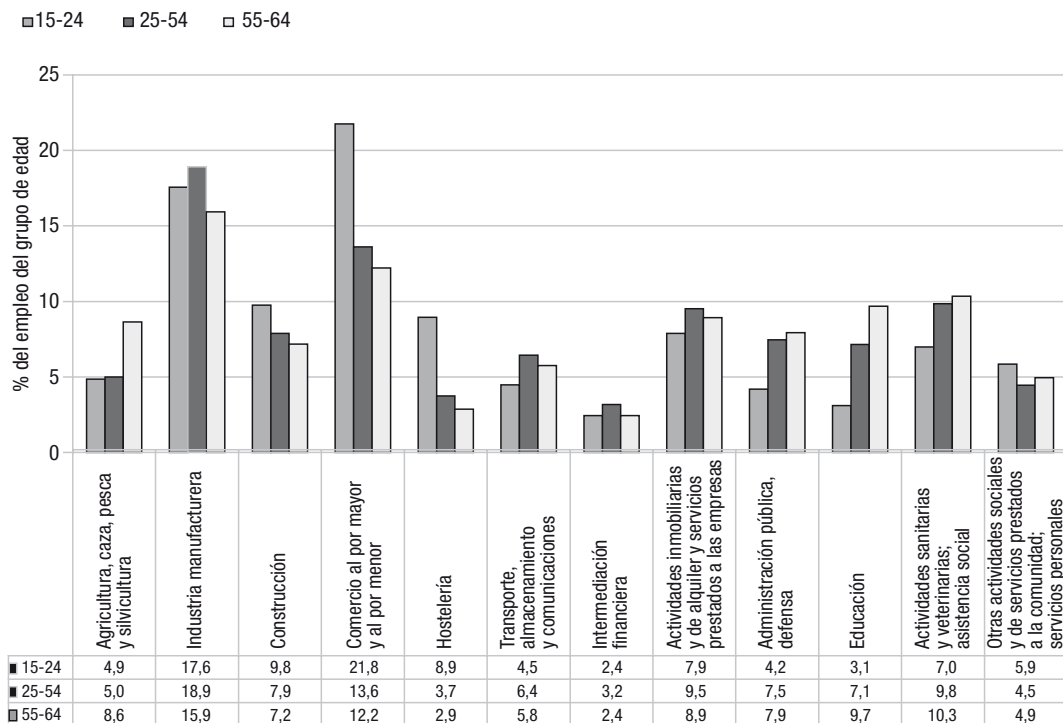
En el conjunto de la UE, los trabajadores de edad avanzada están relativamente sobrerrepresentados en los sectores intensivos en conocimientos, como la educación y la sanidad y los servicios sociales, en comparación con los grupos de edad más jóvenes, y con la clara excepción de la agricultura, subrepresentados en los sectores en los que el trabajo requiere más esfuerzo físico que mental (como la industria manufacturera y la construcción, el comercio al por mayor y al por menor y las reparaciones y la hostelería). Esta composición estructural del empleo de los trabajadores de edad avanzada parece relativamente positiva a la luz de las grandes tendencias subyacentes, como el desplazamiento general hacia una economía más basada en el conocimiento y el envejecimiento de la población, que es probable que aumenten la demanda y las oportunidades de empleo en los sectores (aparte de la agricultura) en los que el empleo de los trabajadores de edad avanzada

es más representativo (por ejemplo, la educación y las actividades sanitarias y la asistencia social).

Por lo que se refiere a la estructura ocupacional, aunque la estructura del empleo de los trabajadores de edad avanzada es muy parecida a la de las personas en edad activa de edades centrales y muy diferente de la de los jóvenes, los trabajadores de edad avanzada están algo más concentrados en las ocupaciones no manuales cualificadas y no cualificadas que los trabajadores en edad activa de edades centrales, pero menos en las ocupaciones no manuales poco cualificadas (tabla 5). Las proporciones de empleo de los trabajadores de edad avanzada y de los trabajadores en edad activa de edades centrales en las ocupaciones manuales cualificadas son similares, debido a que la proporción de trabajadores de edad avanzada que trabajan en las ocupaciones «agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios y pesqueros» es mayor, lo que compensa el hecho de que la proporción que trabaja en las ocupaciones «Operadores de instalaciones y máquinas y montadores» sea menor (gráfico 8). Dentro de las ocupaciones no manuales cualificadas, los trabajadores de edad avanzada tienen una proporción relativamente mayor del empleo en las ocupaciones más cualificadas (es decir, en las ocupaciones «Miembros del poder ejecutivo y de los

Gráfico 7

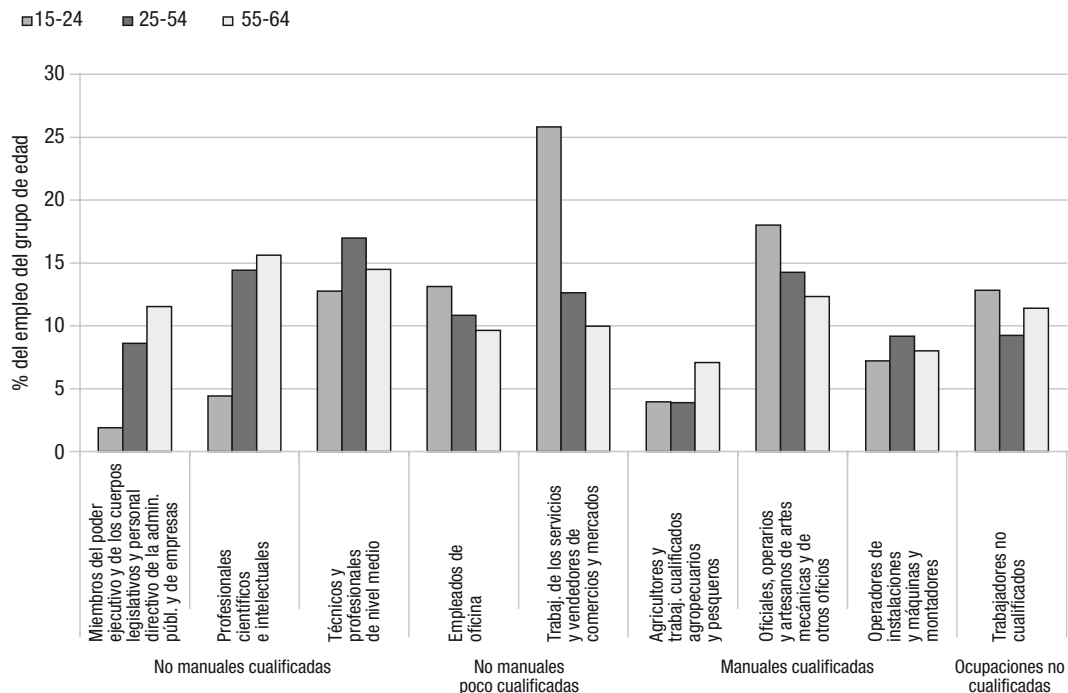
**ESTRUCTURA SECTORIAL DEL EMPLEO EN LA UE27 POR SECTORES Y GRUPOS DE EDAD, 2006
(% DEL EMPLEO DE CADA GRUPO DE EDAD)**



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, medias anuales de 2006.

Gráfico 8

ESTRUCTURA OCUPACIONAL DEL EMPLEO EN LA UE27 POR GRUPOS DE EDAD, 2006



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Nota: Excluido el empleo en las fuerzas armadas.

cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas»).

Por lo que se refiere a la estructura ocupacional del empleo por sexos (tabla 5 y gráfico 9), la proporción de hombres de edad avanzada que trabajan en ocupaciones no manuales cualificadas es mayor que la de hombres en edad activa de edades centrales, debido en parte a la tendencia de las personas más cualificadas a trabajar más años que las poco cualificadas. En cambio, las mujeres de edad avanzada están menos concentradas en las ocupaciones no manuales cualificadas que las de 25-54 años y relativamente más concentradas en las ocupaciones no cualificadas, debido en parte a que los niveles de cualificación de la generación más mayor de mujeres son más bajos y a las mejoras que han experimentado en las últimas décadas los niveles de educación de las cohortes más jóvenes de mujeres. Comparando directamente los hombres de edad avanzada con las mujeres de edad avanzada, existen grandes diferencias entre sus estructuras ocupacionales de empleo. Mientras que las proporciones de empleo son más o menos parecidas en las ocupaciones no manuales cualificadas, el empleo de los hombres de edad avanzada está relativamente más concentrado en las ocupaciones manuales cualificadas, mientras que las mujeres de edad avan-

Tabla 5

ESTRUCTURA OCUPACIONAL DEL EMPLEO EN LA UE27, 2006, EN PORCENTAJE DEL EMPLEO TOTAL DEL GRUPO DE EDAD

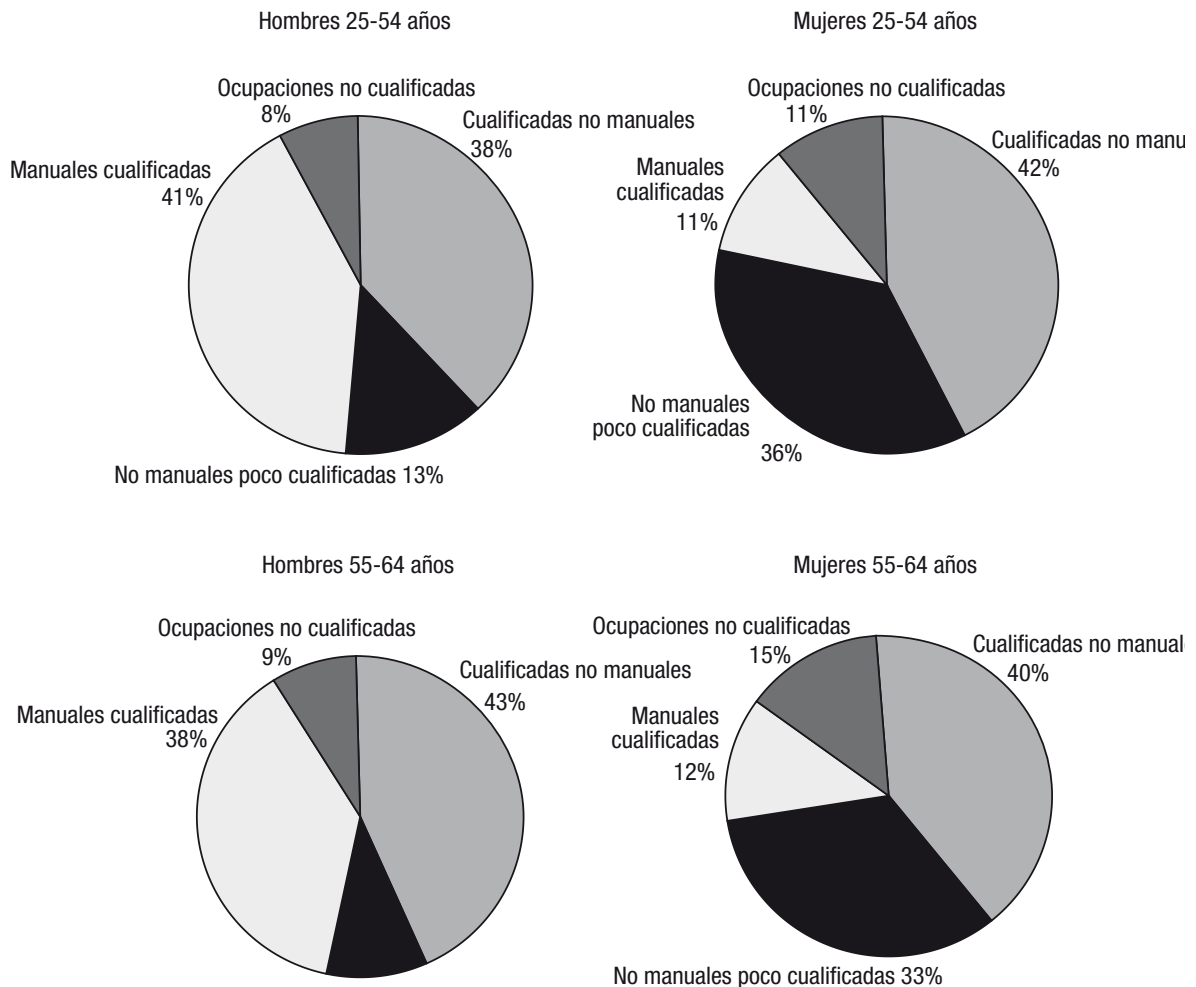
	15-24	25-54	55-64
<i>Total</i>			
No manuales cualificadas	19,1	40,0	41,6
No manuales poco cualificadas	38,9	23,5	19,6
Manuales cualificadas	29,2	27,3	27,4
Ocupaciones no cualificadas	12,8	9,2	11,4
<i>Hombres</i>			
No manuales cualificadas	15,5	38,0	43,3
No manuales poco cualificadas	23,0	13,2	9,9
Manuales cualificadas	46,1	40,9	37,9
Ocupaciones no cualificadas	15,4	7,8	8,8
<i>Mujeres</i>			
No manuales cualificadas	23,3	42,4	39,2
No manuales poco cualificadas	58,0	35,9	33,4
Manuales cualificadas	8,9	10,8	12,4
Ocupaciones no cualificadas	9,8	10,9	15,1

Fuente: Eurostat, EFT de la UE, medias anuales de 2006.

Nota: Excluido el empleo en las fuerzas armadas.

Gráfico 9

ESTRUCTURA OCUPACIONAL DEL EMPLEO EN LA UE27 DE LOS TRABAJADORES DE EDADES CENTRALES Y DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA POR SEXO, 2006



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

zada están relativamente más concentradas en las ocupaciones no manuales poco cualificadas y en las ocupaciones no cualificadas.

3.2. Tendencias recientes del mercado de trabajo y progresos en el cumplimiento de los objetivos

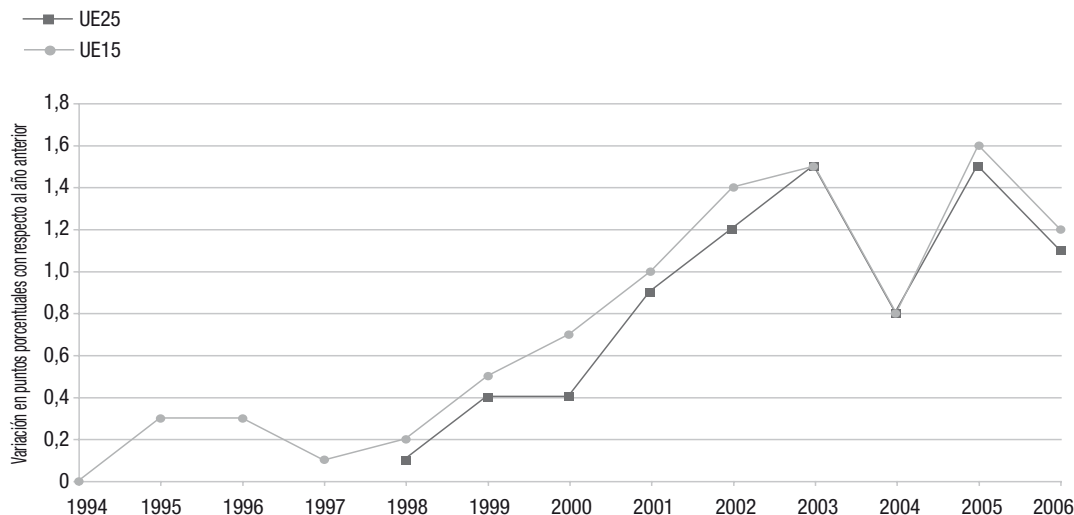
3.2.1. Tendencias generales recientes de los trabajadores de edad avanzada

Una de las características más destacadas de las tendencias del mercado de trabajo de la UE en los

últimos años ha sido el vertiginoso aumento que ha experimentado la tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada desde 2000 (gráfico 10), un aumento que es incluso más notable porque se ha producido en un periodo que se ha caracterizado en gran parte (entre 2001 y 2004) por un lento crecimiento económico y del empleo. Aunque en la UE en su conjunto¹⁸ los progresos en el aumento de la tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada fueron bastante lentos durante la década de 1990, desde 2000 el aumento de la tasa de ocupación de las personas de 55-64 años se ha acelerado en general, superando al aumento de la población en edad activa en su conjunto (gráfico 11). Desde 2000,

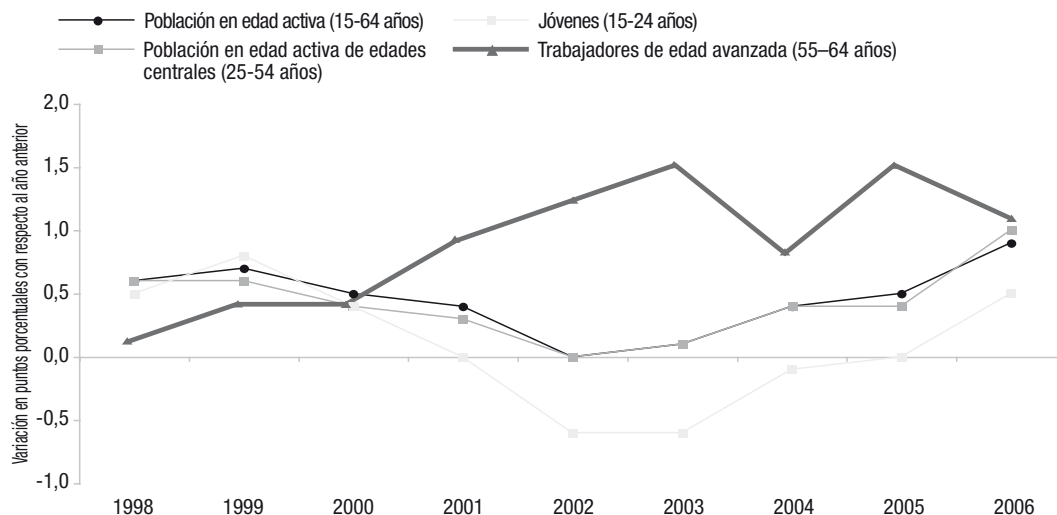
¹⁸ Como se ha señalado antes, se pone el énfasis en el total de la UE25 en lugar de la UE27, debido a la importante ruptura que existe en la serie de Rumanía entre 2001 y 2002.

Gráfico 10
VARIACIÓN INTERANUAL DE LAS TASAS DE OCUPACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA (55-64 AÑOS) EN LA UE, 1994-2006



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Gráfico 11
VARIACIÓN INTERANUAL DE LAS TASAS DE OCUPACIÓN DE LA UE25 POR GRUPOS DE EDAD, 1997-2006



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

la mejora de la tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada ha sido considerablemente mayor que la de las personas en edad activa de edades centrales (25-54 años) y la de los jóvenes (15-24 años), invirtiendo la situación existente antes de 2000. Como consecuencia, el empleo de los trabajadores de edad avanzada ha sido, junto con el aumento de

la participación de las mujeres en la población activa, uno de los componentes más dinámicos del mercado de trabajo de la UE en los últimos años y el aumento de la tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada representa una proporción considerable del aumento de la tasa total de ocupación (recuadro 1).

Recuadro 1

LA INFLUENCIA DEL AUMENTO DEL EMPLEO Y DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS DE EDAD AVANZADA EN LA POBLACIÓN ACTIVA EN LAS TASAS TOTALES DE OCUPACIÓN Y DE ACTIVIDAD EN LA UE25

Es interesante ver qué efectos han producido las variaciones que experimentó el empleo de los trabajadores de edad avanzada entre 2000 y 2006 en la tasa total de ocupación (es decir, de la población de 15-64 años) de la UE. Para ello pueden dividirse las variaciones de la tasa de ocupación en un efecto de composición de la población (que representa la variación de las tasas de ocupación atribuible a los cambios de la estructura de la población, suponiendo que las tasas de ocupación por grupos de edad no variaron) y un efecto de la tasa de ocupación (que representa la variación que hubiera experimentado la tasa de ocupación si no hubiera variado la estructura de la población). Este análisis también puede hacerse con las tasas de actividad.

Este análisis *shift-share* de la contribución de los diferentes grupos de edad a las variaciones de las tasas totales de actividad y de ocupación (tabla 6), junto con la contribución del componente demográfico, revela

que el aumento que experimentaron las tasas de actividad y de ocupación entre 2000 y 2006 se debió esencialmente a los aumentos netos de las tasas de las mujeres de edades centrales y de los trabajadores de edad avanzada. Casi la mitad de la mejora de la tasa de ocupación de la UE se debió a la variación de la tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada. La influencia del efecto demográfico (es decir, la variación de la proporción relativa de los diferentes grupos de edad y sexo, que es un efecto de composición puro) fue algo negativa en el caso de la población en edad activa en su conjunto, debido a la reducción de los grupos jóvenes y de los grupos de edades centrales. En cambio, el efecto demográfico fue considerablemente positivo en el caso de los trabajadores de edad avanzada, por lo que la mejora de la tasa total de actividad y de ocupación se debió en parte (alrededor de un séptimo de las tasas de ocupación) al aumento de la proporción de trabajadores de edad avanzada.

Tabla 6

CONTRIBUCIÓN A LAS VARIACIONES DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD Y DE OCUPACIÓN EN LA UE25 ENTRE 2000 Y 2006 POR GRUPOS DE EDAD

<i>Variación en puntos porcentuales 2000-2006</i>	<i>Tasas de actividad</i>		<i>Tasas de ocupación</i>	
Total (en el caso de la población en edad activa) (= 1 + 2 + 3)	1,8	100%	2,5	100%
<i>Contribución de la variación de la tasa</i>				
<i>Total población en edad activa</i>	1,9	108%	2,6	104%
15-24	-0,3	-16%	-0,1	-4%
25-54	1,1	60%	1,5	61%
55-64	1,1	64%	1,2	47%
<i>Hombres</i>	0,4	20%	0,6	23%
15-24	-0,1	-8%	-0,1	-3%
25-54	0,0	2%	0,2	6%
55-64	0,5	26%	0,5	20%
<i>Mujeres</i>	1,5	87%	2,0	81%
15-24	-0,2	-9%	0,0	-1%
25-54	1,0	58%	1,4	55%
55-64	0,7	38%	0,7	27%
<i>Contribución del efecto demográfico</i>				
<i>Total población en edad activa</i>	-0,2	-12%	-0,2	-6%
15-24	-0,3	-14%	-0,2	-8%
25-54	-0,3	-19%	-0,3	-12%
55-64	0,4	21%	0,3	14%
<i>Efecto de interacción (efecto residual)</i>				
<i>Total población en edad activa</i>	0,1	4%	0,1	2%
15-24	0,0	0%	0,0	0%
25-54	0,0	0%	0,0	0%
55-64	0,1	4%	0,1	3%

3.2.2. Progresos en el cumplimiento del objetivo de Estocolmo

En total, entre 2000 y 2006 la tasa de ocupación de las personas de 55-64 años aumentó 7 puntos porcentuales en la UE25, por lo que la tasa media pasó del 36,6 al 43,6 por ciento; el aumento fue mayor en el caso de las mujeres de edad avanzada (8 puntos porcentuales) que en el de los hombres (5,9 puntos porcentuales). Este aumento se debió a los considerables aumentos que se registraron en casi todos los estados miembros (gráfico 12); Polonia y Portugal fueron los únicos en los que las tasas disminuyeron, aunque en el segundo la tasa ya es relativamente alta y algo superior al objetivo fijado para 2010. Sin embargo, a pesar de los notables aumentos registrados en los últimos años, las tasas aún tienen que aumentar 6,5 puntos porcentuales para alcanzar el objetivo fijado en Estocolmo para las personas de edad avanzada. Por otra parte, siguen existiendo grandes diferencias entre los estados miembros: en 2006, las tasas de ocupación de las personas de 55-64 años fueron desde sólo un 28 por ciento en Polonia hasta casi un 70 por ciento en Suecia y las tasas de los estados miembros del norte son en general altas, mientras que las de los países de Europa meridional son bajas.

En 2006, nueve de los estados miembros de la UE (Chipre, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Irlanda, Letonia, Portugal, Suecia y el Reino Unido) ya habían alcanzado el objetivo fijado en Estocolmo para la tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada que debía alcanzarse en 2010, pero sólo otros tres es-

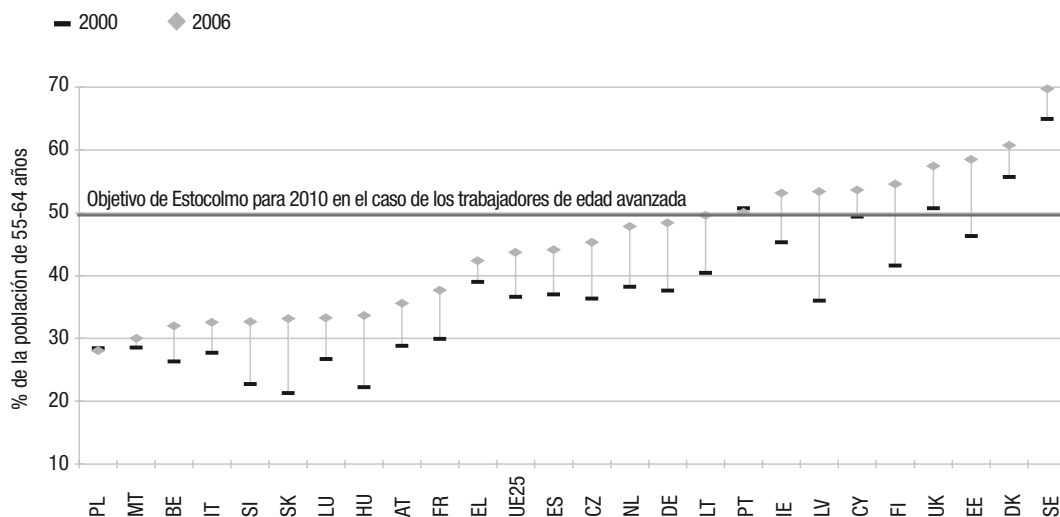
taban dentro de 3 puntos porcentuales, aunque no está incluido el mayor estado miembro, Alemania. Aunque muchos estados miembros continúan estando lejos del objetivo (entre 15 y 22 puntos porcentuales en nueve casos), se han hecho considerables progresos en muchos países desde 2000. En concreto, 20 de los estados miembros de la UE25 han logrado aumentos de alrededor de 5 puntos porcentuales o más; el aumento ha sido especialmente significativo (de más de 10 puntos porcentuales) en Estonia, Finlandia, Alemania, Hungría, Letonia y Eslovaquia. Aparte de Polonia y de Portugal, Grecia y Malta han sido los únicos países que han tenido un éxito reducido en el aumento de las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada.

Por niveles de cualificación, las tasas de ocupación de las personas de 55-64 años que más han aumentado han sido las de los trabajadores de cualificación intermedia: 7,2 puntos porcentuales entre 2000 y 2006; este aumento ha llegado incluso a ser superior al de los trabajadores muy cualificados (que ha sido de 5,8 puntos porcentuales). En cambio, la mejora ha sido más limitada en el caso de los trabajadores de edad avanzada poco cualificados, cuyas tasas de ocupación han aumentado menos de 5 puntos porcentuales. Eso ha frenado algo el aumento total de las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada, sobre todo teniendo en cuenta la elevada proporción de trabajadores poco cualificados que hay en la población de 55-64 años.

Tras el aumento de las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada hay un vertiginoso

Gráfico 12

VARIACIONES DE LAS TASAS DE OCUPACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA (55-64 AÑOS) EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE25 ENTRE 2000 Y 2006



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE.

Nota: Los datos de Francia y Alemania de 2006 son provisionales.

aumento de su participación en el mercado de trabajo: sus tasas de actividad también aumentaron, en promedio, 7 puntos porcentuales en la UE25 entre 2000 y 2006. Este aumento se debe no sólo al enorme incremento de las tasas de actividad de las mujeres de edad avanzada (8,2 puntos porcentuales) sino también, aunque en menor medida, al aumento de la tasa de actividad de los hombres de edad avanzada (5,8 puntos porcentuales) (gráfico 13). En el caso de las mujeres de edad avanzada, el aumento se debe en gran medida a la tendencia ascendente a más largo plazo de la participación de las mujeres en general en la población activa –el aumento de la actividad de las mujeres más jóvenes mejor educadas ha elevado progresivamente la actividad de los grupos de edad avanzada– mientras que en el caso de los hombres de edad avanzada supone un cambio de sentido de la tendencia descendente a largo plazo de las tasas de actividad que se ha observado desde la década de 1970. También ha aumentado significativamente la actividad de las mujeres del grupo de edad 45-54, lo que debería producir un efecto positivo a medio plazo cuando esta cohorte entre en el grupo de edad de los trabajadores de edad avanzada.

También es interesante señalar que las tasas de ocupación del grupo de edad 65 años o más han aumentado asimismo en la inmensa mayoría de los

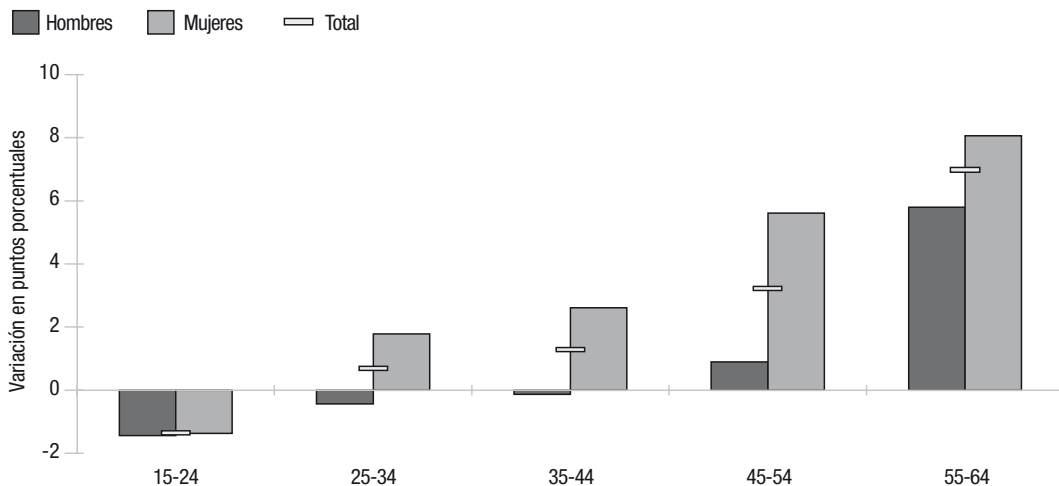
estados miembros desde 2000, lo cual induce a pensar que ha aumentado el número de personas que permanecen más años trabajando, incluso después de lo que se considera la edad activa normal (gráfico 14), si bien la variación global en el conjunto de la UE es limitada.

3.2.3. *Progresos en el cumplimiento del objetivo de Barcelona*

Los objetivos de Estocolmo y de Barcelona son complementarios en el sentido de que ambos requieren un aumento de la participación de los trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo. Sin embargo, el cumplimiento del objetivo de Barcelona contribuiría a lograr el objetivo de Estocolmo únicamente en la medida en que el aumento de la participación en la población activa lleve al empleo y no al paro, es decir, en la medida en que mantenga más tiempo en la población activa a las personas de edad avanzada y consiga que sigan trabajando o que puedan empezar a trabajar. No obstante, está claro que los países en los que las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada son altas generalmente tienden a ser los países en los que la edad media de salida de la población activa es alta ¹⁹ (gráfico 15).

Gráfico 13

VARIACIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD DE LA UE25 ENTRE 2000 Y 2006 POR GRUPOS DE EDAD DECENALES Y SEXO

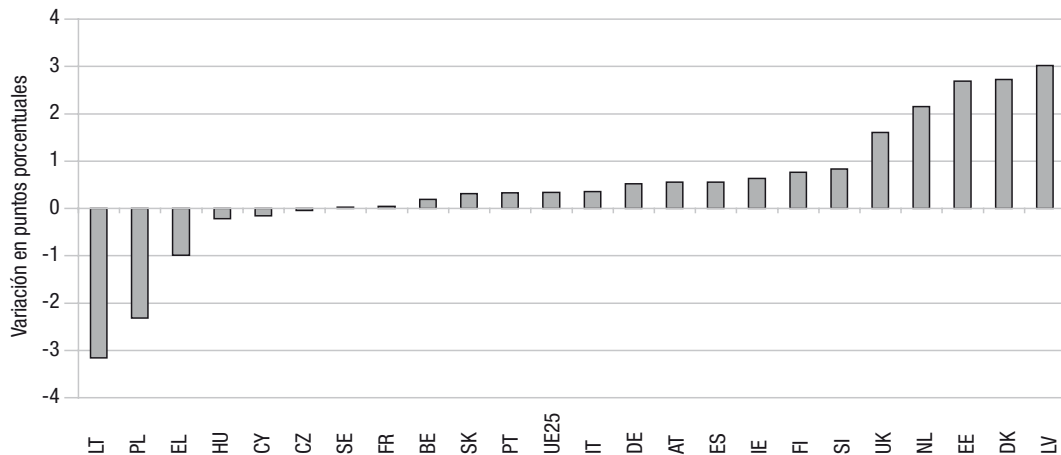


Fuente: Eurostat, encuesta de la UE sobre las fuerzas del trabajo, resultados de la primavera de 2000 y del segundo trimestre de 2006.

¹⁹ Las cifras sobre la edad de salida del mercado de trabajo proceden de un modelo que utiliza datos de la encuesta sobre las fuerzas del trabajo sobre las tasas de actividad por edades simples para calcular la probabilidad de que las personas de cada cohorte de edad permanezcan activas en el periodo «t» en comparación con el periodo «t - 1». Para una descripción completa del modelo, véase el anexo de *Employment in Europe* de 2003, capítulo 5. Los resultados del modelo no se refieren a la edad efectiva de jubilación sino que son una estimación de la edad media de salida de la población activa de una persona activa de 50-70 años, independientemente de que esté percibiendo o no una pensión.

Gráfico 14

VARIACIONES DE LAS TASAS DE OCUPACIÓN DE LA POBLACIÓN DE 65 AÑOS O MÁS ENTRE 2000 Y 2006

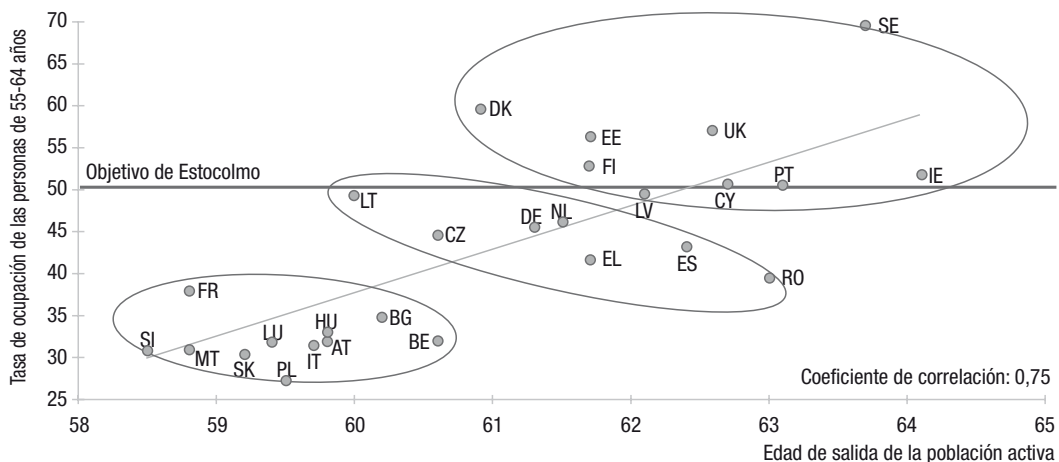


Fuente: Eurostat, encuesta de la UE sobre las fuerzas del trabajo, resultados de la primavera de 2000 y del segundo trimestre de 2006.

Nota: Los datos de Francia y Alemania de 2006 son provisionales.

Gráfico 15

SITUACIÓN CON RESPECTO A LOS OBJETIVOS DE ESTOCOLMO Y BARCELONA EN 2005



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, resultados de 2005.

Nota: La edad media de salida de Chipre y de Alemania se refiere a 2004.

Basándose en las cifras de 2005²⁰, los estados miembros de la UE pueden dividirse en tres grandes grupos en función de la edad de salida de la población activa y de la tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada: un grupo en el que las tasas de ocupación de las personas de edad avanzada son

altas e iguales o superiores al objetivo de Estocolmo y en el que las edades de salida generalmente superan los 61 años (este grupo está formado por los países escandinavos, Estonia y Letonia, Irlanda y el Reino Unido y los países meridionales de Chipre y Portugal); un segundo grupo en el que las tasas de

²⁰ En este informe no han podido incluirse los datos de 2006 sobre la edad de salida de la población activa por no estar aún disponibles.

ocupación son muy inferiores al objetivo del 50 por ciento y las edades de salida generalmente son inferiores a los 60 años (este grupo comprende la mayoría de los estados miembros de Europa central y oriental, Italia y Malta y Bélgica, Francia y Luxemburgo); y un tercer grupo intermedio en el que las tasas son cercanas a la media de la UE y las edades de salida giran en torno a los 61 años (en este grupo se encuentran Alemania y España).

Las cifras del periodo 2001-2005 indican que la edad media a la que los trabajadores de edad avanzada abandonan la población activa (es decir, el tránsito de la vida activa a la vida inactiva únicamente desde el punto de vista del mercado de trabajo) ha experimentado un aumento en general, aunque limitado, en la UE25 (tabla 7). En 2005, la edad media de salida había aumentado a los 60,9 años, mientras que la cifra era de 59,9 en 2001, y el aumento se había producido en la inmensa mayoría de los estados miembros. No obstante, sigue habiendo grandes diferencias entre los estados miembros en lo que se refiere a la edad de salida: ésta va desde sólo 58,5 años en Eslovenia hasta 64,1 en Irlanda en 2005. La edad de salida aún no ha superado el objetivo de Barcelona, equivalente a unos 65 años, en ningún estado miembro. Por lo tanto, sigue siendo necesario realizar grandes esfuerzos para animar a las personas de edad avanzada a no abandonar la población activa a edades relativamente tempranas y para aumentar sus oportunidades de permanecer en el mercado de trabajo.

En relación con el objetivo de mantener a las personas de edad avanzada durante más tiempo en el mercado de trabajo, es interesante examinar las tasas de ocupación por edades. En la UE, la tasa de ocupación de las personas de 50-69 años disminuye con la edad, pero no de una manera uniforme (gráfico 16), y los hombres tienden a seguir trabajando hasta edades más tardías que las mujeres. En 2006, entre los 50 y los 54 años, la tasa de ocupación disminuyó, en promedio, casi 2 puntos porcentuales al año, pero entre los 54 y los 59 años aumentó 4,6 puntos al año, en promedio. Entre los 59 y los 60 años, la disminución fue mucho mayor, en el sentido de que las tasas de ocupación disminuyeron 9 puntos porcentuales entre estos dos años de edad, lo cual indica que éste es un momento clave en la decisión de abandonar el mercado de trabajo. Aunque es una característica importante tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, el efecto a esta edad es mayor en el caso de las mujeres que en el de los hombres, debido a que en varios estados miembros la edad oficial de jubilación de las mujeres suele ser los 60 años. Entre los 60 y los 64 años, las tasas volvieron a mostrar un ritmo más lento de disminución de 5 puntos porcentuales al año, pero de nuevo cayeron más vertiginosamente entre los 64

y los 65 años debido a un fuerte ajuste en el caso de los hombres. A partir de los 65 años, la tasa tiende a estabilizarse, disminuyendo más débilmente, 1,6 puntos porcentuales al año en promedio, hasta los 69 años.

Las tasas de ocupación de 2000 y de 2006 indican que los hombres de edad avanzada han tendido a permanecer más años en el mercado de trabajo en comparación con 2000; la disminución de las tasas ha sido algo más lenta y el ajuste a los 60 años es algo menor. También es evidente que la variación de las tasas de ocupación de los hombres de 60-64 años

Tabla 7
INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO
EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES DE
EDAD AVANZADA Y VARIACIONES
REGISTRADAS DESDE 2000

	Indicadores del mercado de trabajo en el caso de las personas de edad avanzada (55-64 años), 2005			Variación entre 2000 y 2005 (variación en puntos porcentuales)		
	TA	TO	Edad de salida ¹	TA	TO	Edad de salida ¹
BE	33,3	31,8	60,6	6,2	5,5	3,8
CZ	46,9	44,5	60,6	8,7	8,2	1,7
DK	62,8	59,5	60,9	4,6	3,8	-0,7
DE	52,0	45,4	61,3	9,1	7,8	0,7
EE	59,0	56,1	61,7	7,7	9,8	0,6
IE	53,1	51,6	64,1	6,6	6,3	0,9
EL	43,2	41,6	61,7	2,7	2,6	0,4
ES	45,9	43,1	62,4	5,0	6,1	2,1
FR	40,0	37,9	58,8	7,9	8,0	0,7
IT	32,6	31,4	59,7	3,6	3,7	-0,1
CY	52,4	50,6	62,7	1,1	1,2	0,4
LV	53,8	49,5	62,1	14,1	13,5	-0,3
LT	52,8	49,2	60,0	7,7	8,8	1,1
LU	32,4	31,7	59,4	5,4	5,0	2,6
HU	34,3	33,0	59,8	11,4	10,8	2,2
MT	31,9	30,8	58,8	2,3	2,3	1,2
NL	48,1	46,1	61,5	9,1	7,9	0,6
AT	33,0	31,8	59,8	2,5	3,0	0,6
PL	30,5	27,2	59,5	-0,8	-1,2	2,9
PT	53,8	50,5	63,1	1,4	-0,2	1,2
SI	32,1	30,7	58,5	8,1	8,0	1,9
SK	35,0	30,3	59,2	10,7	9,0	1,7
FI	56,6	52,7	61,7	10,7	11,1	0,3
SE	72,6	69,4	63,7	4,0	4,5	1,9
UK	58,5	56,9	62,6	5,6	6,2	0,6
UE25	45,5	42,5	60,9	6,0	5,9	1,0

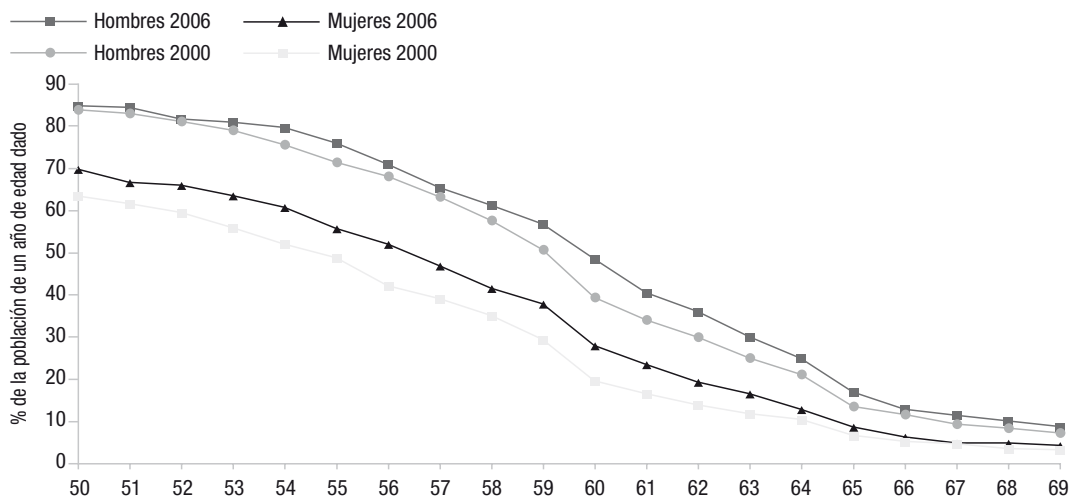
Fuente: Eurostat QLFD e Indicadores Estructurales.

Nota: ¹: Las variaciones de la edad de salida se refieren a las variaciones registradas desde 2001 en el caso de todos los estados miembros salvo Grecia y Eslovenia, que se refieren a 2002, y Chipre y Alemania, cuyos datos más recientes se refieren a 2004.

¹ Los datos alemanes de 2005 son provisionales.

Gráfico 16

TASA DE OCUPACIÓN DE LAS PERSONAS DE EDAD AVANZADA (50-69 AÑOS) EN LA UE25 POR SEXO Y EDADES SIMPLES EN 2000 Y 2006



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, datos de la primavera de 2000 y datos del segundo trimestre de 2006.

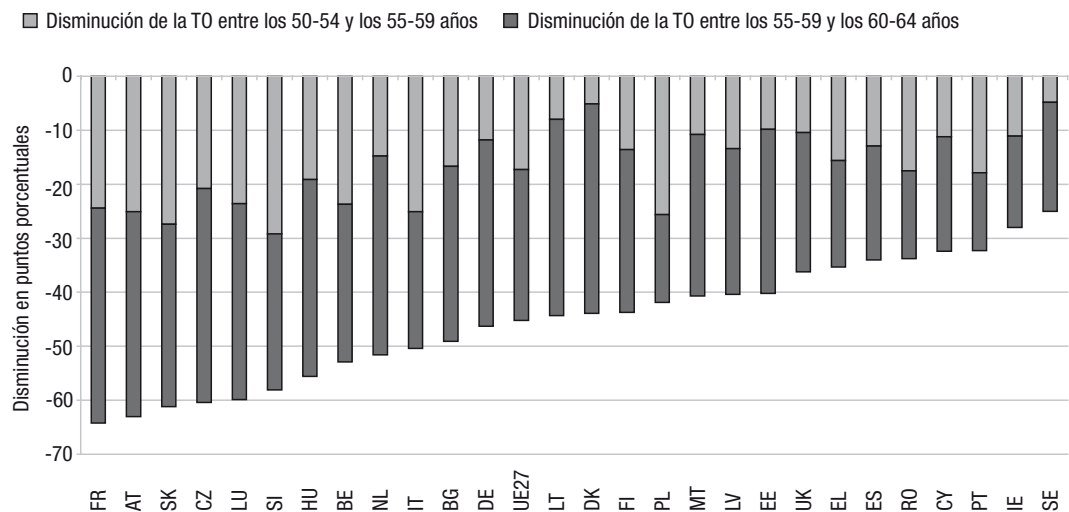
ha sido mayor que la del grupo de edad más joven (55-59 años), pero en el caso de las mujeres ha ocurrido lo contrario (es decir, el ajuste de las tasas está más concentrado en el grupo de edad avanzada en el caso de los hombres y en el grupo más joven en el de las mujeres). Eso induce a pensar que los cambios recientes de política para fomentar el retraso de la salida del mercado de trabajo pueden haber influido especialmente en la participación de los hombres de edad avanzada. En cambio, las tendencias de las mujeres reflejan más la importancia de los efectos

generacionales (efectos cohorte) en sus tasas de ocupación, a medida que entran en las filas de los trabajadores de edad avanzada las mujeres de las sucesivas generaciones que tienen más probabilidades de trabajar que sus predecesoras.

La pauta de descenso de las tasas de ocupación con la edad varía mucho de unos estados miembros a otros (gráfico 17). En algunos (Austria, Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo, Polonia, Eslovaquia y Eslovenia) las tasas de ocupación entre los grupos

Gráfico 17

DISMINUCIÓN DE LAS TASAS DE OCUPACIÓN EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE ENTRE LOS GRUPOS DE EDAD 50-54, 55-59 Y 60-64 AÑOS, 2006



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, resultados anuales de 2006.

Nota: Los datos de Francia y Alemania de 2006 son provisionales.

de edad 50-54 y 55-59 han experimentado un enorme descenso (del orden de 25 puntos porcentuales o más), lo cual indica que en estos países muchas personas abandonan el empleo relativamente pronto. En cambio, en algunos estados miembros como Dinamarca, Estonia, Lituania y Suecia, las tasas de ocupación apenas descienden entre estos grupos de edad, y lo mismo ocurre relativamente en los grandes estados miembros de Alemania, España y el Reino Unido. El descenso global de las tasas de ocupación entre los 50-54 años y los 60-64 es considerable, lo cual indica que la reducción del abandono del empleo a una edad temprana influiría enormemente en la oferta de trabajo en el grupo de edad 55-64 años, especialmente en algunos países como Austria, la República Checa, Eslovaquia y Francia.

3.3. Principales características del aumento del empleo de las personas de edad avanzada desde 2000

Según la encuesta de la UE sobre las fuerzas de trabajo, del aumento total del empleo de la UE25 de 13 millones, alrededor de 5,3 millones, o sea, un 41 por ciento, se debió al considerable aumento del empleo de las personas de 55-64 años y otro medio millón al aumento del empleo de las personas de más de 65 años. Compárese esta cifra con el aumento total del empleo del grupo en edad activa de edades centrales (que abarca el tramo de edad más amplio

de 25-54 años) de 7,5 millones y con la disminución del empleo de los jóvenes de 0,4 millones.

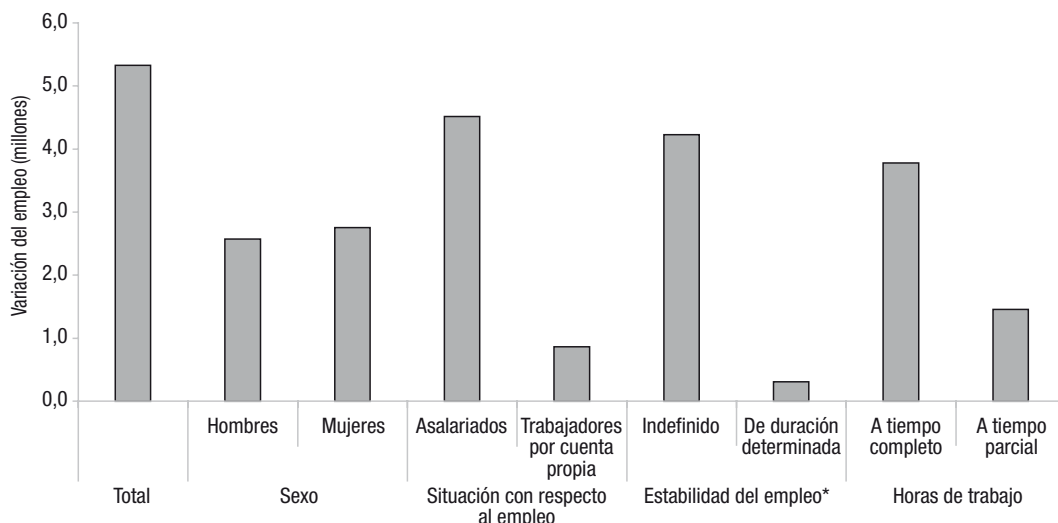
Además, el empleo del grupo de edad 55-64 años ha aumentado considerablemente desde 2000 (un 30 por ciento), mucho más que el del grupo en edad activa de edades centrales (5 por ciento) y el de los jóvenes (que ha disminuido 1-2 por ciento). Los niveles de empleo de las personas de 65 años o más han aumentado alrededor de un 20 por ciento.

3.3.1. Variaciones del empleo por sexo y tipo de empleo

A diferencia de lo que ha ocurrido con el aumento del empleo de los trabajadores de edades centrales, en el que ha predominado el aumento del empleo femenino, el aumento del empleo de los trabajadores de edad avanzada (55-64 años) se ha repartido bastante por igual entre los hombres y las mujeres (48 y 52 por ciento, respectivamente) (gráfico 18). La mayor parte del aumento neto del empleo se debe a un aumento del empleo de los trabajadores de edad avanzada que están trabajando como asalariados y no por cuenta propia (alrededor del 84 por ciento frente al 16 por ciento) y lo mismo ocurre con el empleo indefinido y el empleo de duración determinada (93 por ciento frente a 7 por ciento del aumento del empleo de los asalariados de 55-65 años). Aunque el trabajo a tiempo parcial fue un importante componente del aumento del empleo total (28 por ciento), lo que subraya la impor-

Gráfico 18

CARACTERÍSTICAS DEL AUMENTO DEL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA (55-64 AÑOS) EN LA UE25 ENTRE 2000 Y 2006



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, datos de la primavera de 2000 y datos del segundo trimestre de 2006.

Nota: * Las cifras de la estabilidad del empleo se refieren a los asalariados y no al empleo.

tancia del creciente número de personas que optan por continuar trabajando pero menos horas, una proporción mucho mayor se debió a las personas de edad avanzada que trabajan a tiempo completo. Por lo tanto, el aumento reciente del empleo del grupo de edad 55-64 años en su conjunto no se ha debido principalmente a un aumento del empleo de duración determinada ni del trabajo por cuenta propia, ni tampoco mayoritariamente del trabajo a tiempo parcial, sino a un aumento de los tipos de empleo más tradicionales u ordinarios.

Sin embargo, este resultado, que se refiere al grupo de edad 55-64 años, podría ocultar la posibilidad de que los tipos más flexibles de empleo cobren más importancia conforme aumenta la edad. De hecho, cuando se consideran las características del aumento que ha experimentado desde 2000 el empleo de los trabajadores que tienen aún más años (65 años o más) (gráfico 19), es más evidente la importancia de la existencia de tipos más flexibles de organización del trabajo para animar a permanecer más tiempo vinculado al mercado de trabajo. El trabajo a tiempo parcial y el trabajo por cuenta propia han contribuido significativamente a elevar los niveles de empleo de las personas de 65 años o más, aunque el trabajo temporal no parece que haya desempeñado un importante papel, lo cual sugiere que la existencia de esas modalidades flexibles de empleo tienen una influencia cada vez mayor en el empleo de los trabajadores de edad avanzada a medida que envejecen. La baja incidencia del empleo de duración determinada en el aumento del empleo de

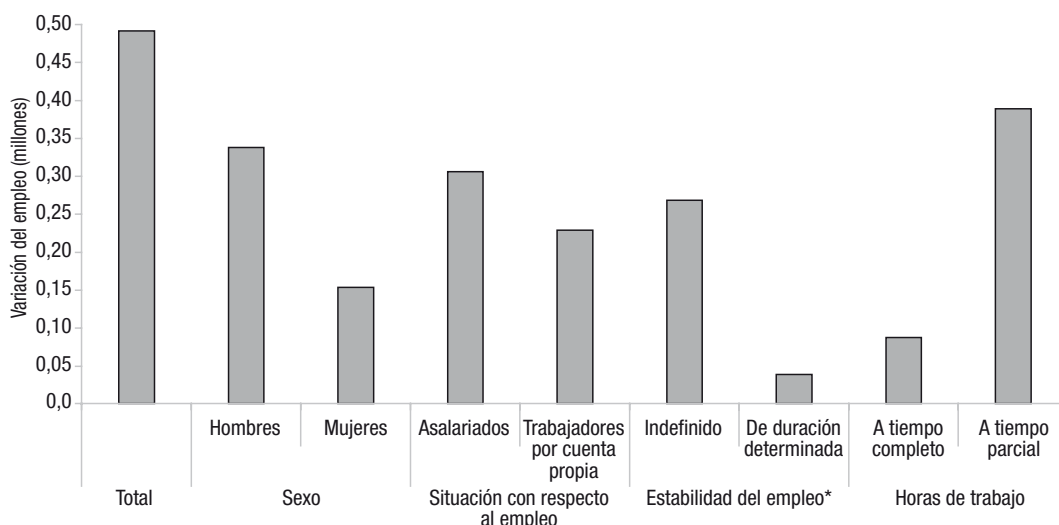
los trabajadores de edad avanzada induce a pensar que la reciente mejora del empleo de los trabajadores de edad avanzada no ha ido acompañada de un aumento de la precariedad de su empleo.

3.3.2. Variaciones sectoriales del empleo

Al igual que ocurre con otros grupos de edad, la mayor parte del aumento total del empleo de los trabajadores de edad avanzada se ha registrado en el sector servicios, donde ha aumentado alrededor de 4,6 millones desde 2000 (lo que representa alrededor de un tercio de la creación neta de empleo de este sector). Los mayores aumentos del empleo de los trabajadores de edad avanzada se han registrado en el sector «actividades sanitarias y veterinarias; asistencia social» (1 millón) y en los sectores «educación» y «actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios prestados a las empresas» (alrededor de 0,75 millones en ambos), sectores todos ellos relativamente intensivos en conocimientos (gráfico 20). «Administración pública y defensa» y «comercio al por mayor y al por menor», ambos con un aumento de alrededor de 0,5 millones, también han sido sectores de servicios relativamente importantes para el aumento del empleo de los trabajadores de edad avanzada. El empleo total de las personas de 55-64 años ha disminuido en el sector agrícola, al igual que en el caso de las personas en edad activa jóvenes y de edades centrales, pero ha aumentado en la industria manufacturera (0,5 mi-

Gráfico 19

CARACTERÍSTICAS DEL AUMENTO DEL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA (65 AÑOS O MÁS) EN LA UE25 ENTRE 2000 Y 2006

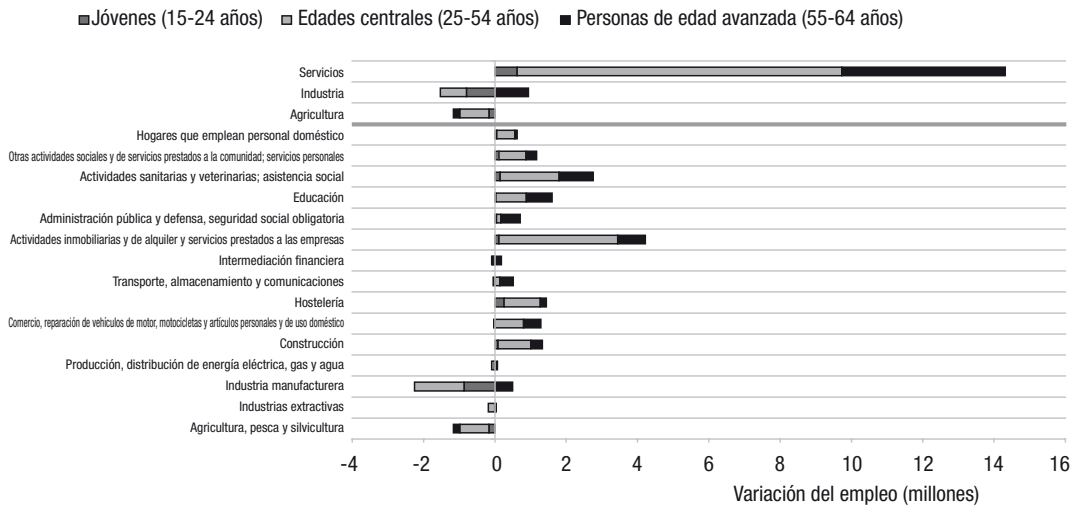


Fuente: Eurostat, EFT de la UE, datos de la primavera de 2000 y datos del segundo trimestre de 2006.

Nota: * Las cifras de la estabilidad del empleo se refieren a los asalariados y no al empleo.

Gráfico 20

VARIACIÓN DEL EMPLEO SECTORIAL EN LA UE25 ENTRE 2000 Y 2006 POR GRUPOS DE EDAD



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, resultados de la primavera de 2000 y del segundo trimestre de 2006.

llones), mientras que ha disminuido significativamente en el caso de las personas de 15-24 años y 25-54. Por otra parte, el aumento absoluto de los niveles de empleo de los trabajadores de edad avanzada ha sido incluso mayor que el de los trabajadores de edades centrales en los sectores «transporte, almacenamiento y comunicaciones», «intermediación financiera» y «administración pública y defensa». A la luz de las tendencias anteriores, está claro que el aumento reciente del empleo de los trabajadores de edad avanzada se ha registrado en gran medida en sectores en expansión y no en actividades económicas en declive y que una gran parte del crecimiento del empleo se ha producido en sectores relativamente más cualificados e intensivos en conocimientos. Eso tiende a sugerir que el empleo de los trabajadores de edad avanzada está beneficiándose de las continuas tendencias de envejecimiento de la población y del cambio a una economía más basada en el conocimiento.

3.3.3. Cambios de la estructura ocupacional del empleo

Por ocupaciones, el aumento del empleo de los trabajadores de edad avanzada se ha debido principalmente a un aumento considerable de su empleo en las ocupaciones no manuales cualificadas, que representan en conjunto más de la mitad (56 por ciento) del aumento total que experimentó el empleo de los trabajadores de edad avanzada en la UE25 entre 2000 y 2006 (gráfico 21). No obstante, el empleo de los trabajadores de edad avanzada también aumentó en casi todos los demás grupos de

ocupaciones; la única excepción es el grupo «agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios y pesqueros». Tanto en el caso de los hombres de edad avanzada como en el de las mujeres de edad avanzada, el principal aumento del empleo se ha registrado en las ocupaciones no manuales cualificadas y representa más de la mitad en ambos casos, pero algo más en el caso de los hombres. Sin embargo, aunque la proporción del aumento del empleo masculino y la del femenino también han sido similares en general en las ocupaciones no cualificadas (11 por ciento en el caso de los hombres de edad avanzada y 14 por ciento en el de las mujeres de edad avanzada), el resto del aumento del empleo de los hombres de edad avanzada (alrededor de un cuarto) se ha producido casi todo él en las ocupaciones manuales cualificadas, mientras que en el caso de las mujeres el resto (un tercio) se ha registrado casi enteramente en las ocupaciones no manuales poco cualificadas.

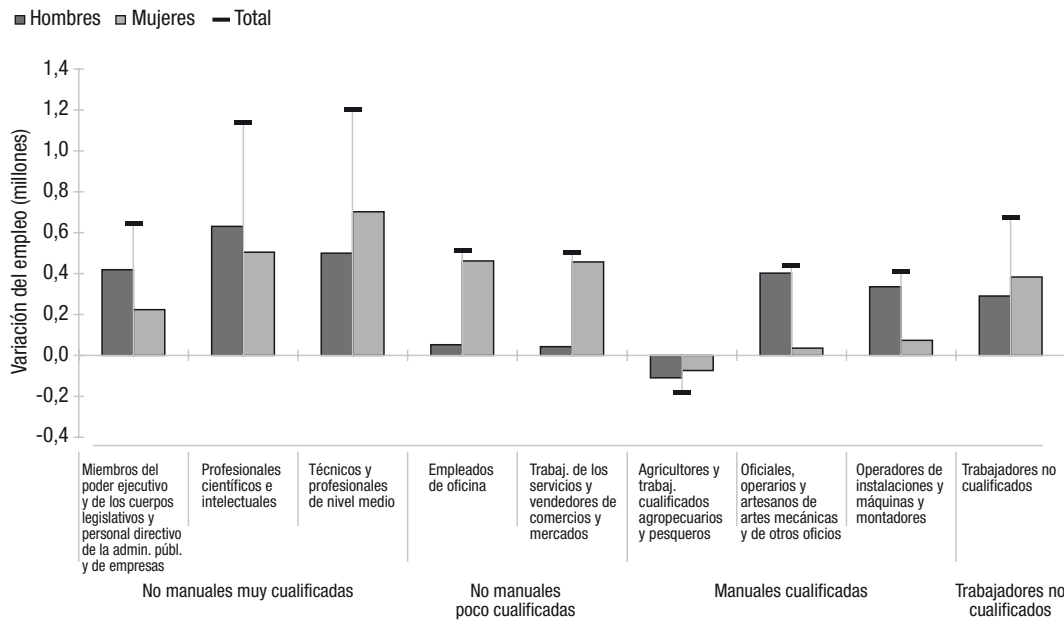
Estas tendencias han provocado importantes cambios en la estructura ocupacional del empleo de los trabajadores de edad avanzada (tabla 8 y gráfico 22): la proporción de trabajadores de edad avanzada que trabajan en las ocupaciones no manuales cualificadas aumentó 4 puntos porcentuales, debido al enorme aumento de la proporción de los grupos «profesionales científicos e intelectuales» y «técnicos y profesionales de nivel medio». En cambio, la proporción de trabajadores de edad avanzada que trabajan en las ocupaciones manuales cualificadas ha disminuido 4 puntos porcentuales, debido principalmente al ajuste a la baja de las ocupaciones «agricultores y trabajadores cualificados agrope-

cuarios y pesqueros» y «oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios». En conjunto, la estructura ocupacional del empleo de los trabajadores de edad avanzada ha cambiado,

pues, aumentando el nivel de cualificación del empleo: se ha desplazado de las ocupaciones más manuales a las ocupaciones no manuales y más intensivas en conocimientos.

Gráfico 21

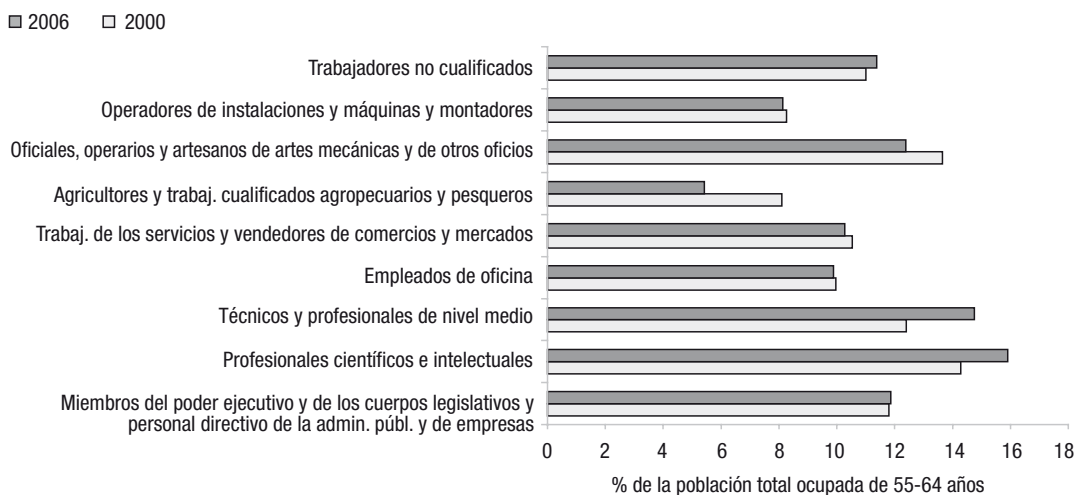
VARIACIONES DEL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA (55-64 AÑOS) EN LA UE25 POR GRANDES GRUPOS DE OCUPACIONES Y SEXO ENTRE 2000 Y 2006



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, resultados de la primavera de 2000 y del segundo trimestre de 2006.

Gráfico 22

EVOLUCIÓN DE LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL DEL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA (55-64 AÑOS) EN LA UE25 ENTRE 2000 Y 2006



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, resultados de la primavera de 2000 y del segundo trimestre de 2006.

Tabla 8
CAMBIOS DE LA ESTRUCTURA
OCUPACIONAL DE LOS TRABAJADORES
DE EDAD AVANZADA (55-64 AÑOS) EN LA UE25
ENTRE 2000 Y 2006 POR GRANDES GRUPOS
DE OCUPACIONES (EN PORCENTAJE
DEL EMPLEO TOTAL
(EXCLUIDAS LAS FUERZAS ARMADAS))

Grandes grupos de ocupaciones	2000	2006	Variación 2000-2006
No manuales cualificados	38,5	42,5	4,0
No manuales poco cualificados	20,5	20,2	-0,4
Manuales cualificados	30,0	25,9	-4,1
Ocupaciones no cualificadas	11,0	11,4	0,4

Fuente: Eurostat, EFT de la UE, resultados de la primavera de 2000 y del segundo trimestre de 2006.

4. LA INACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA Y SUS TRANSICIONES EN EL MERCADO DE TRABAJO

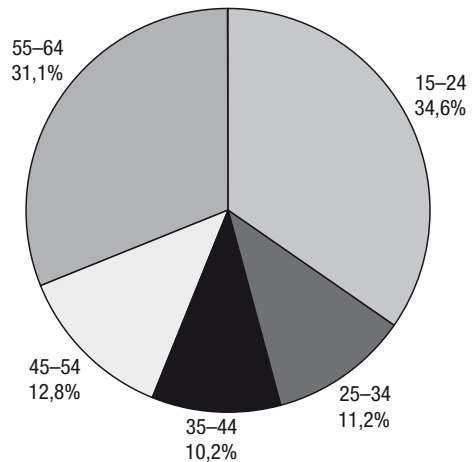
4.1. Grado de inactividad de los trabajadores de edad avanzada y diferencias entre los hombres y las mujeres

El aumento de la participación en la población activa movilizando la oferta de trabajo potencial de las personas inactivas es una condición fundamental para lograr los objetivos fijados en los Consejos Europeos de Lisboa y Estocolmo para las tasas de ocupación y tiene un importante papel que desempeñar en la reducción del efecto negativo que produce el envejecimiento de la población en el crecimiento económico. Eso significa necesariamente conseguir que entren más personas en la población activa reduciendo el nivel de inactividad, por lo que los trabajadores de edad avanzada tendrán un importante papel que desempeñar, ya que las personas económicamente inactivas²¹ del grupo de edad 55-64 años representan en términos absolutos casi un tercio de todas las personas inactivas en edad activa en la UE27 (gráfico 23). La importancia de la proporción de personas de 55-64 años inactivas con respecto a la población total inactiva en edad activa (15-64 años) varía mucho de unos estados miembros a otros; la población inactiva está significativamente más concentrada en el grupo de edad avanzada que la media en Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia,

Eslovenia y especialmente Austria y los Países Bajos (en estos dos últimos países las personas de edad avanzada representan más del 40 por ciento de la población inactiva total en edad activa), pero generalmente menos en la mayoría de los nuevos estados miembros, Irlanda, España y Suecia (gráfico 24).

Gráfico 23

PROPORCIÓN DE LOS DIFERENTES GRUPOS DE EDAD CON RESPECTO A LA POBLACIÓN INACTIVA TOTAL DE 15-64 AÑOS EN LA UE27, 2006



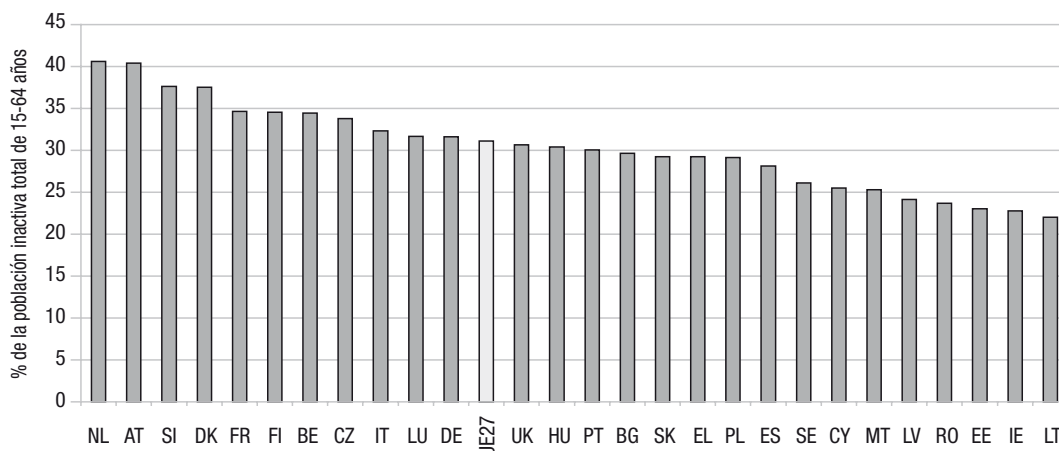
Fuente: Eurostat, encuesta de la UE sobre las fuerzas de trabajo, media anual de 2006.

A pesar de las tendencias positivas del empleo de los trabajadores de edad avanzada que se han registrado en los últimos años, las tasas de actividad de las personas de edad avanzada de la UE generalmente siguen siendo bajas: más de la mitad de las personas de 55-64 años están actualmente inactivas. La comparación internacional de las tasas de actividad de la población de 55-64 años de 2006 indica que la tasa media de la UE27 del 46,3 por ciento es considerablemente menor que la de otras muchas economías avanzadas; lo mismo ocurre con las tasas masculinas y femeninas (gráfico 25). En Estados Unidos, las tasas de actividad de las personas de edad avanzada son alrededor de 17 puntos porcentuales más altas y en Japón 21 puntos porcentuales más altas, mientras que dentro de Europa la tasa de Suiza es casi 22 puntos porcentuales más alta. Eso pone de relieve el nivel relativamente bajo de participación de las personas de este grupo de edad en el mercado

²¹ Una persona económicamente inactiva es, en un sentido amplio, una persona que no participa en la población activa (no está ni ocupada ni parada) y que no está buscando trabajo activamente ni está disponible inmediatamente para trabajar. Para un análisis más detallado de algunas cuestiones de definición relacionadas con la inactividad económica, véase *Employment in Europe*, 2005, pág. 211.

Gráfico 24

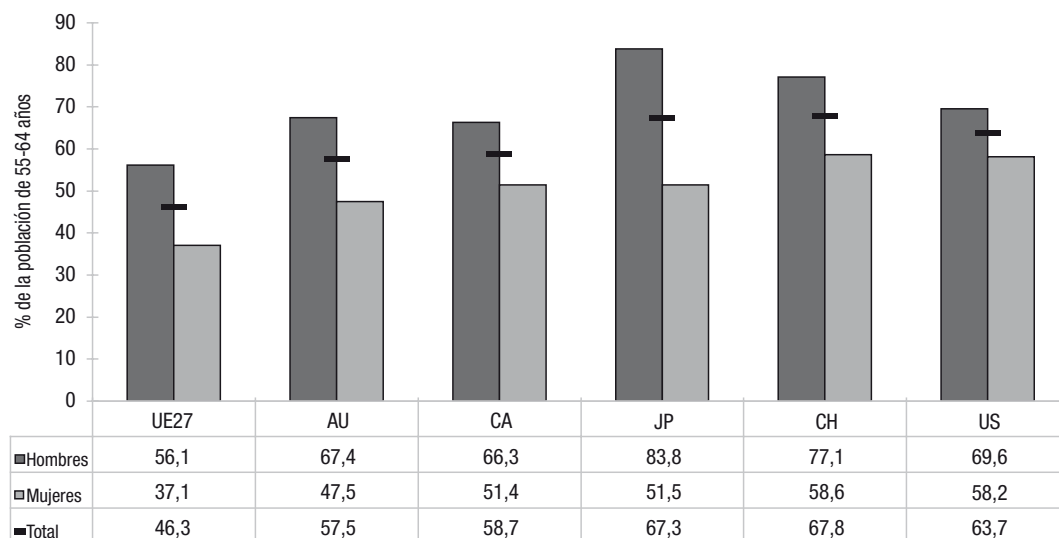
PROPORCIÓN DE INACTIVOS DE 55-64 AÑOS CON RESPECTO A LA POBLACIÓN INACTIVA TOTAL EN EDAD ACTIVA (15-64 AÑOS) EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE, 2006



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, medias anuales de 2006.

Gráfico 25

COMPARACIÓN INTERNACIONAL DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS DE 55-64 AÑOS, 2006



Fuente: Eurostat, media anual de la EFT de la UE de 2006 en el caso de la UE27; *Employment Outlook* de la OCDE de 2007 en el de Australia, Canadá, Japón, Suiza y Estados Unidos (todas las cifras se refieren a 2006).

de trabajo en la UE y sugiere que a pesar de los progresos que se han realizado recientemente, sigue existiendo un margen considerable para aumentar significativamente la participación de las personas de edad avanzada en la población activa.

Por sexos, es interesante señalar que la diferencia entre las tasas de actividad de los hombres de edad avanzada de la UE y de Japón es de casi 28 puntos porcentuales, aunque eso se debe en parte a que la tasa de actividad de los hombres de edad

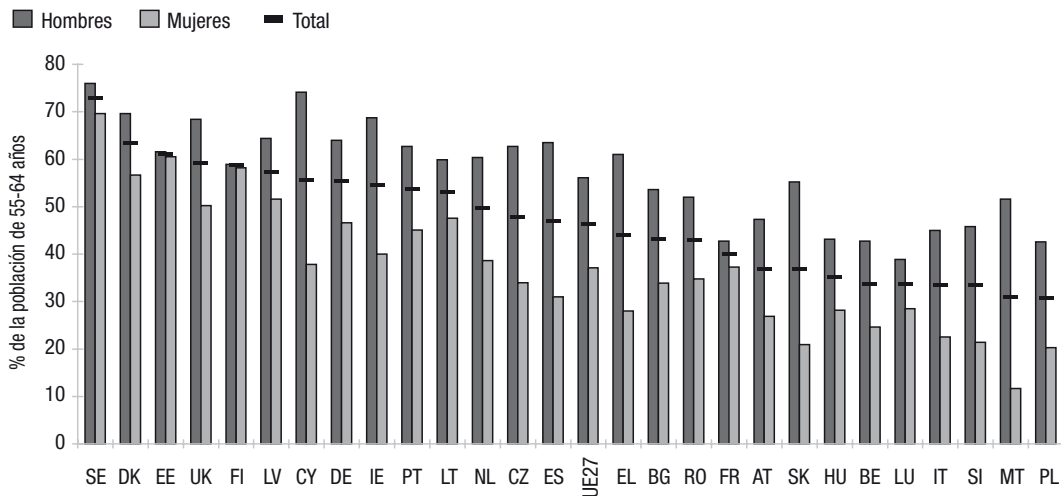
avanzada es extraordinariamente alta en Japón (alrededor de un 84 por ciento), mientras que la diferencia entre las tasas de las mujeres de edad avanzada es mucho menor (14 puntos porcentuales). En cambio, hay una diferencia aún mayor entre las tasas de actividad de las mujeres de edad avanzada de la UE y de Estados Unidos, donde la tasa de actividad de las mujeres de 55-64 años (58 por ciento) es incluso mayor que la de los hombres de edad avanzada de la UE.

Dentro de la UE, el grado de participación de las personas de edad avanzada (55-64 años) en el mercado de trabajo varía considerablemente de unos estados miembros a otros: va desde sólo un 31 por ciento en Polonia hasta casi un 73 por ciento en Suecia. Por otra parte, a pesar de que la participación de las mujeres de edad avanzada en la población activa ha aumentado más que la de los hombres de edad avanzada, siguen existiendo grandes diferencias entre las tasas de actividad masculinas y las femeninas en la mayoría de los estados miembros: las de las mujeres de edad avanzada generalmente son mucho más bajas que las de los hombres de edad avanzada (gráfico 26). De hecho, en casi la mitad de los estados miembros, menos de una de cada tres mujeres de 55-64 años participa en el mercado de trabajo.

Eso pone de manifiesto que en muchos países la intensificación de los esfuerzos para reducir la diferencia entre las tasas de actividad masculinas y las femeninas será necesariamente un elemento fundamental en cualquier estrategia para aumentar la oferta de trabajo de las personas de edad avanzada. En concreto, la baja tasa de actividad de las mujeres de edad avanzada, que es, en promedio, del 37 por ciento en la UE en su conjunto (mientras que la de los hombres de edad avanzada es del 56 por ciento), es una característica de todos los nuevos estados miembros (salvo los estados bálticos), si bien no es exclusiva de ellos, ya que algunos países de la UE15 como Austria, Bélgica, Grecia, Italia, Luxemburgo y España también tienen una baja tasa de actividad de las mujeres de 55-64 años. No obstante, las tasas

Gráfico 26

TASAS DE ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS DE 55-64 AÑOS EN LA UE27, 2006



Fuente: Eurostat, encuesta de la UE sobre las fuerzas de trabajo, medias anuales de 2006.

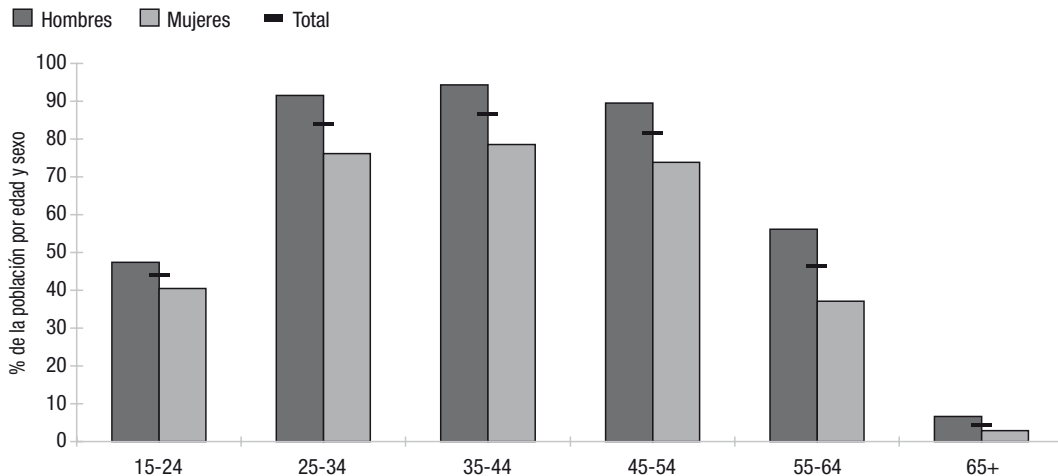
de actividad de las mujeres de edad avanzada de Malta, Polonia, Eslovenia y Eslovaquia, del orden del 20 por ciento o menos, así como de Italia, son especialmente bajas.

Mientras que las tasas de actividad de los grupos de edades centrales 25-34 años, 35-44 años y 45-54 años de la UE27 son en términos generales similares (alrededor de un 85 por ciento), la de las personas de 55-64 años desciende a un 46 por ciento (gráfico 27), cifra sólo algo mayor que la de los jóvenes. La tasa de actividad femenina es más baja en todos los grupos de edad, pero más en el grupo 55-64 años, en el que la diferencia entre los hombres y las mujeres es de casi 20 puntos porcentuales.

Comparando las tasas de actividad del grupo de edad 55-64 años con las del grupo de edad 25-54 en todos los estados miembros, es posible ver si las diferencias internacionales entre las tasas de actividad

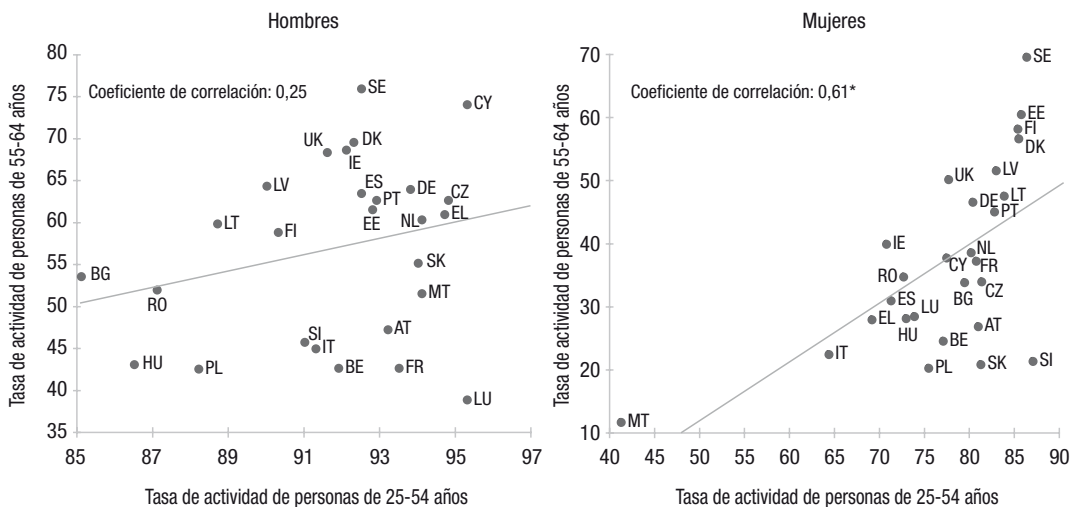
de los hombres de edad avanzada y las de las mujeres de edad avanzada se deben más a diferencias internacionales entre las tasas de actividad en general (gráfico 28). En el caso de los hombres, sólo existe una débil correlación entre las tasas de actividad del grupo en edad activa de edades centrales y el grupo de edad avanzada, lo cual induce a pensar que las diferencias internacionales entre las tasas de actividad de los hombres de edad avanzada se deben principalmente a las diferencias entre las características del mercado de trabajo de los trabajadores de edad avanzada. Sin embargo, en el caso de las mujeres, existe una estrecha relación entre las tasas de actividad a edades más tempranas y las tasas de actividad a edades avanzadas, como lo demuestra la correlación positiva razonablemente estrecha (y estadísticamente significativa) entre las tasas de los dos grupos de edad. Eso induce a pensar, pues, que las diferencias internacionales entre las tasas de ac-

Gráfico 27
TASAS DE ACTIVIDAD DE LA UE27 POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO, 2006



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, medias anuales de 2006.

Gráfico 28
COMPARACIÓN ENTRE LAS TASAS DE ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS DE EDAD AVANZADA (55-64 AÑOS) Y LAS TASAS DE ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS EN EDAD ACTIVA DE EDADES CENTRALES (25-54 AÑOS) EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE, 2006



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, medias anuales de 2006.

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

tividad de las mujeres de edad avanzada se deben en gran medida a las diferencias de actividad de las mujeres en general. De hecho, las tendencias de las tasas de actividad de las mujeres de edad avanzada reflejan tanto el efecto del aumento de las tasas de actividad de las generaciones posteriores de mujeres como los cambios de su conducta a edades avanzadas. Por lo tanto, además de abordar los distintos factores que afectan a la actividad de los trabajadores de edad avanzada, las estrategias para responder a las bajas tasas de actividad de las mujeres también

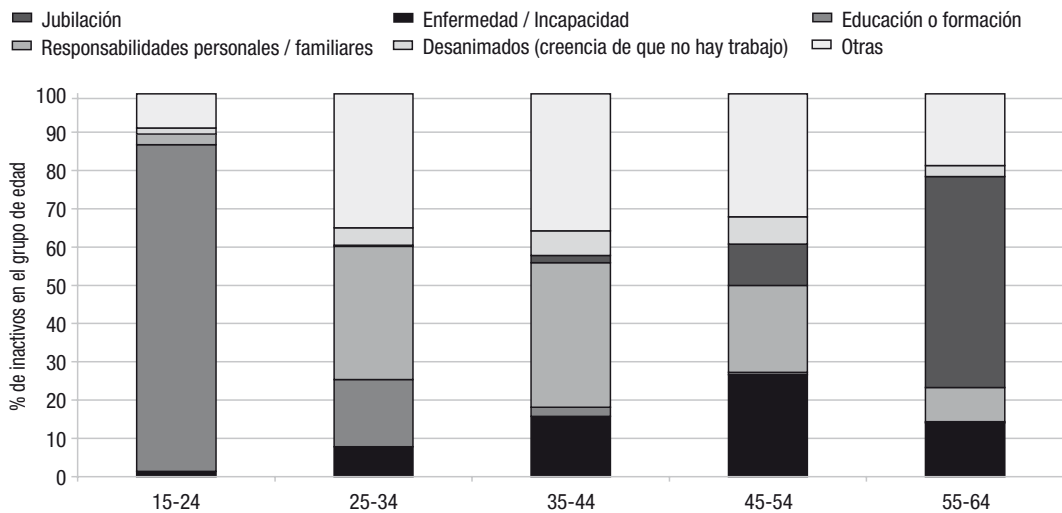
deben abordar las causas de la baja actividad de las mujeres en los grupos de edad más jóvenes.

4.2. Causas de la inactividad de las personas de edad avanzada

Las causas de la inactividad cambian claramente con la edad (gráfico 29). Por lo que se refiere a la población en edad activa en su conjunto, la causa principal de la inactividad es la educación y la for-

Gráfico 29

CAUSAS DE LA INACTIVIDAD POR GRUPOS DE EDAD EN LA UE27, 2005



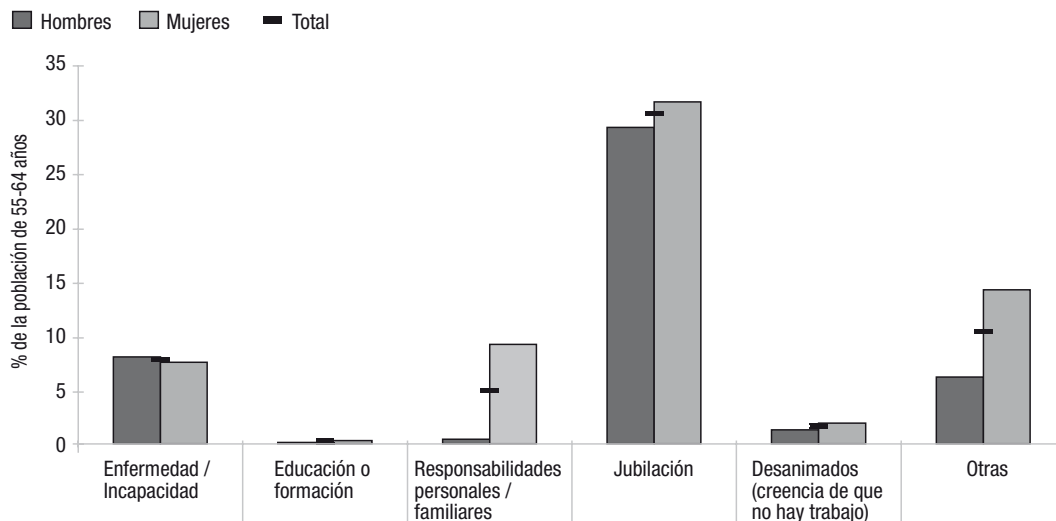
Fuente: Eurostat, EFT de la UE, resultados de la primavera de 2005.

mación, que representan alrededor de un tercio de la población inactiva de 15-64 años. Sin embargo, eso se debe en gran parte a la importancia de la educación y de la formación como principal causa de la inactividad en el caso de los jóvenes de 15-24 años, grupo en el que representa el 85 por ciento de la población inactiva. La importancia de esta causa experimenta claramente una considerable disminución en los grupos de mayor edad y es inapreciable en el de las personas de 55-64 años, en el que sólo representa alrededor de un 0,3 por ciento de la población inactiva. En el caso de las personas de edad avanzada, la jubilación es la principal causa de la inactividad: representa el 55 por ciento de toda la población inactiva de 55-64 años (y es la segunda causa más importante de la inactividad de la población en edad activa inactiva en su conjunto con algo menos del 20 por ciento). La elevadísima proporción de personas jubiladas que hay en este grupo de edad explica por qué disminuye a partir de los 55 años la importancia relativa de otras causas, incluidas la enfermedad o la incapacidad o la creencia de que no hay trabajo, ya que las personas que se acogen a los programas de jubilación anticipada son en parte personas incapacitadas o desanimadas. No obstante, el 14 por ciento de las personas de 55-64 años menciona específicamente una enfermedad o una incapacidad como causa de su inactividad y el 3 por ciento de la creencia de que no hay trabajo. Aunque las responsabilidades familiares parece que se citan mucho menos como causa de la inactividad en el caso de los trabajadores de edad avanzada que en el de las personas en edad activa de edades centrales, representan una proporción significativa (9 por ciento) de la población inactiva de 55-64 años.

Por sexos, la jubilación es la principal causa que mencionan los hombres de 55-64 años para estar económicamente inactivos (gráfico 30). Alrededor del 29 por ciento de los hombres de este grupo de edad (o sea, el 65 por ciento de los hombres inactivos de 55-64 años) está jubilado. La segunda causa más frecuente es una enfermedad o una incapacidad, que representa un 8 por ciento en el caso de los hombres de edad avanzada (o sea, casi un 8 por ciento de los hombres de edad avanzada inactivos), mientras que las responsabilidades personales o familiares apenas son citadas por los hombres de edad avanzada como causa de la inactividad y representan menos de un 0,5 por ciento de todos los hombres de 55-64 años. En cambio, mientras que la jubilación también es la causa principal en el caso de las mujeres de edad avanzada inactivas y representa un 31 por ciento de las mujeres de este grupo de edad (o sea, un 49 por ciento de todas las mujeres inactivas de 55-64 años), la segunda causa más frecuente son las responsabilidades personales o familiares con un 9 por ciento (o sea, un 14 por ciento de las mujeres de edad avanzada inactivas), seguida de una enfermedad o una incapacidad con un 7,5 por ciento (o sea, un 11,6 por ciento de las mujeres de edad avanzada inactivas). Por lo tanto, las causas de la inactividad de los hombres y de las mujeres son más o menos parecidas, exceptuando las personas inactivas por responsabilidades personales o familiares.

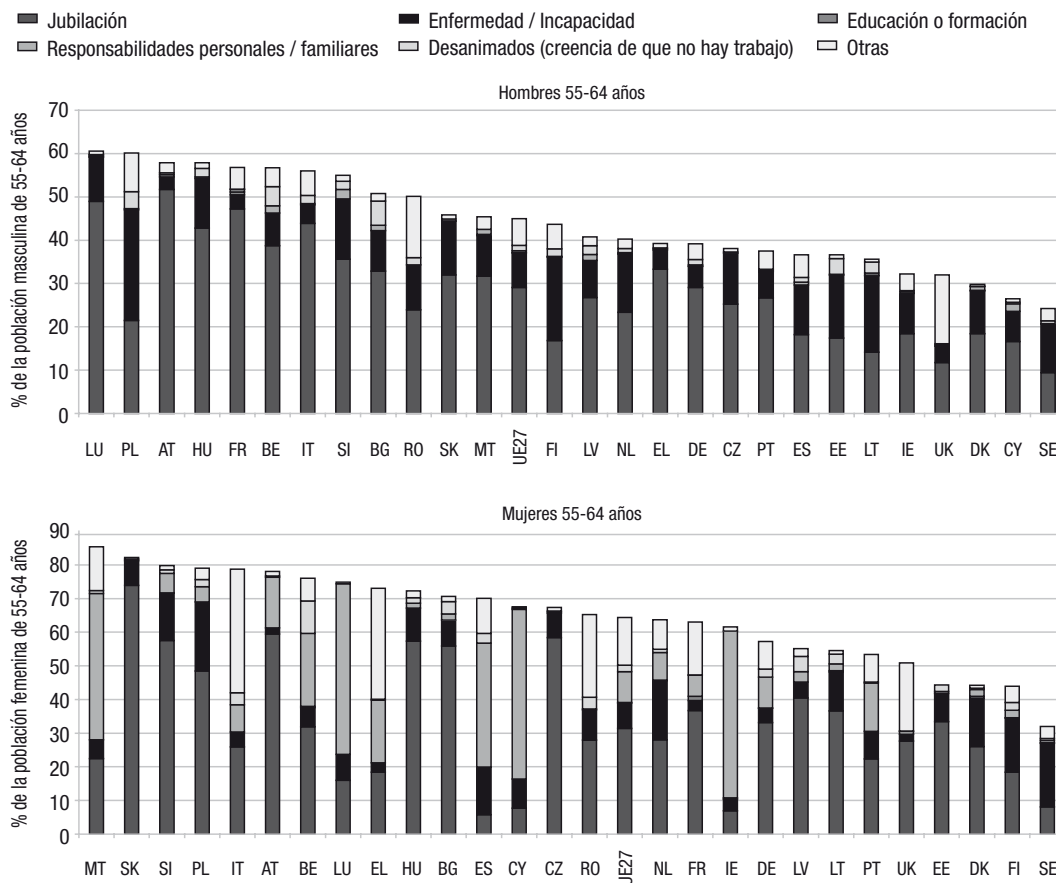
Dentro de los estados miembros, aunque la jubilación es la causa principal por la que los hombres de edad avanzada son inactivos en casi todos los países (las excepciones son Finlandia, Lituania, Polonia y Suecia, donde las enfermedades o las inca-

Gráfico 30
PROPORCIONES DE LA POBLACIÓN DE 55-64 AÑOS DE LA UE27 POR SEXO Y CAUSA DE LA INACTIVIDAD, 2005



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, resultados de la primavera de 2005.

Gráfico 31
INACTIVIDAD DE LAS PERSONAS DE EDAD AVANZADA (55-64 AÑOS) EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE POR SEXO Y CAUSA PRINCIPAL DE LA INACTIVIDAD, 2005 (EN PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN MASCULINA Y FEMENINA RESPECTIVA DE 55-64 AÑOS)



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, resultados de la primavera de 2005.

pacidades representan una proporción mayor), el panorama es más diverso en el caso de las mujeres de edad avanzada (gráfico 31). En varios países (Chipre, Grecia, Irlanda, Luxemburgo, Malta y España), las responsabilidades personales o familiares son una causa de la inactividad de las mujeres de edad avanzada más importante que la jubilación, mientras que en Suecia es la enfermedad o la incapacidad. Eso pone de relieve la importancia de que existan tipos flexibles de organización del trabajo y servicios de asistencia que permitan a las mujeres de edad avanzada lograr un equilibrio mejor entre las responsabilidades privadas y el trabajo, así como medidas para abordar la regulación de las cuestiones relacionadas con la jubilación y la salud, como la salud y la seguridad en el trabajo. Como se señala más adelante, las responsabilidades personales y familiares podrían aumentar significativamente en el futuro como causa posible de la inactividad de las personas de 55-64 años, sobre todo si no existen suficientes servicios de apoyo.

4.3. Los inactivos de edad avanzada que están dispuestos a trabajar

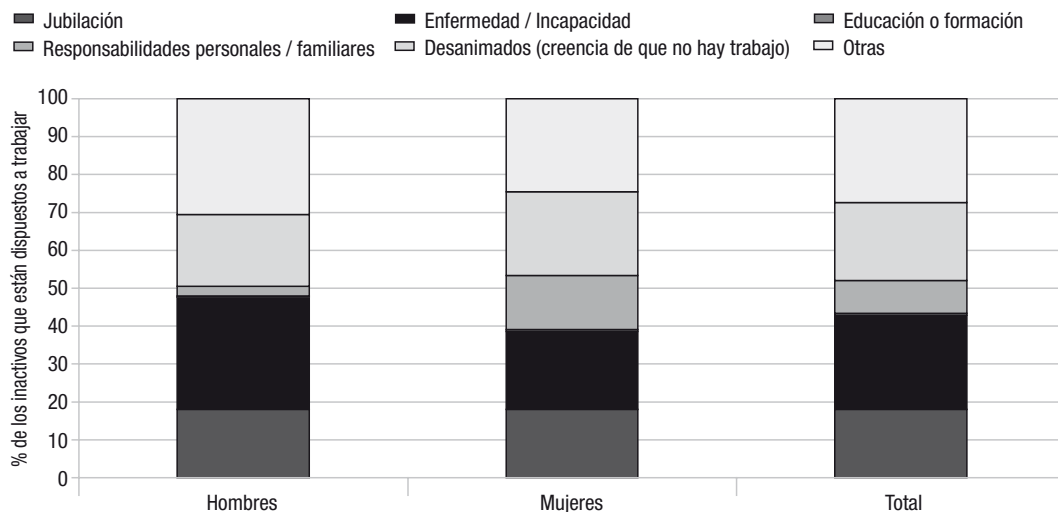
Muchas personas de edad avanzada podrían considerar que están atrapadas realmente fuera del mercado de trabajo debido a los obstáculos –reales o percibidos– aunque estén de hecho dispuestas a trabajar. Para vencer estos obstáculos que impiden participar en el mercado de trabajo, es necesario eliminar las barreras al empleo (incluidas las actitudes de los empresarios hacia los trabajadores de edad avan-

zada), facilitando la integración en el mercado de trabajo y aumentando la recompensa del trabajo en comparación con la inactividad, así como adoptando medidas económicas destinadas a crear suficiente empleo adecuado para las personas de edad avanzada inactivas que están dispuestas a trabajar.

Según la encuesta de la UE sobre las fuerzas de trabajo, en 2005 alrededor del 7 por ciento de la población inactiva de 55-64 años de la UE27 habría querido trabajar; la proporción es mayor en el caso de los hombres de edad avanzada que en el de las mujeres de edad avanzada (8,5 por ciento de los hombres inactivos de 55-64 años y 6,2 por ciento de las mujeres inactivas del mismo grupo de edad). Esta «reserva de población activa» de trabajadores de edad avanzada corresponde a 1 millón de hombres y 1,1 millones de mujeres. El principal obstáculo de estas personas para participar en la población activa es una enfermedad o una incapacidad, que representa casi el 2 por ciento de las personas inactivas de 55-64 años, mientras que la creencia de que no hay trabajo y la jubilación representan el 1,5 y el 1,3 por ciento, respectivamente. Observando esta cuestión desde otra perspectiva, una cuarta parte de los inactivos de 55-64 años que están dispuestos a trabajar no puede debido a limitaciones relacionadas con una enfermedad o una incapacidad y casi uno de cada cinco debido a la creencia de que no hay trabajo (gráfico 32). Esto último induce a pensar que incluso dentro del grupo que está normalmente en una situación en la que ha abandonado definitivamente el mercado de trabajo, hay algunos que estarían dispuestos, no obstante, a trabajar y, por lo tanto, lleva

Gráfico 32

CAUSAS DE LA INACTIVIDAD DE LAS PERSONAS DE 55-64 AÑOS QUE ESTÁN DISPUESTAS A TRABAJAR, UE27, 2005



a preguntarse por algunas prácticas como la jubilación obligatoria. Por lo que se refiere a las mujeres inactivas de edad avanzada que están dispuestas a trabajar, alrededor del 14 por ciento no puede por responsabilidades personales o familiares.

Todo lo anterior induce a pensar que ayudando a las personas enfermas o incapacitadas a integrarse mejor en el mercado de trabajo, eliminando la práctica de la jubilación obligatoria, aumentando los servicios de asistencia (especialmente para las mujeres de edad avanzada) y abordando la cuestión de las impresiones negativas de algunos trabajadores de edad avanzada sobre sus perspectivas en el mercado de trabajo, garantizando al mismo tiempo la creación de empleo adecuado, se podría aumentar significativamente la participación de las personas de edad avanzada en la población activa. De hecho, a juzgar por la situación existente en 2005, si todas las personas de edad avanzada inactivas que están dispuestas a trabajar entraran en la población activa, la tasa de actividad de las personas de edad avanzada de la UE aumentaría 4 puntos porcentuales. Al mismo tiempo, en 2005 había alrededor de 1,6 millones de personas de edad avanzada (55-64 años) en paro que estaban buscando trabajo activamente y estaban dispuestas inmediatamente para trabajar. Si estos dos grupos (que representan casi 4 millones) hubieran tenido empleo, la tasa de actividad de los trabajadores de edad avanzada sería 7 puntos porcentuales más alta, situando la tasa dentro de un punto porcentual del objetivo de Estocolmo.

El aumento necesario de la actividad para alcanzar el objetivo de la tasa de ocupación fijado para 2010 no se basa necesariamente tanto en llevar a las personas de edad avanzada que ya son inactivas a la población activa como probablemente en mantener durante más tiempo en la población activa a los trabajadores de edad avanzada que actualmente son activos, retrasando la edad a la que abandonan el mercado de trabajo y ayudándolos a seguir trabajando durante más años. De hecho, si alrededor de cuatro quintos del grupo de edad 50-59 años que trabajaba en 2005 siguieran trabajando otros cinco años (hasta 2010, momento en que tendrían 55-64 años), se cumpliría el objetivo de Estocolmo del 50 por ciento. Sin embargo, para eso sería necesario mejorar significativamente la tasa de ocupación. Por ejemplo, entre 2000 y 2005 la tasa de ocupación de la cohorte que tenía 55-64 años en 2005 representaba un 70 por ciento de la tasa que tenía esa cohorte en 2000, en que tenía 50-59 años.

En el siguiente apartado sobre las transiciones de los trabajadores de edad avanzada se examinan, entre otras cosas, las razones por las que estos trabajadores abandonan el empleo con el fin de identificar las principales causas del paso del empleo a la inactividad.

4.4. Transiciones de las personas de edad avanzada en el mercado de trabajo

Es importante examinar las transiciones de los trabajadores de edad avanzada de unas situaciones económicas a otras (empleo, paro e inactividad), ya que para aumentar las tasas de actividad y de ocupación de las personas de edad avanzada será necesario reducir los flujos de entrada en la inactividad (retrasando su salida del empleo y del mercado de trabajo) y aumentar las salidas de la inactividad y del paro al empleo. Las cifras de la encuesta de la UE sobre las fuerzas de trabajo sobre las transiciones registradas entre 2005 y 2006 (tabla 9) indican lo siguiente dentro de la UE:

- Por lo que se refiere a la población en edad activa en su conjunto, las tasas de transición del trabajo al paro (2,5 por ciento) o a la inactividad (2,9 por ciento) son en términos generales parecidas. Sin embargo, en el caso de las personas de 55-64 años el riesgo de pasar del empleo al paro es menor (1,5 por ciento), pero hay muchas más probabilidades de pasar del trabajo a la inactividad (8,2 por ciento). La causa principal por la que se abandona el empleo y se pasa a la inactividad en este grupo de edad es la jubilación.
- Por lo que se refiere a las personas de 55-64 años, los flujos de entrada en el empleo son mucho menores que en otros grupos de edad. Menos del 3 por ciento de las personas inactivas de 55-64 años está trabajando un año después. Además, los parados de 55-64 años tienen muchas menos probabilidades de encontrar trabajo: sólo alrededor de un 13 por ciento lo consigue, mientras que la cifra es del 32 por ciento en el caso de las personas en edad activa de edades centrales y del 39 por ciento en el de los parados jóvenes. Así pues, los trabajadores de edad avanzada tienen muchas más dificultades para volver a trabajar si pierden el empleo.
- Los parados de edad avanzada tienen el doble de probabilidades que otros grupos de edad de abandonar totalmente la población activa. Alrededor de la mitad de los parados de edad avanzada abandona el mercado de trabajo en el plazo de un año, mientras que en el caso de las personas en edad activa de edades centrales sólo lo abandona una de cada cinco. Muchos abandonan el mercado de trabajo entrando en la jubilación (8 por ciento) o porque se desaniman al creer que no hay trabajo (9 por ciento) o por enfermedad o incapacidad (5 por ciento), aunque una gran proporción también lo abandona por «otras» razones indefinidas.

Tabla 9
TRANSICIONES SEGÚN LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y CAUSAS DE LA INACTIVIDAD
EN LA UE27 * ENTRE 2005 Y 2006 (PORCENTAJES FILA)

		Situación económica en 2006								
		Ocupado	Parado	Inactivo						
Situación económica en 2005				Enfermedad/ Incapacidad	Educación o formación	Responsabi- lidades personales/ familiares	Jubilación	Desanimados (creencia de que no hay trabajo)	Otras	Total inactivos
<i>Total población en edad activa</i>										
Ocupados		94,6	2,5	0,3	0,2	0,2	0,8	0,1	1,4	2,9
Parados		31,2	43,4	2,2	1,3	2,3	1,1	5,2	13,4	25,4
Inactivos		10,4	4,3	8,9	30,7	8,0	15,8	1,6	20,3	85,3
<i>15-24</i>										
Ocupados		89,9	5,6	0,2	1,6	0,3	0,0	0,2	2,1	4,4
Parados		38,9	40,4	0,8	3,4	1,3	0,0	4,2	11,0	20,7
Inactivos		13,0	5,2	1,0	73,3	1,1	0,2	0,4	5,9	81,8
<i>25-54</i>										
Ocupados		95,7	2,3	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	1,2	2,0
Parados		32,3	45,2	2,1	0,9	2,3	0,1	4,7	12,4	22,5
Inactivos		13,8	6,3	14,4	6,1	15,9	4,4	2,9	36,2	79,9
<i>55-64</i>										
Ocupados		90,3	1,5	0,7	0,0	0,2	5,4	0,2	1,8	8,2
Parados		12,8	37,7	4,8	0,7	3,5	8,1	9,4	22,9	49,4
Inactivos		2,9	0,7	13,3	0,4	8,1	50,7	1,9	21,9	96,4

Fuente: Eurostat, EFT de la UE, resultados anuales de 2006.

Nota: * La UE27 comprende los estados miembros de la UE, excluidos Bélgica, Irlanda, los Países Bajos y Suecia, de los cuales no se dispone de datos de 2006 sobre la situación un año antes.

Porcentajes fila = «de los que se encontraban en esta situación con respecto a la actividad un año antes, x% se encuentran actualmente en cada una de las situaciones».

- En el caso de las personas de edad avanzada, la transición a la inactividad es esencialmente un camino sin retorno. Menos del 4 por ciento de las personas inactivas de 55-64 años ha entrado de nuevo en el mercado de trabajo un año después, mientras que la cifra es de alrededor de un 20 por ciento en el caso de las personas en edad activa de edades centrales. La razón principal por la que las personas de edad avanzada permanecen inactivas es la jubilación (el 51 por ciento de las personas inactivas que también lo eran un año más tarde), pero la enfermedad o la incapacidad (13 por ciento) y las responsabilidades personales y familiares (8 por ciento) también son factores importantes.

Aparte de esta situación general de la UE, las tasas de transición de las personas de edad avanzada de una situación económica a otra varían mucho de unos estados miembros a otros (tabla 10):

- Las tasas de salida del empleo van desde más del 15 por ciento en la República Checa, Francia y Luxemburgo hasta menos de la mitad de

esta cifra en Chipre, Grecia, Letonia, Portugal, Rumanía y el Reino Unido.

- En algunos estados miembros (Finlandia, Francia, Alemania, Grecia y Polonia), sólo alrededor de un 10 por ciento de las personas de edad avanzada que estaban en paro un año antes declaró que tenía empleo cuando fue encuestado, mientras que la cifra es aún más baja en Bélgica (menos del 2 por ciento) y en Eslovenia (alrededor de un 7 por ciento). Estas tasas contrastan con las de alrededor del 30 por ciento o más de Chipre, Estonia, Letonia y el Reino Unido.
- Al mismo tiempo, en todos los estados miembros apenas se tiende a volver al mercado de trabajo después de entrar en la inactividad. Además, en la mayoría de los países muy pocas personas de edad avanzada inactivas consiguen volver a trabajar: en la mayoría de los casos menos del 2 por ciento de las personas inactivas de 55-64 años trabaja un año más tarde. Sin embargo, la tasa es considerablemente más alta que la media de la UE en Austria, la

República Checa, Finlandia, Letonia, Rumanía, Eslovaquia y el Reino Unido.

Estos resultados ponen de relieve el hecho de que, aunque en la UE los trabajadores de edad avanzada generalmente corren menos riesgos de pasar del empleo al paro que las personas de los grupos de edad más jóvenes, en muchos estados miembros las consecuencias de la pérdida del empleo para los trabajadores de edad avanzada pueden ser más graves. De hecho, los trabajadores de edad avanzada tienen considerables dificultades si pierden el empleo, como lo demuestra la incidencia relativamente alta del paro de larga duración. Aunque, con la notable excepción de Alemania, las tasas de paro de las personas de 55-64 años son más bajas que las de los grupos más jóvenes (en 2006, la tasa de paro de la UE fue, en promedio, del 6,2 por ciento en el caso de las personas de 55-64 años y del 8,3 por ciento en el de la población en edad activa en su conjunto),

eso se debe en parte a que las personas de edad avanzada tienen más tendencia a abandonar totalmente el mercado de trabajo a edades más tardías y a que las que están en paro generalmente permanecen más tiempo en esa situación que los parados más jóvenes. Alrededor del 63 por ciento de los parados de edad avanzada experimenta periodos de paro de 12 meses o más, un tercio más que la media de la población en edad activa en su conjunto (46 por ciento).

Estas comparaciones de las tasas de transición de unas situaciones económicas a otras tienden a sugerir que en los países en los que las tasas de ocupación de las personas de edad avanzada son especialmente bajas, el mercado de trabajo no está acomodándose a estas personas o siendo dinámico, en el sentido de que las personas de edad avanzada permanecen menos tiempo ocupadas y tienen más dificultades para encontrar trabajo cuando no trabajan (por ejemplo,

Tabla 10

TRANSICIONES DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA (55-64 AÑOS) DE UNA SITUACIÓN ECONÓMICA A OTRA ENTRE 2005 Y 2006 (EN PORCENTAJE DE LA SITUACIÓN UN AÑO ANTES) EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE

<i>Situación en 2005</i>	<i>Ocupados</i>			<i>Parados</i>			<i>Inactivos</i>		
<i>Situación en 2006</i>	<i>Ocupados</i>	<i>Parados</i>	<i>Inactivos</i>	<i>Ocupados</i>	<i>Parados</i>	<i>Inactivos</i>	<i>Ocupados</i>	<i>Parados</i>	<i>Inactivos</i>
BE	88,8	0,4	10,8	1,8	13,3	84,9	1,3	0,4	98,3
CZ	84,0	2,1	14,0	17,7	48,6	33,8	8,7	1,3	90,0
DK	90,8	1,5	7,8	23,5	34,9	41,6	1,4	0,4	98,2
DE	91,5	2,7	5,8	12,2	54,9	32,9	2,7	1,2	96,1
EE	91,9	1,6	6,5	38,7	39,4	22,0	2,2	0,6	97,2
EL	93,8	0,6	5,6	10,1	65,3	24,6	0,3	0,2	99,6
ES	92,5	1,0	6,5	13,6	35,9	50,5	1,3	0,9	97,8
FR	84,2	1,5	14,4	8,4	20,7	70,9	0,9	0,5	98,6
IT	90,6	0,6	8,9	19,7	19,3	61,0	1,5	0,3	98,1
CY	92,6	1,5	5,9	29,2	39,1	31,7	1,4	0,4	98,1
LV	92,7	1,9	5,4	28,9	28,2	42,9	5,4	1,5	93,1
LT	91,0	1,8	7,2	18,1	36,6	45,3	1,1	1,8	97,1
LU	84,8	0,3	14,9	:	:	:	0,1	0,0	99,9
HU	88,4	1,1	10,5	17,4	24,7	57,9	1,3	0,5	98,1
MT	88,4	0,6	11,0	:	:	:	0,1	0,3	99,6
AT	85,8	1,0	13,2	14,5	27,7	57,8	5,4	0,1	94,4
PL	88,6	1,0	10,4	10,5	35,3	54,2	2,9	1,1	96,0
PT	94,1	1,4	4,5	12,8	64,5	22,7	0,4	0,1	99,4
RO	94,4	0,5	5,1	14,2	45,6	40,3	13,3	0,3	86,4
SI	89,1	0,5	10,4	6,9	12,8	80,3	0,3	0,0	99,6
SK	89,9	0,9	9,2	15,4	55,4	29,2	5,2	0,9	93,9
FI	89,6	2,4	8,0	10,0	26,6	63,4	6,0	0,5	93,6
UK	92,4	1,4	6,2	30,2	36,0	33,8	3,9	0,8	95,3
UE27*	90,2	1,5	8,3	12,8	37,7	49,4	3,0	0,7	96,3

Fuente: Eurostat, EFT de la UE, resultados anuales de 2006.

Nota: * La UE27 comprende los estados miembros de la UE, excluidos Bélgica, Irlanda, los Países Bajos y Suecia, de los cuales no se dispone de datos de 2006 sobre la situación un año antes.

«>» significa que los resultados no son fiables debido a que la muestra era demasiado pequeña (en el caso de Luxemburgo y Malta).

Austria, Bélgica, Francia, Luxemburgo, Polonia y Eslovenia). El riesgo de salir del empleo es mayor que en casi todos los demás estados miembros y las probabilidades de las personas paradas de edad avanzada de volver a trabajar son bajas. Es posible que en estos países la jubilación anticipada sea la única alternativa para los trabajadores de edad avanzada cuando pierden el empleo. En cambio, el mercado de trabajo de los trabajadores de edad avanzada de algunos países como Chipre, Dinamarca, Estonia, Letonia y el Reino Unido parece que es más dinámico y flexible, por lo que las personas de edad avanzada tienen más probabilidades de seguir trabajando y los parados de edad avanzada tienen unas probabilidades mucho mayores que la media de volver a trabajar (gráfico 33).

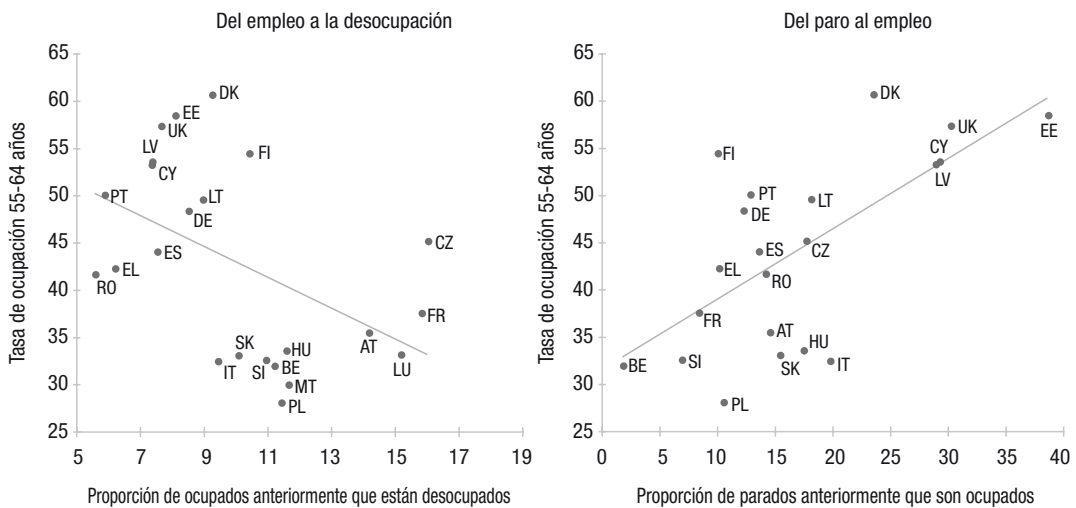
Dadas las pocas probabilidades que tienen en general en la UE los trabajadores de edad avanzada de volver a trabajar cuando pierden el empleo, merece la pena analizar más detenidamente la característica específica de la transición de salida del empleo. La inmensa mayoría de los trabajadores de edad avanzada que salen del empleo pasan a la inactividad en un periodo de tiempo relativamente breve, abandonando esencialmente el mercado de trabajo por completo. En el periodo 2001-2005, menos de una persona de cada cinco de 55-64 años de la UE25 que no tenían empleo cuando fueron encuestadas y que habían abandonado el último empleo en los 12 meses anteriores estaba en paro, es decir, seguía siendo activa. Aunque en algunos estados miembros la proporción de personas de edad avanzada que han

abandonado recientemente la actividad y que eran paradas en lugar de inactivas era de alrededor de un 25 por ciento o más (Finlandia, Lituania, España y Suecia), era del orden del 10 por ciento o menos en otros como Austria, Bélgica y Luxemburgo, pero también en los grandes estados miembros de Francia, Italia y Polonia (gráfico 34), lo cual indica que en estos últimos países pocas personas de edad avanzada permanecen activas una vez que han salido del empleo.

En relación con el mantenimiento de las personas en el mercado de trabajo durante más tiempo y dado que cuando las personas de edad avanzada abandonan el empleo pasan en su mayor parte a la inactividad, es importante identificar las causas por las que las personas de edad avanzada que dejaron recientemente de trabajar y que han salido del mercado de trabajo abandonaron su último empleo. En el caso de la mayoría (casi dos tercios), la causa principal es la jubilación, bien la jubilación normal (es decir, a la edad normal de jubilación), que representa alrededor de la mitad, bien la jubilación anticipada, que representa alrededor de un quinto (gráfico 35). Algo más del 10 por ciento abandona el empleo y pasa a la inactividad por enfermedad o incapacidad, mientras que casi el 10 por ciento pasa a la inactividad tras dejar el empleo por despido individual o por motivos económicos. Eso indicaría que es posible hacer algo más para ayudar a las personas enfermas o incapacitadas y a las que abandonan el trabajo involuntariamente a encontrar otro empleo, incluidas la mejora de los programas de

Gráfico 33

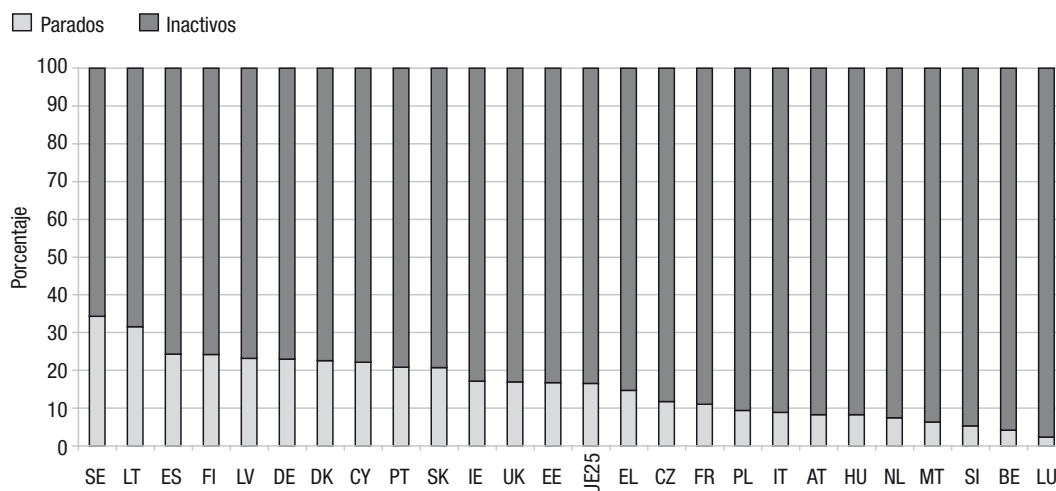
COMPARACIÓN ENTRE LAS TASAS DE OCUPACIÓN DE LAS PERSONAS DE 55-64 AÑOS Y LAS PROPORCIONES DE PERSONAS (A) QUE ESTABAN OCUPADAS UN AÑO ANTES PERO QUE ACTUALMENTE NO TRABAJAN Y (B) QUE ESTABAN PARADAS UN AÑO ANTES Y ACTUALMENTE ESTÁN OCUPADAS, ESTADOS MIEMBROS DE LA UE, 2006



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, resultados anuales de 2006.

Gráfico 34

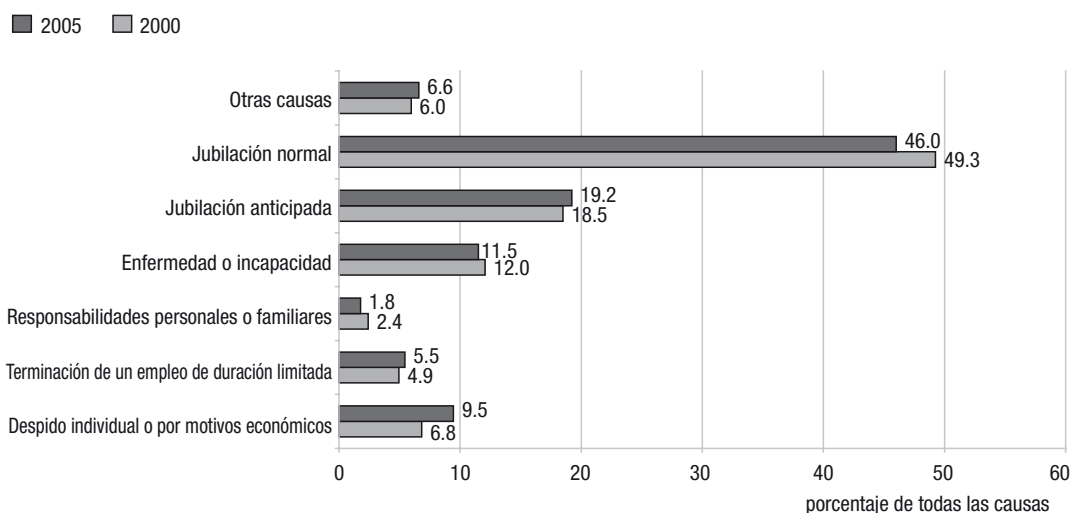
SITUACIÓN ECONÓMICA DE LAS PERSONAS DE 55-64 AÑOS QUE ABANDONARON EL ÚLTIMO TRABAJO EN LOS 12 MESES ANTERIORES Y QUE ESTÁN DESOCUPADAS, RESULTADOS AGRUPADOS DE 2001-2005



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, resultados agrupados de 2001-2005.

Gráfico 35

CAUSAS DEL ABANDONO DEL ÚLTIMO EMPLEO O ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS DE EDAD AVANZADA (55-64 AÑOS) QUE SON INACTIVAS Y QUE ABANDONARON EL EMPLEO EN LOS 12 MESES ANTERIORES, UE25, 2000 Y 2005 (EN PORCENTAJE DE TODAS LAS CAUSAS)



Fuente: EFT de la UE, resultados de la primavera de 2000 y 2005.

ayuda y la ayuda de los servicios de empleo, así como la reducción de las bajas mejorando las disposiciones en materia de salud y seguridad en el trabajo y las condiciones de trabajo. Relativamente pocas personas de edad avanzada inactivas que han abandonado recientemente el empleo (alrededor del 2 por ciento) citan específicamente las responsabilidades personales o familiares como causa del abandono del último empleo. Es interesante señalar

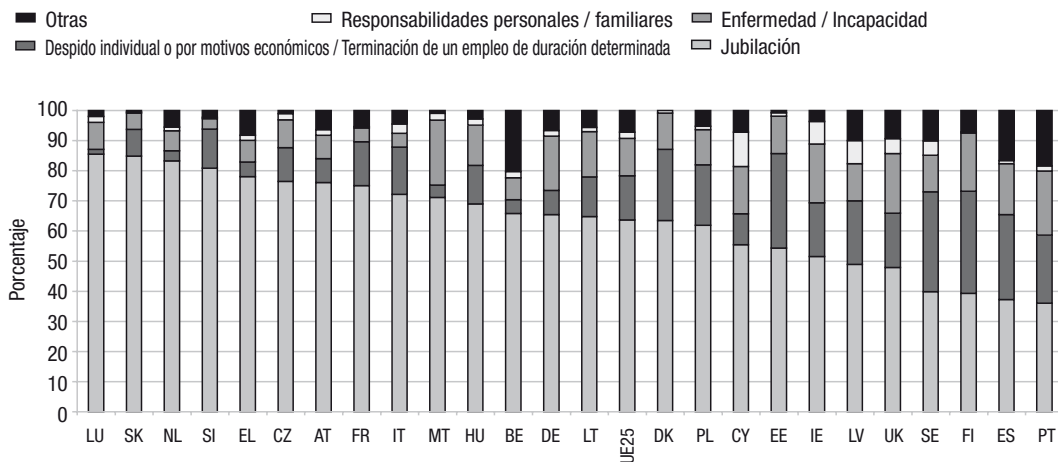
que la distribución de las causas no ha variado significativamente desde 2000, salvo una leve disminución de la proporción que abandona el mercado de trabajo como consecuencia de una jubilación normal y un aumento moderado de la proporción que lo abandona debido a la falta de empleo (lo que subraya la necesidad de abordar la cuestión de las oportunidades de empleo de los trabajadores de edad avanzada).

La importancia de las distintas vías para salir anticipadamente del mercado de trabajo varía de unos estados miembros a otros. En el periodo 2001-2005, la principal razón de las personas que abandonaron su último empleo en los 12 meses anteriores y que cuando se las encuestó eran inactivas fue la jubilación en todos los estados miembros (gráfico 36). Es

preocupante que a pesar de que la edad oficial de jubilación son los 65 años en muchos estados miembros, un año después de dejar el empleo una proporción tan alta de personas abandone definitivamente el mercado de trabajo a una edad relativamente temprana para entrar en la jubilación. Por ejemplo, en Luxemburgo y los Países Bajos más del 80 por cien-

Gráfico 36

CAUSAS DEL ABANDONO DEL EMPLEO EN LOS 12 MESES ANTERIORES DE LAS PERSONAS DE EDAD AVANZADA (55-64 AÑOS) QUE SON INACTIVAS (EN PORCENTAJE DE TODAS LAS CAUSAS CITADAS, DATOS AGRUPADOS DE 2001-2005), ESTADOS MIEMBROS DE LA UE



Fuente: EFT de la UE, resultados agrupados de 2001-2005.

to de los inactivos de 55-64 años que dejaron el empleo en los 12 meses anteriores lo dejó porque se jubiló, mientras que en Finlandia, Portugal y España la cifra era de menos del 40 por ciento, aunque en todos estos estados miembros la edad oficial de jubilación es de 65 años tanto para los hombres como para las mujeres. En algunos estados miembros, especialmente en Estonia, Finlandia, España y Suecia, es relativamente alta (alrededor de un 30 por ciento o más) la proporción de personas que han abandonado recientemente el empleo y que acaban siendo inactivas y que declaran como causa el despido individual o por motivos económicos o la terminación de un empleo de duración determinada; estas causas inducen a pensar que los trabajadores han abandonado el empleo involuntariamente.

En Finlandia, Alemania, Malta, Irlanda, Portugal y el Reino Unido, alrededor de uno de cada cinco declara que una enfermedad o incapacidad fue la causa principal por la que dejó el último empleo, aunque eso también podría indicar la importancia que tienen otras vías para jubilarse, además de los sistemas oficiales de jubilación, en concreto, los sistemas de prestaciones por enfermedad y por incapacidad. De hecho, la elevada proporción de trabajadores de edad avanzada que se jubilan mucho antes

de la edad oficial de jubilación refleja toda una variedad de sistemas alternativos de jubilación anticipada. Por último, la proporción de trabajadores de edad avanzada inactivos que abandonan el empleo por responsabilidades personales o familiares parece relativamente baja en la mayoría de los estados miembros, pero parece una razón mucho más importante en Chipre, Irlanda, Letonia, Suecia y el Reino Unido, donde las proporciones van desde el 5 hasta el 11 por ciento, cifras muy superiores a la media de la UE de alrededor del 2 por ciento.

5. FACTORES QUE AFECTAN A LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS DE EDAD AVANZADA EN EL MERCADO DE TRABAJO

5.1. Antecedentes

Son varias las razones por las que las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada son relativamente bajas en Europa, pero son básicamente la falta de incentivos de los empresarios para conservar o contratar a personas de edad avanzada y la falta de incentivos de los trabajadores de edad avanzada para

permanecer en la población activa (Comisión Europea, 2002). Los elevados costes de las bajas pueden disuadir a los empresarios de dar empleo a personas de edad avanzada. También se sabe que las características organizativas, como la política de los empresarios, la división tecnológica del trabajo y las actitudes de los compañeros de trabajo y de los directivos influyen en la capacidad de los trabajadores de edad avanzada para seguir trabajando (Taylor, 2002). Al mismo tiempo, en los sistemas de pensiones de vejez y en otras partes del sistema de impuestos y de protección social hay a menudo penalizaciones o bajas recompensas para que los individuos sigan trabajando y los programas de jubilación anticipada, las prestaciones de la seguridad social y las prestaciones por incapacidad a menudo son utilizados por los trabajadores y por los empresarios como vías de salida del centro de trabajo. En este sentido, Gruber y Wise (2002) señalan que los incentivos de los sistemas de seguridad social influyen poderosamente en las decisiones de jubilación, independientemente de las diferencias internacionales entre las normas culturales y entre las instituciones del mercado de trabajo.

Generalmente se considera que los trabajadores de edad avanzada son uno de los grupos más vulnerables en el mercado de trabajo (otros son, por ejemplo, los jóvenes, las mujeres y los trabajadores incapacitados). Una de las causas es que a menudo se considera que son más caros que los trabajadores más jóvenes, debido principalmente a la frecuencia con que los sistemas de remuneración están relacionados con la edad y con que los salarios se basan en la antigüedad, y que tienen menos productividad debido a que sus cualificaciones están anticuadas y sufren limitaciones físicas más frecuentes a causa del envejecimiento. Como consecuencia, los trabajadores de edad avanzada, especialmente los poco cualificados, se han encontrado a menudo entre los trabajadores que salen primero cuando los empresarios necesitan reducir su plantilla. Así sucedió especialmente en el periodo de reestructuración industrial de las décadas de 1970 y 1980 y más recientemente en los nuevos estados miembros cuando se animó a los trabajadores de edad avanzada a abandonar el mercado de trabajo a través de los despidos por motivos económicos y de la jubilación anticipada. Uno de los legados es que los trabajadores de edad avanzada posiblemente siguen esperando jubilarse a una edad relativamente temprana, al tiempo que es posible

que los empresarios continúen pensando que los trabajadores de edad avanzada siguen siendo un elemento relativamente prescindible de su plantilla. Sin embargo, como se ha mostrado antes, los trabajadores de edad avanzada en especial a menudo tienen dificultades para volver a trabajar.

Las investigaciones existentes han clasificado los factores que influyen en la salida de los trabajadores de edad avanzada del mercado de trabajo en factores de «expulsión» y de «atracción» (OCDE, 2006). Desde el punto de vista de los empresarios, los factores de expulsión son las impresiones negativas sobre la capacidad de los trabajadores de edad avanzada y los costes laborales en relación con su productividad. Desde la perspectiva de los trabajadores de edad avanzada, son la falta de salud y la incapacidad, cuestiones relacionadas con el trabajo (incluidos los atributos negativos de su empleo actual y las condiciones de trabajo insatisfactorias) y la obsolescencia de las cualificaciones como consecuencia del cambio tecnológico y de la falta de oportunidades para actualizarlas. Los factores de atracción son esencialmente los incentivos económicos que animan a los trabajadores de edad avanzada a jubilarse y los factores relacionados con el atractivo de la vida de jubilado, como las oportunidades para hacer una carrera secundaria, realizar voluntariado o disfrutar de nuevas aficiones (Taylor, 2002).

En lo que se refiere al aumento de la participación de las personas de edad avanzada en el mercado de trabajo, se han realizado muchos análisis y debates sobre la revisión de los aspectos económicos (como las disposiciones sobre las pensiones y el aumento de la edad de jubilación para recibir una pensión), mientras que se ha prestado menos atención a la creación de buenas oportunidades de empleo y condiciones de trabajo y de empleo adecuadas para animar a los trabajadores de edad avanzada a trabajar más años. Sin embargo, algunos estudios recientes (Haider y Loughran, 2001; Taylor, 2001) hacen hincapié en que los incentivos económicos y las reglamentaciones de la seguridad social no son el único determinante de la oferta de trabajo de los trabajadores de edad avanzada; los factores no pecuniarios también desempeñan un importante papel en su decisión de permanecer en el mercado de trabajo o de volver a entrar²². Por lo tanto, las medidas para limitar el acceso a la jubilación anticipada deben ir acompañadas de la eliminación de los obstá-

²² HAIDER y LOUGHRAN (2001), en un estudio sobre la oferta de trabajo de las personas de 65 años o más en Estados Unidos, observan que «los factores no pecuniarios dominan en las decisiones de oferta de trabajo de las personas de edad avanzada» que «están especialmente dispuestas a comprar trabajos en los que disfrutan y les permiten tener la flexibilidad que desean a costa de obtener unos bajos rendimientos económicos». Los autores llegan, pues, a la conclusión de que «las medidas que afectan al rendimiento económico del trabajo de las personas de edad avanzada influyen menos en la oferta de trabajo de esta población que las medidas destinadas a mejorar los rendimientos no pecuniarios del trabajo».

culos y los desincentivos que impiden a las personas de edad avanzada trabajar durante más años y del ofrecimiento de oportunidades de empleo mejores y más adecuadas a los trabajadores que envejecen. También es necesario abordar la cuestión de la empleabilidad de las personas de edad avanzada, centrándose en la mejora de los tipos y los niveles de cualificación que a menudo son un importante obstáculo para contratar trabajadores de edad avanzada.

También está cada vez más claro que el equilibrio entre el trabajo y la vida es un importante factor en la satisfacción en el trabajo y en la planificación de la carrera de las personas que envejecen en especial. Los empresarios deben considerar la pauta global de deseos y expectativas de sus trabajadores de edad avanzada en lo que se refiere al trabajo. A medida que envejecen, estos deseos y expectativas engloban cada vez más su vida personal fuera del trabajo, como las responsabilidades familiares. En este sentido, los tipos flexibles de organización del trabajo, especialmente el trabajo a tiempo parcial y el trabajo por cuenta propia, se han fomentado y son un importante mecanismo para el «envejecimiento activo».

En los siguientes apartados se examinan algunos de los factores fundamentales que influyen en la participación de los trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo. Se dividen en tres grandes grupos que generalmente reflejan las principales áreas de acción identificadas en el informe de síntesis de la Comisión al Consejo Europeo de Primavera de 2004, a saber:

- Jubilación, pensiones y equilibrio de los incentivos económicos.
- Factores que afectan a la existencia de puestos de trabajo para los trabajadores de edad avanzada y a su empleabilidad.
- Condiciones de trabajo y atractivo del trabajo.

Antes de seguir adelante, es necesario referirse brevemente a la necesidad de crear un entorno general favorable para reforzar las estrategias de envejecimiento activo. En el caso de muchas personas, la capacidad para trabajar puede depender mucho de factores como aspectos culturales relacionados con la participación de algunos elementos de la población en el mercado de trabajo, su salud general y la existencia de buenos servicios de cuidados y de empleo y el acceso a ellos. Todos estos factores pueden considerarse componentes de un entorno más general que fomentará o no la participación de los trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo.

Los aspectos culturales y las actitudes generales de las empresas y de la sociedad hacia la participa-

ción de los trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo tienen un papel que desempeñar. Por ejemplo, las mujeres de edad avanzada tienen bajas tasas de actividad en muchos estados miembros, debido a que los papeles culturales de las mujeres de edad avanzada son más tradicionales en estos países. Al mismo tiempo, las actitudes de los empresarios y del personal hacia los trabajadores de edad avanzada son importantes. El aumento de la concienciación es una medida necesaria para cambiar las actitudes y reducir la discriminación de los trabajadores de edad avanzada y se ha utilizado mucho en el Reino Unido y en Suecia.

En su Comunicación al Consejo Europeo de Primavera de 2006 (Comisión Europea, 2006c), la Comisión puso de relieve que los estados miembros reconocen cada vez más que la mejora de la salud y el acceso a los servicios de cuidados médicos y preventivos y de rehabilitación también son aspectos fundamentales de una estrategia para aumentar la oferta de trabajo de una manera continua. La OCDE (2006) también hace hincapié en que la prevención es importante para fomentar la prolongación de la vida activa, no sólo al reducir el riesgo de sufrir accidentes laborales y enfermedades profesionales sino también al abordar los factores fuera del trabajo que pueden empeorar la salud, como la obesidad y el consumo de tabaco y de alcohol. En este contexto, las medidas destinadas a aumentar la prevención de enfermedades durante toda la vida deben influir significativamente en la prolongación de la vida activa.

Algunas investigaciones recientes (Ghosheh Jr. *et al.*, 2006; EFILWC, 1999) subrayan que es probable que la necesidad de conciliar mejor el trabajo y la vida familiar aumente significativamente en el futuro en el caso de los trabajadores de edad avanzada. Esas responsabilidades probablemente serán más exigentes cuando las personas de edad avanzada traten de compaginar las responsabilidades profesionales con la satisfacción de las necesidades no sólo de los familiares de edad avanzada sino también de su pareja, si ésta es de edad avanzada o está impedida, de los hijos adolescentes que siguen viviendo en el domicilio familiar o incluso de los nietos que es posible que sean atendidos principalmente por los abuelos. De hecho, como las mujeres continúan tendiendo a tener los hijos más tarde, los hijos adolescentes y adultos tardan más en abandonar el domicilio familiar y los miembros más mayores de la población viven más años, el grupo de edad 55-64 podría muy bien enfrentarse cada vez más al reto de conciliar el trabajo y la vida familiar. Es necesario adoptar medidas y desarrollar tipos de organización del trabajo para tenerlo en cuenta si no se quiere que afecte negativamente a la participación de los trabajadores de edad avanzada en la pobla-

ción activa. En concreto, para aumentar la participación de las mujeres de 55-64 años en el mercado de trabajo, que son las que asumen principalmente las responsabilidades de los cuidados, será necesario mejorar los servicios de cuidados y de asistencia de los miembros dependientes de su familia.

La existencia de servicios locales de empleo y su calidad y especialmente el nivel de asistencia existente en relación con las medidas no pasivas del mercado de trabajo pueden influir en la posibilidad de los trabajadores de edad avanzada de encontrar un trabajo adecuado. De hecho, comparando los países, las tasas de ocupación de las personas de edad avanzada tienden a ser más altas en los estados miembros que gastan más en esas medidas ²³ (gráfico 37). Las medidas no pasivas del mercado de trabajo bien diseñadas, que abarcan generalmente los servicios de colocación y otras medidas como la formación profesional, la búsqueda de empleo o las subvenciones a la contratación, pueden ayudar a reducir el paro al mejorar las cualificaciones de los parados, así como a mejorar la eficiencia del ajuste de la demanda y la oferta de trabajo. Y a la inversa, la falta de suficientes servicios de empleo de calidad afecta negativamente a la capacidad de los trabajadores de edad avanzada para entrar en el mercado de trabajo o para reintegrarse. De hecho, las bajas

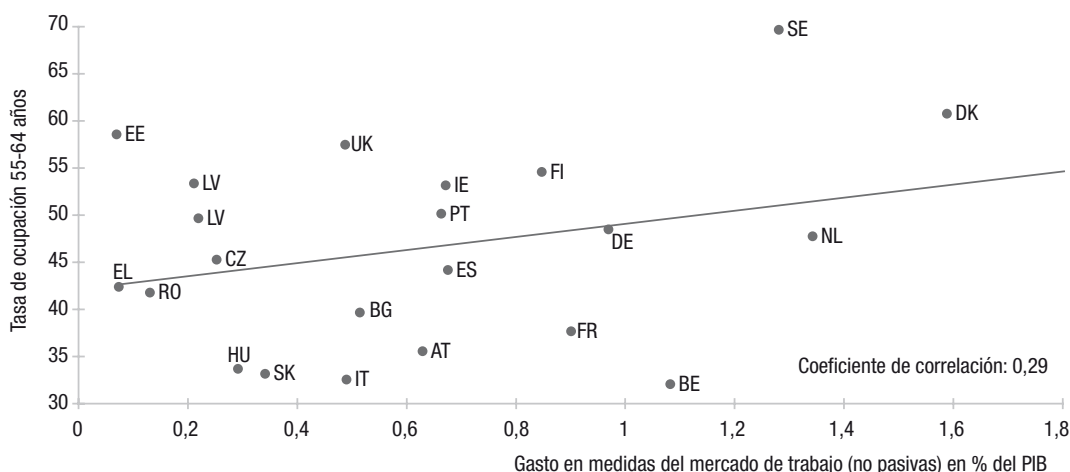
tasas de transición de los trabajadores de edad avanzada del paro al empleo podrían deberse en parte a la falta de ayuda de los servicios públicos de empleo, incluida la que prestan a través de las medidas activas del mercado de trabajo. Por otra parte, la OCDE (2006) señala que las personas de edad avanzada que buscan trabajo están subrepresentadas en las medidas activas del mercado de trabajo en casi todos los estados miembros, lo cual induce a pensar que la política activa del mercado de trabajo no es muy activa con los trabajadores de edad avanzada y que existe margen para mejorar los servicios de empleo que se les ofrecen.

5.2. La jubilación, las pensiones y el equilibrio de los incentivos económicos

Como se ha mostrado antes, la principal razón por la que las personas de 55-64 años abandonan el mercado de trabajo y pasan a la inactividad económica es la jubilación, mientras que una importante tendencia en las últimas décadas ha sido la reducción de la edad efectiva de jubilación en muchos estados miembros. Para alcanzar los objetivos de Lisboa y de Estocolmo será necesario claramente invertir esta tendencia a largo plazo. Los resultados

Gráfico 37

COMPARACIÓN ENTRE LAS TASAS DE OCUPACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA (55-64 AÑOS) Y EL GASTO EN MEDIDAS NO PASIVAS DEL MERCADO DE TRABAJO



Fuente: Eurostat, encuesta de la UE sobre las fuerzas del trabajo, media anual de 2006 en el caso de la tasa de ocupación de las personas de 55-64 años y base de datos de las medidas del mercado de trabajo de 2005 en el caso del gasto en medidas no pasivas (categorías 1-7) en % del PIB.

²³ La falta de datos sobre el gasto en las medidas activas del mercado de trabajo destinadas a las personas de 55-64 significa que no es posible mostrar claramente la existencia de una relación entre el gasto en medidas activas del mercado de trabajo destinadas a las personas de edad avanzada y sus resultados en el mercado de trabajo.

anteriores sobre las tasas de ocupación por edades simples, que muestran una vertiginosa reducción de las tasas entre los 59 y los 60 años y entre los 64 y los 65 (gráfico 16), junto con los resultados de las investigaciones (Gruber y Wise, 2002), indican que muchos trabajadores abandonan el empleo tan pronto como llegan a la edad en la que tienen derecho a una pensión. Eso se debe en parte a la influencia de las prácticas sociales habituales, pero también puede deberse a que no se permite a la gente continuar trabajando después de la edad obligatoria de jubilación. Algunos países europeos aún mantienen actualmente una edad obligatoria de jubilación, aunque esta práctica está cuestionándose cada vez más ²⁴ (OCDE, 2006).

En relación con el método abierto de coordinación aplicado a las pensiones, son esenciales la cuestión de animar a prolongar la vida activa y el modo en que las reformas de los sistemas de pensiones y de protección social pueden contribuir a ese objetivo. Algunos estudios recientes del Comité de Protección Social ²⁵ hacen especial énfasis en que algunos de los estados miembros están revisando o reformando actualmente las condiciones para percibir una pensión aumentando la flexibilidad para elegir el camino para pasar del trabajo a la jubilación. Este objetivo puede lograrse flexibilizando la edad a la que pueden jubilarse los trabajadores y dando los oportunos incentivos para prolongar la vida activa, pero también por medio de pensiones parciales y de la posibilidad de compaginar la percepción de una pensión con el trabajo.

Al mismo tiempo, la opinión pública en general es cada vez más consciente de la necesidad de permanecer más tiempo en la población activa. Los resultados de una encuesta reciente del Eurobarómetro ²⁶ indican que en la UE25 el 45 por ciento de los ciudadanos de 15 años o más cree que sus conciudadanos se jubilan demasiado pronto. Por otra parte, las personas de 55 años o más son las únicas que creen en su mayoría que la gente se jubila demasiado pronto y la mitad de las personas jubiladas también está de acuerdo con esta afirmación. Estos resultados inducen a pensar que «las personas de edad avanzada y los jubilados probablemente defenderían la prolongación de la vida activa por varias razones, entre las que se encuentran la integración

social y el mantenimiento del nivel de vida del que disfrutan mientras trabajan».

5.2.1. Jubilación ordinaria y anticipada

La edad a la que la gente tiene derecho a percibir una pensión ordinaria varía considerablemente de unos estados miembros a otros (tabla 11), aunque se debe en cierta medida a las diferencias de esperanza de vida entre los países (la edad de jubilación tiende a ser más baja en los países en los que es menor la esperanza de vida, como ocurre en Europa oriental). En la mayoría de los estados miembros, la edad a la que los ciudadanos tienen derecho a una pensión pública se ha mantenido fija en las últimas décadas, a pesar de que la esperanza de vida ha aumentado significativamente. En la mayoría, la edad de jubilación de los hombres son los 65 años, pero en algunos estados miembros (los estados bálticos, la República Checa, Francia, Hungría, Malta, Eslovenia y Eslovaquia) es considerablemente más baja. Las diferencias son mayores en el caso de las mujeres, a pesar de que algunos estados miembros están equiparando su edad de jubilación con la de los hombres.

La existencia de programas de jubilación anticipada y de edades mínimas para tener derecho a beneficiarse de ellos también varía mucho de unos países a otros; no existen en siete estados miembros, mientras que algunos otros permiten acceder a la jubilación anticipada a partir de los 55 años. Al mismo tiempo, los sistemas de pensiones de empresa o privadas desempeñan un importante papel en algunos estados miembros, por lo que pueden influir significativamente en las decisiones de jubilación. Al igual que ocurre con los sistemas públicos de pensiones, la forma en que están organizados puede aumentar o reducir los incentivos para jubilarse anticipadamente.

En respuesta a la necesidad de aumentar la participación de los trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo, muchos estados miembros han introducido o están introduciendo reformas en el sistema de pensiones. Estas reformas consisten en aumentar la edad que da derecho a una pensión íntegra, la equiparación de las edades de jubilación de los hombres y de las mujeres, el aumento del

²⁴ La práctica de la jubilación obligatoria en las empresas es discutible, ya que es incompatible con la campaña general en favor de la eliminación de los obstáculos de la edad para trabajar y del ofrecimiento de mayores opciones a los trabajadores a la hora de elegir entre trabajar y jubilarse.

²⁵ CPS (2004), *Promoting longer working lives through better social protection systems* (puede consultarse en http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/working_longer_en.pdf) y CPS (2007, de próxima aparición), *Promoting longer lives through pension reforms (first part): flexibility in retirement age provision*.

²⁶ Eurobarómetro especial 261, Política Social y de Empleo Europea, octubre de 2006.

Tabla 11

EDADES QUE DAN DERECHO A PERCIBIR UNA PENSIÓN ORDINARIA Y UNA PENSIÓN POR JUBILACIÓN ANTICIPADA EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE, 2006

	Hombres	Mujeres	Observaciones
<i>Pensión ordinaria</i>			
Bélgica	65	64	Se elevará a 65 en 2009 para las mujeres.
República Checa	61,5	59 años y 8 meses *	* La edad de jubilación de las mujeres depende del número de hijos criados y va desde 55 años y 8 meses (5 hijos o más) hasta 59 años y 8 meses (ningún hijo). La edad de jubilación se elevará gradualmente en 2 meses para los hombres y en 4 meses para las mujeres cada año hasta que sea de 63 años para los hombres y las mujeres sin hijos y de 59-62 años para las mujeres con hijos.
Dinamarca	65	65	Pensión social (<i>Folkepension</i>): 65 (67 para las personas que habían cumplido los 60 años el 1 de julio de 1999).
Alemania	65	65	
Estonia	63	59,5	La edad que da derecho a percibir una pensión está elevándose gradualmente y deberá ser de 63 años tanto para los hombres como para las mujeres en 2016.
Irlanda	65	65	
Grecia	65	60	Personas aseguradas antes del 1 de enero de 1993: 65 años para los hombres y 60 para las mujeres. Personas aseguradas desde el 1 de enero de 1993: 65 años para los hombres y 65 para las mujeres.
España	65	65	
Francia	60	60	Sistema general para los asalariados (régime général d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, RGAVTS): 60 años.
Italia	65	65	Personas aseguradas antes del 1 de enero de 1996: 65 años para los hombres y 60 para las mujeres. Personas aseguradas desde el 1 de enero de 1996: edad de jubilación flexible entre los 57 y los 65 años.
Chipre	65	65	
Letonia		60,5	60,5 años para las mujeres el 1 de julio de 2005 (está elevándose gradualmente 6 meses cada año hasta que alcance los 62 años).
Lituania	62,5	60	
Luxemburgo	65	65	
Hungría	62	62	
Malta	61	60	
Países Bajos	65	65	
Austria	65	60	Aumento gradual del límite de edad para las mujeres hasta equiparar su edad de jubilación a la de los hombres, es decir, entre los años 2024 y 2033.
Polonia	65	60	
Portugal	65	65	
Eslovenia	61	60	Debido a un aumento gradual, la edad final de jubilación será de 61 años para las mujeres en 2008 y de 63 para los hombres en 2009. En 2005, la edad de jubilación que daba derecho a una pensión íntegra era 60/60
Eslovaquia	62	60*	Pensión de vejez (<i>Starobny Dôchodok</i>): 61 años en 2014 para todos los grupos de población. Actualmente, las edades de jubilación de las mujeres varían según el número de hijos criados (va desde 60 para las que no tienen hijos hasta los 56 para las que tienen 5 hijos o más).
Finlandia	65	65	Pensión nacional (<i>Kansaneläke</i>): 65 años.
Suecia	61-67	61-67	Edad de jubilación flexible de los 61 a los 67 años. Posibilidad de trabajar después con el consentimiento del empresario.
Reino Unido	65	60	Edad para percibir una pensión pública: 65 años para los hombres y 60 para las mujeres (irá aumentando gradualmente entre 2010 y 2020).
<i>Pensión por jubilación anticipada</i>			
Bélgica	60	60	Después de 35 años de actividad profesional.
República Checa	58,5	56 años y 8 meses *	Pensión reducida permanentemente por jubilación anticipada hasta tres años antes de la edad normal de jubilación. El solicitante debe haber cotizado al menos 25 años.
Dinamarca	Ninguna	Ninguna	No es posible jubilarse antes de la edad de 65 años que da derecho a una pensión.
Alemania	63	63	A partir de los 63 años (o de los 60 en el caso de las personas que sufren una grave incapacidad) después de 35 años de cotización y a partir de los 60 para los nacidos antes de 1952 con condiciones específicas
Estonia	60	56,5	Pensión por jubilación anticipada (<i>ennetähtaegne vanaduspension</i>): puede percibirse hasta tres años antes de la edad legal de jubilación.
Irlanda	Ninguna	Ninguna	No hay pensiones por jubilación anticipada
Grecia	55	55	Varía según condiciones específicas
España	60	60	60 años para algunas personas que tenían la condición de mutualista laboral el 1 de enero de 1967. 61 años para los asalariados en determinados casos.
Francia	56	56	Sistema general para los asalariados (régime general d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, RGAVTS): a partir de los 56 años para los asegurados que comenzaron su actividad profesional a los 14 años y con una triple condición (duración del seguro, duración de las cotizaciones y edad de jubilación). A partir de los 55 años para los asegurados que tienen graves incapacidades y que cumplen el periodo mínimo de seguro y de cotización.

Tabla 11 (cont.)

EDADES QUE DAN DERECHO A PERCIBIR UNA PENSIÓN ORDINARIA Y UNA PENSIÓN POR JUBILACIÓN ANTICIPADA EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE, 2006

	Hombres	Mujeres	Observaciones
Italia	57	57	Pensión por jubilación anticipada (pensioni di anzianità): a los 57 años con 35 años de cotización o después de 37 años de cotización independientemente de la edad. Se conceden pensiones a los asalariados de empresas en dificultades económicas (pre-pensionamento). La jubilación anticipada es posible hasta 5 años antes de la edad normal de jubilación.
Chipre	63	63	
Letonia	60	58,5	Pensión por jubilación anticipada 2 años antes de la edad normal que da derecho a una pensión.
Lituania	57,5	55	Las personas tienen derecho a una pensión por jubilación anticipada si han cotizado durante 30 años, están registradas como paradas durante 12 meses como mínimo. La jubilación anticipada es posible hasta 5 años antes de la edad de jubilación.
Luxemburgo	57	57	Pensión por jubilación anticipada (pension de vieillesse anticipée): a partir de los 60 años (con la condición de poder demostrar un periodo de 480 meses de cotización efectiva o asimilada). A partir de los 57 años (con la condición de haber cotizado realmente durante 480 meses).
Hungría	Varía	Varía	Varía de acuerdo con unas condiciones específicas.
Malta	Ninguna	Ninguna	No hay pensiones por jubilación anticipada.
Países Bajos	Ninguna	Ninguna	No hay pensiones por jubilación anticipada.
Austria	62	62	Legislación general: 62 años para los hombres y las mujeres. La edad puede reducirse hasta los 60 años para los trabajadores que realizan trabajos pesados (dependiendo del número de meses que hayan estado realizando trabajos pesados).
Polonia	60	55	Personas nacidas antes del 1 de enero de 1949, pensiones por jubilación anticipada para casos específicos. No hay disposiciones para las personas nacidas después del 1 de enero de 1949.
Portugal	55	55	Parados: a partir de los 60 años. Para los que han cotizado 20 años naturales y tienen 50 años o más cuando están en paro, también es posible a partir de los 55 años. En el caso del trabajo pesado o insano, a partir de los 55 años por regla general (pero sólo para las profesiones previstas legalmente).
Eslovenia	Ninguna	Ninguna	No hay pensiones especiales por jubilación anticipada. Posibilidad de excepciones (sin penalizaciones) en el caso de la jubilación a los 58 años siempre que la persona tenga 40 años (hombres) o 38 (mujeres) de servicio.
Eslovaquia	Varía	Varía	Varía según condiciones específicas, pero no hay límites de edad
Finlandia	62	62	Pensión nacional (Kansaneläke) y pensión obligatoria relacionada con los salarios (Työeläke): pensión de vejez anticipada a partir de los 62 años (60 si el trabajador nació en 1944 o antes).
Suecia	Ninguna	Ninguna	No hay pensiones por jubilación anticipada.
Reino Unido	Ninguna	Ninguna	No hay pensiones públicas por jubilación anticipada.

Fuente: Base de datos MISSOC (Mutual information system on social protection, situación el 1 de enero de 2006), DG de empleo, asuntos sociales e igualdad de oportunidades y fuentes nacionales.

periodo mínimo de cotización necesario para tener derecho a cobrar una pensión íntegra, la sustitución de los sistemas de reparto por sistemas de capitalización y el endurecimiento de las condiciones para jubilarse anticipadamente y para percibir prestaciones por enfermedad e incapacidad, aunque en muchos casos el aumento de la edad obligatoria de jubilación se llevará a cabo gradualmente para no introducir cambios repentinos.

Además de las reformas necesarias y continuas de las pensiones públicas, casi todo el mundo reconoce la creciente importancia de las pensiones basadas en el trabajo y de las pensiones voluntarias privadas, así como otros tipos de ahorros e inversiones a largo plazo que ayudarán a garantizar un nivel de renta suficiente durante la jubilación.

5.2.2. Equilibrio de los incentivos económicos

La decisión de participar en el mercado de trabajo depende fundamentalmente de las circunstancias económicas personales y de las alternativas existen-

tes. Las personas toman sus decisiones basándose en la renta procedente del trabajo y en la renta procedente de otras fuentes, como las pensiones. Una decisión fundamental que a menudo tienen que tomar los trabajadores de edad avanzada es si pueden permitirse o no jubilarse, teniendo en cuenta las diferentes características del sistema de pensiones de vejez, como la edad que da derecho a percibir una pensión y su cuantía, así como lo que esperan ganar si continúan trabajando (si continúan aumentando sus futuras pensiones) y si merece la pena o no seguir trabajando. Las mujeres son a menudo a las que más les interesa hacer los cálculos a la hora de elegir entre trabajar y jubilarse, ya que pueden no haber tenido un trabajo remunerado ininterrumpidamente, por lo que la renta que les queda después de la jubilación puede ser menor. Los incentivos económicos de los sistemas de pensiones y otras prestaciones asistenciales influyen significativamente en las decisiones de jubilación de los trabajadores de edad avanzada.

Los efectos de los sistemas de pensiones y de prestaciones se han analizado extensamente en otras muchas publicaciones, por lo que no se examinarán

detalladamente aquí²⁷. De hecho, el objetivo de este capítulo no es abordar detalladamente la cuestión de las reformas de las pensiones y su importancia ante los conocidos retos presupuestarios que plantea el cambio demográfico. No obstante, en este apartado se ofrece una breve visión panorámica de los principales resultados de las investigaciones, que proceden principalmente de los estudios realizados por la OCDE en esta área (especialmente OCDE, 2005, y Duval, 2003). Los resultados de la OCDE inducen a pensar que las grandes diferencias internacionales entre las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada se deben principalmente a los desincentivos para trabajar durante más años que contienen las políticas seguidas más que a la existencia de diferencias de actitud hacia la edad de jubilación. El diseño de los sistemas de pensiones y de otros programas de prestaciones (especialmente los que se refieren a las prestaciones por desempleo y por incapacidad), que pueden utilizarse para jubilarse anticipadamente y no para los fines para los que se pensaron estos programas reduce significativamente los incentivos para permanecer en el mercado de trabajo después de los 55 años. Eso induce a pensar que la mejora del diseño de estos sistemas puede ayudar a aumentar el empleo de los trabajadores de edad avanzada, sobre todo en los países en los que las tasas de ocupación de las personas de 55-64 años son bajas.

Un útil indicador de la cuantía de las pensiones y, por lo tanto, de los incentivos económicos para jubilarse es la tasa de sustitución²⁸ (el cociente entre las prestaciones anuales y el salario anterior a la jubilación), que puede obtenerse en los sistemas de pensiones y, en los casos pertinentes, en otros programas de transferencias sociales (como los programas de jubilación anticipada y las prestaciones

por desempleo y por incapacidad)²⁹. Sin embargo, la relevancia de las comparaciones entre los niveles de los estados miembros depende mucho de la representatividad de los casos hipotéticos calculados y ésta puede variar mucho de unos estados miembros a otros. No obstante, basándose en datos recientes del subgrupo de indicadores del Comité de Protección Social³⁰, en el caso de una persona soltera que trabaja a tiempo completo y se jubila a los 65 años después de 40 años de servicio y con el salario medio, parece que existen considerables diferencias entre las tasas de sustitución de los estados miembros. Y lo que es más importante, parece que existe una relación negativa razonablemente estrecha con las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada (gráfico 38). Mientras que las tasas de sustitución son relativamente bajas en los estados miembros bálticos y en los nórdicos, así como en Alemania, son altas en casi todos los países mediterráneos (Grecia, Italia, Malta, Portugal y España) y en Hungría, Luxemburgo y los Países Bajos.

La OCDE también ha calculado las tasas de sustitución esperadas de los sistemas de pensiones de vejez (en un horizonte de cinco años a los 60 y los 65 años), pero como medias de una amplia variedad de casos de personas que tienen diferentes características³¹ (Duval, 2003). Estas cifras de las tasas de sustitución también indican que las tasas de sustitución esperadas a los 60 y a los 65 años varían considerablemente de unos estados miembros a otros; las diferencias son especialmente significativas en el caso de las tasas de sustitución a los 60 años: las cifras van desde cero en los estados miembros en los que la edad más temprana a la que puede percibirse una pensión son los 65 años hasta más de dos tercios en los países en los que los trabajadores pue-

²⁷ Para análisis detallados de las pensiones, véase, por ejemplo, Comité de Política Económica y Comisión Europea (2006), «The impact of ageing on public expenditure: projections for the EU-25 Member States on pensions, healthcare, long-term care, education and unemployment transfers (2004-50)», en *European Economy Reports and Studies*, n.º 1, CPS (2004), *Promoting longer working lives through better social protection systems* y Comisión Europea (2006), *Adequate and sustainable pensions – synthesis report 2006*.

²⁸ Las tasas de sustitución muestran la cuantía de las pensiones en porcentaje del salario anterior al momento de comenzar a percibir una pensión. Se incluyen los sistemas públicos de pensiones y (en los casos pertinentes) los sistemas privados de pensiones, así como los efectos de los impuestos, las cotizaciones sociales y las prestaciones que no son pensiones y a las que pueden acceder generalmente los pensionistas. Se calculan unas tasas de sustitución teóricas para un trabajador hipotético que tiene un determinado salario y un determinado perfil profesional y teniendo en cuenta las reformas aprobadas de los sistemas de pensiones. Las comparaciones de las tasas de sustitución de los estados miembros deben hacerse con cautela, ya que la representatividad del caso de referencia puede variar de unos países a otros.

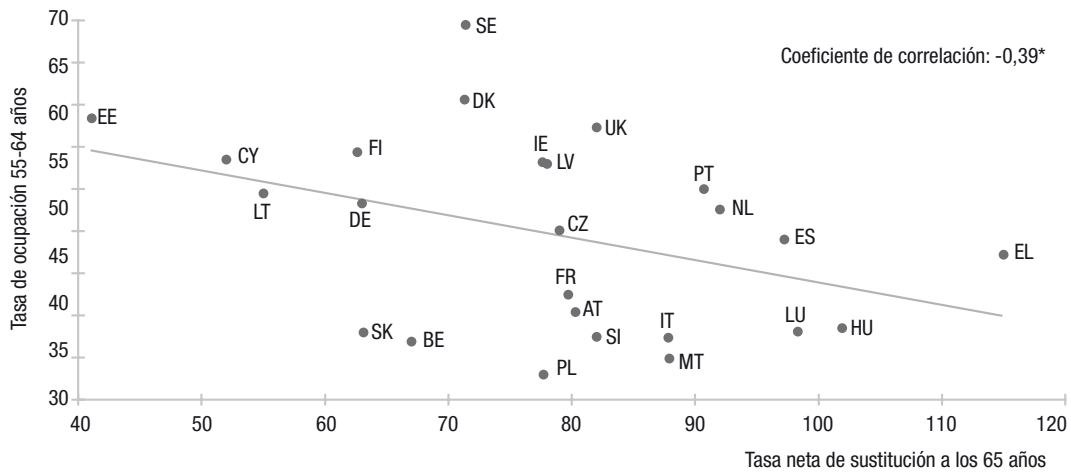
²⁹ Este indicador constituye la base de un indicador clave en el campo de las pensiones, que es la variación de las tasas de sustitución a lo largo del tiempo (entre 2005 y 2050). El subgrupo de indicadores del Comité de Protección Social ha aprobado un informe que describe este indicador en 2006: http://ec.europa.eu/employment_soical/social_protection/docs/isg_repl_rates_en.pdf.

³⁰ Los datos reflejan la situación actual (se refieren a 2004 y a 2005), es decir, a la situación de las personas que se jubilan hoy.

³¹ Se han calculado antes de impuestos y representan una media de seis trabajadores hipotéticos diferentes (que corresponden a tres niveles de salarios y a dos estados civiles), suponiendo que las personas entran en el mercado de trabajo a los 20 años y trabajan a tiempo completo ininterrumpidamente hasta que se jubilan. Los cálculos se basan en los sistemas actuales de pensiones. Véase DUVAL (2003), apéndices 1 y 3, para los detalles.

Gráfico 38

COMPARACIÓN ENTRE LAS TASAS DE OCUPACIÓN DEL GRUPO DE EDAD 55-64 AÑOS Y LAS TASAS NETAS DE SUSTITUCIÓN DE LAS PENSIONES A LOS 65 AÑOS EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE



Fuente: Eurostat, EFT de la UE de 2006 en el caso de las tasas de ocupación de las personas de 55-64 años; informe del subgrupo de indicadores (SGI) del Comité de Protección Social (CPS), 19 de mayo de 2006, en el caso de las tasas de sustitución 2004/2005.

Nota: ¹ Caso de referencia: 40 años de servicio, edad de jubilación 65 años, trabajo a tiempo completo, persona soltera, salario medio.

* Estadísticamente significativo al nivel del 10 por ciento.

den percibir generosas pensiones de vejez entre los 60 y los 65 años.

Las decisiones de jubilación de los trabajadores de edad avanzada pueden depender no sólo de la tasa de sustitución sino también del impuesto que pagan implícitamente si continúan trabajando ³². La OCDE ha realizado cálculos ³³ para combinar los impuestos implícitos de los sistemas de pensiones de vejez y de otros programas de transferencias sociales en un único tipo impositivo implícito del sistema social (gráfico 39). Los resultados de estos cálculos «ponen de relieve los poderosos incentivos que existen en muchos países para jubilarse» (OCDE, 2005). De hecho, la OCDE señala que a los 55 años el tipo impositivo implícito total es considerable en muchos estados miembros de la UE, aunque los sistemas de pensiones de vejez no den por sí mismos muchos incentivos para jubilarse.

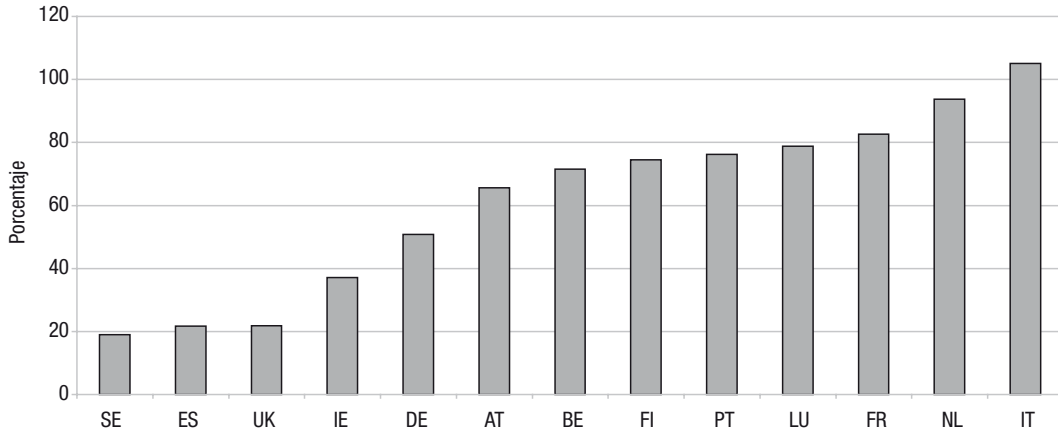
La OCDE señala, pues, que el impuesto implícito sobre la prolongación de la vida activa influye claramente en la conducta de jubilación de los trabajadores de edad avanzada y que existe una estrecha correlación entre el nivel del impuesto implícito sobre la prolongación de la vida activa durante cinco años más y las variaciones de la participación en la población activa de sucesivos grupos de edad quinquenales de hombres de edad avanzada (indicador del abandono del mercado de trabajo) (gráfico 40). Eso induce a pensar que en algunos estados miembros de Europa continental en los que las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada son relativamente bajas (como Austria, Bélgica, Francia, Italia y Luxemburgo), los niveles relativamente altos del impuesto implícito sobre la prolongación de la vida activa influyen considerablemente en la conducta de jubilación y que podría aumentarse la participación

³² Si el coste de seguir trabajando en pensiones que dejan de percibirse y en cotizaciones pagadas es mayor que lo que se espera ganar por percibir en el futuro mayores prestaciones por posponer la jubilación, hay un impuesto implícito sobre la prolongación de la vida activa. Ese impuesto implícito como tal es un indicador sintético de los incentivos a la jubilación de los sistemas de pensiones y de los programas de jubilación anticipada y es una representación del equilibrio entre los costes y los beneficios económicos de continuar trabajando y también de algunos de los efectos de las edades que dan derecho a percibir una pensión y de la cuantía de las pensiones.

³³ Los tipos impositivos implícitos sobre la prolongación de la vida activa se refieren a la «ruta representativa para jubilarse anticipadamente», teniendo en cuenta que una persona acabará percibiendo pensiones de vejez. Miden los costes de continuar trabajando en cotizaciones pagadas y pensiones que dejan de percibirse y son la variación anual media de la pensión/riqueza social (es decir, el valor actual de la futura corriente de pensiones/prestaciones sociales), una vez descontadas las cotizaciones adicionales pagadas, provocada por la decisión de posponer la jubilación.

Gráfico 39

TIPOS IMPOSITIVOS IMPLÍCITOS SOBRE LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA ACTIVA EN CINCO AÑOS (EN EL CASO DE UN TRABAJADOR SOLTERO QUE PERCIBE EL SALARIO MEDIO A LOS 60 AÑOS) QUE CONTIENEN LOS PROGRAMAS DE TRANSFERENCIAS SOCIALES, 1999

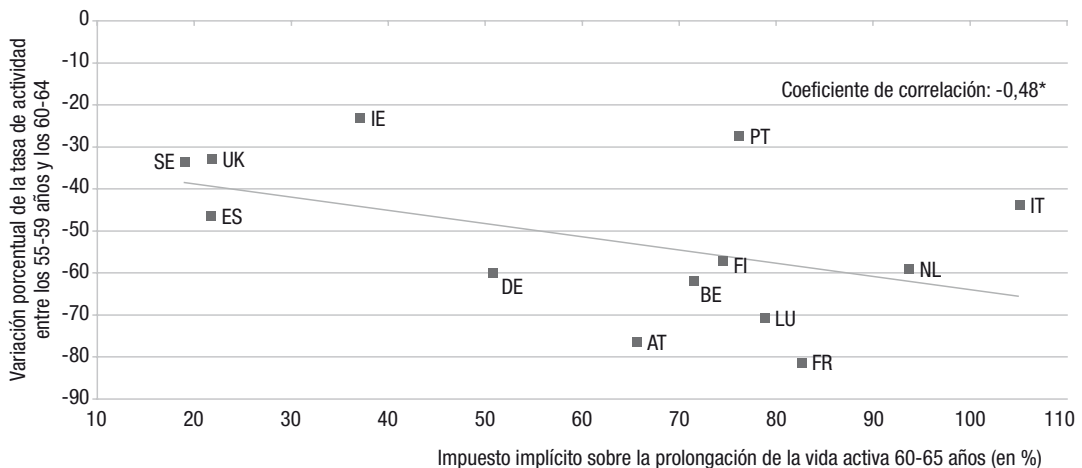


Fuente: Brandt et al. (2005).

Nota: El impuesto implícito sobre la prolongación de la vida activa se refiere a una «ruta para la jubilación anticipada» y es la variación de la pensión/riqueza social (es decir, el valor actual de la futura corriente de pensiones/prestaciones sociales), una vez descontadas las cotizaciones adicionales pagadas, provocada por la decisión de posponer la jubilación de los 60 a los 65 años. Los cálculos se refieren a un trabajador soltero que percibe el salario medio.

Gráfico 40

COMPARACIÓN ENTRE LA DISMINUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS HOMBRES EN LA POBLACIÓN ACTIVA ENTRE LOS GRUPOS DE EDAD QUINQUENALES 55-59 AÑOS Y 60-64 AÑOS Y LOS TIPOS IMPOSITIVOS IMPLÍCITOS SOBRE LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA ACTIVA, 1999



Fuente: Brandt et al. (2005) para los tipos impositivos implícitos sobre la prolongación de la vida activa. Eurostat, EFT de la UE para las tasas de actividad de los grupos de edad quinquenales.

Nota: El impuesto implícito sobre la prolongación de la vida activa se refiere a una «ruta para la jubilación anticipada» y es la variación de la pensión/riqueza social (es decir, el valor actual de la futura corriente de pensiones/prestaciones sociales), una vez descontadas las cotizaciones adicionales pagadas, provocada por la decisión de posponer la jubilación de los 60 a los 65 años.

* Significativo al nivel del 10 por ciento.

de los trabajadores de edad avanzada en la población activa reduciendo este impuesto.

5.3. Factores que afectan a la existencia de empleo para los trabajadores de edad avanzada y a su empleabilidad

La existencia de empleo adecuado es un factor fundamental que influye en la decisión de las personas de edad avanzada de entrar, de reintegrarse o de permanecer en el mercado de trabajo. Por otra parte, la impresión de que no hay empleo o de que se da preferencia a otros segmentos de la población para cubrir los puestos de trabajo que existen puede disuadir a las personas de edad avanzada incluso de buscar trabajo. Al mismo tiempo, aunque la situación macroeconómica general influye en el nivel total de demanda de trabajo de la economía, las tendencias subyacentes de la estructura del empleo y el funcionamiento del mercado de trabajo, incluidos los salarios y la «empleabilidad» relativa de algunos segmentos de la población, determinan el grado en que los empresarios ofrecen empleo y a quién.

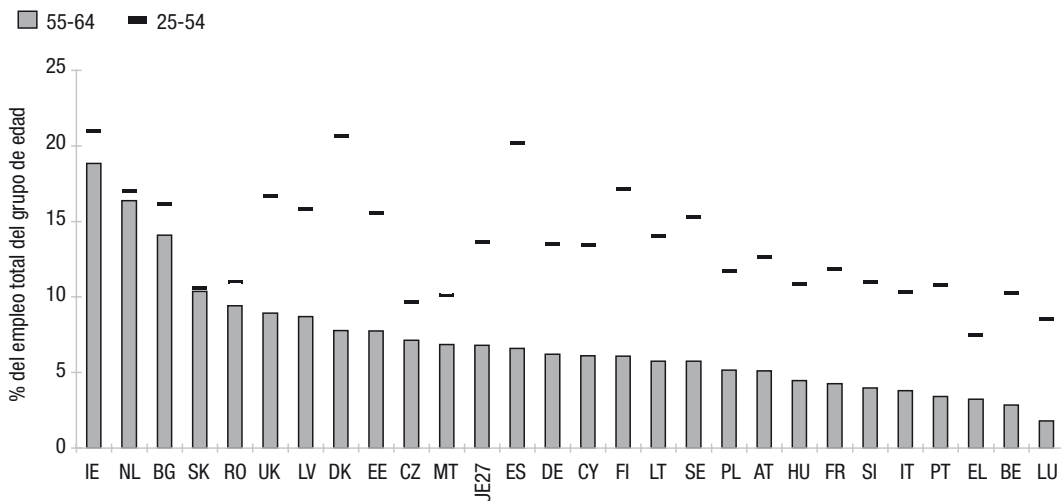
La posibilidad de los trabajadores de edad avanzada de integrarse o de permanecer en el mercado de trabajo y especialmente su atractivo para los empresarios (o su «empleabilidad») son cuestiones funda-

mentales. Para mantener a un creciente número de personas de edad avanzada trabajando e impedir su exclusión del mercado de trabajo, es crucial mantener y mejorar su empleabilidad, término que abarca aspectos como su salud, sus cualificaciones, su motivación, su productividad, sus costes relativos y su movilidad y su capacidad de adaptación.

Como se ha señalado antes, los datos indican que las personas de edad avanzada que buscan empleo dentro de la UE probablemente tienen considerables dificultades para entrar en el mercado de trabajo o para reintegrarse, como lo demuestran su sobrerrepresentación en el paro de larga duración y su baja tasa de transición del paro al empleo. En casi todos los estados miembros, la tasa de contratación³⁴ de trabajadores de edad avanzada es muy inferior a la de personas en edad activa de edades centrales y en la UE en su conjunto sólo representa alrededor de la mitad de la tasa del grupo de edad 25-54 años (gráfico 41). Eso indica que los trabajadores de edad avanzada están en clara desventaja a la hora de la contratación. Por lo que se refiere a las diferencias entre las tasas de contratación de estos dos grupos de edad, las mayores diferencias se observan en Dinamarca, Finlandia y España, pero en cambio las tasas son muy parecidas en Bulgaria, Irlanda, los Países Bajos, Rumanía y Eslovaquia. Los dos últimos estados miembros también son los países en los

Gráfico 41

TASA DE CONTRATACIÓN * DE TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA Y DE TRABAJADORES DE EDADES CENTRALES EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE, 2005



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, resultados anuales de 2005.

Nota: * La tasa de contratación es el cociente entre todos los ocupados que tienen 12 meses o menos de antigüedad (en el grupo de edad) y el empleo total (de ese grupo de edad).

³⁴ Cociente entre los ocupados que tienen 12 meses o menos de antigüedad y el empleo total.

que las tasas de contratación de personas de edad avanzada son más altas; Dinamarca, Estonia, Letonia y el Reino Unido también tienen tasas de contratación de trabajadores de edad avanzada especialmente bajas (menos de un 4 por ciento), aunque parece que se debe en alguna medida a que en estos países el mercado de trabajo es en general menos dinámico, ya que las tasas de los trabajadores de edades centrales también son relativamente bajas.

Es interesante señalar que las diferencias entre las tasas de contratación de los trabajadores de edades centrales y las de los trabajadores de edad avanzada siguen siendo significativas en la mayoría de los estados miembros incluso cuando se comparan los mismos niveles de cualificación (gráfico 42), lo cual indica que los trabajadores de edad avanzada siguen estando en clara desventaja en la mayoría de los países incluso cuando se tiene en cuenta la composición de los diferentes grupos de edad por niveles de cualificación.

5.3.1. Variaciones de la demanda provocadas por los cambios sectoriales del empleo

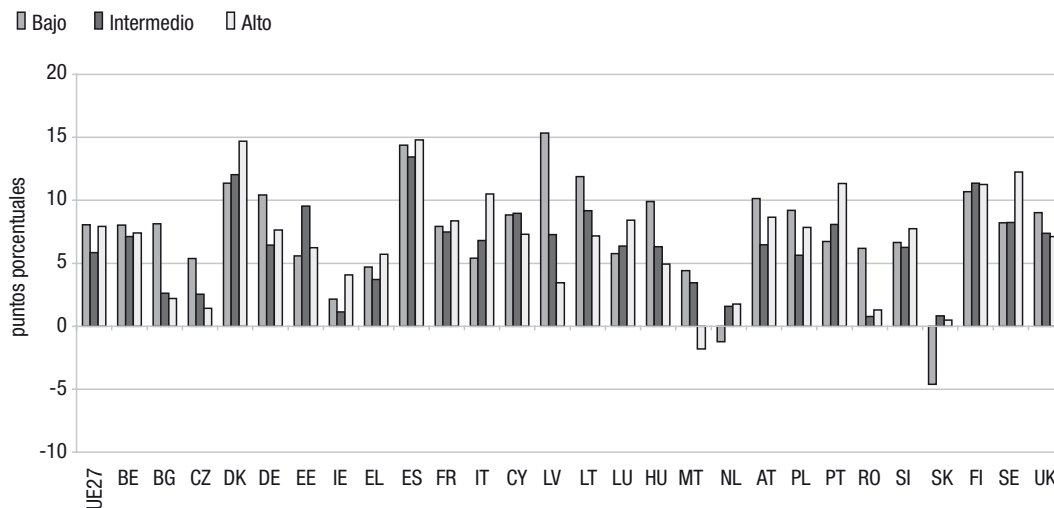
Desde la década de 1970, los cambios económicos y estructurales han influido considerablemente en la estructura sectorial del empleo dentro de Europa, reduciendo la importancia de los sectores tradicionales, como la agricultura, la industria manufacturera y la minería y aumentando la importancia del sector servicios, lo cual ha provocado un aumento de la demanda de diferentes cualificaciones y capacida-

des. La innovación tecnológica y las modificaciones del modo de organización de la producción han introducido cambios en el proceso de trabajo y han generado nuevas pautas de trabajo. Todo esto ha dado como resultado una redistribución del empleo entre la población trabajadora, en la que han salido perdiendo algunos grupos y han surgido nuevas oportunidades para otros. Por ejemplo, el desplazamiento del empleo de la industria manufacturera y la agricultura a los servicios está relacionado con el cambio tecnológico, que exige más flexibilidad en la adquisición de nuevas cualificaciones y un conocimiento más amplio de las nuevas tecnologías, lo cual podría argumentarse que debilitará probablemente la posición de las personas de edad avanzada en el mercado de trabajo en relación con los grupos más jóvenes. Sin embargo, el continuo desplazamiento del empleo de la industria manufacturera y la agricultura al sector servicios podría muy bien beneficiar a los trabajadores de edad avanzada por varias razones.

En primer lugar, sería de esperar en general que el empleo del sector servicios exigiera menos esfuerzo físico en comparación con el de la industria manufacturera y la agricultura. El trabajo manual ha sido sustituido cada vez más por trabajo no manual, por lo que es probable que la proporción de trabajadores de edad avanzada que realizan actividades que requieren un gran esfuerzo físico haya ido disminuyendo, al tiempo que la disminución del esfuerzo físico podría permitirles trabajar durante más años. En segundo lugar, algunos trabajos del sector servicios podrían exigir cualificaciones interpersonales que se acumulan con la experiencia. De hecho, en algunos

Gráfico 42

DIFERENCIA ENTRE LAS TASAS DE CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA (55-64 AÑOS) Y LOS TRABAJADORES DE EDADES CENTRALES (25-54 AÑOS) EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE POR NIVELES DE CUALIFICACIÓN, 2005

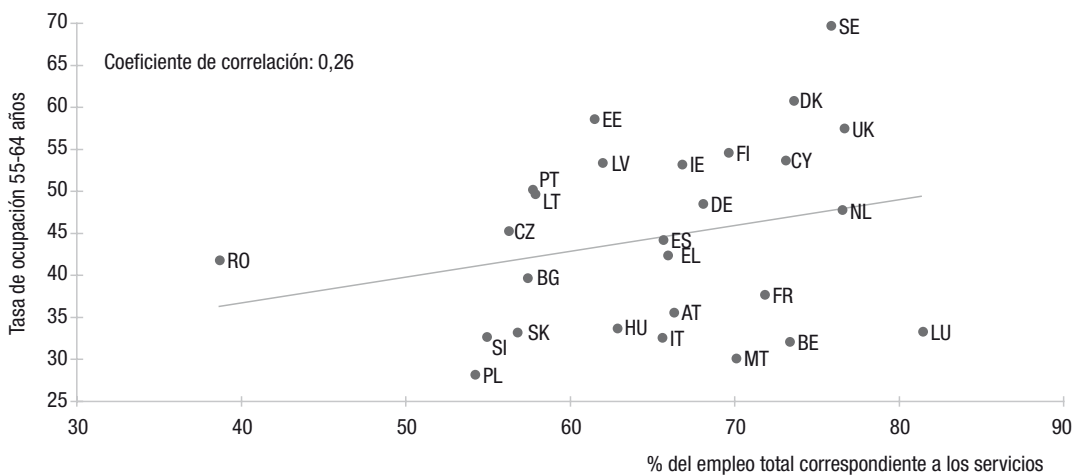


casos podría ser preferible contratar a trabajadores de edad avanzada que a personas más jóvenes. Así sucede especialmente en los sectores que tienen una base de clientes cada vez mayores o que ofrecen productos o servicios destinados más específicamente a la generación mayor, por ejemplo, el sector de servicios sanitarios. En tercer lugar, el trabajo del sector servicios tiende a ser más intensivo en empleo femenino y éste es un importante factor relacionado con la demanda que se encuentra tras el aumento del em-

pleo de las mujeres de edad avanzada, que se ha incrementado más que el de los hombres de edad avanzada. La comparación internacional de las tasas de ocupación del grupo de edad 55-64 años y la proporción del empleo total³⁵ correspondiente al sector servicios sugieren que las tasas de los trabajadores de edad avanzada tienden a ser de hecho más altas en los estados miembros en los que el peso de los servicios en el empleo es mayor, si bien la correlación no es especialmente estrecha (gráfico 43).

Gráfico 43

COMPARACIÓN ENTRE LAS TASAS DE OCUPACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA (55-64 AÑOS) Y EL PESO DE LOS SERVICIOS EN EL EMPLEO, 2006



Fuente: Eurostat, encuesta de la UE sobre las fuerzas de trabajo, media anual de 2006.

Nota: La proporción sectorial se refiere al empleo principal, concepto de nacional.

5.3.2. Discriminación por razones de edad practicada por los empresarios

Una cuestión fundamental que influye en las perspectivas de empleo de los trabajadores de edad avanzada son las actitudes de los empresarios, que afectan a la existencia real de oportunidades de empleo para este grupo de edad. O'Conneide (2005) subraya que el efecto negativo de los estereotipos y los prejuicios relacionados con la edad es especialmente significativo en el caso del empleo. La discriminación injustificada por razones de edad, especialmente de las personas de edad avanzada, a menudo impide a los individuos acceder en igualdad de condiciones a las oportunidades de trabajo y dificulta el desarrollo de la Agenda de Lisboa, al impedir a determinados grupos de edad participar plenamente en el mercado de trabajo.

Taylor (2001) señala que las investigaciones realizadas sobre los demandantes de empleo de edad avanzada contienen pruebas de que los empresarios discriminan en general por razones de edad en el proceso de reclutamiento y subraya que aunque sólo una minoría de las personas de edad avanzada ocupadas relata experiencias de discriminación por razones de edad, es probable que las personas de edad avanzada que buscan empleo se encuentren con considerables obstáculos. Ghosheh Jr. *et al.* (2006) también consideran que la discriminación por razones de edad es uno de los mayores obstáculos de los trabajadores de edad avanzada para entrar o reintegrarse en el mercado de trabajo y llegan a la conclusión de que la «discriminación por razones de edad basada en impresiones sociales y culturales que estereotipan o generalizan la capacidad de los trabajadores de edad avanzada constituye un enorme obstáculo

³⁵ Considerando el empleo principal y utilizando el concepto de «nacional».

para que los trabajadores de edad avanzada participen constructivamente en el empleo remunerado».

Los resultados del 57.º Eurobarómetro realizado en 15 estados miembros de la UE, que indican que los trabajadores de 45-64 años tienen más probabilidades de declarar que son discriminados cuando buscan trabajo, confirman la idea de que la discriminación por razones de edad es general (Marsh y Sahin-Dikmen, 2002). Por otra parte, por lo que se refiere a las impresiones generales sobre la discriminación de las personas de edad avanzada, cuando se preguntó a los encuestados de todas las edades por las actitudes hacia la discriminación, el 71 por ciento declaró que pensaba que las personas de más de 50 años tenían menos probabilidades de conseguir trabajo, de adquirir formación o de ascender (en comparación con otras personas que tienen el mismo nivel de cualificación o la misma titulación); las cifras iban desde el 17 por ciento en Grecia hasta el 83 por ciento en Finlandia (Marsh y Sahin-Dikmen, 2003). Más recientemente, los resultados del Eurobarómetro especial 273 (a partir de 2007) muestran que la discriminación percibida por razones de edad sigue siendo una realidad en el mercado de trabajo europeo y que la edad se considera el factor más revelador que afecta a las probabilidades percibidas de una persona de encontrar otro trabajo (que exige las mismas cualificaciones y experiencia) si es despedida.

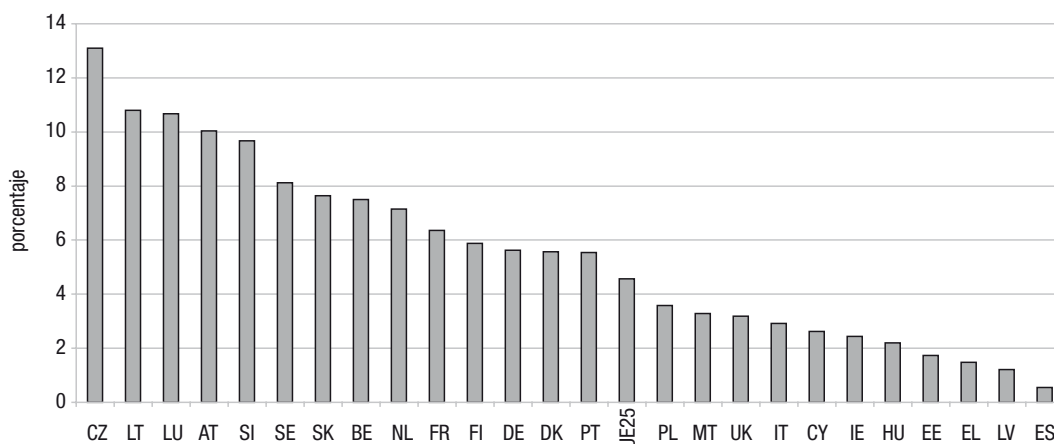
Las personas de edad avanzada también sufren más discriminación cuando están trabajando. Eso lo demuestra, por ejemplo, el hecho de que los trabajadores de edad avanzada que están trabajando tienen menos oportunidades de recibir formación que los

colegas más jóvenes. Además, los resultados de la cuarta European Working Conditions Survey (Parent-Thirion *et al.*, 2007) muestra que en la UE25 el 4,6 por ciento de las personas ocupadas de más de 55 años declara que es discriminada por razones de edad en el trabajo, mientras que la cifra es del 1,9 por ciento en el caso de las personas de 25-54 años. Aunque la media es bastante baja, la impresión de ser discriminado es mayor en algunos estados miembros, especialmente en Austria, la República Checa, Lituania y Luxemburgo, donde una proporción mucho mayor (más del 10 por ciento de los trabajadores de más de 55 años) declara que es discriminada personalmente por razones de edad en el centro de trabajo (gráfico 44). Sin embargo, las grandes diferencias entre los estados miembros podrían deberse en alguna medida a diferencias en cuanto al grado de concienciación pública sobre las cuestiones relacionadas con la discriminación por razones de edad, debido, por ejemplo, a campañas recientes de concienciación sobre el tema o a cambios de la legislación sobre la discriminación por razones de edad que han sido objeto de una gran divulgación y no a diferencias en cuanto al grado de discriminación.

A la luz de lo anterior, es evidente que la renovación de los empresarios a contratar y conservar a los trabajadores de edad avanzada se debe en parte a la discriminación por razones de edad y, por lo tanto, además de realizar esfuerzos para modificar las actitudes de los empresarios por medio de campañas de información y de directrices, también es necesario aprobar medidas legislativas adecuadas contra la discriminación por razones de edad. Dentro de la UE, la necesidad de adoptar medidas legislativas ge-

Gráfico 44

PROPORCIONES DE PERSONAS DE 55 AÑOS O MÁS QUE DECLARAN QUE SUFREN PERSONALMENTE DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE EDAD EN EL TRABAJO, 2005



Fuente: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, 4ª European Working Conditions Survey.

Nota: Las cifras muestran la proporción de encuestados que responden positivamente; se han omitido de los cálculos las respuestas «no sabe/no contesta».

nerales para luchar, entre otras cosas, contra la discriminación por razones de edad se ha abordado mediante la aprobación en 2000 de la Directiva Marco sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación ³⁶, que ha creado un contexto legal totalmente nuevo en la mayoría de los estados miembros. La directiva prohíbe la discriminación por razones de edad (así como por algunas otras razones) en el empleo, el trabajo por cuenta propia y la ocupación, la formación y la orientación, así como la pertenencia a organizaciones. De conformidad con la directiva, todos los países de la UE fueron obligados a aprobar medidas legislativas que prohibieran la discriminación por razones de edad en el empleo a finales de 2006 y el Año Europeo de Igualdad de Oportunidades Para Todos de 2007 será una ocasión para evaluar su aplicación.

5.3.3. Salarios y productividad relacionados con la edad

Una cuestión especialmente importante en el caso de los trabajadores de edad avanzada es la idea habitual de que los trabajadores son cada vez más caros y menos productivos conforme envejecen, lo que indica que hay una desventaja de costes en la contratación o la conservación de los trabajadores de edad avanzada. De hecho, uno de los factores que se considera que son importantes obstáculos para mejorar la participación de los trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo es la diferencia que se cree que hay entre la disminución de la productividad como consecuencia del deterioro de la capacidad física y mental y el aumento de los costes laborales a edades más mayores, sobre todo en el contexto de los sistemas salariales basados en la antigüedad. Desde este punto de vista, se considera que los trabajadores de edad avanzada son demasiado caros en relación con su productividad, lo cual explica por qué los empresarios prefieren deshacerse de ellos en los periodos de desaceleración o de recesión económica.

En esta misma línea, la OCDE (2006) muestra datos empíricos según los cuales el hecho de que los costes salariales y no salariales sean más altos es un obstáculo para que los trabajadores de edad avanzada tengan oportunidades de empleo y algunas pruebas de que los salarios basados en la antigüedad afectan negativamente a las oportunidades de empleo de los hombres de edad avanzada ³⁷. También parece que los empresarios tienden más a contratar

y conservar a los hombres de edad avanzada, manteniéndose todo lo demás constante, en los países en los que los salarios suben menos con la edad que en los países en los que los salarios suben más con la edad. Eso refuerza la idea de que los salarios relativamente altos de los trabajadores de edad avanzada pueden muy bien limitar significativamente la demanda de trabajadores de edad avanzada.

Los datos de la Encuesta de Estructura Salarial de la UE de 2002 muestra que en algunos estados miembros los salarios de los trabajadores de la industria y de los servicios de mercado (sectores C a K de la NACE) normalmente alcanzan un máximo a los cuarenta y tantos o los cincuenta y tantos años, antes de disminuir en el(los) grupo(s) de edad siguientes (gráfico 45). Sin embargo, hay notables excepciones a este perfil en forma de campana, especialmente Austria, Bélgica, Grecia, Italia, Hungría, Polonia, Eslovenia y Eslovaquia, donde los salarios continúan subiendo incluso en el grupo de 60 años o más. Hay otro grupo de países (la República Checa, Finlandia, Malta y los Países Bajos) en los que los salarios disminuyen relativamente poco en el grupo de edad más avanzada.

El análisis de la influencia de los salarios relativos de los trabajadores de edad avanzada en su empleo en los distintos estados miembros revela que existe una correlación negativa estrecha (y estadísticamente significativa) entre las tasas de ocupación del grupo de edad 55-64 años y los cocientes entre los salarios anuales medios de los grupos de edad avanzada (50-59 años y 60 años o más) y los salarios anuales medios tanto de los jóvenes (menos de 29 años) como del grupo de edad 40-49 años (gráfico 46). En los países en los que los salarios de los trabajadores de edad avanzada son más altos en relación con los salarios de los grupos de edad más jóvenes, las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada tienden a ser más bajas; así sucede claramente en el caso de Austria, Bélgica, Grecia, Hungría, Italia, Eslovenia y Polonia. Eso indica que el coste relativo de los trabajadores de edad avanzada en comparación con los más jóvenes es, de hecho, un factor fundamental que afecta a la disposición de los empresarios a contratar o a conservar a los trabajadores de edad avanzada. Parece, pues, probable que un sistema salarial más flexible y especialmente la sustitución de los sistemas de salarios basados en la antigüedad podrían aumentar la seguridad de empleo

³⁶ Directiva del Consejo 2000/78/CE de 27 de noviembre de 2000 que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y en la ocupación.

³⁷ Existe una relación negativa en los países de la OCDE entre la tasa de ocupación de los hombres de 55-64 años y el grado en que los salarios de los trabajadores masculinos de 55-59 años son más altos que los salarios de los trabajadores de 25-29 años.

Además de los salarios, los costes no salariales también pueden ser un obstáculo para el empleo de los trabajadores de edad avanzada si son altos y afectan a la disposición del empresario a contratar y conservar a los trabajadores de edad avanzada. En este contexto, las instituciones más generales del mercado de trabajo, como la brecha fiscal³⁸, también pueden contribuir a explicar las diferencias entre los resultados de los trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo en los distintos países. Bassanini y Duval (2006) observan que al igual que ocurre en otros grupos de edad, las grandes brechas fiscales generalmente van acompañadas de peores perspectivas de empleo de los trabajadores de edad avanzada. Señalan que una reducción de la brecha fiscal de 1 punto porcentual provoca un aumento de la tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada de 0,3 puntos porcentuales.

Por lo que se refiere a la cuestión de si los trabajadores de edad avanzada tienen una productividad suficientemente elevada como para que sus costes sean relativamente altos en comparación con los de los trabajadores más jóvenes, los datos existentes no sugieren que los trabajadores de edad avanzada sean necesariamente menos productivos que los más jóvenes e indican que una población activa más mayor y una vida activa más larga no implican necesariamente una mano de obra menos productiva en general. Auer y Fortuny (2000) hacen hincapié en que aunque es cierto que los salarios y las compensaciones extrasalariales a menudo aumentan con la edad, no hay razón alguna para creer que los resultados y los conocimientos acumulados de los trabajadores de edad avanzada no compensan estos costes más altos. Como señalan Naegele y Walter (2006), «tanto la experiencia práctica como las investigaciones demuestran que los trabajadores de edad avanzada –cuando ocupan puestos acordes con sus cualificaciones– son muy productivos». Por otra parte, Taylor (2002) sostiene que existen pruebas de que la experiencia acumulada y los conocimientos más profundos de los trabajadores de edad avanzada que aumentan su rendimiento en el trabajo pueden compensar sus salarios más altos

y que aunque los estudios muestran que cuando se utilizan medidas objetivas de la productividad, el rendimiento aumenta con la edad, las calificaciones obtenidas por los supervisores tienden a indicar que existe una relación negativa (Taylor, 2001).

Aunque la productividad disminuye en algunas dimensiones (por ejemplo, en la capacidad física y mental), esta disminución puede compensarse introduciendo cambios en la organización del trabajo, garantizando que los trabajadores de edad avanzada reciben una formación adecuada para actualizar sus cualificaciones³⁹, adoptando una política sanitaria preventiva y utilizando más eficazmente las tecnologías relacionadas con el trabajo y puede ser compensado en parte por las características de los trabajadores de edad avanzada, como su mayor experiencia, estabilidad y fiabilidad y mayor capacidad para relacionarse con otras personas.

5.3.4. *Legislación de protección del empleo*

Aparte de los sistemas salariales basados en la antigüedad, la legislación de protección del empleo estricta⁴⁰ también puede hacer que sea más caro dar empleo a los trabajadores de edad avanzada (por ejemplo, puede ser más caro despedir a los trabajadores de edad avanzada debido a que la indemnización por despido es mayor). Sin embargo, no está claro cómo afecta en general al empleo, ya que puede producir dos efectos contrarios en los resultados de los trabajadores en el mercado de trabajo. Por una parte, tiende a reducir la tasa de salida del empleo, ya que eleva los costes de despido, mientras que por otra reduce la tasa de salida del paro y entrada en el empleo ya que, previendo los posibles costes que tendrá en el futuro el ajuste de la plantilla, las empresas pueden ser más cautas a la hora de contratar.

Los datos empíricos indican generalmente que existe una débil correlación negativa en los estados miembros entre el indicador del rigor general de la legislación de protección del empleo calculado por la OCDE⁴¹ y la tasa de ocupación del grupo de edad

³⁸ La brecha fiscal (la diferencia entre el coste laboral para el empresario y la correspondiente remuneración neta del asalariado) es una indicación de las distorsiones que introduce el sistema impositivo. Los impuestos sobre el trabajo pueden afectar al empleo si alteran los costes laborales y modifican los incentivos para crear empleo a unos determinados salarios después de impuestos. Los cambios de los impuestos afectan a las decisiones de oferta de trabajo cuando alteran la diferencia entre la renta obtenida en el trabajo y la renta obtenida fuera del trabajo.

³⁹ Los datos procedentes de la Encuesta Internacional sobre la Alfabetización de Adultos (IALS) sugieren que la capacidad para leer y escribir es un determinante fundamental de la productividad del trabajador y que ésta mejora con la práctica y se deteriora si no se utiliza. Eso induce a pensar que no es la edad la que reduce la productividad de los trabajadores de edad avanzada sino la obsolescencia de las cualificaciones, algo que puede superarse con la formación.

⁴⁰ La legislación de protección del empleo abarca las restricciones legales y administrativas que impiden los despidos de trabajadores, así como las indemnizaciones por despido a que tienen derecho los trabajadores despedidos.

⁴¹ La OCDE calcula un indicador sintético del rigor general de la legislación de protección del empleo; es una media ponderada de tres componentes: 1. asalariados ordinarios, 2. asalariados temporales y 3. despidos colectivos. El indicador sintético va de 0 a 6 y los valores más altos indican que es mayor el rigor de la legislación de protección del empleo.

55-64 años (gráfico 47). Sin embargo, centrando la atención en los resultados de los hombres de edad avanzada y en el cociente entre el empleo de los asalariados de 50-64 años y la población de esa misma edad (por lo tanto, excluidos los trabajadores por cuenta propia), la OCDE (2006) observa que existen pruebas mucho más contundentes de que la legislación de protección del empleo estricta es un obstáculo para el empleo de los trabajadores de edad avanzada. En concreto, parece que va acompañada de una movilidad menor del trabajo en algunos países, especialmente de unas tasas de contratación más bajas. Los resultados de la encuesta de la UE sobre las fuerzas de trabajo de 2006 confirman que la relación negativa es más estrecha en el caso de los hombres asalariados (gráfico 48), si bien en este caso no es estadísticamente significativa.

Sin embargo, las investigaciones realizadas recientemente por Bassanini y Duval (2006) y realizadas mediante técnicas econométricas de corte transversal y de series temporales ⁴² muestran que la legislación de protección del empleo estricta puede beneficiar en realidad a los trabajadores de edad avanzada. Observan que aunque es probable que la legislación de protección del empleo reduzca las oportunidades de los demandantes de empleo de edad avanzada al afectar negativamente a sus tasas

de contratación, el hecho de que sea menor el riesgo de que los trabajadores de edad avanzada ya ocupados sean despedidos lo compensa con creces.

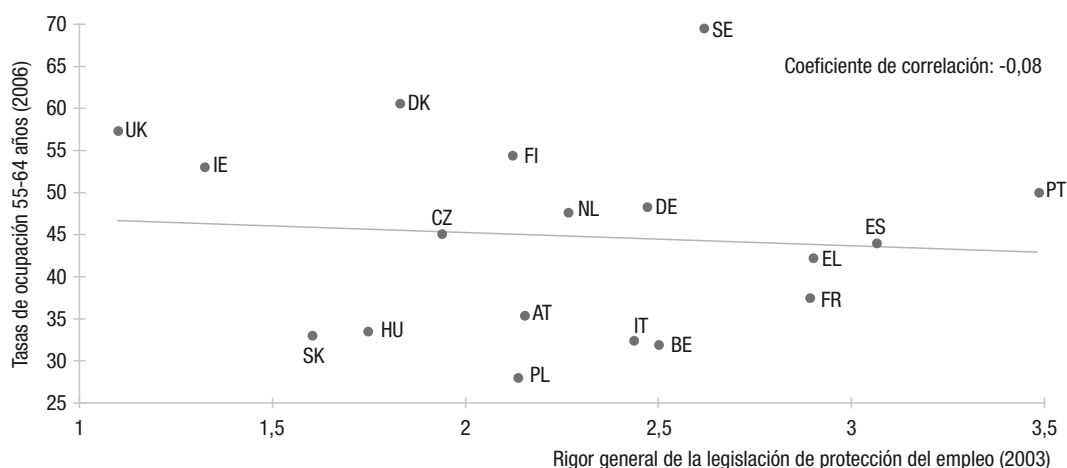
5.3.5. Salud, incapacidad y medidas de salud y seguridad en el trabajo

La salud a menudo disminuye con la edad y el momento en que comienzan a aparecer problemas de salud afecta al momento de la jubilación en el caso de un número significativo de trabajadores, a menos que puedan adaptar el trabajo ⁴³. Las investigaciones (Bound *et al.*, 1998) y los resultados antes mostrados indican que la falta de salud y la incapacidad se encuentran entre los factores más frecuentes que llevan a abandonar el mercado de trabajo y constituyen un importante determinante de la participación de los trabajadores de edad avanzada en la población activa. De hecho, las tasas de ocupación del grupo de edad 55-64 tienden a ser más altas en los estados miembros en los que es mayor la proporción de población de este grupo de edad que declara que considera que su salud es buena o muy buena (gráfico 49).

Las personas que padecen problemas crónicos de salud o incapacidad tienen muchas más probabi-

Gráfico 47

COMPARACIÓN ENTRE LAS TASAS DE OCUPACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA EN LOS ESTADOS MIEMBROS Y EL RIGOR DE LA LEGISLACIÓN DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO



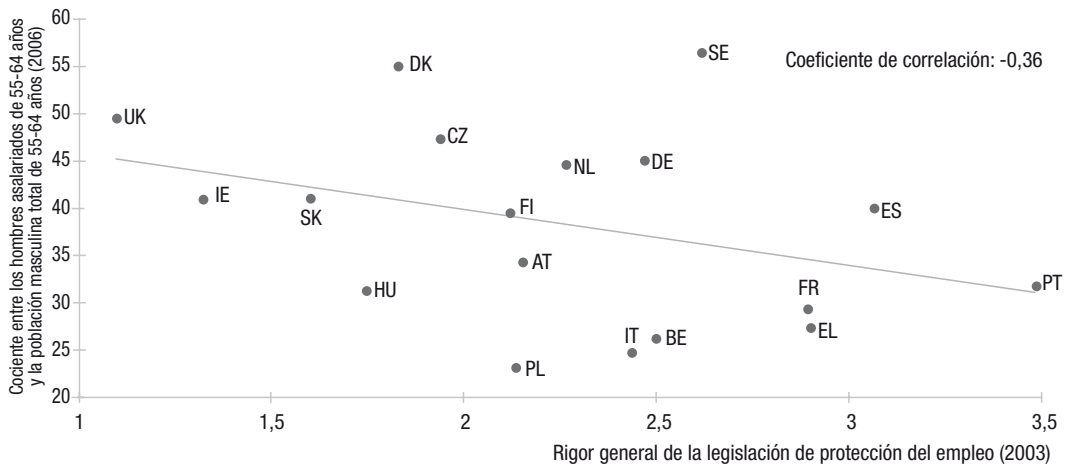
Fuente: Eurostat, EFT de la UE en el caso de las tasas de ocupación de las personas de 55-64 años (medias anuales de 2006) y *Employment Outlook* de la OCDE de 2006 y OECD.stat en el caso del rigor de la legislación de protección del empleo, 2003.

⁴² Analizan la influencia de las políticas y de las instituciones en las tasas de ocupación por medio de regresiones agrupadas de corte transversal y series temporales y teniendo en cuenta los datos del grupo de edad de los trabajadores de edad avanzada.

⁴³ BOUND *et al.* (1998) señalan que el cambio de empleo parece que es un importante método utilizado por los trabajadores de edad avanzada para poder continuar participando en la población activa.

Gráfico 48

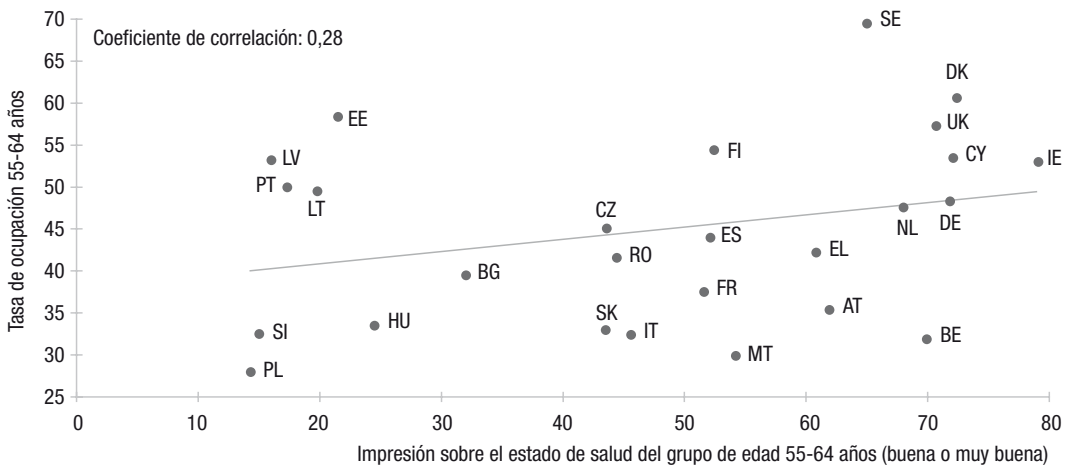
COMPARACIÓN DEL COCIENTE ENTRE LOS HOMBRES ASALARIADOS DE 55-64 AÑOS Y LA POBLACIÓN MASCULINA DE ESA MISMA EDAD CON EL RIGOR DE LA LEGISLACIÓN DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, resultados del segundo trimestre de 2006 en el caso del cociente y *Employment Outlook* de la OCDE de 2006 y OECD.stat en el caso del rigor de la legislación de protección del empleo, 2003.

Gráfico 49

COMPARACIÓN ENTRE LAS TASAS DE OCUPACIÓN DEL GRUPO DE EDAD 55-64 AÑOS DE LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE Y LA OPINIÓN SUBJETIVA SOBRE EL ESTADO DE SALUD DE ESTE GRUPO



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, medias anuales de 2006 en el caso de la tasa de ocupación de las personas de 55-64 años y *Health Interview Survey 2004 round*.

lidades de ser inactivas que las que están sanas debido a las dificultades para entrar y permanecer en el mercado de trabajo. Los resultados del módulo *ad hoc* de la encuesta de la UE sobre las fuerzas de

trabajo de 2002 ⁴⁴ indican que en la UE25 el 45 por ciento de las personas de más de 15 años que tienen alguna incapacidad es inactivo, mientras que la cifra es del 27 por ciento en el caso de las personas que

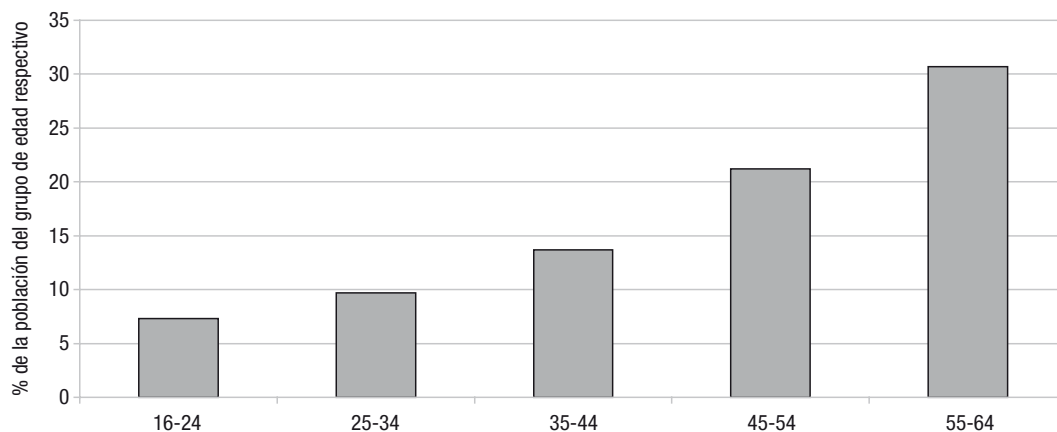
⁴⁴ El módulo de la EFT de 2002 centra la atención en el tema del empleo de las personas incapacitadas. Los resultados se refieren a las personas de 16-64 años que viven en hogares privados. Las personas incapacitadas son las que declararon que tuvieron un problema crónico de salud o una incapacidad durante seis meses o más o que esperaban que durara seis meses o más.

no tienen ninguna incapacidad. Por otra parte, sólo alrededor del 50 por ciento de las personas incapacitadas tiene empleo, mientras que la cifra es del 68 por ciento en el caso de las que no tienen ninguna incapacidad. Dado que la incidencia de los problemas crónicos de salud o de la incapacidad aumenta

con la edad (gráfico 50), la influencia en la inactividad de las personas de edad avanzada es aún mayor. Casi una de cada tres personas de 55-64 años tiene algún tipo de incapacidad y más de dos tercios de las personas de 55-64 años que tienen algún tipo de incapacidad son inactivos.

Gráfico 50

PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN DE 16-64 AÑOS DE LA UE25 QUE TIENE PROBLEMAS CRÓNICOS DE SALUD O INCAPACIDAD, 2002



Fuente: Eurostat, módulo *ad hoc* de la EFT de la UE de 2002.

Las cifras sobre la tasa normalizada de prevalencia⁴⁵ de los problemas de salud relacionados con el trabajo procedentes del módulo *ad hoc* de la EFT de 1999 sobre los problemas de salud y las lesiones provocadas por accidentes de trabajo indican que los problemas de salud más frecuentes en el caso de los trabajadores de edad avanzada son los problemas óseo-musculares (gráfico 51). Eso subraya la importancia de reducir el esfuerzo físico que tienen que realizar los trabajadores que están envejeciendo, lo cual puede lograrse cambiando el tiempo de trabajo, la organización del trabajo y el diseño del trabajo. Sin embargo, el estrés, la depresión y la ansiedad también son causas relativamente importantes de los problemas de salud de los trabajadores a medida que envejecen.

A pesar de la importancia de los problemas de salud para la participación en la población activa, las cifras de la última European Working Conditions Survey indican que alrededor de uno de cada tres trabajadores (35,4 por ciento) de la UE27 piensa que su trabajo afecta a su salud, mientras que alrededor de uno de cada cuatro (28,6 por ciento) consi-

dera que su salud y su seguridad corren riesgos a causa de su trabajo, aunque esta proporción ha venido disminuyendo en los últimos años. Las cifras correspondientes a los trabajadores de 55 años o más son parecidas en términos generales (33 y 24,9 por ciento, respectivamente). Sin embargo, es probable que el verdadero efecto de las cuestiones relacionadas con la salud sea mayor, ya que los datos de la encuesta no abarcan las personas que ya no trabajan, muchas de las cuales pueden haber abandonado el mercado de trabajo por problemas de salud. Todo eso refuerza la importancia de las medidas para mejorar las condiciones de trabajo y para prestar especial atención a la higiene y la seguridad en el trabajo, así como la importancia de las medidas generales para mejorar la salud general de la población.

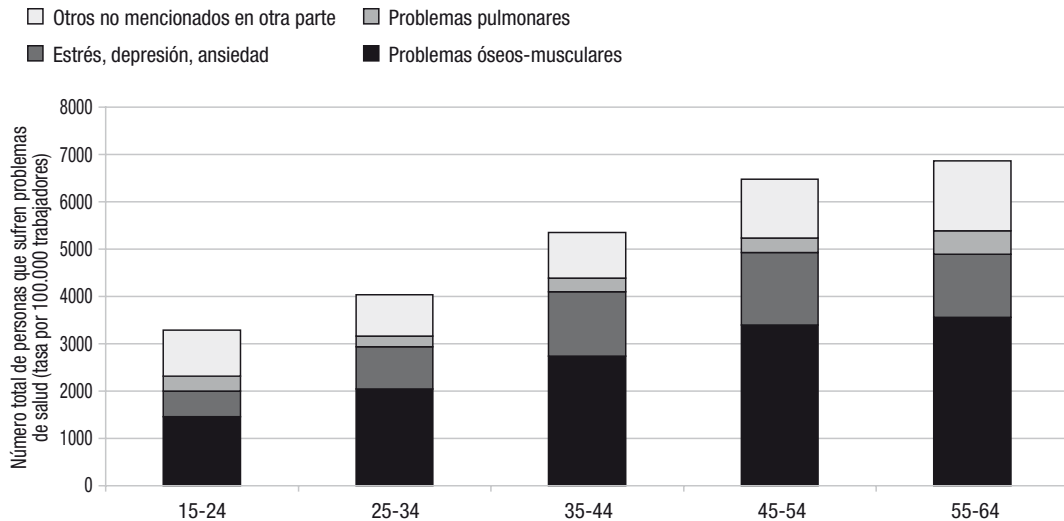
5.3.6. Niveles de cualificación y aprendizaje permanente

A menudo se considera que los trabajadores de edad avanzada tienen menos nivel de educación que los grupos de edad más jóvenes, que poseen cualifica-

⁴⁵ La tasa de prevalencia es el número de trabajadores que han sufrido problemas de salud durante los 12 meses anteriores por cada 100.000 ocupados. Un problema de salud relacionado con el trabajo abarca todas las enfermedades, incapacidades y otros problemas de salud física o psicológica, aparte de las lesiones producidas por los accidentes laborales, sufridos por la persona durante los 12 meses anteriores o causados o empeorados por el trabajo.

Gráfico 51

TASA NORMALIZADA DE PREVALENCIA DE LOS PROBLEMAS DE SALUD RELACIONADOS CON EL TRABAJO POR GRUPOS DE DIAGNÓSTICO Y GRUPOS DE EDAD EN LA UE* EN 1999



Fuente: Eurostat, módulo *ad hoc* de EFT de la UE de 1999.

Nota: * Los datos de la UE se refieren solamente a Dinamarca, Alemania, Grecia, España, Hungría, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Portugal, Finlandia, Suecia y el Reino Unido.

ciones obsoletas y que son menos capaces de adaptarse a los rápidos cambios tecnológicos. De hecho, Taylor (2001) señala que los empresarios suelen citar entre los factores que pueden disuadirlos de reclutar y dar empleo a trabajadores de edad avanzada la impresión de que estos trabajadores carecen de las cualificaciones adecuadas y de titulación y de que la inversión en su formación tiene un bajo rendimiento debido a que el periodo de recuperación de esa inversión se trunca. Para que los trabajadores sigan trabajando y progresen en el trabajo, deben actualizar periódicamente sus cualificaciones, ya que éstas determinan no sólo el grado en que los que entran o se reintegran en el mercado de trabajo pueden ocupar los puestos de trabajo que se ofrecen sino también, y lo que es más importante, el grado en que los que ya están trabajando pueden conservar el empleo en un entorno tecnológico y económico cambiante. Las cualificaciones son, de hecho, una dimensión fundamental de la empleabilidad, pero los datos inducen a pensar que los trabajadores de edad avanzada en particular no tienen oportunidades para actualizar sus cualificaciones.

Las cifras de la encuesta de la UE sobre las fuerzas de trabajo confirman que las personas de edad

avanzada tienen, en promedio, un nivel de estudios más bajo⁴⁶ que otros grupos de edad (gráfico 52). Sin embargo, el aumento de la eficacia de las estrategias de aprendizaje permanente, así como el hecho de que las cohortes más jóvenes tienen un nivel de estudios más alto⁴⁷ y acabarán entrando en los grupos de edad más avanzada, deberían mejorar continuamente la composición del grupo de edad 55-64 años por nivel de cualificación en los próximos años.

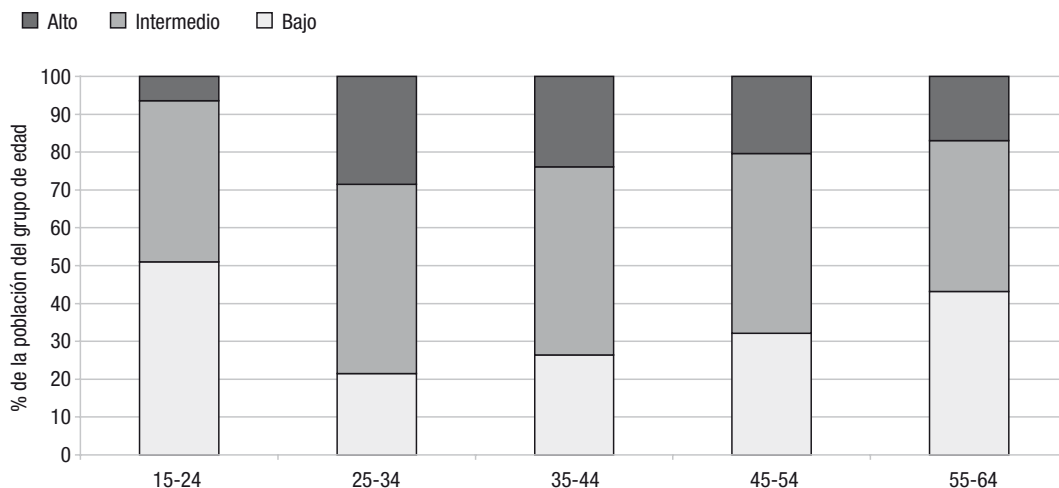
Como muestra la literatura existente (*Employment in Europe, 2003*; OCDE, 2006; Leombruni y Villosio, 2005), el nivel de estudios es especialmente importante en el empleo de los trabajadores de edad avanzada y en sus tasas de actividad y de ocupación. En todas las edades, las tasas de actividad son significativamente más altas cuanto más alto es el nivel de estudios de los trabajadores y el nivel de cualificación es más importante para la participación en el mercado de trabajo en el caso de las mujeres que en el de los hombres (gráfico 53). En el caso de los hombres, la diferencia entre las tasas de actividad de los trabajadores poco cualificados y las de los trabajadores muy cualificados generalmente aumenta con la edad y es mayor en los grupos de

⁴⁶ En este capítulo, «poco cualificados» se refiere a las personas que tienen estudios de primer ciclo de enseñanza secundaria o menos (CINE 0-2); «de cualificación intermedia» se refiere a las personas que tienen estudios de segundo ciclo de enseñanza secundaria (CINE 3-4) y «muy cualificados» se refiere a las personas que tienen educación superior (CINE 5-6).

⁴⁷ En 2006, dentro de la UE25, el grupo de edad 25-54 tenía un 25 por ciento de personas muy cualificadas y sólo un 27 por ciento de personas poco cualificadas, mientras que las cifras eran del 17 y el 43 por ciento, respectivamente, en el caso de las personas de 55-64 años.

Gráfico 52

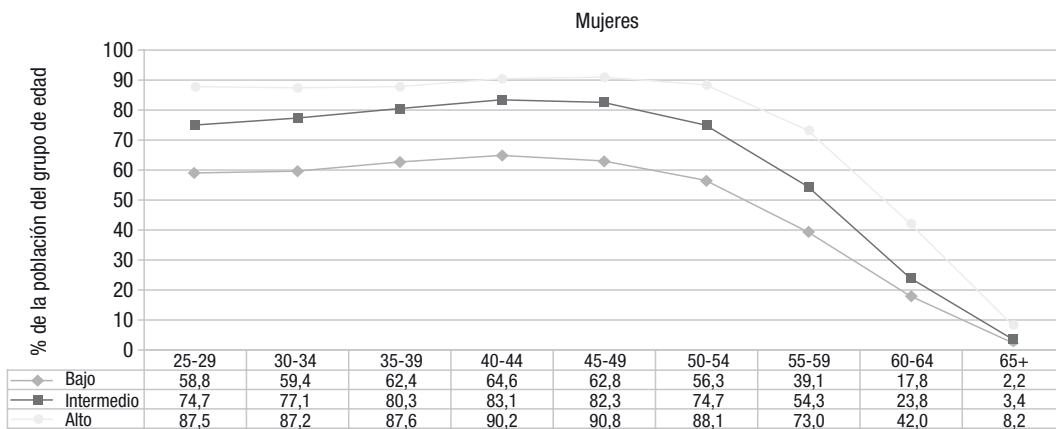
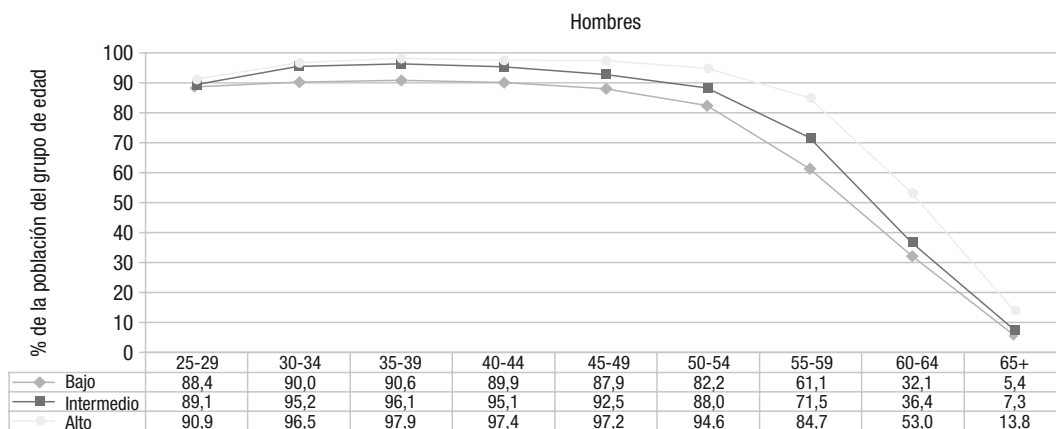
ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN DE 15-64 AÑOS POR NIVELES DE CUALIFICACIÓN EN LA UE27 POR GRUPOS DE EDAD, 2006



Fuente: Eurostat, encuesta de la UE sobre las fuerzas de trabajo, resultados de la primavera de 2006.

Gráfico 53

TASA DE ACTIVIDAD POR GRUPOS DE EDAD QUINQUENALES, SEXO Y NIVEL DE CUALIFICACIÓN EN LA UE25, 2006



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, resultados del segundo trimestre de 2006.

edad 55-59 y 60-64, en los que supera los 20 puntos porcentuales. Este efecto de la edad es menor en el caso de las mujeres, ya que la diferencia entre las tasas de actividad de las trabajadoras poco cualificadas y las de las trabajadoras muy cualificadas generalmente es considerable en todas las edades inferiores a 65 años, si bien es mayor en el caso de los grupos de edad avanzada (50-54 y 55-59 años).

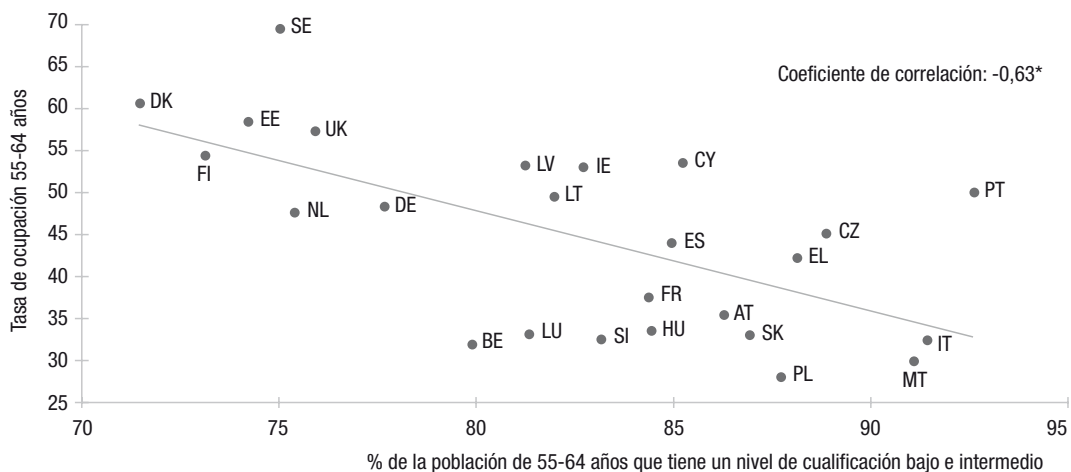
Las personas de edad avanzada que poseen el nivel de educación más alto (las que poseen estudios superiores) tienen casi el doble de probabilidades de estar trabajando que las que poseen el nivel más bajo (las que sólo tienen estudios secundarios de primer ciclo o menos); la diferencia es mayor en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Esta diferencia entre las tasas de ocupación de las personas de 55-64 muy cualificadas y las de las poco cualificadas (64 por ciento frente a 34 por ciento) es mucho mayor que en el caso de la población en edad activa de edades centrales (88 por ciento frente a 66 por ciento), lo cual indica que el nivel de cualificación influye más en la vinculación de las personas de edad avanzada con el empleo. De hecho, las personas más cualificadas normalmente permanecen más tiempo en el mercado de trabajo que las menos cualificadas, pero eso también podría deberse en parte a que las que tienen menos estudios generalmente comienzan a trabajar antes y, por lo tanto, salen antes del mercado de trabajo ⁴⁸.

Existen grandes diferencias entre los estados miembros en lo que se refiere a la composición de la población de 55-64 por niveles de cualificación. Por ejemplo, mientras que en la UE25 en su conjunto la proporción de personas poco cualificadas en este grupo de edad es del 43 por ciento, en Grecia, Italia y España es de más de dos tercios y en Malta y Portugal es incluso mayor (más del 80 por ciento). Estas notables diferencias de composición de la población por niveles de cualificación explican una buena parte de las diferencias entre las tasas totales de ocupación de las personas de edad avanzada de los distintos estados miembros (gráfico 54); existe una correlación negativa estrecha (y estadísticamente significativa) entre las tasas de ocupación de las personas de 55-64 años y la proporción conjunta de personas poco cualificadas y de nivel de cualificación intermedio en la población de la misma edad. De hecho, en muchos estados miembros la baja tasa de ocupación del grupo de edad 55-64 años se debe a la combinación de la elevada proporción de personas de edad avanzada que tienen un nivel de estudios más bajo y la tendencia de las personas menos cualificadas a tener unas tasas de ocupación más bajas.

Para que los trabajadores de edad avanzada continúen trabajando más años es fundamental que sigan actualizando sus cualificaciones durante su vida activa con el fin de responder a los cambios de las nece-

Gráfico 54

COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN DE 55-64 AÑOS POR NIVELES DE CUALIFICACIÓN Y TASAS TOTALES DE OCUPACIÓN DEL GRUPO DE EDAD 55-64 AÑOS, 2006



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, media anual de 2006 en el caso de la tasa de ocupación de las personas de 55-64 años; resultados del segundo trimestre de 2006 en el caso de la composición por niveles de cualificación.

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

⁴⁸ Véase *Employment in Europe*, 2003, capítulo 5.

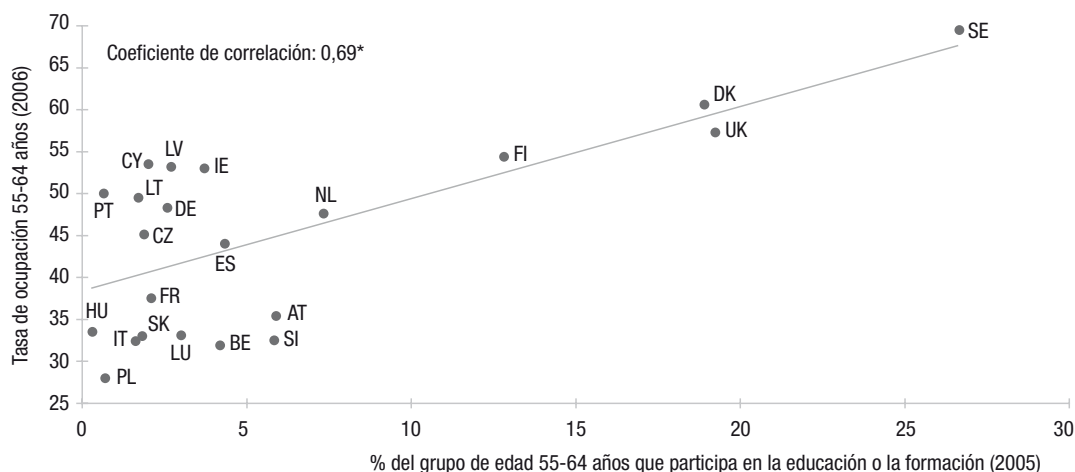
sidades del mercado de trabajo. De hecho, se considera que el acceso a la formación y al aprendizaje permanente es un factor fundamental para prolongar la vida activa (OCDE, 2006; Comisión Europea, 2006c) y existe una correlación positiva y estadísticamente significativa en los estados miembros entre la incidencia de la formación de los trabajadores de edad avanzada⁴⁹ y la tasa de ocupación de este grupo de edad (gráfico 55). El aprendizaje y la formación de adultos también pueden desempeñar un papel fundamental en la superación de la falta de educación reglada o en la adquisición de cualificaciones básicas y son importantes tanto para la equidad como para la eficiencia, comenzando por la reincorporación de las personas poco cualificadas al aprendizaje y por la ayuda para mejorar su capacidad de adaptación a los cambios del mercado de trabajo (Comisión Europea, 2006d). Por otra parte, como señalan Auer y Fortuny (2000), aunque la «mejora del nivel de estudios» de las generaciones más jóvenes debe ser la base para que las cohortes más jóvenes acaben entrando en el grupo de edad avanzada relativamente bien formadas, la prolongación de la escolarización no puede ser un sustituto del aprendizaje permanente. Hacen hincapié en que «sin el aprendizaje permanente, las nuevas cohortes de trabajadores más jóvenes continuarán teniendo ventajas educativas frente a las cohortes mayores, sobre todo porque puede considerarse que su educación es más relevante para el mercado de trabajo existente en ese momento».

Sin embargo, los datos indican que los trabajadores de edad avanzada participan menos que los más jóvenes en las actividades de formación y de aprendizaje permanente; la mayoría de las encuestas muestran claramente una diferencia entre los dos grupos de edad en cuanto a la participación en la educación y la formación continuas. Según la encuesta de la UE sobre las fuerzas de trabajo, Austria, los estados miembros nórdicos, Eslovenia y el Reino Unido son los únicos países en los que la proporción de trabajadores de edad avanzada que adquirieron formación en las cuatro semanas anteriores es de más del 10 por ciento, mientras que en la mayoría de los estados miembros meridionales y orientales, los niveles de formación son muy bajos (menos del 5 por ciento). Además, según un estudio reciente de EIM y SEOR (2005), la incidencia de la formación relacionada con el trabajo no sólo tiende a disminuir con la edad sino que además la duración media de la formación de los trabajadores de edad avanzada es menor que la de los trabajadores más jóvenes. Por otra parte, el análisis realizado a partir de los resultados de la tercera European Working Conditions Survey (Molinié, 2003) subraya el hecho de que a medida que los trabajadores envejecen, piensan más que su trabajo no les permite «aprender cosas nuevas» y la rotación de las tareas entre los colegas es poco frecuente a partir de los 45 años.

Aunque los trabajadores de edad avanzada siguen recibiendo menos formación que los más jó-

Gráfico 55

TASAS DE OCUPACIÓN DEL GRUPO DE EDAD 55-64 AÑOS Y PARTICIPACIÓN DE ESE GRUPO EN LA EDUCACIÓN O LA FORMACIÓN EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE



Fuente: Eurostat, basado en medias anuales de la EFT de la UE de 2005 y 2006.

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

⁴⁹ Basado en datos de la encuesta de la UE sobre las fuerzas de trabajo relativos a la proporción de personas de 55-64 años que participan en la población activa y que recibieron educación o formación en las cuatro semanas anteriores a la encuesta.

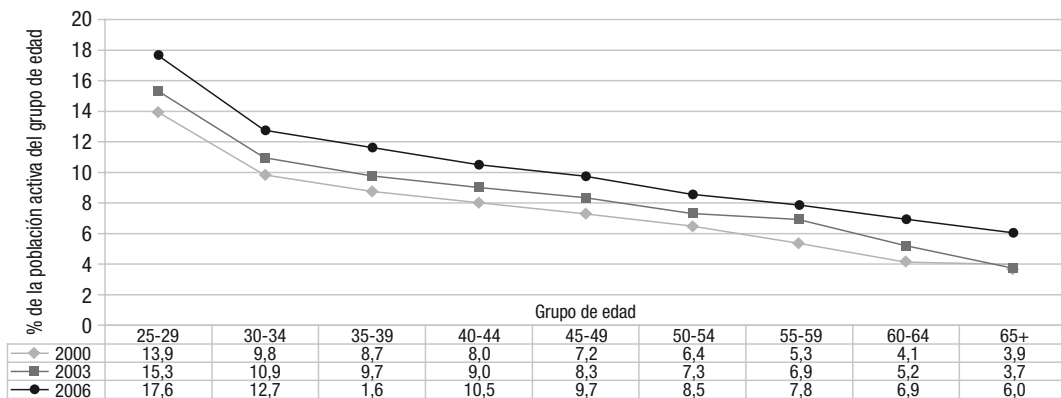
venes, existen algunas pruebas de que entre 2000 y 2006 mejoró la proporción de la población activa que adquiere educación y formación en todos los grupos de edad, incluidos los trabajadores de edad avanzada (gráfico 56). Por otra parte, la mejora en el caso de los trabajadores de más de 50 ha sido generalmente del mismo orden que la mejora en el caso de los grupos de más de 30 años. La situación absoluta de los trabajadores de edad avanzada ha mejorado, pues, pero no la situación en relación con los grupos más jóvenes y persisten las diferencias entre las edades. De hecho, la tendencia de la participación en la educación y la formación a disminuir con la edad, que comienza en los primeros

años de la vida activa, sigue siendo una importante característica en la mayoría de los estados miembros y queda mucho por hacer en este terreno.

Por otra parte, continúa prestándose poca atención a la formación de los trabajadores de edad avanzada poco cualificados. Estos trabajadores siguen recibiendo mucha menos formación que los muy cualificados en todos los grupos de edad adultos, incluido el grupo de trabajadores de edad avanzada (gráfico 57). Según la encuesta de la UE sobre las fuerzas de trabajo, en 2006 menos del 4 por ciento de los trabajadores de 55-64 años poco cualificados que participan en la población activa

Gráfico 56

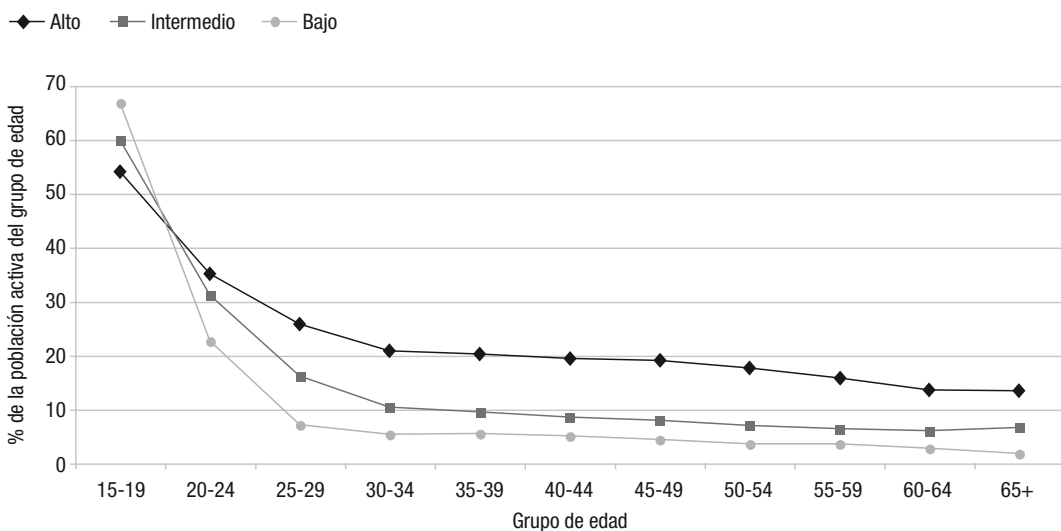
PARTICIPACIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA DE LA UE25 EN LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN POR GRUPOS DE EDAD



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, resultados de la primavera de 2000 y de 2003 y del segundo trimestre de 2006.

Gráfico 57

PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN ACTIVA DE LA UE25 QUE RECIBIÓ FORMACIÓN DURANTE LAS CUATRO SEMANAS ANTERIORES POR NIVELES DE ESTUDIOS Y GRUPOS DE EDAD



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, resultados del segundo trimestre de 2006.

recibió formación en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, mientras que la proporción fue alrededor de cuatro veces mayor (alrededor del 15 por ciento) en el caso de los trabajadores de edad avanzada muy cualificados. Dado que la proporción de trabajadores poco cualificados que hay en el grupo de edad 55-64 años es mucho mayor que la de trabajadores muy cualificados y que en principio son los trabajadores poco cualificados los que necesitan más formación para adaptarse a los cambios del mercado de trabajo y permanecer en él, preocupa la gran diferencia que existe entre los trabajadores de edad avanzada por niveles de cualificación en lo que se refiere a la adquisición de formación.

En una economía en la que el trabajo requiere un nivel cada vez más alto de cualificaciones y conocimientos técnicos, preocupa el hecho de que no haya mejorado la posición relativa de los trabajadores de edad avanzada con respecto al aprendizaje permanente, especialmente la de los menos cualificados. Como señala Taylor (2001 y 2002), con la aplicación de nuevas tecnologías en los últimos años, las cualificaciones exigidas en muchos sectores y organizaciones han experimentado notables cambios, al tiempo que la reorganización del tra-

bajo también puede plantear retos a los trabajadores de edad avanzada. Si las nuevas tecnologías cambian las tareas y las cualificaciones exigidas, el cambio afectará de forma distinta a los trabajadores de edad avanzada y a los trabajadores de edades centrales, debido a que los primeros tienen cualificaciones más antiguas y menos estudios en promedio. Behaghel y Greenan (2007) confirman que el cambio técnico está sesgado en contra de los trabajadores poco cualificados de edad avanzada, pero también observan que la edad no constituye un obstáculo sistemático para adquirir formación y que las dificultades que tienen los trabajadores poco cualificados de edad avanzada pueden deberse más bien a la falta de conocimientos informáticos básicos. Es esencial, pues, que estos trabajadores reciban las cualificaciones que exige la nueva economía, especialmente aumentando su participación en el aprendizaje permanente, para reducir su inactividad por falta de cualificaciones (recuadro 2).

Sin embargo, en el debate general sobre la necesidad de aumentar la formación de los trabajadores de edad avanzada deben hacerse algunas matizaciones. Mayhew y Rijkers (2004) señalan que

Recuadro 2

DÉFICIT DE CUALIFICACIONES E INACTIVIDAD

Un importante factor en la inactividad de las personas de edad avanzada es su falta de preparación para continuar trabajando. En la UE, la participación en el aprendizaje de adultos es baja actualmente y su distribución es desigual. En todos los países, disminuye vertiginosamente con la edad a partir de los 34 años. Los trabajadores de edad avanzada también tienen menos probabilidades que los más jóvenes de tener oportunidades de recibir formación en el centro de trabajo, mientras que los que poseen los niveles más bajos de cualificación y de educación inicial son los que tienen menos probabilidades de participar; por lo tanto, muchos trabajadores de edad avanzada tienen una doble desventaja, ya que también pertenecen a esa parte de la población trabajadora que se considera que es poco cualificada.

Cedefop aboga por un cambio de actitud de los poderes públicos y de los interlocutores sociales en relación con el trabajo, el aprendizaje y el envejecimiento y con las relaciones entre ellos⁵⁰. Es posible que las personas de edad avanzada tengan, por ejemplo, menos capacidad para hacer trabajos que exigen un esfuerzo físico, pero tienen algo diferente que

aportar: experiencia, fiabilidad, una visión más a largo plazo (que aporta un equilibrio entre la perspectiva «más joven» y la «más vieja», aprendizaje intergeneracional). Sin embargo, estas cualificaciones deben adaptarse y desarrollarse para que desempeñen un nuevo papel en el centro de trabajo y actualmente las estrategias de aprendizaje permanente no están satisfaciendo sus necesidades.

El estudio de Cedefop llega a la conclusión de que es necesario introducir cambios fundamentales en relación con los trabajadores de edad avanzada basados en:

- Una nueva forma de pensar sobre la contribución de las personas de edad avanzada desde una perspectiva del «curso vital», lo que significa entender las fases de la vida de una persona como la asunción de nuevos retos, es decir, el envejecimiento activo.
- La creación de «entornos de trabajo favorables» que ofrezcan trabajo flexible y de calidad a las personas de edad avanzada.

⁵⁰ *Promoting lifelong learning for older workers: an international overview* (2006), Cedefop, coordinado por Tarja TIKKANEN y Barry Nyhan.

aunque la educación y la formación en su conjunto mejoran las perspectivas de empleo de los individuos, no toda la educación y la formación son igual de eficaces para lograrlo. Señalan que los programas de formación son por sí solos poco útiles para conseguir que los parados o los inactivos encuentren trabajo y que sería despilfarrador dar formación indiscriminadamente sin otras iniciativas relacionadas con ella (por ejemplo, medidas activas del mercado de trabajo como la ayuda para la búsqueda de empleo y garantizar que compensa trabajar). La OCDE (2006) sostiene que el atractivo de la formación y los rendimientos que puede generar en el caso de los trabajadores de edad avanzada pueden mejorarse adaptando los métodos de enseñanza y el contenido a las necesidades ofreciendo cursos modulares de corta duración y reconociendo el aprendizaje y la experiencia anteriores. Se observa que los trabajadores de edad avanzada tienen más probabilidades de participar en la formación si tienen acceso a cursos más cortos que se basen en las cualificaciones y la experiencia existentes y que guarden una estrecha relación con el centro de trabajo, lo cual induce a pensar que la formación que va destinada a grupos específicos y que se realiza en gran medida en el centro de trabajo tiene más probabilidades de tener éxito.

Como señalan Auer y Fortuny (2000), el desarrollo del aprendizaje permanente será un proceso gradual, pero entretanto sigue siendo urgente ayudar al «stock» actual de trabajadores de edad avanzada. Así pues, tanto la política relativa al stock (los problemas actuales de los trabajadores de edad avanzada) como la política relativa al flujo (iniciar seriamente una política de aprendizaje permanente para las cohortes más jóvenes) deben seguirse al mismo tiempo. Una forma de compensar el bajo nivel de estudios de los trabajadores de edad avanzada actuales son los programas de enseñanza de cualificaciones fundamentales para adultos, además de la eliminación de algunos de los obstáculos que parece que impiden que muchas personas adquieran más adelante formación relacionada con el trabajo. Desde una perspectiva más a largo plazo, lo que se necesita es una estrategia de aprendizaje permanente para las personas en edad activa, no sólo centrar la atención en las necesidades de los trabajadores de 55-64 años sino también en sus necesidades a lo largo de toda su vida activa.

5.4. Atractivo (y condiciones) del trabajo

Para aumentar el empleo de las personas de edad avanzada no sólo hay que aumentar el atractivo de estas personas para los empresarios sino también el atractivo del tipo de trabajo al que pueden acceder. De hecho, la calidad del trabajo es un elemento clave para que los trabajadores de edad avanzada sigan trabajando o para animarlos a volver a trabajar; el número de trabajadores de edad avanzada que tienen un trabajo de baja calidad y que abandonan el mercado de trabajo es cuatro veces mayor que el de trabajadores de edad avanzada que tienen un trabajo de mayor calidad⁵¹. Por otra parte, los resultados de la cuarta European Working Conditions Survey indican que aunque en la UE27 en su conjunto el 85 por ciento de las personas de 55 años o más que tienen empleo declara que está satisfecho o muy satisfecho con sus condiciones de trabajo, la satisfacción varía considerablemente de unos estados miembros a otros; va desde un mínimo de alrededor del 50 por ciento en Grecia y Rumanía hasta un 98 por ciento en Dinamarca (gráfico 58).

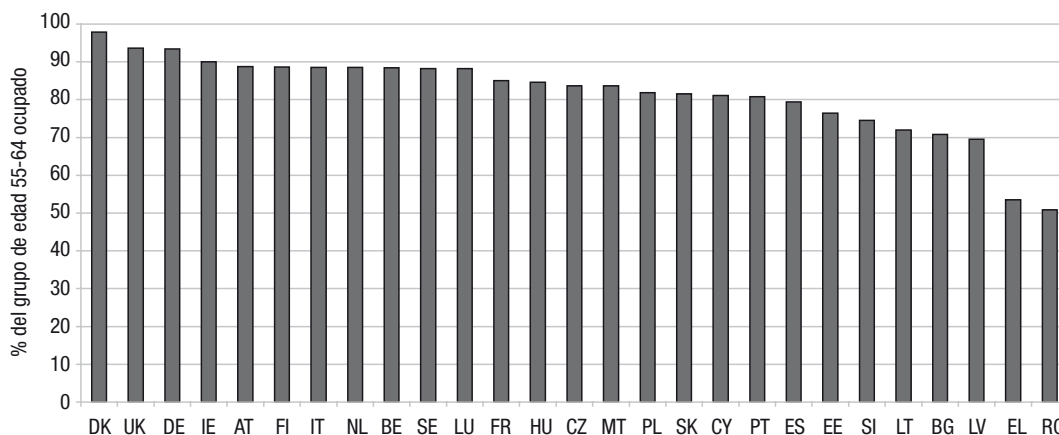
Algunas investigaciones (Haider y Lughran, 2001; Ghosheh Jr. *et al.*, 2006) han mostrado que el atractivo del trabajo y de las condiciones de trabajo⁵² son importantes factores que afectan al vínculo de los trabajadores de edad avanzada con el mercado de trabajo. El atractivo global de un trabajo abarca diversas dimensiones, como la remuneración y las condiciones de trabajo, las oportunidades de adquirir formación y el desarrollo profesional, la salud y la seguridad en el trabajo y la organización flexible del trabajo y del tiempo de trabajo que permite conciliar mejor el trabajo y las responsabilidades familiares. Las cuestiones que pueden reducir los incentivos para seguir trabajando son la poca satisfacción en el trabajo, el estrés ocupacional, las malas condiciones de trabajo, el trabajo que exige un gran esfuerzo físico, la falta de variedad de tareas y de autonomía para realizarlas, la ausencia de retos y de oportunidades de desarrollo y la imposibilidad de conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares. Por otra parte, la realización de ajustes en el centro de trabajo es fundamental para que los trabajadores que tienen una incapacidad o cuya capacidad física está disminuyendo entren o permanezcan en el mercado de trabajo. La capacidad del mercado de trabajo europeo para hacer frente a estas cuestiones y ofrecer empleo de buena

⁵¹ Comisión Europea, «Mejora de la calidad del empleo: examen de los progresos recientes», COM(2003) 728.

⁵² La importancia de las cuestiones relacionadas con la salud ya se ha abordado antes en este capítulo. Aquí sólo es necesario hacer hincapié de nuevo en que, dado que muchos trabajadores de edad avanzada declaran que los problemas de salud son una de las razones para abandonar el mercado de trabajo, la mejora de las condiciones de trabajo contribuirá significativamente a animar a prolongar la vida activa.

Gráfico 58

SATISFACCIÓN * CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA (55-64 AÑOS) OCUPADOS EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE, 2005



Fuente: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, 4.ª *European Working Conditions Survey*.

Nota: * Proporción de las personas de edad avanzada ocupadas que declara que está satisfecha o muy satisfecha con las condiciones de trabajo.

calidad determinará el grado en que los trabajadores de edad avanzada aceptarán el empleo que se ofrece o seguirán más tiempo en el empleo actual.

5.4.1. El tiempo de trabajo

Una cuestión de especial importancia para los trabajadores de edad avanzada puede ser el deseo de abandonar gradualmente la población activa reduciendo las horas de trabajo al final de su vida activa. En lugar de tener que abandonar el mercado de trabajo bruscamente, los mecanismos que permiten abandonarlo gradualmente podrían satisfacer mejor los deseos de los trabajadores de edad avanzada y, por consiguiente, contribuir a elevar las tasas de ocupación. Y a la inversa, la imposibilidad de pasar a trabajar a tiempo parcial limitaría la posibilidad de hacer una transición más gradual a la jubilación.

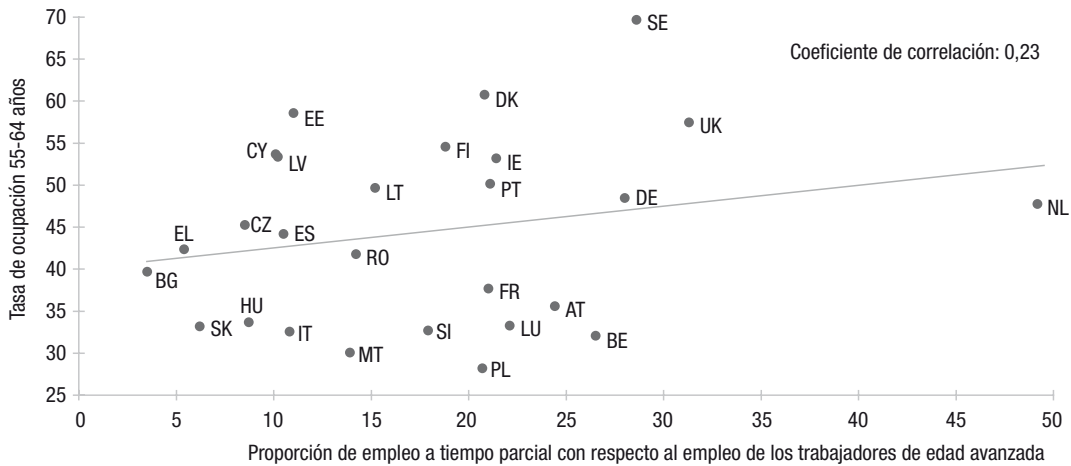
Existen muchos indicios de que la reducción de las horas de trabajo contribuiría en general a aumentar los niveles de empleo de las personas de edad avanzada. Éstas ya están sobrerrepresentadas en el trabajo a tiempo parcial y los estados miembros que tienen una proporción mayor de trabajadores de edad avanzada en el empleo a tiempo parcial tienden a tener unas tasas totales de ocupación más altas en el grupo de edad 55-64 años, aunque la relación no es especialmente estrecha (gráfico 59). Por otra parte, en la UE la proporción de trabajadores a tiempo parcial involuntarios (es decir, los que trabajan a tiempo parcial porque no han encontrado un trabajo a tiempo completo) es baja en el caso de los trabajadores de edad avanzada (alrededor de un 12 por ciento, mientras que la cifra es del 20 por ciento en el caso

de la población en edad activa en su conjunto (cifras de 2004)), lo cual indica claramente que el trabajo a tiempo parcial satisface los deseos de la inmensa mayoría de los trabajadores en ese empleo.

La reducción del tiempo de trabajo merece, pues, una atención especial, ya que puede ser una medida útil para mejorar el atractivo del trabajo para los trabajadores de edad avanzada y los estados miembros han venido ensayando y aplicando medidas sobre la jubilación gradual en las que los trabajadores de edad avanzada reducen sus horas de trabajo y reciben al mismo tiempo algún tipo de ayuda económica. Sin embargo, aunque el aumento de las posibilidades de los trabajadores de edad avanzada de reducir las horas de trabajo parece que es un paso positivo en principio, Jolivet y Lee (2004) subrayan que puede tener consecuencias inintencionadas, como inducir a los que seguirían trabajando a tiempo completo a decidir trabajar a tiempo parcial o incluso a marginar a los trabajadores de edad avanzada en el centro de trabajo. Dado que la proporción de trabajadores de edad avanzada que se jubilan gradualmente aún es muy baja en los países europeos, Taylor (2002) señala que un problema de la jubilación gradual parece que es que el empleo a tiempo parcial puede considerarse que tiene un estatus poco habitual o menor. La OCDE (2006) también señala que si la reducción del tiempo de trabajo se subvenciona significativamente, se corre el riesgo de que la oferta efectiva de trabajo de los trabajadores de edad avanzada disminuya en lugar de aumentar y advierte de que debe evaluarse detenidamente la influencia neta esperada que tienen en la oferta efectiva de trabajo las medidas para fomentar una transición más gradual del trabajo a la jubilación, sobre todo si impli-

Gráfico 59

PROPORCIÓN DE EMPLEO A TIEMPO PARCIAL Y TASAS DE OCUPACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA (55-64 AÑOS) EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE, 2006



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, medias anuales de 2006.

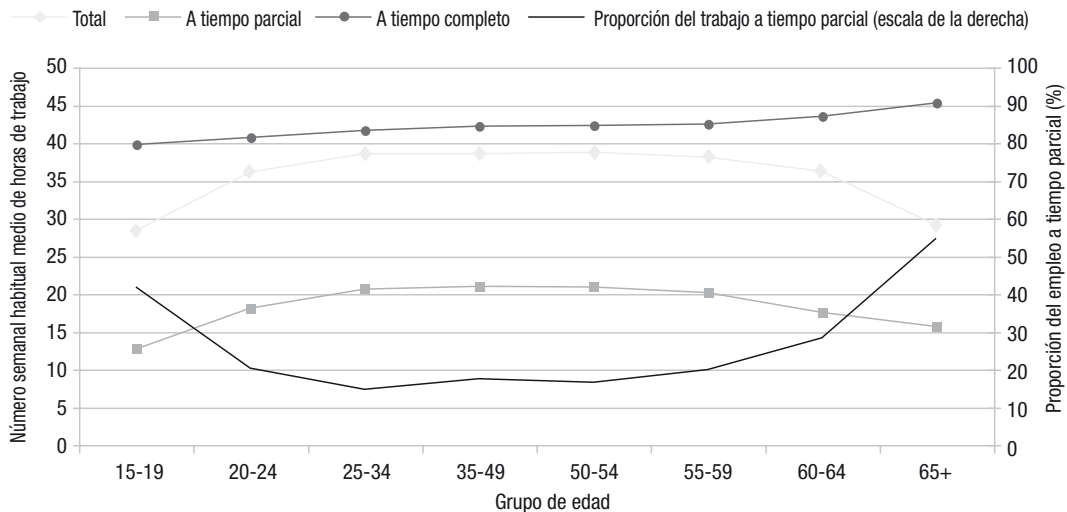
can la concesión de una subvención pública para reducir el tiempo de trabajo.

Contrariamente a lo que cabría esperar, los resultados de la encuesta de la UE sobre las fuerzas de trabajo indican que el número semanal habitual medio de horas de trabajo de los trabajadores de edad avanzada (55-64 años) no es considerablemente menor que el de la población en edad activa de edades centrales (25-54 años). Las personas de 55-59 años trabajan, en promedio, 38 horas a la semana, esencialmente las mismas que trabajan los grupos

de edad comprendidos entre los 25 y los 54 años, y las de 60-64 trabajan 36 horas, es decir, sólo algo menos (gráfico 60). La tendencia descendente en el caso del grupo de 60-64 años se debe en gran parte a que la proporción de trabajadores a tiempo parcial con respecto al empleo total es mayor en este grupo de edad. Es interesante señalar que el número medio de horas de trabajo de las personas que trabajan a tiempo completo muestra una tendencia ascendente en el caso de los trabajadores de edad avanzada, mientras que el de los trabajadores a tiempo parcial

Gráfico 60

NÚMERO HABITUAL MEDIO DE HORAS DE TRABAJO EN LA UE25 POR EDAD Y DISTINCIÓN ENTRE EL TRABAJO A TIEMPO COMPLETO Y EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, 2005



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, datos anuales medios de 2005.

tiende a disminuir. Esta tendencia en sentido contrario de las horas de trabajo del empleo a tiempo completo y a tiempo parcial indica una diversificación de las horas de trabajo de los trabajadores de edad avanzada. La observación del número medio de horas de trabajo de los diferentes grupos de edad en los distintos estados miembros (gráfico 61) indica que las diferencias entre los países son mayores en el caso de los trabajadores de edad avanzada que en el de los trabajadores de edades centrales. En algunos estados miembros, el envejecimiento va acompañado de un aumento del número medio de horas de trabajo, mientras que en otros ocurre lo contrario y por eso hay menos uniformidad en cuanto al número medio total de horas de trabajo en el caso de este grupo.

Jolivet y Lee (2004) también observan que el tiempo de trabajo de los trabajadores de edad avanzada no es muy distinto del de otros grupos de edad, aunque una de las razones fundamentales que se han sugerido es que muchos de los trabajadores que no querían las pautas del tiempo de trabajo existentes pueden haber abandonado ya el mercado de trabajo. Su observación de que la duración preferida del tiempo de trabajo de las personas de edad avanzada inactivas es mucho menor que la de las personas ocupadas lo confirma. Llegan a la conclusión de que las restricciones relacionadas con las horas de trabajo pueden ser responsables en alguna medida de la inactividad de las personas de edad avanzada. El aumento de las posibilidades de trabajar a tiempo parcial registrado en los últimos años parece, pues, un importante factor para satisfacer los deseos respecto

a las horas de trabajo de los trabajadores de edad avanzada que, de lo contrario, podrían ser inactivos.

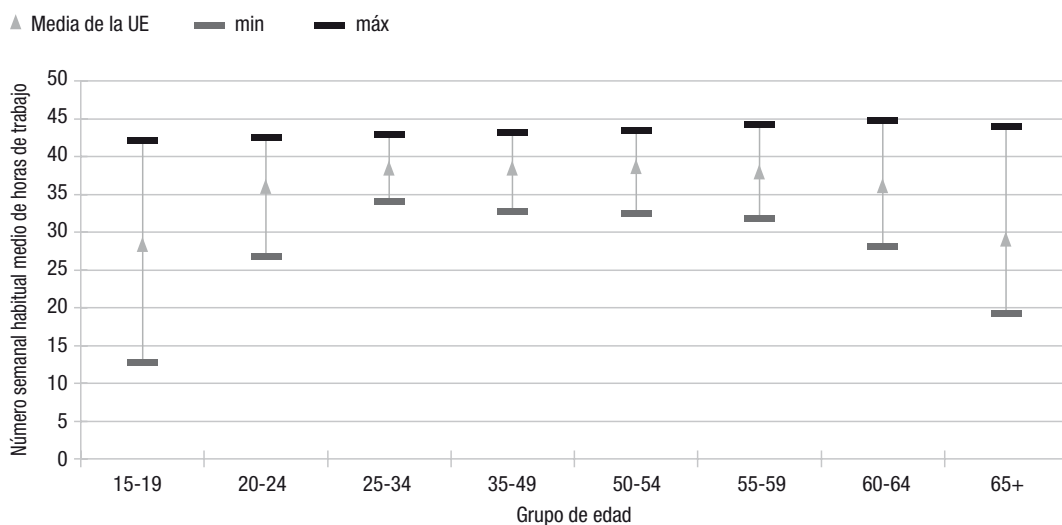
5.4.2. Organización del tiempo de trabajo y horas de trabajo atípicas

Una cuestión importante, aparte de la duración del tiempo de trabajo, es la organización de ese tiempo. El acceso a puestos de trabajo que tengan una organización flexible de las horas de trabajo (como los horarios flexibles), que satisfagan mejor las necesidades de los trabajadores, puede ser un elemento importante para aumentar el empleo de las personas de edad avanzada, ya que puede contribuir a que trabajen durante más años y facilitar la conciliación de su trabajo con las responsabilidades familiares. Por ejemplo, una investigación reciente (Leombruni y Villosio, 2005) ha mostrado que en los países en los que la tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada es más baja, la carga relacionada con las responsabilidades familiares en lo que se refiere al cuidado de los hijos o de otros miembros de la familia es mayor. Haider y Loughran (2001) señalan que las personas de más de 65 años prefieren claramente la flexibilidad a costa de unos bajos salarios.

Sin embargo, aunque la European Working Conditions Survey de 2005 indica que la flexibilidad de horarios parece que está aumentando gradualmente, unos dos tercios de los asalariados de la UE25 siguen teniendo horarios fijados por el empresario sin la posibilidad de cambiarlos y sólo alrededor de un cuarto puede adaptar su tiempo de trabajo para ade-

Gráfico 61

VARIACIÓN DE LAS HORAS HABITUALES MEDIAS DE TRABAJO DE LOS DISTINTOS GRUPOS DE EDAD EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE, 2005



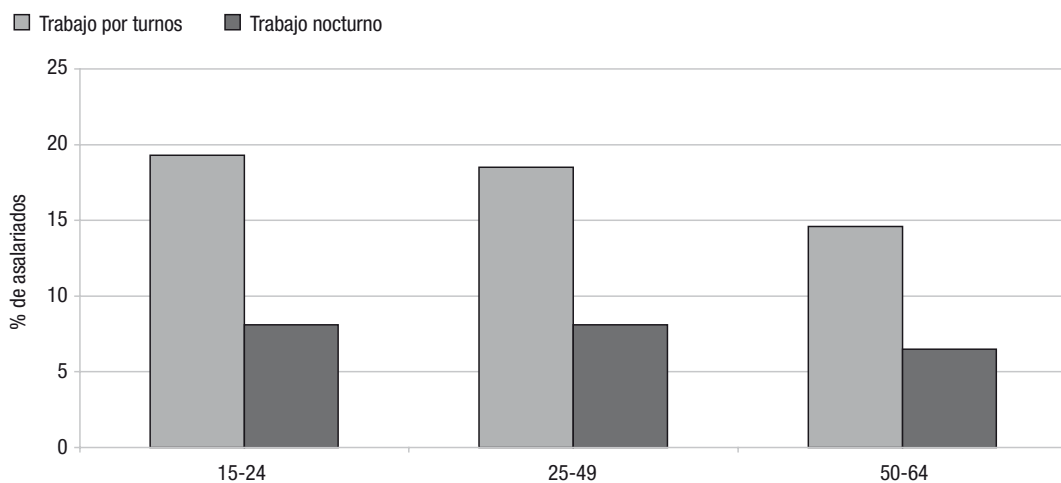
cuarlo a sus necesidades, en algunos casos dentro de unos límites. La situación de los trabajadores de edad avanzada sólo es marginalmente mejor: alrededor de un 61 por ciento de los asalariados de 55 años o más sigue teniendo un horario fijado por el empresario sin la posibilidad de cambiarlo y sólo alrededor de un 28 por ciento puede adaptar su tiempo de trabajo para adecuarlo a sus necesidades, lo cual induce a pensar que aún queda mucho margen para aumentar los tipos más flexibles de organización del tiempo de trabajo en el caso de los asalariados de edad avanzada.

Por lo que se refiere a las formas más atípicas de organizar el tiempo de trabajo, como el trabajo por turnos y el trabajo nocturno, los datos existentes (Ghosheh Jr. *et al.*, 2006; Spurgeon, 2003) parecen indicar que estos tipos de organización son menos adecuados para los trabajadores de edad avanzada. De hecho, Spurgeon (2003) señala que algunos estudios realizados a finales de los años 90 indican que en torno a los 50 años el envejecimiento provoca una disminución de la capacidad para trabajar por turnos. Entre las explicaciones sugeridas se encuentran el

acortamiento y la fragmentación del sueño con la edad y la desaceleración del ritmo circadiano de los trabajadores de edad avanzada. A pesar de la preocupación por las horas de trabajo antisociales en el caso de los trabajadores de edad avanzada, Jolivet y Lee (2004) llegan a la conclusión de que esta preocupación no se refleja necesariamente en las pautas reales del tiempo de trabajo y que esos datos no indican que los trabajadores de edad avanzada estén en una posición claramente más favorable en lo que se refiere a la forma en que se organiza el tiempo de trabajo en comparación con otros grupos de edad. Observan que en la UE parece que los trabajadores de edad avanzada, aparte de tener alguna influencia mayor en las horas de comienzo y de final de la jornada de trabajo, están igual de expuestos que otros grupos a las horas de trabajo antisociales y a la irregularidad de las horas de trabajo diarias y semanales. Los resultados de la encuesta de la UE sobre las fuerzas de trabajo confirman que la incidencia del trabajo nocturno y por turnos en los trabajadores de edad avanzada no es espectacularmente menor que en los asalariados más jóvenes (gráfico 62).

Gráfico 62

FRECUENCIA DEL TRABAJO POR TURNOS Y DEL TRABAJO NOCTURNO EN EL CASO DE LOS ASALARIADOS EN LA UE25 POR GRUPOS DE EDAD, 2005



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, resultados de 2005.

Nota: La incidencia del trabajo nocturno es la proporción de asalariados que trabajan normalmente por la noche.

5.4.3. Organización del trabajo, ergonomía y diseño del trabajo

La tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada debe aumentarse, pero sin llevar a los asalariados a sus límites físicos y mentales. Por lo tanto, deben tomarse medidas en los aspectos de la organización del trabajo, la ergonomía y el diseño del trabajo. Por ejemplo, la organización del trabajo que

aumenta la variedad de tareas y la autonomía para realizarlas, plantea retos y ofrece oportunidades de desarrollo podría animar a los trabajadores de edad avanzada a permanecer más tiempo en la vida activa. El esfuerzo físico puede reducirse diseñando correctamente el trabajo y organizando adecuadamente el tiempo de trabajo. La tecnología moderna y la ergonomía pueden aumentar la productividad de los trabajadores de edad avanzada y compensar así el

declive físico, al tiempo que la mejora del entorno de trabajo contribuiría a alargar la vida en buen estado y a apoyar el envejecimiento activo.

Por lo que se refiere a los aspectos organizativos, cabría esperar que una organización del trabajo en la que los asalariados disfrutaran de un elevado grado de autonomía tuviera elevados niveles de satisfacción de los asalariados en el trabajo, lo cual animaría a los trabajadores a querer seguir trabajando más años. En esta misma línea, Peulet (2006) observa que las organizaciones del trabajo en las que los asalariados disfrutaban de mayor autonomía favorecen la prolongación de la vida activa. La correlación razonablemente estrecha entre las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada y un índice de autonomía⁵³ desarrollado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo basado en varios indicadores de la autonomía del trabajo procedentes de la cuarta European Working Conditions Survey confirma en general esta observación (gráfico 63). Dinamarca y Suecia, que tienen una elevada proporción de trabajadores de edad avanzada ocupados, disfrutaban de un modelo de organización del trabajo en gran medida autónomo,

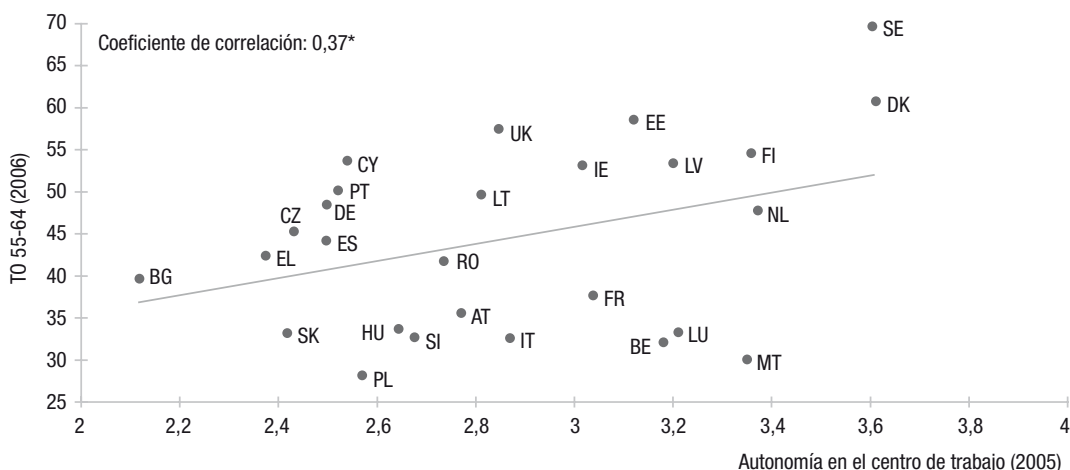
mientras que los estados miembros que tienen modelos tradicionalmente menos autónomos generalmente tienen unas tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada más bajas. En conjunto, parece que existe realmente una relación positiva entre las organizaciones del trabajo que dan más autonomía a los asalariados y la prolongación de la vida profesional de los trabajadores de edad avanzada.

Otra cuestión de especial interés para los trabajadores de edad avanzada es el trabajo físico, especialmente para aquellos cuyo trabajo exige un esfuerzo físico continuo. Sin embargo, aunque los avances de la tecnología de la producción han reducido las demandas físicas en el centro de trabajo, como lo demuestra la disminución del empleo manual, merece la pena señalar que un creciente número de investigaciones ha identificado el fenómeno de la intensificación del trabajo⁵⁴ y que, por consiguiente, el nivel de exigencia no física al que se enfrentan los trabajadores de edad avanzada (por ejemplo, una gran concentración y el estrés) puede haber aumentado significativamente. Tros (2005) sostiene que la seguridad en el trabajo y la seguridad de empleo de los trabajadores de edad avanzada

Gráfico 63

COMPARACIÓN ENTRE LAS TASAS DE OCUPACIÓN DE LAS PERSONAS DE 55-64 AÑOS EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE Y LA AUTONOMÍA EN EL CENTRO DE TRABAJO

Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE de 2006 en el caso de las tasas de ocupación de las personas de 55-64 años, Fundación



Fuente: Eurostat, medias anuales de la EFT de la UE de 2006 en el caso de las tasas de ocupación de las personas de 55-64 años, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, cuarta European Working Conditions Survey en el caso del índice de autonomía (2005) (las cifras se refieren únicamente a los asalariados).

Nota: * Significativo al nivel del 10 por ciento.

⁵³ El índice de autonomía es un indicador compuesto construido a partir de cinco variables de la European Working Conditions Survey, a saber, si las personas pueden elegir o cambiar (a) el orden de las tareas, (b) los métodos de trabajo, (c) el ritmo de trabajo, (d) si tienen influencia en la elección de los compañeros de trabajo y (e) si pueden hacer una pausa cuando lo desean. Se refiere únicamente a los asalariados.

⁵⁴ Véase, por ejemplo, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (2006), *Fifteen years of working conditions in the EU: Charting of the trends*.

sufren presiones debido a tendencias como la intensificación del trabajo, que provoca la desaparición de trabajos suaves y de trabajos puente.

Es posible adoptar algunas medidas relacionadas con la ergonomía y con el diseño de los puestos de trabajo para hacer frente a las necesidades específicas de los trabajadores de edad avanzada en lo que se refiere al entorno de trabajo, entre las que se encuentran las que previenen las enfermedades o la incapacidad provocadas por el trabajo y las que compensan la disminución de la capacidad física que acompaña a la edad. Pueden consistir, por ejemplo, en la mejora de la iluminación y de los asientos, la eliminación de la necesidad de levantar cosas pesadas o de hacer giros violentos y la organización de la disposición de las estaciones de trabajo para evitar movimientos cansados y mejorar las posturas en el trabajo. Por otra parte, se puede reasignar a las personas de edad avanzada a actividades que requieren menos esfuerzo físico o se puede estructurar la organización de sus tareas de manera que haya más intervalos entre las tareas que requieren más esfuerzo físico. Sin embargo, Ghosheh Jr. *et al.* (2006) señalan que aunque a menudo se introducen en los centros de trabajo medidas específicas para mejorar el entorno de trabajo de los trabajadores de edad avanzada, debe tenerse presente que la salud de estos trabajadores depende tanto de las condiciones de trabajo anteriores como de las actuales, lo cual significa que el mejor enfoque es una política de mejora de las condiciones de trabajo a lo largo de toda la vida activa.

6. TIPOLOGÍA DE LOS ENFOQUES DEL ENVEJECIMIENTO ACTIVO EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE

En el análisis anterior se han destacado algunos de los principales factores que pueden influir en la vinculación de las personas de edad avanzada con el mercado de trabajo y que las animan o las disuaden de prolongar su vida activa. Se han dividido en tres grandes categorías: jubilación, pensiones y equilibrio de los incentivos económicos; en el caso de esta última categoría, se ha centrado la atención en los desincentivos o las penalizaciones para seguir trabajando que hay en el sistema de pensiones de cada país y en otros aspectos del sistema de impuestos y de protección social, en los factores que influyen en la existencia de trabajo para los trabajadores de edad

avanzada, en la empleabilidad de estos trabajadores y las condiciones y el atractivo del trabajo, así como en la existencia de un entorno favorable.

En este contexto, es interesante examinar la existencia de diferentes tipos de enfoque del envejecimiento activo en los estados miembros de la UE, en lo que se refiere a la combinación de medidas destinadas a abordar algunos de los factores fundamentales que ya se ha observado que influyen en la participación de los trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo. Este análisis da una idea de las similitudes y las diferencias que existen entre los países, en lo que se refiere a la forma en que aplican las estrategias de envejecimiento activo, y sobre todo de la situación en la que se encuentran los estados miembros con respecto a algunos factores que se considera que son de especial importancia para el empleo de las personas de edad avanzada, que pueden relacionarse a continuación con su posición actual en lo que se refiere a los resultados de los trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo, como sus tasas de ocupación.

Se ha realizado un análisis inicial basado en un conjunto selecto de factores que, a tenor del análisis anterior, parece que son especialmente importantes para la situación de los trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo. El enfoque centra la atención en un análisis de conglomerados de las variables que son indicadores representativos⁵⁵ de los factores identificados y de los que se dispone de datos de la inmensa mayoría de los estados miembros de la UE. Las variables en cuestión son las siguientes:

- **ME ENJ:** La edad normal de jubilación como una media simple de las edades obligatorias de jubilación de los hombres y de las mujeres que dan derecho a una pensión ordinaria. *Fuente:* MISSOC 2006.
- **TNS a los 65 años:** La tasa neta de sustitución de las pensiones a los 65 años⁵⁶. Es un sencillo indicador de la cuantía de las pensiones (el cociente entre las pensiones anuales y los salarios percibidos justo antes de la jubilación) que influye en la decisión de los trabajadores de edad avanzada de seguir trabajando y depende de que consideren que las pensiones son suficientemente altas. *Fuente:* informe del subgrupo de indicadores (SGI) del Comité de Protección Social (CPS), 19 de mayo de 2006.

⁵⁵ Se utiliza una serie de indicadores para caracterizar las instituciones del mercado de trabajo y otros factores que afectan a los resultados del mercado de trabajo con el fin de reflejar la compleja red de interrelaciones, aunque la elección de algunos indicadores puede ser discutible.

⁵⁶ Los datos se refieren al caso hipotético de una persona soltera que tiene 40 años de servicio, una edad de jubilación de 65 años, trabaja a tiempo completo y percibe el salario medio.

- **Cociente SAL:** Cociente entre el salario medio del grupo de edad 50-59 y el salario medio de las personas de menos de 29 años de los sectores C a K de la NACE como indicador aproximado de la influencia de los salarios basados en la antigüedad. *Fuente:* Eurostat, *Encuesta de la Estructura Salarial*, 2002.
- **Brecha fiscal:** Brecha fiscal de los costes laborales ⁵⁷ como indicador aproximado de la influencia de las distorsiones introducidas por el sistema tributario en las perspectivas de empleo de los trabajadores de edad avanzada. *Fuente:* Eurostat, *Structural Indicators*.
- **LPE:** Rigor de la legislación de protección del empleo según el indicador global de la OCDE (datos de 2003). *Fuente:* OCDE (OCDE, base de datos stat) más cifras de Bulgaria, Estonia, Lituania y Eslovenia procedentes de S. Cazes y A. Nesporova (2007), *Flexicurity: a relevant approach in Central and Eastern Europe*, Organización Internacional del Trabajo.
- **PAMT (excl. SPE):** Gasto total en medidas activas del mercado de trabajo (gasto en medidas activas, excluidos los servicios públicos de empleo) ⁵⁸ en porcentaje del PIB como indicador de la importancia relativa que se da a las medidas activas del mercado de trabajo en general en los estados miembros. Abarca las intervenciones activas que pretenden ayudar a los parados y a otros grupos desfavorecidos a prepararse para trabajar o a entrar en el trabajo, entre las que se encuentran la formación, la rotación en el trabajo y el reparto del trabajo, los incentivos al empleo, la integración de las personas que tienen una incapacidad, la creación directa de empleo y los incentivos para la creación de empresas (las cifras son la media de los años 2003-2005 de los que se dispone de datos; en el resto de los casos se refieren a 2005). *Fuente:* Eurostat, base de datos sobre la política del mercado de trabajo.
- **AP:** Aprendizaje permanente en porcentaje de la población de 25-64 años que participa en la educación y la formación (este indicador está estrechamente correlacionado (0,98) con las cifras de aprendizaje permanente del grupo de edad 55-64 y existen en más países). *Fuente:* Eurostat, encuesta de la UE sobre las fuerzas de trabajo.
- **Flex-horas de trabajo:** La flexibilidad de las horas de trabajo es el porcentaje de asalariados de 55 años o más que pueden adaptar las horas de trabajo a sus necesidades (es decir, las horas de trabajo son decididas totalmente por ellos o pueden adaptarlas dentro de ciertos límites). *Fuente:* Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, cuarta *European Working Conditions Survey*.
- **Flex-autonomía:** Autonomía en la organización del trabajo como índice del grado de autonomía de los asalariados en el centro de trabajo. Este índice abarca la organización del trabajo, incluido el control del orden, los métodos y el ritmo de las tareas y la capacidad para descansar cuando se desea. *Fuente:* Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, cuarta *European Working Conditions Survey*.
- **Salud (perc 55-64):** Percepción personal del estado de salud de la población de edad avanzada (porcentaje de personas de 55-64 años que declaran que su salud es buena o muy buena). *Fuente:* Eurostat, Health Interview Surveys, 2004 round.

6.1. Análisis de conglomerados de los Estados miembros de la UE

Basándose en las 10 variables antes mencionadas, la determinación de conglomerados jerárquicos ⁵⁹, que es una técnica estadística frecuente y perfectamente establecida ⁶⁰, permite distinguir seis

⁵⁷ Impuesto sobre los salarios brutos más cotizaciones del trabajador y del empresario a la seguridad social en porcentaje de los costes laborales totales del asalariado, que son los salarios brutos más cotizaciones del empresario a la seguridad social más los impuestos sobre las nóminas (en los casos pertinentes). Los datos de la brecha fiscal se refieren a un trabajador soltero sin hijos que percibe un bajo salario (el 67 por ciento del salario del obrero medio). En *Employment in Europe* (2004) se señala que la correlación en los distintos países entre la brecha fiscal de la categoría «trabajador soltero sin hijos» y la de la categoría «pareja casada con dos hijos» es alta y se mantiene estable a lo largo del tiempo.

⁵⁸ Este indicador está estrechamente correlacionado con el gasto activo, incluido el servicio público de empleo (coeficiente de correlación 0,94).

⁵⁹ Utilizando tanto la vinculación completa como el método de aglomeración de Ward. En el análisis de conglomerados se han incluido únicamente los estados miembros en los que se disponía de datos sobre todos los factores (21 de los 27 países de la UE, excluidos Bulgaria, Chipre, Luxemburgo, Letonia, Malta y Rumanía).

⁶⁰ Debe hacerse una advertencia sobre la aplicación de esas técnicas. El análisis de conglomerados utiliza las puntuaciones de los países en los diversos factores para agrupar los países en función de alguna medida de la «distancia». Los resultados pueden ser

grandes grupos de estados miembros (tabla 12). También se ha realizado un contraste de solidez de los resultados utilizando la técnica de conglomerados de k medias con el mismo número de conglomerados. La composición y las características de estos seis grupos son (gráfico 64, organizado para distinguir los indicadores que están relacionados positivamente con las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada (escala de la izquierda) y los que están relacionados negativamente con ellas (escala de la derecha)):

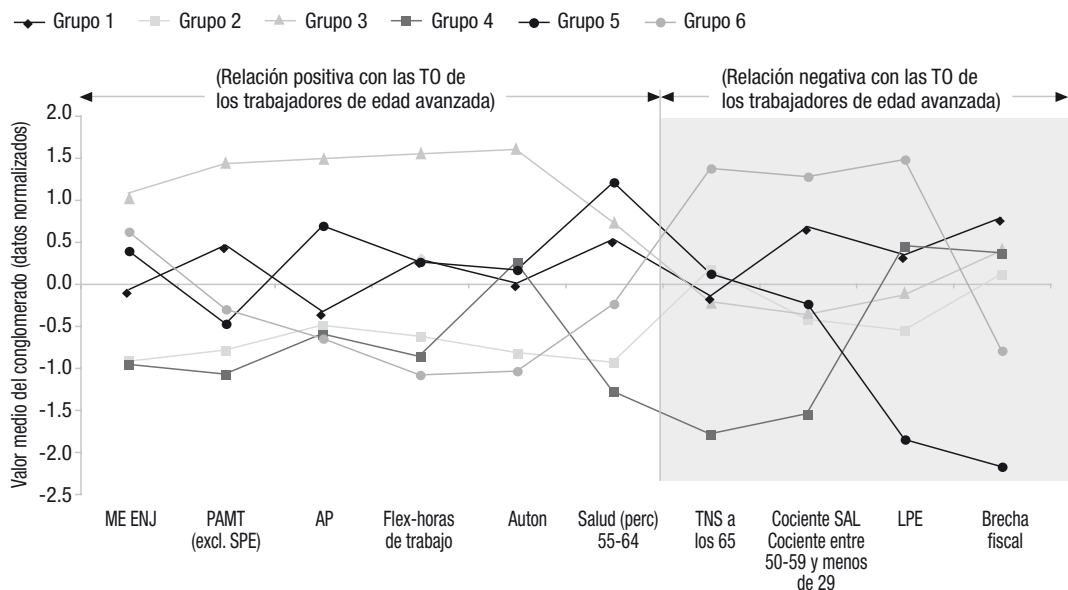
- **Grupo 1:** Está formado por los países de «Europa occidental continental» de Austria,

Bélgica, Francia, Alemania e Italia, que se caracterizan por tener unas edades normales de jubilación y unas tasas intermedias de sustitución de las pensiones, así como un nivel intermedio de flexibilidad del trabajo y de participación en el aprendizaje permanente, pero un nivel relativamente alto de rigor de la legislación de protección del empleo, de brecha fiscal y de salarios relativos de los trabajadores de edad avanzada. La tasa media (no ponderada) de ocupación de los trabajadores de edad avanzada de este grupo es la segunda más baja.

Tabla 12
RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CONGLOMERADOS (6 GRUPOS)

Grupo	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6
Composición	BE DE FR IT AT	CZ HU PL SI SK	DK NL FI SE	EE LT PT	IE UK	EL ES
Tasa media (no ponderada) de ocupación de las personas de 55-64 años	37,2	34,5	58,1	54,1	55,3	45,5

Gráfico 64
PERFILES DE LAS MEDIAS DE LOS CONGLOMERADOS, 6 GRUPOS



Fuente: Varias fuentes.

sensibles a la metodología de aglomeración utilizada y a los parámetros elegidos para la creación de los conglomerados. Para una descripción del análisis de conglomerados, véase *Employment in Europe*, 2006, pág. 109.

- **Grupo 2:** Está formado por los estados miembros de «Europa central» de la República Checa, Hungría, Polonia, Eslovenia y Eslovaquia, que se caracterizan, por una parte, por tener un nivel relativamente bajo de salud según la perciben los propios trabajadores y de edades normales de jubilación, junto con un nivel relativamente bajo de gasto en medidas activas del mercado de trabajo, de participación en el aprendizaje permanente y de flexibilidad del trabajo (es decir, una baja puntuación en todos los indicadores que están relacionados positivamente con las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada), y, por otra parte, por tener un nivel relativamente bajo de salarios relativos de los trabajadores de edad avanzada y de rigor de la legislación de protección del empleo y unas brechas fiscales intermedias. Este grupo es el que tiene las tasas (no ponderadas) de ocupación de los trabajadores de edad avanzada más bajas de todas.
- **Grupo 3:** Este conglomerado comprende los países «nórdicos» de Dinamarca, Finlandia y Suecia, más los Países Bajos. Se caracteriza, por una parte, por tener unos niveles relativamente bajos de tasas de sustitución de las pensiones, de costes relativos de los trabajadores de edad avanzada y de rigor de la legislación de protección del empleo, y, por otra parte, por tener un nivel relativamente alto de salud según la perciben los propios trabajadores y de edades normales de jubilación, junto con un nivel considerablemente más alto de gasto en medidas activas del mercado de trabajo, de participación en el aprendizaje permanente y de flexibilidad del trabajo. Ocupa un lugar relativamente alto en todos los indicadores que están relacionados positivamente con las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada. La tasa media (no ponderada) de ocupación de los trabajadores de edad avanzada es la más alta.
- **Grupo 4:** En este grupo están los «estados bálticos» de Estonia y Lituania, que aunque son en términos generales parecidos al grupo de países de Europa central (grupo 2), se distinguen de estos últimos por tener unos niveles mucho más bajos de tasas de sustitución de las pensiones y de salarios relativos de los trabajadores de edad avanzada y unos niveles más altos de rigor de la legislación de protección del empleo y de autonomía en el centro de tra-

bajo. La tasa media (no ponderada) de ocupación de los trabajadores de edad avanzada de este grupo es la tercera más alta.

- **Grupo 5:** Este grupo está formado por los países «anglosajones» de Irlanda y el Reino Unido y se diferencia mucho de otros conglomerados por tener unos niveles mucho más bajos de rigor de la legislación de protección del empleo y de brecha fiscal, junto con unos niveles relativamente altos de participación en el aprendizaje permanente y de salud según la perciben los trabajadores y unos niveles intermedios de flexibilidad, edades de jubilación, tasas de sustitución de las pensiones y salarios relativos de los trabajadores de edad avanzada. La tasa media (no ponderada) de ocupación de los trabajadores de edad avanzada de este grupo es la segunda más alta.
- **Grupo 6:** Los países «mediterráneos» de Grecia, Portugal y España integran este conglomerado que se caracteriza por tener unas tasas de sustitución de las pensiones relativamente altas, unos niveles relativamente elevados de salarios relativos de los trabajadores de edad avanzada y de rigor de la legislación de protección del empleo, pero unos niveles relativamente bajos en lo que se refiere a las brechas fiscales, la participación en el aprendizaje permanente y la flexibilidad del trabajo. Este conglomerado constituye el grupo central desde el punto de vista de las tasas medias (no ponderadas) de ocupación de los trabajadores de edad avanzada.

Debe señalarse que en algunos grupos (principalmente en el 1 y en el 2), una «combinación de políticas» (es decir, una combinación de factores relevantes para el envejecimiento activo) puede dar unos resultados (es decir, unas tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada) muy distintos en los países que pertenecen al mismo grupo (así sucede sobre todo, por ejemplo, con la República Checa y Alemania en sus grupos respectivos).

6.2. Análisis de componentes principales de los Estados miembros de la UE

Un análisis de componentes principales⁶¹ permite identificar las principales dimensiones subyacentes o «factores» que explican una gran parte de las diferencias entre los países. Este tipo de análisis preliminar (tabla 13), basado en las 10 variables an-

⁶¹ El análisis de componentes principales es una técnica de análisis multivariante, cuyo objetivo es mostrar cómo varían las distintas variables en relación con las demás o cómo están relacionadas. Se logra transformando las variables originales en un nuevo conjunto de variables no correlacionadas utilizando la matriz de correlaciones. Las nuevas variables son combinaciones lineales de

tes mencionadas como variables activas del análisis, revela que los tres primeros componentes principales representan el 77 por ciento de la variabilidad total de los datos. Las características de los tres componentes principales son:

Factor 1: tiene una elevada correlación con la edad normal de jubilación, la participación en el aprendizaje permanente, el gasto en medidas activas del mercado de trabajo, la flexibilidad del trabajo (que abarca la organización de las horas de trabajo y la autonomía en el trabajo) y la salud de los trabajadores de edad avanzada. Puede considerarse que es un «sistema que apoya el envejecimiento activo», ya que abarca aspectos clave relacionados con los incentivos para que los trabajadores de edad avanzada permanezcan en el mercado de trabajo y con el mantenimiento de su empleabilidad.

Factor 2: tiene una elevada correlación con la tasa neta de sustitución de las pensiones y el coste relativo de los trabajadores de edad avanzada en comparación con los jóvenes. Puede considerarse que es un tipo de indicador de la «presión económica» a la que están sometidos los trabajadores de edad avanzada para abandonar el mercado de trabajo (abarca tanto los incentivos económicos de los trabajadores de edad avanzada para jubilarse como las presiones que ejercen los costes sobre los empresarios para contratar trabajadores jóvenes en lugar de trabajadores de edad avanzada).

Factor 3: está estrechamente correlacionado con la brecha fiscal y con la legislación de protección del empleo, que puede considerarse que son instituciones generales del mercado de trabajo que pueden re-

ducir la capacidad de adaptación de las empresas y del mercado de trabajo en general más que aspectos específicos de los trabajadores de edad avanzada.

Tabla 13

PRINCIPALES RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE COMPONENTES PRINCIPALES

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Variabilidad (%)	40,1	21,8	15,1
Acumulada (%)	40,1	61,9	77,0
<i>Correlación entre variables y factores</i>			
ME ENJ	0,65	0,42	-0,01
TNS a los 65	-0,21	0,82	-0,19
Brecha fiscal	0,18	-0,17	8,80
Cociente SAL	-0,09	0,93	0,05
LPE	-0,20	0,41	0,77
AP	0,80	-0,14	-0,17
Flex-horas de trabajo	0,92	-0,02	0,02
Flex-autonomía	0,88	-0,26	0,10
Salud (perc) 55-64	0,69	0,36	-0,35
PAMT (excl. SPE)	0,86	0,24	0,27

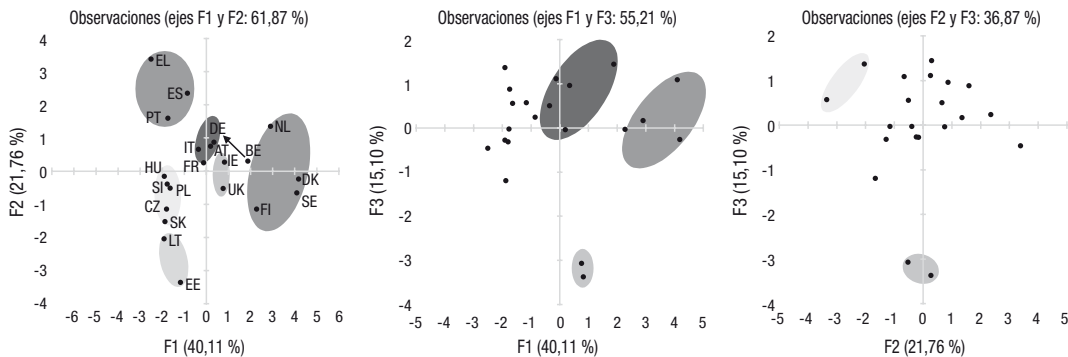
Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en datos de Eurostat, DG EMPL, EFILWC, OCDE y OIT.

Nota: Se destacan las correlaciones altas y moderadas (>0,5) y se indica cómo están relacionadas las variables con los principales componentes.

El gráfico 65 muestra los gráficos de las puntuaciones de los países en los ejes de los tres componentes principales; las áreas sombreadas indican los grupos identificados claramente en el análisis de conglomerados.

Gráfico 65

PUNTUACIONES DE LOS PAÍSES EN LOS EJES DE LOS FACTORES PRINCIPALES



Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en datos de Eurostat, DG EMPL, EFILWC, OCDE y OIT.

las originales y normalmente las correlaciones entre las variables originales son suficientemente grandes como para que las primeras nuevas variables expliquen la mayor parte de la varianza de la base de datos, ayudando así a aclarar la estructura de las relaciones. Para una descripción más detallada del análisis de componentes principales véase *Employment in Europe*, 2006, pág. 102.

rados. Puede observarse que una gran parte de las agrupaciones está relacionada con la combinación de los dos primeros factores, pero el tercero es importante en la delimitación de un conglomerado específico de estados bálticos independiente de los estados miembros de Europa central. El grupo nórdico de países (incluidos los Países Bajos) ocupa una posición relativamente alta en lo que se refiere al apoyo al envejecimiento activo y una posición baja en las instituciones generales del mercado de trabajo que pueden reducir la capacidad de adaptación de las empresas (factor 3). Los grupos de países de Europa central, los estados bálticos y los países mediterráneos ocupan una posición relativamente baja en el apoyo al envejecimiento activo y el último grupo también ocupa una posición alta en el factor de las presiones económicas; la puntuación en este factor también es relativamente alta en el grupo de países de Europa occidental continental.

6.3. Resultados del mercado de trabajo en relación con los componentes principales

En el análisis se ha incluido, además de las 10 «variables activas» utilizadas para clasificar los países, algunas variables complementarias para dar una idea de los efectos que producen los componentes de los diferentes enfoques del envejecimiento activo en los resultados relevantes del mercado de trabajo (basados en las correlaciones de estas variables clave de los resultados con los componentes principales), especialmente los que interesan a los trabajadores de edad avanzada. Las variables complementarias son las tasas de actividad y de ocupación del grupo de edad 55-64 años, las tasas totales de paro y de paro de larga duración, la edad de salida y las medidas de la satisfacción en el trabajo de los trabajadores de 55 años o más y la reducción del riesgo de pobreza de los trabajadores de más de 65 años⁶².

Para que fuera más fácil interpretar los resultados, también se hizo una rotación varimax⁶³ de los resultados del análisis de componentes principales. Los resultados (tabla 14) indican que las interpretaciones de los factores siguen siendo parecidas a las de los factores 1 y 2 antes de la rotación, pero que ahora el tercer factor sólo está estrechamente correlacionado con la brecha fiscal. La comparación de las correlaciones de las variables complementarias

con los componentes principales después de la rotación (D1, D2 y D3) indica lo siguiente:

- Un «sistema que apoya el envejecimiento activo» (factor D1) produce un considerable efecto positivo en los resultados de las personas de edad avanzada en el mercado de trabajo. Tiene una notable correlación positiva con las tasas de actividad y de ocupación de los trabajadores de edad avanzada y con la edad a la que las personas de edad avanzada abandonan el mercado de trabajo. Al mismo tiempo, existe una estrecha correlación positiva con la satisfacción de las personas ocupadas de edad avanzada y una correlación negativa con el nivel de paro y el nivel de paro de larga duración.
- La «presión económica» que sufren las personas de edad avanzada para abandonar el mercado de trabajo (factor D2) está correlacionada negativamente con las tasas de actividad y de ocupación de los trabajadores de edad avanzada.
- Las distorsiones de los impuestos (factor D3), representadas por la brecha fiscal, están correlacionadas negativamente con la edad de salida y más débilmente con las tasas de ocupación y de actividad de los trabajadores de edad avanzada, pero están relacionadas con un riesgo menor de sufrir pobreza en años posteriores.

Los resultados anteriores ponen de relieve las características de los sistemas que tienen más éxito en el fomento del envejecimiento activo, a saber, un buen nivel de salud general de las personas de edad avanzada y unas edades normales de jubilación razonablemente altas; un gasto relativamente elevado en medidas activas del mercado de trabajo y un nivel relativamente alto de participación en el aprendizaje permanente; flexibilidad respecto a las horas de trabajo y a la organización del trabajo y pocas presiones económicas para abandonar el mercado de trabajo, tanto en lo que se refiere a los incentivos económicos de los trabajadores de edad avanzada para jubilarse como a las presiones que ejercen los costes sobre los empresarios para contratar personas más jóvenes en lugar de trabajadores de edad avanzada. En este sentido, el grupo de países nórdicos (incluidos los Países Bajos), pero también en menor medida el grupo anglosajón, parece que han adoptado un enfoque más integrado de envejecimiento ac-

⁶² Un indicador de la reducción del riesgo de pobreza de las personas de más de 65 años como consecuencia del efecto de las transferencias sociales, incluidas las pensiones. Equivale a la diferencia en puntos porcentuales entre el riesgo de pobreza (que es la proporción de personas que tienen una renta equivalente a un 60 por ciento de la mediana nacional) antes y después de las transferencias sociales (*fuentes*: cálculos de la DG EMPL basados en datos de Eurostat).

⁶³ La rotación varimax es una técnica que se emplea para maximizar la correlación entre una serie de variables originales con los componentes principales.

tivo y que han tenido relativamente más éxito que los demás estados miembros en la integración y la retención de los trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo.

Tabla 14
CORRELACIONES ENTRE LOS COMPONENTES PRINCIPALES Y LAS VARIABLES ACTIVAS Y COMPLEMENTARIAS (DESPUÉS DE UNA ROTACIÓN VARIMAX)

	D1	D2	D3
ME ENJ	0,73	0,12	-0,42
TNS a los 65 años	-0,11	0,88	-0,14
Brecha fiscal	0,16	-0,10	0,89
Cociente SAL	0,03	0,94	0,00
LPE	-0,09	0,20	0,24
AP	0,76	-0,16	0,00
Flex-horas de trabajo	0,89	-0,03	0,24
Flex-autonomía	0,84	-0,35	0,15
Salud (perc) 55-64	0,71	0,35	-0,18
PAMT (excl SPE)	0,90	0,05	0,11
<i>Correlaciones de las variables complementarias con los componentes principales después de la rotación varimax</i>			
Tasa de ocupación 55-64	0,54	-0,39	-0,33
Tasa de actividad 55-64	0,53	-0,41	-0,32
Tasa de paro (total)	-0,43	0,04	0,14
Tasa de paro de larga duración (total)	-0,55	0,00	0,13
Edad de salida	0,43	-0,04	-0,66
Satisfacción en el trabajo 55+	0,63	-0,21	-0,01
Reducción del riesgo de pobreza 65+	0,23	-0,16	0,60

Fuente: Cálculos de la DG EMPLE basados en datos de Eurostat, DG EMPL, EFILWC, OCDE y OIT.

Nota: Se destacan las correlaciones altas y moderadas (alrededor de 0,4 o más) y se indica cómo están relacionadas las variables con los principales componentes.

7. CAUSAS DEL AUMENTO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS DE EDAD AVANZADA DESDE 2000

En este apartado se analizan brevemente algunas de las principales fuerzas motrices o causas de la mejora que ha experimentado la situación del empleo de los trabajadores de edad avanzada en los últimos años. Por lo que se refiere a la demanda, se ha dicho que la estabilidad macroeconómica y el exceso de demanda de trabajo han sido factores causantes en algunos estados miembros como el Reino Unido, donde históricamente ha habido relativamente pocos despidos por motivos económicos a partir de 2000, factor de gran importancia para los

trabajadores de edad avanzada, ya que son los que tienden a ser los más perjudicados cuando hay que llevar a cabo despidos por motivos económicos. Las actitudes de los empresarios también pueden estar comenzando a cambiar, como consecuencia de la necesidad económica, pero también como consecuencia de la aplicación reciente de medidas legislativas contra la discriminación por razones de edad y de las campañas de concienciación.

Por lo que se refiere a la oferta, las reformas recientes de las pensiones, los impuestos y la protección social pueden haber influido en la vinculación de los trabajadores de edad avanzada con el mercado de trabajo. Los problemas registrados en las bolsas de valores a principios de la década de 2000 y su repercusión en los planes privados de pensiones también pueden haber llevado a algunas personas de edad avanzada a posponer la jubilación anticipada durante este periodo. Al mismo tiempo, las tendencias sociales a largo plazo de la participación en el mercado de trabajo, como el aumento de la actividad femenina y la mejora de los niveles de cualificación de los trabajadores, pueden acabar influyendo en el grupo de edad de los trabajadores de edad avanzada.

En los siguientes apartados se examinan algunas de estas cuestiones, pero la falta de datos detallados sobre los cambios de las instituciones relevantes del mercado de trabajo de muchos estados miembros que abarquen el periodo en cuestión impide hacer un análisis detallado en este momento.

7.1. Factores relacionados con los cambios demográficos y sociales a largo plazo

7.1.1. El efecto demográfico dentro del grupo de trabajadores de edad avanzada

Parte de la mejora de la tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada puede atribuirse simplemente al cambio de las proporciones relativas de las diferentes edades dentro de la población de trabajadores de edad avanzada, debido a un efecto puro de composición. Dado que las personas de las edades inferiores dentro del grupo de edad avanzada tienden a tener unas tasas de ocupación más altas, un cambio de la composición de las poblaciones por edades simples influye en la tasa de ocupación de todo el grupo de edad 55-64 años. Esto es especialmente importante en el contexto de los grandes cambios demográficos, como la aproximación de la generación de la explosión de la natalidad a la jubilación.

La distribución por edades simples de la población total de trabajadores de edad avanzada cambió

notablemente entre 2000 y 2006; aumentó la proporción de personas del grupo de edad más bajo 55-69 años y disminuyó relativamente la proporción de personas del grupo de edad 60-64 años (gráfico 66). Un sencillo análisis *shift-share* de las variaciones de las tasas de ocupación registradas entre 2000 y 2006 indica que alrededor de un quinto (1,3 puntos porcentuales) del aumento total de alrededor de 7 puntos porcentuales se debió a este cambio de la estructura de la población de trabajadores de edad avanzada⁶⁴ y que este efecto de composición contribuyó algo más en el caso de los hombres que en el de las mujeres (tabla 15). No obstante, la contribución neta de la variación de las tasas de ocupación fue claramente más significativa.

La contribución del cambio de la estructura por edades, aunque positiva en la UE25 en su conjunto, varía considerablemente de unos países a otros; la contribución es negativa y significativa en Austria, la República Checa, Dinamarca y Suecia y muy positiva en Finlandia, Francia y Polonia (tabla 16). En Francia y Grecia, la influencia del cambio de la estructura por edades representa un importante elemento del aumento total de las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada (alrededor de un tercio y la mitad, respectivamente) y en Polonia contribuyó a frenar considerablemente el descenso de las tasas de ocupación; pero en todos los demás

estados miembros es mucho menor que el efecto del aumento de las tasas de ocupación una vez descontados los efectos demográficos.

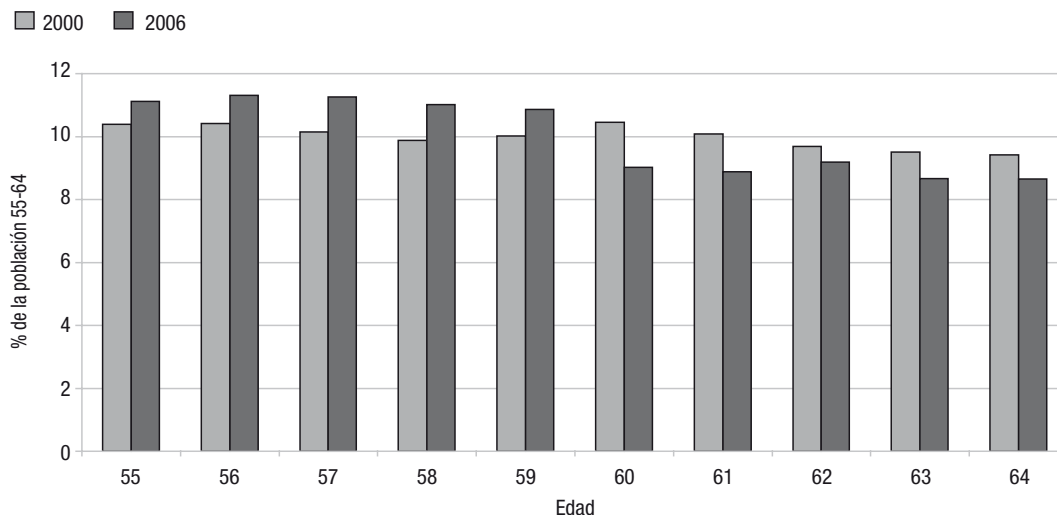
Tabla 15
CONTRIBUCIÓN DE LA COMPOSICIÓN DEMOGRÁFICA A LAS VARIACIONES DE LAS TASAS DE OCUPACIÓN DE LAS PERSONAS DE 55-64 AÑOS ENTRE 2000 Y 2006

<i>Variación en puntos porcentuales en 2000-2006</i>	
Total (= 1 + 2 + 3)	7.2
<i>Contribución de la variación de la tasa de ocupación</i>	
Total (1)	5.9
Hombres	2.4
Mujeres	3.5
<i>Contribución del efecto demográfico</i>	
Total (2)	1.27
Hombres	0.70
Mujeres	0.57
<i>Efecto de interacción (efecto residual)</i>	
Total (3)	-0,03

Fuente: Eurostat, EFT de la UE, datos de la primavera (2000) y del segundo trimestre (2006).

Gráfico 66

ESTRUCTURA POR EDADES DEL GRUPO DE EDAD 55-64 AÑOS POR EDADES SIMPLES EN 2000 Y 2006



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, datos de la primavera (2000) y del segundo trimestre (2006).

⁶⁴ El efecto demográfico dentro del grupo de edad de los trabajadores de edad avanzada es un fenómeno dinámico. El efecto positivo indicado es transitorio y la generación de la explosión de la natalidad se desplazará con los años al extremo superior del grupo de edad y es posible que se invierta el efecto.

Tabla 16
CONTRIBUCIÓN A LAS VARIACIONES
DE LA TASA DE OCUPACIÓN DEL GRUPO
DE EDAD 55-64 AÑOS ENTRE 2000 Y 2006

	Variación total de la tasa de ocupación (= (1) + (2) + (3))	Contribución de la variación de la tasa de ocupación ((1) una vez descontados los efectos demográficos)	Contribución del efecto demográfico (2)	Efecto de interacción (efecto residual) (3)
UE25	7,2	5,9	1,3	0,0
BE	5,4	4,2	1,3	-0,1
CZ	9,3	10,3	-0,9	-0,1
DK	6,3	8,2	-1,9	0,1
DE	10,8	10,1	1,6	-0,9
EL	3,0	1,1	1,6	0,2
ES	7,3	6,7	0,4	0,1
FR	8,4	5,1	2,8	0,5
IE	8,3	8,0	0,2	0,1
IT	5,4	4,2	0,9	0,3
CY	4,0	3,8	-0,2	0,4
LT*	8,4	7,5	1,1	-0,2
HU	11,7	11,7	0,1	0,0
NL	9,5	9,2	0,1	0,2
AT*	6,1	8,1	-1,2	-0,8
PL	-1,7	-4,3	2,6	0,0
PT	-1,1	-1,8	0,5	0,1
SI*	11,3	8,7	0,9	1,7
FI	13,0	10,9	2,3	-0,2
SE	5,2	6,0	-1,3	0,5
UK	6,9	6,6	0,2	0,1

Fuente: Eurostat, EFT de la UE, datos de la primavera (2000) y del segundo trimestre (2006).

Nota: *Las cifras de Austria, Lituania y Eslovenia no son totalmente fiables debido al pequeño tamaño de las muestras. En el caso de Estonia, Letonia, Luxemburgo, Malta y Eslovaquia, las cifras no son publicables debido a que las muestras por edades simples son demasiado pequeñas.

El aumento de las tasas de ocupación una vez descontados los efectos demográficos (es decir, el efecto de «no composición» puro) fue de casi 6 puntos porcentuales, en esta ocasión con una contribución neta mayor en el caso de las mujeres que en el de los hombres (3,5 frente a 2,4 puntos porcentuales) y ha sido considerable en casi todos los estados miembros⁶⁵. Los aumentos netos han sido especialmente significativos en la República Checa, Finlandia,

Alemania y Hungría, donde los aumentos netos han sido superiores a los 10 puntos porcentuales. Polonia y Portugal son los únicos países en los que la contribución de la variación neta de las tasa de ocupación es negativa.

7.1.2. Tendencias a largo plazo – la importancia del efecto de las diferencias por sexo y del efecto generacional

Otra causa subyacente del aumento de las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada es el «efecto generacional» («efecto cohorte») de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo perfectamente demostrado, es decir, el efecto de las cohortes de mujeres más jóvenes que están más integradas en el mercado de trabajo y que van entrando con el tiempo en el grupo de edad de los trabajadores de edad avanzada. La pauta de participación en el mercado de trabajo ha variado considerablemente en las últimas décadas y dentro de la UE15⁶⁶ la participación de las mujeres de 25-60 años ha aumentado significativamente, debido al continuo aumento de la participación, mientras que la de los hombres apenas ha variado en el caso de los hombres en edad activa de edades centrales, pero ha disminuido considerablemente en el extremo inferior y superior de la distribución por edades⁶⁷ (gráfico 67). El gran aumento de la participación de las mujeres del grupo en edad activa de edades centrales (25-54) significa que actualmente la pauta de actividad femenina es mucho más parecida a la de los hombres y que la participación de las mujeres jóvenes actualmente apenas es inferior a la de los hombres jóvenes.

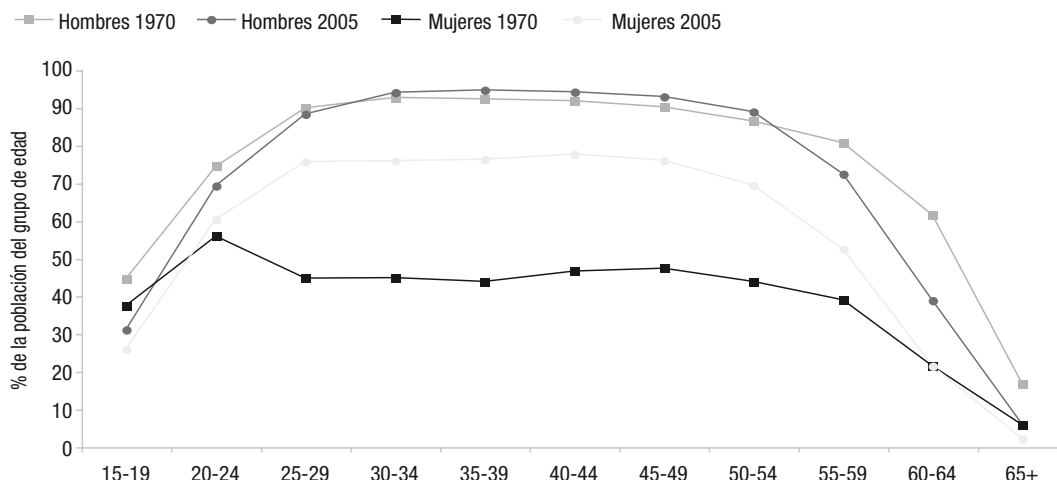
La tendencia ascendente general de la actividad de las sucesivas cohortes de mujeres significa que los aumentos de las tasas de actividad de los grupos de edad más jóvenes se han traducido posteriormente en un aumento de las tasas de actividad de los grupos de mayor edad. Por ejemplo, dentro de la UE15, en el grupo de edad 55-59, la cohorte de mujeres nacidas entre 1936 y 1940 tenía una tasa de actividad del 39,8 por ciento, la cohorte de mujeres nacidas entre 1941 y 1945 tenía una tasa del 44,7 por ciento y la cohorte de mujeres nacidas entre 1946 y 1950 tenía una tasa del 52 por ciento (gráfico 68), es decir, se ha registrado un aumento del

⁶⁵ Sólo se muestran los resultados de los estados miembros en los que el tamaño de las muestras por edades simples es suficientemente grande.

⁶⁶ Los datos se refieren en este caso a la UE15 porque los datos de series temporales de la UE25 no se remontan hasta 1970; no obstante, se obtiene una buena representación de lo que ha ocurrido en la UE en su conjunto.

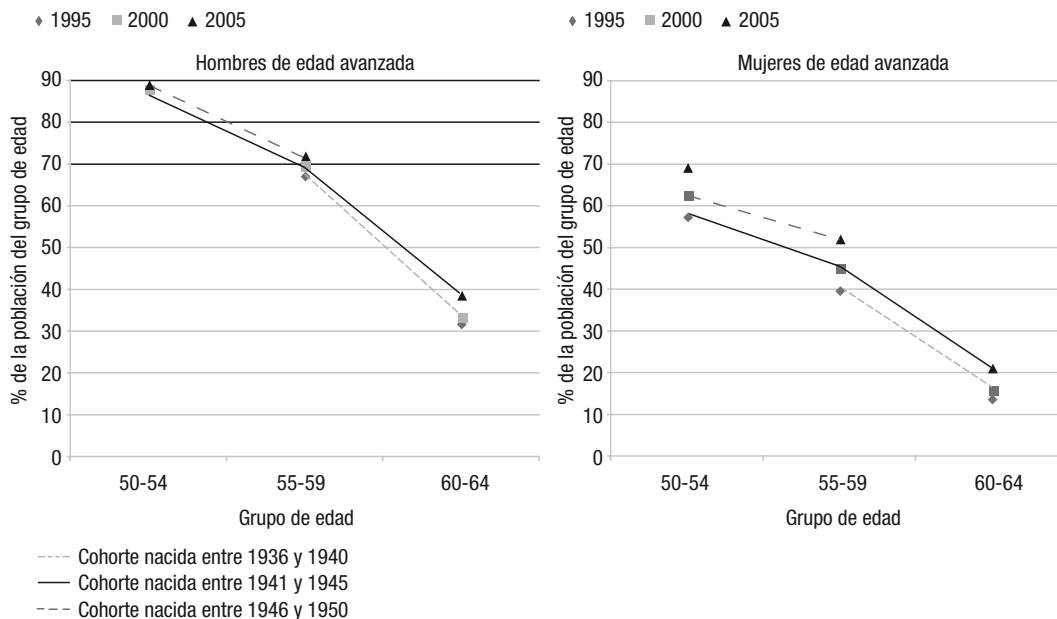
⁶⁷ Las tasas de actividad de los hombres comienzan a disminuir rápidamente a partir del grupo de edad 55-59 años, en comparación con las primeras disminuciones significativas que experimentaron las tasas de actividad del grupo de edad 60-64 en 1970. Las de las mujeres comienzan a disminuir antes, en el grupo de edad 50-54 años, pero disminuyen a un ritmo menos rápido, y las tasas de actividad de las mujeres de 50-60 años son más altas que en 1970.

Gráfico 67
TASAS DE ACTIVIDAD POR SEXO EN LA UE15, 1970 Y 2005



Fuente: OCDE, base de datos OECD.Stat.

Gráfico 68
COMPARACIÓN POR COHORTES DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS DE EDAD AVANZADA, UE15, AÑOS 1995, 2000 Y 2005



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, resultados anuales de 1995, 2000 y 2005.

orden de 5-7 puntos porcentuales en cada periodo quinquenal. En cambio, en el caso de los hombres las tasas de actividad de los grupos de edad 50-54 y 55-59 años son bastante parecidas en los tres años, debido a que la participación de los hombres de edades centrales en el mercado de trabajo se ha mantenido bastante constante en unos niveles relativamente altos y no ha habido ningún efecto generacional significativo.

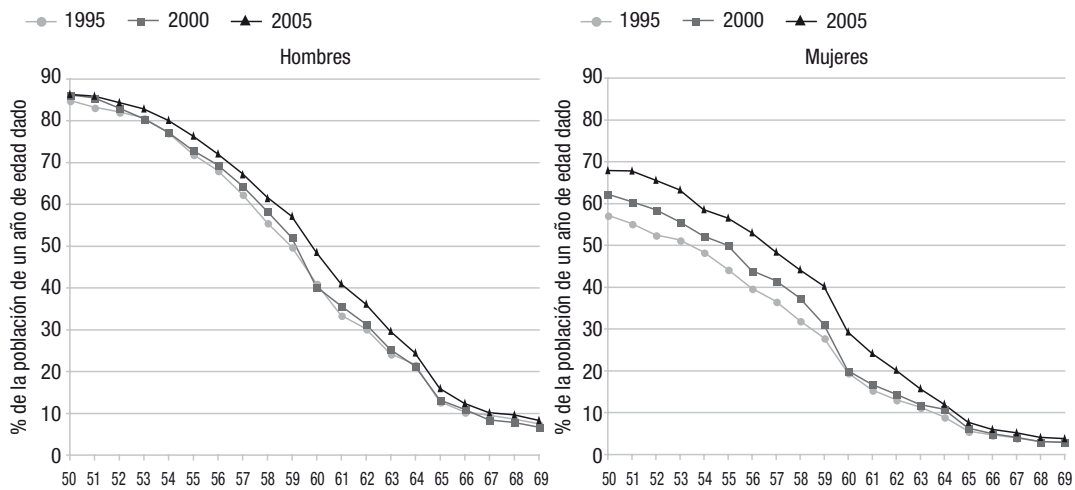
El efecto generacional en las tasas de actividad de las mujeres se ha reflejado posteriormente en las tasas de ocupación, como puede verse en el perfil de las tasas de ocupación por edades simples de la UE15 correspondientes a los años 1995, 2000 y 2005 (gráfico 69). Las tasas de ocupación de las mujeres de todas las edades comprendidas entre los 50 y los 59 han mostrado claramente una tendencia general ascendente, los perfiles de las tasas de ocupación son

paralelos en términos generales y las tasas sólo convergen a partir de los 60 años aproximadamente. Las tasas de ocupación de las mujeres de 50 años eran del 57 por ciento en 1995, del 62 por ciento en 2000 y del 67,7 por ciento en 2005. En el grupo de edad 55-59, eran, en promedio, del 36,1, el 40,7 y el 48,5 por ciento, respectivamente: los aumentos de alrededor de 5-8 puntos porcentuales registrados entre cada punto de referencia quinquenal reflejan estrechamente el aumento de las tasas de actividad correspondientes e inducen a pensar que el efecto de las cohortes explica en gran parte el aumento global de las tasas de ocupación de las mujeres de 55-64 años.

De nuevo, en el caso de los hombres el efecto generacional es poco visible debido a la entrada de cohortes más jóvenes en el grupo de edad de los trabajadores de edad avanzada. Las tasas de ocupación de los hombres de 50 años son muy parecidas en los tres años (84,8 por ciento en 1995, 86,1 por ciento en 2000 y 86,2 por ciento en 2005). Sin embargo, aunque los perfiles de las tasas de ocupación de 1995 y 2000 son muy parecidos, entre 2000 y 2005 las tasas de ocupación específicas de cada edad simple a partir de los 52 años aumentan, debido a un aumento de la tendencia de los hombres a trabajar más años a partir de 2000.

Gráfico 69

PERFIL DE LAS TASAS DE OCUPACIÓN DE LOS HOMBRES Y LAS MUJERES DE EDAD AVANZADA (50-69 AÑOS) EN LA UE15 POR SEXO Y EDADES SIMPLES, 1995, 2000 Y 2005



Fuente: Eurostat, EFT de la UE, datos de la primavera de 1995 y de 2000 y datos del segundo trimestre de 2006.

El aumento de la actividad de las mujeres de 55-64 años parece que se debe, pues, en gran parte al aumento de la tendencia de las mujeres en general a participar en el mercado de trabajo. Este aumento ha sido el resultado de varios factores, entre los que se encuentran la disminución de las barreras sociales a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, el aumento del nivel de cualificación de las mujeres, el retraso de la edad a la que las mujeres tienen hijos y el aumento de las posibilidades de conciliar el trabajo y las responsabilidades personales. El cambio de las actitudes culturales y de las normas sociales sobre los papeles del hombre y de la mujer ha tenido claramente una gran influencia en

la actividad femenina, pero el aumento que ha experimentado el nivel de educación de las mujeres en las últimas décadas parece que es un importante determinante de la tendencia positiva de la participación de las mujeres en la población activa ⁶⁸.

7.2. Cómo están respondiendo los Estados miembros y los empresarios al reto del envejecimiento de la población activa

Aunque los efectos de composición y los efectos generacionales pueden explicar una parte significativa del aumento que han experimentado las tasas de

⁶⁸ Los resultados de la encuesta de la UE sobre las fuerzas de trabajo de 2006 muestran claramente la importancia del nivel de cualificación para los resultados del mercado de trabajo, especialmente en el caso de las mujeres; una mujer que tiene estudios superiores tiene el doble de probabilidades (80 por ciento) de trabajar que una mujer que tiene estudios secundarios de primer ciclo o menos (39 por ciento).

ocupación de los trabajadores de edad avanzada desde 2000, especialmente del aumento de las tasas de las mujeres de edad avanzada, las medidas y las reformas adoptadas en los cinco o diez últimos años, como las reformas de las pensiones y el endurecimiento de los programas de jubilación anticipada, también han contribuido a animar a los trabajadores de edad avanzada a entrar o a permanecer más tiempo en el mercado de trabajo, especialmente a los hombres de edad avanzada.

Las investigaciones recientes han confirmado el importante efecto que pueden producir estas medidas en los trabajadores de edad avanzada. Basándose en datos del periodo 1982-1999, Bassinini y Duval (2006) observan que la generosidad de las prestaciones por desempleo, las brechas fiscales altas y los impuestos implícitos elevados sobre la prolongación de la vida activa, entre otros factores, reducen los incentivos de los trabajadores de edad avanzada para permanecer en el mercado de trabajo y sus tasas de ocupación, mientras que las edades obligatorias de jubilación altas producen el efecto contrario. Señalan, en particular, que una reducción del impuesto implícito sobre la prolongación de la vida activa de 1 punto porcentual provoca un aumento de la tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada de 0,1 puntos porcentuales, mientras que un aumento de la edad obligatoria de jubilación de un año eleva la tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada alrededor de 0,6 puntos porcentuales. Llegan a la conclusión de que los cambios de las políticas y de las instituciones explican una parte significativa del cambio que experimentaron las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada en los países de la OCDE durante las décadas de 1980 y 1990. Asimismo, los resultados de un proyecto de investigación internacional reciente (Gruber y Wise, 2002) indican que los cambios de las disposiciones sobre los planes de pensiones pueden producir grandes efectos en la participación de los trabajadores de edad avanzada en la población activa. Sin embargo, como se ha señalado antes en este capítulo, los factores no pecuniarios, como las condiciones de trabajo, las cualificaciones y la formación y la salud también son importantes determinantes de la vinculación de las personas de edad avanzada con el mercado de trabajo.

7.2.1. *Cómo están respondiendo los Estados miembros*

Los Estados miembros han venido desarrollando estrategias para reaccionar al envejecimiento de la población y a su repercusión en el mercado de trabajo. Dentro de estas estrategias, muchos están adaptando los sistemas de protección social para

animar a los trabajadores a prolongar su vida activa y mejorar la participación de los trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo.

Las reformas de las pensiones han sido objeto de una gran atención por parte de los poderes públicos en los últimos años y algunos estados miembros han adoptado considerables programas de reformas de los sistemas de pensiones y de prestaciones (para un análisis detallado de las reformas de los estados miembros véase el anexo 2). Entre estas reformas se encuentra un aumento de las edades obligatorias de jubilación y de las edades más tempranas a las que pueden jubilarse los trabajadores; la equiparación de las edades de jubilación de las mujeres con las de los hombres; el aumento del periodo mínimo de cotización necesario para tener derecho a una pensión íntegra; la reducción de las tasas de sustitución de las pensiones; la realización de ajustes actuariales en las pensiones correspondientes a la jubilación anticipada y a la jubilación tardía; la sustitución de los sistemas de reparto por sistemas de capitalización; y el endurecimiento de las condiciones de los programas de jubilación anticipada y de las prestaciones por enfermedad e invalidez, así como de las prestaciones por desempleo de los demandantes de empleo de edad avanzada. Las reformas pretenden principalmente aumentar los incentivos para prolongar la vida activa, estrechar la relación entre las cotizaciones y las prestaciones y modernizar los sistemas de pensiones haciendo que sean más adaptables al cambio estructural (recuadro 3). Generalmente dan como resultado una reducción de los impuestos implícitos sobre la prolongación de la vida activa (OCDE, 2005), que son especialmente visibles en Bélgica, Finlandia, Francia, Alemania y sobre todo en Italia (gráfico 70, pero obsérvese que los resultados de 2003 reflejan los sistemas establecidos por las leyes actuales cuando lleguen a estar totalmente en práctica, lo cual en algunos estados miembros podría llevar bastante tiempo). Algunos estados miembros han elevado o elevarán la edad obligatoria de jubilación, aunque en muchos casos se hará gradualmente para que no haya cambios repentinos. Por ejemplo, en el Reino Unido la edad a la que las mujeres pueden recibir una pensión pública se equiparará gradualmente a la de los hombres a partir de 2010 hasta ser de 65 años en 2020.

La OCDE (2006) señala que algunos países han introducido diversos tipos de subvenciones salariales que pretenden hacer que los costes laborales de los trabajadores de edad avanzada sean más acordes con su productividad. Además, los países han adoptado una amplia variedad de medidas que fomentan la participación de la población adulta en el aprendizaje. Algunos estados miembros han concentrado sus esfuerzos en el fomento de cualificaciones básicas clave y en la educación compensatoria; por

Recuadro 3

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS REFORMAS RECIENTES DE LAS PENSIONES

Como se señala en el Informe Conjunto sobre Protección Social e Inclusión Social de 2006⁶⁹, en los últimos años se han realizado notables progresos en la reforma de los sistemas de pensiones. Se han reducido los desincentivos y se han aumentado los incentivos para trabajar más años, se ha estrechado la relación entre las cotizaciones y las prestaciones y se ha tenido más en cuenta en los sistemas de pensiones la esperanza de vida. Por otra parte, se ha fomentado la provisión de pensiones complementarias y se han mejorado los marcos legislativos.

Reforzamiento de los incentivos para prolongar la vida activa

En casi todos los estados miembros, las reformas recientes han reforzado los incentivos para prolongar la vida activa (sobre todo en los sistemas obligatorios) y se ha reducido el acceso a la jubilación anticipada. Generalmente se fomenta la prolongación de la vida activa mediante incrementos de las pensiones y se disuade de jubilarse anticipadamente mediante reducciones actuariales. Por otra parte, se aumenta la flexibilidad por lo que se refiere a la edad de jubilación, por ejemplo, permitiendo el empleo y la jubilación parcial. Además, está revisándose el acceso a los sistemas de prestaciones por incapacidad y enfermedad para eliminar otras vías de salida anticipada del mercado de trabajo. Las reformas de los sistemas obligatorios han provocado a menudo una disminución de las tasas de sustitución, al tiempo que muchos estados miembros han aumentado la cuantía de la pensión si la gente trabaja más años, lo cual debería ser un incentivo para prolongar la vida activa.

Reforzamiento de la relación entre las cotizaciones y las prestaciones

Algunas reformas recientes han reforzado la relación de los sistemas de pensiones entre las prestaciones y las cotizaciones, en primer lugar, alargando los periodos de cotización necesarios para percibir una pensión íntegra; en segundo lugar, calculando las pensiones íntegras en función de los salarios percibidos a

lo largo de toda la vida y no del último salario, para que reflejen mejor las cotizaciones realizadas a lo largo de toda la carrera en lugar de la progresión salarial de los últimos años. En tercer lugar, la aplicación de reducciones/aumentos actuariales por la jubilación anticipada/pospuesta también contribuye a crear una cultura en la que la jubilación anticipada es menos frecuente (esta medida se ha adoptado en algunos estados miembros como Austria, Francia, Finlandia, España, Portugal, los Países Bajos e Italia, mientras que la relación se estrechó en reformas anteriores en muchos estados miembros, como Alemania, Bélgica, Luxemburgo, Hungría, Estonia, Letonia, Lituania, Polonia, Eslovaquia, Eslovenia y Suecia).

Modernización de los sistemas de pensiones aumentando la capacidad de adaptación al cambio estructural

Las nuevas estructuras de la oferta de trabajo requieren sistemas de pensiones adaptables (cada vez es mayor el número de personas que no siguen la pauta habitual de empleo a tiempo completo y durante toda la vida). Los estados miembros han comenzado a revisar las disposiciones sobre las pensiones de los trabajadores que tienen pautas de trabajo atípicas y de los trabajadores por cuenta propia con la idea de facilitar el acceso a los sistemas de pensiones obligatorias y complementarias. Por ejemplo, algunos estados miembros permiten complementar los periodos de cotización durante los periodos de contratos de corta duración, trabajo a tiempo parcial y trabajo voluntario, así como durante algunas interrupciones de la carrera laboral, por ejemplo, para cuidar a los hijos o a personas mayores, por motivos de estudios o de paro. La mayoría de los estados miembros están reduciendo gradualmente las diferencias entre las edades legales de jubilación de los hombres y las mujeres. Dada la creciente importancia de los sistemas complementarios, algunos estados miembros (Dinamarca, Alemania, los Países Bajos y el Reino Unido) han mejorado las posibilidades de transferir los derechos de pensiones complementarias que impiden la movilidad de los trabajadores.

ejemplo, algunos países nórdicos ofrecen sistemáticamente a los adultos cursos que permiten a las personas de edad avanzada adquirir titulaciones equivalentes a las de los jóvenes. También se han desarrollado diversos métodos para mantener las cualificaciones, que forman parte del principio general del aprendizaje permanente de la UE. Por ejemplo, el programa AQTIV de Alemania pretende

mejorar las cualificaciones de las personas de más de 50 años que trabajan en las pequeñas y medianas empresas. En Suecia, el programa «100 pasos para la seguridad y el desarrollo con una población en proceso de envejecimiento» ofrece ayudas públicas para estudiar y evaluaciones de las cualificaciones individuales para ayudar a los trabajadores de edad avanzada a acceder al mercado de trabajo.

⁶⁹ Informe conjunto sobre protección social e inclusión social 2006 – Informe de síntesis sobre las pensiones adecuadas y sostenibles (COM (2006) 62 final).

Paralelamente, están creándose programas para animar a las empresas a fomentar la mejora de la salud en el centro de trabajo, cuyo objetivo general es mantener la salud de los trabajadores y evitar la fatiga prematura. La campaña finlandesa nacional TYKY es la de mayor alcance. Aspira a proteger la capacidad física y psicológica de los trabajadores para evitar que se deteriore con la edad. En los Países Bajos, algunos convenios colectivos prevén la reducción o la adaptación de la carga de trabajo de los trabajadores de edad avanzada, así como la adaptación de las horas de trabajo.

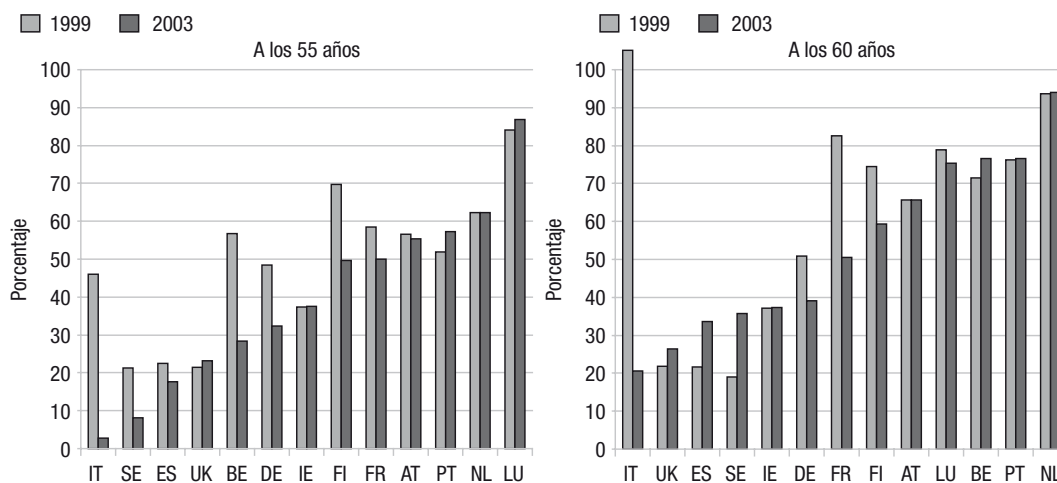
En un gran número de países también se llevaron a cabo grandes reestructuraciones de los servicios públicos de empleo y se impulsaron las medidas de activación en el periodo 2000-2006 con una racionalización de los servicios que prestan adoptando medidas de activación más individualizadas y destinadas a grupos específicos, una mejora de la coordinación de los diferentes agentes y la modernización

y la expansión de la formación que se ofrece, incluido el desarrollo de sistemas de formación continua y profesional.

En aplicación de la Directiva Marco sobre el Empleo de 2000, los estados miembros de la UE también han aprobado medidas legislativas que prohíben la discriminación por razones de edad en el empleo, el trabajo por cuenta propia y la ocupación, la formación profesional y la orientación. Algunos estados miembros también han lanzado campañas de concienciación en las empresas con el fin de modificar las actitudes de los empresarios y de los directivos hacia los trabajadores de edad avanzada. Por ejemplo, el Reino Unido ha emitido una serie de directrices para ayudar a los empresarios a reconocer las ventajas que tiene para la empresa una mano de obra de edades diversas y para fomentar las prácticas ejemplares y en Suecia también se han hecho grandes esfuerzos para cambiar las actitudes y las opiniones negativas sobre los trabajadores de edad avanzada ⁷⁰.

Gráfico 70

TIPOS IMPOSITIVOS IMPLÍCITOS SOBRE LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA ACTIVA EN CINCO AÑOS (TRABAJADOR SOLTERO DE 55-60 AÑOS QUE PERCIBE EL SALARIO MEDIO) DE LOS PROGRAMAS DE TRANSFERENCIAS SOCIALES, 1999 Y 2003



Fuente: Brandt et al. (2005).

Nota: Los cálculos se refieren a un trabajador soltero que percibe el salario medio. En el caso de 2003, reflejan el estado estacionario de los sistemas legislados actualmente una vez que hayan madurado totalmente y una vez que se hayan llevado a cabo totalmente las reformas recientes, lo cual llevará varias décadas en algunos casos (por ejemplo, en Italia).

7.2.2. Cómo están respondiendo los empresarios

Aparte de las acciones que puedan emprender los gobiernos, los empresarios tienen importantes aportaciones que hacer desarrollando iniciativas en el

centro de trabajo relacionadas, por ejemplo, con el entorno de trabajo y con la calidad del trabajo, especialmente creando condiciones que permitan y animen a los trabajadores de edad avanzada a permanecer más años trabajando. Los empresarios están cada

⁷⁰ Para más detalles sobre las medidas adoptadas por los países véase, por ejemplo, el informe de síntesis «Attracting more people to the labour market», julio de 2005 (realizado en el marco del programa de aprendizaje mutuo de la Estrategia Europea de Empleo) y otros informes sobre el envejecimiento activo (véase <http://www.mutual-learning-employment.net/>).

vez más concienciados de que limitando artificialmente el campo de candidatos, las barreras de la edad pueden impedir a una organización maximizar su potencial de reclutamiento. Por otra parte, algunas empresas están reconociendo que la organización que tenga una base diversa de edades probablemente será capaz de responder mejor a los rápidos cambios de las circunstancias. En el sector servicios en particular, los empresarios están viendo los beneficios del ajuste de

la variedad de edades de sus trabajadores para que refleje mejor la composición de sus clientes por edades. Sin embargo, aún queda mucho por hacer para convencer a las empresas europeas de que adopten una política viable de gestión de la edad. Existe un extenso proyecto financiado por la Comisión Europea en el que se ve cómo están comenzando las empresas a abordar la cuestión de la gestión de una mano de obra en proceso de envejecimiento (recuadro 4).

Recuadro 4

ESTUDIO SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS PARA AUMENTAR LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO Y MANTENER A LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA EN EL EMPLEO

Un informe reciente sobre el envejecimiento y el empleo ⁷¹, fruto de un proyecto financiado por la Comisión Europea, examina las medidas destinadas a ayudar a mantener y mejorar las oportunidades de empleo de los trabajadores de edad avanzada. Basado en estudios de 41 empresas de 11 estados miembros de la UE (la República Checa, Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, Italia, Lituania, los Países Bajos, Polonia, Portugal y el Reino Unido), que abarcan diversos sectores y tamaños de empresas, el informe contiene importantes resultados empíricos que muestran que algunas empresas están empezando a abordar la cuestión de gestionar una mano de obra en proceso de envejecimiento.

El informe pone de relieve que la gestión de la edad puede observarse en toda una variedad de contextos y que implica una amplia variedad de medidas. Por lo que se refiere a estas últimas, en un intento de lograr el equilibrio correcto entre la capacidad de una persona según su edad y las tareas que hay que realizar, las empresas estudiadas han introducido toda una variedad de prácticas destinadas a:

- mejorar las condiciones de trabajo y la capacidad de los trabajadores
- fomentar la salud

- aumentar la flexibilidad y la movilidad internas
- permitir a los trabajadores de todas las edades desarrollarse profesionalmente
- establecer grupos de edad mixtos y fomentar la transferencia de conocimientos
- introducir tipos flexibles de organización del tiempo de trabajo
- evitar las horas de trabajo que exigen un gran esfuerzo físico y utilizar a los trabajadores de edad avanzada en periodos que no causen estrés
- cambiar las estructuras salariales y las disposiciones sobre las pensiones para reducir los incentivos a la jubilación anticipada.

Por lo que se refiere a los resultados positivos, los encuestados en los estudios se refirieron principalmente a la eficacia de esas medidas desde el punto de vista de los costes. Los ahorros más notables procedían de la reducción de las indemnizaciones por despido, la disminución de las tasas de absentismo y la reducción de la rotación del personal. Las empresas también declararon que había mejorado la motivación y la productividad de los trabajadores; sin embargo, el informe sugiere que era difícil medir el grado de mejora con respecto a estos dos últimos factores.

Otras investigaciones recientes revelan que ya existen muchos casos de buenas prácticas en la gestión de la edad destinadas a mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo de los trabajadores de edad avanzada. Basándose en la segunda oleada, realizada en 2005 ⁷², de estudios de

casos prácticos procedentes de un proyecto llevado a cabo por primera vez a mediados de los años 90 y en un examen de las tendencias de los 10 últimos años, Taylor (2006) describe cómo están respondiendo hasta ahora los empresarios al reto del envejecimiento de la población activa. Entre los resulta-

⁷¹ «Ageing and employment: Identification of good practices to increase job opportunities and maintain older workers in employment», estudio para la Comisión Europea realizado por el Institute for Employment Research de la University of Warwick y el Economix Research and Consulting, Munich, en colaboración con algunos otros centros de investigación, 2006.

⁷² En 2005 se hicieron estudios de casos concretos a partir de un proyecto (*Combating age barriers*), realizado por primera vez a mediados de los años 90 por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo. Se recogieron nuevos datos de más de 100 empresas que eran un ejemplo reconocido y documentado de buenas prácticas en la gestión de la edad y que abarcaban una amplia variedad de ramas de actividad, en 11 estados miembros de la antigua UE15.

dos clave de este análisis se encuentran los siguientes: en general, ha aumentado la complejidad de los enfoques utilizados por las organizaciones en la gestión de la edad. Aunque la formación y el desarrollo siguen siendo con mucho las medidas más habituales, seguidas del trabajo flexible, y las que más han aumentado con el paso del tiempo, también han cambiado gradualmente los tipos de medidas adoptadas por las organizaciones; la salud y el bienestar han cobrado más importancia. También se ha dejado de centrar la atención en general en un único grupo de edad para adoptar medidas destinadas a todo el personal. Los resultados del análisis indican que la gestión eficaz de la edad tiene toda una variedad de ventajas para el personal y para las organizaciones. En el caso del personal, las ventajas son la mejora de la salud y del bienestar, el aumento de la satisfacción en el trabajo y la perspectiva de continuar trabajando. En el caso de las organizaciones, son conseguir oferta de trabajo, maximizar la utilidad de la plantilla y, por lo tanto, aumentar la productividad y la competitividad y mejorar las relaciones laborales en la empresa.

Los resultados del proyecto antes citado, junto con otras investigaciones que abarcan los nuevos estados miembros ⁷³ (Mandl *et al.*, 2006), han contribuido al desarrollo de una guía europea sobre las buenas prácticas en la gestión de la edad ⁷⁴. La guía, destinada principalmente a las organizaciones, pretende ayudar a todos los responsables del empleo a conseguir que se gestione con éxito el envejecimiento en el centro de trabajo, que los trabajadores de edad avanzada puedan desarrollar su potencial y que la edad no se convierta en una barrera para el empleo.

8. PERSPECTIVAS DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y PERSPECTIVAS A MÁS LARGO PLAZO

8.1. Perspectivas de cumplimiento de los objetivos de Estocolmo y de Barcelona

A pesar de las considerables mejoras recientes del empleo de las personas de edad avanzada, la tasa

de ocupación de los trabajadores de edad avanzada de la UE (43,5 por ciento en 2006) aún está lejos del objetivo del 50 por ciento establecido por el Consejo de Estocolmo en 2001. Se estima que entre 2006 y 2010 el empleo de las personas de 55-64 años tendría que aumentar en unos 6 millones para alcanzar el objetivo, lo que equivale a un crecimiento del empleo de alrededor de un 5,5 por ciento al año. Esta cifra debe verse en el contexto de la creación de empleo para los trabajadores de edad avanzada de alrededor de 5,3 millones entre 2000 y 2006, lo que representa una tasa anual media de crecimiento del 4,2 por ciento en este periodo.

El aumento de la tasa de ocupación depende tanto del crecimiento del empleo como del crecimiento de la población. Los esfuerzos necesarios para lograr el objetivo de la tasa de ocupación del 50 por ciento que se fijó para 2010 son mayores si se tiene en cuenta que se prevé que la población de este grupo de edad aumentará casi un 8 por ciento entre 2006 y 2010. Se estima que para compensar simplemente este efecto del envejecimiento de la población se necesitaría alrededor de 2 millones del aumento del empleo necesario para alcanzar el objetivo. Por otra parte, aunque en la UE en su conjunto el efecto de composición del grupo de edad de los trabajadores de edad avanzada en la tasa de ocupación ha sido positivo en la primera mitad de la década, el envejecimiento gradual de la generación de la explosión de la natalidad provocará un desplazamiento de la distribución hacia las edades más avanzadas y, por consiguiente, una contribución negativa a las tasas de ocupación en 2010. Suponiendo que las tasas de ocupación por edades simples sigan siendo iguales que las de 2006, se estima ⁷⁵ que el efecto del cambio de la estructura por edades provocaría por sí solo una disminución de la tasa media de ocupación de casi 1 punto porcentual entre 2006 y 2010 (es decir, la tasa total de ocupación sería 1 punto porcentual menor debido al efecto de composición), lo cual significa que el aumento de las tasas de ocupación, una vez descontados los efectos demográficos, tendría que ser mayor para alcanzar el objetivo fijado para 2010.

No obstante, las tendencias recientes de la tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada

⁷³ Las directrices proceden principalmente de los resultados de un proyecto que examina las iniciativas de empleo para una mano de obra en proceso de envejecimiento en 11 países de la UE (Austria, Bélgica, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Italia, los Países Bajos, Suecia, España y el Reino Unido). Existe más información en las nuevas investigaciones realizadas en la UE que incluyen los nuevos estados miembros. La guía hace referencia a un amplio espectro de organizaciones: pequeñas y grandes, sector público y sector privado, servicios e industria manufacturera.

⁷⁴ G. NAEGELE y A. WALTER (2006), «A guide to good practice in age management», proyecto de investigación para la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo.

⁷⁵ Aplicando las tasas de ocupación de 2006 por edades simples utilizando datos del segundo trimestre de 2006 procedentes de la encuesta de la UE sobre las fuerzas de trabajo) a los totales de población por edades simples previstos para 2010, utilizando datos de las proyecciones demográficas de Eurostat (variante de referencia).

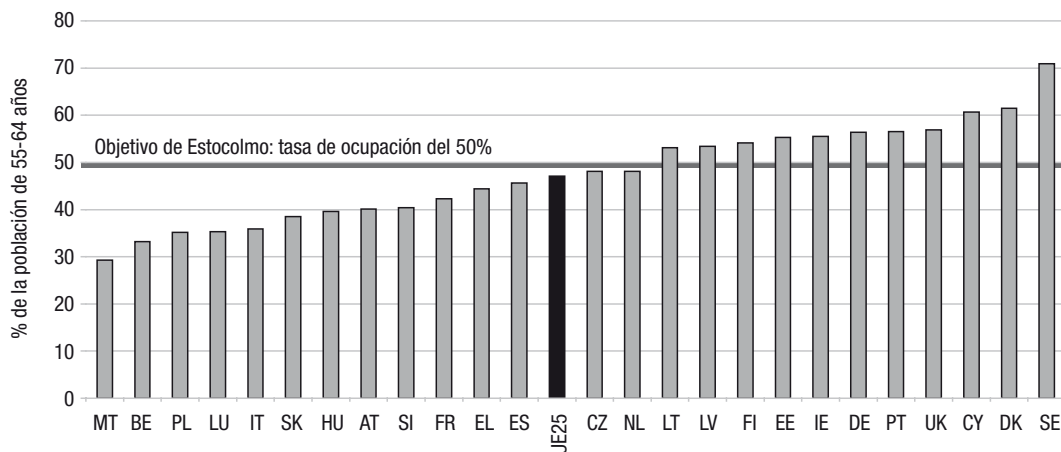
sugieren que las posibilidades de hacer considerables avances en el cumplimiento del objetivo fijado para 2010 son alentadoras, aunque no se alcance el objetivo. Las proyecciones recientes de la población activa realizadas por la Comisión y por el Grupo de Trabajo sobre el Envejecimiento de la Población creado por el Comité de Política Económica ⁷⁶ prevén que la tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada de la UE aumentará considerablemente, alcanzando el 47 por ciento en 2010, que 11 estados miembros tendrán tasas de más del 50 por ciento para entonces (gráfico 71) y que el objetivo se alcanzará en 2013. Algunas sencillas estimaciones basadas en las tasas recientes de crecimiento del empleo de los trabajadores de edad avanzada confirman que aunque la fuerte aceleración del crecimiento del empleo de los trabajadores de edad avanzada observada desde 2000 se mantuviera en los cuatro

próximos años, la tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada de la UE (del 47,5 por ciento) aún sería inferior al objetivo del 50 por ciento en 2010.

Por lo que se refiere al objetivo de Barcelona de aumentar alrededor de cinco años la edad media efectiva a la que la gente deja de trabajar en la UE, la evolución del indicador de la edad de salida de los últimos años sugiere que es bastante improbable que se alcance el objetivo en 2010. Entre 2001 y 2005, la edad media a la que los trabajadores de edad avanzada abandonaron el mercado de trabajo aumentó solo un año, lo cual induce a pensar que aún es necesario hacer muchos esfuerzos para animar a las personas de edad avanzada a no abandonar la población activa a una edad relativamente temprana y aumentar las oportunidades para que permanezcan en el mercado de trabajo.

Gráfico 71

TASAS PREVISTAS DE OCUPACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA (55-64 AÑOS) EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE EN 2010



Fuente: CPE y Comisión Europea, ejercicio de proyección presupuestaria del CPE de 2005.

8.2. Perspectivas a más largo plazo

En los diez próximos años, la población en edad activa comenzará a disminuir cuando se jubile un

gran número de miembros de la generación de la explosión de la natalidad. Eso puede contrarrestar en parte el aumento de las tasas de ocupación. Las proyecciones recientes ⁷⁷ muestran que aunque la

⁷⁶ La Comisión y el Grupo de Trabajo sobre el Envejecimiento de la Población creado por el Comité de Política Económica han realizado recientemente una proyección de la población activa a largo plazo como parte del proyecto para realizar proyecciones periódicas comunes del gasto por edades. Basándose en una proyección de población de referencia suministrada por Eurostat, las proyecciones de la población activa se realizan con una metodología basada en las cohortes de edad desarrollada por la OCDE y refinada por DG ECFIN y el Grupo de Trabajo sobre el Envejecimiento de la Población. Las proyecciones reflejan el aumento de las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada observado en los últimos años y los efectos positivos esperados de las reformas de las pensiones aprobadas. Véase http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/european_economy/2005/eespecialreport0405_en.htm.

⁷⁷ Comité de Política Económica y Comisión Europea (2006), «The impact of ageing on public expenditure: projections for the EU-25 Member States on pensions, healthcare, long-term care, education and unemployment transfers (2004-50)», en European Economy Reports and Studies, n.º 1.

población en edad activa comenzará a disminuir a partir de 2010, el número total de personas ocupadas en la UE25 continuará aumentando hasta alrededor de 2017. Se estima que entre 2004 y 2017 el empleo aumentará en unos 20 millones. Más de dos tercios de este aumento será el resultado de un aumento del número de mujeres que trabajan. Una parte significativa también se deberá al aumento previsto de la tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada. De hecho, se prevé que la tasa de ocupación de las personas de 55-64 años continuará aumentando vertiginosamente después de alcanzar el objetivo en 2013, acercándose al 57 por ciento en 2025 y estabilizándose en una cifra de alrededor del 59 por ciento hasta 2050 y, por lo tanto, sobrepasando finalmente por un amplio margen el objetivo de Estocolmo (gráfico 72).

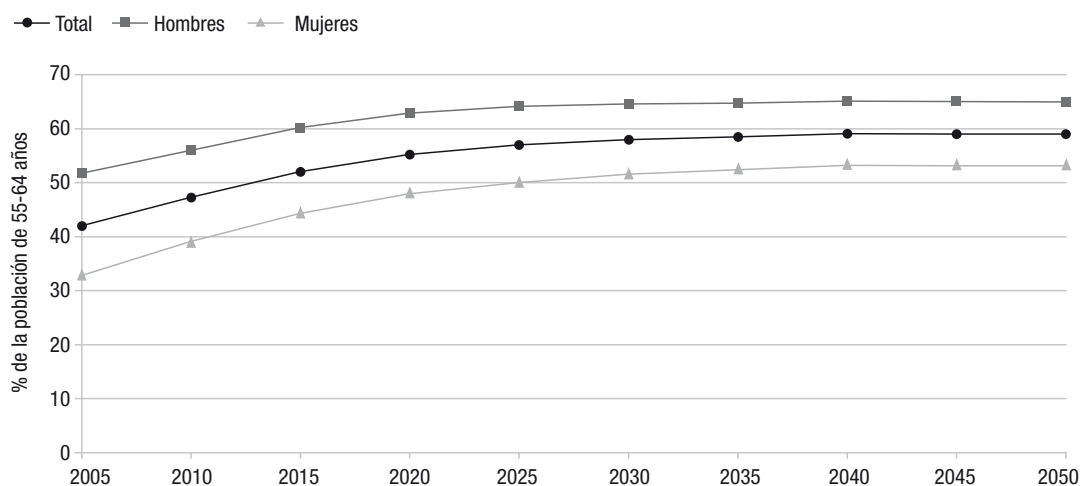
9. RESUMEN Y CONCLUSIONES

La UE se enfrenta a un importante reto como consecuencia del envejecimiento de la población, que se debe a las bajas tasas de fecundidad y al aumento de la esperanza de vida. Como consecuencia de estas tendencias, se espera que la población sea mucho más mayor, que cambie considerablemente la estructura por edades tanto de la población total como de la población en edad activa y que las pautas de actividad de la generación más mayor influyan cada vez más en el mercado de trabajo. Aunque el envejecimiento de la población trabajadora es un motivo de preocupación para todos los estados miembros, el reto será mayor para algunos de ellos.

En un contexto en el que la gente puede vivir, en promedio, otros 20 años o más después de abando-

Gráfico 72

EVOLUCIÓN PREVISTA DE LAS TASAS DE OCUPACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA (55-64 AÑOS) EN LA UE ENTRE 2005 Y 2050



Fuente: CPE y Comisión Europea, proyecciones presupuestarias del Grupo de Trabajo sobre el Envejecimiento de la Población, escenario variante, 2005.

nar la vida activa, el aumento de la participación en la población activa y el retraso de la salida de la población activa serán esenciales para apoyar el crecimiento económico y reducir las crecientes presiones a las que están sometidos los sistemas de protección social. El envejecimiento demográfico exige, pues, que se dé importancia estratégica al aumento de la participación de los hombres y de las mujeres de más de 55 años en la población activa. De hecho, el problema no es el aumento de la esperanza de vida y el envejecimiento como tales sino la conducta inadecuada de jubilación dado el contexto demográfico. Por lo que se refiere a los aspectos positivos, dadas las tendencias actuales, la población activa de mayor edad tendrá un nivel de estudios

más alto, su salud será mejor y contendrá una creciente proporción de mujeres.

El aumento de la participación en la población activa por medio de la movilización de la oferta de trabajo potencial de las personas inactivas tiene un importante papel que desempeñar en la reducción del efecto negativo que producirá el envejecimiento de la población en el crecimiento económico. Las personas de edad avanzada (55-64 años) tendrán un papel clave que desempeñar, ya que en la UE representan casi un tercio de todas las personas inactivas en edad activa. Sin embargo, en la UE actualmente más de la mitad de las personas de 55-64 años son inactivas, debido principalmente a la jubilación,

pero también por problemas de salud o por responsabilidades personales o familiares o porque creen que no hay trabajo y la transición a la inactividad es esencialmente un camino sin retorno. Al mismo tiempo, los trabajadores de edad avanzada tienen grandes dificultades si pierden el empleo, como lo demuestran las tasas relativamente bajas de contratación y la elevada incidencia del paro de larga duración en este grupo de edad.

La Estrategia Europea de Empleo, elemento fundamental de la Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo, pide a los estados miembros que desarrollen y apliquen estrategias globales y eficaces de envejecimiento activo, que deben eliminar los principales obstáculos que afectan a la participación de las personas de edad avanzada en el mercado de trabajo. También deben llevar a cabo reformas de gran alcance para eliminar los incentivos a la jubilación anticipada y para fomentar el empleo de los ciudadanos de edad avanzada, garantizando al mismo tiempo la posibilidad de trabajar realmente más años y la creación de más oportunidades de empleo para los trabajadores de edad avanzada por medio de la política de empleo en su conjunto. Aunque aún es necesario emprender más acciones, los resultados recientes indican que los esfuerzos de los estados miembros para aplicar medidas de apoyo al envejecimiento activo están dando frutos. Las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada han aumentado significativamente desde 2000 (7 puntos porcentuales), aunque éste ha sido un periodo caracterizado en gran parte por un lento crecimiento económico y del empleo. De hecho, el empleo de los trabajadores de edad avanzada ha sido, junto con el aumento de la participación de las mujeres en la población activa, uno de los componentes más dinámicos del mercado de trabajo de la UE en los últimos años.

El aumento reciente del empleo de los trabajadores de edad avanzada no ha ido acompañado claramente de un aumento de la precariedad de su empleo (es decir, de la proporción de empleo de duración determinada) ni del trabajo por cuenta propia; tampoco ha ido acompañado abrumadoramente de un aumento del empleo a tiempo parcial sino de un aumento de las formas más tradicionales de empleo. Por otro lado, una gran parte del aumento del empleo de los trabajadores de edad avanzada se ha producido en sectores relativamente más cualificados e intensivos en conocimiento. Además, la estructura ocupacional del empleo de los trabajadores de edad avanzada ha cambiado en favor de un perfil del empleo más cualificado con un desplazamiento de las ocupaciones más manuales hacia las no manuales y hacia las ocupaciones más intensivas en conocimiento. Estas tendencias sugieren que el empleo de los trabajadores de edad avanzada está beneficiándose de las tendencias actuales del envejecimiento

de la población y de la tendencia hacia una economía que se basa más en el conocimiento.

Una gran parte del aumento de las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada se debe al aumento de las tasas de las mujeres de edad avanzada, el cual se debe, a su vez, principalmente a la repercusión del aumento que ha experimentado con el tiempo la actividad femenina en general (las tasas de actividad de las mujeres de las generaciones más jóvenes son más altas que las de las mujeres de las generaciones más mayores). Esta tendencia se debe a los cambios de las actitudes culturales y de las normas sociales sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, a la mejora de los niveles de cualificación de las mujeres y al aumento de las posibilidades de conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares. En cambio, en el caso de los hombres el aumento de las tasas de ocupación se debe al aumento del retraso de la salida del mercado de trabajo, que se debe más a factores como las reformas de los sistemas de pensiones y de protección social y a otras medidas recientes relacionadas con el envejecimiento activo. Alrededor de un quinto del aumento total se debe específicamente al cambio de la estructura por edades de la población de 55-64 años.

A pesar del aumento reciente del empleo de las personas de edad avanzada, su participación en el mercado de trabajo en Europa sigue siendo baja para los parámetros internacionales y muchos trabajadores siguen saliendo del mercado de trabajo a una edad relativamente temprana. Por lo tanto, hay que seguir realizando grandes esfuerzos para promover el envejecimiento activo, especialmente en los estados miembros en los que las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada son bajas. De hecho, la tasa de ocupación de las personas de 55-64 años, a pesar de haber aumentado notablemente desde 2000, sigue estando más de 6,5 puntos porcentuales por debajo del objetivo de Estocolmo. No obstante, las tendencias recientes de la tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada sugieren que hay alentadoras probabilidades de realizar considerables progresos, aunque no se alcance el objetivo.

Para aumentar más la participación de los trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo será necesario adoptar medidas que eliminen las barreras y los desincentivos que siguen existiendo para trabajar. Las investigaciones recientes sobre los trabajadores de edad avanzada y el análisis de este capítulo han puesto de relieve que la baja tasa de participación de las personas de edad avanzada en el mercado de trabajo son el resultado de una combinación de factores, entre los cuales parecen de especial importancia los siguientes:

- El equilibrio de los incentivos económicos, incluidos los que disuaden de jubilarse anticipa-

damente y hacen que el empleo sea económicamente más atractivo. Existen pruebas de que los incentivos que contienen los sistemas de impuestos y de prestaciones, especialmente los sistemas públicos de pensiones y otros programas de transferencias sociales (como las prestaciones por enfermedad e incapacidad), dan poderosos incentivos a los trabajadores de edad avanzada para abandonar relativamente pronto el mercado de trabajo. Para resolver este problema será necesario reducir el atractivo de la jubilación anticipada y las vías que permiten jubilarse anticipadamente y ajustar el valor de las pensiones correspondientes a la jubilación anticipada y a la jubilación pospuesta.

- La reducción de los obstáculos con los que se encuentran las personas de edad avanzada como consecuencia de la discriminación por razones de edad y las percepciones negativas de su capacidad. Éste es un elemento clave para mejorar el empleo de los trabajadores de edad avanzada, tanto por medio de la legislación como por medio de campañas de concienciación para informar a la gente de la necesidad de que haya diversidad de edades. Será necesario un cambio de actitud hacia el trabajo a edades avanzadas por parte de los empresarios, de los trabajadores de edad avanzada y de la sociedad en general.
- Ayudar a las personas de edad avanzada incapacitadas a integrarse mejor en el mercado de trabajo. Este factor también es importante. Debe prestarse especial atención a la salud y la seguridad en el centro de trabajo, así como al mantenimiento de la salud y de la capacidad de trabajo de los trabajadores a medida que envejecen.
- El coste relativo de los trabajadores de edad avanzada en comparación con los más jóvenes es un factor clave que afecta a la disposición de los empresarios a contratar y conservar a los trabajadores de edad avanzada. La flexibilización de los sistemas retributivos, abandonando especialmente el sistema de salarios basados en la antigüedad, podría aumentar la seguridad de empleo y la empleabilidad de los trabajadores de edad avanzada.
- La formación es esencial para mejorar la empleabilidad de los trabajadores de edad avanzada, resolviendo el problema de los niveles insuficientes de cualificaciones y de competencia. Sin embargo, la baja participación de los trabajadores de edad avanzada, especialmente de los trabajadores poco cualificados, en el aprendizaje permanente, sigue siendo una característica en la inmensa mayoría de los estados miembros. Es preciso adoptar medidas específicas para ayudar a mejorar las cualificaciones básicas

del stock actual de trabajadores de edad avanzada, pero a más largo plazo es necesaria una estrategia de aprendizaje permanente para las personas en edad activa que satisfaga sus necesidades durante toda su vida activa.

- El atractivo del trabajo y las buenas condiciones de trabajo son importantes factores que afectan a la vinculación con el mercado de trabajo. El aumento de las oportunidades para reducir las horas de trabajo y especialmente los tipos más flexibles de organización del tiempo de trabajo parece que son especialmente importantes. El aumento de la flexibilidad de la organización del trabajo, la ergonomía y el diseño de los puestos también son muy importantes para animar a los trabajadores de edad avanzada a permanecer más tiempo activos.
- El envejecimiento activo debe apoyarse con un marco general de apoyo adecuado. Para muchas personas de edad avanzada, el poder trabajar puede depender mucho de factores como algunos aspectos culturales relacionados con su participación en el mercado de trabajo, su salud general y la existencia y el acceso a buenos servicios de cuidados y de empleo de calidad.

Es necesario, pues, abordar una amplia variedad de factores. Los sistemas de pensiones pueden fomentar la jubilación tardía, pero sin un acceso adecuado de los trabajadores de edad avanzada a un empleo adecuado, pueden no ser especialmente eficaces. Aparte del problema de los incentivos económicos, los retos generales son, pues, cambiar las actitudes hacia los trabajadores de edad avanzada, mantener y promover la salud y la capacidad de trabajo de los trabajadores conforme envejecen, desarrollar las cualificaciones y la empleabilidad de los trabajadores de edad avanzada y ofrecer condiciones de trabajo adecuadas, junto con oportunidades de empleo, a una población trabajadora en proceso de envejecimiento. También es necesario crear un ambiente general favorable para ello.

Asimismo, es importante abordar las cuestiones relacionadas con las diferencias entre los hombres y las mujeres. Las diferencias entre las tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada por sexo son considerables en la mayoría de los estados miembros y, de hecho, la baja tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada de Europa se debe en gran medida a las tasas relativamente bajas de las mujeres de edad avanzada y, desde una perspectiva más amplia, de las mujeres en general. La realización de mayores esfuerzos para reducir las diferencias de actividad entre los hombres y las mujeres será necesariamente un elemento clave de cualquier estrategia que pretenda aumentar la oferta de trabajo de las personas de edad avanzada, ya que las medi-

das de empleo favorables a la familia que animan a las mujeres más jóvenes a participar en el mercado de trabajo también pueden acabar aumentando la participación de las mujeres de edad avanzada. En este contexto, la falta de apoyo suficiente a las mujeres para conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares continúa siendo un importante factor que limita su participación.

A medida que aumente la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, será importante desarrollar mecanismos o incluso ampliar la política relacionada con el trabajo y con la familia para garantizar que se satisfacen suficientemente las necesidades de las trabajadoras de edad avanzada. En concreto, es probable que la creciente participación de las mujeres en la población trabajadora influya cada vez más en su disposición a desempeñar el papel tradicional de cuidar a la familia, lo cual puede exigir un aumento considerable de los servicios formales de cuidados. La creciente importancia del componente de las mujeres de edad avanzada en la población trabajadora también puede plantear a los empresarios algunos retos, ya que las metas de las mujeres en relación con el empleo, las pautas profesionales y los estilos de trabajo pueden ser diferentes de los de los hombres.

En los estados miembros actualmente existen diferentes tipos de enfoque del envejecimiento activo. Las características de los sistemas que contribuyen más a apoyar el envejecimiento activo son unos buenos niveles de salud general de las personas de edad avanzada y unas edades normales de jubilación razonablemente altas; un gasto relativamente alto en medidas activas del mercado de trabajo y unos niveles relativamente altos de participación en el aprendizaje permanente; flexibilidad con respecto a las horas de trabajo y a la organización del trabajo; y reducción de las presiones económicas a las que están sometidos los trabajadores de edad avanzada para abandonar el mercado de trabajo, tanto en lo que se refiere a sus incentivos económicos para jubilarse como a las presiones que ejercen los costes en los empresarios para contratar trabajadores más jóvenes en lugar de trabajadores de edad avanzada. En este sentido, el grupo de países nórdicos (incluidos los Países Bajos), pero también en menor medida el grupo anglosajón, parece que han adoptado un enfoque más integrado del envejecimiento activo y han tenido relativamente más éxito en la integración y la retención de los trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo en comparación con los demás estados miembros.

Para hacer frente al reto del envejecimiento demográfico y de su influencia en la población trabajadora será necesario aplicar de una forma más amplia estrategias más integradas que las que se han aplica-

do hasta la fecha. Es necesario adoptar medidas tanto en el mercado de trabajo como en el centro de trabajo, que hagan hincapié en la integración de los trabajadores de edad avanzada y mejoren su empleabilidad, así como eliminar las vías de abandono anticipado del mercado de trabajo.

Los estados miembros han venido desarrollando estrategias para reaccionar al envejecimiento de la población y a su influencia en el mercado de trabajo. Algunos han introducido considerables programas de reformas de los sistemas de pensiones y de prestaciones, otros han redoblado sus esfuerzos, mientras que otros se encuentran en una primera fase del proceso de reforma. En la tendencia general a endurecer los programas de jubilación anticipada, será necesario, no obstante, garantizar que esos sistemas siguen pudiendo satisfacer las necesidades de los que necesitan ayuda realmente. Además de la reforma de las pensiones, algunos de los enfoques más recientes adoptados en algunos estados miembros son las mejoras de la participación de los trabajadores de edad avanzada en el aprendizaje permanente, el fomento de la salud en el centro de trabajo, la mejora de los servicios públicos de empleo, la aplicación de una legislación más estricta que prohíba la discriminación por razones de edad y las campañas de concienciación sobre el envejecimiento de la población.

Aunque queda mucho por hacer, también existen algunos indicios de que las empresas están comenzando a abordar la cuestión de la gestión del envejecimiento de la población trabajadora. En esta área, es necesario hacer más progresos para mejorar las condiciones de trabajo, aumentar los tipos de organización flexible del tiempo de trabajo y de organización del trabajo, aumentar la flexibilidad de la fijación de los salarios y desligarlos de la antigüedad y cambiar las actitudes de los directivos y del personal hacia los trabajadores de edad avanzada. El acceso a la formación en la empresa también desempeñará un papel fundamental, ya que la formación continua es para los trabajadores de edad avanzada una enorme oportunidad para adquirir nuevas cualificaciones y actualizarlas durante toda su vida profesional.

Por último, como parte del nuevo enfoque intergeneracional que defiende la Estrategia Europea de Empleo, se reconoce que debe prestarse especial atención a fomentar el acceso al empleo a lo largo de toda la vida activa. De hecho, el envejecimiento activo no debe comenzar con las personas de edad avanzada sino que requiere una intervención mucho más temprana y durante toda la carrera; es esencial adoptar una perspectiva del ciclo de vida. Por ejemplo, la mejora de la salud y la seguridad ocupacionales de los trabajadores de todas las edades y el énfasis en la prevención de los problemas del trabajo relacionados con la edad (como la descualificación

de los trabajadores de edad avanzada y los problemas de salud relacionados con el trabajo) ayudarán a las futuras generaciones de trabajadores de edad avanzada a permanecer más tiempo trabajando. Por

lo tanto, una estrategia global de envejecimiento activo debe centrar la atención en toda la vida activa y en todos los grupos de edad, no sólo en los trabajadores de edad avanzada.

Anexo 1

DESCOMPOSICIÓN DE LAS VARIACIONES DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD Y DE OCUPACIÓN

Utilizando un sencillo análisis *shift-share*, es posible descomponer algebraicamente la tasa total de actividad (PR) en las variaciones a lo largo del tiempo (entre el periodo 0 y el periodo 1) de sus tres componentes principales, un efecto de composición de la población, un efecto de la tasa de actividad y un efecto de interacción:

$$PR^1 - PR^0 = \sum_i (PR_i^1 \times p_i^1) - \sum_i (PR_i^0 \times p_i^0)$$

donde PR = tasa de actividad, p = proporción de la población.

Sumando,

$$\sum_i [(PR_i^1 \times p_i^0) + (PR_i^0 \times p_i^0) + (PR_i^0 \times p_i^1)] - \left[\sum_i [(PR_i^1 \times p_i^0) + (PR_i^0 \times p_i^0) + (PR_i^0 \times p_i^1)] \right]$$

y reordenando, tenemos que

$$PR^1 - PR^0 = \sum_i PR_i^0 \times (p_i^1 - p_i^0) + \sum_i p_i^0 \times (PR_i^1 - PR_i^0) + \sum_i (p_i^1 - p_i^0) \times (PR_i^1 - PR_i^0)$$

donde la primera parte es el *efecto de composición de la población*, que se debe a los cambios de la estructura demográfica, si la tasa de actividad permaneciera constante; la segunda parte es el *efecto de la tasa de actividad*, debido a los cambios de la tasa de actividad de la cohorte específica, manteniendo constante la estructura de la población; y el tercero representa el efecto que se debe a la interacción de los cambios de los dos componentes. Aunque se supone que el efecto de la tasa de actividad es cero (cuando $PR^1 = PR^0$), la tasa total de actividad puede variar debido a que varía la estructura demográfica (variaciones de p_i). Puede aplicarse la misma descomposición a la tasa total de ocupación (TO).

Anexo 2

RESUMEN DE LAS REFORMAS DE LAS PENSIONES LLEVADAS A CABO RECIENTEMENTE EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE

<i>Principales características de las reformas recientes de las pensiones</i>	
<i>País</i>	<i>Principales características de las reformas llevadas a cabo</i>
BE 2003	La edad normal de jubilación de las mujeres aumentará gradualmente de los 63 años en 2003 a los 64 en 2006 y a los 65 en 2009 en los regímenes generales de los asalariados y de los trabajadores por cuenta propia. Sigue siendo posible la jubilación anticipada (pensión basada en la antigüedad), pero el periodo de cotización necesario se ha incrementado de 32 años en 2003 a 35 en 2005. Además, el sistema de prestaciones por desempleo de los «trabajadores de edad avanzada» se ha reformado recientemente y están debatiéndose nuevas reformas.
CZ 2003	Antes de que se reformaran las pensiones en 2003, los hombres se jubilaban a los 60 años y las mujeres a los 53-57, dependiendo del número de hijos (un año menos por hijo). Desde enero de 2004, la edad de jubilación se eleva constantemente (2 meses por año en el caso de los hombres y 4 meses por año en el de las mujeres) hasta llegar a los 63 en el caso de los hombres y a los 59-63 en el de las mujeres (dependiendo del número de hijos) en 2013. La llamada «pensión reducida temporalmente», un programa de jubilación anticipada, se ha suprimido, mientras que sigue existiendo el llamado sistema de «pensión reducida permanentemente» (que permite la jubilación anticipada hasta tres años antes de la edad normal de jubilación), pero con una reducción mayor de la pensión (0,9 por ciento por cada 90 días naturales desde la edad obligatoria de jubilación).
DK 2003	En 2003, se redefinió el derecho a percibir una pensión por incapacidad de manera que en lugar de definir el grado de incapacidad se define el grado de capacidad para trabajar. Las personas que tienen alguna capacidad para trabajar se remiten al empleo subvencionado (y si están en paro, a una prestación especial por desempleo) en lugar de recibir una pensión por incapacidad.
2004	Desde el 1 de julio de 2004, la edad obligatoria de jubilación son los 65 años en lugar de los 67. Al mismo tiempo, la pensión por jubilación anticipada voluntaria es menos atractiva con la idea de elevar la edad efectiva de jubilación.

DE 1992-2001	En 1992 se aprobó un aumento de la edad obligatoria de jubilación a 65 años. El periodo transitorio del aumento de la edad obligatoria de jubilación es gradual (1996, 1999, 2001 y 2004) y terminará en 2012 para los nacidos en 1952 o más tarde. La edad obligatoria de jubilación de las mujeres y de los parados se elevará de 60 a 65 años en 2011. Los nacidos en 1952 o después podrán jubilarse anticipadamente a los 62 años con la condición de que hayan cotizado 35 años como mínimo. Además, se reducen las pensiones un 3,6 por ciento al año en el caso de la jubilación anticipada, mientras que se da un plus del 6 por ciento al año en el caso de jubilación pospuesta. La reducción de las pensiones por incapacidad antes de los 62 años es de hasta un máximo del 10,8 por ciento.
2002, 2004	La reforma de 2001 pretendía fomentar el desarrollo de sistemas de pensiones complementarias reduciendo algo al mismo tiempo la tasa de sustitución del sistema de seguridad social. La ley de viabilidad del seguro de pensiones de vejez de 2004 introdujo un factor de viabilidad en la fórmula de indicación de las pensiones. Exige mantener el conjunto del cociente cuantitativo entre el número de beneficiarios y el número de contribuyentes (tasa de dependencia). Este factor de viabilidad no llevó a introducir ajustes en las pensiones en 2004 y en 2005. El tiempo pasado en la escuela y en la universidad ya no contabiliza como años trabajados. La posibilidad de dejar el mercado de trabajo a los 58 años y de recibir prestaciones por desempleo hasta la jubilación con una pensión (llamada regulación «58er») se suprimirá en 2008.
EE 2001	Entre los cambios del sistema de reparto se encuentran el aumento de la edad de jubilación de las mujeres a 63 años en 2016 y la revisión de la fórmula de las prestaciones. La legislación aprobada a mediados de septiembre de 2001 establece cuentas individuales obligatorias para el segmento capitalizado, permitiendo transferir una parte de la pensión obligatoria de la seguridad social a fondos privados de pensiones. Desde 2002, más de la mitad de la población activa se ha sumado a los sistemas capitalizados.
ES 2002-2005	Se suprimió la edad obligatoria de jubilación (65 años) y se aumentó un 2 por ciento al año el derecho a percibir una pensión después de los 65 años y se suprimieron las cotizaciones. Se reducen los incentivos para jubilarse anticipadamente mediante una reducción de los tipos de cotización (50 por ciento a los 60 años y 10 puntos porcentuales más por cada año adicional) y permitiéndolo únicamente a partir de los 61 años siempre que se haya cotizado 30 años como mínimo y se haya estado al menos 6 meses en paro. También se reduce la pensión entre el 6 y el 8 por ciento al año, dependiendo del número de años cotizados. Las pensiones también se han hecho compatibles con el trabajo a tiempo parcial; la cuantía de la pensión se reduce en función de la duración de la jornada de trabajo.
FR 2004	Las principales medidas de la reforma aplicadas en 2004 son una prolongación del periodo de cotización para una pensión íntegra de 37,5 a 40 años en el caso de los empleados del sector público, a 41 años en el caso de todos los asalariados entre 2009 y 2012 y a 41,75 en 2020. A partir de entonces, los nuevos aumentos de la esperanza de vida (a los 60) prolongarán el periodo de cotización dos tercios del aumento de la esperanza de vida. Además, se ha flexibilizado la jubilación, pero habrá pluses y penalizaciones en caso de jubilación pospuesta y anticipada, respectivamente. En el caso de la posposición, el plus es del 3 por ciento al año. En 2006, la cuantía de la penalización («la décote», que se aplicaba si el trabajador se jubilaba antes de los 40 años de cotización) disminuirá gradualmente del 10 al 5 por ciento de la pensión por año de anticipación en 2015 en el caso del sector privado y aumentará de 0,5 a 5 por ciento en el caso de los funcionarios públicos. Además, se iniciaron las pensiones con respecto a los precios solamente y el tipo de cotización se elevará 0,2 de un punto porcentual en 2006.
IE 1 999	En 1999, se creó el fondo de la Reserva Nacional de Pensiones con el objetivo de precapitalizar en parte el futuro coste para la hacienda pública de la protección social y de las pensiones de la función pública. Se ha impuesto al gobierno la obligación por ley de entregar al fondo todos los años una cantidad equivalente a un 1 por ciento del PNB al menos hasta 2055.
2000	Se ha introducido una serie de importantes incentivos fiscales con el fin de animar a los trabajadores por cuenta propia, a los empresarios cuyo empleo no les da derecho a una pensión y a los altos ejecutivos a tener una pensión. Estos incentivos pretenden animar a los individuos a tomar medidas al principio de su vida laboral para tener una pensión cuando se jubilen.
2003	Se introdujeron cuentas personales de ahorro para la jubilación que pretenden fomentar las pensiones complementarias. Las reformas del sistema público de pensiones realizadas hasta ahora han elevado la edad mínima para percibir una pensión y han eliminado la edad obligatoria de jubilación para la mayoría de los funcionarios públicos. Se ha introducido un sistema de jubilación anticipada neutral desde el punto de vista de los costes cuyas prestaciones se reducen actuarialmente.
IT 2004	A partir de 2008, independientemente del régimen (relacionado con los salarios, mixto, de cotización definida), se endurecerá la posibilidad de percibir pensiones anticipadas. Sólo puede percibirse una pensión antes de los 65 años en el caso de los hombres (60 en el de las mujeres) con 40 años o más de cotización o con 35 años de cotización a los 60 años en el caso de los asalariados (61 en el de los trabajadores por cuenta propia), en lugar del intervalo de edades flexible de 57-65 anterior a la reforma. Además, se elevarán los límites de edad en un año en 2010 y en 2014, por lo que la edad de jubilación será de 62 para los asalariados y de 63 para los trabajadores por cuenta propia. Se prevé una nueva posposición de la pensión con respecto al momento en el que se cumplen los requisitos a través de las llamadas «ventanillas de salida» (<i>finestre</i>). Durante el periodo 2008-2015, sólo las mujeres que aceptan el cálculo de las pensiones según un método de cotización menos favorable podrán percibir pensiones basadas en la antigüedad destinadas a las personas que cumplieran los requisitos de la legislación antes de 2004 (al menos 35 años de cotización a los 57 años en el caso de los asalariados y a los 58 en el de los trabajadores por cuenta propia). Durante el periodo 2004-2007, los que trabajan en el sector privado y han satisfecho los requisitos para percibir una pensión basada en la antigüedad pueden optar por otro régimen que ofrece (i) una paga adicional que corresponde a toda la cotización por la contingencia de jubilación (32,7 por ciento de los salarios brutos), (ii) la exención fiscal total de esta renta adicional y (iii) la cuantía de la pensión calculada según los años de cotización en la fecha de la opción e iniciada con respecto a la inflación del periodo hasta la jubilación.

HU 1997	<p>La edad normal de jubilación para las mujeres se elevará a 60 en 2005, a 61 en 2007 y a 62 en 2009; antes de la reforma era de 57 años.</p> <p>En 1997 se introdujo un segmento capitalizado, que permite transferir una cotización del 8 por ciento (26,5 por ciento de las cotizaciones totales a las pensiones de la seguridad social) a fondos privados de pensiones. Este segmento capitalizado es obligatorio para todos los que entran por primera vez en el mercado de trabajo. En 2005, el 62 por ciento de la población activa ya se había sumado a los sistemas capitalizados.</p>
LV 1996	<p>El sistema de pensiones de la seguridad social de Letonia se reformó y se convirtió en un sistema nacional de cotizaciones definidas en 1996 y se complementó con la introducción de un segmento capitalizado en 2001, permitiendo transferir una parte de la cotización a un fondo privado de pensiones: la cotización es actualmente del 2 por ciento, pero se elevará al 10 por ciento (el 50 por ciento de la cotización total) en 2010. Además, se elevará la edad normal de jubilación para las mujeres (60,5 años hasta julio de 2006) 6 meses cada año hasta llegar a los 62 en 2008. La de los hombres alcanzó los 62 en 2003. Hasta julio de 2008 sigue siendo posible jubilarse anticipadamente hasta dos años antes de la edad normal de jubilación.</p>
LT 1995	<p>La edad mínima normal de jubilación para las mujeres (55 años en 1995, 58,5 en 2003) se elevará 6 meses cada año hasta alcanzar los 60 en 2006. La de los hombres se aumentó gradualmente (2 meses al año) de 60 años en 1995 a 62,5 en 2003.</p>
2004	<p>En 2004 se introdujo un segmento capitalizado que permite transferir una parte de la cotización obligatoria a las pensiones de la seguridad social (que se aumentará a 5,5 por ciento en 2007) a fondos privados de pensiones. El cambio es voluntario para todos.</p>
NL 2006	<p>Se han tomado decisiones para reducir los incentivos para percibir una pensión por jubilación anticipada (VUT), principalmente mediante la reducción del tratamiento fiscal favorable de esas pensiones.</p>
AT 2003, 2004	<p>La edad mínima de jubilación de los hombres se elevará de 61,5 años a 65; la de las mujeres de 56,5 a 60. El aumento se hará gradualmente a partir de julio de 2004 y en 2017 se eliminará la jubilación anticipada. La edad obligatoria de jubilación de las mujeres se elevará gradualmente entre 2019 y 2034 para que sea igual a la de los hombres, que será de 65 años.</p> <p>La reforma de 2003 suprimió los programas de jubilación anticipada y reforzó la relación entre las pensiones y las cotizaciones. La reforma de 2004 introdujo significativas mejoras para la viabilidad financiera del sistema de pensiones aumentando la transparencia de la relación entre las cotizaciones y las pensiones; hay pluses y penalizaciones (4,2 por ciento al año) para la posposición y el adelanto de la jubilación y se exige un periodo más largo de cotización (45 años) para percibir la pensión íntegra (80 por ciento) a los 65 años. También se ha decidido indiciar las pensiones con respecto a los precios a partir de 2006. Además, se han armonizado los diferentes regímenes sectoriales. A partir de enero de 2005, se establecerán cuentas de pensiones garantizadas armonizadas (la ley de armonización del sistema de pensiones se aprobó en noviembre de 2004). En el nuevo sistema, se mantendrán cuentas de pensiones individuales y transparentes que indicarán las prestaciones a que dan derecho las cotizaciones pagadas y otros créditos adquiridos, como el cuidado activo de hijos y ancianos.</p>
PL 1999	<p>El sistema general de pensiones de la seguridad social se convirtió en un sistema nacional de cotizaciones definidas en 1999, con la introducción de un segmento capitalizado al mismo tiempo, que permite la transferencia de una parte de la cotización (el 7,3 por ciento) a fondos privados de pensiones. La transferencia es obligatoria para las personas nacidas después de 1969. Las nacidas antes de 1948 siguen en el antiguo sistema de prestaciones definidas. Las personas nacidas entre 1949 y 1968 podrían elegir entre sumarse al sistema nacional de cotizaciones definidas o repartir las cotizaciones entre este sistema y el sistema totalmente capitalizado. Los agricultores no están incluidos en el sistema nacional reformado. La edad obligatoria de jubilación sigue siendo de 65 años para los hombres y de 60 para las mujeres. No habrá pensión por jubilación anticipada para los nacidos después de 1948 y que se jubilen después de 2006.</p>
PT 2002	<p>El sistema general de pensiones de la seguridad social se reformó en 2002; se cambiaron las reglas de cálculo de las pensiones para basarlas en los salarios percibidos durante toda la vida (máx. 40 años) en lugar de los salarios de los 10 años mejores de los 15 últimos. Sin embargo, los cambios se introducirán gradualmente.</p>
2005	<p>La reforma de 2005 armonizó las pensiones de los trabajadores del sector público con el sistema general de pensiones (antes sólo estaban armonizadas para los que habían entrado en el mercado de trabajo después de 1993), elevando la edad obligatoria de jubilación de 60 en 2005 a 65 en 2015, aumentando el periodo de cotización necesario para percibir una pensión íntegra de 36 a 40 años en 2013 y estableciendo pluses y penalizaciones para la jubilación pospuesta y anticipada, respectivamente.</p>
SK 2004	<p>La edad normal de jubilación se elevará de 60 a 62 años para los hombres (9 meses al año) en 2007 y de los 57 (reducidos 1 año por hijo hasta alcanzar los 53 años) a 62 para las mujeres en 2016. Un trabajador podrá seguir jubilándose anticipadamente si la prestación del primer pilar y la del segundo recién introducido representan al menos un 60 por ciento del nivel mínimo de vida fijado por el gobierno. En este caso, la pensión se reduce un 6 por ciento al año, al tiempo que se introduce un plus del 6 por ciento para los que posponen la jubilación. También es posible percibir una pensión mientras se trabaja.</p> <p>En 2005 se introdujo un segmento capitalizado, que es obligatorio para las personas que entran por primera vez en el mercado de trabajo; se permite transferir la mitad de las cotizaciones obligatorias a las pensiones de la seguridad social (9) a fondos privados de pensiones.</p>
SI 2000	<p>Se ha elevado la edad mínima de jubilación. Ahora es posible jubilarse entre los 58 y los 63 años en el caso de los hombres y a los 61 en el de las mujeres (antes de la reforma la edad mínima de jubilación era de 53 para las mujeres y de 58 para los hombres). Las mujeres que empezaron a trabajar antes de los 18 años pueden jubilarse anticipadamente (pero no antes de los 55 años). Existen unas disposiciones especiales que reducen la edad de jubilación a 55 en ciertos casos (antes de la reforma era posible incluso antes de los 50 años). La edad mínima de jubilación se ha elevado de 53 a 58 años para las mujeres (la misma que para los hombres). La tasa de rendimiento se ha reducido del 2 por ciento al 1,5 desde 2000. Se ha fomentado la jubilación tardía: una persona que cumpla las condiciones para percibir una pensión pero continúe trabajando después de los 63 y los 61 años recibirá un incremento adicional de la pensión (3,6 por ciento el primer año adicional, 2,4 por ciento el segundo y 1,2 por ciento el tercero, más la tasa normal de rendimiento del 1,5 por ciento al año).</p>

	La indiciación de las pensiones varía de un año a otro. Durante el periodo 2000-2004, se iniciaron en un 50 por ciento con respecto a los salarios y en 2005 en un 80 por ciento. Los precios sólo se tuvieron en cuenta en 2001-2005 cuando el resultado de la indiciación era inferior a la subida de los precios. A partir de 2006, estarán totalmente indiciados con respecto a los salarios.
	Se introdujo un nuevo seguro de pensiones complementario precapitalizado. Es obligatorio para las pensiones anticipadas en los trabajos pesados y no pesados y voluntario para el seguro de pensiones acordado colectivamente.
FI 2003-2005	Las revisiones del sistema de pensiones de 2003-2005 pretenden elevar la edad efectiva de jubilación (dos años en 2005) eliminando el sistema de pensiones por desempleo (entre 2009 y 2014) y el sistema de prestaciones (jubilación anticipada) individuales por incapacidad, permitiendo la jubilación flexible entre los 63 y los 68 años y la jubilación anticipada a los 62. La tasa de rendimiento se ha elevado a un 4,5 por ciento para los que continúan trabajando después de los 63 años (antes era del 2,5 por ciento para los que trabajaban después de los 60 años) y se aplica una reducción actuarial del 0,6 por ciento al mes a los que se jubilan antes de los 63 años. Se ha suprimido el tope máximo de las pensiones. Las pensiones se calculan en función del salario percibido a lo largo de toda la vida. También se aplicará un coeficiente de esperanza de vida en el sistema en 2009, ajustando las futuras prestaciones de vejez y de supervivientes para tener en cuenta el aumento de la esperanza de vida.
SE 1998	En el nuevo sistema nacional de cotizaciones definidas, es posible jubilarse a partir de los 61 años con una compensación actuarialmente justa para los que siguen trabajando. Cada año de cotización es importante para la pensión. Una persona que perciba el salario medio aumentará su pensión anual casi un 60 por ciento si pospone su decisión de jubilarse hasta los 67 años en lugar de jubilarse a los 61. Un «informe de situación» anual informa al individuo de los costes y los beneficios de la jubilación. El nuevo sistema irá estableciéndose gradualmente y aplicándose a las generaciones nacidas entre 1938 y 1953 y afectará totalmente a las generaciones nacidas a partir de 1953.
UK 2002-2003	Entre 2010 y 2020, se elevará gradualmente de 60 a 65 años la edad de las mujeres que da derecho a una pensión y se equipará con la de los hombres. En 2002, se introdujo la segunda pensión pública (que sustituye a la pensión pública anterior relacionada con los salarios), que se traducirá con el tiempo en un aumento de las prestaciones. En 2003, se introdujo el <i>Pension Credit</i> , que aumenta las prestaciones relacionadas con los ingresos de las personas de más de 60 años. Además, la pensión pública básica se ha incrementado más de lo que exige la regla obligatoria de indiciación (con respecto a los precios).

Fuente: Reproducido de European Economy, Special Report No 1/2006, «The impact of ageing on public expenditure: projections for the EU-25 Member States on pensions, healthcare, education and unemployment transfers» (2004-50), Comisión Europea.

Bibliografía

- AUER, P. y M. FORTUNY (2000), «Ageing of the labour force in OECD countries: Economic and social consequences», *Employment Paper 2000/2*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- BASSANINI, A. y R. DUVAL (2006), «Employment patterns in OECD countries: Reassessing the role of policies and institutions», *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*, n.º 35
- BEHAGHEL, L. y N. GREENAN (2007), «Training and age-biased technical change», *Laboratoire d'économie appliqué WP 0705*, INRA.
- BOUND, J. *et al.* (1998), «The dynamic effects of health on the labour force transitions of older workers», *Working paper 6777*, National Bureau of Economic Research Working Paper Series.
- BRANDT, N., J.-M. BURNIAUX y R. DUVAL (2005), «Assessing the OECD jobs strategy: past developments and reforms», *Economics Department Working Paper*, n.º 429, OCDE.
- COMISIÓN EUROPEA (2002), «Report requested by the Stockholm European Council: Increasing labour force participation and promoting active ageing», COM(2002) 9 final, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- COMISIÓN EUROPEA (2003), «Improving quality in work: a review of recent progress», COM(2003) 728, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- COMISIÓN EUROPEA (2004), «Delivering Lisbon – Reforms for the enlarged Union, Report from the Commission to the Spring European Council», COM(2004) 29, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- COMISIÓN EUROPEA (2006a), Comunicación de la Comisión, «The long-term sustainability of public finances in the EU», COM(2006) 574, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- COMISIÓN EUROPEA (2006b), «Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2006 – Synthesis report on adequate and sustainable pensions», COM(2006) 62 final, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- COMISIÓN EUROPEA (2006c), Comunicación de la Comisión al Consejo Europeo de Primavera, «Implementing the renewed Lisbon Strategy for growth and jobs, a year of delivery», Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- COMISIÓN EUROPEA (2006d), Comunicación de la Comisión, «Efficiency and equity in European education and training systems», COM(2006) 481 final, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- DUVAL, R. (2003), «The retirement effects of old-age pension and early retirement schemes in OECD countries», *Economics Department Working Paper*, n.º 370, OCDE.
- EIM BUSINESS AND POLICY RESEARCH y SEOR (2005), «Final report: Lifelong learning: Policy instruments to foster training of the employed», informe final sobre un estudio encargado por la Comisión Europea.
- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (1999), «Active strategies for an

- ageing workforce», actas de la conferencia, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- GHOSHEH Jr., N.S., S. Lee y D. McCann (2006), «Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: Understanding the issues», *Conditions of Work and Employment Series*, n.º 15, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- GRUBER, J. y D.A. WISE (2002), «Social security programs and retirement around the world: micro estimation», *National Bureau of Economic Research Working Paper Series*, n.º 9407.
- HAIDER, S. y D. LOUGHRAN (2001), «Elderly labor supply: Work or play?», Center for Retirement Research at Boston College, CRR WP 2001-04.
- JOLIVET, A. y S. Lee (2004), «Employment conditions in an ageing world: Meeting the working time challenge», *Conditions of Work and Employment Series*, n.º 9, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- LEOMBRUNI, R. y C. VILLOSIO (2005), «Employability of older workers in Italy and Europe» (artículo presentado en la conferencia «Quality in labour market transitions: A European challenge» del 25-26 de noviembre de 2004 en Amsterdam), LABORatorio Riccardo Revelli.
- MANDL, I., A. DORR y T. OBERHOLZNER (2006), «Age and employment in the new Member States», informe sobre una investigación realizada para la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo.
- MARSH, A. y M. SAHIN-DIKMEN (2002), «Discrimination in Europe (Report B)», Policy Studies Institute, Londres.
- MARSH, A. y M. SAHIN-DIKMEN (2003), «Discrimination in Europe (Executive summary, Eurobarometer 57.0)», Policy Studies Institute, Londres.
- MAYHEW, K. y B. RIJKERS (2004), «How to improve the human capital of older workers or the sad tale of the magic bullet», artículo para el seminario conjunto de la CE y la OCDE sobre capital humano y resultados del mercado de trabajo celebrado en Bruselas el 8 de diciembre de 2004.
- MOLINIÉ, A-F (2003), «Age and working conditions in the European Union», estudio para la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo realizado por Créapt (Centre de recherches et d'études sur l'âge et les populations), París.
- NAEGELE, G. y A. WALKER (2006), «A guide to good practice in age management», informe sobre un proyecto de investigación realizado para la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo.
- O'CONNOR, C. (2005), «Age discrimination and European law», informe redactado en representación de la European Network of Legal Experts in the non-discrimination field y encargado por la Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades.
- OCDE (2005), *Going for growth*, capítulo 5 (the retirement effects of old-age pension and early retirement schemes in OECD countries), OCDE.
- OCDE (2006), *Live longer, work longer*, OCDE.
- PARENT-THIRION, A. et al. (2007), «Fourth European Working Conditions Survey», informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- PEULET, J-P (2006), «Ageing and work in Europe», estudio para la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo realizado por ANACT, Francia.
- SURGEON, A. (2003), «Working time: its impact on safety and health», Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- TAYLOR, P. (2001), «Analysis of ways to improve employment opportunities for older workers», informe para la Comisión Europea, noviembre, 2001.
- TAYLOR, P. (2002), «Improving employment opportunities for older workers: Developing a policy framework», resumen de la presentación de expertos de la UE en el 9.º simposio UE-Japón del 21-22 de marzo de 2002.
- TAYLOR, P. (2006), «Employment initiatives for an ageing workforce in the EU-15», informe sobre un proyecto de investigación realizado para la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo.
- TROS, F. (2005), «Flexicurity in the policies for the older workers», en Bredgaard y Larsen (comps.), *Employment Policy from Different Angles*, DJØF Publishing, Copenhagen.

Capítulo 3

TIEMPO DE TRABAJO, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y FLEXIBILIDAD INTERNA – MODELOS DE FLEXIGURIDAD EN LA UE

1. INTRODUCCIÓN

A pesar de las diferencias que existen entre los países, los estados miembros de la Unión Europea (UE) se enfrentan a una serie de retos comunes, como el envejecimiento demográfico, unas tasas medias de ocupación que siguen siendo relativamente bajas y un elevado paro estructural, que pone en riesgo la viabilidad de los sistemas de protección social¹. La realidad social europea es cada vez más compleja², al tiempo que el «modelo social europeo» ha sufrido una «conmoción causada por la globalización» (BEPA, 2007). La globalización está acentuando el rápido avance de Europa hacia una economía postindustrial del conocimiento y de servicios. Eso exige una mano de obra muy educada y la modernización de las instituciones para evitar el desarrollo de mercados de trabajo segmentados en muchos estados miembros, en los que coexisten tanto trabajadores relativamente protegidos como trabajadores sin protección (es decir, «trabajadores internos» y «trabajadores externos») y en los que la pobreza a largo plazo puede ser especialmente grave en el caso de algunos grupos que tienen un acceso limitado a las oportunidades de formación (Esping Andersen, 2002; *Employment in Europe*, 2004).

Es necesario adoptar un conjunto articulado de medidas que satisfagan simultáneamente las necesidades de flexibilidad de los mercados de trabajo, establezcan tipos flexibles de organización del trabajo, mejoren las relaciones laborales y aumenten el empleo y la seguridad social con el fin de alcanzar los objetivos de la Estrategia de Lisboa renovada. Eso significa, en particular, más empleo y mejor, así como la modernización simultánea de los modelos sociales europeos.

La flexiguridad es una estrategia integrada de ese tipo³. La flexibilidad se refiere al éxito en las transiciones durante el ciclo de vida (por ejemplo, de la escuela al trabajo, de un trabajo a otro), a la movilidad ascendente y al desarrollo del talento, fomentando las organizaciones flexibles del trabajo que son capaces de adaptarse rápidamente y de dominar eficazmente los nuevos procesos de productividad. Se refiere a facilitar la combinación del trabajo y las preferencias personales. La seguridad es algo más que la seguridad de empleo. Es dotar a las personas de cualificaciones que les permitan progresar profesionalmente y ayudarles a encontrar otro trabajo. También es establecer unas prestaciones por desempleo adecuadas para facilitar las transiciones y ofrecer oportunidades de formación a

¹ Comunicación de la Comisión al Consejo, el Parlamento Europeo, el Comité Económico y Social Europeo y el Comité de las Regiones, «Towards common principles of flexicurity: More and Better jobs through flexibility and security», COM(2007) 359.

² Los estados miembros se enfrentan a retos comunes como la demografía, el aumento de la diversidad étnica y cultural y la individualización de los valores.

³ Para que una estrategia de flexiguridad tenga éxito [también] tiene que equilibrar atentamente la función de seguro de renta de un sistema de prestaciones por desempleo y la estrategia adecuada de «activación» destinada a facilitar la transición al empleo y a impulsar el desarrollo profesional.

todos los trabajadores, especialmente a los poco cualificados y a los de edad avanzada ⁴.

Tanto la flexibilidad interna (dentro de la empresa) como la flexibilidad externa (entre las empresas) son necesarias ⁵. Además, todos los tipos de flexibilidad deberán ir acompañados de transiciones seguras de un trabajo a otro, por lo que deberán ir acompañados de

- leyes laborales modernas
- eficaces medidas activas del mercado de trabajo
- sistemas modernos de seguridad social
- medidas globales de aprendizaje permanente ⁶

Por lo que se refiere a la flexibilidad interna, la existencia de centros de trabajo de calidad con líderes capaces, buena organización del trabajo y mejora permanente de las cualificaciones debería constituir una parte integral de cualquier estrategia de flexibilidad de éxito.

Wilthagen y Tros (2004) sostienen que el concepto de flexibilidad no debería reducirse en modo alguno a la facilidad o la dificultad para contratar y despedir a los trabajadores y para utilizar contratos de trabajo que no sean de duración indefinida, como los contratos de duración determinada, las empresas de trabajo temporal, el trabajo mediante llamamiento, etc. (es decir, la flexibilidad numérica externa). De hecho, la flexibilidad necesaria también puede conseguirse dentro de la empresa (es decir, flexibilidad interna). Esta flexibilidad interna puede tener aspectos cuantitativos y cualitativos (Wilthagen, 1998; Wilthagen y Tros, 2004; Hurley y Vermeylen, 2007; Goudswaard y de Nanteuil, 2000). El tipo cuantitativo de flexibilidad interna se refiere a las diferentes formas de organizar el tiempo de trabajo, como el uso de las horas extraordinarias, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo en fin de semana o la utilización de modos flexibles de organización del tiempo de trabajo. Los tipos cualitativos de flexibilidad interna se refieren a la adopción de métodos de organización del traba-

jo que aumenten la capacidad de adaptación al cambio, entre los que se encuentran prácticas como la rotación de los puestos de trabajo, las multitareas y el aumento de las responsabilidades de los trabajadores en la toma de decisiones.

La Comunicación de la Comisión sobre la flexibilidad aprobada recientemente reconoce que la flexibilidad también se refiere a «las organizaciones de trabajo flexibles, capaces de dominar de una forma rápida y eficaz las nuevas necesidades y cualificaciones de productividad y el facilitar la combinación del trabajo y las responsabilidades familiares». Dentro del conjunto de principios comunes, que se proponen para facilitar los debates sobre las reformas nacionales, se pide a los estados miembros que aumenten simultáneamente la flexibilidad interna y la externa ⁷.

Dependiendo de los mecanismos institucionales y de las prácticas de diálogo social específicos, es probable que los interlocutores sociales sean capaces de acordar combinaciones de flexibilidad interna que respondan mejor tanto a las presiones del mercado como a las demandas de los trabajadores de una mejora del equilibrio entre el trabajo y la vida (es decir, de soluciones beneficiosas para todos).

Este capítulo está dividido en tres grandes apartados. En el primero se utilizan fuentes de datos tanto microeconómicos como macroeconómicos para describir algunas de las regularidades empíricas que caracterizan las tendencias y las pautas del tiempo de trabajo en Europa. También contiene información sobre la tipología y la incidencia de los tipos de organización del trabajo. Se utilizan datos de la encuesta de la UE sobre las fuerzas de trabajo para presentar información detallada sobre la distribución de las horas de trabajo. Se emplea la *European Working Conditions Survey* (EWCS) de la Fundación Europea para calcular un indicador compuesto del tiempo total de trabajo y para evaluar la influencia del tiempo de trabajo en la salud, el equilibrio entre el trabajo y la vida y la satisfacción en el trabajo.

⁴ Para la eficacia de la política de capital humano en general, véase HECKMAN (2000) y para las medidas activas del mercado de trabajo véase, en particular, *Employment in Europe*, 2006, capítulo 3.

⁵ En este capítulo y haciendo el uso habitual de los términos, «flexibilidad funcional» o «flexibilidad cualitativa interna» son los tipos de organización del trabajo que utilizan la capacidad del trabajador para realizar tareas distintas cuando es necesario mediante la rotación en el trabajo y el trabajo en equipo. Los tipos avanzados de flexibilidad funcional van asociados a las multitareas, el desarrollo de cualificaciones (formación), el enriquecimiento del trabajo (complejidad) y la participación de los trabajadores en la planificación o la elaboración de los presupuestos (autonomía del equipo). La «flexibilidad numérica interna» es la cantidad de flexibilidad que pueden lograr las empresas modificando la cantidad de trabajo *por medio de la utilización de la organización flexible del tiempo de trabajo, las horas de trabajo atípicas, el trabajo a tiempo parcial, etc.*

⁶ Estos son los cuatro componentes de la flexibilidad. Hay entre ellos considerables complementariedades.

⁷ Este tipo de análisis no es nuevo en el ámbito de la UE. En 1997, la Comisión Europea publicó un Libro Verde en el que se examinaban nuevos tipos de organización del trabajo y opciones para aumentar su utilización (Comisión Europea, 1997).

En el segundo apartado se pasa revista a la literatura sobre los nuevos tipos de organización del trabajo y se analizan las razones por las que existen. También se describen los principales hechos sobre la incidencia de esas innovadoras prácticas en la UE y se estiman algunas regresiones probit. Se utiliza la *European Working Conditions Survey* para describir las principales regularidades empíricas sobre las prácticas de la organización del trabajo en Europa, entre las que se encuentran la autonomía en el trabajo, la rotación de las tareas y el trabajo en equipo, la complejidad de las tareas, la resolución de problemas y las estructuras de comunicación en el trabajo, la política complementaria de gestión de los recursos humanos, la organización del trabajo y la satisfacción en el trabajo. Se estiman regresiones probit de los determinantes del ritmo de trabajo, la incidencia de los sistemas retributivos en función del rendimiento, los riesgos del trabajo para la salud, el equilibrio entre el trabajo y la vida, la satisfacción en el trabajo, utilizando como variables explicativas los salarios⁸, las características de los trabajadores y de los establecimientos, las diferentes modalidades de organización del trabajo y los efectos fijos de países. En el segundo apartado también se presenta una tipología de las organizaciones del trabajo en Europa en el contexto de los sistemas de innovación (Lorenz y Valiere, 2003).

El tercer apartado se basa en datos presentados en los dos anteriores para calcular dos indicadores compuestos de flexibilidad dentro de la empresa: la flexibilidad interna y la flexibilidad funcional. Constituye una importante mejora con respecto al análisis realizado en la edición de *Employment in Europe* de 2006, en la que se identificó totalmente la flexibilidad con el concepto de flexibilidad externa medida utilizando el indicador de la legislación de protección del empleo de la OCDE. En cambio, en este capítulo se utiliza una medida global de la flexibilidad, que incluye indicadores de la flexibilidad externa, interna y funcional. Estos dos nuevos indicadores compuestos se añaden a continuación al conjunto habitual de indicadores del mercado de trabajo para rehacer el análisis de componentes principales de los sistemas del mercado de trabajo y de flexiguridad y refinar la taxonomía presentada en la edición de *Employment in Europe* del año pasado.

Sin embargo, dada la naturaleza de la flexiguridad, es importante mencionar que en este capítulo no se analizan en profundidad los aspectos de la seguridad. Para realizar una investigación más profunda de la dimensión de la seguridad de la flexiguridad sería necesario utilizar datos longitudinales más recientes y actualmente no se dispone de datos armonizados de los estados miembros de la UE. Se necesitan datos longitudinales para evaluar las transiciones de los individuos entre las diferentes situaciones con respecto al mercado de trabajo y los niveles retributivos. Se remite al lector al capítulo 4 de la edición de *Employment in Europe* de 2004 para un análisis de las cifras más recientes de las que se dispone sobre las transiciones en el mercado de trabajo en los estados miembros de la UE.

2. TIEMPO DE TRABAJO – FLEXIBILIDAD CUANTITATIVA

En este apartado se describen algunas de las regularidades empíricas que caracterizan las tendencias y las pautas del tiempo de trabajo en Europa con el fin de describir el desarrollo de la flexibilidad interna cuantitativa. El número anual medio de horas trabajadas por trabajador ha disminuido considerablemente en las últimas décadas; en la literatura se han propuesto dos explicaciones distintas. La primera atribuye la reducción de las horas de trabajo a los cambios de las preferencias que se deben en parte a los cambios de la composición de la población trabajadora⁹, y la segunda la atribuye a factores institucionales que reducen los incentivos para trabajar. Es importante para la política distinguir entre estas dos hipótesis. Por ejemplo, si la tendencia descendente del número de horas de trabajo se debe, por ejemplo, a que el individuo o la familia prefiere el trabajo a tiempo parcial voluntario, podría no haber ningún problema social *per se*. En cambio, si el bajo número de horas de trabajo se debe a aspectos institucionales que reducen los incentivos para trabajar, como la existencia de elevadas brechas fiscales y prestaciones por desempleo en un contexto de medidas inadecuadas de «activación»¹⁰, podría haber margen para la intervención de los poderes públicos.

⁸ Utilizando deciles de los salarios.

⁹ En las últimas décadas, el aumento tendencial de la participación de las mujeres en la población activa ha provocado una disminución del número total preferido de horas de trabajo, debido a la necesidad de las mujeres de conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares.

¹⁰ Las medidas de «activación» intentan coordinar las medidas activas del mercado de trabajo y las pasivas (o sea, las medidas activas del mercado de trabajo con la administración de las prestaciones públicas por desempleo). El principio de las «obligaciones

Algunas encuestas sugieren que las tasas efectivas de actividad, especialmente de las mujeres, son inferiores a los niveles que desean los trabajadores (Jaumotte, 2003). Existen grandes diferencias entre los países, ya que la participación de las mujeres en la población activa depende principalmente de su nivel de estudios, de las políticas y las actitudes culturales, aunque el modelo del hombre que sostiene a la familia ya no es el predominante en Europa. La encuesta de la UE sobre las fuerzas de trabajo indica que el porcentaje de mujeres inactivas a las que les gustaría trabajar es, en promedio, de más del 10 por ciento en los estados miembros de la UE.

En este apartado se utilizan datos principalmente de las fuentes siguientes: el Groningen Growth and Development Centre, la encuesta de Eurostat sobre las fuerzas de trabajo y dos encuestas de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo ¹¹.

2.1. Tendencia descendente del número medio de horas de trabajo

Todas las fuentes de información utilizadas indican que el número medio de horas de trabajo por trabajador ha disminuido significativamente en todos los países desarrollados desde principios de la década de 1970 (Leiner-Killinger *et al.*, 2005). A largo plazo, la utilización del trabajo ¹² disminuyó a un ritmo más rápido en la UE ¹³ que en Estados Unidos (panel 1 del gráfico 1), aunque la situación ha mejorado en la UE desde mediados de los años 90 como consecuencia de las reformas introducidas (panel 1 del gráfico 2).

Se utilizan los datos del Groningen Growth and Development Centre (GGDC) para desagregar la utilización del trabajo en tres grandes componentes:

- el cambio del número anual medio de horas trabajadas por trabajador
- el cambio de la tasa de ocupación
- el cambio del cociente entre la población en edad activa y la población total.

El gráfico 1 sugiere que a largo plazo la diferencia entre la tendencia de la utilización del trabajo en la UE y la de Estados Unidos se debe a que el número anual medio de horas trabajadas por trabajador (panel 2) y la tasa de ocupación (panel 3) han disminuido más en la UE que en Estados Unidos.

Desde la segunda mitad de la década de 1990, la utilización del trabajo ha crecido a un ritmo más rápido en Europa que en Estados Unidos (gráfico 2), debido al notable cambio de tendencia de la tasa de ocupación de Europa (panel 3), que compensa con creces la disminución ininterrumpida del número medio de horas trabajadas por trabajador (panel 2).

En los últimos años, ha aumentado significativamente la tasa media de ocupación de la UE (o del margen extensivo del ajuste del mercado de trabajo), debido en gran parte al aumento de la participación de las mujeres en la población activa. Una elevada proporción de mujeres que entraron en el mercado de trabajo ha optado por trabajar a tiempo parcial o un número reducido de horas (gráfico 3), lo cual explica la estrecha correlación negativa que se observa en los distintos países entre la incidencia del trabajo a tiempo parcial y el número anual medio de horas de trabajo por trabajador (gráfico 4).

Se han hecho análisis econométricos basados en datos microeconómicos para investigar los determinantes de la decisión del individuo de trabajar a tiempo parcial (Jaumotte, 2003; Buddelmeyer *et al.*, 2005). Los análisis revelan que las preferencias personales por el trabajo a tiempo parcial dependen de una serie de factores, como el sexo, el nivel de estudios, la composición del hogar (por ejemplo, el número de hijos), la política del gobierno (por ejemplo, impuestos, prestaciones por hijos y subvenciones para el cuidado de los hijos), y las características del país que pueden reflejar factores culturales, así como sus instituciones del mercado de trabajo (Algan y Cahuc, 2005).

En conjunto, el análisis sugiere que el trabajo a tiempo parcial brinda una oportunidad a los padres, especialmente a las mujeres, para conciliar el trabajo y las demandas familiares. No obstante, el trabajo a tiempo parcial de las mujeres puede ir acompañada

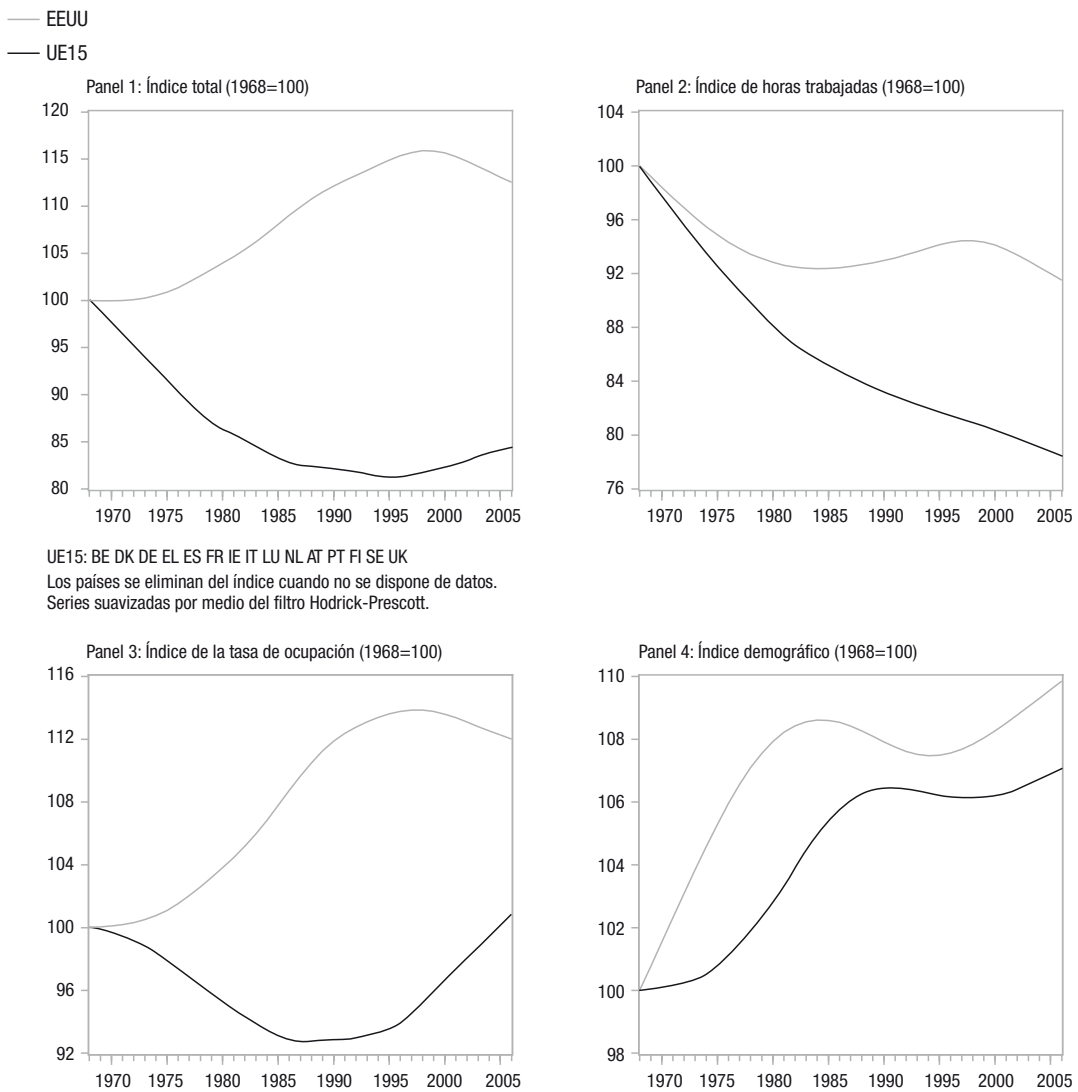
mutuas» desempeña un papel fundamental en las estrategias de activación. Por una parte, los servicios públicos de empleo deben ofrecer asesoramiento y servicios de colocación de calidad, mientras que por otra los parados deben cumplir con las obligaciones de buscar trabajo activamente y aceptar las ofertas de empleo adecuadas (*Employment in Europe*, 2006, capítulo 3).

¹¹ *Establishment Survey on Working Time* (ola 2004–2005) y *European Working Conditions Survey* (olas 1991, 1995, 2000–01 y 2005).

¹² El número total de horas trabajadas dividido por la población total se conoce normalmente con el nombre de indicador de la utilización del trabajo.

¹³ UE15: Bélgica, Dinamarca, Alemania, Grecia, España, Francia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, los Países Bajos, Austria, Portugal, Finlandia, Suecia y el Reino Unido.

Gráfico 1



Fuente: Groningen Growth and Development Centre Total Economy Database, enero de 2007; DG ECFIN, base de datos AMECO, predicciones económicas del otoño de 2006.

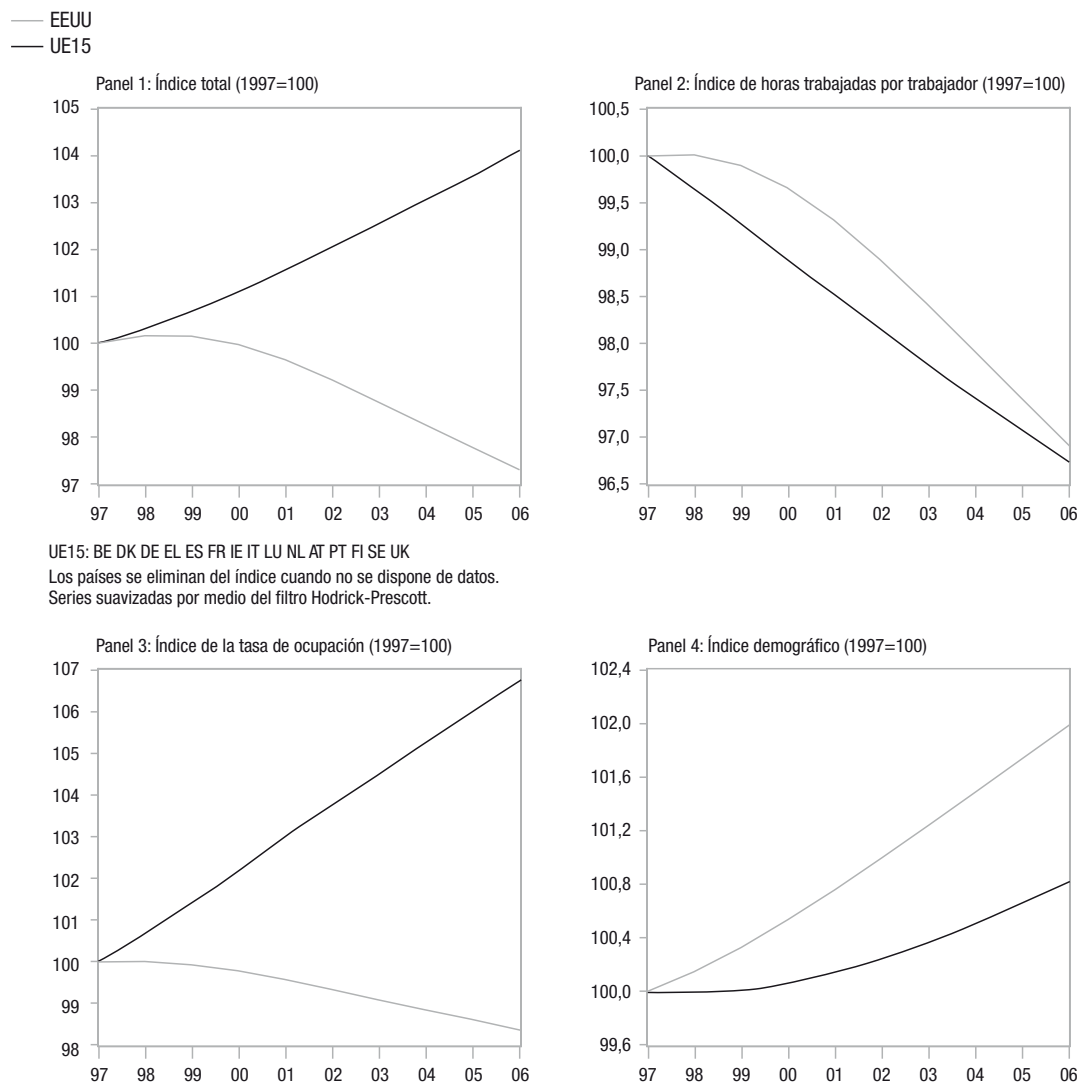
do de perspectivas profesionales negativas, sobre todo en el sector privado de la economía, por ejemplo, salarios más bajos, menos cobertura de la seguridad social, menos formación y menos transiciones al trabajo a tiempo completo (Buddelmeyer *et al.*, 2005; *Establishment Survey on Working Time*).

2.2. Organización del tiempo de trabajo

En 2004, la encuesta de la UE sobre las fuerzas de trabajo ¹⁴ incluyó un módulo *ad hoc* sobre la organización del trabajo y los tipos de organización del tiempo de trabajo. La *European Working Conditions*

¹⁴ La encuesta de la UE sobre las fuerzas de trabajo es una gran encuesta por muestreo a los hogares que contiene resultados trimestrales sobre la participación de las personas de 15 años o más en la población activa, así como de las personas que no participan en la población activa. Se realiza en los 27 estados miembros de la Unión Europea y en 3 países de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) de acuerdo con el Reglamento del Consejo (CEE) n.º 577/98 de 9 de marzo de 1998. Las encuestas son realizadas por los institutos nacionales de estadística de Europa y procesadas centralmente por Eurostat, utilizando los mismos conceptos y definiciones, es decir, siguiendo las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y utilizando clasificaciones comunes, como la NACE (rev. 1), la CIUO-88(COM), la CINE y la NUTS. En todos los países que suministran datos trimestrales, la muestra trimestral se distribuye uniformemente en todas las semanas del trimestre. La recogida de datos cubre en total los años 1983-2006. En la primavera de 2007, el tamaño de la muestra de la encuesta fue de alrededor de 1,5 millones de personas en total. Abarca todas las ramas de actividad y las ocupaciones.

Gráfico 2



Fuente: Groningen Growth and Development Centre Total Economy Database, enero de 2007; DG ECFIN, base de datos AMECO, predicciones económicas del otoño de 2006.

Survey de la Fundación Europea¹⁵ y la *Establishment Survey on Working Time*¹⁶ también contienen

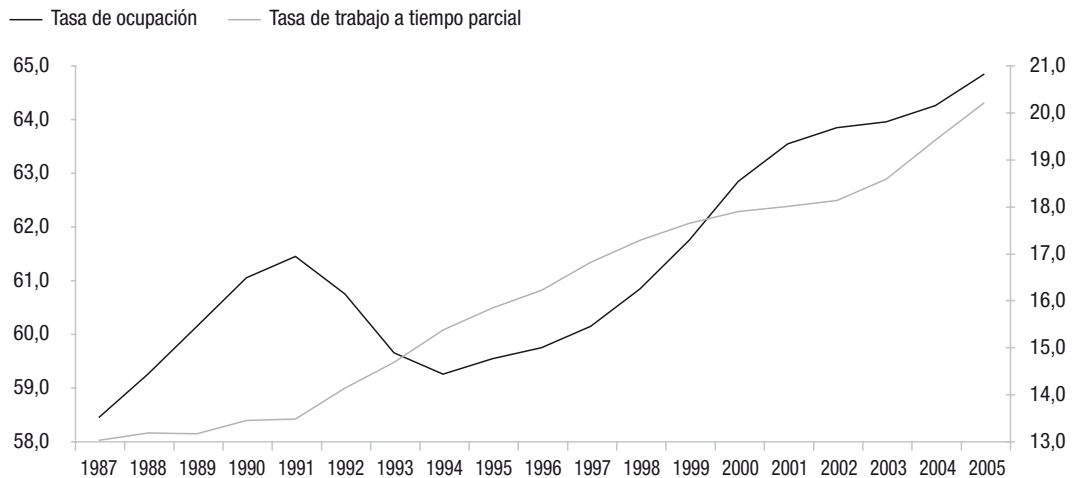
detallada información que puede utilizarse para identificar e investigar las diferentes pautas de orga-

¹⁵ La *European Working Conditions Survey* (EWCS) es realizada simultáneamente por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (de aquí en adelante Fundación Europea) en todos los estados miembros de la UE y en los países candidatos y los países de la AELC. Sólo se refiere a las personas ocupadas. El cuestionario contiene más de 100 preguntas, entre las que hay preguntas sobre las características del hogar, el uso del tiempo, la organización del trabajo, la opinión sobre los riesgos para la salud y el acceso a la formación. La metodología de la encuesta se basa en un método de muestreo aleatorio multietápico que implica la realización de entrevistas cara a cara en el domicilio principal del encuestado. La cuarta encuesta se realizó en los 27 estados miembros entre el 19 de septiembre y el 30 de noviembre de 2005. Se entrevistó a alrededor de 30.000 trabajadores. El cuestionario se realizó a alrededor de 1.000 trabajadores por país con las excepciones de Estonia, Chipre, Luxemburgo, Malta y Eslovenia, que sólo tenían 600 encuestados cada uno. La Fundación Europea es un organismo autónomo de la UE que tiene un consejo de gobierno tripartito cuya sede está en Dublín (es decir, tiene representantes de los interlocutores sociales europeos y de los órganos de la UE). Se creó en aplicación del Reglamento del Consejo Europeo n.º 1365/75 de 26 de mayo de 1975 con el fin de contribuir a la planificación y el diseño de mejores condiciones de vida y de trabajo en Europa.

¹⁶ En 2004 (UE15) y en 2005 (6 nuevos estados miembros), la Fundación Europea realizó la *Establishment Survey on Working Time* europea (ESWT). Se llevó a cabo en más de 21.000 establecimientos de 10 asalariados o más tanto del sector privado como del sector público. Se entrevistó a jefes de personal y, en los casos en los que existían, a representantes de los trabajadores sobre la organización del tiempo de trabajo y el equilibrio entre el trabajo y la vida en su centro de trabajo.

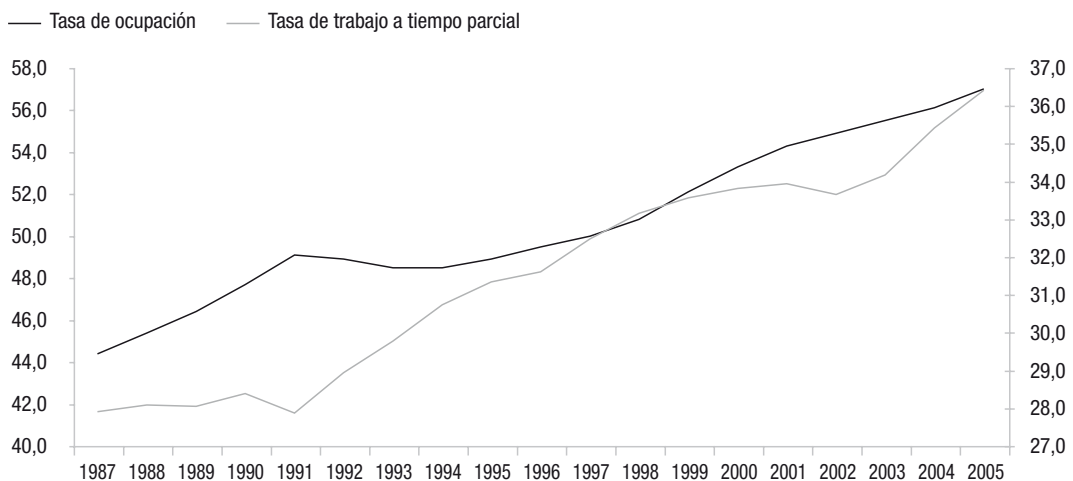
Gráfico 3

TASA TOTAL DE OCUPACIÓN (ESCALA DE LA IZQUIERDA) Y TASA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL (ESCALA DE LA DERECHA) EN LA UE12 (PORCENTAJE)



Fuente: Eurostat.

TASA DE OCUPACIÓN (ESCALA DE LA IZQUIERDA) Y TASA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL (ESCALA DE LA DERECHA) DE LAS MUJERES EN LA UE12 (PORCENTAJE)



Fuente: Eurostat.

nización del tiempo de trabajo. La tabla 1 contiene información comparativa procedente de estas tres encuestas sobre la organización del trabajo y la organización del tiempo de trabajo.

Se han ordenado los estados miembros utilizando estas tres encuestas en función del porcentaje de trabajadores o establecimientos que utilizan uno de los distintos tipos de organización flexible del tiempo

de trabajo (tipos 2 a 5 de la tabla 1). El coeficiente de correlación de orden de Spearman¹⁷ resultante es relativamente alto y las correlaciones son significativamente diferentes de cero (tabla 2). En las tres encuestas están presentes veintiún estados miembros de la UE¹⁸.

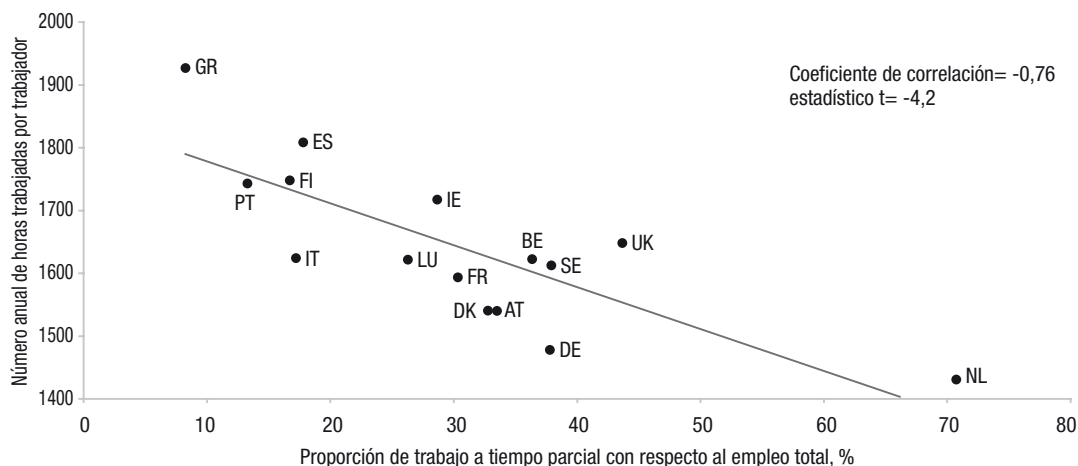
En el apartado siguiente se centra la atención en la *Establishment Survey on Working Time*, porque esta

¹⁷ El coeficiente de correlación de orden de Spearman es equivalente al coeficiente de correlación (de Pearson) pero con los puestos de una ordenación.

¹⁸ Austria, Bélgica, Chipre, República Checa, Alemania, Dinamarca, Grecia, España, Finlandia, Francia, Hungría, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Letonia, los Países Bajos, Polonia, Portugal, Suecia, Eslovenia y el Reino Unido.

Gráfico 4

NÚMERO ANUAL MEDIO DE HORAS TRABAJADAS POR TRABAJADOR Y TASA MEDIA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, 1995-2005



Fuente: Groningen Growth and Development Centre y Eurostat.

Tabla 1

TIPOLOGÍA DE LAS CLASES DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Encuesta	Modulo <i>ad hoc</i> de la encuesta sobre las fuerzas de trabajo sobre la organización del trabajo y sobre la organización del tiempo de trabajo, 2004 (Eurostat)	<i>Establishment Survey on Working Time</i> , 2004–2005 (Fundación Europea)	Cuarta <i>European Working Conditions Survey</i> , 2005 (Fundación Europea)
Pregunta/variable	Horas de trabajo variables (HORTRABVAR)	Tipos flexibles de organización del trabajo (MM300, MM305, MM306a, MM306b)	¿Cómo se decide su tipo de organización del trabajo? (Q17a)
Tipos:			
1	Comienzo y final fijos de la jornada de trabajo	No hay una organización flexible del tiempo de trabajo	Son decididos por la empresa/ organización
2	Horas de trabajo escalonadas, con una franja al principio y al final	Posibilidad de cambiar el comienzo y el final de la jornada de trabajo, pero imposibilidad de acumular horas	Se puede elegir entre varios horarios de trabajo fijos decididos por la empresa/ organización
3	Recuento del tiempo de trabajo con la única posibilidad de tomarse unas horas libres	Posibilidad de acumular horas, pero sin remuneración por los días libres enteros	El trabajador puede adaptar las horas de trabajo dentro de ciertos límites
4	El comienzo y el final de la jornada laboral varían mediante un acuerdo individual	Posibilidad de utilizar horas acumuladas para librar días enteros	Las horas de trabajo son decididas totalmente por el trabajador
5	El trabajador decide su propio horario (sin límites formales)	Posibilidad de utilizar horas acumuladas para disfrutar de periodos más largos de permiso	

Fuente: Eurostat y Fundación Europea,

encuesta puede suministrar información sobre las causas de la introducción de algunos tipos de organización del tiempo de trabajo, las tasas de utilización de los diferentes regímenes y la evaluación de los resultados desde el punto de vista tanto de los directivos como de los representantes de los trabajadores.

conducta de optimización de los empresarios ¹⁹. Evidentemente, la introducción de tipos flexibles de organización del trabajo para equilibrar el trabajo y la vida no es incompatible con su introducción por razones de eficiencia, pero también puede plantear conflictos.

La *Establishment Survey on Working Time* distingue cuatro tipos flexibles de organización del trabajo según el horizonte temporal dado para saldar las cuentas de horas (Fundación Europea, 2006b). Están ordenados en sentido ascendente en función del grado de flexibilidad (gráfico 5):

Tabla 2

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN DE LAS PREGUNTAS RELEVANTES SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (ESTADÍSTICO T ENTRE PÁRÉNTESIS)

	EFT	EWCS	ESWT
EFT	1	0,84 (6,6)	0,52 (2,6)
EWC	-	1	0,71 (4,3)
ESWT	-	-	1

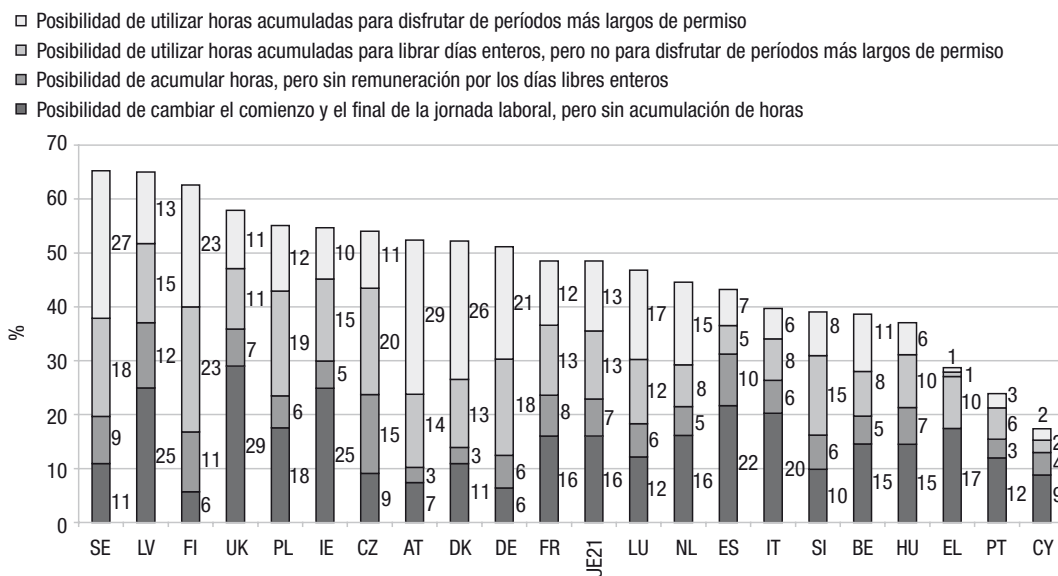
Fuente: Cálculos de la DG EMPL.

Es importante en el contexto de las medidas de flexiguridad ver en qué medida la adopción de tipos de organización del tiempo de trabajo que se alejan de la norma habitual se debe a las necesidades y las preferencias personales de los trabajadores o a una

- Sistemas que sólo permiten cambiar la hora de comienzo y de final de la jornada sin la posibilidad de acumular horas en el debe o en el haber (16 por ciento de todos los establecimientos encuestados);
- Sistemas que permiten acumular horas en el debe o en el haber en periodos de tiempo más largos (como una semana o un mes), pero no permiten compensar las horas del debe por días libres enteros (7 por ciento de todos los establecimientos encuestados);
- Sistemas que permiten a los trabajadores librar días enteros para compensar horas del debe

Gráfico 5

INCIDENCIA DE LOS DIFERENTES TIPOS FLEXIBLES DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO POR PAÍSES



Fuente: Fundación Europea, *Establishment Survey on Working Time*, 2004-2005; cálculos de la DG EMPL. Entrevistas con los directivos; establecimientos que han contestado a la pregunta sobre la organización flexible del tiempo de trabajo (mm300).

¹⁹ Por ejemplo, la adaptación de las pautas de organización del tiempo de trabajo a las fluctuaciones de la carga de trabajo y la reducción de los costes limitando el uso de las horas extraordinarias.

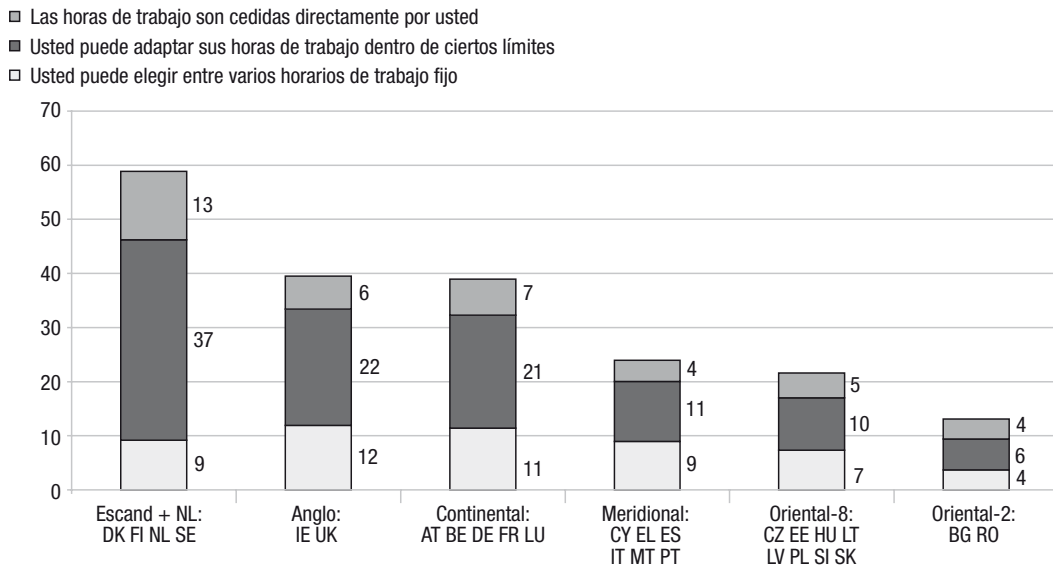
acumuladas (13 por ciento de todos los establecimientos encuestados);

- Sistemas que permiten a los trabajadores librar periodos más largos. Esos sistemas se denominan a menudo «cuentas de horas» o «horas de trabajo anualizadas» (13 por ciento de todos los establecimientos encuestados).

El gráfico 5 pone de relieve la existencia de considerables diferencias entre los 21 estados miembros

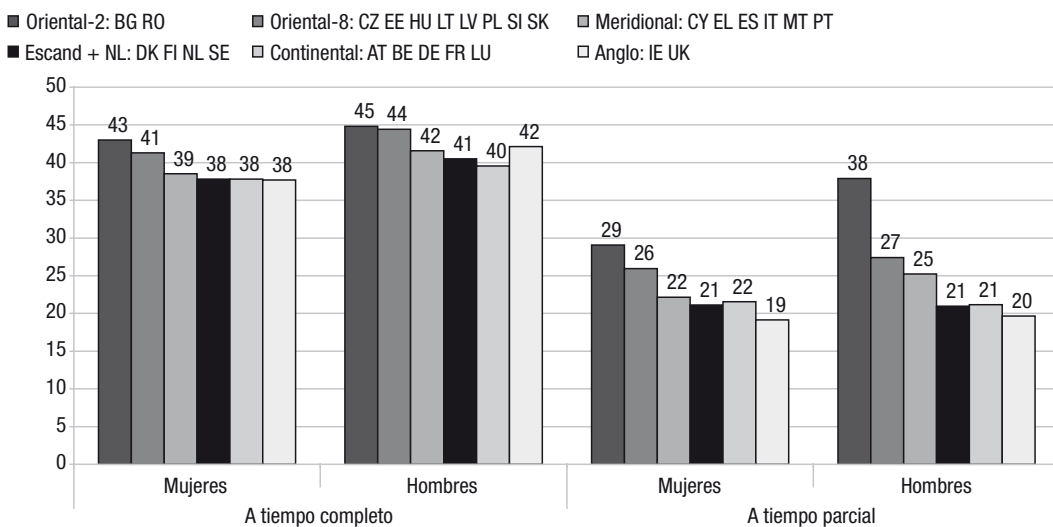
de la UE examinados en la encuesta en lo que se refiere a la organización flexible del tiempo de trabajo. La *European Working Conditions Survey* también indica la existencia de diferencias significativas entre los grupos de países en lo que se refiere a la organización del trabajo (gráfico 6), que contrastan con las pautas relativamente uniformes de las horas de trabajo (gráfico 7). Hay mayores oportunidades de utilizar los diversos tipos de organización del tiempo de trabajo en el sector servicios (gráfico 8). El tama-

Gráfico 6
TIPOS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO



Fuente: Fundación Europea, *European Working Conditions Survey*, 2005 (pregunta Q17a); calculus de la DG EMPL.

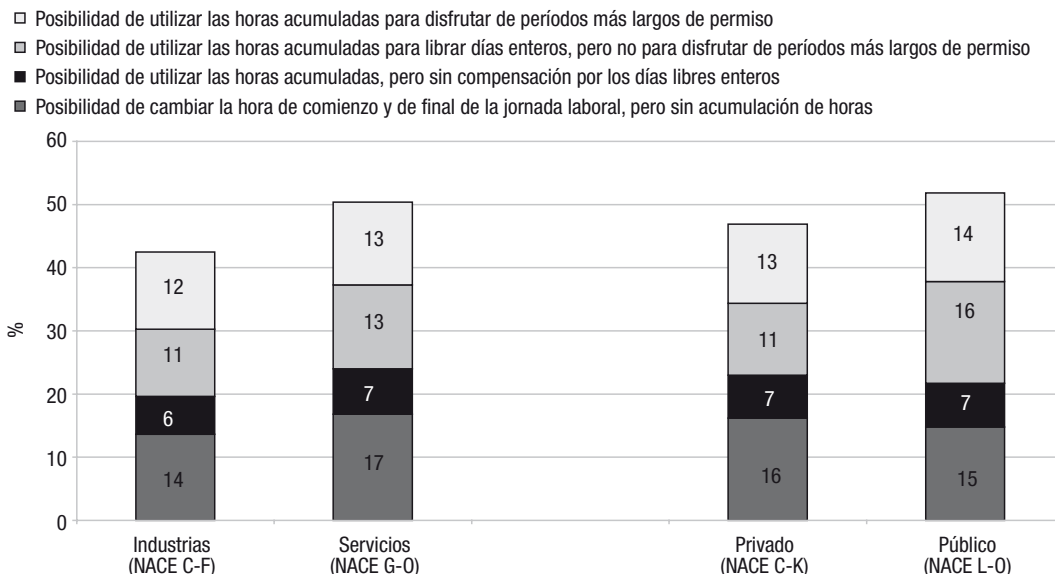
Gráfico 7
TIEMPO TRABAJADO EN EL PRIMER EMPLEO POR GRUPOS DE PAÍSES, ASALARIADOS, 2005



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de DG EMPL.

Gráfico 8

TIPOS FLEXIBLES DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO POR SECTORES



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculo de DG EMPL.

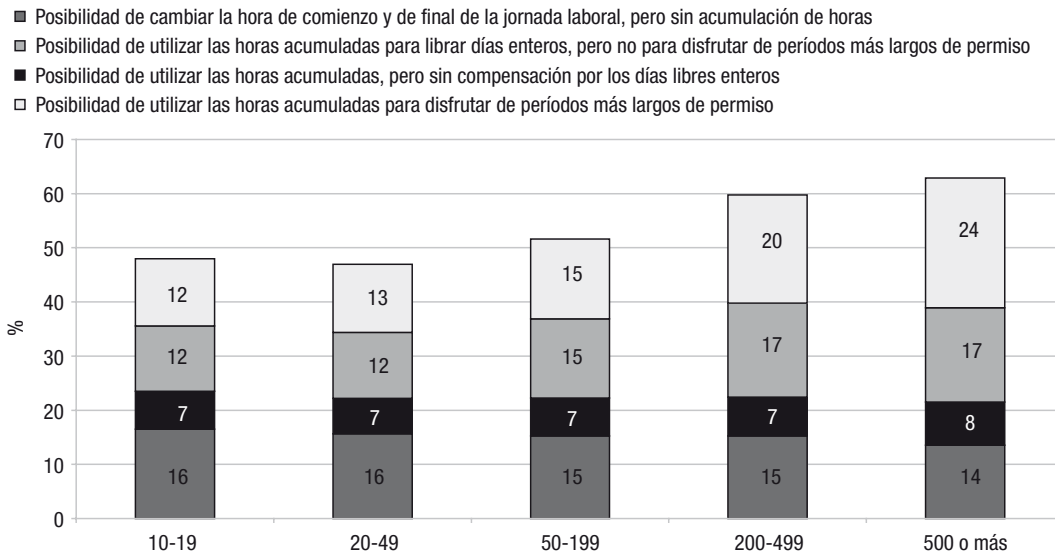
Nota: Establecimientos que tienen una organización flexible del tiempo de trabajo (entrevistas a los directivos).

ño de la empresa también es importante para la organización del tiempo de trabajo, especialmente en el caso del tipo más «avanzado» (gráfico 9). De hecho, la proporción de establecimientos que ofrecen la po-

sibilidad de tomarse largos periodos de permiso a cambio de horas acumuladas aumenta, al menos en el caso de algunos trabajadores, con el tamaño de la empresa.

Gráfico 9

ESTABLECIMIENTOS QUE TIENEN UNA ORGANIZACIÓN FLEXIBLE DEL TIEMPO DE TRABAJO POR TAMAÑO Y GRADO DE FLEXIBILIDAD



Fuente: Fundación Europea, *Establishment Survey on Working Time, 2004-2005*; cálculos de DG EMPL. Entrevistas a los directivos; establecimientos que han contestado a la pregunta sobre las organizaciones flexibles del tiempo de trabajo (mm300).

La Fundación Europea (2006b) ofrece algunas explicaciones. En primer lugar, el establecimiento y la gestión de sistemas flexibles de organización del tiempo de trabajo pueden tener costes fijos. En segundo lugar, la gestión de las cuentas de horas requiere un cierto grado de formalización para proteger los derechos acumulados. En tercer lugar, en las pequeñas y medianas empresas puede ser difícil sustituir a los trabajadores que se toman largos periodos de permiso.

Basándose en la *Establishment Survey on Working Time*, la Fundación Europea (2006) hace una importante distinción entre el derecho a una organización flexible del tiempo de trabajo en el establecimiento y la tasa de utilización por parte de los trabajadores. No obstante, los datos sugieren que existe una correlación positiva entre estas dos medidas (gráfico 10).

La *Establishment Survey on Working Time* pregunta tanto a los directivos como a los representantes de los trabajadores por los motivos de la introducción de tipos flexibles de organización del tiempo de trabajo (gráfico 11). Es notable que exista una gran coincidencia entre las ordenaciones de los motivos alegados. El primer motivo, con más de un 70 por ciento de respuestas positivas (de las respuestas válidas), es permitir a los trabajadores compaginar mejor el trabajo y la vida familiar. El segundo, con algo más del 50 por ciento de respuestas positivas, es adaptar mejor las horas de trabajo a las fluctuaciones de la carga de trabajo.

Por lo que se refiere a la opinión sobre los efectos de la introducción de una organización flexible del tiempo de trabajo, tanto los directivos como los representantes de los trabajadores citan sobre todo el aumento de la satisfacción en el trabajo, seguido de la mejora de la adaptación de las horas de trabajo a la carga de trabajo. En estos dos grupos de encuestados sólo hay una pequeña minoría que considera que los efectos son negativos (gráfico 12).

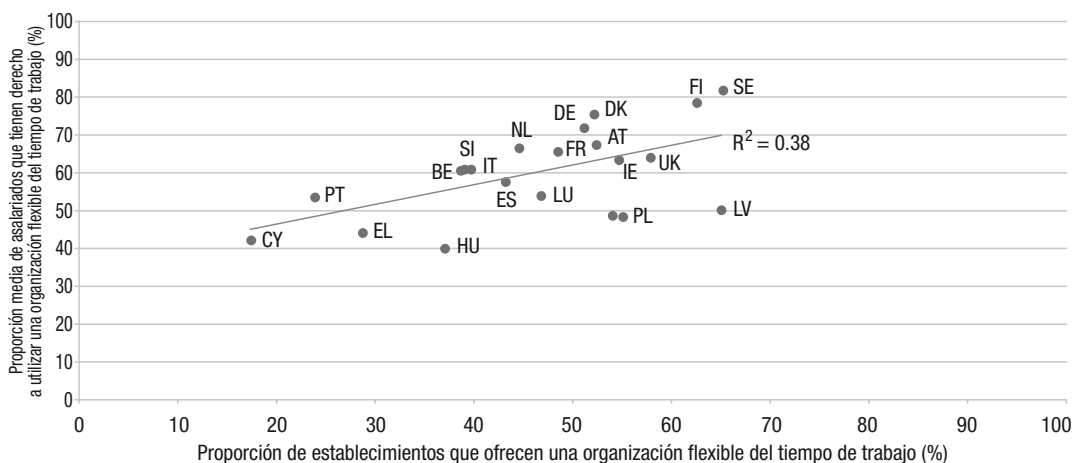
Los resultados de la *Establishment Survey on Working Time* sugieren que cuanto mayor es la flexibilidad del tiempo de trabajo permitida, más positiva tiende a ser la evaluación de los directivos (gráfico 13). Los directivos consideran más a menudo que la reducción de las horas extraordinarias remuneradas, la disminución del absentismo, el aumento de la satisfacción en el trabajo y la mejora de la adaptación de las horas de trabajo a la carga de trabajo producen efectos positivos en los establecimientos que tienen tipos más «avanzados» de flexibilidad (Fundación Europea, 2006b).

2.3. El trabajo a tiempo parcial

Una elevada proporción de trabajadores parece que está dispuesta a participar en la población activa debido a la existencia de algunas clases atípicas de organización del tiempo de trabajo, especialmente el trabajo a tiempo parcial, que les ofrece la posibilidad de compaginar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares o con la educación. Los

Gráfico 10

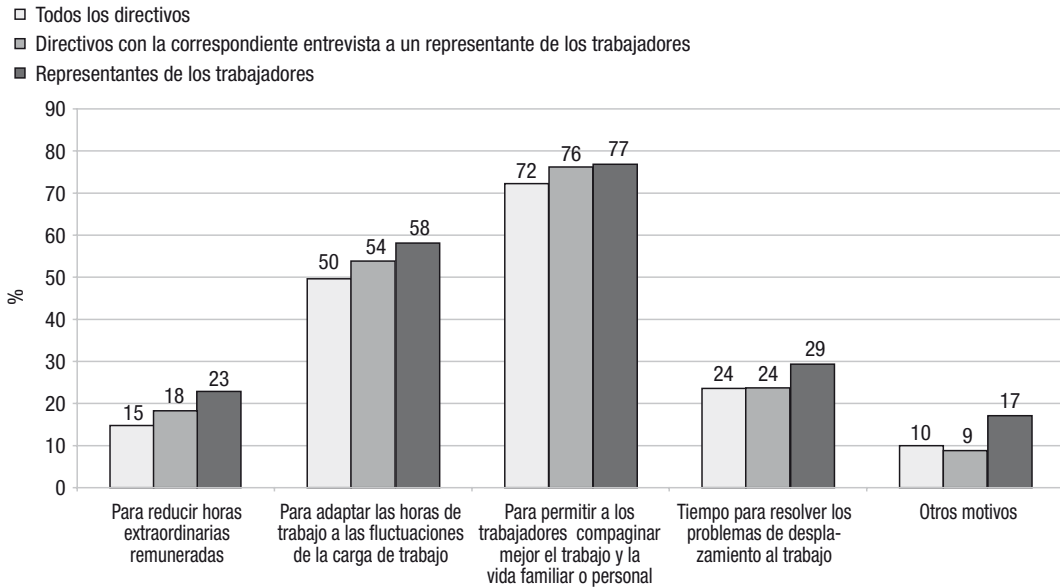
PROPORCIÓN DE EMPRESAS QUE OFRECEN UNA ORGANIZACIÓN FLEXIBLE DEL TIEMPO DE TRABAJO Y PROPORCIÓN MEDIA DE ASALARIADOS QUE TIENEN DERECHO A UTILIZARLA POR PAÍSES



Fuente: Fundación Europea, *Establishment Survey on Working Time*, 2004-2005; cálculos de DG EMPL. Entrevistas a los directivos; establecimientos que han contestado a las preguntas sobre la organización flexible del tiempo de trabajo (mm300) y sobre la proporción de asalariados que tienen derecho a utilizarla en el establecimiento (mm302).

Gráfico 11

MOTIVOS PARA INTRODUCIR UNA ORGANIZACIÓN FLEXIBLE DEL TIEMPO DE TRABAJO POR TIPOS DE ENTREVISTA

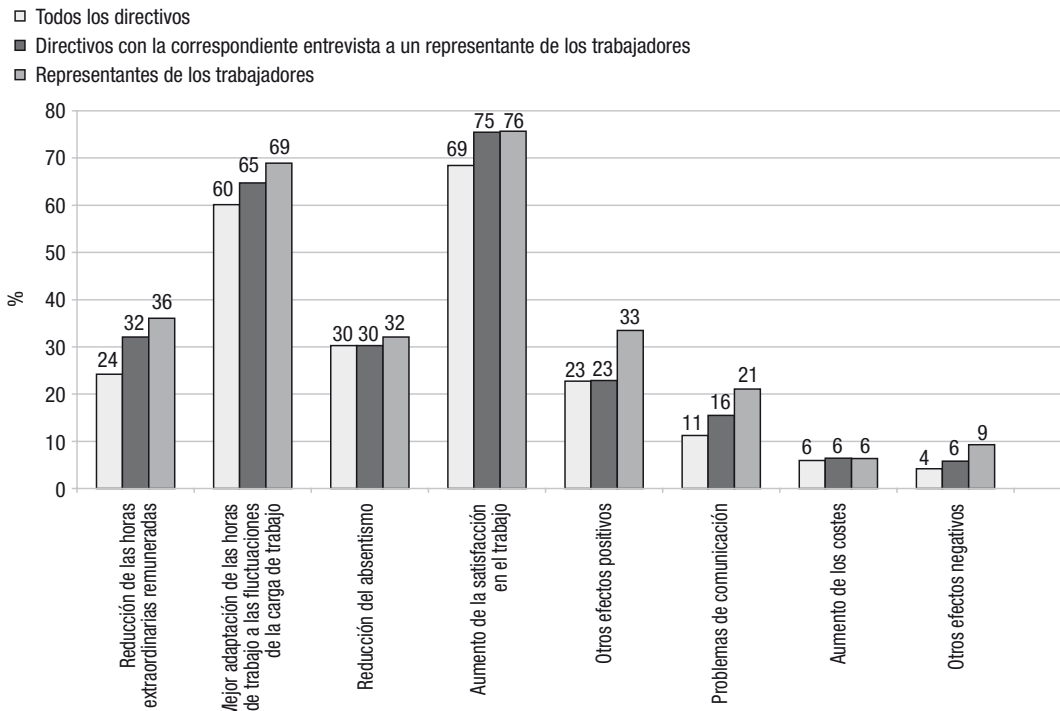


Fuente: Fundación Europea, *Establishment Survey on Working Time*, 2004-2005; cálculos de DG EMPL. Establecimientos que tienen una organización flexible del tiempo de trabajo (ambos tipos de entrevistas).

Nota: Los resultados excluyen las respuestas del tipo «no sabe/no contesta».

Gráfico 12

EFFECTOS DE LA INTRODUCCIÓN DE UNA ORGANIZACIÓN FLEXIBLE DEL TIEMPO DE TRABAJO POR TIPO DE ENTREVISTA

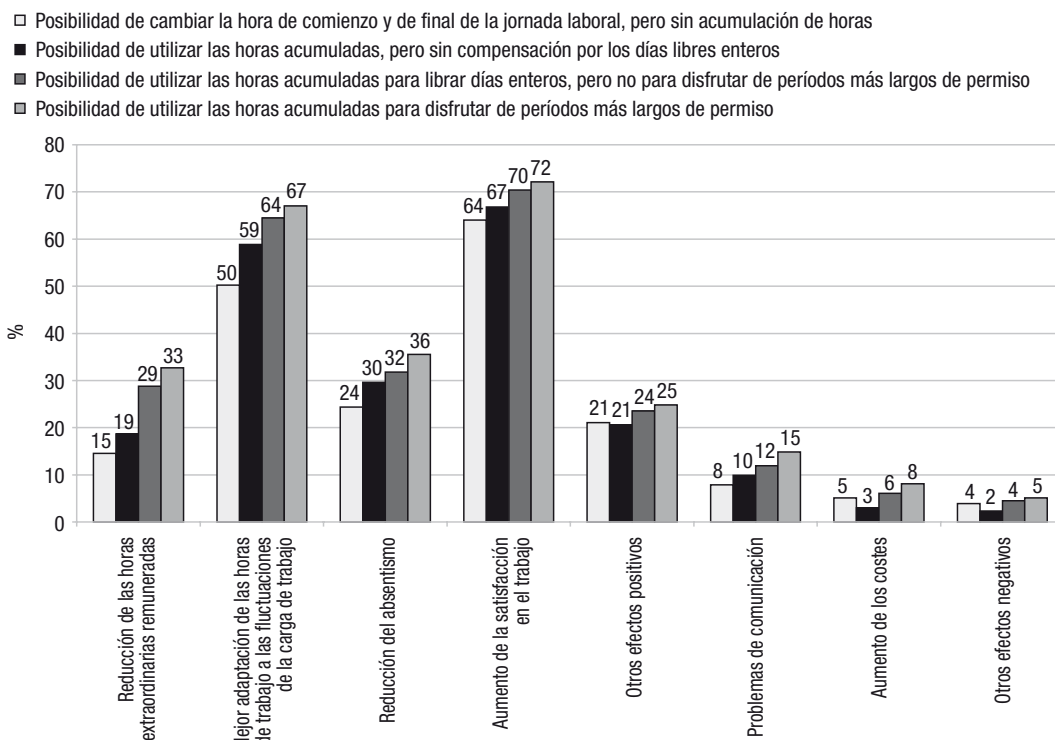


Fuente: Fundación Europea, *Establishment Survey on Working Time*, 2004-2005; cálculos de DG EMPL. Establecimientos que tienen una organización flexible del tiempo de trabajo (ambos tipos de entrevistas).

Nota: Los resultados excluyen las respuestas del tipo «no sabe/no contesta».

Gráfico 13

EFECTOS DE LA INTRODUCCIÓN DE UNA ORGANIZACIÓN FLEXIBLE DEL TIEMPO DE TRABAJO POR TIPO DE ORGANIZACIÓN



Fuente: Fundación Europea, *Establishment Survey of Working Time*, 2004-2005; cálculos de DG EMPL. Establecimientos que tienen una organización flexible del tiempo de trabajo (ambos tipos de entrevistas).

tipos flexibles de organización del tiempo de trabajo producen un efecto más positivo en las tasas de actividad de algunos grupos desfavorecidos de la población activa, como los poco cualificados, las mujeres y los jóvenes.

Desde mediados de la década de 1990, ha cambiado de tendencia la utilización del trabajo en Europa (gráfico 2). En promedio, en la UE el crecimiento positivo del empleo provocado por el éxito de las reformas y por las tendencias sociales, ha compensado con creces la disminución del número de horas trabajadas por trabajador.

Estas tendencias conjuntas reflejan el rápido desarrollo del trabajo a tiempo parcial, especialmente en el caso de las mujeres (gráfico 3). De hecho, en las últimas décadas las tendencias de la actividad femenina han determinado en gran medida las tendencias globales. Algunos análisis muestran que las medidas que eliminan los obstáculos que impiden trabajar a tiempo parcial aumentan la actividad femenina (Jau-motte, 2003; OCDE, 2005). El efecto mecánico producido en el aumento de la tasa de ocupación femenina dentro de la tasa²⁰ total de ocupación es alto en los distintos países (gráfico 14), al tiempo que el desarro-

Tabla 3

DESAGREGACIÓN DE LA VARIACIÓN DEL NÚMERO MEDIO DE HORAS SEMANALES HABITUALES DE TRABAJO EN EL EMPLEO PRINCIPAL ENTRE 1985 Y 2005

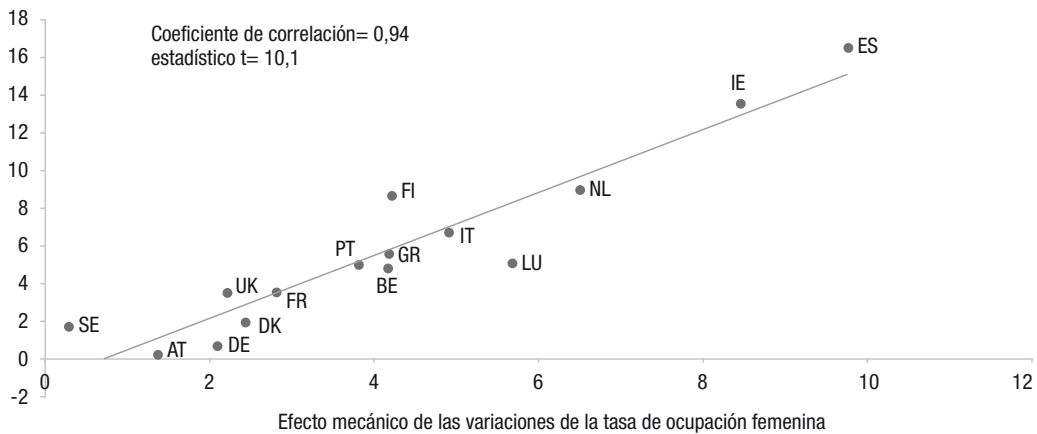
Variación total	Horas de trabajo a tiempo completo	Horas de trabajo a tiempo parcial	Efecto de composición
-2,6	-0,9	0,0	-1,7

Fuente: Eurostat y cálculos de la DG EMPL.

²⁰ Variación que experimentó la tasa de ocupación femenina entre 1995 y 2005 ponderada por la proporción de población en edad activa femenina con respecto a la población total en edad activa en 1995.

Gráfico 14

VARIACIÓN DE LA TASA TOTAL DE OCUPACIÓN Y EFECTO MECÁNICO PRODUCIDO POR LAS VARIACIONES DE LA TASA DE OCUPACIÓN FEMENINA EN EL PERIODO 1995-2005 (PUNTOS PORCENTUALES)



Fuente: Eurostat.

llo del trabajo a tiempo parcial femenino parece que ha contribuido al aumento de la tasa de ocupación femenina en los estados miembros de la UE (gráfico 15). Por lo tanto, el aumento del trabajo a tiempo parcial ha contribuido al aumento tanto del crecimiento del empleo como de la utilización del trabajo.

El trabajo a tiempo parcial es en gran medida voluntario (gráfico 16). Además, las tasas de trabajo a tiempo parcial involuntario son especialmente bajas en los países que también tienen un bajo número medio de horas trabajadas por trabajador (gráfico 17), lo cual sugiere de nuevo que las preferencias desempeñan un importante papel en la elección del trabajo a tiempo parcial.

Se ha desagregado la reducción que experimentó el número medio de horas de trabajo entre 1985 y 2005 en efectos de composición (es decir, trabajo a tiempo completo frente a trabajo a tiempo parcial) y efectos puros utilizando datos de la encuesta sobre las fuerzas de trabajo (sobre el número semanal habitual de horas de trabajo en el empleo principal) (gráfico 18)²¹. Los datos se refieren a ocho estados miembros de la UE de los que se dispone de datos²². Los resultados sugieren que alrededor de dos tercios de la reducción total del número habitual medio de

horas de trabajo pueden atribuirse al aumento del trabajo a tiempo parcial.

2.4. Distribución de las horas de trabajo

Se han utilizado datos de la encuesta sobre las fuerzas de trabajo para describir la distribución de las horas de trabajo por grandes variables de clasificación (por ejemplo, país, sexo, tipo de empleo), mientras que se han utilizado datos del Groningen Growth and Development Centre para identificar los principales factores que explican la tendencia descendente de la utilización del trabajo debido a la existencia de series temporales más largas.

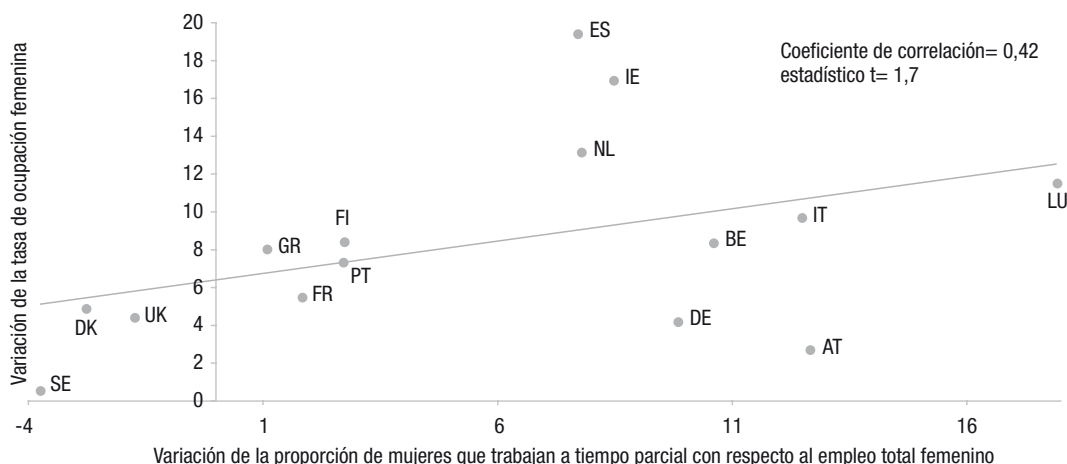
Una vez más, puede observarse que la tendencia descendente del número medio de horas de trabajo (panel 1 de la tabla 4) es en gran parte el resultado de efectos de composición (es decir, el desplazamiento del trabajo a tiempo completo al trabajo a tiempo parcial). Utilizando únicamente datos sobre el trabajo a tiempo completo (panel 2), el número semanal medio de horas de trabajo se ha mantenido relativamente estable en los principales estados miembros de la UE en los 10 últimos años (1995-2005). En cambio, ha aumentado en Alemania, Italia y España,

²¹ $\Delta h = \Delta f * F_0 + \Delta p * P_0 + f_1 * \Delta F + p_1 * \Delta P$, donde Δ representa la variación entre el periodo inicial (0) y el periodo final (1) ($\Delta x = x_1 - x_0$); h representa el número medio de horas; f representa el número medio de horas a tiempo completo; p representa el número medio de horas a tiempo parcial; F representa la tasa de trabajo a tiempo completo (es decir, el trabajo a tiempo completo con respecto al empleo total); y P representa la tasa de trabajo a tiempo parcial. El efecto total, Δh , es la suma de un efecto puro, $\Delta f * F_0 + \Delta p * P_0$ y un efecto de composición: $f_1 * \Delta F + p_1 * \Delta P$.

²² Se utilizó el periodo 1985-2005 para calcular una tendencia a medio plazo más larga, pero a costa de incluir solamente nueve países en el análisis (Bélgica, Alemania, Dinamarca, Francia, Grecia, Italia, Luxemburgo, los Países Bajos y el Reino Unido). También debe mencionarse que hay una ruptura potencialmente significativa en las series debido a la unificación de Alemania.

Gráfico 15

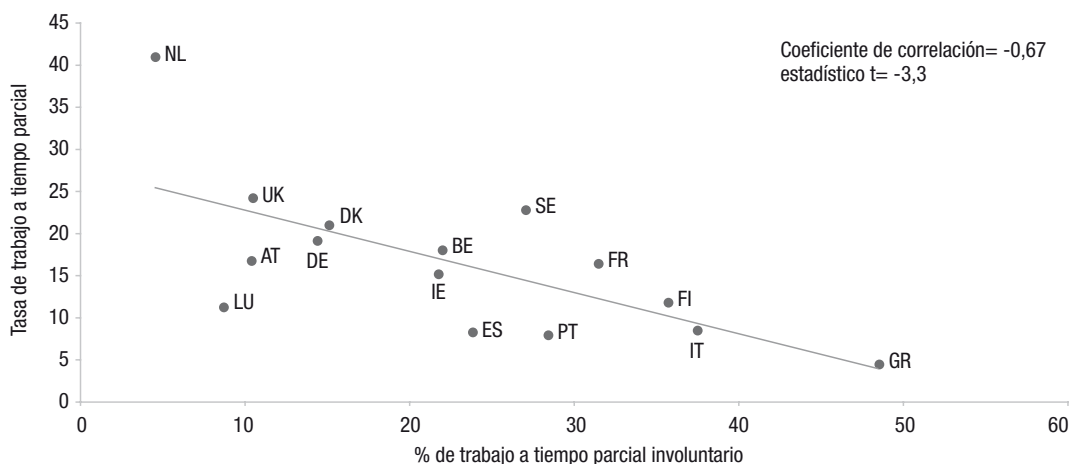
VARIACIONES DE LA TASA DE OCUPACIÓN FEMENINA Y DE LA PROPORCIÓN DE MUJERES QUE TRABAJAN A TIEMPO PARCIAL CON RESPECTO AL EMPLEO TOTAL FEMENINO EN EL PERIODO 1995-2005 (PUNTOS PORCENTUALES)



Fuente: Eurostat.

Gráfico 16

TASA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y PORCENTAJE DE PERSONAS QUE TRABAJAN A TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIAMENTE (MEDIAS 1995-2005) (PORCENTAJES)



Fuente: Eurostat.

aunque marginalmente, y especialmente en Francia desde 2002 (gráfico 19).

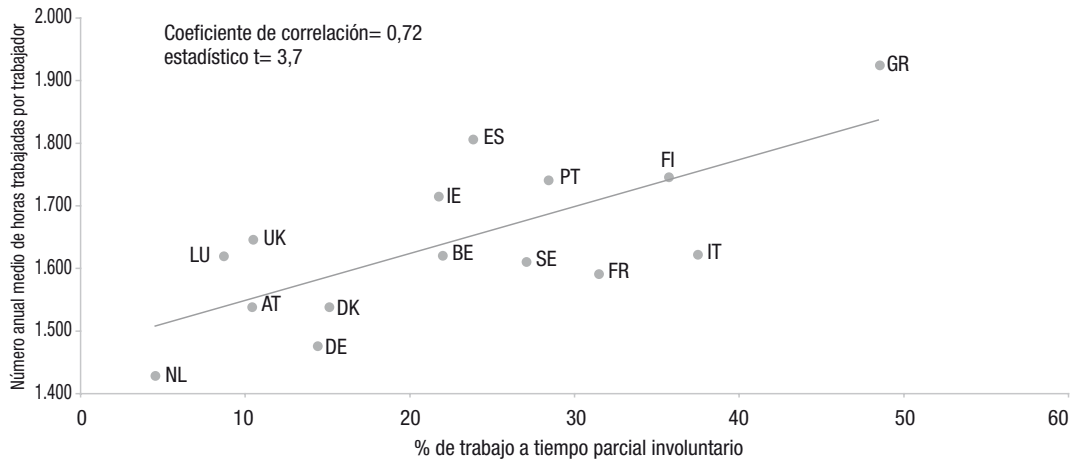
Los datos procedentes tanto del Groningen Growth and Development Centre como de la encuesta de Eurostat sobre las fuerzas de trabajo inducen a pensar que aunque los índices de utilización

del trabajo disminuyeron significativamente en Europa hasta principios de los años 90, se han estabilizado en gran parte desde entonces, sobre todo una vez tenidos en cuenta los efectos de composición. El gráfico 20 utiliza un gráfico de cajas ²³ para analizar la distribución del número semanal habitual de horas de trabajo en ocho estados miembros de la UE

²³ Un gráfico de cajas resume la distribución de un conjunto de datos mostrando medidas de la localización y de la dispersión. La proporción de la caja de un gráfico de cajas representa el segundo y el tercer cuartil (es decir, el 50 por ciento intermedio de los datos). La diferencia entre el primer cuartil y el tercero se denomina rango intercuartílico (RIC). La mediana se representa trazando una línea

Gráfico 17

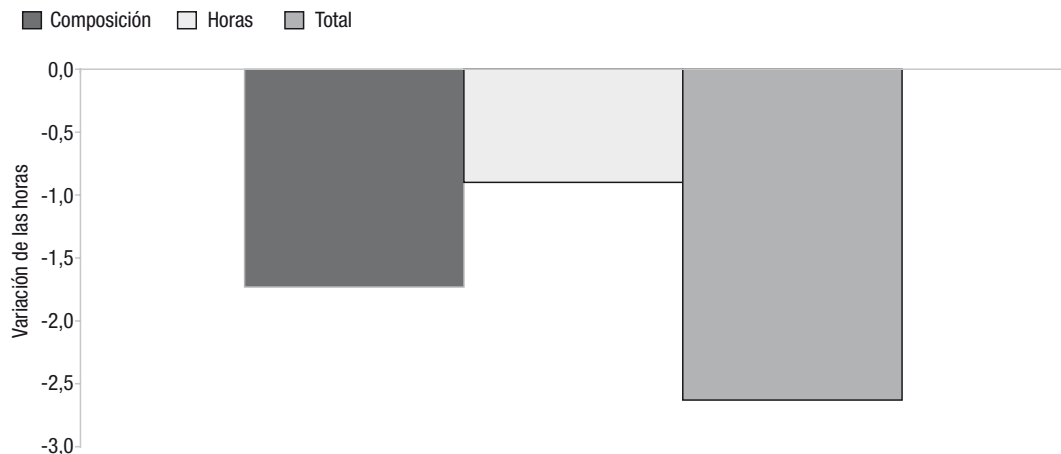
NÚMERO TOTAL ANUAL DE HORAS TRABAJADAS POR TRABAJADOR Y PORCENTAJE DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIO (MEDIAS 1995-2005)



Fuente: Groningen Growth and Development Centre y Eurostat.

Gráfico 18

DESAGREGACIÓN DE LA VARIACIÓN DEL NÚMERO MEDIO DE HORAS SEMANALES HABITUALES DE TRABAJO EN EL EMPLEO PRINCIPAL (PERIODO 1985-2005)



Fuente: EFT de Eurostat, cálculos de la DG EMPL.

Nota: Media de Bélgica, Alemania, Dinamarca, Francia, Grecia, Italia, Luxemburgo, los Países Bajos y el Reino Unido.

de los que existen datos desde 1985. Se observa de nuevo una disminución significativa del número medio de horas de trabajo hasta principios de los años 90 seguida de una estabilización relativa, pero también de convergencia del número de horas de trabajo a tiempo completo a partir de 2000.

La encuesta sobre las fuerzas de trabajo distingue entre el número de horas habitualmente trabajadas y el número de horas efectivamente trabajadas (tabla 5). El primero debería corresponder al número de horas que trabaja normalmente una persona, mientras que el segundo debería corresponder

recta horizontal que pasa por la caja, mientras que la media se indica mediante un punto. Las vallas interiores son el primer cuartil menos 1,5 + RIC y el tercer cuartil más 1,5 + RIC. Los elementos gráficos conocidos con los nombres de bigotes y límites delimitan los valores que están fuera del primer y el tercer cuartil, pero dentro de las vallas interiores. El límite es la línea horizontal que delimita las vallas interiores. Los bigotes son las líneas verticales que conectan cada borde de la caja con el correspondiente límite.

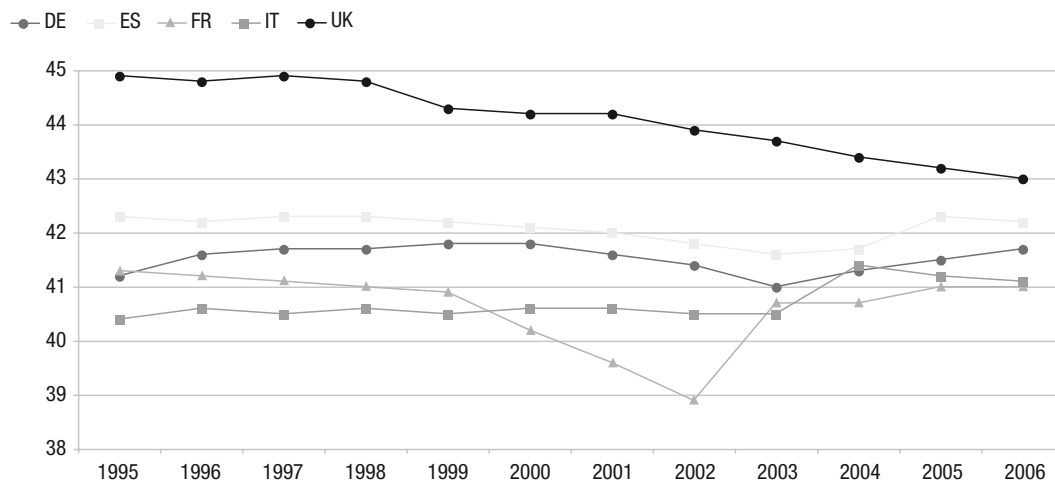
Tabla 4
NÚMERO MEDIO DE HORAS SEMANALES HABITUALES DE TRABAJO EN EL EMPLEO PRINCIPAL

Panel 1: empleo total								Panel 2: empleo a tiempo completo							
País	Sexo	1985	1990	1995	2002	2005	2006	País	Sexo	1985	1990	1995	2002	2005	2006
DE	M	35,8	33,5	33,1	31,4	30,3	30,2	DE	M	42,2	40,8	40,1	40,1	40,0	40,4
	H	42,6	41,3	40,8	40,6	40,2	40,1		H	43,1	42,0	41,7	42,1	42,3	42,4
	M + H	39,9	38,2	37,6	36,5	35,7	35,6		M + H	42,8	41,6	41,2	41,4	41,5	41,7
ES	M		38,4	37,3	36,7	35,5	35,6	ES	M		41,2	41,1	40,5	40,7	40,5
	H		42,4	42,2	41,8	42,1	42,1		H		42,8	42,8	42,4	43,1	43,1
	M + H		41,1	40,5	39,9	39,4	39,4		M + H		42,3	42,3	41,8	42,3	42,2
FR	M	36,3	35,5	34,8	33,4	34,3	34,4	FR	M	40,2	39,7	39,8	37,7	39,0	39,2
	H	42,1	41,6	41,4	38,9	41,2	41,2		H	42,6	42,2	42,4	39,8	42,2	42,2
	M + H	39,6	38,9	38,4	36,3	38,0	38,1		M + H	41,7	41,2	41,3	38,9	41,0	41,0
IT	M	36,9	36,6	35,9	35,3	34,1	34,0	IT	M	38,2	38,0	37,9	37,8	38,4	38,5
	H	41,2	41,4	41,3	41,4	41,6	41,5		H	41,5	41,7	41,7	41,9	42,6	42,5
	M + H	39,8	39,8	39,4	39,1	38,6	38,5		M + H	40,5	40,5	40,4	40,5	41,2	41,1
UK	M	30,1	30,8	30,7	31,2	31,3	31,3	UK	M	40,4	40,8	41,1	40,8	40,4	40,4
	H	44,5	45,1	44,5	42,9	42,0	41,8		H	45,8	46,8	46,8	45,5	44,7	44,5
	M + H	38,5	38,9	38,3	37,4	37,0	36,9		M + H	44,2	44,9	44,9	43,9	43,2	43,0
UE15	M			33,7	32,9	32,6		UE15	M			40,0	39,6	39,8	
	H			41,8	40,9	41,1			H			43,0	42,4	42,9	
	M + H			38,4	37,4	37,3			M + H			42,0	41,4	41,8	

Fuente: Eurostat

Fuente: Eurostat

Gráfico 19
NÚMERO MEDIO DE HORAS SEMANALES HABITUALES DE TRABAJO EN EL EMPLEO PRINCIPAL - EMPLEO TOTAL A TIEMPO COMPLETO



Fuente: Eurostat.

al número de horas que trabajó efectivamente durante la semana de referencia²⁴. Esta encuesta tam-

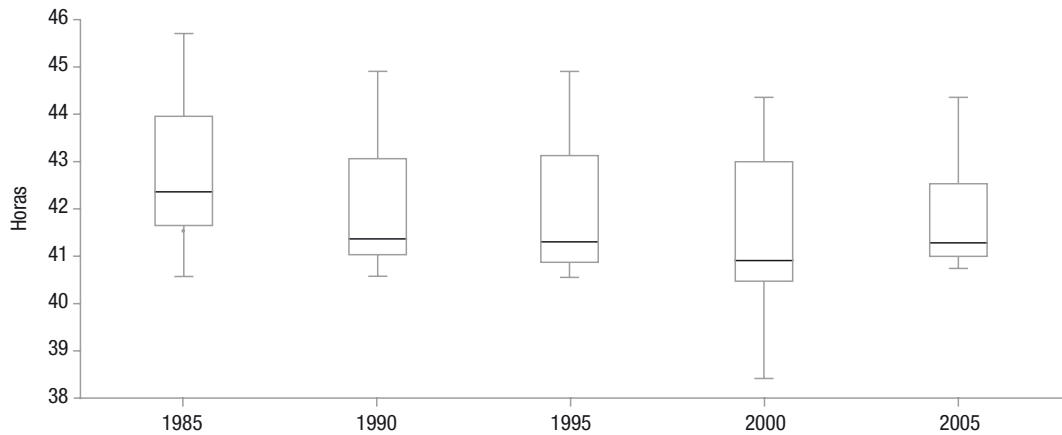
bién contiene información sobre la existencia de más de un trabajo por persona²⁵. Aunque sólo alre-

²⁴ Entre las causas posibles de la diferencia se encuentran a) la inactividad por razones técnicas o económicas; b) los conflictos laborales; c) la baja por maternidad o parental; d) las horas extraordinarias.

²⁵ Los pluriempleados (o las personas que tienen un segundo trabajo) deciden ellas mismas qué trabajo consideran que es el primero. En los casos dudosos, el primer trabajo debe ser el que tiene el mayor número de horas habitualmente trabajadas.

Gráfico 20

NÚMERO MEDIO DE HORAS SEMANALES HABITUALES DE TRABAJO EN EL EMPLEO PRINCIPAL - EMPLEO TOTAL A TIEMPO COMPLETO



Fuente: Eurostat y cálculos de la DG EMPL.

Nota: UE8: Bélgica, Luxemburgo, los Países Bajos, Italia, Francia, Alemania, el Reino Unido, Grecia.

Tabla 5

NÚMERO MEDIO DE HORAS SEMANALES DE TRABAJO EN EL EMPLEO PRINCIPAL Y EN EL SECUNDARIO EN 2005

<i>País</i>	<i>Sexo</i>	<i>Horas habituales en el empleo principal</i>	<i>Horas efectivas en el empleo principal</i>	<i>Horas efectivas en el empleo secundario</i>	<i>Porcentaje de pluriempleados con respecto al empleo total</i>
DE	M	30,3	30,9	8,4	3,3%
	H	40,2	41,6	10,2	3,4%
	M + H	35,7	36,8	9,4	3,3%
ES	M	35,5	34,6	14,1	3,3%
	H	42,1	41,3	16,3	2,5%
	M + H	39,4	38,6	15,3	2,8%
FR	M	34,3	33,0	11,2	4,1%
	H	41,2	39,9	15,5	1,9%
	M + H	38,0	36,8	12,6	2,9%
IT	M	34,1	33,5	11,8	1,7%
	H	41,6	41,0	15,2	1,5%
	M + H	38,6	38,1	13,8	1,6%
UK	M	31,3	30,2	10,0	4,7%
	H	42,0	40,4	11,6	3,0%
	M + H	37,0	35,7	10,7	3,8%
UE15	M	32,6	32,1	10,8	3,9%
	H	41,1	40,7	13,2	3,3%
	M + H	37,3	36,9	12,0	3,5%

Fuente: Eurostat y DG EMPL.

dedor de un 3,5 por ciento de los trabajadores de la UE tiene un segundo trabajo, estas personas trabajan, en promedio, un número considerable de horas en el segundo trabajo.

El gráfico 21 muestra la distribución del número de horas de trabajo del trabajo a tiempo parcial y del trabajo a tiempo completo por sexo. A pesar de la

elevada incidencia del trabajo a tiempo parcial femenino (tabla 6), el número semanal medio de horas (del trabajo a tiempo parcial) de las mujeres no es significativamente diferente del de los hombres (gráfico 21, panel superior). Por lo que se refiere al trabajo a tiempo completo, existe una diferencia significativamente positiva entre el número medio

de horas semanales de los hombres y el de las mujeres (gráfico 21, panel inferior).

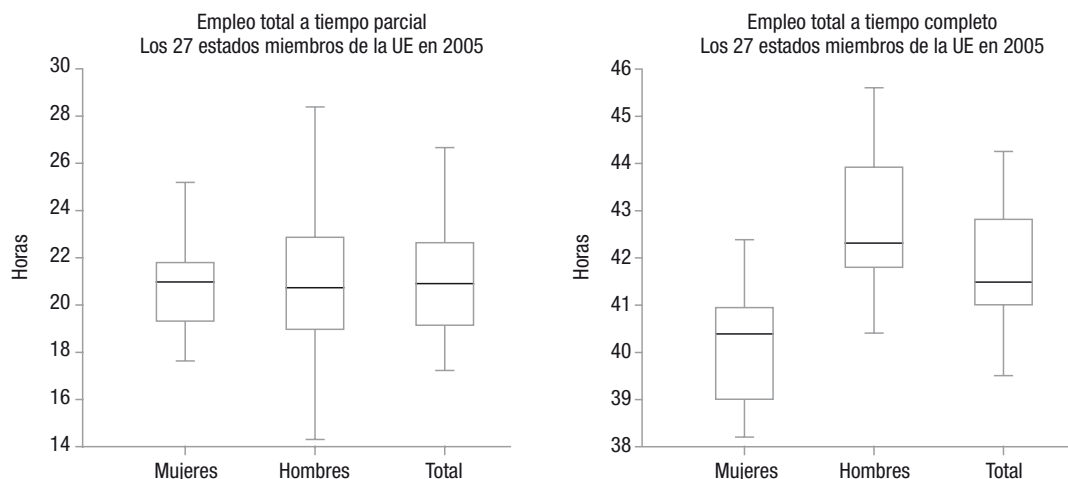
Los gráficos 22 y 23 muestran la distribución del número semanal de horas de trabajo por sexo de los trabajadores a tiempo completo que tenían

trabajo en 1985 y en 2005. Estos gráficos sugieren que el número de horas de trabajo ha tendido en general a disminuir.

El gráfico 24 muestra las distribuciones del número semanal de horas de trabajo del empleo

Gráfico 21

NÚMERO MEDIO DE HORAS SEMANALES HABITUALES DE TRABAJO EN EL EMPLEO PRINCIPAL



Fuente: Eurostat y cálculos de la DG EMPL.

Tabla 6

TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL EN PORCENTAJE DEL EMPLEO TOTAL

País	Sexo	1992	1995	2002	2005
DE	M	30,9	33,7	39,5	43,8
	H	2,7	3,6	5,8	7,8
	M + H	14,5	16,3	20,8	24,0
ES	M	13,8	16,4	16,8	24,2
	H	2,2	2,9	2,6	4,5
	M + H	6,0	7,5	8,0	12,4
FR	M	25,2	29,1	29,8	30,7
	H	3,8	5,1	5,2	5,7
	M + H	13,1	15,8	16,4	17,2
IT	M		12,7	16,9	25,6
	H		2,9	3,5	4,6
	M + H		6,3	8,6	12,8
UK	M	43,8	44,4	43,8	42,7
	H	6,3	7,8	9,6	10,4
	M + H	22,9	24,1	25,4	25,4
UE15	M	28,8	31,0	33,3	36,3
	H	4,2	5,2	6,6	7,7
	M + H	14,2	15,8	18,1	20,3
UE27	M			28,5	31,0
	H			6,6	7,4
	M + H			16,2	17,8

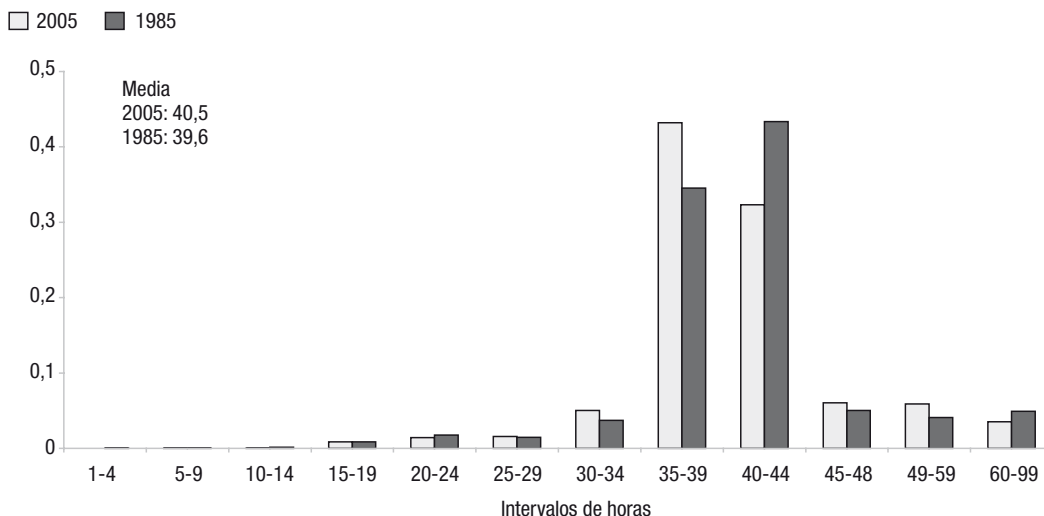
Fuente: Eurostat.

total femenino y masculino. Identifica las siguientes regularidades empíricas: a) la elevada incidencia del trabajo a tiempo parcial femenino; y b) los hombres que trabajan a tiempo completo trabajan más horas que las mujeres que trabajan a tiempo completo.

Según la encuesta sobre las fuerzas de trabajo, la distinción entre trabajo a tiempo completo y trabajo a tiempo parcial se basa en la respuesta espontánea que da el encuestado. Sin embargo, excluyendo las respuestas inverosímiles, debe suponerse que el trabajo a tiempo completo es de 30 horas o más y que

Gráfico 22

DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO SEMANAL HABITUAL DE HORAS DE TRABAJO – EMPLEO FEMENINO A TIEMPO COMPLETO EN LA UE8 EN 2005 Y 1985

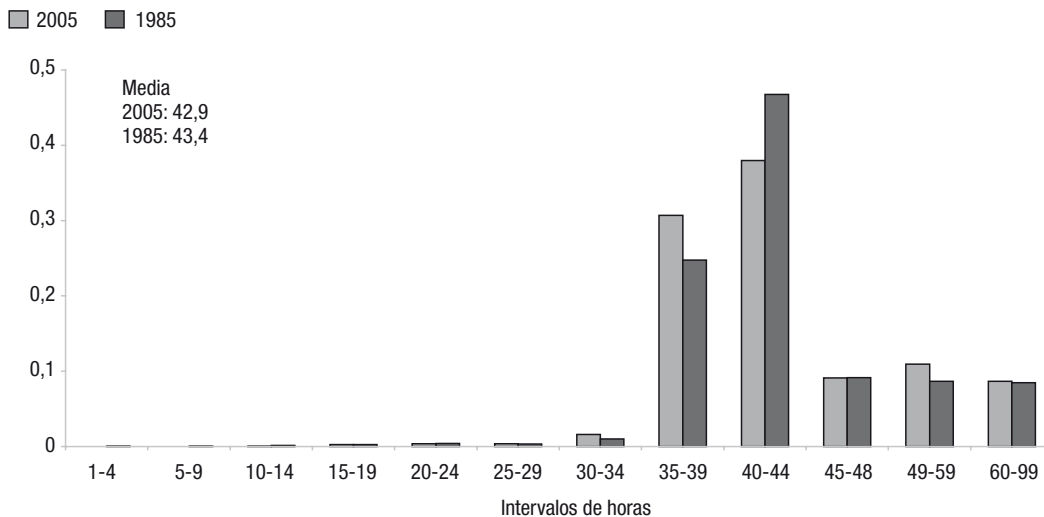


Fuente: Eurostat y cálculos de la DG EMPL.

Nota: UE8: Bélgica, Luxemburgo, los Países Bajos, Italia, Francia, Alemania, el Reino Unido, Grecia.

Gráfico 23

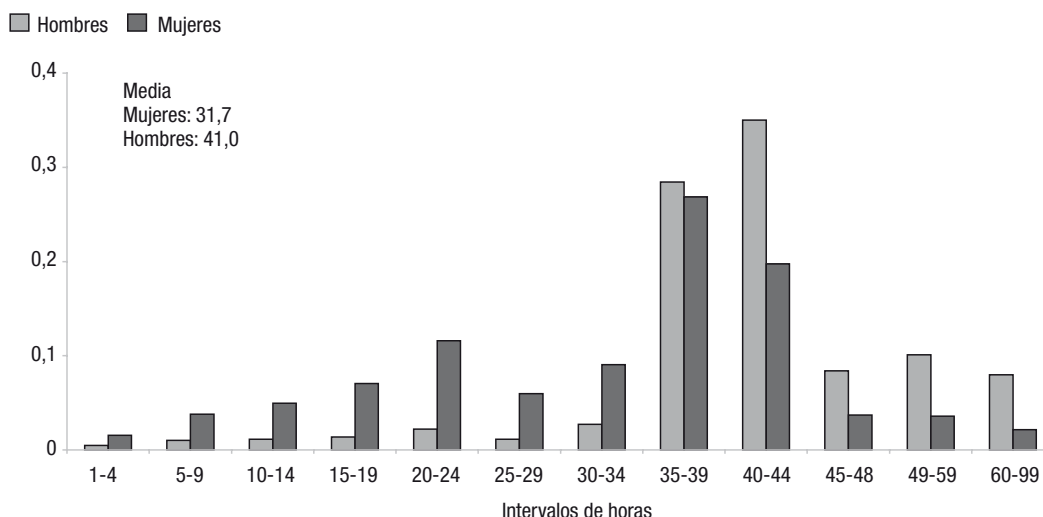
DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO SEMANAL HABITUAL DE HORAS DE TRABAJO - EMPLEO MASCULINO A TIEMPO COMPLETO EN LA UE8 EN 2005 Y 1985



Fuente: Eurostat y cálculos de la DG EMPL.

Nota: UE8: Bélgica, Luxemburgo, los Países Bajos, Italia, Francia, Alemania, el Reino Unido, Grecia.

Gráfico 24
DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO SEMANAL HABITUAL DE HORAS DE TRABAJO – EMPLEO TOTAL EN LA UE8 EN 2005



Fuente: Eurostat y cálculos de la DG EMPL.

Nota: UE8: Bélgica, Luxemburgo, los Países Bajos, Italia, Francia, Alemania, el Reino Unido, Grecia.

el trabajo a tiempo parcial no supera las 35. Esos resultados garantizarían la coherencia necesaria con los conceptos de trabajo a tiempo completo y trabajo a tiempo parcial. El gráfico 25 muestra las distribuciones del trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo, que corroboran en general esas expectativas.

2.5. Un indicador compuesto del tiempo total de trabajo

El tiempo de trabajo al que se refieren las encuestas de población activa normalmente es el tiempo pasado en el empleo principal. No tiene en cuenta el tiempo de desplazamiento al trabajo y el tiempo pasado en el hogar realizando tareas domésticas o las actividades realizadas fuera del centro de trabajo, como el cuidado de los hijos y de los adultos. Sumando el tiempo pasado en el centro de trabajo y el tiempo dedicado a las tareas domésticas, pueden utilizarse bases de datos formados por diarios del uso del tiempo o en presupuestos de tiempo para calcular medidas del trabajo total. Las medidas globales del tiempo de trabajo son especialmente relevantes para evaluar los efectos que produce el trabajo (la intensidad) en los riesgos (percibidos) para la

salud, el equilibrio entre el trabajo y la vida y la satisfacción general con las condiciones de trabajo.

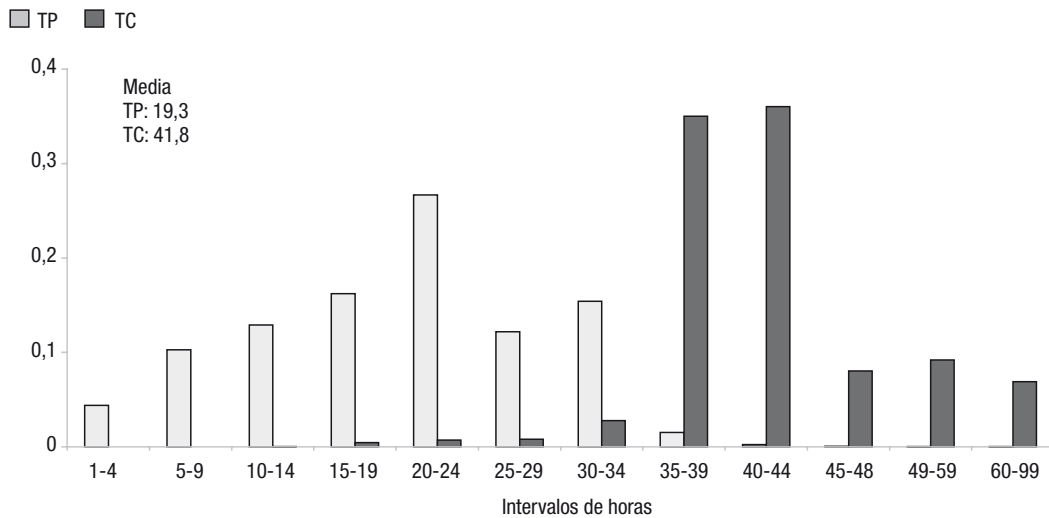
Utilizando este tipo de bases de datos de Estados Unidos y de tres estados miembros de la UE, Burda *et al.* (2006) observan que los trabajadores de Estados Unidos trabajan más que los de Europa: i) en el centro de trabajo; ii) en total (es decir, tanto en el centro de trabajo como en el hogar); y iii) a horas poco habituales del día y los fines de semana. El tiempo total dedicado a todas las actividades de trabajo puede llevar al trabajador a tener la sensación de que tiene «falta de tiempo» o «estrés por falta de tiempo» (Hamermesh y Lee, 2003). La escasez de tiempo guarda una cierta similitud con la pobreza: «ambas reflejan la escasez de recursos, de tiempo en el primer caso y de bienes en el segundo»²⁶. Hamermesh y Lee (2003) observan que las mujeres consideran que les afecta más el estrés por falta de tiempo que a los hombres una vez tenidas en cuenta las características observables.

Para calcular una medida más amplia del tiempo de trabajo que incluya el tiempo dedicado a realizar trabajos remunerados distintos del principal, a desplazarse al trabajo (es decir, el tiempo dedicado a ir y volver del trabajo) y el tiempo dedicado a trabajar en el hogar o fuera del centro de trabajo puede utilizarse la cuarta *European Working Conditions Survey*.

²⁶ La única diferencia se halla en que en una economía en expansión la falta de bienes disminuye con el tiempo, mientras que la de tiempo no.

Gráfico 25

DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO SEMANAL HABITUAL DE HORAS DE TRABAJO – EMPLEO A TIEMPO PARCIAL Y A TIEMPO COMPLETO EN LA UE8 EN 2005



Fuente: Eurostat y cálculos de la DG EMPL.

Nota: UE8: Bélgica, Luxemburgo, los Países Bajos, Italia, Francia, Alemania, el Reino Unido, Grecia.

Aunque la *European Working Conditions Survey* se ha diseñado con cuidado para reproducir algunas de las características muestrales de la encuesta sobre las fuerzas de trabajo, su pequeña muestra en comparación con ésta (alrededor de 20.000 casos frente a 1,5 millones, respectivamente), unida al hecho de que la *European Working Conditions Survey* sólo se refiere a las personas ocupadas y no a toda la población activa, debe utilizarse con cautela para extraer conclusiones, sobre todo por países. De hecho, la *European Working Conditions Survey* se ha diseñado principalmente con la idea de obtener conclusiones sobre la UE en su conjunto. Por otra parte, el seguimiento de la Estrategia Europea de Empleo se basa en gran parte en el uso de datos de Eurostat, en general, y de datos de la encuesta sobre las fuerzas de trabajo, en particular.

La *European Working Conditions Survey* contiene una pregunta sobre el número semanal habitual de horas de trabajo del empleo principal, que permite comparar los resultados obtenidos utilizando la *European Working Conditions Survey* con los datos obtenidos utilizando la encuesta sobre las fuerzas de trabajo para obtener la media

(gráfico 26) y el coeficiente de variación²⁷ (gráfico 27) del número semanal habitual de horas de trabajo del empleo principal. En la UE en su conjunto (o incluso en la UE15 solamente), los resultados obtenidos con la *European Working Conditions Survey* son parecidos a los resultados obtenidos con la encuesta sobre las fuerzas de trabajo (tanto en el caso de la media como en el del coeficiente de variación).

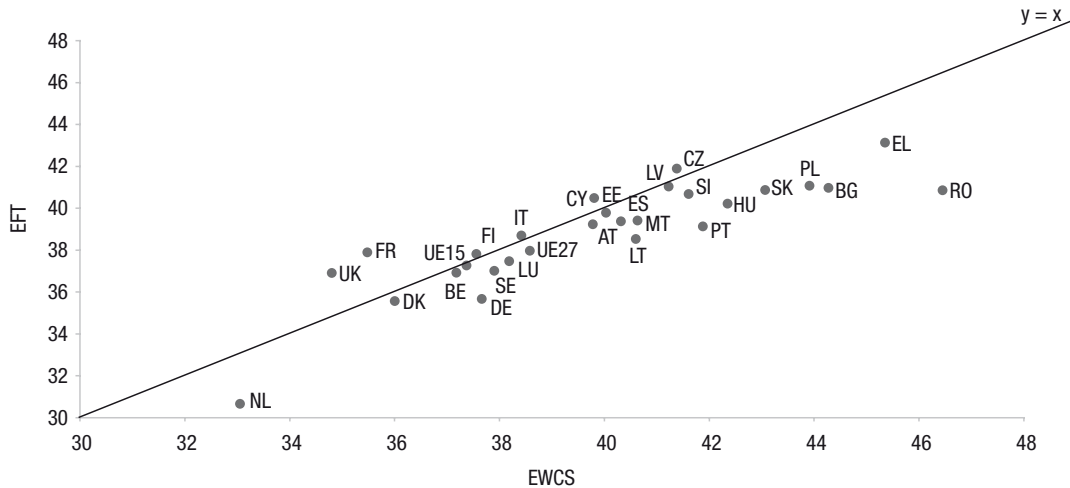
Por lo que se refiere a la UE en su conjunto, los resultados sugieren que la *European Working Conditions Survey* reproduce considerablemente la distribución del número semanal habitual de horas de trabajo del empleo principal calculada utilizando datos de la encuesta sobre las fuerzas de trabajo. Eso, junto con otros indicadores de la cuarta *European Working Conditions Survey*, permite y justifica el cálculo de una medida más amplia del uso del tiempo total en el trabajo. Esta amplia medida incluye a) el tiempo dedicado a realizar trabajos remunerados distintos del principal, b) el tiempo de desplazamiento y c) el tiempo dedicado al hogar o a realizar actividades (no remuneradas) fuera del centro de trabajo²⁸.

²⁷ El coeficiente de variación es la desviación típica dividida por la media.

²⁸ Como la *European Working Conditions Survey* sólo incluye las personas que tenían un empleo (remunerado) en la semana de referencia, no se considera el trabajo no remunerado realizado por las personas no ocupadas, en el que hay una elevada proporción de mujeres. Por lo tanto, en la *European Working Conditions Survey* las horas de trabajo no remuneradas (o no realizadas en el centro de trabajo) representan las horas de trabajo realizadas exclusivamente por personas que ya tienen un empleo (remunerado) (Parent-Thirion *et al.*, 2007).

Gráfico 26

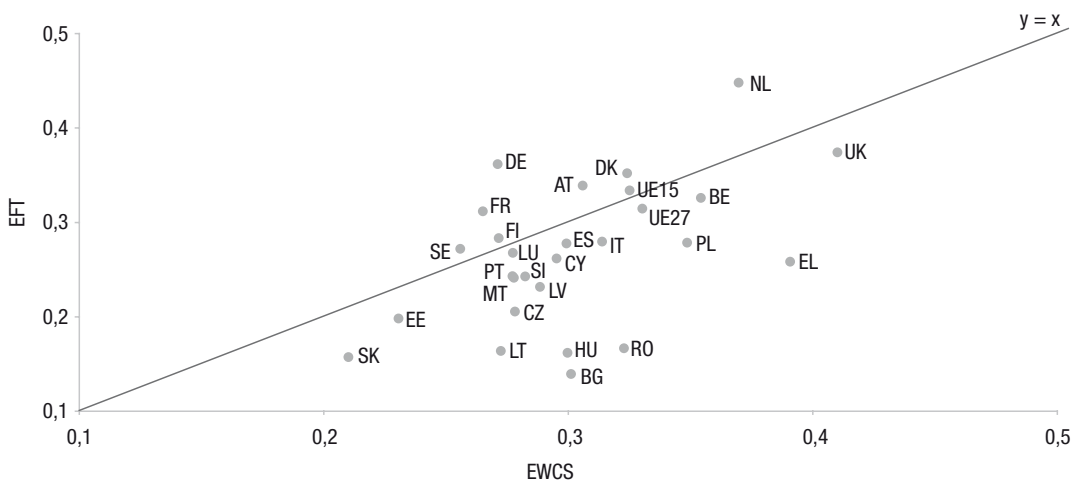
NÚMERO SEMANAL HABITUAL MEDIO DE HORAS DE TRABAJO EN EL EMPLEO PRINCIPAL EN 2005



Fuente: Eurostat, encuesta sobre las fuerzas de trabajo; Fundación Europea, *European Working Conditions Survey*.

Gráfico 27

COEFICIENTE DE VARIACIÓN DEL NÚMERO SEMANAL HABITUAL DE HORAS DE TRABAJO EN EL EMPLEO PRINCIPAL EN 2005



Fuente: Eurostat, encuesta sobre las fuerzas de trabajo; Fundación Europea, *European Working Conditions Survey*.

El gráfico 28 muestra la desagregación del indicador compuesto del número semanal de horas de trabajo. El indicador compuesto es la suma de:

- las horas habitualmente trabajadas en el empleo principal (Q8a)
- el número de horas trabajadas en promedio a la semana en trabajo(s) distintos del empleo remunerado principal (Q9b)
- el tiempo de desplazamiento al trabajo (Q8b * Q13/60)
- el tiempo dedicado a realizar algunas actividades fuera del centro de trabajo, como cuidar y educar a los hijos (EF4.1c), cocinar y hacer las tareas domésticas (EF4.1d) y cuidar a familiares mayores o incapacitados (EF4.1e)²⁹.

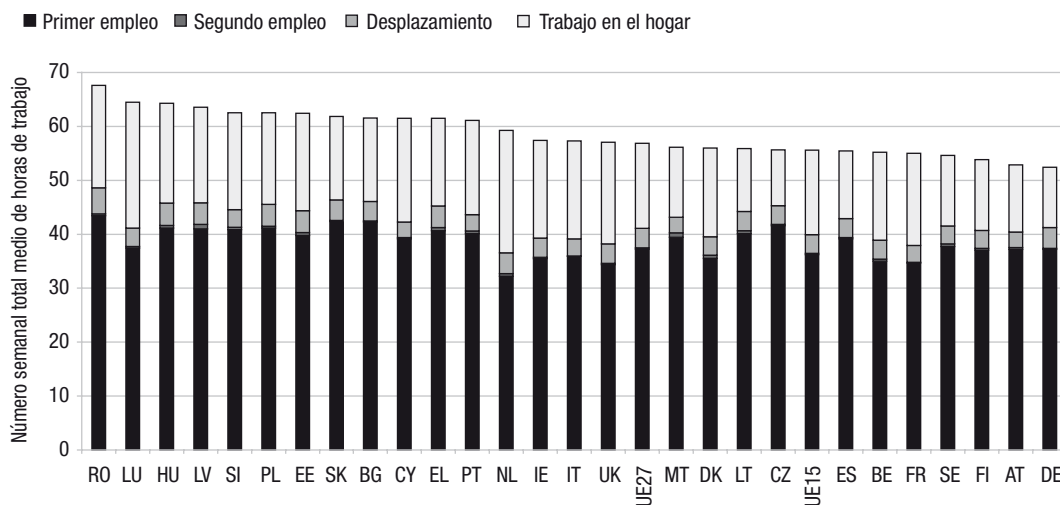
²⁹ Utilizando la nomenclatura del cuestionario de la cuarta *European Working Conditions Survey* (<http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/4EWCS/ENFINALquestionnaire2005.pdf>), el indicador compuesto se calcula de la forma siguiente: Q8a + Q9b

Parent-Thirion *et al.* (2007) destacan el hecho de que ese indicador compuesto del tiempo de trabajo suministra importante información (gráficos 29 y 30). Concretamente, cuando se tiene en cuenta tanto el tiempo dedicado al trabajo remunerado como el tiempo dedicado a realizar actividades fuera del centro de trabajo, se observa que las mujeres dedicaron mucho más tiempo a trabajar que los hombres, invir-

tiéndose la ordenación obtenida cuando sólo se tiene en cuenta el trabajo remunerado (o en el centro de trabajo). Por otra parte, incluso las mujeres que trabajan a tiempo parcial –tipo de organización del trabajo que se cree en general que permite equilibrar el trabajo y la vida o conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares– trabajan más horas en total que los hombres que trabajan a tiempo completo.

Gráfico 28

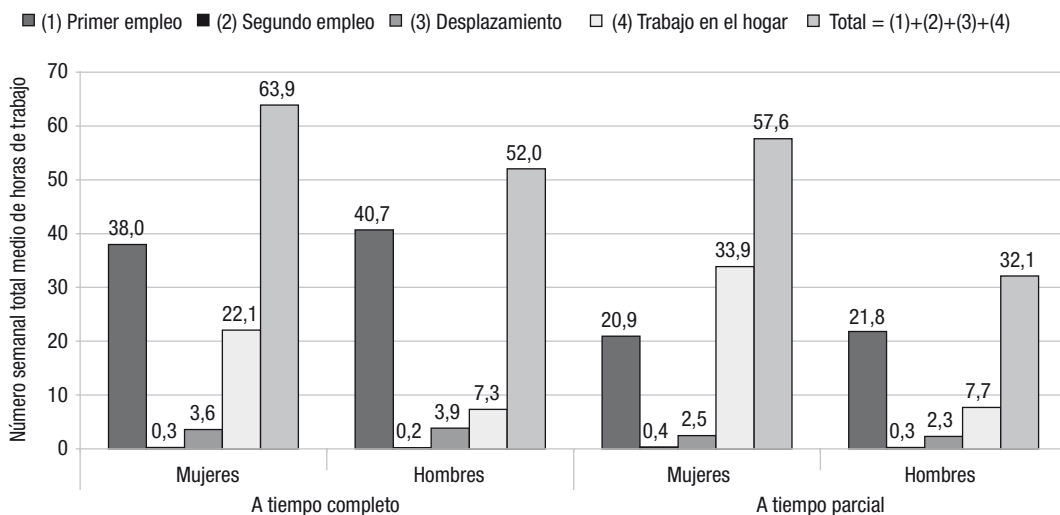
INDICADOR COMPUESTO DE LAS HORAS DE TRABAJO DE LOS ASALARIADOS EN LA UE EN 2005 - DESAGREGACIÓN DEL INDICADOR COMPUESTO



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de DG EMPL.

Gráfico 29

INDICADOR COMPUESTO DE LAS HORAS DE TRABAJO, ASALARIADOS EN LA UE15 EN 2005

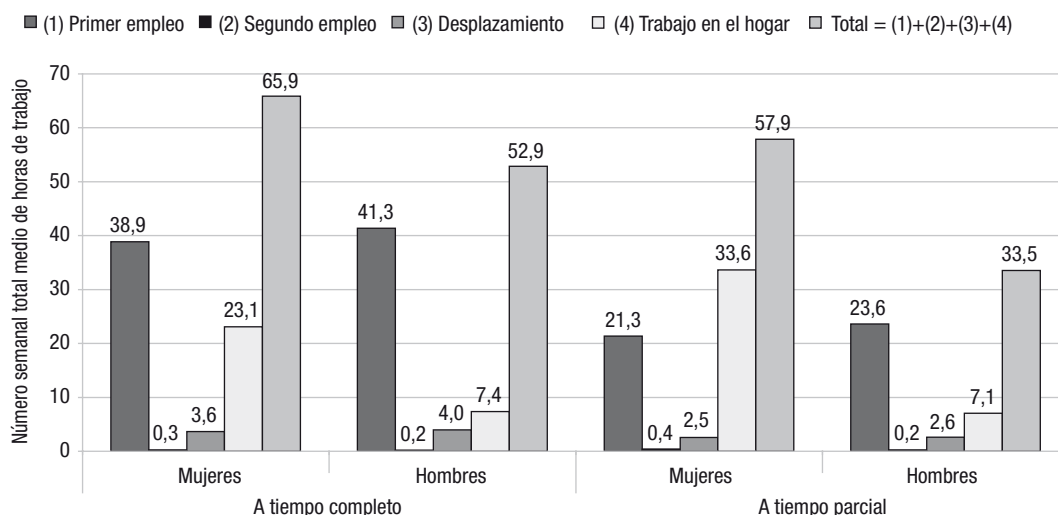


Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculo de DG EMPL.

+ Q8b * Q13/60 + 7 * (EF\$.1c + EF4.1d + EF4.1e). Los valores extremos se recortan de la forma siguiente: Q8a en 120 horas semanales y EF4.1c, EF4.1d y EF4.1e cada uno en 10 horas diarias.

Gráfico 30

INDICADOR COMPUESTO DE LAS HORAS DE TRABAJO, ASALARIADOS EN LA UE27 EN 2005



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculo de DG EMPL.

Sin embargo, Burda *et al.* (2006) observan, por el contrario, que el trabajo total (es decir, la suma del trabajo realizado en el centro de trabajo y el trabajo doméstico) de los hombres y el de las mujeres tienden a ser iguales en un momento del tiempo, aunque cambie con el tiempo y varíe de unos países a otros. Estos autores lo llaman regularidad empírica del «isotrabajo»³⁰. Como la teoría económica apenas explica las causas de ese mecanismo de coordinación, los autores proponen la existencia de normas sociales para explicar la regularidad empírica del «isotrabajo».

Otro aspecto que merece la pena mencionar es la gran variabilidad del total de horas de trabajo en los distintos países medida por medio del coeficiente de variación del indicador compuesto del tiempo de trabajo (gráfico 31). Por otra parte, la variabilidad de las horas de trabajo está estrechamente correlacionada con el porcentaje de asalariados que trabajan «muchas» horas (es decir, más de 48 horas a la semana) (gráfico 32).

Sin embargo, Parent-Thirion *et al.* (2007) sugieren que la variabilidad de las horas de trabajo (en relación con la media nacional) podría ser *per se* más perjudicial para el equilibrio percibido entre el trabajo y la vida que un elevado número de horas de trabajo, ya que los trabajadores que trabajan un número atípico de horas no pueden beneficiarse de algunos

servicios sociales que tienen un horario normal de apertura. Sin embargo, el efecto negativo del número atípico de horas de trabajo puede reducirse si las parejas son capaces de coordinar sus tareas.

2.6. El efecto del tiempo de trabajo

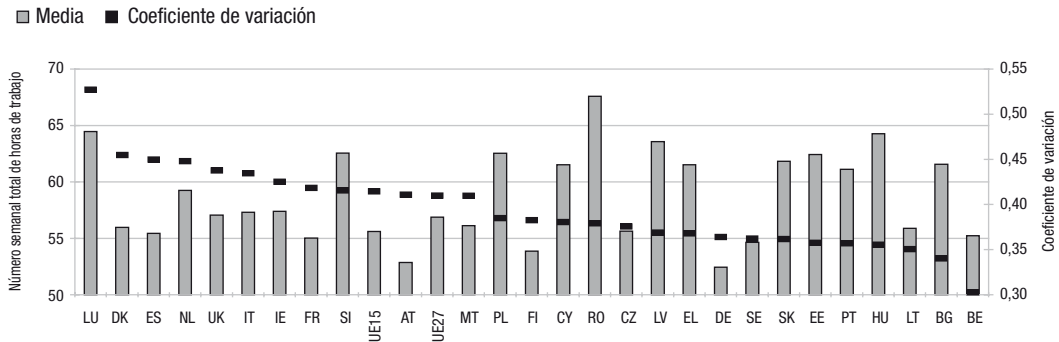
Las investigaciones sugieren que a pesar del continuo desplazamiento hacia una economía de servicios, algunas tendencias observadas en las últimas décadas en las relaciones de empleo y en las condiciones de trabajo han provocado una intensificación general del trabajo en algunos sectores y ocupaciones, que han producido un efecto negativo en la salud y la seguridad (percibidas) de los trabajadores (véase 3.3). En los países de la UE, el tiempo total de trabajo está correlacionado positivamente con el porcentaje de asalariados que consideran que el trabajo representa un riesgo para la salud o la seguridad (gráfico 33).

Los gráficos 34 y 35 también muestran que el tiempo total dedicado a trabajar es uno de los principales factores que influyen, por una parte, en el equilibrio entre el trabajo y la vida (o sea, en la capacidad de los trabajadores para conciliar satisfactoriamente la familia y los compromisos sociales fuera del trabajo con su carrera) y, por otra, en la satisfacción con las condiciones de trabajo.

³⁰ La regularidad empírica del «isotrabajo» es un reto para la teoría económica por varias razones: en primer lugar, obliga a explicar por qué el trabajo total varía tan poco de los hombres a las mujeres cuando hay tanta variación dentro del grupo de hombres y dentro del grupo de mujeres; y en segundo lugar, el trabajo total es la suma de diferentes tipos de trabajo que tienen distintos niveles de productividad y, por lo tanto, no hay razón alguna para que su suma sea la misma en el caso de los hombres que en el de las mujeres, independientemente de los elementos que la compongan.

Gráfico 31

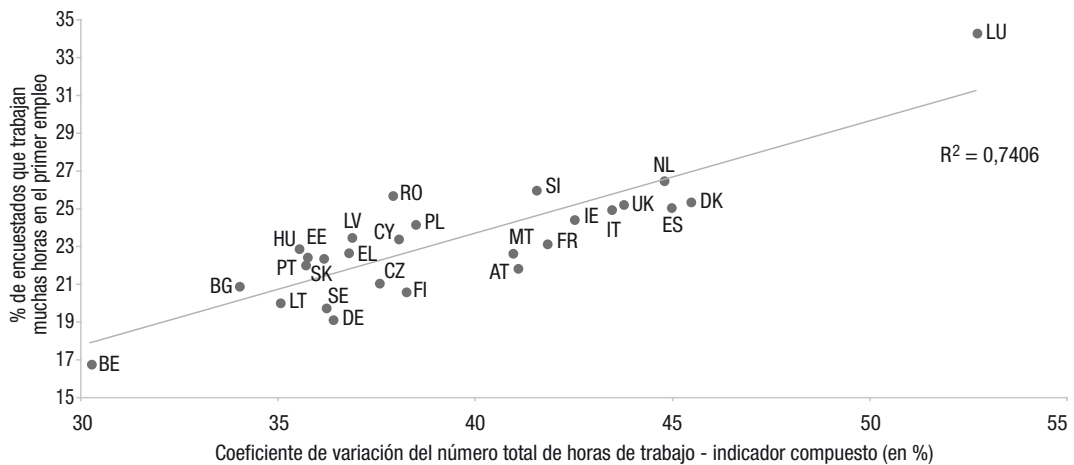
INDICADOR COMPUESTO DE LAS HORAS DE TRABAJO, ASALARIADOS EN LA UE EN 2005



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculo de DG EMPL.

Gráfico 32

VARIABILIDAD DE LAS HORAS DE TRABAJO E INTENSIDAD DEL TRABAJO, ASALARIADOS EN 2005

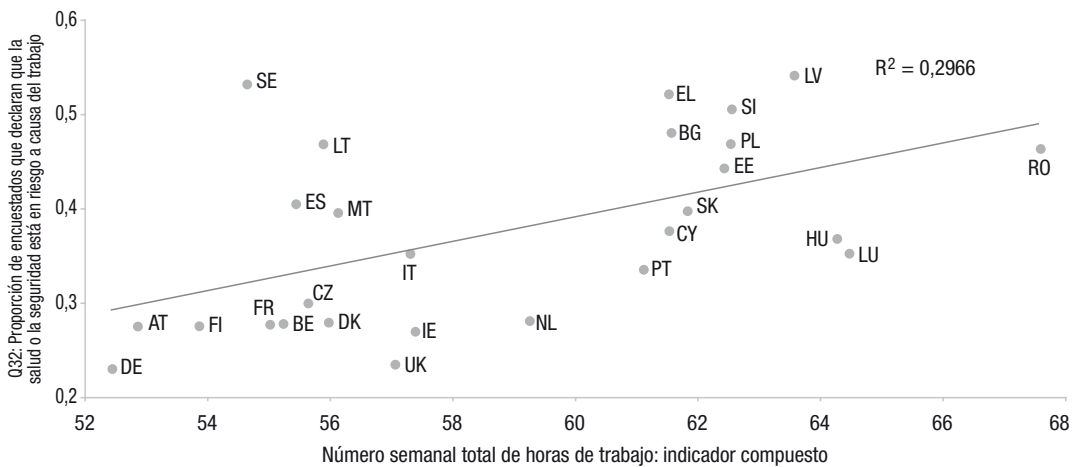


Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculo de DG EMPL.

Nota: Muchas horas de trabajo, es decir, más de 48 horas a la semana.

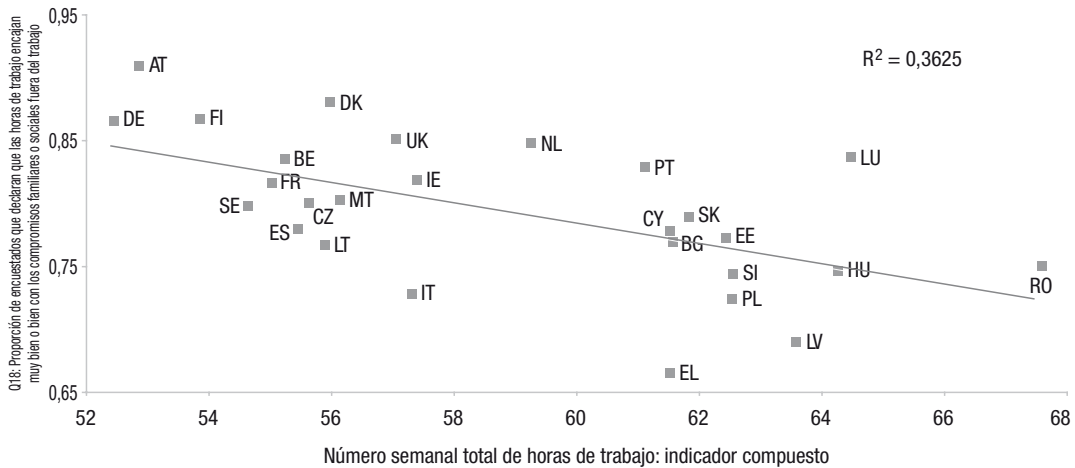
Gráfico 33

INFLUENCIA DEL TRABAJO EN LA SALUD, ASALARIADOS EN LA UE EN 2005



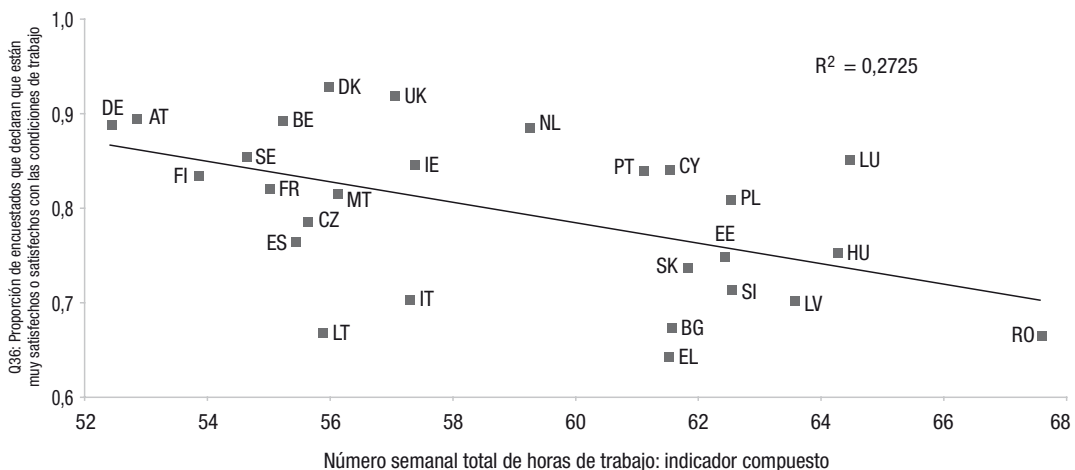
Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculo de DG EMPL.

Gráfico 34
EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA, ASALARIADOS EN LA UE EN 2005



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculo de DG EMPL.

Gráfico 35
SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO, ASALARIADOS EN LA UE EN 2005



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculo de DG EMPL.

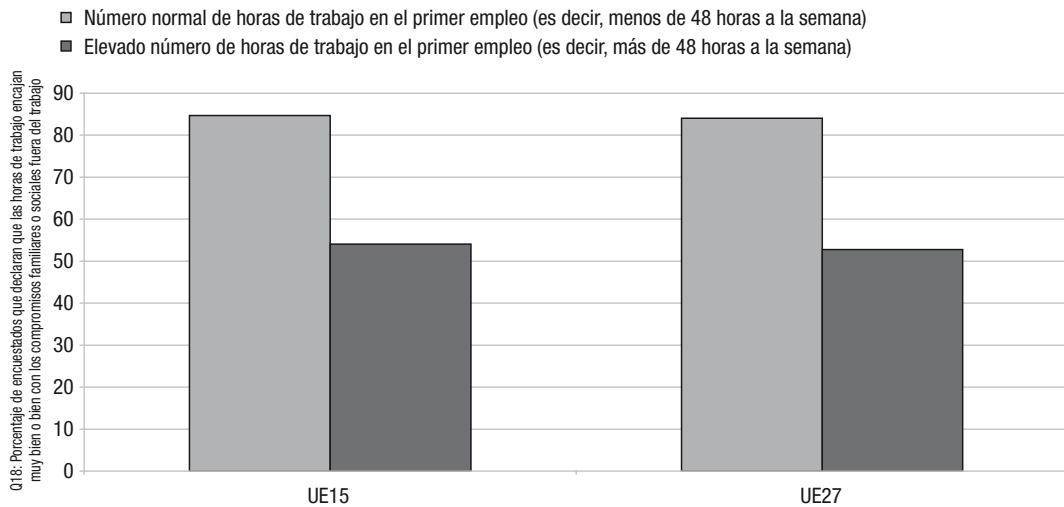
Los efectos que produce el tiempo total de trabajo en la satisfacción (percibida) en el trabajo y en el equilibrio entre el trabajo y la vida pueden analizarse no sólo por medio de diagramas de puntos dispersos con medias de los distintos países sino también dividiendo a los encuestados en diferentes grupos y comparando sus respuestas medias respectivas. Siguiendo a Parent-Thrion *et al.* (2007), se ha dividido la muestra en un grupo de trabajo que tiene un número «normal» de horas de trabajo y otro que tiene un «elevado» número de horas de trabajo; el umbral es 48 horas semanales habituales de trabajo en el primer empleo. Ese tipo de enfoque descriptivo sugiere de nuevo que existe una correlación negativa entre

un elevado número de horas de trabajo y el equilibrio (percibido) entre el trabajo y la vida (gráfico 36) y la satisfacción en el trabajo (gráfico 37).

Sin embargo, por lo que se refiere a los efectos que produce el tiempo total de trabajo en la satisfacción en el trabajo, hay considerables diferencias entre los estados miembros de la UE (gráfico 38). Evidentemente, hay otros muchos factores que influyen en la satisfacción en el trabajo, como las diferencias salariales positivas, que compensan las condiciones de trabajo desagradables; los modelos de organización del trabajo, que dan a los trabajadores un alto grado de autonomía; y algunos tipos (flexibles) de organización del trabajo, que facilitan la concilia-

Gráfico 36

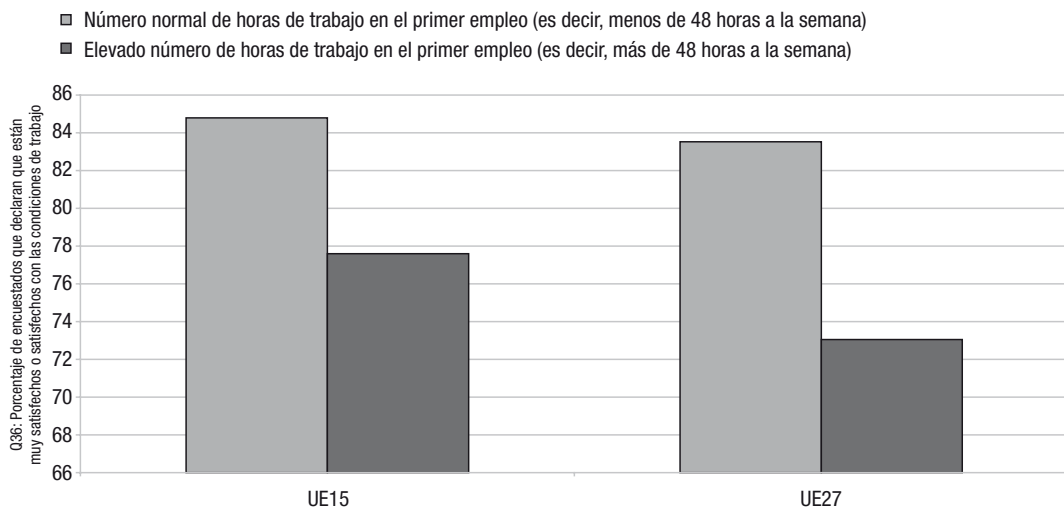
EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA, ASALARIADOS EN 2005



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculo de DG EMPL.

Gráfico 37

SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO, ASALARIADOS EN 2005



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculo de DG EMPL.

ción de las demandas profesionales con las necesidades y las preferencias personales.

3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

3.1. Introducción

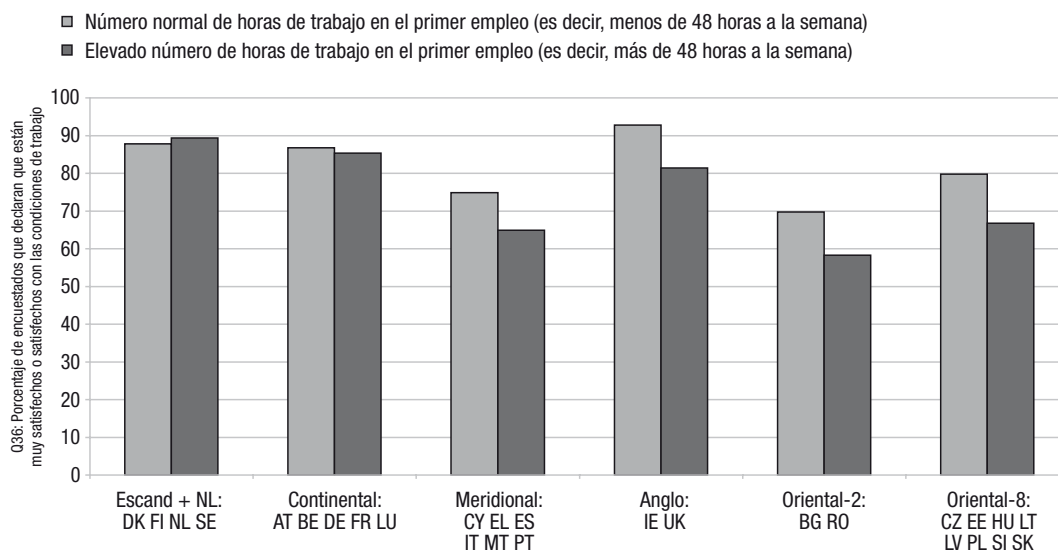
La presión del mercado y la innovación tecnológica fomentan las organizaciones flexibles del trabajo

El aumento de la competencia internacional y la aceleración del ritmo del progreso tecnológico han

llevado a muchas empresas, especialmente de los países desarrollados, a adoptar formas nuevas y más flexibles de organización del trabajo con el fin de aumentar la competitividad reduciendo los costes y reforzando la capacidad de las empresas para adaptarse al cambio. En los países desarrollados, las empresas necesitan competir cada vez más por medio de la calidad del producto, la innovación, la sensibilidad a las demandas de los clientes en lugar de competir por medio de los precios solamente, sobre todo cuando compiten con economías que tienen abundante mano de obra o abundantes recursos de

Gráfico 38

SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO, ASALARIADOS EN 2005



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de DG EMPL.

otros tipos, como los países BRIC³¹ (Appelbaum y Batt, 1994; Appelbaum y Berg, 1997).

3.2. La adopción de prácticas de trabajo más flexibles

Algunos estudios de la literatura sugieren que la organización del trabajo cambió significativamente en las décadas de 1980 y 1990 (Ichniowski *et al.*, 2000; Godard y Delaney, 2000), alejándose de la organización tradicional o «taylorista»³². Las empresas han reorganizado sus centros de trabajo, adoptando lo que se ha denominado sistemas de trabajo «nuevos», «flexibles», de «producción ajustada», de «alto rendimiento» o de «alta participación» (Becker y Huselid, 1998; OCDE, 1999; Appelbaum *et al.*, 2000; Osterman, 1994).

Las nuevas prácticas de trabajo tienden a ser más participativas, horizontales y cooperativas

Ejemplos de tipos innovadores de organización del trabajo (Bauer, 2004; OCDE, 1999; Parent-Thrion *et al.*, 2007; Appelbaum y Berg, 1997; Ich-

niowski *et al.*, 1996) son una «autonomía» mayor de los trabajadores en la elección del ritmo y de los métodos de trabajo, así como una simplificación de la estructura jerárquica y de las cadenas de mando, que desempeñan un papel fundamental al acercar más la toma de decisiones a los trabajadores, permitiéndoles así utilizar sus conocimientos específicos y su experiencia para diseñar sus tareas de la forma más eficaz posible.

Las nuevas prácticas, al mejorar la comunicación y el intercambio de información entre los trabajadores y entre los trabajadores y la dirección, crean las condiciones necesarias para el trabajo en equipo, la rotación de las tareas o las multitareas. Las multitareas, junto con el aumento del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), enriquecen el contenido del trabajo, haciendo que las tareas sean más complejas y menos repetitivas con mayores demandas cognitivas para realizar esfuerzos discrecionales en la resolución de problemas.

Las nuevas prácticas de trabajo también contienen métodos de gestión total de la calidad (TQM) que ponen énfasis en la mejora continua de la calidad de los productos, la satisfacción de los clientes

³¹ Brasil, Rusia, la India y China.

³² El modelo de organización del trabajo de Taylor se caracteriza por la estandarización de los procesos de producción, la definición estricta del contenido del trabajo, una clara diferenciación entre los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de la dirección y el uso de procedimientos formales y estructuras jerárquicas para la comunicación interna y la gestión de los conflictos (ICHNIOWSKI *et al.*, 1996).

y la entrega rápida de los productos y los métodos *just-in-time*, que ponen el acento en la rápida respuesta de los procesos de producción a los cambios del mercado, por ejemplo, acortando los tiempos de entrega, reduciendo al máximo las existencias de productos y respondiendo rápidamente a los cambios de los gustos (Askenazy y Caroli, 2006).

Estos innovadores sistemas a menudo van acompañados de medidas complementarias de gestión de los recursos humanos (véase el apartado 3.5.6), como el aumento de la provisión de formación, así como de planes de remuneración basados en incentivos (Black *et al.*, 2003)³³.

Los tipos innovadores de organización del trabajo deben aumentar la productividad...

La teoría de las organizaciones del trabajo de «elevado rendimiento» predice que esas prácticas aumentan la productividad de las empresas a través de su influencia en la conducta de los trabajadores. Concretamente, animan a los trabajadores a esforzarse más, haciendo que su trabajo sea más interesante y gratificante y a trabajar de una forma más inteligente, permitiéndoles expresarse e intercambiar sus opiniones y su experiencia, participar en la toma de decisiones y definir sus tareas en consecuencia (Appelbaum y Batt, 1994).

...tanto aumentando directamente la eficiencia de las empresas...

Por otra parte, también deberían mejorar los resultados de la empresa –dado un nivel de participación de los trabajadores– al mejorar la eficiencia del

proceso de producción³⁴ (Ichniowski *et al.*, 1996; Levine, 1995; Appelbaum *et al.*, 2000).

...como a través de su influencia en la conducta de los trabajadores

Por lo que se refiere a su influencia en la conducta y en la motivación, se supone que el enriquecimiento del contenido de los puestos de trabajo y el aumento de la autonomía en la realización de las tareas producen efectos positivos en la productividad y reducen la tasas de absentismo y de rotación (Hackman y Oldham, 1980³⁵; Appelbaum y Berg, 1997).

Hay una explicación complementaria de los efectos positivos producidos en la motivación que se basa en el concepto de utilidad procedimental, que significa que a los individuos les interesan no sólo los resultados que normalmente se consideran en la teoría económica (por ejemplo, la remuneración y las horas de trabajo) sino también las condiciones y los procesos que llevan a esos resultados (Frey y Stutzer, 2002)³⁶. Según esta idea, manteniéndose todo lo demás constante, los trabajadores prefieren la autonomía y la creación de redes a estar sometidos a la estructura piramidal taylorista tradicional de toma de decisiones. Por lo tanto, las organizaciones de «elevado rendimiento» deben producir un efecto positivo en la satisfacción en el trabajo en la medida en que simplifican las estructuras jerárquicas, dando a los trabajadores más control sobre su trabajo y enriqueciendo su contenido al aumentar su complejidad y convertirlos en un desafío desde el punto de vista intelectual³⁷.

Por otra parte, la teoría de las organizaciones subraya que los trabajadores tienen información y co-

³³ La principal característica de estas prácticas de «elevado rendimiento» es la sustitución de una organización del trabajo taylorista, caracterizada por la especialización de las tareas, una estructura jerárquica piramidal y una centralización de las responsabilidades por una organización holística caracterizada por la existencia de sencillas estructuras jerárquicas, rotación de los puestos de trabajo, equipos responsables, multitareas, un aumento de la participación de los trabajadores de menor nivel en la toma de decisiones y la sustitución de los canales de comunicación verticales por canales horizontales (Bauer, 2004). Sin embargo, el gran número de términos utilizados para describir estos nuevos tipos de organización del trabajo refleja tanto la diversidad de esas prácticas como la falta de consenso sobre el conjunto de prácticas de trabajo que caracterizan estos nuevos tipos de organización del trabajo (ICHNIOWSKI *et al.*, 1996; Bélanger, 2000).

³⁴ Ejemplos de esos efectos son la rotación de los puestos de trabajo, que reduce los costes del absentismo; la simplificación de las estructuras jerárquicas, que reduce el número de supervisores; y la formación, que aumenta el rendimiento de las inversiones en TIC.

³⁵ El modelo de las características de los puestos de trabajo (HACKMAN y OLDHAM, 1980) identifica cinco atributos fundamentales de las tareas que aumentan la motivación y la satisfacción en el trabajo: i) el trabajo exige diferentes cualificaciones (variedad de cualificaciones); ii) el trabajo requiere la realización de una parte identificable del trabajo (identidad de las tareas); iii) el trabajo influye significativamente en otros (importancia de las tareas); iv) el trabajo da al trabajador discrecionalidad e independencia (autonomía); y v) el trabajo da al trabajador información sobre el rendimiento (retroalimentación).

³⁶ Esta cuestión está relacionada con las investigaciones sobre la medición de la «felicidad» concebida como una medida global y, por lo tanto, más razonable del bienestar que las medidas tradicionales basadas en la renta y el ocio (LAYARD, 2005).

³⁷ Para datos que confirman esta hipótesis véase FREY *et al.* (2002), que comparan la satisfacción en el trabajo de los trabajadores por cuenta propia y de los asalariados basándose en datos de Alemania, Suiza y el Reino Unido. Muestran que los individuos valoran la independencia y les desagrada la jerarquía más que los resultados relacionados con su situación con respecto al empleo.

nocimientos sobre su trabajo de los que carece la dirección. Por lo tanto, las prácticas consistentes en una elevada participación también están justificadas para permitir a los trabajadores utilizar esta información con el fin de mejorar la eficiencia del proceso de producción y la calidad de los productos (Bailey, 1993).

3.3. Los efectos de las prácticas de trabajo flexibles

La organización más flexible del trabajo tiende a mejorar los resultados de la empresa

Existe abundante literatura empírica que sugiere que los nuevos tipos de organización del trabajo producen efectos positivos en algunos indicadores de los resultados (Ichniowski *et al.*, 1996; Becker y Huselid, 1998; Bauer, 2003). El aumento de la competencia en el mercado de productos lleva a las empresas a adoptar «mejores» prácticas de gestión, que van acompañadas en gran medida de un aumento de la productividad, de la rentabilidad, de las tasas de crecimiento de las ventas, de las tasas de supervivencia de las empresas y de la calidad del producto (Bloom y Van Reenen, 2006^a)³⁸. Sin embargo, estos contrastes empíricos a menudo tienen algunos problemas metodológicos, por lo que sus resultados deben interpretarse con suma cautela. Estos problemas se refieren a la medición y la especificación de las variables relacionadas con las prácticas de la organización del trabajo de elevado rendimiento, la evaluación de la magnitud de sus efectos (Becker y Huselid, 1998), la comprensión de los procesos a través de los cuales influyen estas prácticas en los resultados de las empresas (Edwards y Wright, 2001) y la corrección de las fuentes potenciales de sesgo de las estimaciones, que hacen que resulte difícil establecer unas relaciones causales sólidas o generalizar los resultados a las empresas y las ramas de actividad (Bauer, 2003³⁹; Cappelli y Neumark, 2001a).

...pero ¿puede ser una solución beneficiosa tanto para los trabajadores como para las empresas?

Más problemática es la relación entre esas prácticas flexibles y el bienestar de los trabajadores. Cabe preguntarse si el aumento de la flexibilidad de la organización, al ser impulsada principalmente por los intereses de los empresarios, podría acabar siendo perjudicial para los trabajadores o si pueden diseñarse y aplicarse prácticas innovadoras para encontrar soluciones beneficiosas tanto para las empresas como para los trabajadores (Berg y Kalleberg, 2002; Bélanger, 2000).

El análisis realizado en este capítulo evalúa las relaciones entre algunas nuevas prácticas de trabajo y las medidas de gestión de los recursos humanos y unas cuantas variables selectas de los resultados, como la intensidad del trabajo, la percepción que tienen los trabajadores de su salud física y mental y el grado de satisfacción con las condiciones de trabajo. Los argumentos teóricos ponen de relieve tanto los efectos positivos como los negativos que producen las prácticas de la organización del trabajo de elevado rendimiento y las medidas de gestión de los recursos humanos en la salud de los trabajadores y la satisfacción en el trabajo, por lo que no es posible extraer claras conclusiones.

Las nuevas prácticas de trabajo pueden aumentar la satisfacción en el trabajo

Como se ha señalado antes (véase el apartado 3.2), los tipos innovadores de organización del trabajo combinados con medidas complementarias de gestión de los recursos humanos deberían hacer que el trabajo fuera más interesante y gratificante y aumentar la confianza entre los colegas y entre los trabajadores y la dirección, lo cual debería aumentar, a su vez, la satisfacción en el trabajo y la sensación de bienestar de los trabajadores (Handel y Levine, 2006; Appelbaum *et al.*, 2000; Bauer, 2004; Appelbaum y Batt, 1994). Por otra parte, el énfasis en la

³⁸ El concepto de gestión de la calidad utilizado por BLOOM y VAN REENEN (2006a) es un concepto que comprende tanto los aspectos relacionados con los nuevos tipos de organización del trabajo como con la política de gestión de los recursos humanos.

³⁹ BAUER (2003) sugiere que algunos estudios empíricos según los cuales las prácticas de la organización del trabajo de elevado rendimiento producen efectos positivos en la eficiencia del trabajo pueden ser engañosos debido a tres fuentes posibles de sesgo: i) la heterogeneidad inobservada de los estudios de corte transversal (sesgo de las variables omitidas); ii) la posible endogeneidad de la organización del trabajo de elevado rendimiento; y iii) la heterogeneidad de los rendimientos de la organización del trabajo de alto rendimiento, que hace que la generalización de los resultados a las ramas de actividad y a los países plantee problemas. El análisis de Bauer –basado en datos de panel de Alemania– utiliza algunas técnicas para corregir las diferentes fuentes de sesgo. Los resultados muestran que la organización del trabajo de elevado rendimiento produce efectos positivos en la productividad, pero no aumenta la eficiencia del trabajo debido a que el aumento de la productividad del trabajo va acompañado de una subida de los salarios. Eso implica, a su vez, que es de esperar que los efectos que produce en el empleo sean pequeños. CAPPELLI y NEUMARK (2001a) también abordan los problemas metodológicos de las estimaciones. Sus resultados sugieren que las prácticas de trabajo que transfieren poder a los trabajadores tienden a elevar tanto la productividad como los costes laborales, por lo que no producen un efecto neto en la eficiencia del trabajo.

calidad del producto, la optimización del proceso de producción y la mejora de los flujos de información deberían reducir el riesgo de fallos de la producción y de accidentes laborales, reduciendo así el estrés y los problemas de salud relacionados con el trabajo ⁴⁰ (Askenazy y Caroli, 2006).

...pero también pueden intensificar el ritmo de trabajo y aumentar los problemas relacionados con la salud

Una corriente de literatura destaca el riesgo de que los tipos innovadores de organización del trabajo empeoren las condiciones de trabajo. Las continuas mejoras de la calidad del producto ⁴¹ y la reducción del tiempo de inactividad, que es consecuencia de la optimización del proceso de producción ⁴², pueden provocar una «intensificación del ritmo de trabajo» ⁴³ (Green, 2004b; Green y Tsitsianis, 2004). La rotación de los puestos de trabajo, el aumento de la complejidad de las tareas y el aumento de la responsabilidad pueden provocar «un aumento del estrés, de los problemas psicológicos y de la insatisfacción en el trabajo» (Bauer, 2004; Berg y Kalleberg, 2002; Askenazy y Caroli, 2003; Conti y Gill, 1998). El trabajo en equipo puede reducir el control del individuo sobre su propio trabajo, aumentando así «las presiones y los conflictos» con los colegas (Handel y Levine, 2006; Askenazy y Caroli, 2003).

El riesgo de sufrir accidentes laborales y enfermedades profesionales como consecuencia de los nuevos tipos de organización del trabajo puede aumentar debido al aumento de la intensidad del trabajo y del énfasis en la calidad que distrae la atención de los trabajadores de la seguridad (Askenazy y Caroli, 2003; Brenner y Fairris, 2001). Por otra parte, la rotación de los puestos de trabajo puede impedir a los trabajadores desarrollar las rutinas seguras que se adquieren cuando las tareas son más estables (Askenazy y Caroli, 2006).

Los datos confirman que la organización del trabajo de elevado rendimiento produce efectos contradictorios en las condiciones de trabajo

El análisis empírico de estas cuestiones es más limitado que el análisis de la influencia en los resultados de las empresas (Bauer, 2004; Bélanger, 2000). Las investigaciones sobre Estados Unidos (Freeman *et al.*, 2000; Appelbaum *et al.*, 2000) y los análisis similares sobre datos canadienses (Godard, 2001) parece que observan que la organización del trabajo de elevado rendimiento produce efectos positivos en la satisfacción en el trabajo declarada por los trabajadores. También se han ofrecido algunos datos en el mismo sentido sobre la UE, basados en la tercera ola de 2000 de la *European Working Conditions Survey* de la Fundación Europea (Bauer, 2004) ⁴⁴. Estos datos sugieren que el aumento de la autonomía, la participación en la toma de decisiones y la mejora de la comunicación pueden aumentar la confianza, el compromiso con la organización, las recompensas intrínsecas y la satisfacción en el trabajo y, por lo tanto, las organizaciones del trabajo que son innovadoras pueden mejorar la productividad sin reducir necesariamente el bienestar de los trabajadores.

Sin embargo, los datos empíricos también muestran que la organización del trabajo de elevado rendimiento puede provocar un aumento del esfuerzo y de intensidad del trabajo. En concreto, algunas prácticas como las normas de calidad, la minimización de las existencias, la rotación de los puestos de trabajo y la presión de los compañeros dentro de los equipos pueden ir acompañadas de una intensificación del trabajo, de un aumento de los problemas psicológicos (Lewchuc y Robertson, 1996; Brenner *et al.*, 2001; Askenazy y Caroli, 2006), así como de un aumento del riesgo de padecer problemas de salud y de sufrir accidentes laborales (Brenner y Fairris, 2001; Askenazy, 2001; Askenazy y Caroli, 2003) ⁴⁵.

Conviene hacer aquí una breve advertencia. En este tipo de investigaciones, es difícil identificar el

⁴⁰ Las tareas monótonas y repetitivas pueden reducir la alerta debido al aburrimiento y aumentar así el riesgo de que se produzcan accidentes en el centro de trabajo. Por lo tanto, el aumento de la diversificación y de los retos del trabajo debería ir acompañado de un aumento de la seguridad en el trabajo (ASKENAZY y CAROLI, 2003).

⁴¹ Por ejemplo, por medio de la adopción de métodos de gestión total de la calidad.

⁴² Como los llamados «métodos *just-in-time*».

⁴³ GREEN (2004b) sostiene que los nuevos tipos de organización del trabajo provocan un aumento del esfuerzo por dos vías distintas. Por una parte, las nuevas prácticas permiten a la dirección controlar más el proceso de trabajo, por lo que es más fácil descubrir a los trabajadores ineficientes. Por otra, generan aumentos de la eficiencia que sólo pueden aprovecharse si los trabajadores están motivados para aumentar su esfuerzo.

⁴⁴ Actualmente está realizándose un análisis secundario basado en la cuarta ola de la *European Working Conditions Survey* de 2005 patrocinado por la Fundación Europea.

⁴⁵ Basándose en una encuesta a los establecimientos, BRENNER y FAIRRIS (2001) observan que los círculos de calidad van acompañados de un aumento del riesgo de que se produzcan traumas repetidos. ASKENAZY (2001) observa que los métodos de gestión total de la calidad aumentan la probabilidad de que se produzcan accidentes laborales y enfermedades profesionales tanto en la industria manufacturera como en los servicios. ASKENAZY y CAROLI (2003) utilizan datos procedentes de una encuesta francesa sobre las condiciones de trabajo y observan que la adopción de normas de calidad y de la rotación de los puestos de trabajo aumenta el

sentido de la causalidad. Por ejemplo, no se sabe claramente si la organización del trabajo de elevado rendimiento aumenta la satisfacción en el trabajo o si las empresas en las que los trabajadores comienzan teniendo un elevado nivel de satisfacción en el trabajo pueden adoptar más fácilmente las prácticas de la organización del trabajo de elevado rendimiento. Además, parece que es importante tener en cuenta los salarios; de lo contrario, las estimaciones pueden sufrir el sesgo de las variables omitidas.

Pueden encontrarse soluciones beneficiosas para todos compatibilizando las demandas de trabajo de los empresarios y el control de los trabajadores sobre su trabajo

Los datos empíricos parecen sugerir que no es posible extraer ninguna conclusión general sobre la influencia de las prácticas de la organización del trabajo de elevado rendimiento en el bienestar de los trabajadores. Los datos existentes inducen a pensar que la forma en que se diseñan y se aplican las prácticas innovadoras determina su influencia positiva o negativa en el bienestar de los trabajadores. Las prácticas que imponen mayores demandas y presiones a los trabajadores (como el sistema *just-in-time*, la mejora de la calidad, la rotación de los puestos de trabajo, el aumento de la complejidad de las tareas) sin aumentar simultáneamente su control de su trabajo (por medio de la autonomía, la participación en la toma de decisiones y la mejora de la comunicación) pueden empeorar las condiciones de trabajo (Green, 2004a; Green y Tsitsianis, 2004)⁴⁶. Esta observación la ilustra Karasek (1998), que desarrolla el llamado modelo de demanda/control según el cual la combinación de dos características de la organización del trabajo aumenta el nivel de estrés laboral y las enfermedades profesionales: en primer lugar, las demandas psicológicas al trabajador (es decir, cuánto tiene que trabajar); y en segundo lugar, «el margen de decisión» (es decir, la discrecionalidad) que se concede al trabajador para hacer frente a esas demandas. Las mejores combinaciones se obtienen en las organizaciones de aprendizaje permanente, en las que tanto las demandas como el control del trabajo son altas. Ese tipo de organización permite a los trabajadores hacer frente a los retos del trabajo mediante acciones directas y la resolución eficaz de los problemas.

También se han evaluado recientemente los efectos que producen los nuevos tipos de organización del trabajo y las buenas prácticas de gestión en el equilibrio entre el trabajo y la vida (Bloom y Van Reenen, 2006b; Parent-Thirion *et al.*, 2007). Sin embargo, no parece que haya consenso sobre la influencia de los nuevos tipos de organización del trabajo o de la calidad de la gestión en el equilibrio entre el trabajo y la vida. Utilizando una encuesta internacional sobre las medianas empresas manufactureras, Bloom y Van Reenen (2006b) rechazan la idea de que la intensificación de la competencia empeora el equilibrio entre el trabajo y la vida. Los autores observan, por el contrario, que i) los resultados sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida están correlacionados positivamente con una gestión mejor, por lo que las empresas bien gestionadas son más productivas y ofrecen al mismo tiempo mejores condiciones a sus trabajadores; y ii) la intensificación de la competencia aumenta la calidad media de la gestión, pero no afecta negativamente al entorno de trabajo de los trabajadores.

3.3.1. *Flexibilidad funcional y estabilidad del empleo*

La flexibilidad interna y la flexibilidad externa puede sustituirse mutuamente...

Dentro del debate sobre la flexibilidad, es importante evaluar las consecuencias de las prácticas flexibles del centro de trabajo para la estabilidad del empleo. Pueden formularse argumentos a favor de la hipótesis de que la flexibilidad interna y la flexibilidad externa son en alguna medida sustitutivas. Eso significaría que las empresas pueden adaptarse a los cambios de la demanda del producto o de la tecnología, bien reorganizando y reasignando la mano de obra cualificada (es decir, siendo flexible «funcionalmente»), bien despidiendo a los trabajadores cuyas cualificaciones son obsoletas y utilizando más trabajadores «contingentes», por ejemplo, por medio de contratos de duración determinada y de contratos temporales (Cappelli y Neumark, 2001b; Atkinson, 1984). Un argumento paralelo (Kochan y Osterman, 1994; Osterman, 2000) pone de relieve que las prácticas innovadoras necesitan el compromiso y la participación activa de los trabajadores para mejorar la productividad, que no aumentará si los trabajadores

riesgo de que se produzcan accidentes laborales y, lo que es interesante, la autonomía no produce un efecto significativo. También observan que la rotación y las normas de calidad van acompañadas de indicadores de estrés psicológico

⁴⁶ GREEN (2004a) y GREEN y TSITSIANIS (2004) investigan la causa de la disminución que experimentó la sensación de satisfacción en el trabajo en el Reino Unido durante la década de 1990. Llegan a la conclusión de que eso podría deberse a un aumento paralelo de la intensificación del trabajo y a una disminución de las oportunidades para gozar de discrecionalidad en la realización de las tareas.

piensan que sus sugerencias y sus esfuerzos pueden poner en peligro su empleo. Por lo tanto, las empresas necesitan prometer seguridad de empleo para que las prácticas innovadoras tengan éxito. Estos argumentos se expusieron originalmente en el contexto del modelo organizativo de las grandes empresas japonesas, que conjuga el empleo vitalicio con la gestión flexible de la mano de obra (por medio de la rotación de los puestos de trabajo y otras prácticas) para adaptarse a las condiciones cíclicas y competitivas.

...o pueden combinarse para aumentar la capacidad de adaptación de la empresa

Sin embargo, según otra teoría pueden existir complementariedades entre la flexibilidad interna y la flexibilidad externa y a las empresas puede resultarles más eficiente combinar ambos tipos de estrategias flexibles para aumentar la competitividad y la capacidad de adaptación.

Los datos empíricos son ambiguos...

Los datos empíricos sobre la influencia de los nuevos tipos de organización del trabajo en la estabilidad del empleo son bastante reducidos y tienden a dar resultados ambiguos. Basándose en dos olas de una encuesta estadounidense a los empresarios, Osterman (2000) observa que la adopción de prácticas de la organización del trabajo de elevado rendimiento aumenta las tasas de despido de las empresas. Utilizando datos de Estados Unidos, Cappelli y Neumark (2001b) investigan la relación entre las organizaciones flexibles del trabajo y la rotación del trabajo voluntaria e involuntaria (es decir, bajas voluntarias más despidos) y observan que la flexibilidad interna reduce la rotación en la industria manufacturera. Batt (2000) examina una muestra de departamentos de ventas del sector de telecomunicaciones de Estados Unidos y observa que las prácticas de elevada participación, como los equipos autogestionados, van acompañadas de una rotación voluntaria menor de los trabajadores. Basándose en una muestra de empresas canadienses, Morissette y Rosa (2003) subrayan la importancia de las diferencias sectoriales y llegan a la conclusión de que las prácticas de la organización del trabajo de elevado rendimiento son más eficaces en la reducción de las tasas de bajas en los servicios muy cualificados.

...y la reestructuración de las empresas puede provocar tanto despidos como la adopción de nuevas prácticas de trabajo

En tiempos de crisis, las empresas pueden estar más dispuestas a utilizar prácticas de la organiza-

ción del trabajo de alto rendimiento porque tanto el coste de oportunidad de aplicar esas medidas como la resistencia de los trabajadores a su introducción son menores.

3.4. Tipologías de la organización del trabajo en Europa

3.4.1. Las prácticas de trabajo deben ser complementarias para ser eficaces

El análisis teórico (Amable, 2003; MacDuffie, 1995) destaca la existencia de importantes complementariedades entre las diferentes prácticas de la organización del trabajo, por lo que sólo es posible mejorar los resultados de una empresa si existe un conjunto o «cesta» coherente de prácticas.

La formación y la remuneración contingente favorecen las prácticas de trabajo que se basan en los esfuerzos de los trabajadores...

En concreto, se debe intentar aprovechar las sinergias entre las prácticas de la organización del trabajo y la gestión de los recursos humanos para conseguir los efectos deseados en lo que se refiere a la motivación y la eficiencia (Holmstrom y Milgrom, 1994). De hecho, los tipos de organización del trabajo que requieren un aprendizaje continuo, capacidad para resolver problemas y participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones corren el riesgo de ser ineficaces si no van acompañados de medidas favorables de gestión de los recursos humanos. Estas últimas deben recompensar los esfuerzos discrecionales y las nuevas ideas de los trabajadores en el trabajo (por ejemplo, por medio de sistemas de remuneración basados en el rendimiento) o ayudarlos a adquirir las cualificaciones necesarias realizando mayores inversiones en formación (Bailey, 1993; Becker y Huselid, 1998; Ichniowski *et al.*, 1997; Levine y Tyson, 1990). La literatura empírica tiende a prestar apoyo a la hipótesis de que los sistemas de medidas complementarias de organización y de gestión de los recursos humanos tienden a aumentar la producción de las empresas (Ichniowski *et al.*, 1997; Ichniowski *et al.*, 1996; Becker y Huselid, 1998; Appelbaum *et al.*, 2000). Caroli y van Reenen (2001) aportan pruebas de que las organizaciones innovadoras del trabajo son complementarias de los trabajadores muy cualificados, idea que denominan «cambio organizativo sesgado hacia las cualificaciones» y señalan la necesidad de compaginar las prácticas innovadoras con el reforzamiento de la formación en el trabajo.

...pero la organización del trabajo también tiene que ser compatible con las características del mercado y con la estrategia de la empresa

Sin embargo, los sistemas de prácticas de trabajo no sólo deben ser coherentes entre sí (lo que a menudo se denomina «ajuste interno», véase Ichniowski *et al.*, 1997; Becker y Huselid, 1998) sino también con otros factores como las características estructurales y de producción de la empresa en general, así como su estrategia competitiva y el entorno del mercado («ajuste externo»; véase MacDuffie, 1995). Por lo tanto, en la estrategia del cambio organizativo de una empresa influye una serie de variables económicas estructurales, como el sector, el tamaño de la empresa y la distribución ocupacional de la mano de obra (OCDE, 1999; Lorenz y Valery, 2005).

3.4.2. Una tipología de la organización del trabajo en Europa

Los estados miembros de la UE han adoptado diferentes modelos de organización del trabajo...

Utilizando datos de 2000 procedentes de la tercera ola de la *European Working Conditions Survey*,

Lorenz y Valeyre (2003) obtienen pruebas de la hipótesis de las complementariedades institucionales. Combinando el análisis factorial con el análisis de conglomerados⁴⁷, proponen una tipología de cuatro tipos de organización del trabajo en Europa que se denominan:

- aprendizaje
- producción ajustada
- taylorismo
- tradicional

En este contexto, es posible identificar vagamente las organizaciones de «elevado rendimiento» con los tipos «aprendizaje» y «producción ajustada».

El tipo del aprendizaje representa el 39 por ciento de los asalariados. Se caracteriza por la existencia de elevados niveles de autonomía, de aprendizaje y de resolución de problemas; y bajos niveles de monotonía de las tareas, restricciones sobre el ritmo de trabajo, el trabajo en equipo y la rotación de los puestos de trabajo (tabla 7). El tipo de la producción ajustada representa el 28 por ciento de los asalariados. Se caracteriza por la existencia de elevados niveles de trabajo en equipo, de rotación de los puestos de trabajo y de aprendizaje y resolución de problemas; y bajos niveles de autonomía

Tabla 7
CONGLOMERADOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
(% de asalariados en cada conglomerado)

	Aprendizaje	Producción ajustada	Taylorismo	Organización tradicional	Todos
Autonomía para decidir los métodos de trabajo	89,1	51,8	17,7	46,5	61,7
Autonomía para decidir el ritmo de trabajo	87,5	52,2	27,3	52,7	63,6
Aprendizaje de cosas nuevas en el trabajo	93,9	81,7	42,0	29,7	71,4
Resolución de problemas	95,4	98,0	5,7	68,7	79,3
Complejidad de las tareas	79,8	64,7	23,8	19,2	56,7
Responsabilidad del control de calidad	86,4	88,7	46,7	38,9	72,6
Normas de calidad	78,1	94,0	81,1	36,1	74,4
Trabajo en equipo	64,3	84,2	70,1	33,4	64,2
Rotación de los puestos de trabajo	44,0	70,5	53,2	27,5	48,9
Monotonía de las tareas	19,5	65,8	65,6	43,9	42,4
Tareas repetitivas	12,8	41,9	37,1	19,2	24,9
Restricciones horizontales sobre el ritmo de trabajo	43,6	80,3	66,1	27,8	53,1
Restricciones jerárquicas sobre el ritmo de trabajo	19,6	64,4	66,5	26,7	38,9
Restricciones sobre el ritmo de trabajo basadas en normas	21,2	75,5	56,3	14,7	38,7
Restricciones automáticas sobre el ritmo de trabajo	5,4	59,8	56,9	7,2	26,7

Fuente: Tercera *European Working Conditions Survey* (2000).

Nota: Tabla procedente de Lorenz y Valeyre (2003).

⁴⁷ Siguiendo el llamado enfoque del tandem (NARDO *et al.*, 2005), aplican a 15 variables organizativas un análisis de correspondencia múltiple seguido de un análisis de conglomerados jerárquicos.

y de estrictas normas cuantitativas de producción. El tipo taylorista representa el 14 por ciento de los asalariados. Sus características son básicamente las opuestas a las del modelo del aprendizaje. Por último, el tipo tradicional representa el 19 por ciento de los asalariados. Es una categoría residual que no puede caracterizarse bien, aunque está relacionada con un elevado nivel de monotonía de las tareas.

Los resultados sugieren que el tipo de organización basada en el aprendizaje y el de producción ajustada representan dos tercios del total y que existen importantes diferencias internacionales en lo que se refiere a la incidencia de estos tipos avanzados de organización del trabajo. El tipo de organización basada en el aprendizaje es más frecuente en los Países Bajos, los países nórdicos y, en menor medida, en Alemania y Austria. El de producción ajustada está más presente en el Reino Unido, España, Irlanda y en menor medida en Francia (tabla 8).

Una importante diferencia entre el modelo de aprendizaje y el de producción ajustada es que aunque los dos hacen hincapié en el fomento del aprendizaje y de la resolución de problemas por parte de los trabajadores, el de aprendizaje se caracteriza por un bajo nivel de trabajo en equipo y de rotación de los puestos de trabajo, pero muestra un elevado grado de autonomía de los trabajadores en la toma de decisiones.

...y eso se debe a factores nacionales más que a la existencia de diferencias entre las estructuras de producción

Lorenz y Valeyre (2005) también observan que el predominio de modelos de organización del trabajo diferentes en los estados miembros de la UE no puede atribuirse exclusivamente a la existencia de diferencias entre las estructuras de producción, medidas por sector, ocupación, o entre las distribuciones de las empresas por tamaño o por grado de especialización en el segmento de alta tecnología. Observan, además, que los efectos de los países aplican en gran medida estas diferencias.

Las organizaciones que dan más discrecionalidad a los trabajadores tienen más capacidad de innovación

Lorenz y Valeyre (2003) y Arundel *et al.* (2006) sugieren que existen relaciones sistémicas entre la forma en que se organiza el trabajo en una empresa y su capacidad para innovar. Basándose en su tipología de los modelos de organización del trabajo, subrayan que el modelo de aprendizaje está correlacionado con el desarrollo de tecnologías punta e innovadoras, mientras que el de producción ajustada está correlacionado con una preferencia por la adaptación o la modificación de las tecnologías existentes. Las correlaciones positivas entre el modelo de

Tabla 8
DIFERENCIAS INTERNACIONALES ENTRE LOS MODELOS ORGANIZATIVOS
(% de asalariados en cada conglomerado)

	<i>Aprendizaje</i>	<i>Producción ajustada</i>	<i>Tipos avanzados</i>	<i>Taylorismo</i>	<i>Organización tradicional</i>
Bélgica	38,9	25,1	64,0	13,9	22,1
Dinamarca	60,0	21,9	81,9	6,8	11,3
Alemania	44,3	19,6	63,9	14,3	21,9
Grecia	18,7	25,6	44,3	28,0	27,7
Italia	30,0	23,6	53,6	20,9	25,4
España	20,1	38,8	58,9	18,5	22,5
Francia	38,0	33,3	71,3	11,1	17,7
Irlanda	24,0	37,8	61,8	20,7	17,6
Luxemburgo	42,8	25,4	68,2	11,9	20,0
Países Bajos	64,0	17,2	81,2	5,3	13,5
Portugal	26,1	28,1	54,2	23,0	22,8
Reino Unido	34,8	40,6	75,4	10,9	13,7
Finlandia	47,8	27,6	75,4	12,5	12,1
Suecia	52,6	18,5	71,1	7,1	21,7
Austria	47,5	21,5	69,0	13,1	18,0
UE15	39,1	28,2	67,3	13,6	19,1

Fuente: Tercera European Working Conditions Survey (2000),

Nota: Tabla procedente de Lorenz y Valeyre (2003),

aprendizaje y la frecuencia de innovadores punteros confirma la hipótesis desarrollada en la literatura (Lam, 2005; Jensen *et al.*, 2007) de que los tipos de organización del trabajo en los que los trabajadores gozan de un alto grado de discrecionalidad y en los que hay un elevado nivel de resolución de problemas crean la base de conocimientos necesaria para el desarrollo de nuevas tecnologías.

Por último, también aportan pruebas de que los tipos de organización del trabajo que requieren un grado considerable de discrecionalidad y de resolución de problemas por parte de los trabajadores tienden a ir acompañados de mayores inversiones de las empresas en la formación continua.

Asimismo, Greenan *et al.* (2007)⁴⁸ sostienen que la organización del trabajo desempeña un papel fundamental en el proceso de producción y de absorción de nuevas tecnologías.

3.5. Datos sobre las nuevas prácticas de organización del trabajo en la UE

En este apartado se ofrecen algunos datos descriptivos sobre la incidencia de las nuevas prácticas de la organización del trabajo y las nuevas medidas de gestión de los recursos humanos en la UE, junto con los resultados de algunas estimaciones probit⁴⁹ basadas en datos de la cuarta ola de la *European Working Conditions Survey* (2005).

El análisis descriptivo se refiere a los siguientes aspectos:

- autonomía de los trabajadores
- rotación de las tareas
- trabajo en equipo
- restricciones sobre el ritmo de trabajo
- dimensiones cognitivas del trabajo (complejidad de las tareas, aprendizaje y resolución de problemas)
- estructuras de comunicación en el trabajo

Debe hacerse una advertencia sobre el análisis descriptivo basado en correlaciones simples, ya que

a menudo tienen el conocido problema del sesgo de las variables omitidas. Por lo tanto, las afirmaciones que se hacen en este apartado y que se basan en correlaciones simples no deben utilizarse para deducir relaciones causales.

Se estiman algunas regresiones probit para evaluar las correlaciones entre las prácticas de la organización del trabajo y la remuneración basada en el rendimiento, el ritmo de trabajo, los riesgos para la salud, el equilibrio entre el trabajo y la vida y la satisfacción en el trabajo, respectivamente⁵⁰. Estas regresiones utilizan como variables independientes los salarios —empleando deciles— las características de los trabajadores y de los establecimientos, las prácticas de la organización del trabajo y la política de gestión de los recursos humanos. Los resultados se interpretan de acuerdo con la hipótesis formulada habitualmente por las teorías de la organización del trabajo de alto rendimiento y de la gestión de los recursos humanos. Los coeficientes indicados representan efectos marginales y no cocientes de probabilidades⁵¹.

Las prácticas de trabajo flexibles son bastante frecuentes en la UE15...

Las cuatro olas de la *European Working Conditions Survey* (1990, 1995, 2000 y 2005) que abarcan la UE15 ofrecen una perspectiva temporal de la evolución de la organización del trabajo de alto rendimiento. Sólo se dispone de datos de los nuevos estados miembros de los años 2001 y 2005. Los gráficos 39 y 40 muestran las pautas temporales de la proporción de trabajadores que utilizan algunas nuevas prácticas.

El gráfico 39 sugiere que las nuevas prácticas están bastante extendidas en la UE15, especialmente el cumplimiento de las normas de calidad, que en 2005 afectaba a alrededor de tres cuartos de todos los trabajadores; la autonomía de los trabajadores, que afectaba al 60-70 por ciento de todos los trabajadores; y las tareas complejas, que afectaban a alrededor del 60 por ciento de todos los trabajadores. La adopción del trabajo en equipo y de la rotación de las tareas es algo más limitada y sólo afecta a algo

⁴⁸ Se realiza un análisis de correspondencia múltiple con un conjunto de variables de organización, utilizando la ola de la *European Working Conditions Survey* de 2000 para proponer una taxonomía de la organización del trabajo para los estados miembros de la UE.

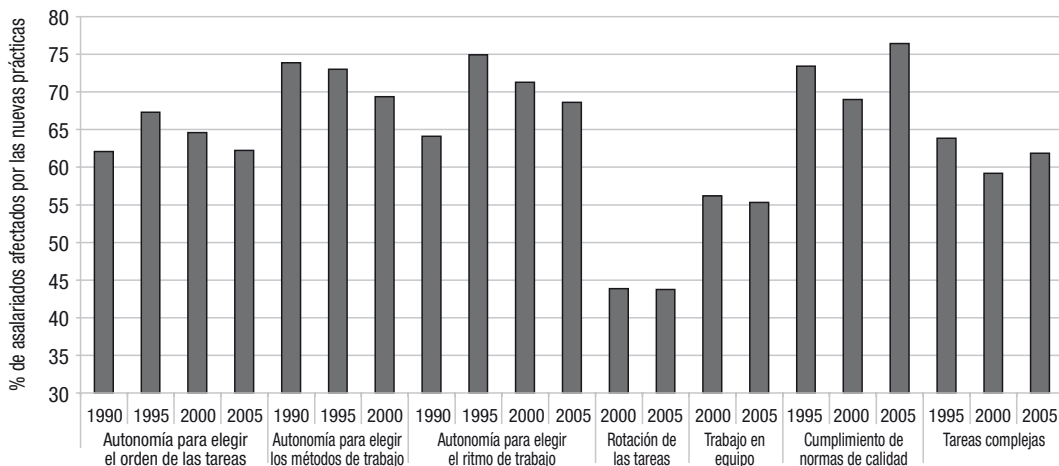
⁴⁹ Los modelos probit forman parte de una clase de modelos que permiten combinar variables independientes categóricas y continuas para predecir una variable dependiente dicotómica.

⁵⁰ El capítulo 4 de este informe contiene un análisis probit similar de las correlaciones entre la organización del trabajo y la formación suministrada por el empresario.

⁵¹ Un cociente de probabilidades indica cómo varía la probabilidad de observar $Y = 1$ cuando X varía de 0 a 1 (igual a 1 si no hay ninguna variación).

Gráfico 39

EVOLUCIÓN DE LOS TIPOS FLEXIBLES DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, UE15



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

más de la mitad y al 40 por ciento de todos los trabajadores, respectivamente.

...y se adoptaron principalmente en los años 80 y principios de los 90 (como en Estados Unidos)

La evolución de las prácticas de la organización del trabajo no muestra ninguna pauta temporal clara. La autonomía está algo en declive (después de aumentar entre 1990 y 1995), mientras que las normas de calidad y la complejidad de las tareas han disminuido primero y después han aumentado. Estos resultados son acordes con los de Greenan *et al.* (2007) que utilizando indicadores sintéticos basados en las cifras de la *European Working Conditions Survey*, analizan las tendencias del cambio de la organización del trabajo en la UE15 entre 1995 y 2000. Llegan a la conclusión de que la complejidad, las oportunidades de aprendizaje y la discrecionalidad en el trabajo disminuyeron entre 1995 y 2000.

El hecho de que algunas olas de la *European Working Conditions Survey* no indiquen que ha aumentado la incidencia de las nuevas prácticas induce a pensar que se difundieron principalmente entre los años 80 y mediados de los 90. Los datos existentes sugieren que las nuevas prácticas ya habían penetrado relativamente entre mediados y finales de los años 90 en los estados miembros de la UE, aunque existen considerables diferencias entre los países. Los datos que apoyan este argumento son relativamente más detallados en el caso del Reino Unido (Green, 2004b; OIT, 2002)⁵², pero también se dispone de información sobre otros estados miembros de la UE procedente de algunas comparaciones internacionales (MacDuffie y Pil, 1999; OCDE, 1999; OIT, 2002; Askenazy y Caroli, 2003)⁵³. La incidencia de estas nuevas prácticas en Europa es mayor en los países nórdicos y los datos también sugieren que en algunos casos Japón y Europa se encuentran en un puesto más alto que Estados Unidos⁵⁴.

El gráfico 40 sugiere que en los 12 nuevos estados miembros que han entrado en la UE desde 2004

⁵² GREEN (2004b) analiza tres prácticas innovadoras: los métodos de producción *just-in-time*, la gestión total de la calidad y el trabajo en equipo y sostiene que cada una de ellas fue adoptada en 1996 al menos por 7 de cada 10 establecimientos manufactureros británicos. La OIT (2002) muestra los resultados del estudio de la participación directa de los trabajadores en el cambio organizativo, así como de la encuesta sobre la formación y el desarrollo del Institute of Personnel and Development (IPD), que muestran un extenso uso de prácticas flexibles en las organizaciones británicas.

⁵³ La OCDE (1999) compara las cifras internacionales procedentes del estudio de la participación directa de los trabajadores en el cambio organizativo y otras fuentes que tienden a referirse a mediados de los años 90 y llega a la conclusión de que «...en Europa existe un grupo de grandes empresas que utilizan prácticas flexibles más o menos en el mismo grado que las grandes empresas de Norteamérica». ASKENAZY y CAROLI (2003) señalan que la difusión de la organización del trabajo de alto rendimiento fue rápida en Francia durante la década de 1990 y alcanzó un nivel similar al que alcanzó en Estados Unidos a principios de los 90.

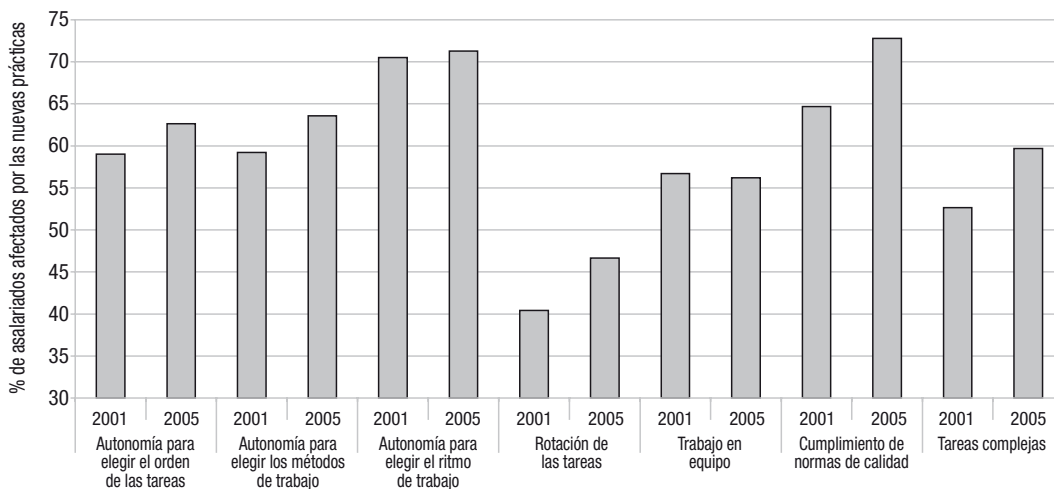
⁵⁴ OCDE (1999) sugiere que existen considerables diferencias entre los países en lo que se refiere a la adopción de prácticas flexibles, incluidos los países de la UE, y que, por ejemplo, la rotación de los puestos de trabajo es más frecuente en los países nórdicos de la UE y en Alemania, junto con Japón, que en Estados Unidos.

el grado de adopción de los nuevos tipos de organización es cuantitativamente similar al de la UE15. Parece que las nuevas prácticas están aumentando en los nuevos estados miembros, especialmente las normas de calidad, las tareas complejas y la rotación de las tareas.

La OCDE (1999) señala que algunas características de las empresas, como el tamaño y el sector, pue-

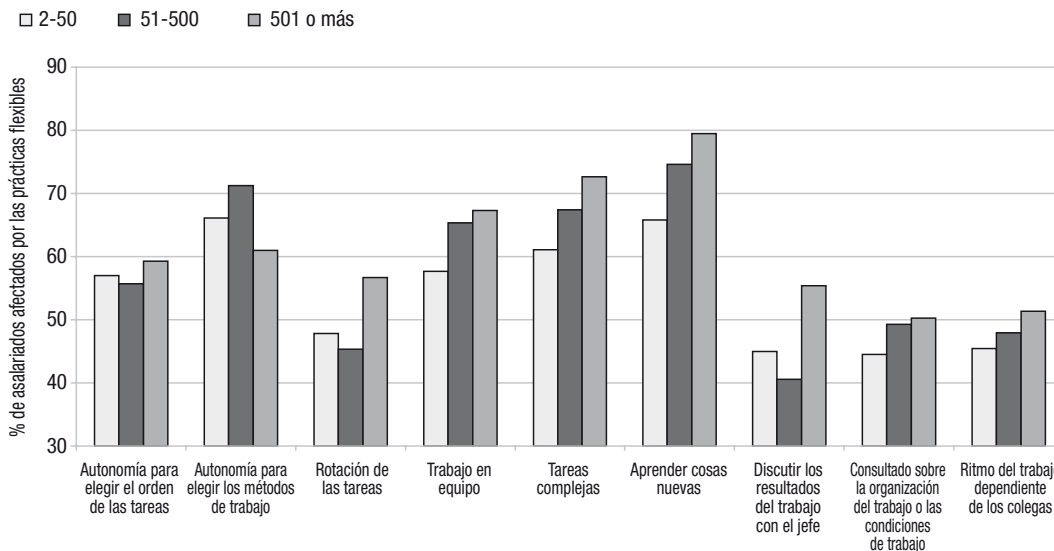
den influir en la probabilidad de que se adopten nuevas prácticas. Los establecimientos más grandes tienden a adoptar prácticas flexibles en mayor medida que los más pequeños, aunque la diferencia no es espectacular. El gráfico 41 muestra que la proporción de trabajadores que trabajan en empresas que utilizan esas prácticas aumenta con el tamaño de la empresa y que el aumento es mayor en el caso de la complejidad de las tareas y el aprendizaje en el trabajo.

Gráfico 40
EVOLUCIÓN DE LOS TIPOS FLEXIBLES DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, NUEVOS ESTADOS MIEMBROS



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

Gráfico 41
ORGANIZACIÓN FLEXIBLE DEL TRABAJO SEGÚN EL TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO, UE27, 2005



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

Es posible que las empresas más grandes sean más capaces de explotar las economías de escala en la introducción de nuevos tipos de organización del trabajo y en la financiación de sus costes. Por otra parte, es posible que las empresas más pequeñas sean por naturaleza menos jerárquicas y más informales y que, por lo tanto, sea menos necesario adoptar prácticas flexibles.

En el resto de este apartado se presentan datos sobre la difusión de las nuevas prácticas en los estados miembros de la UE procedentes de la ola más reciente de la *European Working Conditions Survey* (2005).

3.5.1. Autonomía en el trabajo

La *European Working Conditions Survey* contiene un gran número de indicadores sobre la autonomía y la discrecionalidad en el trabajo. En este apartado, se analizan los tres indicadores siguientes. Se

preguntó a los trabajadores por la posibilidad de elegir autónomamente

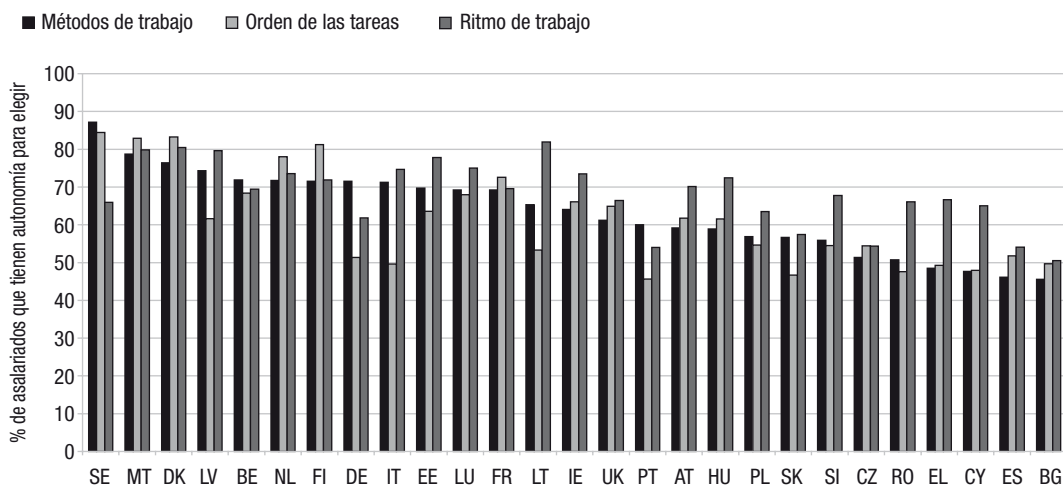
- el orden de las tareas que había que realizar en el trabajo (Q24a);
- los métodos de trabajo (Q24b);
- el ritmo de trabajo (Q24c)

El gráfico 42 muestra que en la UE el grado en que los trabajadores tienen libertad para realizar sus obligaciones varía significativamente de unos estados miembros a otros⁵⁵. Los datos muestran la existencia de una correlación positiva relativamente estrecha entre los tres indicadores (tabla 9).

3.5.2. Rotación de las tareas y trabajo en equipo

El gráfico 43 muestra el porcentaje de trabajadores que rotan en las tareas con los colegas. Los valo-

Gráfico 42
AUTONOMÍA EN EL TRABAJO (POR PAÍSES, 2005)



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

Tabla 9
COEFICIENTES DE CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE LOS TRES INDICADORES DE LA AUTONOMÍA EN EL TRABAJO PROCEDENTES DE LA EUROPEAN WORKING CONDITIONS SURVEY

	Métodos de trabajo	Orden de las tareas	Ritmo de trabajo
Métodos de trabajo	1	0,76 (***)	0,64 (***)
Orden de las tareas	-	1	0,55 (***)
Ritmo de trabajo	-	-	1

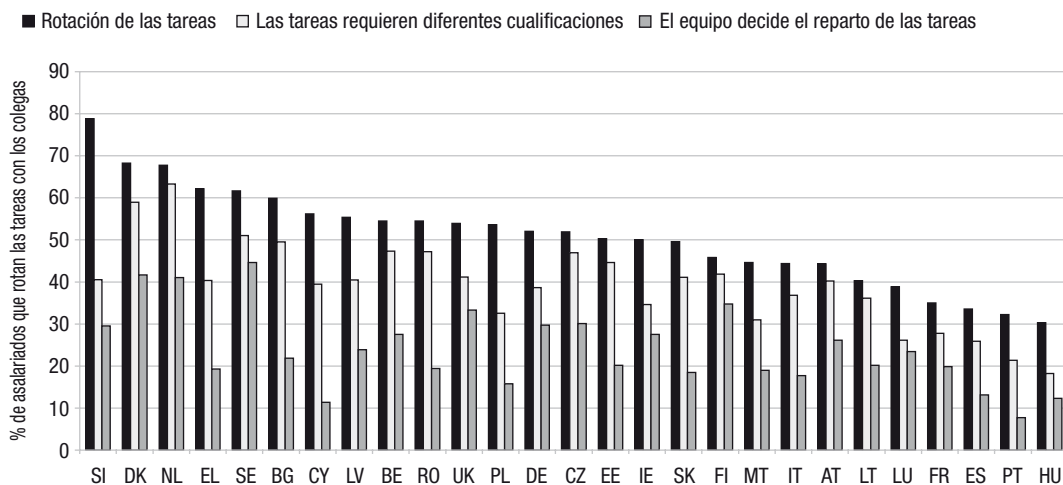
Fuente: Cálculos de la DG EMPL, (***) estadísticamente significativo al nivel del 1 por ciento,

⁵⁵ Haciendo un análisis similar al realizado en el informe de la cuarta *European Working Conditions Survey* (PARENT-THIRION *et al.*, 2007), en la mayor parte del resto de este apartado se calculan cifras sobre la autonomía, así como sobre otras prácticas uti-

res van desde un máximo de casi un 80 por ciento en Eslovenia y alrededor de un 70 por ciento en los Países Bajos y Dinamarca hasta menos de un 40 por ciento en España, Francia y Luxemburgo y alrededor de un 30 por ciento en Portugal y Hungría. El cuestionario de la encuesta utiliza preguntas de seguimiento que permiten matizar el tipo de rotación de las tareas que predomina en los distintos países, a saber, «exigen las tareas diferentes cualificaciones» (Q26a1) y «son o no autónomos los equipos de tra-

bajo para decidir el reparto de las tareas» (Q26a2)⁵⁶. El gráfico 43 muestra también el porcentaje de trabajadores que rotan en las tareas y que participan en tipos más avanzados de rotación⁵⁷. Dinamarca, los Países Bajos y Suecia tienen las proporciones más altas de trabajadores que participan en tipos «avanzados» de rotación en las tareas, mientras que en países como Eslovenia, Grecia, Chipre y Polonia, la participación en tipos avanzados de rotación en las tareas es mucho menor.

Gráfico 43
ROTACIÓN DE LAS TAREAS (POR PAÍSES, 2005)



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

El gráfico 44 representa el porcentaje de trabajadores que trabajan en equipo y muestra la existencia de grandes diferencias dentro de la UE. Al igual que ocurre con las preguntas sobre la rotación de las tareas, la *European Working Conditions Survey* contiene dos preguntas de seguimiento, a saber, sobre el grado de autonomía que se concede a los equipos para repartirse las tareas y sobre la forma en que eligen a su jefe (Q26B.1). Los valores nacionales correspondientes, mostrados en el gráfico 44, sugieren que centrado la atención en la autonomía de los equipos, las tasas de incidencia son muy bajas en la UE. Por otra parte, la

ordenación de los países es muy distinta y Suecia y Finlandia pasan a ocupar los primeros lugares. Dinamarca y Austria también se desplazan al extremo superior de la lista⁵⁸.

El gráfico 45 representa los datos de todos los tipos de rotación de las tareas y de trabajo en equipo y sugiere la existencia de complementariedades entre las distintas prácticas flexibles.

El gráfico 46 representa datos sobre los tipos avanzados de rotación de las tareas y de trabajo en equipo solamente, es decir, los que exigen diferentes cualifi-

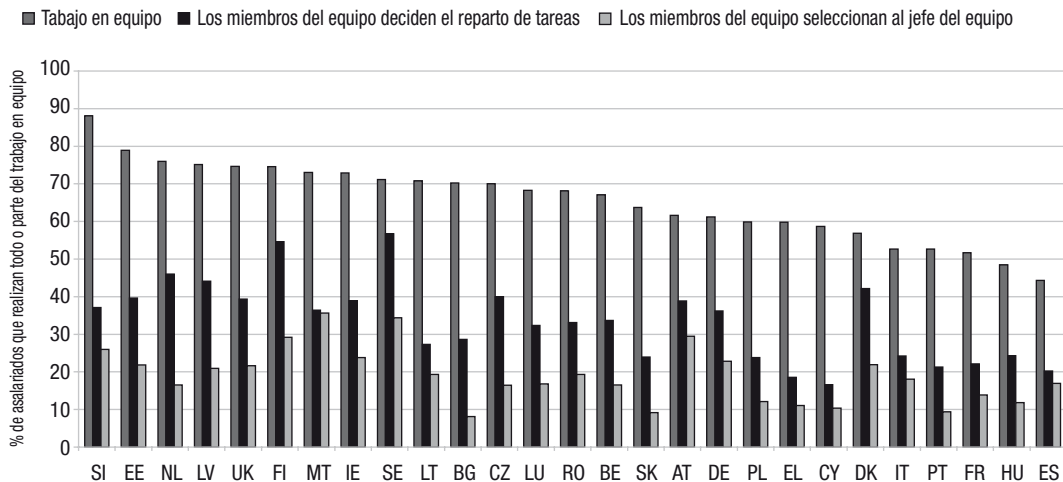
lizando datos de los asalariados solamente. Se excluyen los trabajadores por cuenta propia porque tienden a tener pautas de participación en esas prácticas muy diferentes (por ejemplo, disfrutan de una autonomía mucho mayor o no participan en el trabajo en equipo o en la rotación de las tareas).

⁵⁶ Estas preguntas de seguimiento sólo se han hecho a los trabajadores que declaran que participan en la rotación de las tareas.

⁵⁷ En porcentaje del número total de trabajadores.

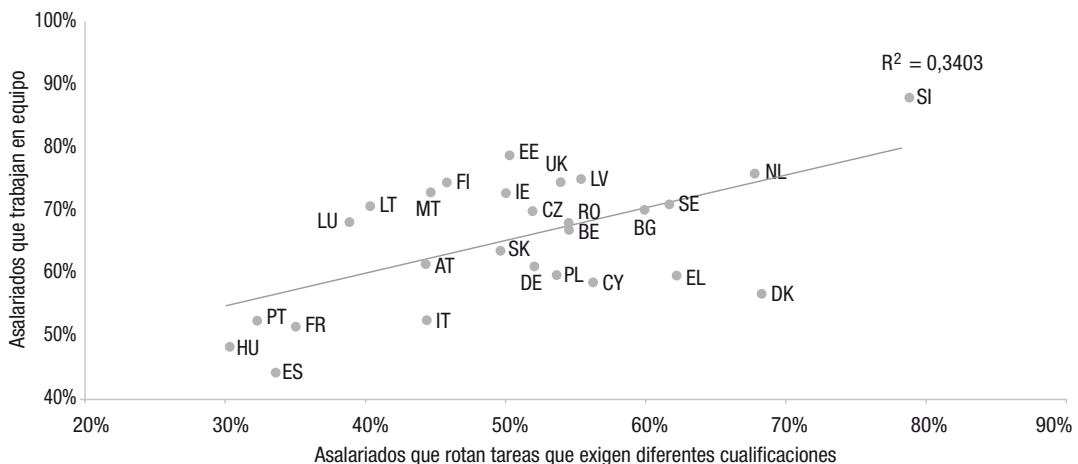
⁵⁸ Por lo que se refiere a la elección del jefe del equipo, la disminución de las tasas de incidencia no es necesariamente sorprendente. Incluso en las organizaciones que tienen sencillas estructuras jerárquicas, la dirección puede preferir no dejar que los trabajadores elijan por sí mismos al jefe del equipo. Por ejemplo, si éste percibe un salario más alto porque tiene más responsabilidad, la empresa podría utilizar esta diferencia salarial como un mecanismo incentivador, lo que obligaría a la dirección (y no a los trabajadores) a decidir el nombramiento. Además, una empresa puede tener incentivos para dar a sus trabajadores una senda de ascenso, lo cual es más difícil en las jerarquías simples. El puesto de jefe de equipo puede utilizarse pues como sustituto de una senda de ascenso en las estructuras jerárquicas sencillas.

Gráfico 44
TRABAJO EN EQUIPO POR PAÍSES, 2005



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

Gráfico 45
ROTACIÓN DE LAS TAREAS Y TRABAJO EN EQUIPO POR PAÍSES, 2005



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

caciones y autonomía del equipo para decidir el reparto de las tareas ⁵⁹.

3.5.3. Determinantes del ritmo de trabajo

La *European Working Conditions Survey* también contiene una serie de preguntas sobre los factores que determinan el ritmo de trabajo en los centros de trabajo europeos. Esas preguntas recogen, entre otras cosas, el grado en que el ritmo de trabajo depende del ritmo automático de una máquina (Q21d),

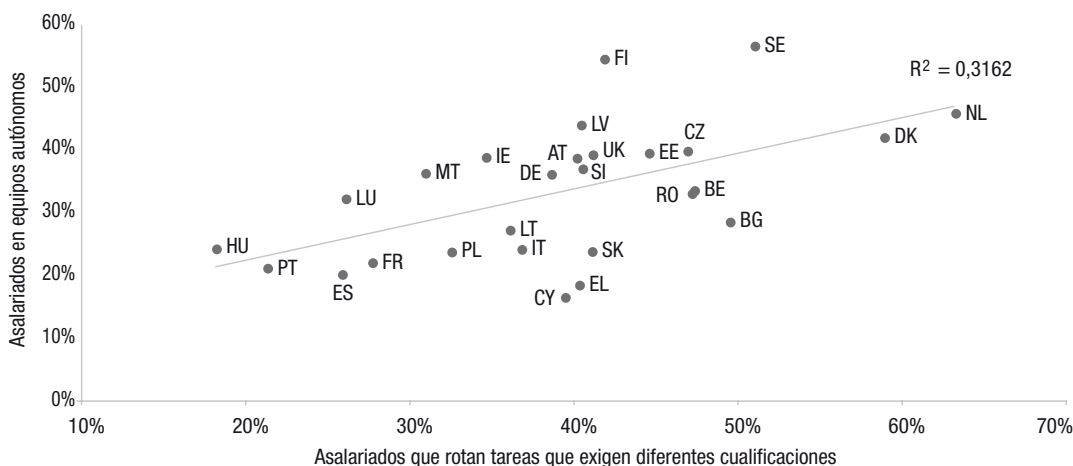
lo que puede denominarse «restricción industrial», o de las demandas directas de las personas (Q21b), como los clientes o los usuarios de los servicios, lo que puede denominarse «restricción del mercado». El gráfico 47 representa estos dos determinantes del ritmo de trabajo en la UE.

El gráfico 47 sugiere que las demandas directas de las personas determinan en gran medida el ritmo de trabajo en los países europeos; las cifras van desde menos del 50 por ciento hasta alrededor del 70 o el 80 por ciento. Por otra parte, las restricciones in-

⁵⁹ Los gráficos 45 y 46 reproducen gráficos similares de PARENT-THIRION *et al.* (2007).

Gráfico 46

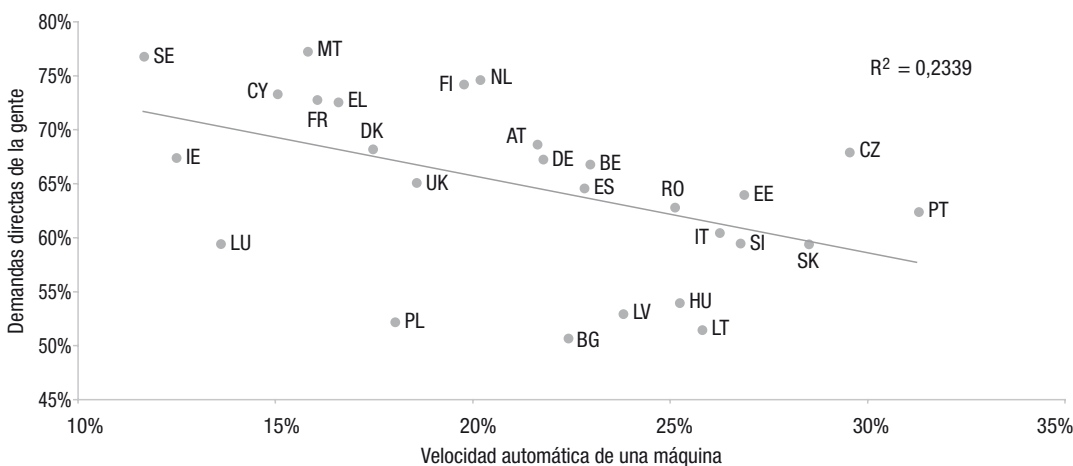
TIPOS «AVANZADOS» DE ROTACIÓN DE LAS TAREAS Y TRABAJO EN EQUIPO POR PAÍSES, 2005



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

Gráfico 47

DETERMINANTES DEL RITMO DE TRABAJO: RESTRICCIONES DEL MERCADO FRENTE A RESTRICCIONES INDUSTRIALES POR PAÍSES, 2005



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

dustriales desempeñan un papel mucho menos importante; las cifras van desde menos de un 15 por ciento hasta entre el 25 y el 30 por ciento. El gráfico 47 también sugiere la existencia de una correlación negativa entre la incidencia del mercado (en el eje de ordenadas) y las restricciones industriales (en el de abscisas), es decir, en los países en los que las restricciones del mercado son más frecuentes la proporción de trabajadores afectados por el ritmo de las máquinas tiende a ser menor y viceversa.

El gráfico 48 representa las proporciones de trabajadores afectados por las demandas directas de las personas y por el control directo de un superior en los estados miembros de la UE. Parece que existe una relación negativa, acorde con la idea de que las prácticas flexibles reducen el número de niveles jerárquicos.

La tabla 10 muestra algunos resultados de las estimaciones probit de los determinantes industriales y del mercado del ritmo de trabajo ⁶⁰, que tienen en

⁶⁰ La muestra utilizada en cada regresión probit es el número de trabajadores de los 27 estados miembros de la UE que dan respuestas válidas. Las tablas completas con los resultados de las estimaciones se muestran en el anexo de datos.

Tabla 10
DETERMINANTES DEL RITMO DE TRABAJO

		<i>Restricciones industriales</i>	<i>Restricciones del mercado</i>
<i>Endógenos</i>		<i>Q21d</i>	<i>Q21b</i>
<i>Tiempo de trabajo</i>	<i>Número semanal habitual de horas trabajadas en el empleo principal</i>	0,001	0,010***
	<i>Tipos de organización del tiempo de trabajo</i> <i>(referencia: fijados por la empresa)</i>		
	Organizaciones con diferentes grados de flexibilidad: i) elección entre diferentes horarios fijos; ii) horario flexible; iii) absoluta libertad	-0,057	0,035
<i>Características de los establecimientos</i>	<i>Sector</i> <i>(referencia: industria manufacturera)</i>		
	Agricultura, caza, pesca y silvicultura	-0,249***	-0,385***
	Industrias extractivas	0,082	-0,265*
	Electricidad, gas y agua	-0,627***	0,109
	Construcción	-0,576***	0,222***
	Comercio al por mayor y al por menor	-0,629***	0,607***
	Hostelería	-0,657***	0,651***
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-0,431***	0,357***
	Intermediación financiera	-0,637***	0,401***
	Actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios prestados a las empresas	-0,562***	0,242***
	Administración pública, defensa, seguridad social obligatoria	-0,632***	0,079
	Educación	-1,158***	0,520***
	Actividades sanitarias y veterinarias; asistencia social	-0,788***	0,545***
	Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	-0,694***	0,300***
	<i>Tamaño de la empresa</i> <i>(referencia: empresas medianas)</i>		
Microempresa (menos de 10 asalariados)	-0,218***	0,274***	
Pequeñas empresas (10–49 asalariados)	-0,146***	0,166***	
Grandes empresas (250 asalariados o más)	-0,029	-0,129***	
<i>Características de los trabajadores</i>	<i>Sexo</i> <i>(referencia: hombres)</i>		
	Mujeres	-0,178***	0,087***
<i>Características relacionadas con el puesto de trabajo</i>	<i>(referencia: manual muy cualificado)</i>		
	No manual muy cualificado	-0,332***	0,368***
	No manual poco cualificado	-0,341***	0,468***
	Manual poco cualificado	0,082*	0,188***

Tabla 10 (cont.)
DETERMINANTES DEL RITMO DE TRABAJO

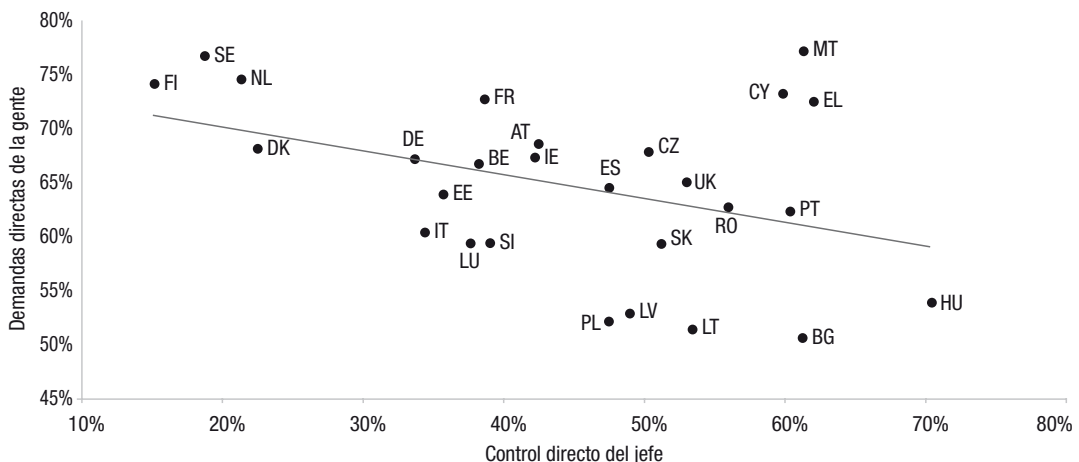
		Restricciones industriales	Restricciones del mercado
Endógenos		Q21d	Q21b
Características de las prácticas del centro de trabajo	Prácticas del centro de trabajo		
	Rotación de los puestos de trabajo	0,162***	0,120***
	Trabajo en equipo	0,120***	0,083***
	Formación pagada por el empresario	-0,021	0,065**
	Normas de calidad	0,428***	0,104***
	Responsabilidad del control de calidad	0,059	0,074**
	Actividades de resolución de problemas	0,028	0,300***
	Monotonía de las tareas	0,312***	-0,092***
	Complejidad de las tareas	0,075	0,147***
	Aprender nuevas cosas en el trabajo	-0,016	0,142***
	Discrecionalidad para decidir el orden de las tareas	-0,177***	0,037
	Discrecionalidad para decidir los métodos de trabajo	-0,095**	0,045
	Discrecionalidad para decidir el ritmo de trabajo	-0,102***	-0,008
	Tareas repetitivas (10 minutos)	0,288***	0,150***
Observaciones	12.822	12.854	
Pseudo R ²	0,238	0,132	

Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

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

Gráfico 48

DETERMINANTES DEL RITMO DE TRABAJO: DEMANDAS DIRECTAS DE LA GENTE FRENTE A CONTROL DEL JEFE POR PAÍSES, 1005



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

cuenta las características del trabajador y del establecimiento y las prácticas de organización del trabajo e incluye efectos fijos de los países.

El sector económico desempeña un importante papel. Las restricciones industriales determinan básicamente el ritmo de trabajo en el sector manufac-

turero, mientras que las restricciones del mercado desempeñan un papel más importante en los servicios. El tamaño de la empresa también es importante: las pequeñas empresas están menos sujetas (que las medianas) a restricciones industriales, pero más a restricciones del mercado, mientras que las grandes empresas están menos sujetas (que las medianas) a restricciones del mercado. La variable del sexo tiene un coeficiente significativo en las regresiones, que refleja principalmente las grandes diferencias entre la industria manufacturera y los servicios en lo que se refiere a la proporción de hombres y de mujeres.

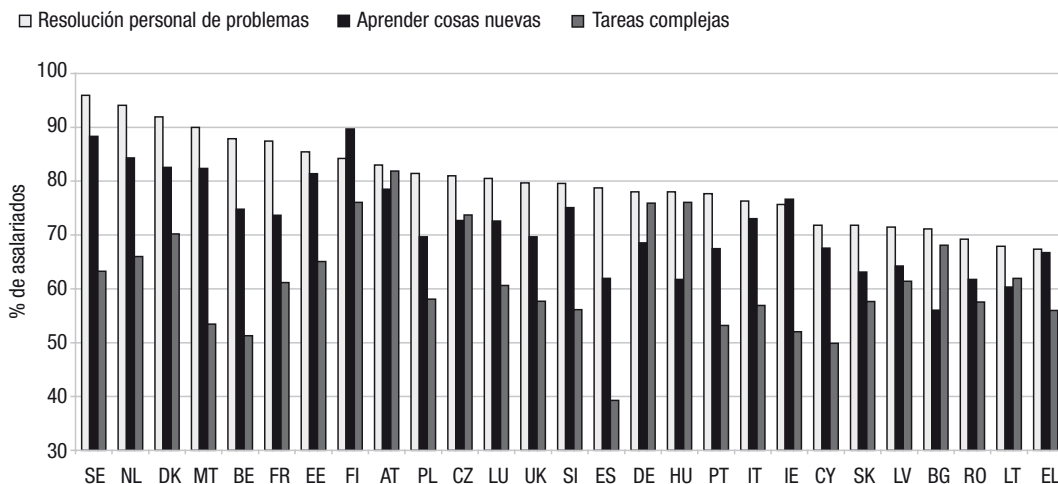
El principal elemento de interés en estas regresiones es la identificación de una serie de prácticas de la organización del trabajo que influyen significativamente en los determinantes del ritmo de trabajo. La rotación de los puestos de trabajo, el trabajo en equipo, las normas de calidad y las tareas repetitivas tienden a aumentar tanto las restricciones industriales como las restricciones del mercado. Sin embargo, los resultados presentados en la tabla 10 inducen a pensar que los tipos avanzados de flexibilidad funcional –caracterizados por las actividades de resolución de problemas, la complejidad de las

tareas y el aprendizaje de cosas nuevas en el trabajo– van acompañados de una incidencia mayor de las restricciones del mercado, mientras que los tipos básicos de flexibilidad funcional –caracterizados por un bajo nivel de discrecionalidad– van acompañados de una frecuencia mayor de las restricciones industriales.

3.5.4. *Contenido del trabajo: complejidad de las tareas y resolución de problemas*

Las nuevas prácticas implican una participación mayor de los trabajadores en la toma de decisiones y una discrecionalidad mayor en el trabajo. Cambian la naturaleza de las tareas de los trabajadores, que están volviéndose menos estandarizadas, pero son más demandantes, en el sentido de que exigen el esfuerzo de los trabajadores en la resolución de problemas. La *European Working Conditions Survey* contiene al menos tres indicadores sobre las dimensiones de la complejidad y del aprendizaje: i) la resolución personal de problemas imprevistos (Q23c); ii) el aprendizaje de cosas nuevas (Q23f); y iii) la realización de complejas tareas (Q23e). El gráfico 49 muestra la naturaleza de las demandas

Gráfico 49
DIMENSIONES COGNITIVAS DEL TRABAJO POR PAÍSES, 2005



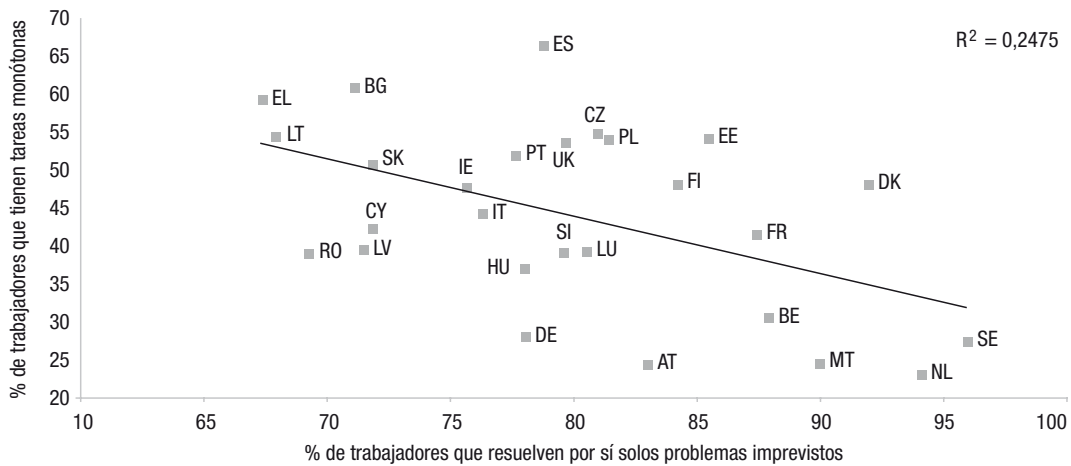
Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

cognitivas en el centro de trabajo en los estados miembros de la UE, basada en estos tres indicadores. Sugiere que la mayoría de los trabajadores europeos consideran que la naturaleza de su trabajo es bastante compleja y demandante desde el punto de vista intelectual.

También sería de esperar que hubiera una correlación negativa entre la monotonía de las tareas y su complejidad y las demandas de resolución de pro-

blemas. El gráfico 50 representa el porcentaje de trabajadores que resuelven problemas imprevistos por sí mismos en el trabajo (Q23c) frente a la realización de tareas monótonas (Q23d). Sugiere la existencia de una correlación negativa en los distintos países europeos, es decir, los países en los que el trabajo exige realizar más esfuerzos para resolver problemas también son los países en los que las tareas de los trabajadores son menos monótonas.

Gráfico 50
DIMENSIONES COGNITIVAS DEL TRABAJO POR PAÍSES, 2005



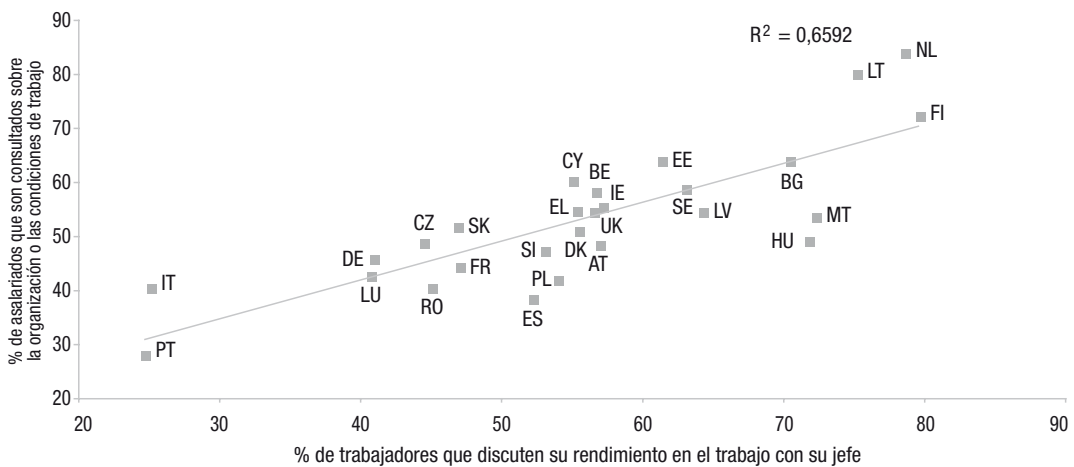
Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

3.5.5. Estructuras de comunicación en el trabajo

La *European Working Conditions Survey* también suministra información sobre el grado de comunicación informal entre los trabajadores y la dirección en los centros de trabajo europeos. Las características fundamentales de los nuevos tipos de organización del trabajo, como una participación mayor de los trabajadores en la toma de decisiones y la simplificación de las jerarquías, deberían ir acompañadas de una mejora de los cauces de comunicación y consulta entre los trabajadores y la dirección.

El gráfico 51 representa el porcentaje de trabajadores que discuten su rendimiento con su superior (A30a) en comparación con el porcentaje de trabajadores que son consultados sobre los cambios de la organización del trabajo y las condiciones de trabajo (Q30b). Este gráfico muestra la existencia de una correlación positiva en los estados miembros de la UE, lo cual induce a pensar que la tendencia a discutir el rendimiento de los trabajadores con los superiores va acompañada de una comunicación vertical mayor sobre otras cuestiones, como la organización del trabajo, las condiciones de trabajo y los problemas generales relacionados con el trabajo.

Gráfico 51
ESTRUCTURAS DE COMUNICACIÓN EN EL TRABAJO POR PAÍSES, 2005



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

3.5.6. Políticas complementarias de gestión de los recursos humanos: formación y remuneración

La información de la *European Working Conditions Survey* puede utilizarse para mostrar las complementariedades entre los nuevos tipos de organización del trabajo y las políticas de gestión de los recursos humanos, como la formación y la remuneración basada en el rendimiento.

El gráfico 52 muestra cómo influyen diferentes tipos de organización del trabajo en la frecuencia con que los trabajadores reciben formación pagada por el empresario (Q28a). Sugiere un aumento de la provisión de formación en todos los tipos de prácticas flexibles examinadas (especialmente, en el caso de las tareas complejas y del trabajo en equipo), lo que confirma en alguna medida la hipótesis de que la adopción de nuevos tipos de organización del trabajo tiende a aumentar la necesidad de formación. Sin embargo, esta relación parece que no es especialmente estrecha, ya que los porcentajes van, en promedio, de alrededor de un 20 por ciento en el caso de los trabajadores que no tienen prácticas flexibles a alrededor de un 33 por ciento en el caso de los que tienen prácticas flexibles.

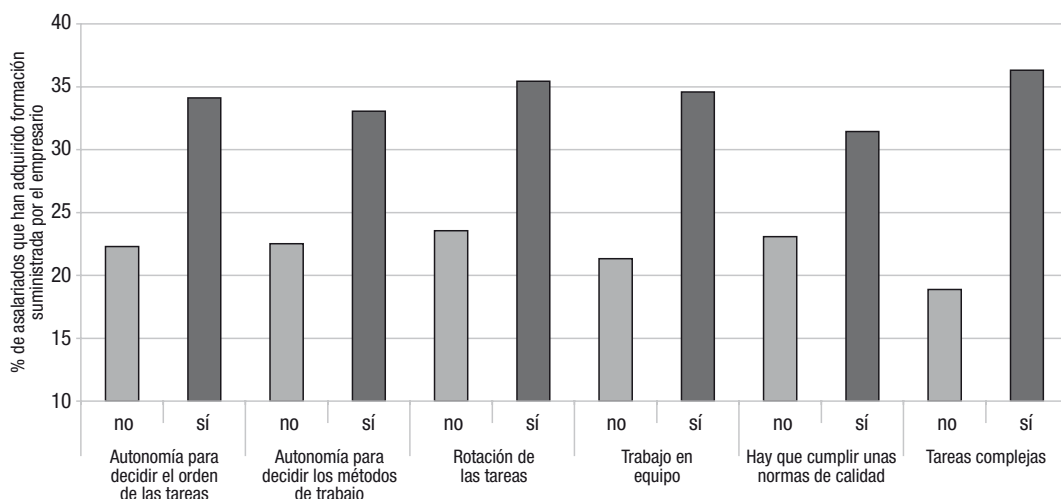
En el cuarto capítulo del presente informe se realiza un análisis más detallado de los determinantes de la formación financiada por las empresas. Se estiman

ecuaciones probit para explicar la incidencia de la formación pagada por el empresario, utilizando como regresores las características del trabajador y del establecimiento, junto con indicadores de las diferentes prácticas de organización del trabajo. Los resultados sugieren que las principales prácticas que caracterizan los nuevos tipos de organización del trabajo, como el trabajo en equipo, la rotación de los puestos de trabajo, la discrecionalidad en la elección de los métodos de trabajo y la complejidad de las tareas, influyen positivamente en el aumento de la probabilidad de que la formación sea financiada por el empresario.

El gráfico 53 representa los porcentajes de trabajadores que reciben una remuneración ⁶¹ que se basa al menos en parte en el rendimiento de la empresa (EF6) en relación con diferentes tipos de prácticas flexibles. La presencia de prácticas flexibles tiende a aumentar la incidencia de los planes de remuneración basada en el rendimiento. Este resultado podría deberse a las elevadas tasas de utilización de los planes de reparto de los beneficios en el caso de los directivos y los profesionales, que también es más probable que adopten prácticas flexibles ⁶².

Se estima una regresión probit para explicar la incidencia de los sistemas de remuneración basada en el rendimiento, bien en el rendimiento global de la empresa (EF6g), bien en el rendimiento global de un grupo (EF6h) utilizando los salarios, las variables de las características de los trabajadores y de los es-

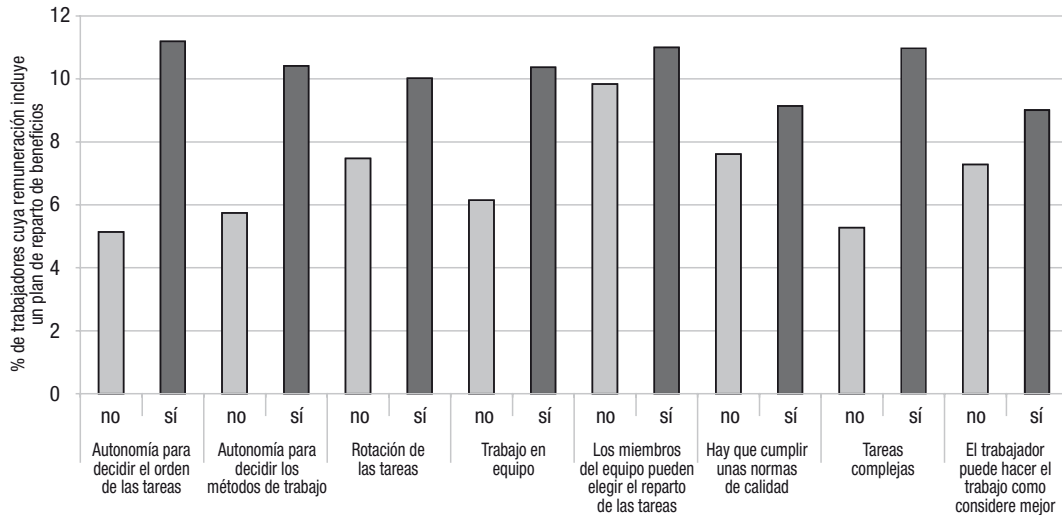
Gráfico 52
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y FORMACIÓN, UE27, 2005



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

⁶¹ Las proporciones de trabajadores que participan en planes de reparto de los beneficios nunca superan el 11 o 12 por ciento.
⁶² Véase Fundación Europea (2007).

Gráfico 53
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y REMUNERACIÓN BASADA EN EL RENDIMIENTO,
UE27, 2005



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

tablecimientos, las diferentes prácticas de organización del trabajo y los efectos fijos de los países como regresores.

Un interesante resultado es que los sistemas basados en el rendimiento parece que están relacionados positivamente con la organización flexible del tiempo de trabajo y con algunas nuevas prácticas de la organización del trabajo, como la rotación de los puestos de trabajo, el trabajo en equipo, la responsabilidad del control de calidad y el aprendizaje de cosas nuevas en el trabajo. Eso parece que confirma la hipótesis teórica de que los nuevos tipos de organización del trabajo van acompañados de políticas complementarias de gestión de los recursos humanos.

La regresión probit de la tabla 11 (y la tabla 3a del anexo) sugiere, además, que los sistemas de remuneración basados en el rendimiento son más frecuentes:

- en la industria manufacturera que en los servicios

- en las empresas más grandes que en las más pequeñas
- en las cohortes de edad de menos de 40 años
- en el caso de los trabajadores de la mitad superior de la distribución salarial
- en el caso de los trabajadores no manuales muy cualificados ⁶³.

3.5.7. La organización del trabajo, la intensidad del trabajo y la satisfacción en el trabajo

También pueden utilizarse los datos de la *European Working Conditions Survey* para arrojar luz sobre la evolución de la intensidad del trabajo en la UE tal como la perciben los trabajadores. El gráfico 54 se basa en dos indicadores de la intensidad ⁶⁴: el ritmo de trabajo (Q20Ba) y si el trabajador tiene que cumplir plazos muy estrictos (Q20Bb).

⁶³ Véase la tabla 3a del anexo para una lista completa de los regresores. Las categorías ocupacionales se recodifican de la forma siguiente. «Trabajadores no manuales muy cualificados»: (CIUO 1) «Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas», (CIUO 2) «Profesionales científicos e intelectuales», (CIUO 3) «Técnicos y profesionales de nivel medio». «Trabajadores no manuales poco cualificados»: (CIUO 4) «Empleados de oficina», (CIUO 5) «Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados». «Trabajadores manuales poco cualificados»: (CIUO 6) «Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios y pesqueros» y (CIUO 7) «Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios».

⁶⁴ Los dos indicadores de la intensidad se calculan recodificando la pregunta Q20Ba: «¿Le obliga su trabajo a trabajar a un elevado ritmo?» y la Q20Bb, «¿Le obliga su trabajo a cumplir plazos muy estrictos?». Se considera que los individuos trabajan a un elevado ritmo o tienen que cumplir plazos muy estrictos si sus respuestas entran dentro de las cuatro categorías siguientes: todo el tiempo; casi todo el tiempo; alrededor de tres cuartas partes del tiempo; alrededor de la mitad del tiempo. En caso contrario, se considera que no tienen que trabajar a un elevado ritmo o cumplir plazos muy estrictos.

Tabla 11
SISTEMAS DE REMUNERACIÓN BASADOS EN EL RENDIMIENTO

Endógenos		EF6g+EF6h
Tiempo de trabajo	Número semanal habitual de horas trabajadas en el empleo principal	0,003
	Tipos de organización del tiempo de trabajo (referencia: fijados por la empresa) Organizaciones con diferentes grados de flexibilidad: i) elección entre diferentes horarios fijos; ii) horario flexible; iii) absoluta libertad	0,258***
Características de los establecimientos	Sector (referencia: industria manufacturera)	
	Agricultura, caza, pesca y silvicultura	-0,284**
	Industrias extractivas	-0,022
	Electricidad, gas y agua	-0,032
	Construcción	-0,186**
	Comercio al por mayor y al por menor	0,079
	Hostelería	-0,376***
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-0,107
	Intermediación financiera	0,332***
	Actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios prestados a las empresas	-0,115*
	Administración pública, defensa, seguridad social obligatoria	-1,069***
	Educación	-1,194***
	Actividades sanitarias y veterinarias; asistencia social	-0,865***
	Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	-0,335***
	Tamaño de la empresa (referencia: empresas medianas)	
Microempresas (menos de 10 asalariados)	-0,222***	
Pequeñas empresas (10-49 asalariados)	-0,069	
Grandes empresas (250 asalariados o más)	0,220***	
Características de los trabajadores	Edad (referencia: entre 25 y 39 años)	
	Menos de 24 años	-0,028
	Entre 40 y 54 años	-0,120***
	55 años o más	-0,186***
Características relacionadas con el trabajo	Indefinido/no indefinido (referencia: contrato indefinido)	
	Contrato de duración determinada	-0,106*
	Contrato a través de una empresa de trabajo temporal	-0,619***
	Antigüedad en el empleo (referencia: entre 2 y 6 años de antigüedad)	
	Menos de un año de antigüedad	-0,203***
	Entre 1 y 2 años de antigüedad	-0,115
	Entre 6 y 15 años de antigüedad	-0,087*
	Más de 15 años de antigüedad	-0,036
	Nivel de renta procedente del empleo remunerado principal (referencia: 1 ^{er} y 2 ^o decil)	
	3 ^{er} y 4 ^o decil	0,018
	5 ^o y 6 ^o decil	0,129*
	7 ^o y 8 ^o decil	0,320***
	9 ^o y 10 ^o decil	0,546***
	Ocupación (referencia: manual muy cualificada)	
No manual muy cualificada	0,264***	
No manual poco cualificada	0,202***	
Manual poco cualificada	0,143**	

Tabla 11 (cont.)
SISTEMAS DE REMUNERACIÓN BASADOS EN EL RENDIMIENTO

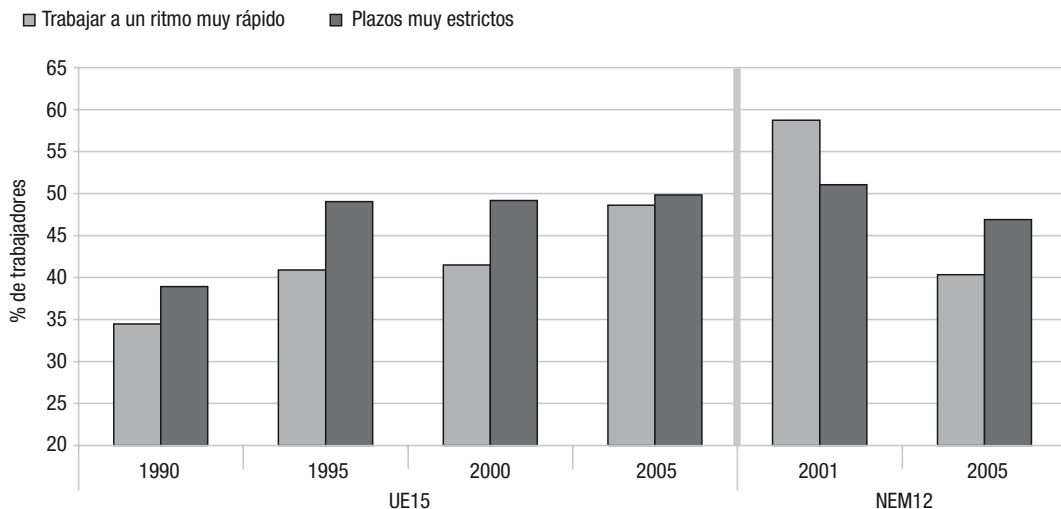
Endógenos		EF6g+EF6h
Características de las prácticas del centro de trabajo	<i>Prácticas del centro de trabajo</i>	
	Rotación de los puestos de trabajo	0,107***
	Trabajo en equipo	0,107***
	Formación pagada por el empresario	0,192***
	Normas de calidad	-0,033
	Responsabilidad del control de calidad	0,130***
	Actividades de resolución de problemas	0,101*
	Monotonía de las tareas	0,032
	Complejidad de las tareas	0,049
	Aprender nuevas cosas en el trabajo	0,147***
	Discrecionalidad para decidir el orden de las tareas	-0,009
	Discrecionalidad para decidir los métodos de trabajo	0,055
	Discrecionalidad para decidir el ritmo de trabajo	0,075*
	Tareas repetitivas (10 minutos)	0,007
Observaciones	12.916	
Pseudo R ²	0.238	

Fuente: Fundación Europea, cuarta European Working Conditions Survey; cálculos de la DG EMPL.

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

Gráfico 54

EVOLUCIÓN DE LA INTENSIDAD DEL TRABAJO, UE15 Y NUEVOS ESTADOS MIEMBROS



Fuente: Fundación Europea, cuarta European Working Conditions Survey; cálculos de la DG EMPL.

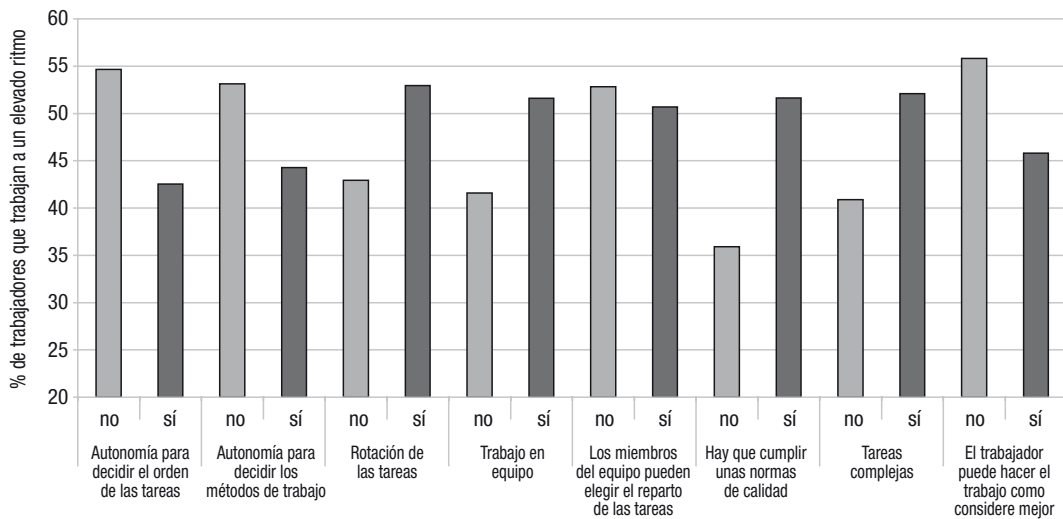
Muestra que en la UE15 se ha intensificado en alguna medida el ritmo de trabajo desde 1990, lo cual concuerda con las conclusiones a las que se llega en algunos estudios (Green y McIntosh, 2001; Burchell *et al.*, 1999).

A continuación se utiliza la *European Working Conditions Survey* para ofrecer datos descriptivos de la relación entre las nuevas prácticas de la organización del trabajo y tres características que describen la calidad de las condiciones de trabajo: la in-

tensidad del trabajo, la satisfacción en el trabajo y la salud de los trabajadores.

El gráfico 55, basado en la *European Working Conditions Survey*, relaciona la percepción de la intensidad del trabajo con diferentes características de los nuevos tipos de organización del trabajo. Algunas, como tener que cumplir normas precisas de calidad, la rotación de las tareas, el trabajo en equipo y la realización de complejas tareas, están relacionadas con una intensidad mayor del trabajo. Este resul-

Gráfico 55
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO E INTENSIDAD DEL TRABAJO, UE27, 2005



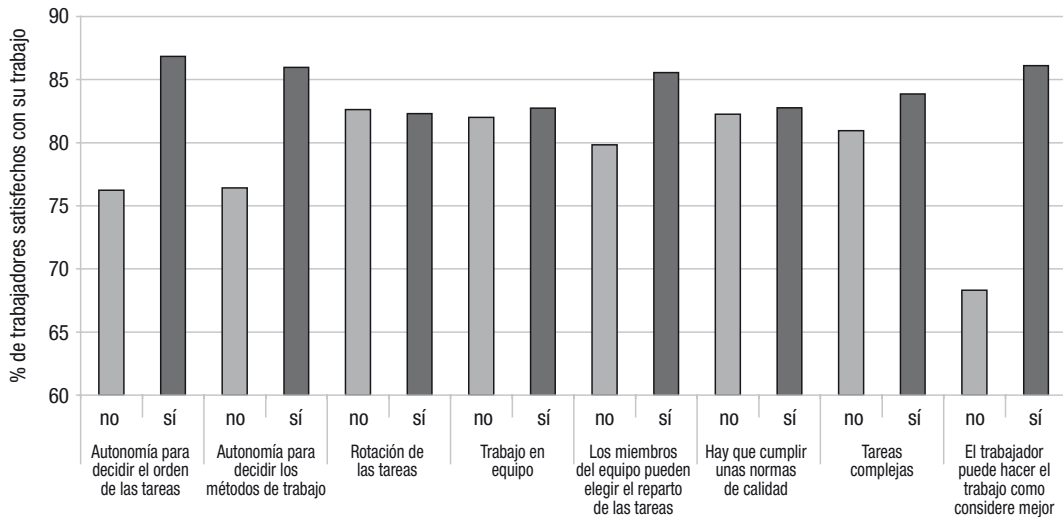
Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

tado es acorde con las hipótesis teóricas según las cuales las nuevas prácticas implican un aumento del ritmo de trabajo. En cambio, la autonomía para decidir el orden de las tareas puede suponer para los trabajadores un cierto alivio en lo que se refiere a la intensidad del trabajo, lo cual induce a pensar que las organizaciones que aumentan tanto las demandas so-

bre los trabajadores como el control por parte de ellos pueden no dar como resultado necesariamente un aumento de la sensación de estrés en el trabajo.

El gráfico 56 muestra que los nuevos tipos de organización del trabajo tienden a aumentar la sensación de satisfacción en el trabajo (Q36)⁶⁵, espe-

Gráfico 56
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO, UE27, 2005



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

⁶⁵ «¿Está en general muy satisfecho, satisfecho, no muy satisfecho o nada satisfecho con las condiciones de trabajo de su empleo principal?» Al igual que en el caso de la intensidad del trabajo, esta pregunta se ha recodificado. Se considera que los encuestados están satisfechos si responden «satisfechos» o «muy satisfechos» y no satisfechos si responden «no muy satisfechos» o «nada satisfechos».

cialmente la autonomía en las tareas y los métodos de trabajo y la discrecionalidad para repartir las tareas dentro de los equipos, pero no la rotación de las tareas y el trabajo en equipo. Una vez consideradas todas las variables, los datos sugieren que los nuevos tipos de organización del trabajo pueden producir efectos contrapuestos en la intensidad del trabajo y son al mismo tiempo favorables en general para la satisfacción en el trabajo.

El gráfico 57 representa la relación entre los efectos que produce el trabajo en la salud y distintos tipos de organización del trabajo ⁶⁶. Al igual que ocurre con la intensidad del trabajo, las diferentes características de las nuevas prácticas producen efectos contrapuestos en la percepción de los efectos que produce el trabajo en la salud.

3.5.8. Regresiones probit, equilibrio entre el trabajo y la vida y satisfacción en el trabajo

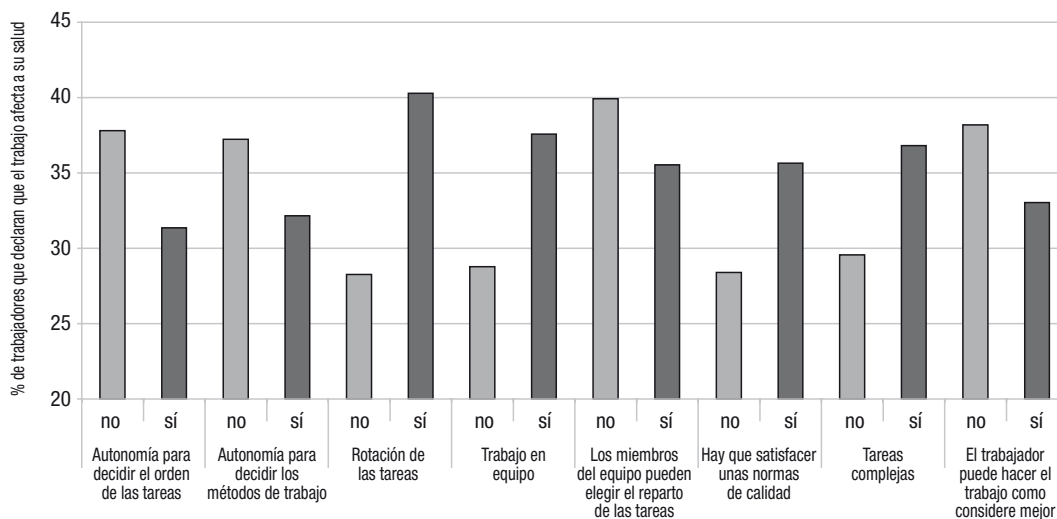
Se estiman dos regresiones probit para la percepción de los riesgos para la salud (Q32) y los efectos que produce el trabajo en la salud (Q33) cuando se tienen en cuenta las características de los trabajadores y de los establecimientos y diferentes prácticas de organización del trabajo, incluidos efectos fijos de los países ⁶⁷.

Las regresiones probit de la tabla 12 sugieren que los trabajadores creen que su salud empeora con el número de horas de trabajo, pero mejora con la organización flexible del tiempo de trabajo. Los efectos sectoriales desempeñan un importante papel. Los trabajadores de la minería, la construcción, la hostelería, los transportes y las comunicaciones, la educación y la sanidad y la seguridad social declaran que los riesgos para la salud y los efectos que produce el trabajo en la salud son mayores (que en la industria manufacturera), mientras que los trabajadores del comercio al por mayor y al por menor declaran que son menores (que en la industria manufacturera). Las mujeres, los asalariados de menos de 24 años y los asalariados no manuales tienden a declarar en menor medida que los hombres, los asalariados de 25-39 años y los trabajadores manuales, respectivamente, que el trabajo tiene riesgos para la salud o es nocivo para su salud.

Un interesante resultado es que se considera que las nuevas prácticas de la organización del trabajo, que tienden a aumentar la intensidad del trabajo (por ejemplo, la rotación de los puestos de trabajo, el trabajo en equipo, las actividades de resolución de problemas y las tareas complejas), junto con las tareas monótonas y repetitivas, aumentan los riesgos para la salud y los efectos que produce el trabajo en la salud, mientras que se considera que las nuevas prácticas en las que es mayor la autonomía

Gráfico 57

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SALUD EN EL TRABAJO, UE27, 2005



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

⁶⁶ «¿Afecta el trabajo a su salud o no?» (Q33). La respuesta se registra como una variable dicotómica.

⁶⁷ ¿Cree usted que su salud o su seguridad están en riesgo a causa de su trabajo?» (Q32). La respuesta se registra como una variable dicotómica.

Tabla 12
RIESGOS DEL TRABAJO PARA LA SALUD Y EFECTOS DEL TRABAJO EN LA SALUD

		Riesgos del trabajo para la salud	Efectos del trabajo en la salud
Endógenos		Q32	Q33
Tiempo de trabajo	Número semanal habitual de horas trabajadas en el empleo principal	0,014***	0,013***
	Tipos de organización del tiempo de trabajo (referencia: fijados por la empresa)		
	Organizaciones con diferentes grados de flexibilidad: i) elección entre diferentes horarios fijos; ii) horario flexible; iii) absoluta libertad	-0,084***	-0,092***
Características de los establecimientos	Sector (referencia: industria manufacturera)		
	Agricultura, caza, pesca y silvicultura	0,041	0,188**
	Industrias extractivas	-0,400***	0,382**
	Electricidad, gas y agua	0,151	0,041
	Construcción	0,211***	0,190***
	Comercio al por mayor y al por menor	-0,161***	-0,088*
	Hostelería	0,181**	0,193***
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,203***	0,152***
	Intermediación financiera	-0,132*	-0,039
	Actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios prestados a las empresas	-0,024	-0,001
	Administración pública, defensa, seguridad social obligatoria	0,219***	0,058
	Educación	0,149***	0,250***
	Actividades sanitarias y veterinarias; asistencia social	0,509***	0,296***
	Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	0,143***	0,165**
Características de los trabajadores	Sexo (referencia: hombres)		
	Mujeres	-0,175***	0,037
	Edad (referencia: entre 25 y 39 años)		
	Menos de 24 años	-0,140***	-0,198***
	Entre 40 y 54 años	-0,003	0,101***
	55 años o más	-0,165***	-0,045
Características relacionadas con el trabajo	Indefinido/no indefinido (referencia: contrato indefinido)		
	Contrato de duración determinada	-0,076*	-0,085**
	Contrato a través de una empresa de trabajo temporal	-0,175	-0,261**
	Antigüedad en el empleo (referencia: entre 2 y 6 años de antigüedad)		
	Menos de un año de antigüedad	-0,038	-0,029
	Entre 1 y 2 años de antigüedad	-0,046	-0,108**
	Entre 6 y 15 años de antigüedad	0,088***	0,077**
	Más de 15 años de antigüedad	0,062*	0,080**
	Nivel de renta procedente del empleo remunerado principal (referencia: 1.º y 2.º decil)		
	3.º y 4.º decil	0,022	0,001
	5.º y 6.º decil	-0,010	-0,067
	7.º y 8.º decil	-0,045	-0,028
	9.º y 10.º decil	-0,041	-0,047
	Ocupación (referencia: manual muy cualificada)		
No manual muy cualificada	-0,481***	-0,345***	
No manual poco cualificada	-0,453***	-0,393***	
Manual poco cualificada	-0,162***	-0,121***	

Tabla 12 (cont.)

RIESGOS DEL TRABAJO PARA LA SALUD Y EFECTOS DEL TRABAJO EN LA SALUD

		<i>Riesgos del trabajo para la salud</i>	<i>Efectos del trabajo en la salud</i>
<i>Endógenos</i>		<i>Q32</i>	<i>Q33</i>
<i>Características de las prácticas del centro de trabajo</i>	<i>Prácticas del centro de trabajo</i>		
	Rotación de los puestos de trabajo	0,113***	0,132***
	Trabajo en equipo	0,122***	0,107***
	Formación pagada por el empresario	0,020	0,060**
	Normas de calidad	0,078**	0,067**
	Responsabilidad del control de calidad	0,005	0,030
	Actividades de resolución de problemas	0,192***	0,106***
	Monotonía de las tareas	0,256***	0,222***
	Complejidad de las tareas	0,205***	0,175***
	Aprender nuevas cosas en el trabajo	-0,027	-0,003
	Discrecionalidad para decidir el orden de las tareas	-0,126***	-0,115***
	Discrecionalidad para decidir los métodos de trabajo	-0,009	0,012
	Discrecionalidad para decidir el ritmo de trabajo	-0,083***	-0,065**
	Tareas repetitivas (10 minutos)	0,116***	0,146***
Observaciones	12.735	12.751	
Pseudo R ²	0,117	0,109	

Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

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

y la discrecionalidad en el trabajo tienen menos riesgos para la salud y producen menos efectos en la salud.

Se estima una regresión probit para explicar los factores que determinan el equilibrio entre el trabajo y la vida (Q18), utilizando las siguientes variables explicativas: las características de los trabajadores y de los establecimientos, las diferentes prácticas de la organización del trabajo y efectos fijos de los países.

La regresión probit de la tabla 13 sugiere que el equilibrio percibido entre el trabajo y la vida empeora conforme aumenta el número de horas de trabajo, pero mejora con la existencia de tipos flexibles de organización del tiempo de trabajo. Los efectos sectoriales desempeñan de nuevo un papel importante. Los trabajadores del comercio al por mayor y al por menor, la hostelería, los transportes y las comunicaciones y la sanidad y la seguridad social declaran unos niveles más bajos de satisfacción con el equilibrio entre el trabajo y la vida (que en la industria manufacturera). Sorprendentemente, el trabajo a tiempo parcial afecta negativamente al equilibrio entre el trabajo y la vida ⁶⁸.

Un interesante resultado de nuevo es que se piensa que las nuevas prácticas de la organización del trabajo que tienden a aumentar la intensidad del trabajo (por ejemplo, la rotación de los puestos de trabajo, el trabajo en equipo, las actividades de resolución de problemas y las tareas complejas), junto con las tareas monótonas, reducen el equilibrio entre el trabajo y la vida, mientras que se piensa que las nuevas prácticas en las que es mayor la autonomía y la discrecionalidad aumentan el equilibrio entre el trabajo y la vida.

Se estima una regresión probit de la satisfacción en el trabajo (Q36) tal como la perciben los trabajadores utilizando las siguientes variables explicativas: las características de los trabajadores y de los establecimientos, las diferentes prácticas de organización del trabajo y los efectos fijos de los países.

La regresión probit de la tabla 14 sugiere que la satisfacción en el trabajo empeora con el número de horas de trabajo, pero mejora con la existencia de tipos flexibles de organización del tiempo de trabajo. Salvo algunas excepciones ⁶⁹, los efectos sectoriales no influyen en la determinación de los niveles de satisfacción.

⁶⁸ Eso podría deberse a que el trabajo a tiempo parcial es más frecuente en los servicios, donde los trabajadores piensan que el equilibrio entre el trabajo y la vida es menos favorable (que en la industria manufacturera).

⁶⁹ Los sectores de electricidad, gas y agua y hostelería.

Tabla 13
EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA

<i>Endógenos</i>		<i>Q18</i>
<i>Tiempo de trabajo</i>	<i>Número semanal habitual de horas trabajadas en el empleo principal</i> <i>Tipos de organización del tiempo de trabajo</i> <i>(referencia: fijados por la empresa)</i>	-0,032***
	Organizaciones con diferentes grados de flexibilidad: i) elección entre diferentes horarios fijos; ii) horario flexible; iii) absoluta libertad	0,134***
<i>Características de los establecimientos</i>	<i>Sector</i> <i>(referencia: industria manufacturera)</i>	
	Agricultura, caza, pesca y silvicultura	-0,116
	Industrias extractivas	0,204
	Electricidad, gas y agua	0,189
	Construcción	-0,023
	Comercio al por mayor y al por menor	-0,254***
	Hostelería	-0,352***
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-0,217***
	Intermediación financiera	0,148*
	Actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios prestados a las empresas	-0,014
	Administración pública, defensa, seguridad social obligatoria	0,045
	Educación	0,102*
	Actividades sanitarias y veterinarias; asistencia social	-0,246***
	Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	-0,045
	<i>Tamaño de la empresa</i> <i>(referencia: empresas medianas)</i>	
	Microempresa (menos de 10 asalariados)	0,063
Pequeñas empresas (10–49 asalariados)	-0,007	
Grandes empresas (250 asalariados o más)	-0,127***	
<i>Características relacionadas con trabajo</i>	<i>(referencia: contrato a tiempo completo)</i> Contrato a tiempo parcial	-0,112**
	<i>Antigüedad en el empleo</i> <i>(referencia: entre 2 y 6 años de antigüedad)</i>	
	Menos de un año de antigüedad	-0,033
	Entre 1 y 2 años de antigüedad	0,070
	Entre 6 y 15 años de antigüedad	0,054
	Más de 15 años de antigüedad	0,106**
	<i>Nivel de renta procedente del empleo remunerado principal</i> <i>(referencia: 1^{er} y 2^o decil)</i>	
	3 ^{er} y 4 ^o decil	0,069
	5 ^o y 6 ^o decil	0,112**
	7 ^o y 8 ^o decil	0,074
	9 ^o y 10 ^o decil	0,016
	<i>Ocupación</i> <i>(referencia: manual muy cualificada)</i>	
No manual muy cualificada	0,025	
No manual poco cualificada	0,012	
Manual poco cualificada	-0,090*	

Tabla 13 (cont.)
EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA

Endógenos		Q18
Características de las prácticas del centro de trabajo	<i>Prácticas del centro de trabajo</i>	
	Rotación de los puestos de trabajo	-0,120***
	Trabajo en equipo	-0,060*
	Formación pagada por el empresario	-0,006
	Normas de calidad	-0,018
	Responsabilidad del control de calidad	0,066**
	Actividades de resolución de problemas	-0,118***
	Monotonía de las tareas	-0,191***
	Complejidad de las tareas	-0,110***
	Aprender nuevas cosas en el trabajo	0,040
	Discrecionalidad para decidir el orden de las tareas	0,188***
	Discrecionalidad para decidir los métodos de trabajo	0,002
	Discrecionalidad para decidir el ritmo de trabajo	0,155***
	Tareas repetitivas (10 minutos)	-0,033
Observaciones	12885	
Pseudo R ²	0,101	

Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

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

Es interesante señalar que incluso después de tener en cuenta el salario (deciles), las características de los trabajadores y de los establecimientos, las nuevas prácticas de la organización del trabajo siguen produciendo un efecto significativo, aunque contradictorio, en la satisfacción en el trabajo. Por una parte, se considera que las nuevas prácticas relacionadas con el aumento de la autonomía y de la discrecionalidad y el aprendizaje de nuevas cosas en el trabajo aumentan la satisfacción en el trabajo. Por otra, las actividades de resolución de problemas y las tareas monótonas, repetitivas y complejas van acompañadas de unos niveles más bajos de satisfacción en el trabajo.

4. MEDICIÓN DE LA FLEXIBILIDAD EN LAS ORGANIZACIONES DEL TRABAJO

En este apartado se utiliza la cuarta ola de la *European Working Conditions Survey* (2005) para calcular algunos índices de flexibilidad interna y funcional específicos de los países, utilizando el análisis factorial. Estos índices se añaden después a un gran conjunto de variables de la política socioeconómica y de los resultados para rehacer el análisis taxonómico de los sistemas europeos de flexibilidad realizado en el capítulo 2 de *Employment in Europe* de 2006.

Pueden identificarse diferentes tipos de flexibilidad...

En el capítulo 2 de la edición de *Employment in Europe* de 2006, se utilizó una medida de la flexibilidad (numérica) externa, a saber, el indicador de la legislación de protección del empleo de la OCDE, para medir el concepto de flexibilidad. Algunos autores (Goudswaard y De Nanteuil, 2000; Wilthagen, 2006) han propuesto clasificaciones de los tipos de flexibilidad que implican diferentes prácticas de la organización del trabajo.

Goudswaard y De Nanteuil (2000) utilizan una matriz de dos por dos para clasificar las estrategias de flexibilidad, con una dimensión que distingue entre la flexibilidad interna y la externa y otra que distingue entre los tipos numéricos y los cualitativos.

Wilthagen (2006) propone la siguiente clasificación de la flexibilidad en cuatro tipos:

- Flexibilidad (numérica) externa (por ejemplo, tipos de contratos de trabajo, legislación de protección del empleo);
- Flexibilidad (numérica) interna (por ejemplo, tipos de organización del tiempo de trabajo);

Tabla 14
SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

<i>Endógenos</i>		<i>Q36</i>
<i>Tiempo de trabajo</i>	<i>Número semanal habitual de horas trabajadas en el empleo principal</i>	-0,010***
	<i>Tipos de organización del tiempo de trabajo (referencia: fijados por la empresa)</i> Organizaciones con diferentes grados de flexibilidad: i) elección entre diferentes horarios fijos; ii) horario flexible; iii) absoluta libertad	0,063*
<i>Características de los establecimientos</i>	<i>Sector (referencia: industria manufacturera)</i>	
	Agricultura, caza, pesca y silvicultura	0,213**
	Industrias extractivas	-0,172
	Electricidad, gas y agua	0,489***
	Construcción	-0,032
	Comercio al por mayor y al por menor	-0,024
	Hostelería	-0,193**
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,002
	Intermediación financiera	0,161*
	Actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios prestados a las empresas	0,053
	Administración pública, defensa, seguridad social obligatoria	0,029
	Educación	0,000
	Actividades sanitarias y veterinarias; asistencia social	-0,037
	Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	-0,052
	<i>Tamaño de la empresa (referencia: empresas medianas)</i>	
	Microempresa (menos de 10 asalariados)	0,121***
Pequeñas empresas (10–49 asalariados)	0,068*	
Grandes empresas (250 asalariados o más)	-0,024	
<i>Características relacionadas con trabajo</i>	<i>Indefinido/no indefinido (referencia: contrato indefinido)</i>	
	Contrato de duración determinada	-0,104**
	Contrato a través de una empresa de trabajo temporal	-0,032
	<i>A tiempo completo/A tiempo parcial (referencia: contrato a tiempo completo)</i>	
	Contrato a tiempo parcial	-0,071
	<i>Antigüedad en el empleo (referencia: entre 2 y 6 años de antigüedad)</i>	
	Menos de un año de antigüedad	0,133***
	Entre 1 y 2 años de antigüedad	0,136**
	Entre 6 y 15 años de antigüedad	0,055
	Más de 15 años de antigüedad	0,062
	<i>Nivel de renta procedente del empleo remunerado principal (referencia: 1.ª y 2.ª decil)</i>	
	3.ª y 4.ª decil	0,040
	5.ª y 6.ª decil	0,308***
	7.ª y 8.ª decil	0,249***
	9.ª y 10.ª decil	0,431***
<i>Ocupación (referencia: manual muy cualificada)</i>		
No manual muy cualificada	0,188***	
No manual poco cualificada	0,238***	
Manual poco cualificada	0,120**	

Tabla 14 (cont.)
SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

Endógenos		Q36
Características de las prácticas del centro de trabajo	<i>Prácticas del centro de trabajo</i>	
	Rotación de los puestos de trabajo	-0,030
	Trabajo en equipo	-0,032
	Formación pagada por el empresario	0,134***
	Normas de calidad	0,078**
	Responsabilidad del control de calidad	0,094***
	Actividades de resolución de problemas	-0,101***
	Monotonía de las tareas	-0,371***
	Complejidad de las tareas	-0,185***
	Aprender nuevas cosas en el trabajo	0,209***
	Discrecionalidad para decidir el orden de las tareas	0,163***
	Discrecionalidad para decidir los métodos de trabajo	0,091**
	Discrecionalidad para decidir el ritmo de trabajo	0,129***
	Tareas repetitivas (10 minutos)	-0,088***
Observaciones	12.853	
Pseudo R ²	0,107	

Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

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

- Flexibilidad funcional (por ejemplo, prácticas de organización del trabajo como la rotación de las tareas y el trabajo en equipo);
- Remuneración flexible o variable (por ejemplo, planes de reparto de beneficios)

cluidas la agricultura y la pesca, la administración pública y la defensa y la educación y la sanidad. En todos los cálculos, los casos se ponderan utilizando la variable de ponderación por países (w5_ewcs).

La European Working Conditions Survey puede utilizarse para construir indicadores de la flexibilidad interna y funcional...

La flexibilidad interna implica la organización del tiempo de trabajo (por ejemplo, el horario flexible, las cuentas de horas), las prácticas de trabajo atípicas (por ejemplo, las horas extraordinarias, el trabajo irregular, las horas variables, el trabajo durante los fines de semana) y la intensidad del trabajo (por ejemplo, un elevado número de horas de trabajo).

Se calculan índices de flexibilidad funcional utilizando variables relacionadas con las prácticas de la organización del trabajo (por ejemplo, la rotación de los puestos de trabajo, las multitareas, el trabajo en equipo, la autonomía en el trabajo, la complejidad de las tareas, la resolución de problemas imprevistos y el aprendizaje de cosas nuevas).

Los métodos multivariantes utilizados para calcular índices específicos de los países se basan en las respuestas de 8.356 trabajadores que trabajan en establecimientos de 10 asalariados como mínimo tanto de la industria como de los servicios, pero ex-

4.1. Flexibilidad interna

Para calcular índices de flexibilidad interna para los estados miembros de la UE, se utiliza un método de análisis de factores, basado en nueve preguntas de la *European Working Conditions Survey* (véase el recuadro 1 para los detalles). Las nueve preguntas de la *European Working Conditions Survey* utilizadas para calcular índices de flexibilidad interna son las siguientes (sus números respectivos en el cuestionario se indican entre paréntesis):

- ¿Cuántas veces al mes trabaja al menos dos horas entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana? (Q14a)
- ¿Cuántas veces al mes trabaja al menos dos horas entre las 6 de la tarde y las 10 de la noche? (Q14b)
- ¿Cuántas veces al mes trabaja los domingos? (Q14c)
- ¿Cuántas veces al mes trabaja los sábados? (Q14d)
- ¿Cuántas veces al mes trabaja más de 10 horas al día? (Q14e)

- ¿Trabaja el mismo número de horas todos los días? (Q16a_a)
- ¿Trabaja el mismo número de días todas las semanas? (Q16_b)
- ¿Comienza y termina de trabajar siempre a la misma hora? (Q16a_c)
- ¿Cómo se decide la organización de su tiempo de trabajo? (Q17a) Esta pregunta puede responderse de la forma siguiente: 1) la decide la compañía o la organización sin posibilidades de cambio; 2) usted puede elegir entre varios tipos de horarios de trabajo fijos decididos por la empresa o la organización; 3) usted puede adaptar sus horas de trabajo dentro de ciertos límites (por ejemplo, horario flexible); 4) sus horas de trabajo son decididas enteramente por usted.

El gráfico 58 representa los dos primeros factores del análisis de la flexibilidad interna (tabla 15). El primero, que representa el 33 por ciento de la varianza total, discrimina según la intensidad del trabajo y la irregularidad de los horarios de trabajo⁷⁰. El segundo, que representa el 18 por ciento de la varianza total, está correlacionado positivamente

con la existencia de tipos flexibles de organización del tiempo de trabajo que permiten a los trabajadores ajustar las horas de trabajo a sus necesidades y negativamente con las modalidades atípicas de trabajo⁷¹. Aunque el primer eje y el segundo sólo explican alrededor de la mitad de la varianza total, consiguen organizar (agrupar) los países en cuadrantes claramente separados que se parecen mucho a los resultados obtenidos en los ejercicios taxonómicos de Esping-Andersen (véase, por ejemplo, el capítulo 2 de *Employment in Europe* de 2006). Los países nórdicos y los Países Bajos aparecen en el primer cuadrante (del gráfico 58) con tipos flexibles de organización del tiempo de trabajo y una intensidad/irregularidad del trabajo relativamente alta; los estados miembros de Europa central tienden a estar concentrados en el segundo cuadrante (es decir, un nivel relativamente alto de intensidad/irregularidad del trabajo y una incidencia relativamente baja de los tipos flexibles de organización del trabajo), si bien algunos de ellos se encuentran en el tercer cuadrante junto con los estados miembros meridionales, que muestran un nivel relativamente bajo de intensidad/irregularidad del trabajo, pero también una incidencia relativamente baja de los tipos flexi-

Recuadro 1

EL MÉTODO DEL ANÁLISIS FACTORIAL

El análisis categórico de componentes principales es el método que se emplea para realizar el análisis factorial. El análisis categórico de componentes principales, que también se conoce con el nombre de análisis de componentes principales no lineales, es una técnica multivariante que se encuentra entre el análisis lineal de componentes principales a) y el análisis lineal de correspondencia múltiple (Greenacre y Blasius, 2006). El análisis categórico de componentes principales es ideal para las bases de datos que tienen variables que poseen diferentes niveles de medición (escala/numérico, ordinal o nominal), ya que puede imponer restricciones de orden sobre las categorías de variables ordinales y permite que sus intervalos varíen de acuerdo con cuantificaciones óptimas.

El programa informático que se utiliza es el SPSS. Los lectores interesados pueden solicitar todos los ficheros de sintaxis (programas).

- a) El análisis lineal de componentes principales es un método lineal que transforma/reduce una

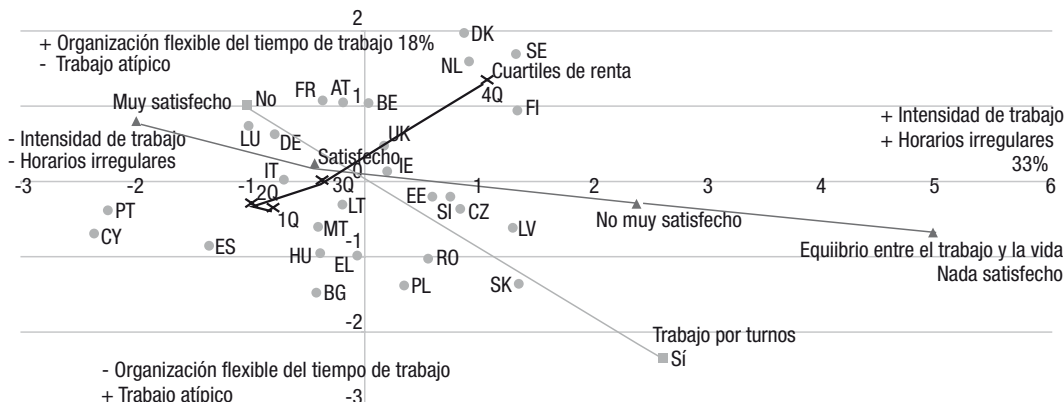
serie de variables correlacionadas posibles en una serie menor de variables no correlacionadas llamadas componentes principales. El primer componente principal explica la mayor parte posible de la variabilidad de los datos y cada componente sucesivo explica la mayor parte posible del resto de la variabilidad.

- b) A diferencia de lo que ocurre en el análisis de componentes principales, en el que la varianza total de los datos se desagrega en los componentes principales, en el análisis no lineal de correspondencia múltiple la varianza total de los datos se mide por medio del estadístico ji-cuadrado en el caso de la independencia fila-columna y es el estadístico ji-cuadrado el que se divide en los factores principales. Es frecuente referirse al porcentaje de la «inerencia» explicada por un factor. La inercia es el valor del estadístico ji-cuadrado de la matriz de datos dividido por el número total de observaciones.

⁷⁰ Los horarios de trabajo irregulares son aquellos en los que los trabajadores no trabajan el mismo número de horas todos los días (Q16a_a), el mismo número de días a la semana (Q16a_b) y no tienen una hora fija de comienzo y de final de la jornada de trabajo (Q16a_c).

⁷¹ Las modalidades atípicas de trabajo son aquellas en las que se tiende a trabajar por la tarde (Q14b), por la noche (Q14a), los sábados (Q14d) y los domingos (Q14c).

Gráfico 58
FLEXIBILIDAD INTERNA – PRIMER FACTOR: INTENSIDAD DEL TRABAJO Y HORARIOS IRREGULARES



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

Tabla 15
ÍNDICE DE FLEXIBILIDAD INTERNA

Saturaciones de los componentes	Dimensión	
	1	2
Q14a. ¿Cuántas veces al mes trabaja normalmente al menos 2 horas por la noche?	0,55	-0,52
Q14b. ¿Cuántas veces al mes trabaja normalmente al menos 2 horas por la tarde?	0,68	-0,29
Q14c. ¿Cuántas veces al mes trabaja los domingos?	0,62	-0,48
Q14d. ¿Cuántas veces al mes trabaja los sábados?	0,60	-0,38
Q14e. ¿Cuántas veces al mes trabaja más de 10 horas al día?	0,59	0,26
Q16a_a. ¿Trabaja el mismo número de horas todos los días?	0,67	0,45
Q16a_b. ¿Trabaja el mismo número de días todas las semanas?	0,65	0,06
Q16a_c. ¿Comienza y termina de trabajar siempre a la misma hora?	0,61	0,55
Q17a. ¿Cómo se decide la organización de su tiempo de trabajo?	0,27	0,69

Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

Los valores sombreados son superiores a 0,5 en valor absoluto.

bles de organización del tiempo de trabajo y una incidencia relativamente alta de las modalidades atípicas de trabajo; los estados miembros continentales se encuentran en el cuarto cuadrante, mientras que los anglosajones están situados cerca del centro de gravedad (origen). Las puntuaciones medias estandarizadas por países⁷² de los dos factores se utilizan como índices de flexibilidad interna en el análisis de componentes principales del apartado 4.3.

En el gráfico 58 también se presentan tres variables, que muestran una correlación moderada al menos con uno de los dos principales factores, con el fin

de facilitar la interpretación de los resultados⁷³. El equilibrio entre el trabajo y la vida mejora cuando la intensidad del trabajo y la irregularidad de los horarios son menores y cuando los tipos de organización del tiempo de trabajo son más flexibles y las modalidades del trabajo son menos atípicas. Un aumento a lo largo de los cuartiles renta/salarios corresponde a un movimiento simultáneo hacia una flexibilidad mayor de la organización del trabajo y de la intensidad/irregularidad del trabajo. La presencia de trabajo por turnos empeora significativamente el equilibrio entre el trabajo y la vida.

⁷² Las coordenadas centroides.

⁷³ En la terminología de estas técnicas, se llaman variables complementarias o ilustrativas.

4.2. Flexibilidad funcional

Para calcular índices de flexibilidad funcional para los estados miembros de la UE, se realiza un análisis factorial basado en 11 preguntas de la *European Working Conditions Survey*. Estas preguntas se refieren a una serie de aspectos relacionados con la flexibilidad funcional, como la rotación de las tareas, el trabajo en equipo, la autonomía en el trabajo, la complejidad de las tareas, la necesidad de resolver problemas imprevistos y el aprendizaje de nuevas cosas.

Las 11 preguntas consideradas son las siguientes:

- ¿Tiene que resolver usted mismo problemas imprevistos en su empleo remunerado principal? (Q23c)
- ¿Tiene que realizar tareas complejas en su empleo remunerado principal? (Q23e)
- ¿Aprende cosas nuevas en su empleo remunerado principal? (Q23f)
- ¿Puede decidir o cambiar el orden de las tareas? (Q24a)
- ¿Puede decidir o cambiar sus métodos de trabajo? (Q24b)
- ¿Puede decidir o cambiar el ritmo de trabajo? (Q24c)
- ¿Tiene influencia en la elección de sus compañeros de trabajo? (Q25d)
- ¿Puede tomarse una pausa cuando lo desea? (Q25e)⁷⁴

- ¿Puede aplicar sus propias ideas en su trabajo? (Q25j)
- ¿Hay en su trabajo rotación de las tareas entre usted y sus colegas? (Q26a)
- ¿Implica su trabajo hacerlo todo o parte en equipo? (Q26b)

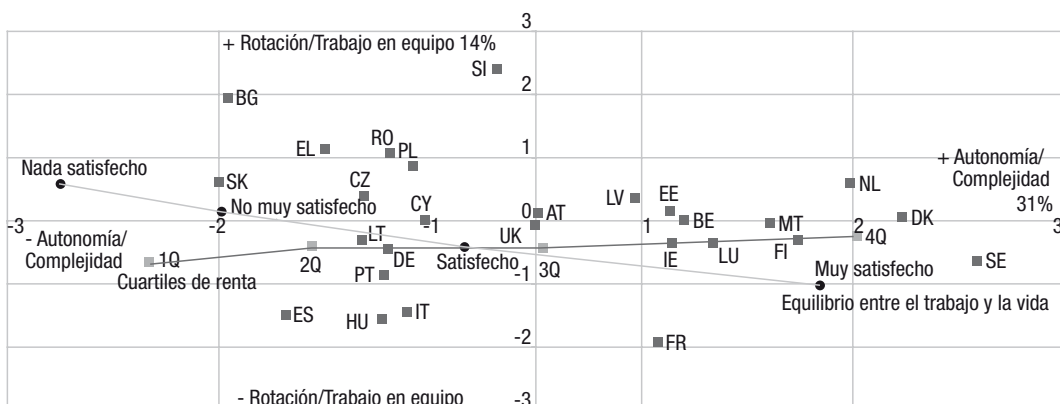
El gráfico 59 representa los dos primeros factores del análisis de la flexibilidad funcional. El primer factor, que representa el 31 por ciento de la varianza total, discrimina de acuerdo con la autonomía en el trabajo y la complejidad de las tareas (tabla 16). El segundo factor, que representa el 14 por ciento de la varianza total, discrimina de acuerdo con la existencia o no de rotación de las tareas y de trabajo en equipo. Las puntuaciones medias estandarizadas por países se utilizan como índices de flexibilidad funcional en el análisis de componentes principales del apartado 4.3.

Es evidente en el gráfico 59 que ahora es más difícil obtener conglomerados de países parecidos a los del gráfico 58. Por lo tanto, parece que la flexibilidad funcional varía más de unos países a otros que la flexibilidad interna. Sin embargo, la flexibilidad interna y la funcional, medidas utilizando el primer factor del análisis respectivo, están correlacionadas significativamente (gráfico 60).

El gráfico 59 muestra, además, dos variables de resultados, que presentan una correlación moderada al menos con uno de los dos principales factores, con el fin de facilitar la interpretación de los resultados. El equilibrio entre el trabajo y la vida mejora

Gráfico 59

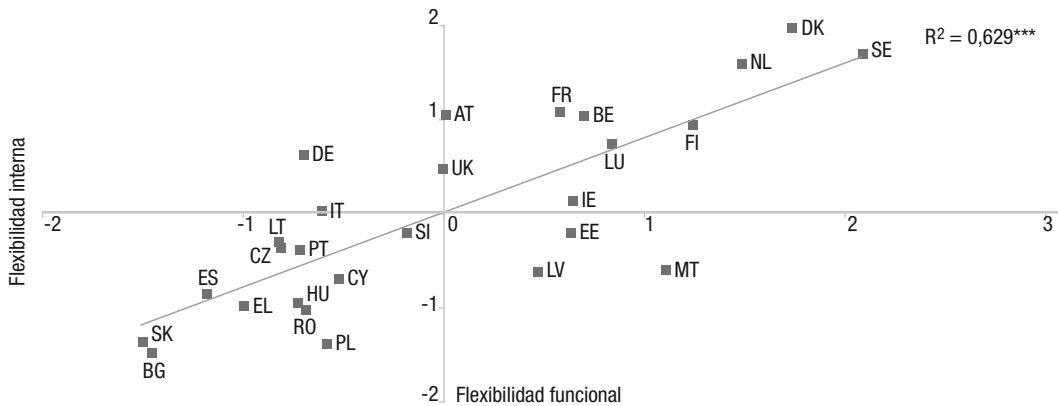
FLEXIBILIDAD FUNCIONAL – PRIMER FACTOR: AUTONOMÍA Y COMPLEJIDAD SEGUNDO FACTOR: ROTACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

⁷⁴ Aquí seguimos el enfoque de la Fundación Europea, que incluye esta pregunta en los indicadores de la autonomía de los trabajadores (véase PARENT-THIRION, 2007) y no en los indicadores de la flexibilidad del tiempo de trabajo.

Gráfico 60
LOS PRIMEROS FACTORES DE LA FLEXIBILIDAD INTERNA Y FUNCIONAL ANÁLISIS CATEGÓRICO DE COMPONENTES PRINCIPALES



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

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

Tabla 16
ÍNDICE DE FLEXIBILIDAD FUNCIONAL

Saturaciones de los componentes	Dimensión	
	1	2
Q26a. ¿Hay en su trabajo rotación de las tareas entre usted y sus colegas?	0,14	0,71
Q26b. ¿Implica su trabajo hacerlo todo o parte en un equipo?	0,16	0,71
Q24a. ¿Puede decidir o cambiar el orden de las tareas?	0,75	-0,22
Q24b. ¿Puede decidir o cambiar sus métodos de trabajo?	0,73	-0,19
Q24c. ¿Puede decidir o cambiar el ritmo de trabajo?	0,65	-0,25
Q25d. Tiene influencia en la elección de sus compañeros de trabajo	0,54	0,00
Q25e. Puede tomarse una pausa cuando lo desea	0,60	-0,30
Q25j. Puede aplicar sus propias ideas en su trabajo	0,66	-0,02
Q23c. ¿Tiene que resolver usted mismo problemas imprevistos en su empleo principal remunerado?	0,52	0,21
Q23e. ¿Tiene que realizar tareas complejas en su empleo principal remunerado?	0,49	0,34
Q23f. ¿Aprende cosas nuevas en su empleo principal remunerado?	0,53	0,31

Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

Los valores sombreados son superiores a 0,5 en valor absoluto.

cuando es mayor la autonomía y la discrecionalidad en el trabajo, cuando las tareas son complejas y cuando hay menos rotación y trabajo en equipo. Los cuartiles de renta/salarios mayores corresponden a una autonomía y una complejidad mayores.

4.3. Una taxonomía de los sistemas de flexibilidad en la UE

En las economías avanzadas existen diferentes sistemas...

La teoría de la complementariedad y la diversidad institucionales del capitalismo moderno (por

ejemplo, Amable, 2003) establece la existencia de diferentes sistemas o modelos socioeconómicos que pueden identificarse en función de las combinaciones existentes de políticas y de instituciones (*Employment in Europe, 2006*, capítulo 2), cuyo total forma un universo coherente. Sin embargo, debe considerarse que estos modelos definen «tipos ideales», no caracterizan países reales, debido principalmente a la heterogeneidad que subsiste entre los países clasificados en el mismo modelo y a la existencia de algunas pruebas de que hay modelos híbridos, debido al efecto de la globalización o de la adaptación de la política y de las instituciones in-

ternas a las prácticas internacionales que se consideran mejores (Amable, 1999) ⁷⁵.

Esping-Andersen (1990) realizó el estudio pionero sobre la taxonomía de los sistemas socioeconómicos ⁷⁶. La mayoría de las clasificaciones realizadas desde entonces, incluida la presente —que abarca una amplia variedad de aspectos, como la protección social, el mercado de trabajo, la innovación y la asistencia sanitaria— parece que confirman en general los resultados de la taxonomía original. Un resultado destacado es que la proximidad geográfica o cultural es importante y refleja aspectos comunes, como el legado histórico, los valores, los sistemas jurídicos, los mercados integrados, etc.

...que pueden dar (aunque no todos) buenos resultados económicos

Hall y Soskice (2001) se preguntan qué diferencias entre las configuraciones económicas políticas

son más relevantes para los resultados macroeconómicos y llegan a la conclusión de que todos los regímenes son igual de compatibles con el éxito económico. Muffels *et al.* (2002), Wilthagen (2004), Auer (2005) y la Comisión Europea (*Employment in Europe*, 2006, capítulo 2) caracterizan los diferentes sistemas o modelos de empleo y de economía en función de dos ejes, que puede considerarse en términos generales que representan la flexibilidad y la seguridad en el mercado de trabajo.

Utilizando el modelo de los mercados de trabajo transicionales ⁷⁷, Muffels *et al.* (2002) evalúan la relación entre el concepto de «regímenes de empleo» definido por Esping-Andersen y los conceptos de flexibilidad del mercado de trabajo y de seguridad de empleo en los mercados de trabajo europeos. Basándose en datos del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE), los autores proponen cuatro tipos de regímenes de flexiguridad (o de empleo): el liberal, el socialdemócrata, el corporatista o conservador y el meridional. El artículo llega a la conclu-

Recuadro 2

UN ÍNDICE DE ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO

También se utiliza la *European Working Conditions Survey* para calcular un índice de antigüedad en el empleo para los estados miembros de la UE. Se realiza un análisis categórico de componentes principales sobre tres preguntas de la *European Working Conditions Survey*. Las preguntas consideradas son las siguientes:

- ¿Cuántos años lleva en su empresa u organización? (Q2d).
- ¿Qué tipo de contrato de trabajo tiene? (Q3b) Esta variable tiene cinco respuestas posibles: 1) un contrato indefinido; 2) un contrato de duración determinada; 3) un contrato a través de una empresa de trabajo temporal; 4) un aprendizaje u otro sistema de formación; 5) ningún contrato.

- ¿Cuál es la duración exacta del contrato en número de años y de meses? (Q3c).

El gráfico 61 representa el primer factor del análisis categórico de componentes principales. Representa el 43 por ciento de la varianza total, que discrimina perfectamente entre la antigüedad en el empleo y el tipo de contrato de trabajo. La puntuación media estandarizada por país se indica en el anexo de datos. Este índice se utiliza como variable complementaria/ilustrativa en el análisis de componentes principales realizado en el apartado 4.3. Además, en el gráfico 61 se presentan dos variables complementarias, que muestran una correlación moderada con el primer factor, para facilitar la interpretación de los resultados. Es especialmente interesante señalar que los trabajadores jóvenes y de renta baja tienden a tener relativamente poca antigüedad en el empleo.

⁷⁵ «No sería de esperar una pauta de convergencia institucional de las economías desarrolladas o, en otras palabras, la convergencia económica del PIB per cápita y del nivel tecnológico no implica una convergencia estricta de las instituciones o los tipos de organización. Pero podría implicar una cierta convergencia vaga o al menos que si algunas instituciones no se reproducen exactamente en todas las economías avanzadas, existan equivalentes funcionales».

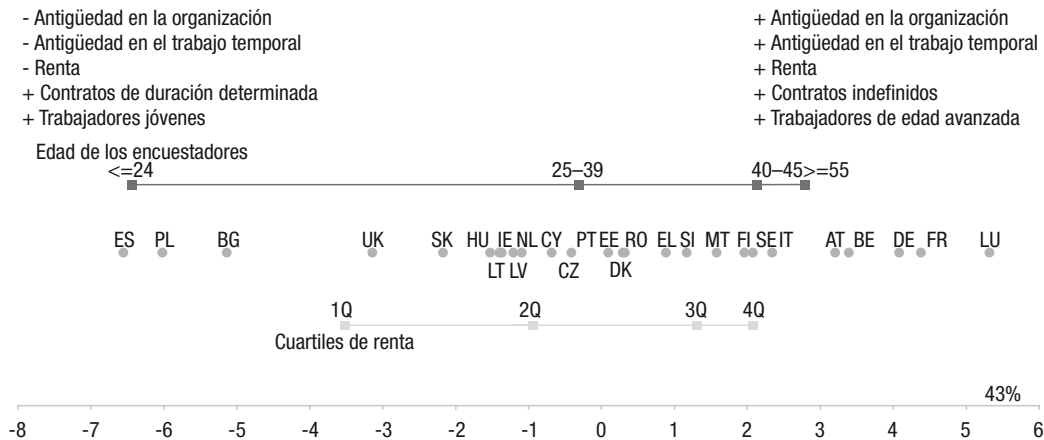
⁷⁶ Utilizando datos de la década de 1980, G. ESPING-ANDERSEN clasificó en *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, los sistemas de bienestar de las economías desarrolladas en tres modelos: el liberal, el conservador y el socialdemócrata.

⁷⁷ La Comisión Europea ha venido desempeñando un destacado papel en la financiación de las investigaciones sobre la forma en que los mercados de trabajo transicionales pueden hacer frente a los crecientes riesgos sociales de los cambios socioeconómicos y socioculturales estructurales (red de investigadores financiada por el Quinto Programa Marco de la Comisión Europea 2002-2005). La teoría de los mercados de trabajo transicionales pone énfasis principalmente en las transiciones en el trabajo y en las transiciones del trabajo a otras esferas de la vida social, como el aprendizaje, los cuidados y la jubilación. Dentro del modelo de los mercados de trabajo transicionales, hay cinco grandes áreas de investigación: 1) las transiciones dentro del empleo; 2) las transiciones entre la educación/formación y el mercado de trabajo; 3) las transiciones entre el empleo y el paro; 4) las transiciones entre las actividades del hogar y el empleo; y 5) las transiciones entre la jubilación/incapacidad y el mercado de trabajo.

sión de que «el régimen liberal combina un elevado nivel de movilidad del trabajo y flexibilidad (aunque no mucho mayor que el del régimen corporatista o el del socialdemócrata) con un bajo nivel de

seguridad de empleo y que el régimen socialdemócrata tiene un elevado nivel de seguridad de empleo, pero un nivel (algo) más bajo de movilidad del mercado de trabajo»⁷⁸.

Gráfico 61
ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

Tabla 17
ÍNDICE DE ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO

Saturaciones de los componentes	Dimensión
	I
Q2d. ¿Cuántos años lleva en su empresa u organización?	-0,90
Q3b. ¿Qué tipo de contrato de trabajo tiene?	0,95
Q3c. Tiempo total en un trabajo temporal (años)	-0,70

Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

Los valores sombreados son superiores a 0,5 en valor absoluto.

El régimen liberal (anglosajón) y el nórdico obtienen buenos resultados desde el punto de vista del empleo

En su reevaluación de la Estrategia para el Empleo de 2006, el Secretariado de la OCDE identificó cuatro regímenes del mercado de trabajo en la zona de la OCDE (OCDE, 2006a; OCDE, 2006b; Bass-

anini y Duval, 2006). Dos de ellos obtienen buenos resultados desde el punto de vista del empleo: i) los países principalmente anglohablantes⁷⁹ y ii) los países principalmente del norte de Europa⁸⁰. Dos regímenes obtienen malos resultados desde el punto de vista del empleo: i) principalmente los países de Europa continental y meridional⁸¹ y ii) los países de Europa oriental⁸².

⁷⁸ Sin embargo, «estos regímenes no encajan bien en los modelos del ‘tipo ideal’, sobre todo porque los países que tienen un régimen liberal también tienen un nivel bastante alto de seguridad de empleo y los que tienen un régimen socialdemócrata tienen unos niveles relativamente altos de movilidad del trabajo y de flexibilidad». Los autores llegan a la conclusión de que estos resultados confirman la hipótesis de la convergencia (o de los modelos híbridos).

⁷⁹ Este grupo comprende Australia, Canadá, Japón, Corea, Nueva Zelanda, Suiza, el Reino Unido y Estados Unidos.

⁸⁰ Este grupo comprende Austria, Dinamarca, Irlanda, los Países Bajos, Noruega y Suecia.

⁸¹ Este grupo comprende Bélgica, Finlandia, Francia, Alemania, Italia, Portugal y España.

⁸² Este grupo comprende la República Checa, Polonia y Eslovaquia.

...el segundo tiene costes presupuestarios; el primero tiene un nivel relativamente más alto de pobreza y desigualdad

El análisis de los dos grupos de países que obtienen buenos resultados desde el punto de vista del mercado de trabajo muestra que el régimen del norte de Europa tiene un claro coste presupuestario. En los países que adoptan este modelo, los gobiernos gastan, en promedio, alrededor de 2,5 veces más en medidas del mercado de trabajo en porcentaje del PIB que en el grupo de países principalmente anglohablantes. En cambio, las desigualdades y las tasas de pobreza son menores en el grupo de países principalmente anglohablantes. El Secretariado de la OCDE llega a la conclusión de que los datos de los que se dispone desde principios de la década de 1980 muestran que no existe una única combinación de medidas e instituciones que permita lograr y mantener unos buenos resultados desde el punto de vista del mercado de trabajo sino que hay varios caminos para alcanzar el éxito. Respetando los principios de subsidiariedad, eso da un cierto margen para idear programas acordes con las preferencias nacionales respecto a la igualdad, la asunción de riesgos y otros objetivos nacionales. Sin embargo, la OCDE advierte de que en la práctica es posible que haya un contado número de combinaciones para lograr buenos resultados desde el punto de vista del empleo.

Últimamente, también se ha analizado la flexibilidad del tiempo de trabajo en la UE

También se ha intentado recientemente incluir la dimensión de la flexibilidad interna en el análisis de los regímenes del mercado de trabajo. Chung (2007) menciona el hecho de que las investigaciones realizadas hasta la fecha tienden a señalar que la flexibilidad del mercado de trabajo sólo interesa a los empresarios y a centrar casi exclusivamente la atención en la flexibilidad numérica externa (y, por lo tanto, en la suavización de la legislación de protección del empleo). Sin embargo, algunos tipos de flexibilidad, especialmente la organización flexible del tiempo de trabajo, también pueden utilizarse para satisfacer las preferencias de los trabajadores, por ejemplo, respecto a la conciliación del trabajo

con el cuidado de personas dependientes o con las responsabilidades familiares, haciendo frente al aumento de la diversificación de los cursos vitales, y la necesidad de aumentar la empleabilidad del individuo por medio de permisos para adquirir formación o educación. Chung (2007) utiliza datos de empresas de la *Establishment Survey on Working Time* para clasificar los diferentes tipos de organización flexible del trabajo en función de que interesen principalmente a los trabajadores, a los empresarios o a ambos. El análisis centra la atención en la flexibilidad numérica, tanto interna (es decir, relacionada con el tiempo de trabajo)⁸³ como externa⁸⁴. El procedimiento es parecido al que se emplea en este capítulo, pero se realiza un análisis de componentes principales con datos de empresas. Los tipos flexibles de organización se clasifican en función de tres grandes factores; el primero recoge los que interesan principalmente a los trabajadores (por ejemplo, los planes de permisos), el segundo recoge los que interesan principalmente a las empresas (por ejemplo, el trabajo en horas poco habituales y los contratos temporales) y el tercero recoge los que satisfacen las necesidades de ambos (por ejemplo, el trabajo a tiempo parcial, los tipos flexibles de organización del tiempo de trabajo, la jubilación anticipada y la jubilación gradual). A continuación, se reducen estos tres factores a dos índices: uno que representa la flexibilidad que interesa a los trabajadores y otro que representa la flexibilidad que interesa a los empresarios⁸⁵. Después, se agrupan los países en función de las puntuaciones obtenidas en los dos índices. La clasificación resultante es relativamente parecida a la taxonomía de los estados de bienestar de Esping-Andersen y muestra una correlación positiva entre los dos tipos de flexibilidad. Este resultado tiene el importante mensaje de que pueden elaborarse estrategias de flexibilidad que concilien los intereses de los trabajadores y de los empresarios.

*Se revisa la taxonomía de la flexiguridad de la UE propuesta en la edición de *Employment in Europe* de 2006...*

El presente apartado mejora el análisis taxonómico de los sistemas europeos de flexiguridad realizado en el segundo capítulo de la edición de *Emplo-*

⁸³ Incluye el trabajo a tiempo parcial, las horas de trabajo poco habituales, las horas extraordinarias, los horarios flexibles, el permiso parental y las excedencias de larga duración y la jubilación gradual.

⁸⁴ Se refiere al uso de contratos de trabajo atípicos, como los contratos de duración determinada y los contratos a través de empresas de trabajo temporal.

⁸⁵ Los tipos flexibles de organización incluidos antes en el tercer factor se distribuyen en los dos índices con ponderaciones que corresponden a las puntuaciones nacionales agregadas en la pregunta de la *European Survey on Working Time* sobre la motivación para introducir el tipo de organización del trabajo mencionado.

yment in Europe de 2006. Abarca 22 países ⁸⁶ (cuatro más que en 2006) y corrige un importante problema del ejercicio del año pasado incluyendo tipos de flexibilidad que se aprueban dentro de la empresa (es decir, que se refieren a la organización del trabajo o a la organización del tiempo de trabajo). Por lo tanto, éste probablemente sea hasta la fecha el intento más amplio de clasificar los sistemas de flexiguridad, es decir, de agruparlos en función de tres dimensiones fundamentales de la flexibilidad: la dimensión externa, la interna y la funcional.

Al igual que en la edición de *Employment in Europe* de 2006, deben hacerse algunas advertencias sobre la solidez de los métodos empleados y sobre las conclusiones que pueden extraerse. En primer lugar, la fiabilidad del análisis de componentes principales en la identificación de los principales componentes de los regímenes socioeconómicos/flexiguridad depende de la elección correcta de las variables. El problema de los métodos del análisis factorial, como el análisis de componentes principales, se halla en que no es posible contrastar el modelo «final» con otras hipótesis. En segundo lugar, el éxito del análisis de componentes principales se mide principalmente por medio de su capacidad para reducir el conjunto inicial de variables a un número limitado de componentes principales que explican una gran parte de la variación total de los datos. Por lo tanto, podría cometerse el error de descartar variables que están débilmente correlacionadas (con otras de la base de datos) para reducir el número de componentes principales empleados ⁸⁷. En tercer lugar, debe recordarse que el análisis de

componentes principales se basa en coeficientes de correlación y no aporta pruebas de la existencia de relaciones causales.

Por último, el análisis taxonómico llevado a cabo en este capítulo confirma en gran medida el que se realizó en la edición de *Employment in Europe* de 2006. Sin embargo, la falta de datos longitudinales recientes no permite examinar totalmente todas las transiciones relevantes del mercado de trabajo que son necesarias para realizar una evaluación holística de los diferentes aspectos de la flexiguridad relacionados con la seguridad.

...añadiendo indicadores sobre la flexibilidad interna y funcional

Los sistemas del mercado de trabajo/flexiguridad se describen utilizando siete variables (activas) ⁸⁸ y hay al menos una variable que corresponde a cada uno de los cuatro componentes de la flexiguridad ⁸⁹.

Se utilizan las siete variables activas siguientes ⁹⁰:

- El indicador de la legislación de protección del empleo ⁹¹ utilizado como indicador aproximado de la flexibilidad numérica externa (LPE)
- El porcentaje de participantes en programas de educación o de formación ⁹² (PEF)
- El gasto en medidas del mercado de trabajo en porcentaje del PIB (es decir, la suma de prestaciones pasivas/por desempleo y de medidas activas del mercado de trabajo) ⁹³ (PMT)

⁸⁶ La UE27 menos Luxemburgo, Chipre, Malta, Letonia y Rumanía. Los cuatro nuevos estados miembros incluidos (en relación con la edición de *Employment in Europe* de 2006) son Bulgaria, Estonia, Lituania y Eslovenia.

⁸⁷ Es razonable pensar que los factores o componentes principales, incluso los que representan principalmente una única variable, pueden acabar siendo necesarios para establecer diferencias entre los sistemas o modelos.

⁸⁸ La mayoría de los datos se refieren a 2005. Los datos de 2003 sobre la legislación de protección del empleo son la principal excepción. Véase el anexo para una lista completa de los datos (estandarizados) y las respectivas fuentes y notas.

⁸⁹ 1) Leyes laborales modernas que prevén suficientes tipos flexibles de organización del trabajo; 2) medidas activas eficaces del mercado de trabajo que apoyan las transiciones entre los puestos de trabajo, así como del paro y la inactividad al empleo; 3) sistemas creíbles de aprendizaje permanente que permiten a los trabajadores seguir siendo empleables durante toda su vida activa, ayudándolos a hacer frente a los rápidos cambios, a los periodos de paro y a las transiciones a un nuevo trabajo; y 4) sistemas modernos de seguridad social que conjugan la necesidad de facilitar la movilidad del mercado de trabajo con la provisión de suficiente ayuda económica durante todas las ausencias del mercado de trabajo (procedente de «Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security», Comunicación de la Comisión al Consejo, el Parlamento Europeo, el Comité Económico y Social Europeo y el Comité de las Regiones, COM(2007) 359).

⁹⁰ También se examinó al principio una variable adicional, a saber, la brecha fiscal (como indicador aproximado de las distorsiones que introduce el sistema tributario; véase la página 103 de la edición de *Employment in Europe* de 2006), pero acabó descartándose como variable activa principalmente por dos razones. En primer lugar, no hay ninguna razón teórica convincente para incluirla en el análisis (como variable activa). En segundo lugar, está poco correlacionada con las demás variables (tabla 18) y no altera ni la interpretación ni la cantidad total de variación explicada por los dos primeros factores/ejes. La teoría recomienda, además, que el cociente entre los países y las variables se encuentre entre 3 y 5 para no realizar un análisis multivariante con una muestra demasiado pequeña en comparación con el número de indicadores, lo que daría resultados que no tendrían propiedades estadísticas conocidas.

⁹¹ El indicador global de la OCDE para 2003. Fuente: CAZES y NESPOROVA (2003) en el caso de Eslovenia, Letonia, Estonia y Bulgaria; OCDE para el resto de los estados miembros.

⁹² Porcentaje de la población de 25-64 años que participa en programas de educación o de formación (fuente: Eurostat).

⁹³ Fuente: Base de datos de Eurostat sobre la política del mercado de trabajo.

Tabla 18
MATRIZ DE CORRELACIONES

	LPE	PEF	PMT	IIT	OFT	ACT	RTE	BREF
LPE	1	-0,3	0,2	-0,5	-0,1	-0,2	-0,2	0,3
PEF	-	1	0,4	0,5	0,7	0,7	0,0	0,1
PMT	-	-	1	0,0	0,7	0,6	-0,2	0,3
IIT	-	-	-	1	0,3	0,5	0,4	0,1
OFT	-	-	-	-	1	0,9	-0,3	0,3
ACT	-	-	-	-	-	1	-0,1	0,2
RTE	-	-	-	-	-	-	1	-0,1
BREF	-	-	-	-	-	-	-	1
Alfa de Cronbach de las ocho variables:					0,65			
Alfa de Cronbach de las siete primeras variables:					0,63			

Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en datos de Eurostat, la Fundación Europea y la OCDE.

Las correlaciones superiores a 0,5 en valor absoluto aparecen sombreadas.

Leyenda: LPE: legislación de protección del empleo; PEF: programas de educación y formación; PMT: política del mercado de trabajo; IIT: intensidad/irregularidad del trabajo, primer factor del análisis de la flexibilidad interna (apartado 4.1); OFT: organización flexible del tiempo de trabajo, segundo factor del análisis de la flexibilidad interna (apartado 4.1); ACT: autonomía/complejidad del trabajo, primer factor del análisis de la flexibilidad funcional (apartado 4.2); RTE: rotación y trabajo en equipo, segundo factor del análisis de la flexibilidad funcional (apartado 4.2); BREF: brecha fiscal del coste laboral de las personas solteras sin hijos.

- Un indicador de la intensidad del trabajo y de la irregularidad de los horarios de trabajo para medir aspectos de la flexibilidad interna ⁹⁴ (IIT)
- Un indicador de la existencia o no de tipos flexibles de organización del tiempo de trabajo y tipos de trabajo atípico para medir aspectos de la flexibilidad interna ⁹⁵ (OFT)
- Un indicador del grado de autonomía y de complejidad de las tareas para medir aspectos de la flexibilidad funcional ⁹⁶ (ACT)
- Un indicador de la rotación y del trabajo en equipo para medir aspectos de la flexibilidad funcional ⁹⁷ (RTE)

Los sistemas pueden clasificarse en tres ejes, lo que permite hacer una interpretación más rica...

Los tres componentes principales representan el 85,4 por ciento de la variabilidad total de los

datos. Utilizando los coeficientes de correlación ⁹⁸ entre las siete variables activas y los tres componentes principales (tabla 19 y gráficos 62 y 63), junto con la ayuda de un número selecto de variables complementarias/ilustrativas ⁹⁹, es posible hacer una rica interpretación de los tres ejes principales, que permite explicar una serie de regularidades empíricas. Está claro que la consideración de los aspectos relacionados con la flexibilidad interna –o sea, con la organización del trabajo en las empresas– es muy importante y permite hacer una caracterización mucho más rica y convincente de los diferentes sistemas del mercado de trabajo/flexiguridad. Los dos componentes principales ya no pueden identificarse con: 1) la flexibilidad (externa); y (2) la seguridad de renta/de empleo, respectivamente, como en el análisis realizado en el segundo capítulo de la edición de *Employment in Europe* de 2006. Ahora bien, los dos componentes principales representan simultáneamente diferentes aspectos de la flexibilidad y la seguridad. Muffels *et al.* (2002) también encuentran datos que apoyan la hi-

⁹⁴ El primer factor del análisis realizado en el apartado 4.1 (sobre la flexibilidad interna) utilizando la *European Working Conditions Survey*.

⁹⁵ El segundo factor del análisis realizado en el apartado 4.1 (sobre la flexibilidad interna) utilizando la *European Working Conditions Survey*.

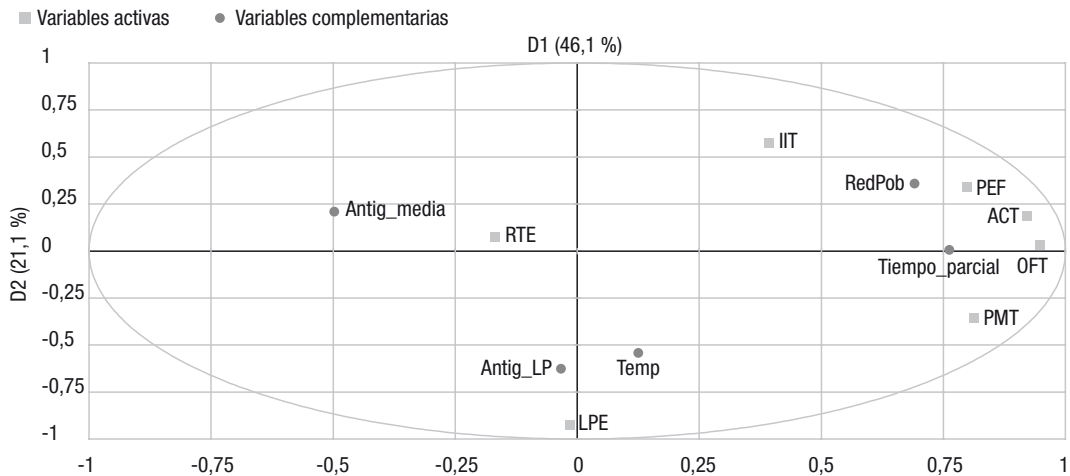
⁹⁶ El primer factor del análisis realizado en el apartado 4.2 (sobre la flexibilidad funcional) utilizando la *European Working Conditions Survey*.

⁹⁷ El segundo factor del análisis realizado en el apartado 4.2 (sobre la flexibilidad funcional) utilizando la *European Working Conditions Survey*.

⁹⁸ Cuando se utiliza la rotación ortogonal (aquí se ha empleado el método varimax), los valores de los coeficientes de correlación son idénticos a los coeficientes de regresión de los factores con respecto a las variables activas (saturaciones de los factores).

⁹⁹ Sólo se utilizan variables «complementarias» o «ilustrativas» para caracterizar mejor los factores/componentes principales que no entran en su cálculo.

Gráfico 62
VARIABLES (EJES D1 Y D2: 67,2%) DESPUÉS DE LA ROTACIÓN VARIMAX

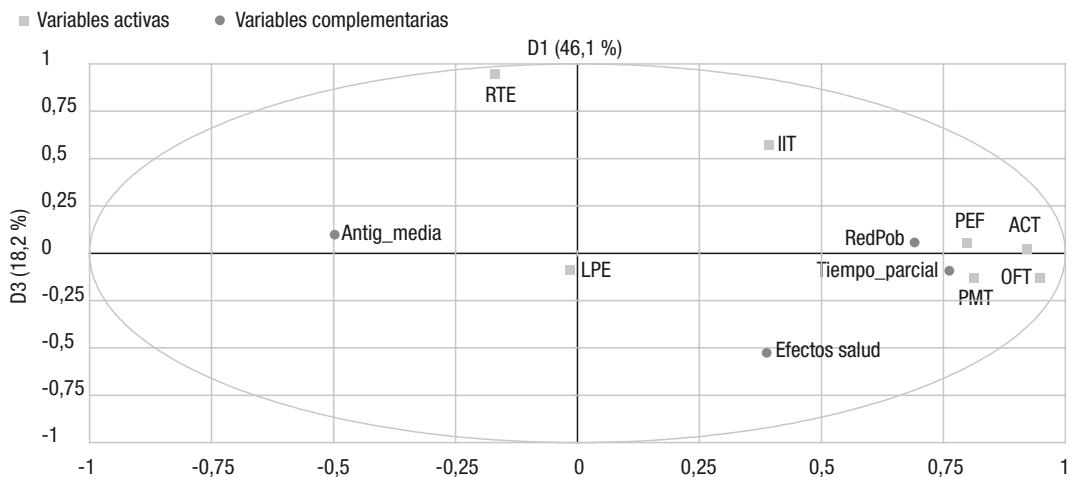


Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en datos de Eurostat, la Fundación Europea y la OCDE.

Nota: Este gráfico representa los coeficientes de correlación de las variables examinadas con los dos componentes principales. Una variable cercana al círculo unitario tiene una elevada correlación con una combinación lineal de los dos componentes principales.

Leyenda: LPE; legislación de protección del empleo; PEF: programas de educación y formación; PMT: política del mercado de trabajo; ACT: autonomía/complejidad del trabajo; OFT: organización flexible del trabajo; IIT: intensidad/irregularidad del trabajo; RTE: rotación y trabajo en equipo; Tiempo_parcial: tasa de trabajo a tiempo parcial; Temp: tasa de temporalidad; RedPob: reducción de la tasa de pobreza. Antig_media: antigüedad media; Antig_LP: antigüedad a largo plazo.

Gráfico 63
VARIABLES (EJES D1 Y D3: 64,3 POR CIENTO) DESPUÉS DE LA ROTACIÓN VARIMAX



Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en datos procedentes de Eurostat, la Fundación Europea y la OCDE.

Nota: Este gráfico representa los coeficientes de correlación de las variables examinadas con los dos componentes principales. Una variable cercana al círculo unitario tiene una elevada correlación con una combinación lineal de los dos componentes principales.

Leyenda: LPE; legislación de protección del empleo; PEF: programas de educación y formación; PMT: política del mercado de trabajo; ACT: autonomía/complejidad del trabajo; IIT: intensidad/irregularidad del trabajo; RTE: rotación y trabajo en equipo; Tiempo_parcial: a tiempo parcial; OFT: organización flexible del trabajo; RedPob: reducción de las tasas de pobreza. Antig_media: antigüedad media; Efectos salud: ¿afecta el trabajo a su salud? (EWCS, Q33).

pótesis de la convergencia (o de la creación de híbridos) de los diferentes modelos o sistemas (es decir, la flexibilidad y la seguridad pueden coexis-

tir en países que pertenecen a diferentes «tipos ideales», debido a que se obtienen mediante diferentes medios).

Tabla 19
ANÁLISIS DE COMPONENTES PRINCIPALES

Porcentaje de varianza después de la rotación varimax

	D1	D2	D3	F4	F5	F6	F7
Variabilidad (%)	46,1	21,1	18,2	6,0	4,7	2,7	1,3
Acumulativa %	46,1	67,2	85,4	91,4	96,0	98,7	100,0

Saturaciones de los factores después de la rotación varimax

	D1	D2	D3
LPE	-0,02	-0,93	-0,09
PEF	0,80	0,34	0,06
PMT	0,81	-0,35	-0,13
IIT	0,39	0,58	0,57
OFT	0,95	0,03	-0,13
ACT	0,92	0,19	0,02
RTE	-0,17	0,07	0,95
TO_1564T	0,78	0,13	-0,01
TO_1564F	0,77	0,18	0,07
TO_5564T	0,53	0,19	-0,14
Tiempo_parcial	0,76	0,01	-0,09
Tasa de temporalidad	0,12	-0,54	-0,08
Tasa de paro	-0,46	-0,18	0,22
Productividad del trabajo	0,65	0,05	-0,31
Trampa del paro	0,62	-0,34	0,14
Trampa de los salarios bajos 1	0,75	0,31	0,04
Trampa de los salarios bajos 2	0,65	0,14	0,20
Reducción de la pobreza	0,69	0,36	0,06
Tasa de paro de larga duración	-0,58	-0,12	0,32
MAMT	0,85	-0,22	-0,03
MPMT	0,75	-0,39	-0,16
Antigüedad en el empleo	-0,50	0,21	0,10
Equilibrio entre el trabajo y la vida	0,73	0,18	-0,25
Riesgos para la salud	0,46	0,20	-0,50
Efectos producidos en la salud	0,39	0,09	-0,52
Satisfacción en el trabajo	0,71	0,22	-0,19
I+D	0,86	0,10	-0,11
Patentes	0,86	0,03	-0,07
Tecnología de la información	0,76	0,35	-0,09
Exportaciones de TI	0,37	0,54	-0,43
Antigüedad a largo plazo	-0,03	-0,62	0,19
Personas que abandonan prematuramente los estudios	-0,17	-0,53	-0,50
Al menos estudios secundarios de segundo ciclo	0,11	0,53	0,45
Formación pagada por el empresario	0,65	0,40	0,13
Recursos humanos en ciencia y tecnología (RHCT)	0,81	0,24	0,07

Fuente: Cálculos de la DG EMPL.

Los resultados correspondientes a las variables complementarias se muestran en la segunda parte de la tabla.

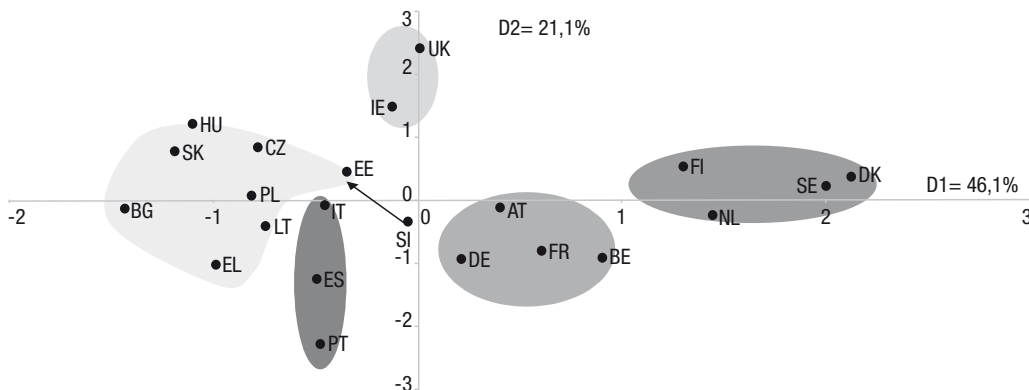
Los valores sombreados son superiores a 0,5 en valor absoluto.

...aunque se confirman en gran medida las clasificaciones de países de la edición de Employment in Europe de 2006

Sin embargo, los países siguen estando divididos en diferentes grupos, que coinciden en gran parte

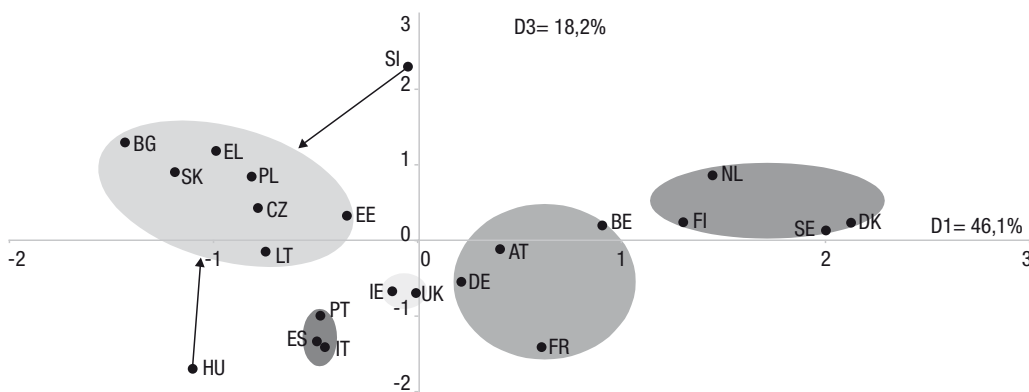
con la taxonomía de los países propuesta en la edición de *Employment in Europe* de 2006. La inspección visual de las puntuaciones de los países del análisis de componentes principales (en la primera dimensión y en la segunda (gráfico 64) y en la primera y la tercera (gráfico 65)) suministra mucha in-

Gráfico 64
TAXONOMÍA DE LOS SISTEMAS DE FLEXIGURIDAD BASADA EN EL MÉTODO DE LAS K MEDIAS - PUNTUACIONES DE LOS PAÍSES EN EL PRIMER Y EL SEGUNDO COMPONENTES



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

Gráfico 65
TAXONOMÍA DE LOS SISTEMAS DE FLEXIGURIDAD BASADA EN EL MÉTODO DE LAS K MEDIAS - PUNTUACIONES DE LOS PAÍSES EN EL PRIMER Y EL TERCER COMPONENTES PRINCIPALES



Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

Tabla 20
RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CONGLOMERADOS UTILIZANDO EL MÉTODO DE LAS K MEDIAS

Continental	Central, Oriental y Grecia	Nórdico y Países Bajos	Mediterráneo	Anglosajón
AT	BG	DK	ES	IE
BE	CZ	FI	IT	UK
DE	EE	NL	PT	
FR	EL	SE		
	HU			
	LT			
	PO			
	SK			
	SI			

Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en datos procedentes de Eurostat, la Fundación Europea y la OCDE.

formación sobre la clasificación de los países. Un análisis de conglomerados basado en las siete variables activas utilizando el método de las k medias¹⁰⁰ confirma esta impresión (tabla 20). A pesar de los cambios significativos de la interpretación de los factores del análisis de componentes principales, obsérvese que la tabla 20 es casi idéntica a la 3 de la pág. 107 de la edición de *Employment in Europe* de 2006 (reproducida en la nota)¹⁰¹.

El primer componente principal/eje, que explica alrededor del 46 por ciento de la varianza total de los datos, puede denominarse «tipos avanzados de flexibilidad interna y seguridad». Está correlacionado positivamente con los tipos flexibles de organización del tiempo de trabajo (OFT) y con la autonomía/complejidad del trabajo (ACT) (tabla 19). Por lo que se refiere a la variable OFT, los países que tienen una elevada puntuación en el primer eje tienen una elevada tasa de utilización de sistemas flexibles de organización del tiempo de trabajo (por ejemplo, horarios flexibles). El primer componente muestra, además, una baja concentración de las prácticas de trabajo atípicas (por ejemplo, el trabajo en fin de semana). Por lo que se refiere a la variable ACT, los países que tienen una elevada puntuación en este primer eje tienen un elevado porcentaje de trabajadores que declaran que su empresa utiliza prácticas avanzadas de flexibilidad funcional¹⁰² (por ejemplo, autonomía en el trabajo). El primer eje también está relacionado positivamente con el aprendizaje permanente o con la política de adquisición de competencias (PEF), medidas activas y pasivas del mercado de trabajo (MAMT y MPMT, respectivamente) y con una enorme reducción de la pobreza (RedPob).

El segundo componente principal/eje, que explica alrededor del 21 por ciento de la varianza total de los datos, puede denominarse «flexibilidad externa». Está correlacionado positivamente con la intensidad del trabajo y los horarios irregulares (IIT) y negativamente con la legislación de protección del empleo¹⁰³. Por lo que se refiere a la variable IIT, los

países que tienen una elevada puntuación en el segundo eje tienen una elevada proporción de trabajadores que tienen horarios irregulares (por ejemplo, número irregular de horas). Por lo que se refiere a la legislación de protección del empleo, los países que tienen una elevada puntuación en este segundo eje tienen una legislación poco rigurosa sobre los despidos y, por lo tanto, un elevado nivel de flexibilidad numérica externa.

El tercer componente principal/eje, que explica alrededor de un 18 por ciento de la varianza total de los datos, puede denominarse «tipos básicos de flexibilidad funcional». Está correlacionado positivamente con la intensidad del trabajo y los horarios irregulares (IIT) y la rotación del trabajo y el trabajo en equipo (RTE). Por lo que se refiere a la variable RTE, en los países que tienen una elevada puntuación en el tercer eje son muy frecuentes la rotación de las tareas y el trabajo en equipo.

4.3.1. Influencia de los diferentes tipos de flexibilidad en la seguridad

Los tipos avanzados de organización interna parece que recogen la flexibilidad «negociada»...

El anexo contiene la definición de todas las variables (activas y complementarias), así como las fuentes y las notas. Las variables complementarias representadas en el gráfico 62 permiten distinguir, además, entre el primer eje y el segundo. La incidencia del trabajo a tiempo parcial en porcentaje del empleo total aumenta en el primer componente, mientras que el porcentaje de trabajadores que tienen un contrato de trabajo temporal disminuye en el segundo. En el apartado 2.3, se señaló que según las encuestas el trabajo a tiempo parcial es principalmente voluntario, mientras que una elevada proporción de trabajadores que tienen contratos temporales preferiría tener un contrato indefinido. Por lo tanto, el primer eje

¹⁰⁰ Véase el recuadro 1 de *Employment in Europe*, 2006, pág. 109, para más detalles sobre la metodología del análisis de componentes principales y el método de las k medias del análisis de conglomerados.

¹⁰¹ Resultados obtenidos en *Employment in Europe*, 2006 (tabla 3 del capítulo 2).

Continental	Oriental	Nórdico	Mediterráneo	Anglosajón
AT	CZ	DK	EL	IE
BE	HU	FI	PT	UK
DE	IT	NL	ES	
FR	PO	SE		
	SK			

Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en datos de Eurostat, Fundación Europea y OCDE.

¹⁰² Por oposición a los tipos básicos de flexibilidad funcional: rotación de las tareas y trabajo en equipo

¹⁰³ Recuérdese que la escala de la legislación de protección del empleo está invertida. Los países en los que la legislación de protección del empleo es muy (poco) rigurosa tienen un elevado (bajo) nivel de flexibilidad (numérica) externa.

parece que reúne tipos de flexibilidad que permiten compromisos mutuamente aceptables entre los trabajadores y los empresarios, lo cual induce a pensar que la cantidad de prácticas negociadas/confianza social aumenta en ese eje.

...mientras que la flexibilidad externa reduce la segmentación del mercado de trabajo

La variable del trabajo temporal, junto con las variables activas IIT y LPE, que definen el segundo eje, sugieren que la segmentación del mercado de trabajo disminuye en el segundo eje. También existen pruebas de que la antigüedad media en el empleo disminuye en el eje de la flexibilidad interna avanzada, mientras que la antigüedad a largo plazo disminuye en el eje de flexibilidad externa.

La flexibilidad interna avanzada va acompañada de un aumento de la seguridad de renta...

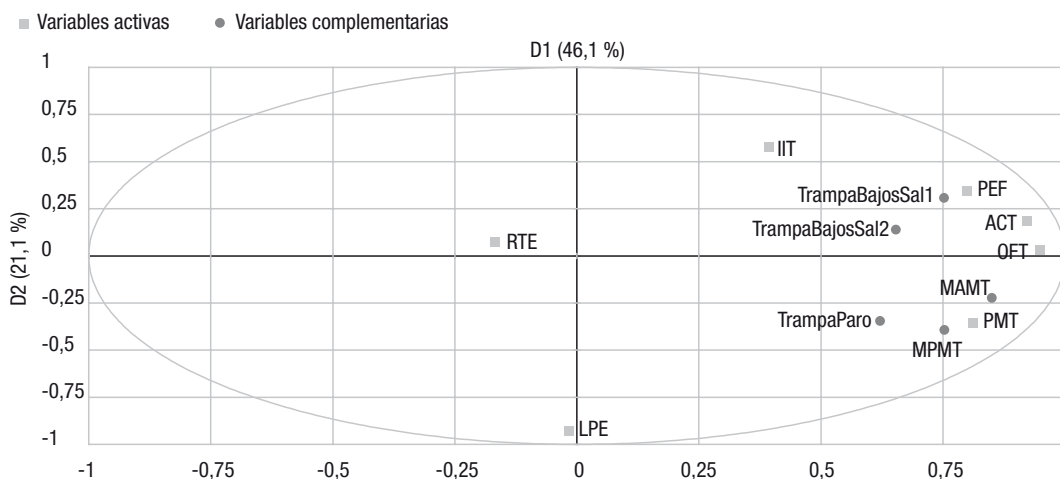
Por lo que se refiere a la seguridad (de renta), medida por medio de la reducción de la tasa de pobreza provocada por las transferencias del Estado (RedPob)¹⁰⁴, los datos sugieren que mejora tanto en

el primer eje como en el segundo, aunque más en el primero. Como es bien sabido, sólo se dispone de unos cuantos indicadores actualizados sobre las transiciones en el mercado de trabajo (por ejemplo, del paro/inactividad al empleo). Por lo tanto, el concepto operativo de seguridad utilizado en este capítulo es considerablemente más estricto que el significado del término en los documentos sobre la flexiguridad¹⁰⁵. El gasto en medidas del mercado de trabajo, sobre todo si se realiza con estrategias de activación para contrarrestar los efectos desincentivadores, y la participación en programas de educación y formación contribuyen favorablemente a la seguridad global de empleo. Debería subrayarse que tanto la legislación de protección del empleo como los programas de educación y formación están correlacionados positivamente con el primer eje, mientras que la primera está correlacionada negativamente (y débilmente) con el eje de la flexibilidad externa.

...y de medidas de activación para contrarrestar los efectos desincentivadores de las medidas pasivas

El gráfico 66 muestra algunas variables/indicadores relacionados con las medidas del mercado de tra-

Gráfico 66
VARIABLES (EJES D1 Y D2: 67,2 POR CIENTO) DESPUÉS DE LA ROTACIÓN VARIMAX



Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en datos procedentes de Eurostat, la Fundación Europea y la OCDE.

Nota: Este gráfico representa los coeficientes de correlación de las variables examinadas con los dos componentes principales. Una variable cercana al círculo unitario tiene una elevada correlación con una combinación lineal de los dos componentes principales.

Leyenda: LPE: legislación de protección del empleo; PEF: programas de educación y formación; PMT: política del mercado de trabajo; ACT: autonomía/complejidad del trabajo; OFT: organización flexible del trabajo; IIT: intensidad/irregularidad del trabajo; RTE: rotación y trabajo en equipo; TrampaParo: trampa del paro en el caso de una persona soltera sin hijos; TrampaBajosSal1: trampa de los bajos salarios en el caso de una persona soltera sin hijos; TrampaBajosSal2: trampa de los bajos salarios en el caso de una pareja con dos hijos y un único perceptor de ingresos; MAMT: medidas activas del mercado de trabajo; MPMT: medidas pasivas del mercado de trabajo.

¹⁰⁴ Es decir, la diferencia entre el riesgo de pobreza antes y después de las transferencias sociales dividida por el primero.

¹⁰⁵ «Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security», Comunicación de la Comisión al Consejo, el Parlamento Europeo, el Comité Económico y Social Europeo y el Comité de las Regiones, COM(2007) 359.

bajo, a saber, el gasto en medidas del mercado de trabajo (tanto activas como pasivas) ¹⁰⁶ e indicadores de las trampas de los salarios bajos y del paro, que recogen los desincentivos económicos para ascender a puestos mejores (mejor remunerados) y aceptar un trabajo cuando se está en paro, respectivamente, que se deben al efecto conjunto de los sistemas de impuestos y de prestaciones sociales. El gasto tanto en medidas activas como en medidas pasivas aumenta en el primer eje, lo cual no es sorprendente, dada la correlación de las segundas con la legislación de protección del empleo. Lo mismo ocurre con los desincentivos económicos, que alcanzan un máximo en el grupo de países nórdicos y los Países Bajos. Este resultado también es relativamente poco sorprendente, dado que existe una correlación positiva entre la política del mercado de trabajo y las transferencias y los impuestos/cotizaciones sociales, los cuales tienden, a su vez, a reducir la renta neta relacionada con las transiciones del paro al empleo y/o del empleo mal remunerado al empleo mejor remunerado. Sin embargo, los desincentivos económicos pueden contrarrestarse mediante unas prestaciones por desempleo bien diseñadas en cuanto a duración, sanciones y combinación con medidas eficaces de ayuda para la búsqueda de empleo y medidas de activación. Sin

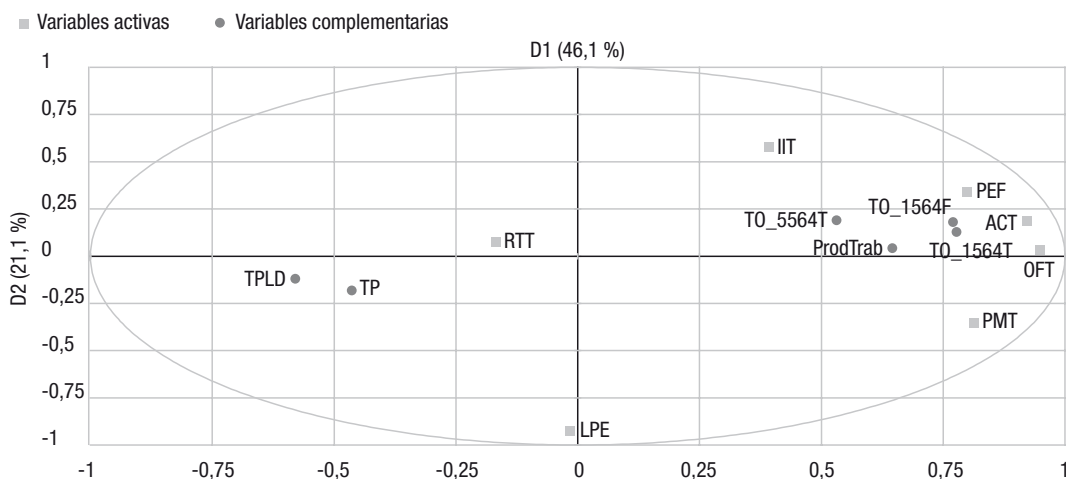
embargo, actualmente no se dispone de datos comparables sobre esos aspectos.

La flexibilidad interna avanzada va acompañada de mejores resultados desde el punto de vista de la innovación...

Por lo que se refiere a las variables de los resultados, el gráfico 67 sugiere que los resultados positivos del mercado de trabajo y la productividad del trabajo aumentan en el primer eje. Por lo tanto, los tipos más avanzados de flexibilidad interna van acompañados de elevadas tasas de ocupación, elevada productividad del trabajo y tasas de paro más bajas. Una importante dimensión también es la influencia en la capacidad de una empresa para producir innovaciones tecnológicas. En el apartado 3.4.2 anterior se analizó la clasificación de las organizaciones de trabajo en cuatro tipos realizada por Lorenz y Valeyre (2003), de los cuales se considera que dos son tipos «avanzados»: el «aprendizaje discrecional» y la «producción ajustada». La organización del trabajo basada en el aprendizaje discrecional se caracteriza por tener un alto grado de autonomía en el trabajo, así como un elevado nivel de aprendizaje, resolución de problemas y complejidad de las tareas.

Gráfico 67

VARIABLES (EJES D1 Y D2: 67,2 POR CIENTO) DESPUÉS DE LA ROTACIÓN VARIMAX



Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en datos procedentes de Eurostat, la Fundación Europea y la OCDE.

Nota: Este gráfico representa los coeficientes de correlación de las variables examinadas con los dos componentes principales. Una variable cercana al círculo unitario tiene una elevada correlación con una combinación lineal de los dos componentes principales.

Leyenda: LPE; legislación de protección del empleo; PEF; programas de educación y formación; PMT; política del mercado de trabajo; IIT: intensidad/irregularidad del trabajo; RTE: rotación y trabajo en equipo; TO_1564T: tasa total de ocupación; TO_1564F: tasa de ocupación femenina; TO_5564T: tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada; ProdTrab: productividad por asalariado; TP: tasa de paro; TPLD: tasa de paro de larga duración.

¹⁰⁶ Se remite al lector a *Employment in Europe*, 2006, capítulos 2 y 3, para un análisis del diseño y la combinación de medidas pasivas y activas del mercado de trabajo y su influencia en los resultados del empleo.

La producción ajustada también se caracteriza por tener un elevado nivel de aprendizaje y de resolución de problemas, pero puede distinguirse del aprendizaje discrecional por los niveles relativamente bajos de discrecionalidad en la elección del ritmo de trabajo y de los métodos de trabajo y por un uso mayor de la rotación de los puestos de trabajo y del trabajo en equipo. Esta tipología no tiene un equivalente directo en los tres componentes principales resultantes del análisis de componentes principales realizado en este capítulo.

...lo que confirma el papel que desempeña la autonomía/complejidad del trabajo en las organizaciones basadas en el «aprendizaje discrecional»

Sin embargo, el primer componente principal –los tipos avanzados de flexibilidad interna y seguridad– comparte muchas características del modelo de aprendizaje discrecional (gráficos 68 y 69), tanto en lo que se refiere a la definición de los ejes (por ejemplo, autonomía del trabajo y complejidad de las tareas) como en lo que se refiere a los resultados desde el punto de vista de la innovación y de los resultados (por ejem-

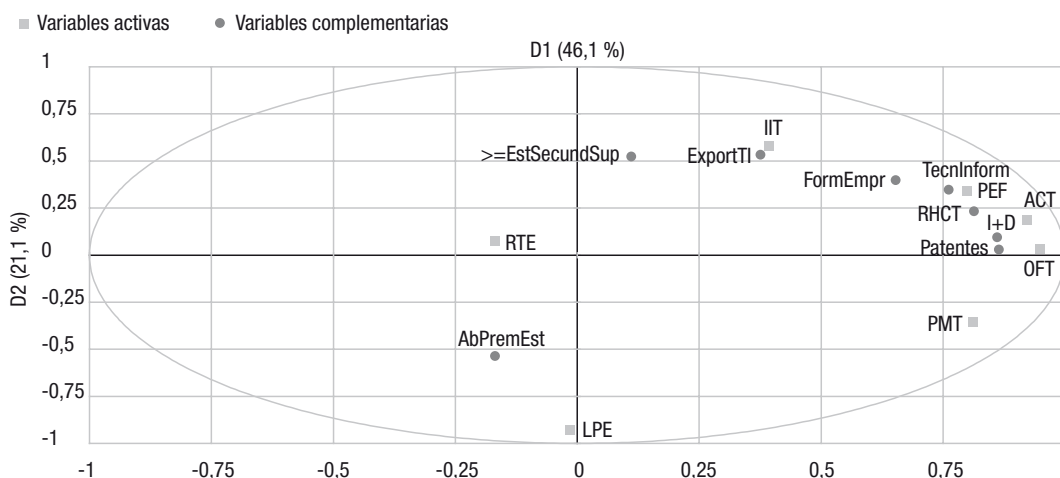
plo, una estrecha correlación con el gasto en I+D, la solicitud de patentes, la proporción de recursos humanos en la ciencia y la tecnología y la formación pagada por el empresario). El segundo componente principal y el tercero que se definen con los nombres de «flexibilidad externa» y «tipos básicos de flexibilidad funcional», respectivamente, están mal caracterizados desde el punto de vista de las variables relacionadas con la tecnología y la innovación. El gráfico 68 sugiere que la flexibilidad externa está correlacionada positivamente con el porcentaje de exportaciones de alta tecnología y la proporción de trabajadores que reciben formación pagada por el empresario.

La flexibilidad interna avanzada y la seguridad van acompañadas de unas condiciones de trabajo mejores...

Las variables complementarias representadas en el gráfico 70 permiten distinguir entre el primer eje y el tercero basándose en unas cuantas medidas de la calidad de las condiciones de trabajo, como la satisfacción en el trabajo, el equilibrio entre la vida y el trabajo y los resultados en lo que se refiere a la salud ¹⁰⁷. Aunque tanto los «tipos avanzados de fle-

Gráfico 68

VARIABLES (EJES D1 Y D2: 67,2 POR CIENTO) DESPUÉS DE LA ROTACIÓN VARIMAX



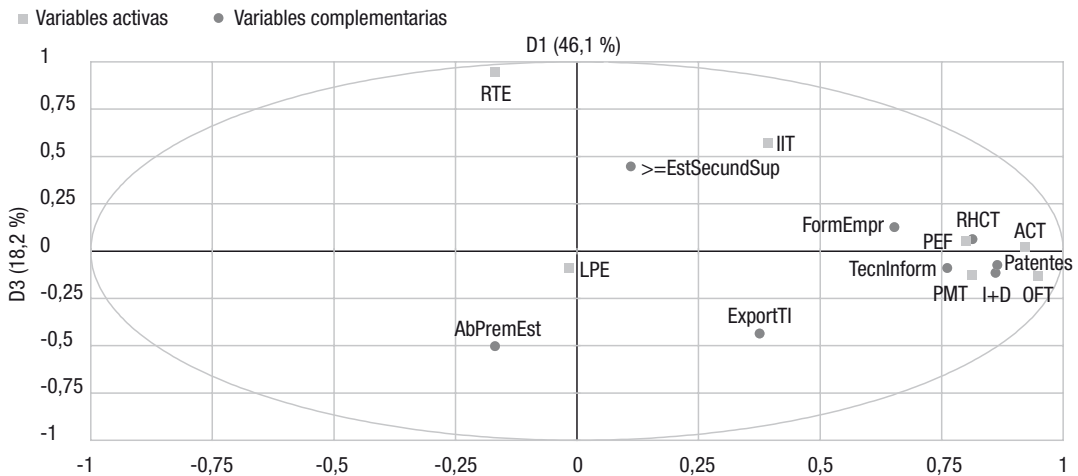
Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en datos procedentes de Eurostat, la Fundación Europea y la OCDE.

Nota: Este gráfico representa los coeficientes de correlación de las variables examinadas con los dos componentes principales. Una variable cercana al círculo unitario tiene una elevada correlación con una combinación lineal de los dos componentes principales.

Leyenda: LPE: legislación de protección del empleo; PEF: programas de educación y formación; PMT: política del mercado de trabajo; ACT: autonomía/complejidad del trabajo; OFT: organización flexible del trabajo; IIT: intensidad/irregularidad del trabajo; RTE: rotación y trabajo en equipo; FormEmpr: formación pagada por el empresario; TecnInform: gasto en tecnología de la información; RHCT: recursos humanos en ciencia y tecnología en porcentaje de la población activa; ExportTI: exportaciones de alta tecnología; Patentes: solicitud de patentes en la Oficina Europea de Patentes; I+D: gasto interior bruto en I+D; AbPremEst: personas de 18-24 años que sólo tienen estudios secundarios de primer ciclo y no están estudiando; >=EstSecundSup: población de 25 años a 64 que tienen al menos estudios secundarios de segundo ciclo.

¹⁰⁷ Todas las variables complementarias del gráfico 70 se han definido de tal forma que un aumento de sus valores representa unos resultados favorables.

Gráfico 69
VARIABLES (EJES D1 Y D3: 64,3 POR CIENTO)

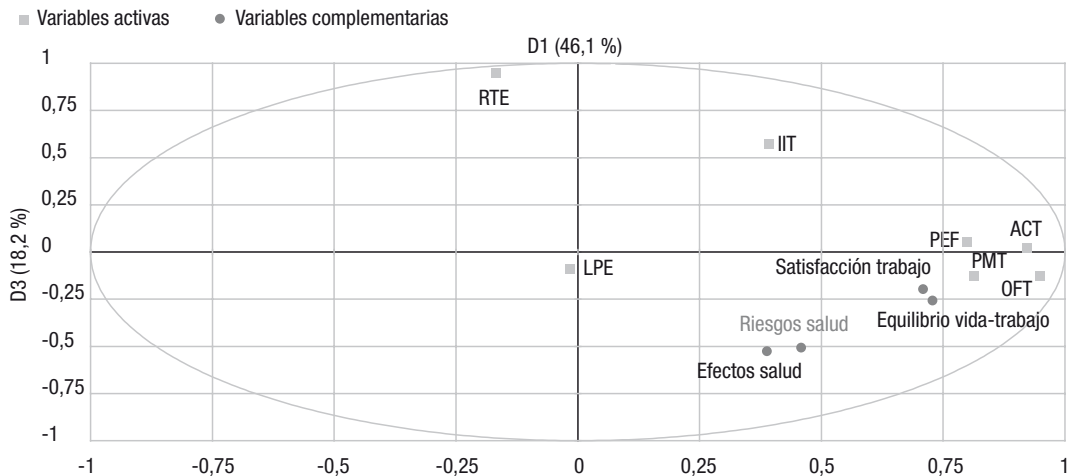


Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en datos procedentes de Eurostat, la Fundación Europea y la OCDE.

Nota: Este gráfico representa los coeficientes de correlación de las variables examinadas con los dos componentes principales. Una variable cercana al círculo unitario tiene una elevada correlación con una combinación lineal de los dos componentes principales.

Leyenda: LPE; legislación de protección del empleo; PEF; programas de educación y formación; PMT; política del mercado de trabajo; ACT: autonomía/complejidad del trabajo; OFT; organización flexible del trabajo; IIT: intensidad/irregularidad del trabajo; RTE: rotación y trabajo en equipo; FormEmpr: formación pagada por el empresario; TecnInform: gasto en tecnología de la información; RHCT: recursos humanos en ciencia y tecnología en porcentaje de la población activa; ExportTI: exportaciones de alta tecnología; Patentes: solicitud de patentes en la Oficina Europea de Patentes; I+D: gasto interior bruto en I+D; AbPremEst: personas de 18-24 años que sólo tienen estudios secundarios de primer ciclo y no están estudiando; >=EstSecundSup: población de 25 años a 64 que tienen al menos estudios secundarios de segundo ciclo.

Gráfico 70
VARIABLES (EJES D1 Y D3: 64,3 POR CIENTO) DESPUÉS DE LA ROTACIÓN VARIMAX



Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en datos procedentes de Eurostat, la Fundación Europea y la OCDE.

Nota: Este gráfico representa los coeficientes de correlación de las variables examinadas con los dos componentes principales. Una variable cercana al círculo unitario tiene una elevada correlación con una combinación lineal de los dos componentes principales.

Leyenda: LPE; legislación de protección del empleo; PEF; programas de educación y formación; PMT; política del mercado de trabajo; ACT: autonomía/complejidad del trabajo; OFT; organización flexible del trabajo; IIT: intensidad/irregularidad del trabajo; RTE: rotación y trabajo en equipo; Equilibrio trabajo-vida (EWCS, Q18); Riesgos salud (EWCS, Q32); Efectos salud (EWCS, Q33); Satisfacción trabajo (EWCS, Q36).

flexibilidad interna y seguridad» (el primer eje) como los «tipos básicos de flexibilidad funcional» (el tercero) están correlacionados positivamente con la

intensidad del trabajo y los horarios irregulares (IIT), la percepción de los efectos de las condiciones de trabajo depende del tipo de flexibilidad. Los

tipos avanzados de flexibilidad interna y seguridad van acompañados de unos resultados positivos en lo que se refiere a la salud, unos niveles mejores de satisfacción en el trabajo y de equilibrio entre el trabajo y la vida. Eso induce a pensar que la autonomía en el trabajo, el enriquecimiento de los puestos de trabajo y los tipos flexibles de organización del tiempo de trabajo compensan con creces la intensificación del trabajo, lo cual mejora las condiciones de trabajo en las organizaciones que tienen tipos avanzados de flexibilidad interna y seguridad. Y a la inversa, se tiene la sensación de que la flexibilidad funcional básica, es decir, la rotación de las tareas y el trabajo en equipo aumentan los riesgos para la salud, reducen la satisfacción el trabajo y empeoran el equilibrio entre el trabajo y la vida.

...por lo que pueden representar una solución beneficiosa tanto para los trabajadores como para las empresas

Eso confirma los argumentos antes expuestos (en el apartado 3.3) de que las organizaciones del trabajo que exigen más a sus trabajadores (más responsabilidades, más actividades de resolución de problemas, más discrecionalidad, etc.), pero aumentan al mismo tiempo la autonomía/discrecionalidad y la adquisición de competencias (por ejemplo, por medio de la formación) pueden aumentar la satisfacción de los trabajadores y mejorar su salud en

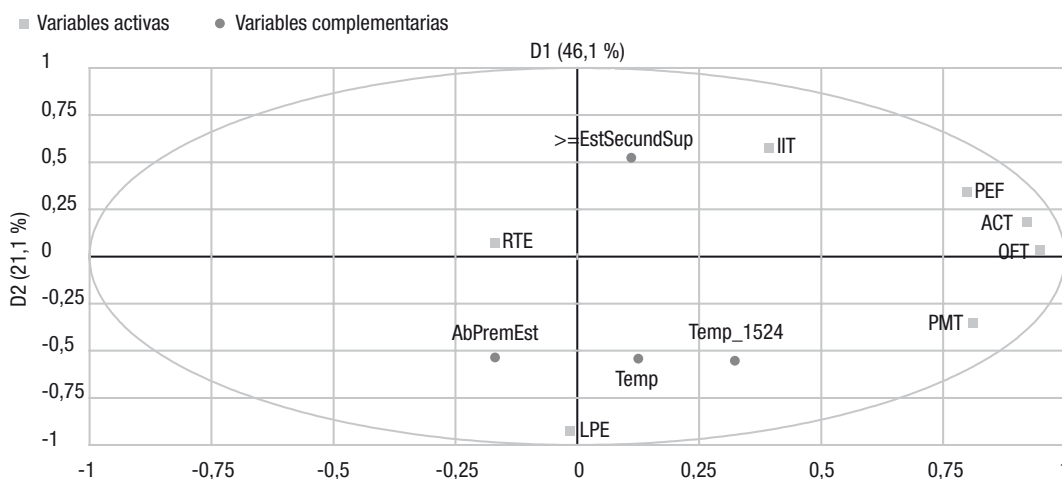
comparación con las prácticas más convencionales. La impresión de que los nuevos tipos de organización del trabajo influyen favorablemente en el bienestar de los trabajadores se suma a los efectos positivos que producen en la productividad, los resultados en el campo de la innovación y los resultados desde el punto de vista del mercado de trabajo. Esta combinación favorable induce a pensar que los nuevos tipos de organización del trabajo pueden ser estrategias beneficiosas para todos y tener en cuenta la conciliación de los intereses de los empresarios y de los trabajadores. Por otra parte, este análisis sugiere que se tiene la sensación de que la rotación de las tareas y el trabajo en equipo reducen la satisfacción en el trabajo y afectan negativamente a los resultados en lo que se refiere a la salud relacionada con el trabajo.

La flexibilidad externa y una segmentación menor van acompañadas de un nivel más alto de educación básica

Algunos resultados relacionados con la educación son especialmente relevantes para interpretar el segundo eje (gráfico 71). La «flexibilidad externa» va acompañada de unos resultados mejores en lo que se refiere al nivel de educación (básica), es decir, de una proporción más alta de personas que han terminado al menos los estudios secundarios de segundo

Gráfico 71

VARIABLES (EJES D1 Y D2: 67,2 POR CIENTO) DESPUÉS DE LA ROTACIÓN VARIMAX



Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en datos procedentes de Eurostat, la Fundación Europea y la OCDE.

Nota: Este gráfico representa los coeficientes de correlación de las variables examinadas con los dos componentes principales. Una variable cercana al círculo unitario tiene una elevada correlación con una combinación lineal de los dos componentes principales.

Leyenda: LPE; legislación de protección del empleo; PEF; programas de educación y formación; PMT; política del mercado de trabajo; ACT; autonomía/complejidad del trabajo; OFT; organización flexible del trabajo; IIT; intensidad/irregularidad del trabajo; RTE; rotación y trabajo en equipo; Temp; Tasa de temporalidad; Temp_1524; Tasa de temporalidad juvenil (15-24 años); AbPremEst; personas de 18-24 años que sólo tienen estudios secundarios de primer ciclo y no están estudiando; >=EstSecundSup; población de 25 años a 64 que tienen al menos estudios secundarios de segundo ciclo.

ciclo (\geq EstSecundSup) y de una proporción menor de población juvenil (18-24 años) que sólo tiene estudios secundarios de primer ciclo y que no sigue estudiando o formándose (AbPremEst). Es interesante señalar que existe una correlación positiva entre una elevada segmentación del mercado de trabajo (es decir, la proporción de trabajadores temporales totales y jóvenes) y unos resultados negativos en lo que se refiere a la educación (básica). Es posible que haya aquí mecanismos que se refuerzan entre sí, debido a la tendencia de los jóvenes a acumular desventajas (Heckman y Carneiro, 2003). Por una parte, los jóvenes podrían estar desanimados y abandonar los estudios secundarios debido a que se supone que la transición a la vida activa es difícil (es decir, un mercado de trabajo segmentado); por otra parte, las empresas podrían ser reacias a ofrecer contratos indefinidos a las personas jóvenes que tienen un nivel de estudios insuficiente.

5. CONCLUSIONES

Las reformas basadas en la flexiguridad deben explorar las sinergias de las políticas

La flexiguridad es una estrategia global que pretende mejorar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas para hacer frente a la competitividad y a los retos tecnológicos y responder mejor a los cambios sociales. Pretende mejorar al mismo tiempo los aspectos del mercado de trabajo relacionados con la flexibilidad y la seguridad explorando las complementariedades/sinergias entre las diferentes políticas e instituciones. Normalmente, estos tipos de reformas producen efectos distributivos significativos, lo que implica que es necesario llegar a un consenso social mayor para dar impulso a la reforma. Los programas de reforma basados en la flexiguridad exigen equilibrar atentamente los componentes con el fin de maximizar las sinergias, el apoyo político y la sensación de integración (es decir, evitando la marginación de algunos de los interesados).

...y los tipos de flexibilidad interna (es decir, dentro de la empresa) tienen que incluirse en el análisis

La flexiguridad es un concepto difícil de abordar analíticamente, debido en gran parte a su carácter holístico. Las dimensiones de la flexibilidad y la seguridad pueden subdividirse, a su vez, en varios subcomponentes, lo que exige la utilización de toda una variedad de fuentes de información. Para nuestro conocimiento, los análisis de los regímenes/sistemas de flexiguridad de los que se dispone actualmente, incluido el de *Employment in Europe* de 2006, centran exclusivamente la atención en el componente

externo de la flexibilidad y no consideran los tipos de flexibilidad que se consiguen dentro de la empresa utilizando diversas prácticas de organización del trabajo (por ejemplo, la organización del tiempo de trabajo, la rotación y el trabajo en equipo, la discrecionalidad/autonomía en el trabajo).

Consideración de la flexibilidad interna

Este capítulo pretende llenar este vacío considerando explícitamente los tipos de flexibilidad interna, utilizando extensamente un gran número de fuentes de datos, especialmente la *European Working Conditions Survey* de la Fundación Europea para analizar las diversas dimensiones de la flexibilidad. Se utiliza la teoría de las organizaciones de elevado rendimiento (o nuevas organizaciones del trabajo) para interpretar los resultados.

Las prácticas de la organización del trabajo de las empresas influyen significativamente en los resultados

Se supone que las diferentes prácticas de la organización del trabajo y políticas de gestión de los recursos humanos producen efectos distintos en las variables, como la flexibilidad/capacidad de adaptación de los trabajadores/empresa, la productividad/rentabilidad y los incentivos para realizar innovaciones en la empresa. El análisis descriptivo sugiere que en Europa las necesidades de flexibilidad de las empresas y de los trabajadores se satisfacen de distintas formas:

- segmentación del mercado de trabajo
- flexibilidad numérica externa
- rotación y trabajo en equipo
- tipos avanzados de organización flexible del trabajo (por ejemplo, tipos flexibles de organización del tiempo de trabajo, autonomía en el trabajo).

El análisis sugiere que los nuevos tipos de organización del trabajo van acompañados de resultados positivos en el mercado de trabajo y de un aumento de la satisfacción en el trabajo...

Tanto el análisis descriptivo como las estimaciones probit confirman la idea de que el modelo de flexibilidad interna avanzada –que se caracteriza por nuevas prácticas de organización del trabajo que se complementan con políticas de gestión de los recursos humanos que combinan el aumento de las demandas a los trabajadores con un aumento de la autonomía en el trabajo– va acompañado de elevados

niveles de satisfacción en el trabajo, de un equilibrio (percibido) mejor entre el trabajo y la vida y unos resultados mejores en lo que se refiere a la salud en comparación con los tipos más tradicionales de organización del trabajo. Sin embargo, en este capítulo no se analizan los efectos que producen los tipos flexibles o nuevos de organización del trabajo en los salarios, la desigualdad de los salarios y el empleo, debido a que no se dispone de datos suficientes¹⁰⁸.

Por otra parte, los resultados del análisis de componentes principales indican que el modelo avanzado de flexibilidad interna y seguridad también va acompañado de resultados positivos en lo que se refiere al mercado de trabajo, la productividad y la innovación, lo cual induce a pensar que este modelo facilita la conciliación de los intereses de los trabajadores y de los empresarios.

...pero la difusión de las nuevas prácticas de organización del trabajo podrían depender del modelo de negocio de las empresas

Es probable que las empresas que producen productos estandarizados, que se basan más en las economías de escala y en la competencia de precios, tengan menos incentivos para adoptar algunos tipos de flexibilidad interna que acompañan a los nuevos modelos de organización del trabajo, al menos en un futuro inmediato, que las empresas que producen productos especializados, cuyos modelos de negocio exploran las economías de variedad/alcance y en las que el aprendizaje y la innovación constituyen su base para competir con el resto.

...mientras que el modelo básico de flexibilidad funcional va acompañado de resultados negativos

Por último, el análisis realizado en este capítulo también confirma que el modelo básico de flexibilidad funcional —caracterizado por una elevada rotación y el trabajo en equipo, una elevada intensidad del trabajo y un bajo grado de autonomía en el trabajo— influye negativamente en la satisfacción en el trabajo y en la percepción que tienen los trabajadores de su salud.

La flexibilidad interna desempeña un importante papel en la taxonomía de los sistemas de flexiguridad

Se añaden indicadores de la flexibilidad interna y funcional específicos de los países, calculados por

medio de la *European Working Conditions Survey*, a un conjunto más amplio de indicadores para realizar un análisis de componentes principales de los regímenes del mercado de trabajo/flexiguridad seguido de un análisis de conglomerados. La inclusión de estos nuevos indicadores representa una mejora de la caracterización de los sistemas de flexiguridad, debido a las grandes diferencias entre los países en lo que se refiere a su incidencia y a las diferentes pautas de correlación con un conjunto más amplio de variables socioeconómicas, lo que se debe a la existencia de complementariedades institucionales.

Dos regímenes/sistemas de flexiguridad muestran buenos resultados socioeconómicos

Se caracterizan los diferentes regímenes por medio de diferentes resultados socioeconómicos. Al igual en la reevaluación de la Estrategia de Empleo de la OCDE, se observa que dos regímenes de flexiguridad van acompañados de unos resultados socioeconómicos relativamente «buenos». El primero se caracteriza por una elevada flexibilidad externa, unas altas tasas de trabajadores que tienen estudios secundarios, una intensidad moderada de la formación profesional y un bajo nivel de gasto en medidas de activación. El segundo se caracteriza por una elevada incidencia de los tipos avanzados de organización flexible del trabajo y por unos niveles moderados de flexibilidad externa, complementados con un gran papel de la política de aprendizaje permanente, formación profesional y gasto en I+D, así como medidas del mercado de trabajo dentro de las estrategias de activación.

Los resultados socioeconómicos son diferentes, pero no existe ningún sistema que sea mejor en general

El segundo («bueno») sistema de flexiguridad tiende a ir acompañado, por una parte, de mejores resultados socioeconómicos generales (mercado de trabajo, innovación y productividad), así como de mejores condiciones de trabajo tal como las perciben los trabajadores (satisfacción en el trabajo, equilibrio entre el trabajo y la vida y salud) y, por otra, reduce significativamente la desigualdad y la pobreza.

Sin embargo, el primer («bueno») sistema de flexiguridad implica unos costes presupuestarios más bajos, debido a que se gasta menos en transferencias públicas en general y en medidas del mercado de trabajo en particular, así como unas bajas distorsiones

¹⁰⁸ Para abordar estas cuestiones se necesitan datos que vinculen la información del trabajador y de la empresa.

provocadas por el sistema de impuestos y de prestaciones. Por otra parte, el primer sistema de flexiguridad también va acompañado de una elevada movilidad del trabajo (medida por la antigüedad en el empleo) y una baja segmentación del mercado de trabajo, al tiempo que tiene aun así un éxito moderado en la reducción de la desigualdad y la pobreza, en los resultados innovadores medidos por el elevado porcentaje de productos de alta tecnología en el total de exportaciones y en el porcentaje moderado de trabajadores que adquieren formación pagada por la empresa.

Una vez considerado todo, no existe una única combinación de políticas e instituciones para lograr y mantener unos buenos resultados socioeconómicos sino que hay diferentes vías para obtener buenos resultados que son en gran medida consecuencia de distintas trayectorias históricas. Respetando los principios de subsidiariedad (y el método abierto de coordinación), eso permite elaborar programas de medidas adaptadas a las preferencias nacionales en lo que se refiere a los aspectos distributivos, la asunción de riesgos y otros objetivos nacionales.

La autonomía y la resolución de problemas son fundamentales para el aprendizaje y la innovación

Los resultados también sugieren que existen relaciones sistémicas entre el modo en que está organizado el trabajo y los resultados en materia de innovación. Los tipos de organización del trabajo caracterizados por elevados niveles de autonomía, actividades de resolución de problemas complejos y formación continua van acompañados de actividades de innovación dentro de la empresa por oposición a la adopción o la modificación de las tecnologías existentes. Eso induce a pensar que, además de la educación «estándar» (es decir, la educación secundaria de segundo ciclo), el desarrollo de estructuras o entornos adecuados de trabajo es crucial para

fomentar el aprendizaje por medio de la resolución de problemas y de la discrecionalidad y la autonomía en el trabajo, ayudar a los trabajadores a resolver problemas técnicos y relacionados con los productos y fomentar el uso eficaz de sus competencias para hacer carrera e innovar.

Necesidad de datos armonizados procedentes de encuestas a los empresarios para evaluar la organización del trabajo y otras prácticas de gestión

Sin embargo, los datos de la *European Working Conditions Survey* sobre los trabajadores son relativamente inadecuados para desarrollar indicadores para analizar las organizaciones del trabajo, ya que no pueden recoger las variables de la empresa, especialmente algunos aspectos de la estrategia de gestión. Actualmente, no existen datos armonizados basados en encuestas a los empresarios que puedan utilizarse para caracterizar la organización del trabajo y otros aspectos de la gestión en los estados miembros de la UE.

Las transiciones deben evaluarse detenidamente para conocer en profundidad la dimensión de la seguridad

Aunque en este capítulo se ha realizado un extenso análisis de los diferentes tipos de flexibilidad de los que disponen tanto las empresas como los trabajadores en Europa, no se ha podido abordar debidamente los aspectos de la seguridad, especialmente la evaluación de las transiciones de los individuos entre las diferentes situaciones con respecto al mercado de trabajo y los niveles de remuneración. Es necesario utilizar datos longitudinales actualizados –actualmente no se dispone de datos armonizados de los estados miembros de la UE– para superar esta deficiencia del análisis de los sistemas de flexiguridad.

Bibliografía

ALGAN, Y. y P. CAHUC (2005), «The roots of low European employment: Family culture?», *IZA Discussion Paper* No. 1683.

AMABLE, B. (2003), *The diversity of modern capitalism*, Oxford Press, Oxford.

AMABLE, B. (1999), «Institutional complementarity and diversity of social systems of innovation and production», Université de Lille and CEPREMAP Working Paper.

APPELBAUM, E. *et al.* (2000), *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*, Cornell University Press, Ithaca, Nueva York.

APPELBAUM, E. y R. BATT (1994), *The new American workplace: Transforming work systems in the United States*, ILR Press, Ithaca, Nueva York.

APPELBAUM, E. y P. BERG (1997), «Work reorganization and flexibility in job design», en Lewin, D., D.J.B. Mitchell y M.A. Zaidi (comps.), *The Human Resource Management Handbook*, parte 2, JAI Press, Stamford, Connecticut, págs. 45-62.

APPELBAUM, E., P. BERG y A.L. KALLEBERG (2004), «How trust really works in high performance work organizations», inédito.

ARUNDEL, A. *et al.* (2006), «The organisation of work and innovative performance: A comparison of the EU-15», Danish Research Unit for Industrial Dynamics Working Paper No. 06-14.

- ASKENAZY, P. (2001), «Innovative workplace practices and occupational injuries and illnesses in the United States», *Economic and Industrial Democracy*, vol. 22 (4), págs. 485-516.
- ASKENAZY, P. y E. CAROLI (2003), «Pratiques 'innovantes', accidents du travail et charge mentale: résultats de l'enquête française. Conditions de travail 1998 », *Pistes*, vol. 5, n.º 01.
- ASKENAZY, P. y E. CAROLI (2006), «Innovative work practices, information technologies and working conditions: Evidence for France», *IZA Discussion Papers* No. 2321, Institute for the Study of Labor (IZA).
- ATKINSON, J. (1984), «Manpower strategies for flexible firms», *Personnel Management*, 16(8), págs. 28-31.
- AUER, P. (2005), «Protected mobility for employment and decent work: Labour market security in a globalised world», *Employment Strategy Papers* 2005/1, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- BAILEY, T. (1993), *Discretionary effort and the organisation of work: Employee participation and work reform since Hawthorne*, Teachers College, Columbia University, enero, multicopiado.
- BASSANINI, A. y R. DUVAL (2006), «Employment patterns in OECD countries: Reassessing the role of policies and institutions», *OECD Social, Employment and Migration Work Paper*, n.º 35.
- BATT, R. (2000), «Managing customer services: Human resource practices, turnover and sales growth», *CA-HRS Working Paper Series* 00-07.
- BAUER, T. (2003), «Flexible workplace practices and labor productivity», *IZA Discussion Paper No. 700*, Institute for the Study of Labor (IZA).
- BAUER, T. (2004), «High performance workplace practices and job satisfaction: Evidence from Europe», *RWI: Mitteilungen*, vol. 54/55 (1), págs. 57-85.
- BECKER, B.E. y M.A. HUSELID (1998), «High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications», *Research in Personnel and Human Resources Management*, vol. 16, JAI Press, Stamford, Connecticut, págs. 53-101.
- BÉLANGER, J. (2000), «The influence of employee involvement on productivity: A review of research», Applied Research Branch of Strategic Policy, Human Resources Development Canada.
- BENZECRI, J.-P. (1973), *L'analyse des données*, Dunod, París, 2 vols.
- BERG, P. y A.L. KALLEBERG (2002), «The effect of high performance work practices on job stress: evidence from a survey of US workers», artículo presentado en la conferencia «Intensification of Work», París, noviembre, www.cee-recherche.fr/fr/colloque_intensification/index.htm.
- BETCHERMAN, G. (1999), «Workplace change in Canada: the broad context», en Verma, A. y R. Chaykowski (comps.), *Contract and commitment: Employment relations in the new economy*, IRC Press, Kingston, Ontario, págs. 21-40.
- BLACK, S., L. LYNCH y A. KRIVELYOVA (2003), «How workers fare when employers innovate», *NBER Working Paper* No. 9569.
- BLOOM, N. y J. VAN REENEN (2006a), «Measuring and explaining management practices across firms and countries», LSE Discussion Paper.
- BLOOM, N. y J. VAN REENEN (2006b), «Management practices, work-life balance, and productivity: a review of some recent evidence», *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 22, n.º 4.
- BRENNER, M., D. FAIRRISS y J. RUSER (2001), «'Flexible work practices and occupational safety and health», inédito, University of Massachusetts, de próxima aparición en *Industrial Relations*.
- BRENNER, M. y D. FAIRRISS (2001), «Workplace transformation and the rise in cumulative trauma disorders: Is there a connection?», *Journal of Labor Research* 22 (1), págs. 15-28.
- BUDELMEYER, H., G. MOURRE y M. WARD-WARMEDINGER (2005), «Part-time work in EU countries — Labour market mobility, entry and exit», ECB Working Paper Series No. 460.
- BURCHELL, B. J. et al. (1999), *Job insecurity and work intensification; flexibility and the changing boundaries of work*, Joseph Rowntree Foundation Report.
- BURDA, M., D. HAMERMESH y P. WEIL (2006), «The distribution of total work in the EU and US», *IZA Discussion Paper* No. 2270.
- CAPPELLI, P. y D. NEUMARK (2001a), «Do «high-performance» work practices improve establishment-level outcomes?», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 54, n.º 4, págs. 737-775.
- CAPPELLI, P. y D. NEUMARK (2001b), «External job churning and internal job flexibility», NBER Working Papers No. 8111, National Bureau of Economic Research, Inc.
- CAROLI, E. y J. VAN REENEN (2001), «Skill biased organisational change? Evidence from a panel of British and French establishments», *Quarterly Journal of Economics* 116(4), págs. 1449-1492.
- CAZES, S. y A. NESPOROVA (2003), *Labour markets in transition: Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- COMISIÓN EUROPEA (1997), «Partnership for a new organisation of work - Green Paper», *Bulletin of the European Union*, suplemento 1/97.
- COMISIÓN EUROPEA (2004), «Labour market transitions and advancement: Temporary employment and low pay in Europe», *Employment in Europe 2004*, capítulo 4, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employment_2004_en.htm.
- COMISIÓN EUROPEA (2006), «Flexibility and security in the EU labour markets», *Employment in Europe 2006*, capítulo 2, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employment_2006_en.htm.
- CONTI, R. y C. GILL (1998), «Hypothesis creation and modelling in job stress studies: The effect of just-in-time and lean production», *International Journal of Employment Studies*, vol. 6, n.º 1, págs. 149-173.
- EDWARDS, P.K. y M. WRIGHT, (2001), «High involvement work systems and performance outcomes: The strength of variable, contingent and context-bound relationships», *International Journal of Human Resource Management*, vol. 12, n.º 4, págs. 568-585.

- EDWARDS, P.K., M. COLLINSON y C. REES (1998), «The determinants of employee responses to total quality management: Six case studies», *Organization Studies* 19, págs. 449-475.
- EPSCO Council (6706/07), «Joint Employment Report 2006/2007».
- ESPING-ANDERSEN, G. (2002), *Why we need a new welfare state*, Oxford University Press, Oxford.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1990), *The three worlds of welfare capitalism*, Princeton University Press, New Jersey.
- FREEMAN, R. B., M. M. KLEINER y C. OSTROFF (2000), «The anatomy of employee involvement and its effects on firms and workers», *National Bureau of Economic Research*, Working Paper No. 8050.
- FREY, B., M. BENZ y A. STUTZER (2002), «Introducing procedural utility: Not only what, but also how matters», Institute for Empirical Research in Economics, Working Paper No. 129, Universidad de Zurich.
- FREY, B. y A. STUTZER (2002), «What can economists learn from the happiness research?», *Journal of Economic Literature*, 40(2), págs. 402-435.
- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO, PARENT-THIRION, A., E. FERNÁNDEZ MACÍAS, J. HURLEY y G. VERMEYLEN (2007), «Fourth European Working Conditions Survey», Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO, Fundación Europea Foundation (2006b), «Working time and work-life balance in European companies – Establishment survey on working time 2004-2005».
- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO, Fundación Europea (2007), «Financial participation of employees in the European Union: Much ado about nothing?».
- GODARD, J. (2001), «High performance and the transformation of work? The implications of alternative work practices for the experience and outcomes of work», *Industrial and Labor Relations Review* 54 (4), págs. 776-805.
- GODARD, J. y J. DELANEY (2000), «Reflections on the 'high-performance' paradigm's implications for industrial relations as a field», *Industrial and Labour Relations Review* 48(2), págs. 222-236.
- GOUDSWAARD, A. y M. DE NANTEUIL (2000), *Flexibility and working conditions: a qualitative and comparative study in seven EU Member States*, manuscrito.
- GREEN, F. (2004a), «Work intensification, discretion, and the decline in well-being at work», *Eastern Economic Journal*, Eastern Economic Association, vol. 30(4), págs. 615-625.
- GREEN, F. (2004b), «Why has work effort become more intense?», *Industrial Relations*, vol. 43, n.º 4, págs. 709-741.
- GREEN, F. y S. MCINTOSH (2001), «The intensification of work in Europe», *Labour Economics*, Elsevier, vol. 8(2), págs. 291-308, mayo.
- GREEN, F. y N. TSITSIANIS (2004), «Can the changing nature of jobs account for national trends in job satisfaction?», *Studies in Economics 0406*, Department of Economics, University of Kent.
- GREENACRE, M. (1993), *Correspondence analysis in practice*, Academic Press, Nueva York.
- GREENACRE, M. y J. BLASIUS (2006), *Multiple correspondence analysis and related methods*, Chapman & Hall/CRC.
- Greenan, N., E. Kalugina y E. Walkowiak (2007), «European Working Conditions Survey (ESCW)», en *The transformation of work? A quantitative evaluation of the shape of employment in Europe*, primer informe del proyecto CIT3-CT-2005-006193 financiado por la Comisión Europea.
- HECKMAN, J. (2000), «Policies to foster human capital» *Research in Economics*, vol. 54, págs. 3-56.
- HECKMAN, J. y R. OLDFHAM (1980), *Work redesign*, Addison-Wesley, Reading, Massachusetts.
- HALL, P. y D. SOSKICE, (2001), *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*, Oxford University Press, Oxford.
- HAMERMESH, D. y J. and LEE (2003), «Stressed out on four continents: Time crunch or yuppie kvetch?», NBER Working Paper Series, n.º 10186.
- HANDEL, M.J. y D. LEVINE (2006), «The effects of new work practices on workers», Institute of Industrial Relations Working Paper Series No. 131, University of California, Berkeley.
- HOLMSTROM, B. y P. MILGROM (1994), «The firm as an incentive system», *American Economic Review*, 84(4), págs. 972-91.
- HURLEY, J. y G. VERMEYLEN (2007), «Varieties of flexicurity: Reflections on key elements of flexibility and security», *Background Paper*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo.
- ICHNIEWSKI C. et al. (2000), «What works at work: Overview and assessment», en Ichniewski C. et al. (comps.), *The American workplace: Skills, compensation and employee involvement*, Cambridge University Press, Cambridge, págs. 1-37.
- ICHNIEWSKI, C. et al. (1996), «What works at work: Overview and assessment», *Industrial Relations*, julio, págs. 299-333.
- ICHNIEWSKI, C., K. SHAW y G. PRENNUSHI (1997), «The effects of human resource management practices on productivity: A study of steel finishing lines», *American Economic Review*, junio, págs. 291-313.
- JAUMOTTE, F. (2003), «Female labour force participation – Past trends and main determinants in OECD countries», *OECD Economics Department*, Working Paper No. 376.
- JENSEN, M. et al. (2007), «Forms of knowledge and modes of innovation», *Research Policy*, 36, pp. 680-693.
- Karasek, R. (1998), «Demand/control model a social, emotional and physiological approach to stress risk and active behaviour development», en *Psychosocial and Organizational Factors, Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- KOCHAN, T. y P. OSTERMAN (1994), *The mutual gain enterprise*, Harvard Business School Press, Boston.
- LAM, A. (2005), «Organisational innovation», en Fagerberg, J., D. Mowery y R. Nelson (comps.), *Handbook of innovation*, Oxford University Press, Oxford.
- LAYARD, R. (2005), *Happiness – Lessons from a new science*, Penguin Books.

- LEINER-KILLINGER, N., C. Madaschi y M. Ward-Warmendinger (2005), «Trends and patterns in working time across Euro area countries», BCE, Occasional Paper Series No. 41.
- LEVINE, D.I. (1995), *Reinventing the workplace: How business and employees can both win*, Brookings Institution, Washington, DC.
- LEVINE, D.I. y L.D.A. TYSON (1990), «Participation, productivity, and the firm's environment», en Blinder, A.S. (comp.), *Paying for productivity*, Brookings Institution, Washington, DC.
- LEWCHUK, W. y D. ROBERTSON, (1996), «Working conditions under lean production: A worker-based benchmark study», *Asia Pacific Business Review*, págs. 60-81.
- LIDDLE, R. y F. LERAIS (2007), *Europe's social reality*, Bureau of European Policy Advisers (BEPA).
- LORENZ, E. (2007), «Some proposals for incorporating work organisation and competence-building into a new generation of integrated guidelines», *Background paper*, para el Consejo informal del EPSCO celebrado en Guimarães, Portugal, 5-7 de julio de 2007.
- LORENZ E. y A. VALEYRE (2003), «Organisational change in Europe: National models or the diffusion of a new 'one best way'», DRUID Working Paper No. 04-04.
- LORENZ E. y A. VALEYRE (2005), «Organisational innovation, human resource management and labour market structure: A comparison of the EU-15», *The Journal of Industrial Relations*, vol. 47, n.º 4, págs. 424-442.
- MACDUFFIE, J.P. (1995), «Human resource bundles and manufacturing performance: Organizational logic and flexible production systems in the world auto industry», *Industrial and Labor Relations Review* 48(2), págs. 197-221.
- MACDUFFIE, J.P. y F.K. Pil (1996), 'The adoption of high involvement work practices', *Industrial Relations* 35(3), págs. 423-455.
- MORRISSETTE, R. y J.M. ROSA (2003), «Innovative work practices and labour turnover in Canada», *The Evolving Workplace Series*, Statistics Canada and Human Resources Development Canada.
- MUFFELS, R., T. WILTHAGEN y N. VAN DEN HEUVEL (2002), «Labour market transitions and employment regimes — Evidence on the flexibility-security nexus in transitional labour markets discussion', Paper FS I 02 — 204, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- NARDO, M. *et al.* (2005), «Handbook on constructing composite indicators - Methodology and user guide», OECD Statistics Working Papers 2005/3.
- OCDE (1999), «New enterprise work practices and their labour market implications», *Employment Outlook*, capítulo 4.
- OCDE (2005), *Going for growth, female labour force participation: Past trends and main determinants in OECD countries*.
- OCDE (2006a), *Boosting jobs and incomes - Policy lessons from reassessing the OECD jobs strategy*.
- OCDE (2006b), *Employment Outlook*.
- Oei, P.R.A. y N.M. Wiezer (2002), *New work organization, working conditions and quality of work: Towards the flexible firm?*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo.
- OIT (2002), «Supporting workplace learning for high performance working», en Focus Programme for Skills, Knowledge and Employability, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OSTERMAN, P. (1994), «How common is workplace transformation and who adopts it?», *Industrial and Labor Relations Review*, enero, págs. 173-188.
- OSTERMAN, P. (2000), «Work reorganization in an era of restructuring: Trends in diffusion and effects on employee welfare», *Industrial and Labor Relations Review*, 53(2), págs. 179-196.
- OSTERMAN, P. (2001), «Flexibility and commitment in the United States labour market», Employment Paper 2001/18, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- STORPER, M. y SALAIS, R. (1997), *World of Production*, Harvard University Press.
- WILTHAGEN, T. (2006), *Dutch flexicurity policies: normalisation of atypical work*, manuscrito.

ANEXOS DE DATOS

Tabla 1a:
VARIABLE DEPENDIENTE: Q21B_N (RESTRICCIÓN DEL MERCADO)

		<i>Coefficientes</i>
<i>Tiempo de trabajo</i>	<i>Número semanal habitual de horas trabajadas en el empleo principal</i>	0,010***
	<i>Tipos de organización del tiempo de trabajo</i> (referencia: <i>fijos por la empresa</i>) Organizaciones con diferentes grados de flexibilidad: i) elección entre diferentes horarios fijos; ii) horario flexible; iii) absoluta libertad	0,035
<i>Características de los establecimientos</i>	<i>Sector</i> (referencia: <i>industria manufacturera</i>)	
	Agricultura, caza, pesca y silvicultura	-0,385***
	Industrias extractivas	-0,265*
	Electricidad, gas y agua	0,109
	Construcción	0,222***
	Comercio al por mayor y al por menor	0,607***
	Hostelería	0,651***
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,357***
	Intermediación financiera	0,401***
	Actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios prestados a las empresas	0,242***
	Administración pública, defensa, seguridad social obligatoria	0,079
	Educación	0,520***
	Actividades sanitarias y veterinarias; asistencia social	0,545***
	Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	0,300***
	<i>Tamaño de la empresa</i> (referencia: <i>empresas medianas</i>)	
Microempresas (menos de 10 asalariados)	0,274***	
Pequeñas empresas (10–49 asalariados)	0,166***	
Grandes empresas (250 asalariados o más)	-0,129***	
<i>Características de los trabajadores</i>	<i>Sexo</i> (referencia: <i>hombres</i>)	
	Mujeres	0,087***
	<i>Nivel de estudios</i> (referencia: <i>segundo ciclo de educación secundaria</i>)	
	Educación preprimaria (CINE 0)	-0,318*
	Educación primaria o primer ciclo de la educación básica (CINE 1)	-0,238***
	Primer ciclo de educación secundaria o menos o segundo ciclo de educación básica (CINE 2)	-0,160***
	Educación postsecundaria no terciaria (CINE 4)	0,082*
	Primer ciclo de la educación terciaria (CINE 5)	0,010
	Segundo ciclo de la educación terciaria (CINE 6)	-0,040
	<i>Edad</i> (referencia: <i>entre 25 y 39 años</i>)	
	Menos de 24 años	0,044
Entre 40 y 54 años	-0,080***	
55 años o más	-0,165***	

Tabla 1a: (cont.)
VARIABLE DEPENDIENTE: Q21B_N (RESTRICCIÓN DEL MERCADO)

		Coefficientes
<i>Características relacionadas con el trabajo</i>	<i>Indefinido/no indefinido</i>	
	<i>(referencia: contrato indefinido)</i>	-0,134***
	Contrato de duración determinada	0,044
	Contrato a través de una empresa de trabajo temporal	0,018
	<i>(referencia: contrato a tiempo completo)</i>	
	Contrato a tiempo parcial	
	<i>Antigüedad en el empleo</i>	
	<i>(referencia: entre 2 y 6 años de antigüedad)</i>	
	Menos de un año de antigüedad	-0,108**
	Entre 1 y 2 años de antigüedad	-0,121**
	Entre 6 y 15 años de antigüedad	-0,094***
	Más de 15 años de antigüedad	-0,060
	<i>Nivel de renta procedente del empleo remunerado principal</i>	
	<i>(referencia: 1.er y 2.º decil)</i>	
	3.º y 4.º decil	-0,073
	5.º y 6.º decil	-0,041
	7.º y 8.º decil	-0,075
	9.º y 10.º decil	-0,095
	<i>Ocupación</i>	
<i>(referencia: manual muy cualificada)</i>		
No manual muy cualificada	0,368***	
No manual poco cualificada	0,468***	
Manual poco cualificada	0,188***	
<i>Características de las prácticas del centro de trabajo</i>	<i>Prácticas del centro de trabajo</i>	
	Rotación de los puestos de trabajo	0,120***
	Trabajo en equipo	0,083***
	Formación pagada por el empresario	0,065**
	Normas de calidad	0,104***
	Responsabilidad del control de calidad	0,074**
	Actividades de resolución de problemas	0,300***
	Monotonía de las tareas	-0,092***
	Complejidad de las tareas	0,147***
	Aprender cosas nuevas en el trabajo	0,142***
	Discrecionalidad para decidir el orden de las tareas	0,037
	Discrecionalidad para decidir los métodos de trabajo	0,045
	Discrecionalidad para decidir el ritmo de trabajo	-0,008
	Tareas repetitivas (10 minutos)	0,150***

Tabla 1a: (cont.)
VARIABLE DEPENDIENTE: Q21B_N (RESTRICCIÓN DEL MERCADO)

		<i>Coefficientes</i>
	<i>Efectos fijos de los países</i>	
	<i>(referencia: Francia)</i>	
	Bélgica	-0,217**
	República Checa	-0,301***
	Dinamarca	-0,215**
	Alemania	-0,167*
	Estonia	-0,508***
	Grecia	-0,143
	España	0,038
	Irlanda	-0,143
	Italia	-0,155
	Chipre	-0,028
	Letonia	-0,743***
	Lituania	-0,501***
	Luxemburgo	-0,372***
	Hungría	-0,555***
	Malta	-0,121
	Países Bajos	-0,242***
	Austria	-0,205**
	Polonia	-0,543***
	Portugal	-0,242***
	Eslovenia	-0,385***
	Eslovaquia	-0,459***
	Finlandia	-0,151*
	Suecia	-0,184**
	Reino Unido	-0,214**
	Bulgaria	-0,508***
	Rumanía	-0,394***
	Observaciones	12.854
	Observaciones en las que VDep = 0	4.044
	Observaciones en las que VDep = 1	8.810
	Pseudo R ²	0,132

Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

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

Tabla 2a
VARIABLE DEPENDIENTE: Q21D_N (RESTRICCIÓN INDUSTRIAL)

		<i>Coefficientes</i>
<i>Tiempo de trabajo</i>	<i>Número semanal habitual de horas trabajadas en el empleo principal</i>	0,001***
	<i>Tipos de organización del tiempo de trabajo</i> <i>(referencia: fijados por la empresa)</i> Organizaciones con diferentes grados de flexibilidad: i) elección entre diferentes horarios fijos; ii) horario flexible; iii) absoluta libertad	-0,057
<i>Características de los establecimientos</i>	<i>Sector</i> <i>(referencia: industria manufacturera)</i>	
	Agricultura, caza, pesca y silvicultura	-0,249***
	Industrias extractivas	0,082
	Electricidad, gas y agua	-0,627***
	Construcción	-0,576***
	Comercio al por mayor y al por menor	-0,629***
	Hostelería	-0,657***
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-0,431***
	Intermediación financiera	-0,637***
	Actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios prestados a las empresas	-0,562***
	Administración pública, defensa, seguridad social obligatoria	-0,632***
	Educación	-1,158***
	Actividades sanitarias y veterinarias; asistencia social	-0,788***
	Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	-0,694***
	<i>Tamaño de la empresa</i> <i>(referencia: empresas medianas)</i>	
Microempresas (menos de 10 asalariados)	-0,218***	
Pequeñas empresas (10-49 asalariados)	-0,146***	
Grandes empresas (250 asalariados o más)	-0,029	
<i>Características de los trabajadores</i>	<i>Sexo</i> <i>(referencia: hombres)</i>	
	Mujeres	-0,178***
	<i>Nivel de estudios</i> <i>(referencia: segundo ciclo de educación secundaria)</i>	
	Educación preprimaria (CINE 0)	0,069
	Educación primaria o primer ciclo de la educación básica (CINE 1)	0,023
	Primer ciclo de educación secundaria o menos o segundo ciclo de educación básica (CINE 2)	0,057
	Educación postsecundaria no terciaria (CINE 4)	-0,016
	Primer ciclo de la educación terciaria (CINE 5)	-0,059
	Segundo ciclo de la educación terciaria (CINE 6)	-0,013
	<i>Edad</i> <i>(referencia: entre 25 y 39 años)</i>	
	Menos de 24 años	0,053
Entre 40 y 54 años	-0,024	
55 años o más	-0,119**	

Tabla 2a (cont.)
VARIABLE DEPENDIENTE: Q21D_N (RESTRICCIÓN INDUSTRIAL)

		<i>Coefficientes</i>
<i>Características relacionadas con el trabajo</i>	<i>Indefinido/no indefinido</i> <i>(referencia: contrato indefinido)</i>	
	Contrato de duración determinada	-0,046
	Contrato a través de una empresa de trabajo temporal	0,199*
	<i>A tiempo completo/A tiempo parcial</i> <i>(referencia: contrato a tiempo completo)</i>	
	Contrato a tiempo parcial	-0,045
	<i>Antigüedad en el empleo</i> <i>(referencia: entre 2 y 6 años de antigüedad)</i>	
	Menos de un año de antigüedad	-0,029
	Entre 1 y 2 años de antigüedad	-0,001
	Entre 6 y 15 años de antigüedad	0,033
	Más de 15 años de antigüedad	-0,002
	<i>Nivel de renta procedente del empleo remunerado principal</i> <i>(referencia: 1.er y 2.º decil)</i>	
	3.º y 4.º decil	-0,024
	5.º y 6.º decil	-0,001
	7.º y 8.º decil	-0,054
	9.º y 10.º decil	-0,049
	<i>Ocupación</i> <i>(referencia: manual muy cualificada)</i>	
	No manual muy cualificada	-0,332***
No manual poco cualificada	-0,341***	
Manual poco cualificada	0,082*	
<i>Características de las prácticas del centro de trabajo</i>	<i>Prácticas del centro de trabajo</i>	
	Rotación de los puestos de trabajo	0,162***
	Trabajo en equipo	0,120***
	Formación pagada por el empresario	-0,021
	Normas de calidad	0,428***
	Responsabilidad del control de calidad	0,059
	Actividades de resolución de problemas	0,028
	Monotonía de las tareas	0,312***
	Complejidad de las tareas	0,075
	Aprender cosas nuevas en el trabajo	-0,016
	Discrecionalidad para decidir el orden de las tareas	-0,177***
	Discrecionalidad para decidir los métodos de trabajo	-0,095**
	Discrecionalidad para decidir el ritmo de trabajo	-0,102***
Tareas repetitivas (10 minutos)	0,288***	

Tabla 2a (cont.)
VARIABLE DEPENDIENTE: Q21D_N (RESTRICCIÓN INDUSTRIAL)

		<i>Coefficientes</i>
	<i>Efectos fijos de los países</i> <i>(referencia: Francia)</i>	
<i>Países</i>	Bélgica	0,216**
	República Checa	0,121
	Dinamarca	-0,148
	Alemania	0,107
	Estonia	0,167
	Grecia	0,191
	España	0,017
	Irlanda	-0,004
	Italia	0,156
	Chipre	-0,046
	Letonia	0,035
	Lituania	0,231**
	Luxemburgo	-0,029
	Hungría	0,178*
	Malta	-0,034
	Países Bajos	-0,030
	Austria	0,162
	Polonia	-0,306***
	Portugal	0,096
	Eslovenia	-0,118
	Eslovaquia	0,072
	Finlandia	0,196**
	Suecia	-0,272**
	Reino Unido	0,119
	Bulgaria	-0,121
	Rumanía	0,232**
		Observaciones
	Observaciones en las que VDep = 0	10.499
	Observaciones en las que VDep = 1	2.323
	Pseudo R ²	0,238

Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

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

Tabla 3a

VARIABLE DEPENDIENTE: EF6_N = EF6G OR EF6H (SISTEMAS DE REMUNERACIÓN BASADA EN EL RENDIMIENTO)

		<i>Coefficientes</i>
<i>Tiempo de trabajo</i>	<i>Número semanal habitual de horas trabajadas en el empleo principal</i>	0,000
	<i>Tipos de organización del tiempo de trabajo</i> <i>(referencia: fijados por la empresa)</i> Organizaciones con diferentes grados de flexibilidad: i) elección entre diferentes horarios fijos; ii) horario flexible; iii) absoluta libertad	0,258***
<i>Características de los establecimientos</i>	<i>Sector</i> <i>(referencia: industria manufacturera)</i> Agricultura, caza, pesca y silvicultura	-0,284**
	Industrias extractivas	-0,022
	Electricidad, gas y agua	-0,032
	Construcción	-0,186**
	Comercio al por mayor y al por menor	0,079
	Hostelería	-0,376***
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-0,107
	Intermediación financiera	0,332***
	Actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios prestados a las empresas	-0,115*
	Administración pública, defensa, seguridad social obligatoria	-1,069***
	Educación	-1,194***
	Actividades sanitarias y veterinarias; asistencia social	-0,865***
	Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	-0,335***
	<i>Tamaño de la empresa</i> <i>(referencia: empresas medianas)</i> Microempresas (menos de 10 asalariados)	-0,222***
	Pequeñas empresas (10-49 asalariados)	-0,069
Grandes empresas (250 asalariados o más)	0,220***	
<i>Características de los trabajadores</i>	<i>Sexo</i> <i>(referencia: hombres)</i> Mujeres	-0,133***
	<i>Nivel de estudios</i> <i>(referencia: segundo ciclo de educación secundaria)</i> Educación preprimaria (CINE 0)	0,216
	Educación primaria o primer ciclo de la educación básica (CINE 1)	-0,040
	Primer ciclo de educación secundaria o menos o segundo ciclo de educación básica (CINE 2)	-0,006
	Educación postsecundaria no terciaria (CINE 4)	0,103*
	Primer ciclo de la educación terciaria (CINE 5)	0,002
	Segundo ciclo de la educación terciaria (CINE 6)	0,000
	<i>Edad</i> <i>(referencia: entre 25 y 39 años)</i> Menos de 24 años	-0,028
	Entre 40 y 54 años	-0,120***
	55 años o más	-0,186***

Tabla 3a (cont.)

VARIABLE DEPENDIENTE: EF6_N = EF6G OR EF6H (SISTEMAS DE REMUNERACIÓN BASADA EN EL RENDIMIENTO)

		<i>Coefficientes</i>
<i>Características relacionadas con el trabajo</i>	<i>Indefinido/no indefinido</i> (referencia: contrato indefinido)	
	Contrato de duración determinada	-0,106*
	Contrato a través de una empresa de trabajo temporal	-0,619***
	<i>A tiempo completo/A tiempo parcial</i> (referencia: contrato a tiempo completo)	
	Contrato a tiempo parcial	-0,021
	<i>Antigüedad en el empleo</i> (referencia: entre 2 y 6 años de antigüedad)	
	Menos de un año de antigüedad	-0,203***
	Entre 1 y 2 años de antigüedad	-0,115
	Entre 6 y 15 años de antigüedad	-0,087*
	Más de 15 años de antigüedad	-0,036
	<i>Nivel de renta procedente del empleo remunerado principal</i> (referencia: 1.er y 2.º decil)	
	3.º y 4.º decil	0,018
	5.º y 6.º decil	0,129*
	7.º y 8.º decil	0,320***
	9.º y 10.º decil	0,546***
	<i>Ocupación</i> (referencia: manual muy cualificada)	
	No manual muy cualificada	0,264***
No manual poco cualificada	0,202***	
Manual poco cualificada	0,143**	
<i>Características de las prácticas del centro de trabajo</i>	<i>Prácticas del centro de trabajo</i>	
	Rotación de los puestos de trabajo	0,107***
	Trabajo en equipo	0,107***
	Formación pagada por el empresario	0,192***
	Normas de calidad	-0,033
	Responsabilidad del control de calidad	0,130***
	Actividades de resolución de problemas	0,101*
	Monotonía de las tareas	0,032
	Complejidad de las tareas	0,049
	Aprender cosas nuevas en el trabajo	0,147***
	Discrecionalidad para decidir el orden de las tareas	-0,009
	Discrecionalidad para decidir los métodos de trabajo	0,055
	Discrecionalidad para decidir el ritmo de trabajo	0,075*
Tareas repetitivas (10 minutos)	0,007	

Tabla 3a (cont.)

VARIABLE DEPENDIENTE: EF6_N = EF6G OR EF6H (SISTEMAS DE REMUNERACIÓN BASADA EN EL RENDIMIENTO)

		<i>Coefficientes</i>
<i>País</i>	<i>Efectos fijos de los países</i> <i>(referencia: Francia)</i>	
	Bélgica	-0,770***
	República Checa	0,011
	Dinamarca	-0,622***
	Alemania	-0,725***
	Estonia	-0,089
	Grecia	-0,652***
	España	-0,490***
	Irlanda	-0,385***
	Italia	-0,629***
	Chipre	-1,044***
	Letonia	-0,153
	Lituania	-0,234*
	Luxemburgo	-0,331***
	Hungría	-0,450***
	Malta	-0,467***
	Países Bajos	-0,059
	Austria	-0,699***
	Polonia	-0,460***
	Portugal	-1,052***
	Eslovenia	0,255**
	Eslovaquia	0,973***
	Finlandia	-0,193*
	Suecia	-0,180*
	Reino Unido	-0,751***
	Bulgaria	-0,434***
	Rumanía	-0,549***
	Observaciones	12.916
	Observaciones en las que VDep = 0	11.340
	Observaciones en las que VDep = 1	1.576
	Pseudo R ²	0,238

Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

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

		Tabla 4a	Tabla 5a
		Riesgos para la salud	Efectos en la salud
<i>Endógenos</i>			
<i>Tiempo de trabajo</i>	<i>Número semanal habitual de horas trabajadas en el empleo principal</i>	0,014***	0,013***
	<i>Tipos de organización del tiempo de trabajo (referencia: fijados por la empresa)</i> Organizaciones con diferentes grados de flexibilidad: i) elección entre diferentes horarios fijos; ii) horario flexible; iii) absoluta libertad	-0,084***	-0,092***
<i>Características de los establecimientos</i>	<i>Sector (referencia: industria manufacturera)</i>		
	Agricultura, caza, pesca y silvicultura	0,041	0,188**
	Industrias extractivas	0,400***	0,382**
	Electricidad, gas y agua	0,151	0,041
	Construcción	0,211***	0,190***
	Comercio al por mayor y al por menor	-0,161***	-0,088*
	Hostelería	0,181**	0,193***
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,203***	0,152***
	Intermediación financiera	-0,132*	-0,039
	Actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios prestados a las empresas	-0,024	-0,001
	Administración pública, defensa, seguridad social obligatoria	0,219***	0,058
	Educación	0,149***	0,250***
	Actividades sanitarias y veterinarias; asistencia social	0,509***	0,296***
	Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	0,143***	0,165**
	<i>Tamaño de la empresa (referencia: empresas medianas)</i>	-0,048	-0,095***
	Microempresas (menos de 10 asalariados)	-0,001	0,019
Pequeñas empresas (10-49 asalariados)	0,082 **	0,045	
Grandes empresas (250 asalariados o más)			
<i>Características de los trabajadores</i>	<i>Sexo (referencia: hombres)</i>		
	Mujeres	-0,175***	0,037
	<i>Nivel de estudios (referencia: segundo ciclo de educación secundaria)</i>		
	Educación preprimaria (CINE 0)	0,371 *	0,366**
	Educación primaria o primer ciclo de la educación básica (CINE 1)	-0,004	0,030
	Primer ciclo de educación secundaria o menos o segundo ciclo de educación básica (CINE 2)	0,043	0,059
	Educación postsecundaria no terciaria (CINE 4)	0,043	0,057
	Primer ciclo de la educación terciaria (CINE 5)	-0,078 **	0,039
	Segundo ciclo de la educación terciaria (CINE 6)	-0,085	-0,082
	<i>Edad (referencia: entre 25 y 39 años)</i>		
	Menos de 24 años	-0,140***	-0,198***
Entre 40 y 54 años	-0,003	0,101***	
55 años o más	-0,165***	-0,045	

	(cont.)	Tabla 4a	Tabla 5a
		Riesgos para la salud	Efectos en la salud
<i>Endógenos</i>			
<i>Características relacionadas con el trabajo</i>	<i>Indefinido/no indefinido</i> <i>(referencia: contrato indefinido)</i>		
	Contrato de duración determinada	-0,076*	-0,085**
	Contrato a través de una empresa de trabajo temporal	-0,175	-0,261**
	<i>Antigüedad en el empleo</i> <i>(referencia: entre 2 y 6 años de antigüedad)</i>		
	Menos de un año de antigüedad	-0,038	-0,029
	Entre 1 y 2 años de antigüedad	-0,046	-0,108**
	Entre 6 y 15 años de antigüedad	0,088***	0,077**
	Más de 15 años de antigüedad	0,062*	0,080**
	<i>Nivel de renta procedente del empleo remunerado principal</i> <i>(referencia: 1.er y 2.º decil)</i>		
	3.º y 4.º decil	0,022	0,001
	5.º y 6.º decil	-0,010	-0,067
	7.º y 8.º decil	-0,045	-0,028
	9.º y 10.º decil	-0,041	-0,047
	<i>Ocupación</i> <i>(referencia: manual muy cualificada)</i>		
	No manual muy cualificada	-0,481***	-0,345***
	No manual poco cualificada	-0,453***	-0,393***
Manual poco cualificada	-0,162***	-0,121***	
<i>Características de las prácticas del centro de trabajo</i>	<i>Prácticas del centro de trabajo</i>		
	Rotación de los puestos de trabajo	0,113***	0,132***
	Trabajo en equipo	0,122***	0,107***
	Formación pagada por el empresario	0,020	0,060**
	Normas de calidad	0,078**	0,067**
	Responsabilidad del control de calidad	0,005	0,030
	Actividades de resolución de problemas	0,192***	0,106***
	Monotonía de las tareas	0,256***	0,222***
	Complejidad de las tareas	0,205***	0,175***
	Aprender cosas nuevas en el trabajo	-0,027	-0,003
	Discrecionalidad para decidir el orden de las tareas	-0,126***	-0,115***
	Discrecionalidad para decidir los métodos de trabajo	-0,009	0,012
	Discrecionalidad para decidir el ritmo de trabajo	-0,083***	-0,065**
Tareas repetitivas (10 minutos)	0,116***	0,146***	

	(cont.)	Tabla 4a	Tabla 5a
		Riesgos para la salud	Efectos en la salud
<i>Endógenos</i>			
	<i>Efectos fijos de los países</i> <i>(referencia: Francia)</i>		
	Bélgica	0,125	0,148*
	República Checa	-0,341***	0,014
	Dinamarca	-0,068	0,362***
	Alemania	-0,195**	-0,251***
	Estonia	0,390***	0,712***
	Grecia	0,534***	1,011***
	España	0,182*	0,054
	Irlanda	-0,030	0,024
	Italia	0,189*	0,342***
	Chipre	0,270**	0,340***
	Letonia	0,669***	0,948***
	Lituania	0,270***	0,348***
	Luxemburgo	0,130	0,191**
	Hungría	0,072	0,339***
	Malta	0,158	0,520***
	Países Bajos	0,037	-0,062
	Austria	-0,145	0,014
	Polonia	0,451***	0,892***
	Portugal	-0,114	0,055
	Eslovenia	0,414***	0,728***
	Eslovaquia	0,172*	0,440***
	Finlandia	-0,152*	0,220***
	Suecia	0,733***	0,722***
	Reino Unido	-0,182*	-0,208**
	Bulgaria	0,320***	0,344***
	Rumanía	0,306***	0,257***
<i>País</i>	Observaciones	12.735	12.751
	Observaciones en las que VDep = 0	8.740	7.241
	Observaciones en las que VDep = 1	3.995	5.510
	Pseudo R ²	0,117	0,109

Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

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

Tabla 6a

VARIABLE DEPENDIENTE: Q18 (EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA)

		<i>Coefficientes</i>
<i>Tiempo de trabajo</i>	<i>Número semanal habitual de horas trabajadas en el empleo principal</i>	-0,032***
	<i>Tipos de organización del tiempo de trabajo</i> <i>(referencia: fijados por la empresa)</i> Organizaciones con diferentes grados de flexibilidad: i) elección entre diferentes horarios fijos; ii) horario flexible; iii) absoluta libertad	0,134***
<i>Características de los establecimientos</i>	<i>Sector</i> <i>(referencia: industria manufacturera)</i>	
	Agricultura, caza, pesca y silvicultura	-0,116
	Industrias extractivas	0,204
	Electricidad, gas y agua	0,189
	Construcción	-0,023
	Comercio al por mayor y al por menor	-0,254***
	Hostelería	-0,352***
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-0,217***
	Intermediación financiera	0,148*
	Actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios prestados a las empresas	-0,014
	Administración pública, defensa, seguridad social obligatoria	0,045
	Educación	0,102*
	Actividades sanitarias y veterinarias; asistencia social	-0,246***
	Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	-0,045
	<i>Tamaño de la empresa</i> <i>(referencia: empresas medianas)</i>	
	Microempresas (menos de 10 asalariados)	0,063
Pequeñas empresas (10-49 asalariados)	-0,007	
Grandes empresas (250 asalariados o más)	-0,127***	
<i>Características de los trabajadores</i>	<i>Sexo</i> <i>(referencia: hombres)</i>	
	Mujeres	-0,008
	<i>Nivel de estudios</i> <i>(referencia: segundo ciclo de educación secundaria)</i>	
	Educación preprimaria (CINE 0)	-0,180
	Educación primaria o primer ciclo de la educación básica (CINE 1)	0,268***
	Primer ciclo de educación secundaria o menos o segundo ciclo de educación básica (CINE 2)	0,101**
	Educación postsecundaria no terciaria (CINE 4)	0,003
	Primer ciclo de la educación terciaria (CINE 5)	-0,034
	Segundo ciclo de la educación terciaria (CINE 6)	-0,114
	<i>Edad</i> <i>(referencia: entre 25 y 39 años)</i>	
	Menos de 24 años	0,124**
Entre 40 y 54 años	0,100***	
55 años o más	0,298***	

Tabla 6a (cont.)

VARIABLE DEPENDIENTE: Q18 (EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA)

		Coeficientes
<i>Características relacionadas con el trabajo</i>	<i>Indefinido/no indefinido</i> (referencia: contrato indefinido)	
	Contrato de duración determinada	-0,020
	Contrato a través de una empresa de trabajo temporal	-0,019
	<i>A tiempo completo/A tiempo parcial</i> (referencia: contrato a tiempo completo)	
	Contrato a tiempo parcial	-0,112**
	<i>Antigüedad en el empleo</i> (referencia: entre 2 y 6 años de antigüedad)	
	Menos de un año de antigüedad	-0,033
	Entre 1 y 2 años de antigüedad	0,070
	Entre 6 y 15 años de antigüedad	0,054
	Más de 15 años de antigüedad	0,106**
	<i>Nivel de renta procedente del empleo remunerado principal</i> (referencia: 1.º y 2.º decil)	
	3.º y 4.º decil	0,069
	5.º y 6.º decil	0,112**
	7.º y 8.º decil	0,074
	9.º y 10.º decil	0,016
	<i>Ocupación</i> (referencia: manual muy cualificada)	
	No manual muy cualificada	0,025
	No manual poco cualificada	0,012
	Manual poco cualificada	-0,090*
	<i>Características de las prácticas del centro de trabajo</i>	<i>Prácticas del centro de trabajo</i>
Rotación de los puestos de trabajo		-0,120***
Trabajo en equipo		-0,060*
Formación pagada por el empresario		-0,006
Normas de calidad		-0,018
Responsabilidad del control de calidad		0,066**
Actividades de resolución de problemas		-0,118***
Monotonía de las tareas		-0,191***
Complejidad de las tareas		-0,110***
Aprender nuevas cosas en el trabajo		0,040
Discrecionalidad para decidir el orden de las tareas		0,188***
Discrecionalidad para decidir los métodos de trabajo		0,002
Discrecionalidad para decidir el ritmo de trabajo		0,155***
Tareas repetitivas (10 minutos)		-0,033

Tabla 6a (cont.)

VARIABLE DEPENDIENTE: Q18 (EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA)

		Coeficientes
País	<i>Efectos fijos de los países</i> <i>(referencia: Francia)</i>	
	Bélgica	0,026
	República Checa	0,210
	Dinamarca	0,299*
	Alemania	0,143
	Estonia	-0,128
	Grecia	-0,244**
	España	-0,009
	Irlanda	-0,113
	Italia	-0,470***
	Chipre	-0,061
	Letonia	-0,283***
	Lituania	-0,092
	Luxemburgo	-0,021
	Hungría	-0,149
	Malta	-0,132
	Países Bajos	-0,096
	Austria	0,419***
	Polonia	-0,086
	Portugal	-0,016
	Eslovenia	-0,129
	Eslovaquia	0,122
	Finlandia	0,165
	Suecia	-0,137
Reino Unido	0,146	
Bulgaria	0,146	
Rumanía	0,095	
	Observaciones	12.885
	Observaciones en las que VDep = 0	2.477
	Observaciones en las que VDep = 1	10.408
	Pseudo R ²	0,101

Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

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

Tabla 7a
VARIABLE DEPENDIENTE: Q36 (SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO)

		<i>Coefficientes</i>
<i>Tiempo de trabajo</i>	<i>Número semanal habitual de horas trabajadas en el empleo principal</i>	-0,010***
	<i>Tipos de organización del tiempo de trabajo</i> <i>(referencia: fijados por la empresa)</i> Organizaciones con diferentes grados de flexibilidad: i) elección entre diferentes horarios fijos; ii) horario flexible; iii) absoluta libertad	0,063*
<i>Características de los establecimientos</i>	<i>Sector</i> <i>(referencia: industria manufacturera)</i> Agricultura, caza, pesca y silvicultura	0,213**
	Industrias extractivas	-0,172
	Electricidad, gas y agua	0,489***
	Construcción	-0,032
	Comercio al por mayor y al por menor	-0,024
	Hostelería	-0,193**
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,002
	Intermediación financiera	0,161*
	Actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios prestados a las empresas	0,053
	Administración pública, defensa, seguridad social obligatoria	0,029
	Educación	0,000
	Actividades sanitarias y veterinarias; asistencia social	-0,037
	Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	-0,052
	<i>Tamaño de la empresa</i> <i>(referencia: empresas medianas)</i> Microempresas (menos de 10 asalariados)	0,121***
	Pequeñas empresas (10-49 asalariados)	0,068*
	Grandes empresas (250 asalariados o más)	-0,024
<i>Características de los trabajadores</i>	<i>Sexo</i> <i>(referencia: hombres)</i> Mujeres	0,048
	<i>Nivel de estudios</i> <i>(referencia: segundo ciclo de educación secundaria)</i> Educación preprimaria (CINE 0)	-0,229
	Educación primaria o primer ciclo de la educación básica (CINE 1)	0,074
	Primer ciclo de educación secundaria o menos o segundo ciclo de educación básica (CINE 2)	0,064
	Educación postsecundaria no terciaria (CINE 4)	-0,020
	Primer ciclo de la educación terciaria (CINE 5)	-0,144***
	Segundo ciclo de la educación terciaria (CINE 6)	-0,187*
	<i>Edad</i> <i>(referencia: entre 25 y 39 años)</i> Menos de 24 años	0,071
	Entre 40 y 54 años	-0,016
	55 años o más	0,084*

Tabla 7a (cont.)
VARIABLE DEPENDIENTE: Q36 (SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO)

		<i>Coefficientes</i>
<i>Características relacionadas con el trabajo</i>	<i>Indefinido/no indefinido</i> <i>(referencia: contrato indefinido)</i>	
	Contrato de duración determinada	-0,104**
	Contrato a través de una empresa de trabajo temporal	-0,032
	<i>A tiempo completo/A tiempo parcial</i> <i>(referencia: contrato a tiempo completo)</i>	
	Contrato a tiempo parcial	-0,071
	<i>Antigüedad en el empleo</i> <i>(referencia: entre 2 y 6 años de antigüedad)</i>	
	Menos de un año de antigüedad	0,133***
	Entre 1 y 2 años de antigüedad	0,136**
	Entre 6 y 15 años de antigüedad	0,055
	Más de 15 años de antigüedad	0,062
	<i>Nivel de renta procedente del empleo remunerado principal</i> <i>(referencia: 1.º y 2.º decil)</i>	
	3.º y 4.º decil	0,040
	5.º y 6.º decil	0,308***
	7.º y 8.º decil	0,249***
	9.º y 10.º decil	0,431***
	<i>Ocupación</i> <i>(referencia: manual muy cualificada)</i>	
	No manual muy cualificada	0,188***
	No manual poco cualificada	0,238***
	Manual poco cualificada	0,120**
<i>Características de las prácticas del centro de trabajo</i>	<i>Prácticas del centro de trabajo</i>	
	Rotación de los puestos de trabajo	-0,030
	Trabajo en equipo	-0,032
	Formación pagada por el empresario	0,134***
	Normas de calidad	0,078**
	Responsabilidad del control de calidad	0,094***
	Actividades de resolución de problemas	-0,101***
	Monotonía de las tareas	-0,371***
	Complejidad de las tareas	-0,185***
	Aprender nuevas cosas en el trabajo	0,209***
	Discrecionalidad para decidir el orden de las tareas	0,163***
	Discrecionalidad para decidir los métodos de trabajo	0,091**
	Discrecionalidad para decidir el ritmo de trabajo	0,129***
Tareas repetitivas (10 minutos)	-0,088***	

Tabla 7a (cont.)
VARIABLE DEPENDIENTE: Q36 (SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO)

		<i>Coefficientes</i>
<i>País</i>	<i>Efectos fijos de los países</i> <i>(referencia: Francia)</i>	
	Bélgica	0,096
	República Checa	0,070
	Dinamarca	0,435***
	Alemania	0,319***
	Estonia	-0,232**
	Grecia	-0,322***
	España	0,133
	Irlanda	0,144
	Italia	-0,368***
	Chipre	0,227*
	Letonia	-0,263***
	Lituania	-0,230**
	Luxemburgo	0,002
	Hungría	-0,055
	Malta	0,004
	Países Bajos	0,048
	Austria	0,346***
	Polonia	0,230**
	Portugal	0,349***
	Eslovenia	-0,245**
	Eslovaquia	-0,024
	Finlandia	0,052
	Suecia	-0,019
	Reino Unido	0,563***
Bulgaria	-0,241***	
Rumanía	-0,260***	
	Observaciones	12.853
	Observaciones en las que VDep = 0	2.476
	Observaciones en las que VDep = 1	10.377
	Pseudo R ²	0,107

Fuente: Fundación Europea, cuarta *European Working Conditions Survey*; cálculos de la DG EMPL.

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

Tabla 8a

DATOS ESTANDARIZADOS UTILIZADOS EN EL ANÁLISIS DE COMPONENTES PRINCIPALES

	<i>LPE</i>	<i>PEF</i>	<i>PMT</i>	<i>IIT</i>	<i>OFT</i>	<i>ACT</i>	<i>RTE</i>	<i>BREF</i>	<i>TO_1564T</i>	<i>TO_1564F</i>
AT	-0,26	0,24	0,38	-0,32	0,93	0,06	0,16	0,56	0,71	0,53
BE	0,38	-0,29	1,53	-0,06	0,92	0,74	0,06	1,61	-0,56	-0,56
BG	-0,55	-1,09	-0,82	-0,58	-1,54	-1,37	1,88	-0,43	-1,45	-0,84
CZ	-0,66	-0,60	-1,09	0,84	-0,45	-0,74	0,42	0,49	0,07	-0,23
DE	0,32	-0,36	1,30	-0,99	0,52	-0,63	-0,38	1,23	0,17	0,21
DK	-0,86	1,90	2,20	0,89	1,84	1,74	0,10	0,05	1,93	1,84
EE	0,01	-0,57	-1,27	0,57	-0,29	0,67	0,20	0,13	0,00	0,54
EL	1,12	-1,03	-0,97	-0,18	-1,06	-0,92	1,12	-0,73	-0,72	-1,58
ES	1,42	-0,04	0,45	-1,64	-0,93	-1,10	-1,37	-0,53	-0,19	-0,90
FI	-0,32	1,34	0,98	1,41	0,83	1,26	-0,24	0,08	0,67	1,13
FR	1,10	-0,44	0,68	-0,52	0,96	0,62	-1,76	0,38	-0,22	-0,05
HU	-1,01	-0,80	-0,88	-0,54	-1,03	-0,66	-1,43	0,62	-1,26	-0,93
IE	-1,79	-0,39	-0,22	0,12	0,03	0,68	-0,29	-3,05	0,54	0,04
IT	0,26	-0,58	-0,25	-0,90	-0,07	-0,54	-1,32	0,43	-1,15	-1,69
LT	0,93	-0,56	-1,18	-0,32	-0,40	-0,75	-0,24	0,67	-0,30	0,18
NL	-0,05	0,58	1,21	0,93	1,46	1,50	0,60	0,37	1,48	1,11
PL	-0,30	-0,68	-0,30	0,29	-1,45	-0,52	0,87	0,54	-1,95	-1,49
PT	2,20	-0,77	0,23	-2,65	-0,47	-0,65	-0,77	-1,16	0,52	0,49
SE	0,59	2,44	0,68	1,40	1,56	2,09	-0,56	1,20	1,36	1,64
SI	0,19	0,51	-0,51	0,75	-0,29	-0,13	2,33	-0,41	0,27	0,44
SK	-0,51	-0,72	-1,02	1,43	-1,43	-1,41	0,62	-0,59	-1,13	-0,94
UK	-2,21	1,91	-1,15	0,09	0,37	0,05	-0,01	-1,45	1,23	1,05

Fuente: Eurostat, Fundación Europea, OCDE y cálculos de la DG EMPL.

Tabla 9a

DATOS ESTANDARIZADOS UTILIZADOS EN EL ANÁLISIS DE COMPONENTES PRINCIPALES

<i>TO_5564T</i>	<i>Tiempo_</i> <i>parcial</i>	<i>Temp</i>	<i>Temp_1524</i>	<i>TP</i>	<i>ProdTrab</i>	<i>TrampaBaj</i> <i>Sal1</i>	<i>TrampaBaj</i> <i>Sal2</i>	<i>RedPob</i>	
-1,04	0,64	-0,41	0,01	-0,97	0,97	-0,55	-0,43	0,33	0,63
-1,04	0,73	-0,44	-0,12	0,02	1,46	0,94	0,84	-0,34	0,41
-0,78	-1,25	-0,84	-1,16	0,54	-2,17	0,28	-1,13	-0,74	-1,38
0,10	-0,97	-0,57	-0,85	-0,13	-0,91	-0,63	-0,43	0,13	0,78
0,18	0,93	0,30	1,26	0,36	0,47	0,12	0,51	0,77	0,37
1,44	0,74	-0,32	-0,40	-1,09	0,55	1,36	2,17	1,20	1,33
1,13	-0,68	-1,29	-1,15	-0,13	-1,19	-0,71	-0,87	-1,12	-0,92
-0,16	-0,96	-0,03	-0,42	0,45	0,42	-0,96	-1,42	-1,32	-1,66
-0,03	-0,23	2,92	1,71	0,27	0,26	0,53	-0,87	-1,28	-1,44
0,83	-0,10	0,60	0,52	0,02	0,60	0,28	1,23	1,51	1,07
-0,49	0,25	0,16	0,79	0,42	1,09	0,69	-0,43	0,03	0,63
-0,93	-1,05	-0,70	-0,91	-0,35	-0,71	-1,54	-0,65	-1,38	0,95
0,73	0,21	-1,15	-1,21	-1,24	1,47	0,03	0,46	0,70	-0,15
-1,07	-0,19	0,02	0,14	-0,20	0,61	-0,13	-0,37	-2,09	-1,18
0,52	-0,75	-0,89	-1,10	-0,01	-1,38	-1,42	-0,32	-0,42	-1,28
0,24	3,12	0,44	0,36	-1,12	0,73	0,78	1,56	0,77	0,63
-1,45	-0,38	1,86	1,64	2,89	-1,18	0,61	1,29	0,67	-0,61
0,63	-0,34	1,02	0,60	-0,23	-0,96	0,61	-1,20	0,70	-1,04
2,32	1,00	0,50	1,10	-0,29	0,56	1,11	0,84	1,27	1,80
-1,14	-0,56	0,70	1,50	-0,57	-0,44	1,60	-0,65	0,60	0,87
-1,17	-1,21	-0,99	-1,15	2,45	-0,96	-2,53	-1,04	-0,95	0,07
1,20	1,07	-0,89	-1,17	-1,09	0,68	-0,46	0,90	0,97	0,13

Fuente: Eurostat, Fundación Europea, OCDE y cálculos de la DG EMPL.

Tabla 10a

DATOS ESTANDARIZADOS UTILIZADOS EN EL ANÁLISIS DE COMPONENTES PRINCIPALES

<i>TPLD</i>	<i>MAMT</i>	<i>MPMT</i>	<i>Antig_media</i>	<i>Equilibrio trabajo-vida</i>	<i>Riesgos salud</i>	<i>Efectos salud</i>	<i>Satisfacción trabajo</i>	<i>I+D</i>	<i>Patentes</i>
-0,97	-0,10	0,57	-1,14	1,79	0,74	0,66	1,14	0,90	0,83
0,20	1,05	1,66	-1,20	0,29	1,02	1,02	1,19	0,31	0,36
0,80	-0,15	-1,07	1,62	-0,80	-1,28	-0,37	-1,09	-1,13	-0,94
0,12	-1,07	-1,04	0,06	-0,21	0,51	0,20	-0,43	-0,13	-0,84
0,42	0,36	1,64	-1,43	0,87	1,31	1,36	0,65	1,06	1,91
-1,05	2,73	1,85	-0,18	1,66	0,84	0,14	1,97	0,98	1,21
0,12	-1,29	-1,19	-0,11	0,04	-0,92	-1,11	-0,76	-0,65	-0,84
0,46	-1,25	-0,79	-0,37	-2,38	-1,60	-1,57	-0,80	-1,01	-0,88
-0,63	0,26	0,50	2,10	-0,37	-0,13	0,33	-0,58	-0,46	-0,70
-0,63	0,64	1,07	-0,73	0,90	1,06	0,23	-0,05	2,12	1,86
0,04	0,50	0,72	-1,53	0,79	0,86	1,13	0,35	0,64	0,40
-0,26	-0,86	-0,85	0,43	-0,95	-0,02	-0,25	-0,95	-0,65	-0,81
-0,90	-0,03	-0,29	0,37	0,27	1,10	1,13	0,78	-0,32	-0,27
0,01	-0,09	-0,31	-0,85	-0,93	0,17	0,06	-1,05	-0,48	-0,17
0,16	-1,00	-1,19	0,39	-0,67	-1,32	-0,90	-1,25	-0,85	-0,93
-0,75	1,05	1,22	0,28	0,42	0,76	1,34	0,78	0,26	1,29
2,38	-0,39	-0,25	1,92	-1,40	-1,41	-1,78	-0,34	-1,06	-0,95
-0,07	0,07	0,29	0,00	0,16	0,15	0,22	-0,04	-0,80	-0,91
-1,01	1,76	0,18	-0,77	0,70	-1,09	-0,84	0,73	2,53	1,66
-0,29	-0,15	-0,63	-0,47	-0,71	-1,45	-1,51	-1,36	-0,35	-0,52
2,94	-0,93	-1,00	0,64	-0,67	-0,56	-0,99	-0,87	-1,12	-0,91
-1,09	-1,09	-1,11	0,96	1,17	1,28	1,50	1,97	0,21	0,14

Fuente: Eurostat, Fundación Europea, OCDE y cálculos de la DG EMPL.

Tabla 11a

DATOS ESTANDARIZADOS UTILIZADOS EN EL ANÁLISIS DE COMPONENTES PRINCIPALES

<i>TecnInform</i>	<i>ExportIT</i>	<i>Antig_LP</i>	<i>AbPremEst</i>	<i>>=EstSecundSup</i>	<i>FormEmpr</i>	<i>RHCT</i>
0,36	0,40	0,31	-0,58	0,51	0,90	0,09
0,25	-0,70	1,06	-0,08	-0,44	1,06	1,09
-1,02	-1,25	0,17	0,80	-0,02	-2,01	-0,93
0,25	0,26	-0,24	-0,91	1,12	0,17	-0,49
0,48	0,40	0,41	0,02	0,67	-0,18	0,63
0,82	0,13	-1,29	-0,65	0,53	0,02	1,39
0,25	-0,29	-1,86	0,05	1,06	0,16	0,90
-1,71	-0,70	1,68	-0,04	-0,84	-1,18	-1,21
-1,14	-0,84	-0,64	2,16	-1,59	-0,83	0,06
1,17	0,81	0,08	-0,55	0,39	2,23	1,33
0,82	1,09	1,05	-0,13	-0,42	-0,50	0,20
-0,33	1,37	-0,51	-0,17	0,23	-1,28	-0,91
-0,79	2,33	-1,55	-0,17	-0,50	0,79	0,13
-0,91	-0,70	1,01	1,04	-1,47	-0,75	-0,75
-1,25	-1,25	-1,35	-0,56	0,97	-0,66	-0,05
1,40	0,95	0,10	0,00	-0,07	0,13	1,55
-0,56	-1,25	0,67	-1,02	0,78	-0,06	-1,20
-0,56	-0,56	1,23	3,14	-3,03	-1,12	-2,30
1,97	0,26	0,04	-0,24	0,70	1,73	1,21
-0,79	-0,98	1,33	-1,17	0,49	0,21	-0,10
-0,45	-0,98	-0,40	-0,99	0,99	0,18	-1,04
1,74	1,50	-1,29	0,05	-0,07	1,00	0,40

Fuente: Eurostat, Fundación Europea, OCDE y cálculos de la DG EMPL.

Tabla 12a
DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS

<i>Símbolo</i>	<i>Variable</i>	<i>Año</i>	<i>Fuente</i>	<i>Notas</i>
LPE	Indicador de la legislación de protección del empleo	2003	OCDE	UE22(1)/BG EE LT SI
LPE	Indicador de la legislación de protección del empleo	2002–2003	OIT	BB EE LT SI
PEF	Porcentaje de la población de 25–64 años que participa en programas de educación y formación	2005	EUROSTAT	
PMT	Gasto en la política del mercado de trabajo en porcentaje del PIB	2005	EUROSTAT	SI basado en una estimación de la OIT
IIT	Primer factor del análisis categórico de componentes principales sobre la flexibilidad interna	2005	EWCS	
OFT	Segundo factor del análisis categórico de componentes principales sobre la flexibilidad interna	2005	EWCS	
ACT	Primer factor del análisis categórico de componentes principales sobre la flexibilidad funcional	2005	EWCS	
RTE	Segundo factor del análisis categórico de componentes principales sobre la flexibilidad funcional	2005	EWCS	
BREF	Brecha fiscal de los costes laborales en el caso de una persona soltera sin hijos	2005	EUROSTAT	
TO_1564T	Tasa total de ocupación (15–64 años)	2005	EUROSTAT	
TO_1564F	Tasa de ocupación femenina (15–64 años)	2005	EUROSTAT	
TO_5564T	Tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada (55–64 años)	2005	EUROSTAT	
Tiempo_parcial	Tasa de trabajo a tiempo parcial	2005	EUROSTAT	
Temp	Tasa de temporalidad	2005	EUROSTAT	
Temp_1524	Tasa de temporalidad	2005	EUROSTAT	
TP	Tasa de paro	2005	EUROSTAT	
ProdTrab	Productividad del trabajo por persona ocupada	2005	EUROSTAT	
	PIB en UPA por persona ocupada en relación con UE25 (UE25 = 100)			
TrampaParo	Trampa del paro en el caso de una persona soltera sin hijos (porcentaje de los salarios brutos que deja de percibir un parado cuando vuelve a trabajar)	2005	EUROSTAT	
TrampaBajos Sal1	Trampa de bajos salarios en el caso de una persona sin hijos (porcentaje de los salarios brutos que deja de percibir cuando su salario bruto pasa del 33 al 67 por ciento del salario medio)	2005	EUROSTAT	
TrampaBajos Sal 2	Trampa de bajos salarios en el caso de una pareja con dos hijos y un único receptor de ingresos (porcentaje de los salarios brutos que deja de percibir cuando su salario bruto pasa del 33 al 67 por ciento del salario medio)	2005	EUROSTAT	
RedPob	Diferencia entre el riesgo de pobreza antes y después de las transferencias sociales dividida por el primero	2005	EUROSTAT	BG 2002
TPLD	Tasa de paro de larga duración	2005	EUROSTAT	
MAMT	Medidas activas del mercado de trabajo	2005	EUROSTAT	SI basado en estimaciones
MPMT	Medidas pasivas del mercado de trabajo	2005	EUROSTAT	SI basado en estimaciones
Antig_media	Antigüedad media: primer factor del análisis categórico de componentes principales sobre el indicador de la antigüedad en el empleo	2005	EWCS	
Equilibrio vida-trabajo	¿Se ajustan sus horas de trabajo a sus compromisos familiares o sociales fuera del trabajo? (Q18) (Cuantificaciones del análisis categórico de componentes principales)	2005	EWCS	
Riesgos salud	¿Cree que su salud o su seguridad están en riesgo a causa de su trabajo? (Q32) (Cuantificaciones del análisis categórico de componentes principales)	2005	EWCS	

Tabla 12a (cont.)
DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS

<i>Símbolo</i>	<i>Variable</i>	<i>Año</i>	<i>Fuente</i>	<i>Notas</i>
Efectos salud	¿Afecta su trabajo a su salud o no? (Q33) (Cuantificaciones del análisis categórico de componentes principales)	2005	EWCS	
Satisfacción trabajo	¿Está en general muy satisfecho, satisfecho, no muy satisfecho o nada satisfecho con las condiciones de su empleo remunerado principal? (Q36) (Cuantificaciones del análisis categórico de componentes principales)	2005	EWCS	
I+D	Gasto interior bruto en I+D (GBID) – Porcentaje del PIB	2005	EUROSTAT	
Patentes	Solicitudes de patentes a la Oficina Europea de patentes (OEP)	2005	EUROSTAT	
TecnInform	Gasto en tecnología de la información en porcentaje del PIB	2005	EUROSTAT	
ExportTI	Exportaciones de productos de alta tecnología en porcentaje de las exportaciones totales	2005	EUROSTAT	
Antig_LP	Antigüedad a largo plazo: porcentaje de asalariados que llevan más de 10 años en el mismo empleo	2005	EUROSTAT	
AbPremEst	Personas que abandonan prematuramente los estudios (porcentaje de personas de 18–24 años que sólo tienen estudios secundarios de primer ciclo y no están estudiando ni formándose)	2005	EUROSTAT	
>=EstSecund Sup	Porcentaje de la población de 25 a 64 años que tiene al menos segundo ciclo de educación secundaria	2005	EUROSTAT	
FormEmpr	Formación pagada o suministrada por la empresa (Q28A) (porcentajes con respecto al total)	2005	EWCS	
RHCT	Recursos humanos en ciencia y tecnología (RHCT) en porcentaje de la población económicamente activa del grupo de edad 25–64 años	2005	EUROSTAT	

(1) UE22: AT BE BG, CZ DE DK EE EL ES FI FR HU IE IT LT NL PL PT SE SI SK UK

Capítulo 4

REFORZAMIENTO DE LA FORMACIÓN CONTINUA A INICIATIVA DE LA EMPRESA

1. INTRODUCCIÓN

La educación y la formación desempeñan un papel fundamental en la respuesta a los retos a los que se enfrentan las economías europeas: la globalización, el envejecimiento de la población, el rápido progreso técnico y las necesidades de cualificaciones. Ese papel fundamental se refleja en la agenda de la Unión Europea y en la Estrategia de Lisboa revisada y en sus directrices integradas para el crecimiento y el empleo de 2005-2008. Exige el desarrollo y el aumento de la inversión en capital humano y la adaptación de los sistemas de educación y de formación en respuesta a estos retos. La Comunicación de la Comisión de 2001 *Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente* y la Resolución del Consejo de 2002 sobre el envejecimiento subrayan la importancia de las estrategias de envejecimiento a este respecto.

La educación y la formación constituyen una parte integral de estas estrategias. Desempeñan un papel fundamental en la acumulación de capital humano para lograr los objetivos de crecimiento económico, de empleo y los objetivos sociales, como se subraya en el Comunicado de Helsinki de 2006 de los ministros europeos de educación y formación, los interlocutores sociales europeos y la Comisión Europea sobre *Cooperación europea reforzada para la enseñanza y la formación profesional*. La educación y la formación son un instrumento esencial para dar a los ciudadanos las cualificaciones necesarias en el mercado de trabajo y, más en general, en la sociedad del conocimiento. La política de los estados miembros de la UE en materia de educación y formación debería promover la educación y la formación iniciales de calidad y crear las condiciones necesarias para

mejorar las cualificaciones de las personas que participan en la población activa por medio de la educación y la formación continuas. Tiene un doble papel que desempeñar en la contribución a la competitividad y al aumento de la cohesión social. La educación y la formación deben ir dirigidas a todos los sectores de la población, ofrecer sendas atractivas y desafiantes a las personas que tienen un alto potencial y satisfacer al mismo tiempo las necesidades de las personas que corren el riesgo de verse desfavorecidas por su nivel educativo y marginadas del mercado de trabajo. En suma, la educación y la formación deben ser tanto equitativas como eficientes, como se subraya en la Comunicación de la Comisión de 2006 *Eficiencia y equidad en los sistemas europeos de educación y formación*.

La reciente Comunicación de la Comisión de 2006 *Aprendizaje de adultos: nunca es demasiado tarde para aprender* pone el acento firmemente en el aprendizaje de adultos, reconociendo que es un componente vital del aprendizaje permanente. El aprendizaje de adultos –que son todos los tipos de aprendizaje realizado por adultos una vez terminada la educación y la formación iniciales– se reconoce cada vez más en los programas nacionales de reformas de los estados miembros. Sin embargo, salvo algunas excepciones, su aplicación sigue siendo escasa. La mayoría de los sistemas de educación y formación siguen centrandose principalmente la atención en la educación y la formación de los jóvenes y se han hecho pocos progresos en la modificación de los sistemas para satisfacer las necesidades de aprendizaje «permanente». Por ejemplo, otros 4 millones de adultos tendrían que participar en el aprendizaje permanente para alcanzar la tasa de actividad de referencia acordada por los estados

miembros en el marco del proceso de «Educación y Formación 2010».

Partiendo de estos hechos, en el presente capítulo se destaca el papel esencial de la educación y la formación continuas en la Unión Europea como parte integral del aprendizaje de adultos. La formación continua puede ser financiada por los individuos, las autoridades o las empresas. En este capítulo se centra la atención únicamente en la formación continua a iniciativa de la empresa, considerando que comprende todas las medidas o actividades de formación que la empresa financia totalmente o en parte para sus trabajadores que tienen contrato de trabajo (Comisión Europea, 2002).

Hay al menos cuatro buenas razones para reforzar la formación continua en el contexto de la Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo. Estas razones también pueden constituir los objetivos que podrían perseguir las medidas relacionadas con la formación continua.

En primer lugar, las medidas relacionadas con la formación continua pueden reducir la marginación social y la desigualdad de la renta, provocadas por tener un capital humano insuficiente al mejorar las cualificaciones y la empleabilidad de los trabajadores en situación de riesgo.

En segundo lugar, estas medidas pueden mantener activos en el mercado de trabajo a los trabajadores de edad avanzada que entraron en la población activa con un bajo nivel de estudios, lo que permitirá que nuestros sistemas de protección social sigan siendo viables.

En tercer lugar, las medidas relacionadas con la formación continua constituyen un ingrediente crucial para la aplicación de las medidas de flexibilidad presentadas en la Comunicación de la Comisión de 2007 aprobada recientemente *Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security* al aumentar el dinamismo de los mercados internos de trabajo en el contexto de los cambios económicos permanentes y las posibilidades de transferir las cualificaciones de los trabajadores de unas empresas a otras y aumentar al mismo tiempo la sensación de seguridad e empleo.

Por último, estas medidas pueden ayudar a garantizar que los trabajadores adquieren las cualificaciones necesarias para aprender e innovar en una nueva era caracterizada por los rápidos cambios y el aprendizaje, aumentando la competitividad de las empresas europeas en la economía del conocimiento.

Este capítulo tiene la estructura siguiente. En el apartado 2 se muestra la importancia de la formación continua en el contexto de cambios económi-

cos describiendo las tendencias a largo plazo y los cambios estructurales que han afectado a las economías europeas en las últimas décadas. En el apartado 3 se analizan las consideraciones de eficiencia y equidad relacionadas con la formación continua. Se explican las razones por las que el mercado de formación puede no inducir a realizar inversiones eficientes y equitativas en formación continua, lo que justificaría la intervención del Estado. En el apartado 4 se presenta la variedad de medidas de oferta que pueden resolver estos problemas garantizando tanto la inversión en formación continua como los beneficios de esa actividad.

2. LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN CONTINUA

La cuestión de la formación continua (recuadro 1) en las economías europeas parece especialmente importante, dadas las tendencias a largo plazo y las consecuencias de los cambios estructurales que han caracterizado las economías modernas en las últimas décadas (Boyer, 2000). Estas últimas han estado marcadas de hecho por una transición del modelo fordista de producción basado en métodos de producción en serie a un modelo de producción postfordista impulsado por la calidad y la innovación. Por otra parte, las economías europeas han experimentado un enorme desplazamiento del empleo de la industria manufacturera al sector servicios. Por último, el nivel de estudios de las generaciones más jóvenes de trabajadores de estas economías ha aumentado significativamente. Estas tendencias a largo plazo y cambios estructurales han aumentado la necesidad de formación continua para garantizar que los trabajadores que entraron en la población activa hace unas décadas con un bajo nivel de estudios tengan las cualificaciones necesarias para participar plenamente en el proceso de producción de la economía de hoy. Además, estas tendencias y cambios estructurales han ejercido crecientes presiones sobre las nuevas generaciones de trabajadores para adquirir continuamente las cualificaciones necesarias para aprender e innovar en una nueva era caracterizada por rápidos cambios.

Dadas estas tendencias a largo plazo y las características de los cambios estructurales que han afectado a las economías modernas en las últimas décadas, es comprensible que la formación continua sea especialmente importante tanto para los trabajadores como para las empresas. Además, una creciente literatura empírica ha pretendido cuantificar la importancia de la formación continua tanto para los trabajadores como para los empresarios estimando sus rendimientos económicos. Muchos estudios muestran, a pesar de tener numerosos problemas

Recuadro 1**¿QUÉ ENTENDEMOS POR FORMACIÓN CONTINUA A INICIATIVA DE LA EMPRESA?**

Existe una profusión de definiciones del concepto de formación continua, a la cual suele dársele diferentes nombres: formación del empresario, formación de la empresa, formación del centro de trabajo, formación suministrada por el empresario, formación en la empresa, formación relacionada con el trabajo, formación del sector privado, etc. Para evitar confusiones, merece la pena definir este concepto.

La formación continua abarca tanto la formación inicial como la formación continua. Aquí sólo se abordan las cuestiones relacionadas con la formación continua que, además, puede ser financiada por los individuos, por las autoridades o por las empresas. El tema del capítulo es la formación continua financiada por las empresas, lo que se denomina «formación continua a iniciativa de la empresa». La formación continua son «las medidas o actividades de formación que la empresa financia totalmente o en parte para sus trabajadores que tienen un contrato de trabajo! (Comisión Europea, 2002).

Deben hacerse unas cuantas matizaciones a esta definición. En primer lugar, el objetivo principal de la formación continua a iniciativa de la empresa es la adquisición de nuevas cualificaciones o el desarrollo de

las cualificaciones existentes por parte de los trabajadores que tienen un contrato de trabajo. Por consiguiente, en este capítulo no se tienen en cuenta las medidas de formación destinadas a los aprendices o a los parados. En segundo lugar, la financiación total o parcial de la formación continua por parte de las empresas puede ser directa o indirecta. La financiación parcial podría incluir el uso del tiempo de trabajo para adquirir formación. En tercer lugar, las empresas pueden ofrecer formación continua a los trabajadores por medio de cursos externos e internos. Por último, la formación continua a iniciativa de la empresa es diferente de otros tipos de formación que no pueden distinguirse del trabajo, como la formación en el trabajo (es decir, la formación adquirida por el individuo en su trabajo, utilizando el puesto como medio de aprendizaje). Esta última entra dentro de la categoría del aprendizaje no reglado o informal cuya importancia está aumentando, debido a que el aprendizaje está más integrado en el trabajo, dada la naturaleza del centro de trabajo moderno y la necesidad de cambios constantes y el desarrollo de la organización de aprendizaje. Sin embargo, no se examina en este capítulo debido a la heterogeneidad de los datos sobre el aprendizaje no reglado e informal.

conceptuales y metodológicos, que la formación continua tiene beneficios económicos para los trabajadores. Además de estos beneficios que son de carácter privado, también es probable que la formación continua tenga beneficios para la sociedad.

2.1. La formación continua en una economía en transformación

2.1.1. La aparición de un nuevo modelo de producción

Desde el fin de la Segunda Guerra Mundial hasta principios de los años 70, los estados miembros occidentales de la UE atravesaron un periodo de desarrollo económico continuo y de rápido crecimiento de la productividad caracterizado por escasas fluctuaciones a corto plazo. Aunque algunos países como Estados Unidos ya se encontraban en la frontera tecnológica o cerca de ella, basándose en los resultados de la investigación científica y aplicada para desarrollar nuevos productos y procesos, los estados miembros occidentales de la UE trataban de darles alcance adoptando las características del modelo fordista de producción (Boyer y Didier, 1998). El modelo de producción fordista (figura 1) tiene principalmente cuatro objetivos.

En primer lugar, pretende racionalizar el proceso de producción por medio de la mecanización.

El segundo objetivo es establecer una clara coordinación jerárquica entre las funciones clave de la empresa, a saber, el diseño, la producción y las ventas.

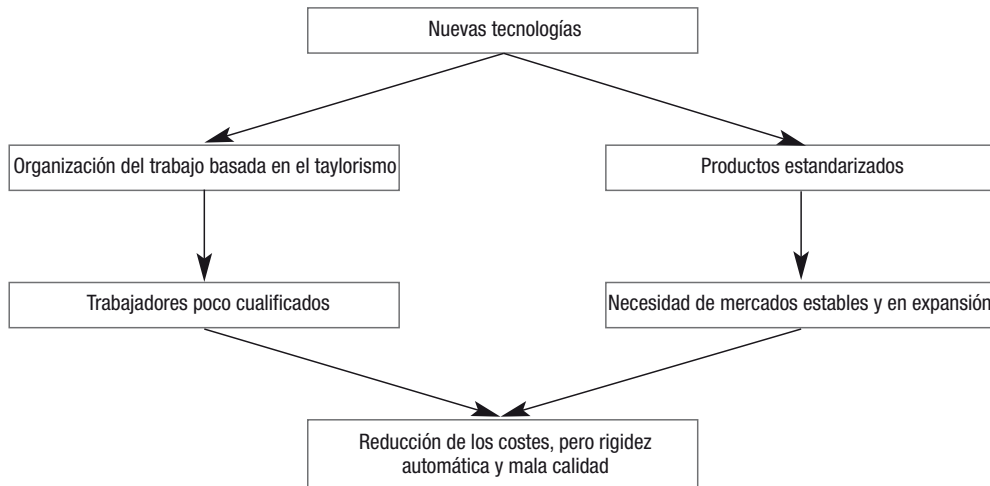
El tercer objetivo del modelo de producción fordista es la maximización de las economías de escala para minimizar el precio de los productos y estimular, por lo tanto, el consumo de masas. En ese modelo, las empresas compiten esencialmente mediante los precios.

Por último, las pequeñas empresas son las únicas que pueden responder a las posibles variaciones de la demanda; la producción de las grandes empresas se dedica esencialmente a los mercados grandes y estables que requieren un producto estandarizado.

Para dar alcance rápidamente y con un bajo coste a los países que se encontraban en la frontera tecnológica, los estados miembros occidentales de la UE asimilaron estos principios de gestión absorbiendo nuevas tecnologías que estaban contenidas en el equipo de producción univalente, pero también utilizando métodos específicos de organización del trabajo (Boyer y Didier, 1998).

Estos principios de gestión exigían una determinada organización del trabajo dentro de la empresa.

Figura 1
EL MODELO DE PRODUCCIÓN FORDISTA



Fuente: Basada en BOYER (1995).

Esta organización del modelo de producción fordista se caracterizaba por un alto grado de centralización de la toma de decisiones dentro de las empresas y una polarización de las cualificaciones para minimizar la necesidad de trabajadores muy cualificados, versátiles y adaptables y conseguir al mismo tiempo un crecimiento continuo de los niveles de productividad. Existía una clara separación entre la mano de obra manual y la no manual. Además, en este proceso de producción en serie en el que las empresas competían exclusivamente por medio de los precios, se consideraba que para lograr una reducción de costes y conseguir así grandes economías de escala y nuevas cuotas de mercado era necesario que las tareas de los trabajadores fueran muy especializadas. Esta fragmentación extrema de las tareas llevó inevitablemente a la descualificación de los trabajos (Boyer, 1995; Lundvall y Johnson, 1994), pero en este modelo se garantizaba una relativa paz social mediante un sistema de relaciones de empleo que, en particular, institucionalizaban la distribución de los incrementos de la productividad entre los trabajadores y la empresa.

Esta distribución institucionalizada de los incrementos de la productividad desempeñó un papel esencial en el modelo de producción fordista. No sólo contribuyó a lograr una relativa paz social en el centro de trabajo sino que también impulsó los resultados económicos del propio modelo, como lo demuestra el continuo crecimiento económico del periodo posterior a la Segunda Guerra Mundial. El periodo fue realmente notable por dos razones (Julliard, 1995). Por una parte, el crecimiento de la productividad fue proporcional a la subida de los salarios reales. La subida constante de los salarios

reales contribuyó a una expansión continua de la demanda de bienes de consumo y, posteriormente, al desarrollo de la producción en serie en los estados miembros occidentales de la UE, siguiendo el modelo de producción fordista. Por otra parte, la participación constante del trabajo en la renta fue acompañada paralelamente de una participación constante del capital en la renta, lo que permitió a las empresas financiar sus inversiones en expansión y racionalización/modernización.

A pesar del éxito aparente del modelo de producción fordista en Europa occidental después de la Segunda Guerra Mundial, la situación económica comenzó a empeorar a finales de los años 60 y principios de los 70. Durante ese periodo, la aplicación de los principios de gestión del fordismo comenzó a ser contraproducente, al tiempo que las virtudes del sistema de relaciones de empleo se convirtieron en puntos débiles y la organización fordista demostró ser en gran medida ineficaz tras una serie de cambios macroeconómicos (Boyer y Durand, 1997; Boyer y Didier, 1998; Lundvall y Johnson, 1994). Entre los numerosos factores que pusieron en cuestión la aparente superioridad de este modelo de producción en las economías industrializadas durante la década de 1970 se encuentran los siguientes:

- La demanda se volvió más incierta tanto en lo que se refiere a su volumen como a su pauta. Apareció rápidamente un exceso de capacidad en muchos sectores y el proceso de producción en serie era demasiado rígido para satisfacer la creciente demanda de productos diferenciados vertical y horizontalmente. Este modelo era absolutamente inadecuado para satisfacer las

nuevas necesidades, por lo que comenzaron a aparecer problemas de calidad.

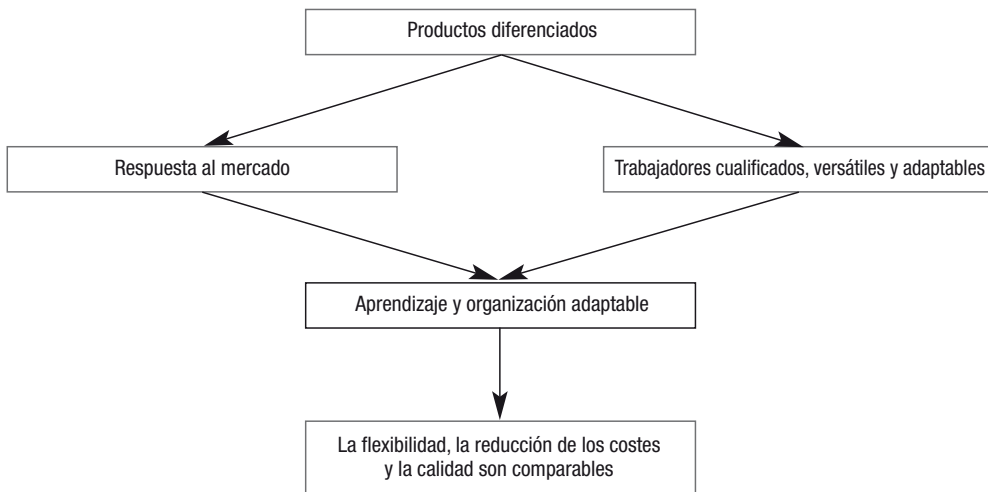
- La creciente internacionalización del comercio agravó los problemas del aumento de la incertidumbre de la demanda ya que, en muchos casos, los mercados ya no eran interiores sino internacionales y, por lo tanto, más difíciles de controlar. Esta creciente internacionalización también intensificó la competencia entre las empresas.
- La innovación incremental sistemática comenzó a convertirse en una condición necesaria para la supervivencia de las empresas en un entorno más competitivo y en rápida transformación (Lundvall y Johnson, 1994). Sin embargo, muchos estados miembros occidentales de la UE no adoptaron una política activa de investigación y desarrollo durante los años del fordismo, salvo para unos cuantos sectores como la defensa que tienen una misión muy específica (Boyer, 1995). Además, el modelo de producción fordista provocó la descualificación de los trabajadores, mientras que la innovación exigía una mano de obra que tuviera un alto nivel educativo y que fuera versátil y adaptable. Por otra parte, la organización de las empresas grandes e integradas verticalmente parecía demasiado rígida para favorecer la innovación incremental

sistemática que exigía estrechas interacciones entre numerosos agentes, dentro y fuera de sus fronteras.

- Por último, la aparición de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) dejó obsoleto rápidamente un modelo de producción en serie basado en un equipo de producción univalente al permitir procesos de producción más flexibles, capaces de responder rápidamente a las variaciones de la demanda, tanto de su volumen como de su pauta. Por otra parte, los métodos de organización del trabajo de la empresa de tipo fordista no estaban adaptados al uso de estas tecnologías. Numerosos estudios han relacionado de hecho los cambios de los métodos de organización del trabajo –que llevaron, en particular, a la simplificación de las estructuras y a la mejora de las cualificaciones– con el uso de las TIC (véase Comisión Europea, 2005a, para un estudio de esta cuestión).

Estos cambios del contexto económico del periodo posterior a la Segunda Guerra Mundial registrados en los países capitalistas avanzados implicaron una transición de un modelo de producción de tipo fordista a un modelo de producción postfordista ¹ (figura 2). En el modelo de producción postfordista, la producción estaba diferenciada y orientada

Figura 2
EL MODELO DE PRODUCCIÓN POSTFORDISTA



Fuente: Basada en BOYER (1995).

¹ Este capítulo sólo se refiere a las tendencias generales. Algunos economistas como STORPER y SALAIS (1994) sostienen que había una diversidad duradera de «mundos de producción», es decir, de modelos de producción, en lugar de un único nuevo modelo alternativo de producción. Lo mismo ocurre con los tipos de organización del trabajo, ya que no se produjo una transición total a un modelo universal de organización del trabajo (Comisión Europea, 2007a).

hacia la calidad con el fin de satisfacer una demanda cada vez más diversificada. Por consiguiente, el equipo de producción univalente se sustituyó por nuevo equipo que permitía tener más flexibilidad en los procesos de producción para maximizar las economías de alcance. Se redoblaron los esfuerzos para mejorar la calidad de los productos mejorando los productos existentes y desarrollando otros nuevos, resultado en ambos casos de la innovación.

Estos cambios del proceso de producción fueron acompañados de nuevos métodos de organización del trabajo. Las diferencias entre la organización del trabajo de la empresa fordista y la de la empresa postfordista podrían mostrarse comparando la empresa estadounidense representativa con la japonesa representativa de los años 80 (Aoki, 1986). En las empresas estadounidenses representativas, emblemáticas del modelo fordista, los puestos de trabajo de los trabajadores se especificaban en función de un detallado sistema de clasificación definido de común acuerdo con los sindicatos. En cambio, en las empresas japonesas, los puestos de trabajo de los trabajadores no se especificaban exhaustivamente y los trabajadores rotaban. La segunda diferencia fundamental se refería al proceso de producción. Mientras que en la empresa estadounidense representativa las decisiones se organizaban jerárquicamente, en la empresa japonesa representativa la estructura era más simple para fomentar la coordinación horizontal entre los trabajadores con el fin de poder resolver rápidamente los problemas y permitir el aprendizaje debido a que el entorno era más incierto. Por último, la empresa japonesa representativa estaba menos integrada que la estadounidense. Las empresas estaban organizadas en torno a redes. Se animaba a los trabajadores a participar en un proceso de aprendizaje interactivo que tenía lugar en un gran número de interacciones, no sólo dentro de la empresa sino también fuera (Lundvall y Johnson, 1994).

La transición del modelo de producción fordista al postfordista colocó, pues, el capital humano en el centro de la empresa. Mientras que los trabajadores poco cualificados y muy especializados eran los trabajadores arquetípicos de la empresa fordista, los trabajadores muy cualificados, versátiles y adaptables se volvieron esenciales en la empresa postfordista en la que la competencia se basa en la innovación y la calidad (Boyer, 1995; Lindbeck y Snower, 2000).

Tener una buena oferta de trabajadores cualificados y adaptables a través del sistema de educación es, pues, fundamental en el contexto de este nuevo modelo de producción. No obstante, es insuficiente y debe complementarse con formación continua por dos razones.

Por una parte, los avances tecnológicos y organizativos en el proceso de producción han dejado obsoletas desde el punto de vista económico las cualificaciones de los trabajadores que entraron en la población activa durante la era fordista, debido a que estos avances han cambiado las cualificaciones demandadas para muchos trabajos específicos². Algunos estudios empíricos han mostrado que la introducción de nuevos métodos de organización dentro de las empresas, así como la aceleración del cambio técnico en las últimas décadas, han hecho más necesario el aumento de las cualificaciones de la población trabajadora (Capelli *et al.*, 1997; Comisión Europea, 2005b). Por este motivo, la necesidad de formación continua ha impulsado el objetivo de mejorar las cualificaciones de estos trabajadores.

Por otra parte, la continua mejora de las cualificaciones —no sólo de los trabajadores que entraron en la población activa hace unas décadas sino también de los trabajadores que han entrado hace relativamente poco— se ha convertido en una necesidad en la era postfordista debido al rápido cambio de las condiciones económicas y a las enormes necesidades de aprendizaje e innovación rápidos (Boyer, 1995; Lundvall y Johnson, 1994). Algunos estudios empíricos han mostrado que las empresas que adoptan nuevos tipos de organización del trabajo, fomentando especialmente la innovación, la autonomía, el aprendizaje y la calidad, a menudo tienden a dar más formación a sus trabajadores (Osterman, 1995; Lynch y Black, 1998; Whitfield, 2000; Behaghel y Greenan, 2005; Zaroma, 2006; Arundel *et al.*, 2006). Para calibrar los efectos que ha producido la introducción de nuevos tipos de organización del trabajo en la probabilidad de acceder a la formación en los estados miembros de la UE, en este capítulo se utiliza una regresión probit binaria.

Los resultados del primero modelo probit basado en datos de la cuarta *European Working Conditions Survey* (recuadro 2) indican que la probabilidad de recibir formación continua es mayor en el caso de los asalariados que tienen un trabajo que implica rotación de los puestos de trabajo, trabajo en equipo, cumplimiento de normas precisas de ca-

² Pueden distinguirse dos grandes tipos de obsolescencia: la obsolescencia técnica de las cualificaciones y la obsolescencia económica de las cualificaciones (ROSEN, 1975; de GRIP y VAN LOO, 2002). La obsolescencia técnica de las cualificaciones es provocada por cambios que se deben a los propios trabajadores (por ejemplo, enfermedad, envejecimiento), mientras que la económica se debe a cambios del trabajo o del entorno de trabajo.

lidad, tareas complejas y aprender cosas nuevas por uno mismo, así como en el caso de los asalariados que pueden elegir o cambiar sus métodos de trabajo. En cambio, los asalariados que realizan un tra-

bajo en el que tienen que hacer tareas monótonas tienen menos probabilidades de recibir formación continua, manteniéndose todo lo demás constante (tabla 1).

Recuadro 2

MODELO PROBIT DE LOS DETERMINANTES DE LA FORMACIÓN CONTINUA A INICIATIVA DE LA EMPRESA

Una gran parte de este capítulo analiza los determinantes de la formación a iniciativa de la empresa. Se utilizan gráficos o tablas cruzadas bivariantes para examinar la participación de los trabajadores en la formación continua. A ese respecto, pueden utilizarse gráficos o sencillas tablas cruzadas bivariantes de la formación continua con diferentes características observables, como el sexo, la edad o el nivel de estudios. Sin embargo, los gráficos bivariantes o las regresiones simples tienen un grave inconveniente, ya que no tienen en cuenta el efecto que produce otra variable dependiente en la variable independiente. Eso es insatisfactorio, ya que a menudo es importante más de un factor. Piénsese, por ejemplo, en la relación entre la participación en la formación continua y la edad. Las sencillas tablas cruzadas bivariantes de la edad y la formación pueden llevar a extraer conclusiones engañosas si la edad está correlacionada con otros factores (por ejemplo, el nivel de estudios) que también están relacionados con la probabilidad de los trabajadores de adquirir formación (es decir, el sesgo de las variables omitidas).

Para distinguir la importancia relativa de factores que pueden estar relacionados con la adquisición de formación, normalmente se emplean técnicas de regresión multivariante. Las regresiones probit binarias son habituales cuando la variable dependiente es una variable dicotómica (es decir, 0 o 1), como ocurre en el caso de la adquisición de formación financiada o suministrada por el empresario. No se utilizan regresiones probit bivariantes debido al reducido número de trabajadores que pagan ellos mismos la formación, como muestra la cuarta *European Working Conditions Survey* (véase más adelante). En este capítulo, se caracteriza la relación empírica entre la participación de los trabajadores en la formación continua y otras características (por ejemplo, el establecimiento de los trabajadores, las características relacionadas con el trabajo y las características institucionales) con las dos especificaciones probit siguientes:

$$(1) \text{Prob} \{T_{2005} = 1\} = \Phi(\alpha_c + Z_1' \beta_1)$$

$$(2) \text{Prob} \{T_{2005} = 1\} = \Phi(Z_2' \beta_2)$$

donde T_{2005} es una variable ficticia igual a 1 si la formación financiada o suministrada por el empresario se adquirió en los 12 meses anteriores a la encuesta (2005) o 0 en el año de referencia, α_c son los efectos de los países, Z_1 y Z_2 son vectores de variables explicativas formados respectivamente, por características de los trabajadores, de los establecimientos y del tra-

bajo; y características de los trabajadores, de los establecimientos y del trabajo e institucionales, β_1 y β_2 son vectores de parámetros y Φ es la distribución normal estándar. En estas dos especificaciones, sólo se consideran en cada regresión los trabajadores que tienen un contrato indefinido o un contrato de duración determinada. Se excluyen los que tienen un contrato a través de una empresa de trabajo temporal, un aprendizaje u otro tipo de formación.

La mayoría de las variables incluidas en el vector Z proceden de la cuarta *European Working Conditions Survey* (Parent-Thirion *et al.*, 2007). La variable dependiente en las dos especificaciones probit corresponde a la pregunta 28A: «¿Ha recibido en los 12 últimos meses formación pagada o suministrada por el empresario o por usted mismo si es trabajador por cuenta propia?» La encuesta es realizada simultáneamente por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo en todos los estados miembros de la UE. Sólo se refiere a las personas ocupadas. Su cuestionario contiene más de 100 preguntas, incluidas preguntas sobre las características del hogar, el uso del tiempo, la organización del trabajo, la percepción de los riesgos para la salud y el acceso a la formación. Su metodología se basa en un método de muestreo aleatorio multietápico llamado «paseo aleatorio» que implica entrevistas cara a cara realizadas en la residencia principal de los encuestados. Esta encuesta se realizó en cada uno de los 27 estados miembros entre el 19 de septiembre y el 30 de noviembre de 2005. Se entrevistó a alrededor de 30.000 trabajadores. El cuestionario se envió a unos 1.000 trabajadores por país con las excepciones de Estonia, Chipre, Luxemburgo, Malta y Eslovenia que sólo tenían 600 encuestados cada una.

La tabla 1 contiene la variación estimada de la probabilidad de recibir formación pagada o suministrada por el empresario relacionada con cada característica específica del trabajador (los que tienen un contrato de duración determinada o indefinido) que es, por lo demás, idéntico al asalariado de referencia. El asalariado de referencia es un asalariado francés que trabaja en una mediana empresa (50-249 asalariados) cuya actividad principal está en el sector manufacturero. Este asalariado es hombre, trabajador manual y muy cualificado y tiene estudios secundarios de segundo ciclo. Tiene un contrato indefinido y a tiempo completo y lleva entre dos y seis años en la empresa. Tiene entre 25 y 29 años y una renta baja.

Tabla 1
ESTIMACIONES PROBIT DE LOS DETERMINANTES DE LA FORMACIÓN CONTINUA
A INICIATIVA DE LA EMPRESA

		<i>Primer modelo probit</i>	<i>Segundo modelo probit</i>
Características	<i>Aprendizaje permanente</i>		
institucionales	Participación en el aprendizaje permanente		0,247***
	<i>Medidas activas del mercado de trabajo</i>		
	Gasto en medidas activas del mercado de trabajo (en porcentaje del PIB)		-0,158**
	<i>Compresión salarial</i>		
	Cociente salarial 90–50		-0,166***
	Cociente salarial 50–10		0,046
<hr/>			
<i>Características del establecimiento</i>	<i>Sector (referencia: industria manufacturera)</i>		
	Agricultura, caza, pesca y silvicultura	0,083	0,036
	Industrias extractivas	0,514***	0,381
	Electricidad, gas y agua	0,315***	0,251
	Construcción	-0,106*	-0,077
	Comercio al por mayor y al por menor	0,029	0,008
	Hostelería	-0,321***	-0,389***
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,227***	0,198***
	Intermediación financiera	0,398***	0,363***
	Actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios prestados a las empresas	-0,022	-0,007
	Administración pública, defensa, seguridad social obligatoria	0,333***	0,365***
	Educación	0,201***	0,173***
	Actividades sanitarias y veterinarias; asistencia social	0,203***	0,194***
	Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	0,227***	0,140
	<i>Tamaño de la empresa (referencia: empresas medianas)</i>		
	Microempresas (menos de 10 asalariados)	-0,195***	-0,181***
	Pequeñas empresas (10–49 asalariados)	-0,135***	-0,126***
	Grandes empresas (250 asalariados o más)	0,030	0,030
<hr/>			
<i>Características de los trabajadores</i>	<i>Sexo (referencia: hombres)</i>		
	Mujeres	0,050***	0,037
	<i>Nivel de estudios (referencia: estudios secundarios de segundo ciclo)</i>		
	Educación preprimaria (CINE 0)	-1,336***	-1,337***
	Educación primaria o primer ciclo de la educación básica (CINE 1)	-0,196**	-0,159*
	Primer ciclo de enseñanza secundaria o menos o segundo ciclo de educación básica (CINE 2)	-0,129***	-0,175*
	Educación postsecundaria no terciaria (CINE 4)	0,100**	0,102**
	Primer ciclo de la educación terciaria (CINE 5)	0,163***	0,174***
	Segundo ciclo de la educación terciaria (CINE 6)	0,077	0,144
	<i>Edad (referencia: entre 25 y 39 años)</i>		
	Menos de 24 años	-0,053	-0,015
	Entre 40 y 54 años	-0,018	-0,016
	55 años o más	-0,211***	-0,270***

Tabla 1 (cont.)
ESTIMACIONES PROBIT DE LOS DETERMINANTES DE LA FORMACIÓN CONTINUA
A INICIATIVA DE LA EMPRESA

		<i>Primer modelo probit</i>	<i>Segundo modelo probit</i>
<i>Características relacionadas con el trabajo</i>	<i>Indefinido/no indefinido (referencia: contrato indefinido)</i>		
	Contrato de duración determinada	-0,001	-0,007
	<i>A tiempo completo/A tiempo parcial (referencia: contrato a tiempo completo)</i>		
	Contrato a tiempo parcial	0,020	0,040
	<i>Antigüedad en el empleo (referencia: entre 2 y 6 años de antigüedad)</i>		
	Menos de un año de antigüedad	-0,183***	-0,193***
	Entre 1 y 2 años de antigüedad	-0,029	-0,018
	Entre 6 y 15 años de antigüedad	-0,046	-0,019
	Más de 15 años de antigüedad	-0,008	0,018
	<i>Nivel de renta (referencia: bajo nivel de renta)</i>		
	Nivel de renta más bajo	-0,150***	-0,188***
	Alto nivel de renta	0,105***	0,089**
	Nivel de renta más alto	0,231***	0,202***
	<i>Ocupación (referencia: manual muy cualificada)</i>		
	No manual muy cualificada	0,428***	0,436***
	No manual poco cualificada	0,323***	0,363***
	Manual poco cualificada	0,202***	0,267***
<i>Características de las prácticas del centro de trabajo</i>	<i>Prácticas del centro de trabajo</i>		
	Rotación de los puestos de trabajo	0,133***	0,120***
	Trabajo en equipo	0,157***	0,166***
	Normas de calidad	0,066**	0,042
	Responsabilidad del control de calidad	0,031	0,086***
	Actividades de resolución de problemas	0,059	0,047
	Monotonía de las tareas	-0,079***	-0,068**
	Complejidad de las tareas	0,092***	0,060*
	Aprender cosas nuevas en el trabajo	0,419***	0,459***
	Discrecionalidad para decidir los métodos de trabajo	0,080**	0,092***
	Discrecionalidad para decidir el ritmo de trabajo	0,009	0,010
	Tareas repetitivas	-0,006	-0,028
<i>País</i>	<i>País (referencia: Francia)</i>		
	Bélgica	0,355***	
	República Checa	0,015	
	Dinamarca	0,190**	
	Alemania	-0,120	
	Estonia	0,159	
	Grecia	-0,326***	
	España	-0,188*	
	Irlanda	0,503***	
	Italia	-0,075	
	Chipre	-0,029	

Tabla 1 (cont.)
ESTIMACIONES PROBIT DE LOS DETERMINANTES DE LA FORMACIÓN CONTINUA
A INICIATIVA DE LA EMPRESA

	<i>Primer modelo probit</i>	<i>Segundo modelo probit</i>
Letonia	-0,155*	
Lituania	0,172*	
Luxemburgo	0,197**	
Hungría	-0,180**	
Malta	0,197*	
Países Bajos	-0,050	
Austria	0,454***	
Polonia	0,103	
Portugal	-0,228**	
Eslovenia	0,322***	
Eslovaquia	0,300***	
Finlandia	0,631***	
Suecia	0,575***	
Reino Unido	0,457***	
Bulgaria	-0,835***	
Rumanía	-0,265***	
Observaciones	13.025	11.162
Pseudo R ²	0,174	0,160

Fuente: Estimaciones de la DG EMPL basadas en la cuarta *European Working Conditions Survey*.

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

Nota: Cada modelo probit estima la variación de la probabilidad de recibir formación pagada o suministrada por el empresario correspondiente a cada característica específica de un asalariado (contrato de duración determinada o contrato indefinido) que es, por lo demás, idéntico al asalariado de referencia. La población muestral son los asalariados de la UE27 entrevistados en el marco de la cuarta *European Working Conditions Survey* en el caso del primer modelo probit. En el caso del segundo modelo probit, la población muestral son los asalariados de la UE27, excepto Rumanía, Bulgaria, Estonia, Lituania y Eslovaquia, entrevistada en el marco de la cuarta *European Working Conditions Survey*. El individuo de referencia se indica en la tabla. La variable dependiente es la participación en la formación financiada o suministrada por los empresarios en los 12 meses anteriores a la encuesta. En cada regresión sólo se tienen en cuenta los asalariados que tienen un contrato indefinido o de duración determinada. Están excluidos los asalariados que tienen un contrato a través de una empresa de trabajo temporal o un aprendizaje u otro tipo de programa de formación.

Desde ese punto de vista, la formación continua permite desarrollar dentro de las empresas mercados internos de trabajo eficientes y complementarios de los mercados externos de trabajo, para responder a los cambios de la situación económica. Caroli y Walkowiak (2007) muestran que en Francia las cualificaciones se mejoran por medio de la formación continua tras los cambios tecnológicos, principalmente a través de ajustes de los mercados internos de trabajo, sin recurrir mucho al mercado externo. La importancia de los mercados internos de trabajo es reconocida por la Comisión Europea. La Comunicación de la Comisión de 2007 aprobada recientemente *Towards common principles of flexicu-*

arity: More and Better jobs through flexibility and security reconoce que la flexibilidad va más allá de la facilidad o de la dificultad para contratar y despedir a los trabajadores (es decir, la flexibilidad externa) y que también puede existir dentro de la empresa por medio de una organización flexible del tiempo de trabajo (es decir, flexibilidad interna) o por medio de una organización del trabajo de calidad que sea capaz de dominar nuevas cualificaciones y necesidades productivas (es decir, la flexibilidad funcional), como ocurre en el caso de las empresas que adoptan prácticas que fomentan la innovación, la autonomía, el aprendizaje y la calidad³. Sin embargo, existen indicios de que esas nuevas prácticas

³ Véase también Comisión Europea (2007a).

también han provocado un aumento de la demanda por parte de los empresarios de tipos de cualificación más generales que a menudo se denominan «cualificaciones genéricas»⁴, junto con cualificaciones técnicas más tradicionales (Griffiths y Guile, 2004).

2.1.2. *El desplazamiento del empleo hacia los servicios*

Las economías de Europa occidental no sólo se han visto afectadas por la erosión del modelo fordista a comienzos de los años 70 sino que también han experimentado importantes cambios sectoriales. En concreto, se ha registrado un enorme desplazamiento del empleo de la industria manufacturera al sector servicios.

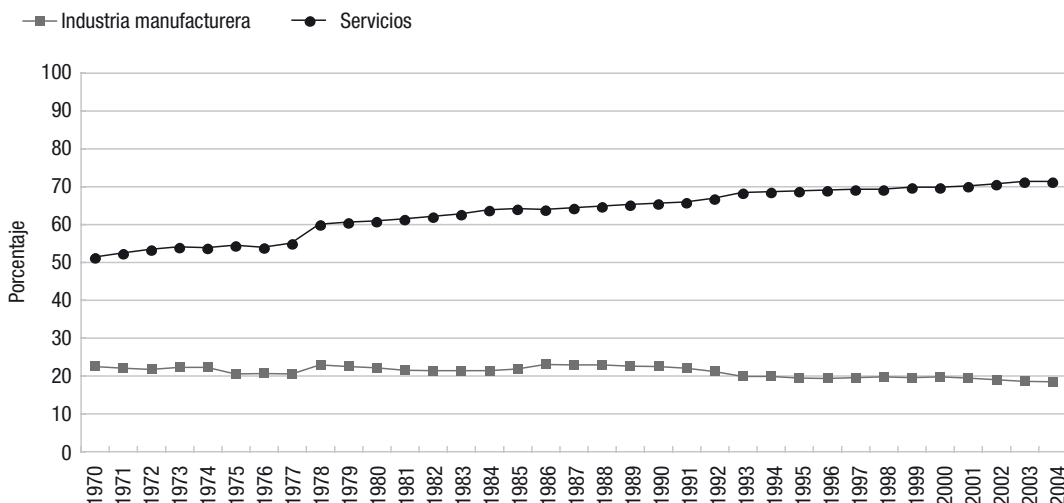
El declive de la industria manufacturera y el crecimiento de los servicios en las economías de Europa occidental de las últimas décadas y posteriormente en las economías de Europa oriental son evidentes cuando se miden en porcentaje del valor añadido total o del empleo total. Como muestra el gráfico 1, en 1970 el valor añadido de las industrias manufactureras de la UE representó alrededor de un 22 por ciento de la actividad económica total. En 2004, la proporción de la producción de la UE correspondiente a la industria manufacturera se había reducido a algo más del 18 por ciento. En los 30 últimos años, el número de trabajadores de la indus-

tria manufacturera en relación con la economía total también ha disminuido, desde un máximo de más del 29 por ciento en 1970 hasta menos de un 17 por ciento en 2004 (gráfico 2). Durante ese mismo periodo, la proporción de valor añadido del sector servicios en relación con la actividad económica total pasó del 49 al 67 por ciento. Son muchas las razones que explican la creciente importancia de los servicios en estas economías y el desplazamiento del empleo de la industria manufacturera a los servicios. No sólo es el resultado de la reasignación de recursos a estas actividades debido a su bajo crecimiento de la productividad. Esta creciente importancia de los servicios también puede estar relacionada con factores de la demanda, como una elevada elasticidad-renta de la demanda de algunos servicios; las tendencias demográficas; la provisión de algunos servicios como bienes públicos; y, por último, el creciente papel de los servicios como suministradores de factores intermedios (Wölfl, 2005).

El desplazamiento del empleo de la industria manufacturera a los servicios en Europa occidental ha ido acompañado de un cambio considerable de la estructura ocupacional del empleo. Desde la década de 1980, se ha registrado en estas economías un aumento significativo especialmente en las ocupaciones no manuales y muy cualificadas y, al mismo tiempo, una disminución en las ocupaciones manuales. Este cambio de la estructura ocupacional del empleo es especialmente visible en cuatro grandes

Gráfico 1

TENDENCIAS A LARGO PLAZO DEL VALOR AÑADIDO EN LA UE POR SECTORES, 1970-2004

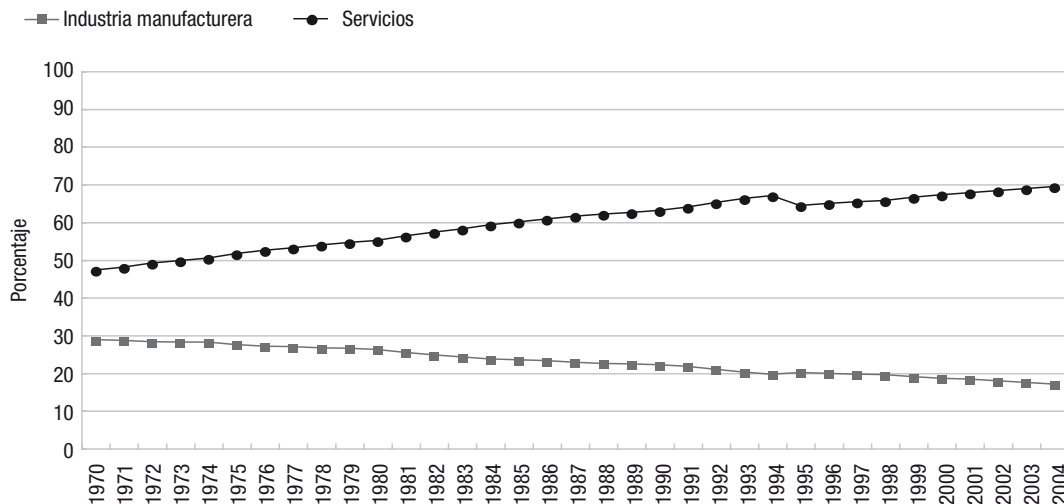


Fuente: Base de datos EU KLEMS, marzo de 2007, <http://www.euklems.net>.

Nota: UE15: 1970-1994; UE25: 1995-2004.

⁴ El concepto de cualificaciones genéricas es, no obstante, ubicuo (GRIFFITHS y GUILLE, 2004).

Gráfico 2
TENDENCIAS A LARGO PLAZO DEL NÚMERO DE PERSONAS OCUPADAS EN LA UNIÓN EUROPEA POR SECTORES, 1970-2004



Fuente: Base de datos EU KLEMS, marzo de 2007, <http://www.euklems.net>.

Nota: UE15: 1970-1994; UE25: 1995-2004.

Estados miembros occidentales de la UE —a saber, Francia, Alemania, Italia y el Reino Unido— de los que se dispone de datos comparables de ese largo periodo (gráfico 3). Aunque este cambio refleja, por ejemplo, el creciente papel de las actividades intensivas en tecnología y en conocimiento en estas economías y el declive del fordismo caracterizado por el empleo poco cualificado⁵, también es una consecuencia directa del desplazamiento del empleo hacia los servicios. De hecho, la proporción de empleo no manual y muy cualificado tradicionalmente es relativamente alta en el sector servicios. Por ejemplo, representa entre el 45 y el 50 por ciento del empleo total de los servicios en Francia y Alemania, respectivamente, en 2005, mientras que la cifras son de alrededor del 31 y el 29 por ciento en la industria manufacturera (gráfico 3). A principios de los años 80, la proporción de ocupaciones no manuales y muy cualificadas con respecto al empleo total de los servicios ya era en estos dos países considerablemente mayor que en la industria manufacturera.

El rápido aumento de la proporción de empleo de los servicios de Europa occidental relacionado con el aumento de las necesidades de cualificacio-

nes de las ocupaciones de los servicios ha contribuido a aumentar la necesidad de formación continua en muchos servicios modernos, como los servicios financieros, así como en los servicios sociales (Boyer, 2000). Los resultados de la cuarta *European Working Conditions Survey* (capítulo 4) muestran que los niveles de formación continua aumentan con los niveles de cualificaciones de las ocupaciones. No obstante, las sencillas tablas cruzadas bivariantes del empleo por ocupación y formación pueden llevar a extraer conclusiones engañosas si la ocupación está correlacionada con otros factores (por ejemplo, el nivel de estudios) que también están relacionados con la probabilidad de que los trabajadores reciban formación. Para distinguir la importancia relativa de los factores que pueden estar relacionados con la participación en la formación, normalmente se utilizan en muchos estudios empíricos técnicas de regresión multivariante. Estos estudios, que utilizan datos de la Encuesta Internacional sobre la Alfabetización de Adultos⁶ y del Panel de Hogares de la Unión Europea⁷, indican que, manteniéndose todo lo demás constante, la probabilidad de recibir formación aumenta con el nivel de cuali-

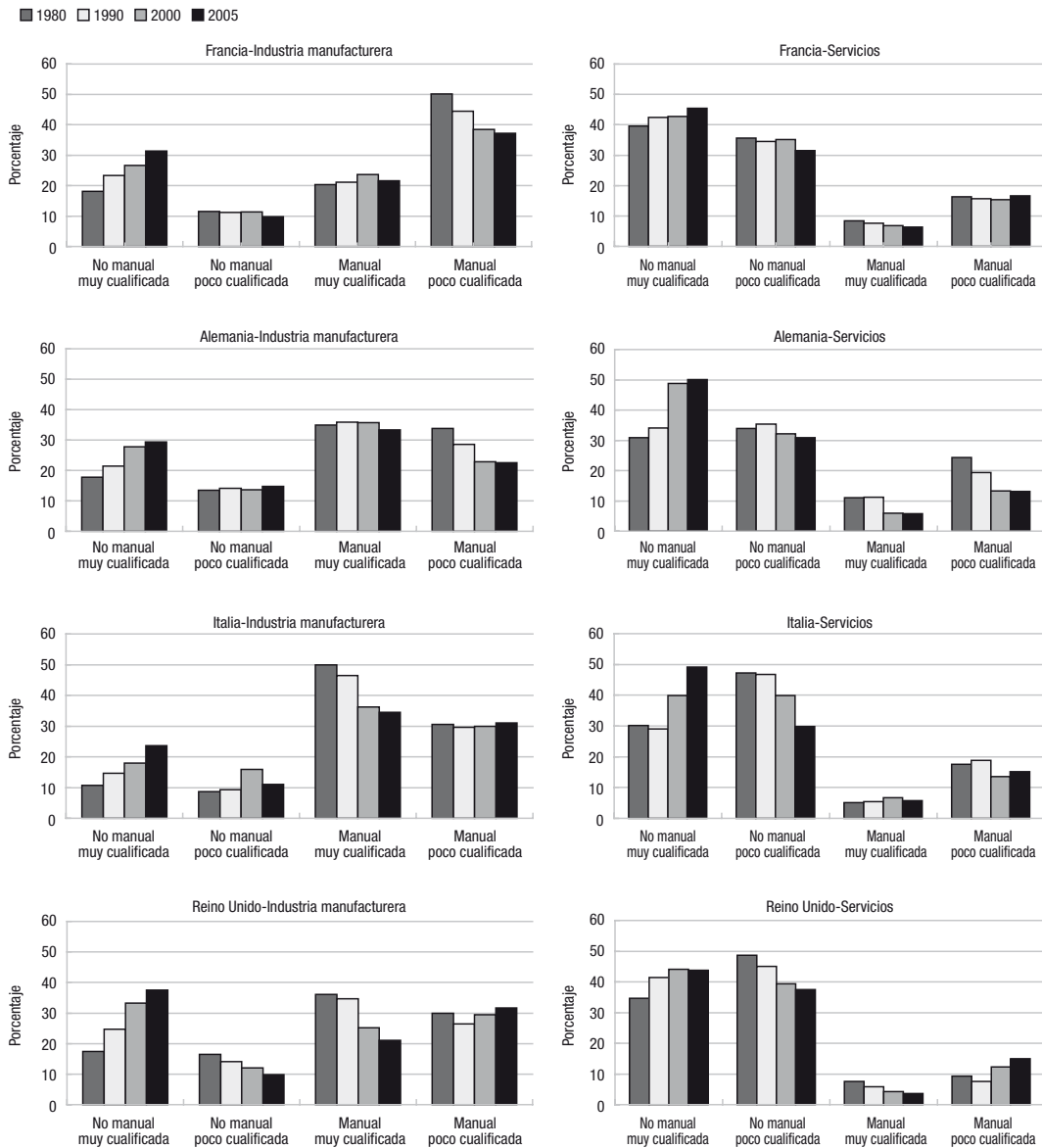
⁵ Según un estudio reciente encargado por la Comisión Europea, el proceso de mejora de las cualificaciones dentro de los sectores contribuyó al aumento de la demanda de trabajadores muy cualificados más que los desplazamientos sectoriales del empleo total (Comisión Europea, 2007b).

⁶ Esta encuesta abarca los siguientes países: Australia, Bélgica (Flandes solamente), Canadá, la República Checa, Dinamarca, Finlandia, Hungría, Irlanda, Italia, los Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Polonia, Suiza, el Reino Unido y Estados Unidos.

⁷ Esta encuesta abarca los siguientes países: Austria, Bélgica, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, los Países Bajos, Portugal, España y el Reino Unido.

Gráfico 3

CAMBIOS DE LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL DEL EMPLEO EN ALGUNOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE DESDE LA DÉCADA DE 1980 POR SECTORES



Fuente: OCDE (1998), Eurostat (encuesta de población activa).

Nota: No manual muy cualificada corresponden a los grupos 1, 2 y 3 de la CIUO; no manual poco cualificada corresponde a los grupos 4 y 5 de la CIUO; manual muy cualificada corresponde a los grupos 6 y 7 de la CIUO; y manual poco cualificada corresponde a los grupos 8 y 9 de la CIUO.

ficaciones de la ocupación (OCDE, 2003; Bassanini *et al.*, 2005). Los resultados de nuestro primer modelo probit de todos los estados miembros de la UE también muestran que la probabilidad de recibir formación continua aumenta con el contenido de cualificaciones de la ocupación (tabla 1). No es sorprendente, pues, que en la Unión Europea los niveles de formación sea más altos en la mayoría de los servicios —especialmente en la administración pública, las finanzas y los seguros y la educación y la sanidad— que en la industria manufacturera (gráfico 5).

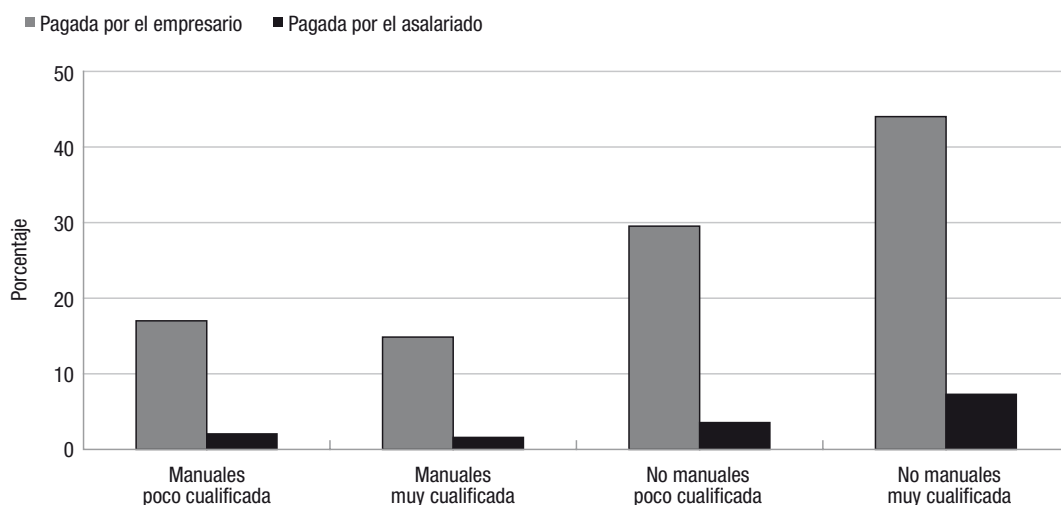
La necesidad de formación continua en muchos sectores es alta debido a que muchos trabajadores entraron en las empresas en la era fordista con un bajo nivel de estudios para ocupar puestos muy específicos para los que era necesario un bajo nivel de cualificaciones. Mientras que las tendencias tecnológicas y organizativas han dejado económicamente obsoletas las cualificaciones de muchos de estos trabajadores, el cambio de la estructura sectorial del empleo ha reducido la demanda de algunas ocupaciones relacionadas con actividades manufactureras.

Este cambio de la estructura sectorial del empleo es en ese sentido una segunda causa de la obsolescencia económica de las cualificaciones de muchos trabajadores que entraron en la población activa durante los años del fordismo. La situación de estos trabajadores ha empeorado incluso desde la década de 1990 con la introducción de nuevas tecnologías. De hecho, los servicios modernos, como el comercio al por mayor y al por menor, las finanzas, los seguros y los servicios prestados a las empresas, se han caracterizado por un creciente uso de TIC por parte de las empre-

sas para aumentar la productividad (Comisión Europea, 2005a). La difusión de estas tecnologías en muchas empresas del sector servicios ha reforzado la importancia de la formación continua para reducir la división digital entre los trabajadores mayores y los más jóvenes (Friedberg, 1999).

Sin embargo, sería un error extraer en esta fase la conclusión de que el desplazamiento estructural hacia los servicios, unido a un cambio significativo de la estructura ocupacional del empleo, ha aumentado

Gráfico 4
NÚMERO DE ASALARIADOS QUE RECIBIERON FORMACIÓN CONTINUA EN LA UNIÓN EUROPEA POR OCUPACIONES, 2005



Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en la cuarta *European Working Conditions Survey*.

Nota: No manuales muy cualificadas corresponden a los grupos 1, 2 y 3 de la CIUO; no manuales poco cualificadas corresponden a los grupos 4 y 5 de la CIUO; manuales muy cualificadas corresponden a los grupos 6 y 7 de la CIUO; y manuales poco cualificadas corresponden a los grupos 8 y 9 de la CIUO.

Gráfico 5
NÚMERO DE ASALARIADOS QUE RECIBIERON FORMACIÓN CONTINUA EN LA UNIÓN EUROPEA POR SECTORES, 2005



Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en la cuarta *European Working Conditions Survey*.

la necesidad de formación continua únicamente de los trabajadores de edad avanzada. De hecho, muchas empresas del sector servicios están siendo más innovadoras e intensivas en conocimiento en contra de lo que se piensa en general.

La intensidad en investigación y desarrollo (I+D) del sector servicios –medida por medio del peso del gasto de las empresas en I+D en el valor añadido del sector servicios– es, desde luego, mucho menor que la intensidad en I+D del sector manufacturero (tabla 2). Esta intensidad relativamente baja en I+D del sector servicios puede estar relacionada, no obstante, con el proceso de innovación de los propios servicios que es, en muchos aspectos, diferente del de la industria manufacturera (Tamura *et al.*, 2005). En otras palabras, estas bajas inversiones en I+D no impiden realizar considerables actividades innovadoras en los servicios, como lo demuestran los resultados de la cuarta *Community Innovation Survey*. Cuando se examinan los resultados de la encuesta (que abarca el periodo trienal 2002-2004), la densidad de innovación de las empresas –que es la proporción de las empresas que declaran una actividad de innovación bien a través de la introducción de productos nuevos y significativamente mejorados en el mercado o de la aplicación de procesos nuevos o significativamente mejorados– era de alrededor del 37 por ciento en el sector servicios dentro de la Unión Europea, mientras que la cifra era de casi un 42 por ciento en la industria manufacturera (tabla 2).

Tabla 2
DENSIDAD DE INNOVACIÓN E INTENSIDAD DE I+D EN LA UNIÓN EUROPEA POR SECTORES, 2004

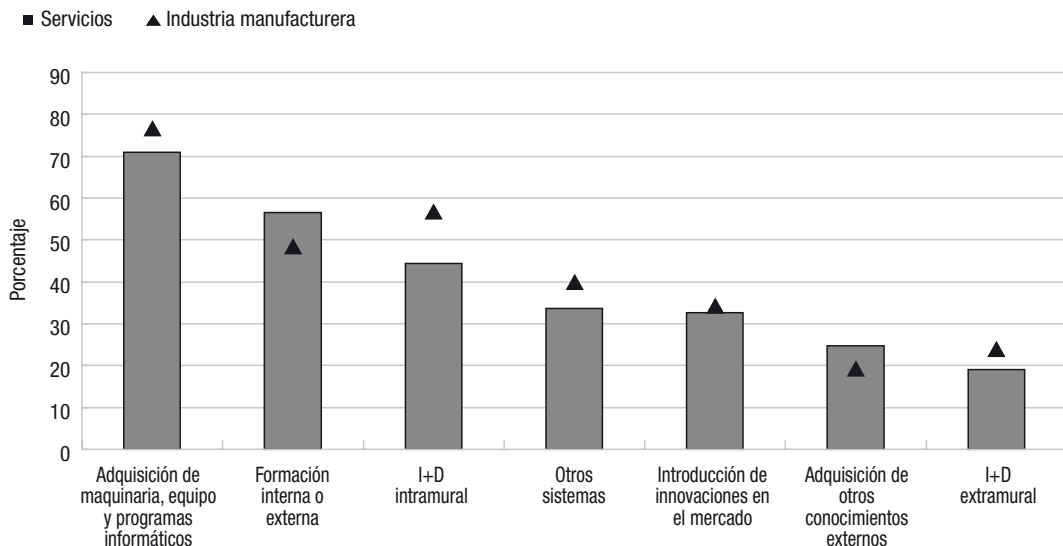
	Densidad de innovación	Intensidad de I+D
Industria manufacturera	41,7	1,0
Servicios	37,0	0,2

Fuente: Eurostat (cuarta *Community Innovation Survey*), estimaciones de la intensidad de I+D de la DG I+DT basadas en datos de Eurostat.

La formación es útil, desde luego, en estas empresas del sector servicios para aumentar la capacidad de sus trabajadores para aprender e innovar. Sin embargo, lo que es relativamente inesperado es la gran importancia que dan estas empresas a la formación para mantener su actividad de innovación en comparación con otros mecanismos de innovación, como la I+D intramural, la I+D extramural o la adquisición de conocimientos externos por medio de la compra o de la adquisición de licencias de patentes y de inventos no patentados, conocimientos y otros tipos de saber. Dentro del grupo de empresas del sector servicios que realizaron innovación durante el periodo trienal 2002-2004, alrededor del 56 por ciento declara en la cuarta *Communication Innovation Survey* que suministraron formación interna o externa a su personal específicamente para el desarrollo y la introducción de innovaciones, mientras que la cifra es de menos del 50 por ciento en el sector manufacturero (gráfico 6).

Gráfico 6

MECANISMOS DE INNOVACIÓN UTILIZADOS POR EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIOS QUE REALIZAN ACTIVIDADES DE INNOVACIÓN EN LA UNIÓN EUROPEA POR SECTORES, 2004



Fuente: Eurostat (cuarta *Community Innovation Survey*).

Nota: Unión Europea: UE27 menos Bulgaria, Irlanda, Letonia, Malta, Austria, Eslovenia, Finlandia y el Reino Unido.

2.1.3. El aumento del nivel de estudios de la población trabajadora

La expansión que han experimentado las ocupaciones muy cualificadas en los estados miembros de la UE en las últimas décadas debido especialmente al crecimiento del sector servicios y al declive del fordismo se ha registrado junto con un aumento significativo del nivel de estudios de la población trabajadora (Comisión Europea, 2006a), lo que ha aumentado la necesidad de formación continua de los trabajadores de edad avanzada.

El aumento del nivel de estudios de la población en su conjunto es especialmente observable en los estados miembros meridionales de la UE –a saber, Portugal, España, Malta, Chipre, Italia y Grecia– en los que la población de 45-54 años se caracteriza por tener, en promedio, un bajo nivel de estudios en comparación con el grupo de edad 25-34 años (gráfico 7). En muchos de estos países, menos del 50 por ciento del grupo de edad avanzada tiene al menos estudios secundarios de segundo ciclo. La diferencia entre el nivel de estudios del grupo de edad 25-34 años y el del grupo de edad 45-54 también es evidente en algunos estados miembros como Francia, Luxemburgo, Bélgica e Irlanda.

El considerable aumento que ha experimentado el nivel de estudios de la población femenina en las últimas décadas ha contribuido a aumentar las diferencias de capital humano (en forma de educación inicial) entre los trabajadores más jóvenes y los de edad avanzada. En muchos estados miembros, la diferencia entre la población de 25-34 años que tiene al menos estudios secundarios de segundo ciclo y la

población de 45-54 años que tiene ese nivel de estudios es mayor en el caso de las mujeres (gráfico 8). Esta tendencia es de nuevo muy evidente en los estados miembros meridionales, en los que las mujeres más jóvenes tienden a tener un nivel de estudios más alto que las más mayores.

Los trabajadores de edad avanzada, especialmente las mujeres, que entraron en la población activa hace unas décadas sin un nivel de estudios relativamente alto han tenido, pues, que hacer frente a la competencia directa de los nuevos que tienen, en promedio, un nivel de estudios más alto. Esa diferencia de capital humano (en forma de educación inicial) entre las generaciones exige un aumento del acceso de los trabajadores de edad avanzada a la formación continua para reducir la posible segmentación de los mercados internos de trabajo dentro de las empresas (Boyer, 2000).

De estas tendencias se deduce claramente que la formación continua ha cobrado una creciente importancia tanto para los trabajadores como para las empresas, dadas las tendencias a largo plazo y las particularidades de los cambios estructurales que han afectado a las economías modernas, especialmente en la Unión Europea, en las últimas décadas. No obstante, sigue habiendo muchas diferencias entre los estados miembros de la UE en lo que se refiere a los niveles de formación, como muestran los resultados de la cuarta *European Working Conditions Survey* (gráfico 9). En 2005, los países nórdicos como Finlandia y Suecia ocupaban el primer lugar en cuanto a la cantidad de formación recibida por los trabajadores en el trabajo. En el otro extremo de la escala se encontraban la mayoría de los estados

Gráfico 7

POBLACIÓN QUE TIENE AL MENOS ESTUDIOS SECUNDARIOS DE SEGUNDO CICLO EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE POR GRUPOS DE EDAD, 2006

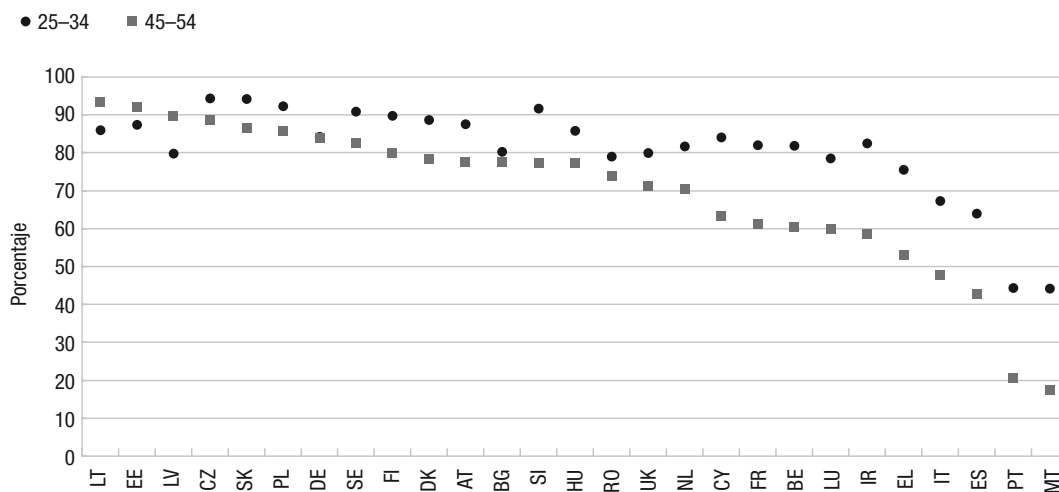
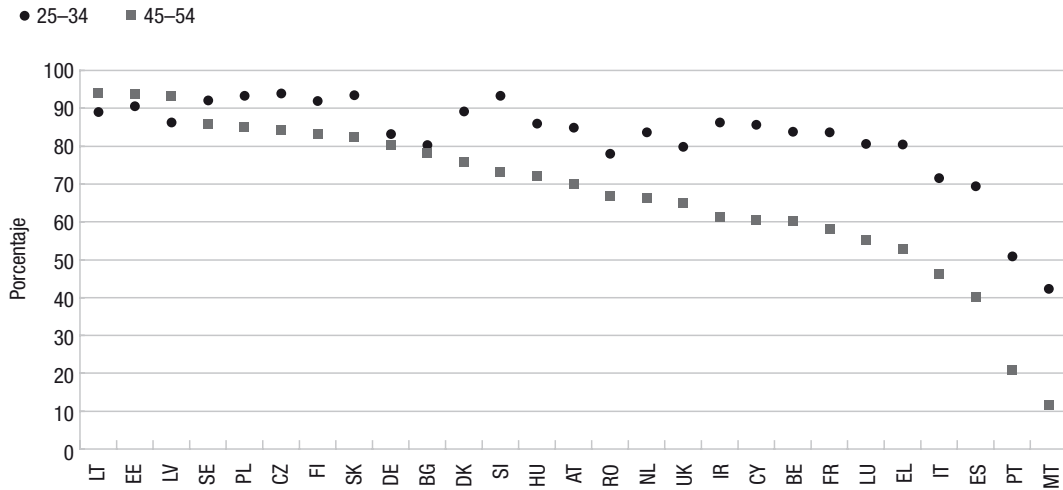


Gráfico 8

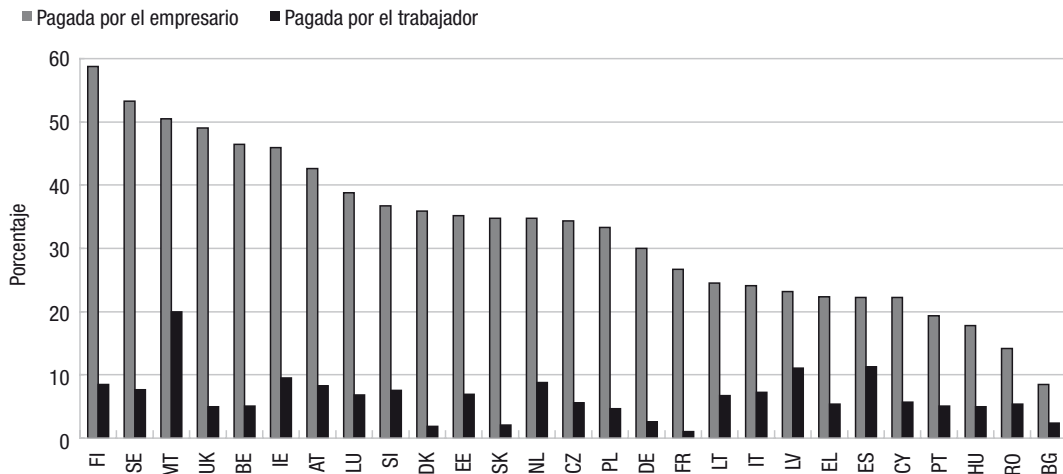
POBLACIÓN FEMENINA QUE TIENE AL MENOS ESTUDIOS SECUNDARIOS DE SEGUNDO CICLO EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE POR GRUPOS DE EDAD, 2006



Fuente: Eurostat (encuesta sobre las fuerzas de trabajo).

Gráfico 9

NÚMERO DE TRABAJADORES QUE RECIBIERON FORMACIÓN CONTINUA EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE, 2005



Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en la cuarta *European Working Conditions Survey*.

miembros meridionales, centrales y orientales de la UE, en los que el nivel de formación es muy bajo y apenas alcanza al 20 por ciento de los asalariados.

A pesar de la creciente importancia de la formación continua en nuestras economías, es necesario

evaluar los datos cuantitativos sobre sus beneficios para los trabajadores, los empresarios y la sociedad. En el siguiente subapartado se presenta un breve análisis (poco técnico)⁸ de la literatura empírica sobre los beneficios económicos de la formación continua tanto para los trabajadores como para los

⁸ La medición de los rendimientos económicos de la formación en el centro de trabajo plantea muchos problemas conceptuales y metodológicos. El análisis detallado de estos problemas queda fuera del alcance de este capítulo. Para más detalles de estos problemas, véase, por ejemplo, LEUVEN y OOSTERBEEK (2002), LEUVEN (2004), FRAZIS y LOEWENSTEIN (2003), BASSANINI *et al.* (2005) y

empresarios sobre todo a través de un aumento de los salarios y de un incremento de la productividad. También se analizan los rendimientos sociales de la formación continua en relación con los de la educación inicial.

2.2. Los beneficios económicos de la formación continua

2.2.1. Beneficios económicos para los trabajadores

Ha aparecido una creciente literatura empírica que examina la influencia de la formación continua en los salarios debido a que se dispone de un número cada vez mayor de bases de datos que contienen medidas directas de la formación (en el caso de Estados Unidos, Brown, 1989; Barron *et al.*, 1989; Lynch, 1992; Veum, 1995a; Loewenstein y Spletzer, 1998, 1999b).

Los primeros estudios sobre el tema contienen poderosas pruebas de que la formación continua aumenta el crecimiento de los salarios. Sin embargo, los resultados de esta literatura se han puesto en cuestión en los últimos años debido a que los rendimientos económicos de la formación continua son muy altos, sobre todo cuando se comparan con los de la educación reglada. En muchos casos, la influencia de la formación continua en los salarios es más o menos parecida a los rendimientos económicos de un año más de estudios reglados, que generalmente representan entre el 5 y el 15 por ciento (Comisión Europea, 2006a). Este resultado es bastante curioso, dado que la duración de la formación continua suele ser muy corta (Schone, 2004).

En los últimos años, la literatura empírica sobre el tema ha intentado explicar por qué los rendimientos económicos de la formación continua son tan altos y refinar las técnicas de estimación (Schone, 2004; Booth y Bryan, 2007; Leuven y Oosterbeek, 2007). La estimación de la influencia de la formación en los salarios no está exenta de dificultades debido a los problemas conceptuales y metodológicos que plantea la endogeneidad de la formación. De hecho, los trabajadores que reciben formación continua tienen las mismas probabilidades de poseer diferentes características observables (por ejemplo, un nivel de estudios más alto) o inobservables (por ejemplo, mayores capacidades)

que otros trabajadores. Por otra parte, también es probable que las empresas elijan la formación continua para los trabajadores que tienen la mayor productividad esperada. Algunos estudios recientes han intentado corregir este posible sesgo endógeno utilizando diferentes técnicas (por ejemplo, modelos de selección de Heckman, variables instrumentales, estimadores de efectos fijos) (Leuven y Oosterbeek, 2007). Estos estudios han obtenido resultados más ambiguos (en el caso de Francia, Goux y Maurin, 2000; en el de Alemania, Pischke, 2001), aunque algunos muestran que la formación continua influye positivamente en los salarios (en el caso de Noruega, Schone, 2004; OCDE, 2004a; en el del Reino Unido, Booth y Bryan, 2007). Sin embargo, puede considerarse que estos resultados ambiguos se deben a la existencia de una estructura salarial comprimida en relación con las diferencias de productividad, como se verá más adelante en este capítulo ⁹.

Por último, merece la pena señalar que algunos estudios empíricos han examinado la influencia de la formación continua en los salarios de las diferentes categorías de trabajadores. Los resultados de estos estudios indican que generalmente es menor en el caso de los trabajadores que tienen un bajo nivel de estudios que en el de los que tienen un nivel de estudios más alto (Bassanini *et al.*, 2005).

Aparte de la influencia de la formación continua en los salarios, también se han identificado otros beneficios económicos para los trabajadores. Normalmente se supone que la formación brinda a los trabajadores más oportunidades de ascenso y que aumenta la empleabilidad y la seguridad de empleo (Blundell *et al.*, 1996; Wooden *et al.*, 2001; OCDE, 2004a), sobre todo tanto en el caso de los trabajadores de edad avanzada como en el de los que tienen un bajo nivel de estudios. La formación continua también va acompañada de satisfacción en el trabajo (Comisión Europea, 2007a).

2.2.2. Beneficios económicos para los empresarios

Pocos estudios empíricos (en el caso de Estados Unidos, Bartel, 1994; Black y Lynch, 1996; en el de Francia y Suecia, Ballot *et al.*, 2006; en el del Reino Unido, Dearden *et al.*, 2006; en el de Alemania, Zwick, 2007) han intentado medir la influencia de la formación continua en la productividad.

DEARDEN *et al.* (2006). Para un estudio poco técnico de la literatura empírica sobre los beneficios de la formación en el centro de trabajo, véase Asplund (2004).

⁹ Véase el apartado 3.1.3.

Estos estudios son pequeños en comparación con los estudios sobre la influencia de la formación continua en los salarios debido a que las medidas directas de la productividad son escasas. Aunque la influencia de la formación continua en los incrementos de la productividad a primera vista podría medirse indirectamente por medio de las subidas salariales, la nueva literatura teórica sobre la formación ha sugerido que a menudo es difícil identificar la relación estricta entre los salarios y la productividad debido a las imperfecciones del mercado de trabajo que provocan una compresión de los salarios¹⁰.

Por otra parte, aunque normalmente se observa que la formación continua influye positivamente en la productividad en la empresa, es aconsejable ser cautos, ya que estos estudios a menudo tienen problemas conceptuales y metodológicos bastante parecidos a los de los estudios sobre la influencia de la formación en los salarios, que introducen sesgos en la estimación (Dearden *et al.*, 2006; Zwick, 2007). La formación es endógena y, por lo tanto, no puede tratarse estrictamente como una variable exógena en la ecuación de la productividad. En primer lugar, las empresas no deciden aleatoriamente ofrecer formación continua. De hecho, como señala Zwick (2007), las perturbaciones transitorias provocadas por la introducción de nueva tecnología o de cambios de las instituciones del mercado de trabajo pueden cambiar la producción y, por lo tanto, cambiar las actividades de formación. Es probable, pues, que haya un sesgo de selección. En segundo lugar, las empresas pueden tener algunas características diferentes, como la relación entre el empresario y los trabajadores o la cultura de empresa, que se mantienen constantes a lo largo del tiempo pero que son inobservables. Esta heterogeneidad inobservada también es una fuente de sesgo de las estimaciones, ya que puede explicar por qué algunas empresas que ofrecen formación son estructuralmente más productivas que otras. Por último, otra fuente de sesgo de las estimaciones son las variables omitidas que no se tienen en cuenta, pero que influyen en la productividad y en la formación. Los estudios más recientes que han intentado tener en cuenta estas posibles fuentes de sesgo de las estimaciones indican, no obstante, que la formación influye positivamente en la productividad (Ballot *et al.*, 2006; Dearden *et al.*, 2006; Zwick, 2007).

En este apartado, se ha hecho hincapié en la importancia de la formación continua para los empresarios y los trabajadores en lo que se refiere a la productividad y los salarios. También se ha prestado atención al nuevo contexto económico en el que se encuentra la formación continua: la aparición de un

nuevo mundo de producción orientado hacia la innovación y la calidad en el que los trabajadores muy cualificados y versátiles son elementos clave; un importante cambio estructural que ha provocado un enorme desplazamiento del empleo de la industria manufacturera al sector servicios relacionado con el aumento de las necesidades de cualificaciones; y, por último, el aumento del nivel de estudios de las personas que están entrando en la población activa. También se ha afirmado que la cuestión de la importancia de la formación continua en la economía actual debe entenderse principalmente en relación con este nuevo contexto económico.

2.2.3. Rendimientos sociales de la formación continua

La mayoría de los beneficios económicos de la formación continua analizados hasta ahora son de carácter privado. Una abundante literatura empírica pone de relieve la posibilidad de que los rendimientos sociales de la educación sean mayores que los privados, ya que la educación puede ser una fuente de externalidades positivas (Comisión Europea, 2006a). Por ejemplo, una importante externalidad positiva de la educación inicial son los beneficios que puede extraer una persona –mayor productividad y mayores salarios– de la educación de otra sin compensación alguna. Por otra parte, la educación puede generar beneficios no económicos (es decir, no pecuniarios), como una mejora de la salud, una reducción de la delincuencia, un aumento de la participación ciudadana, que son beneficiosos para la sociedad en su conjunto.

No obstante, la literatura teórica sobre los rendimientos sociales de la formación continua es mucho más escasa (Cahuc y Zylbergberg, 2006). En primer lugar, la formación continua puede generar externalidades positivas en el sentido de que un trabajador puede beneficiarse de los conocimientos adquiridos por otro cuando está formándose. Sin embargo, es probable que estas externalidades positivas generadas por la formación continua sean principalmente locales, en el seno de la empresa o en un sector. Además, la educación inicial tiene beneficios no pecuniarios, como la reducción de la delincuencia o el aumento de la participación ciudadana, ya que mejora principalmente las capacidades no cognitivas de los individuos, como la motivación y la disciplina. Estas externalidades no son importantes realmente en el caso de los ocupados. Sin embargo, pueden ser más significativas cuando los ocupados se quedan en paro.

¹⁰ Véase el apartado 3.1.3.

3. GARANTIZAR LA EFICIENCIA Y LA EQUIDAD EN LA FORMACIÓN CONTINUA

En el apartado anterior, se ha mostrado la creciente importancia de la formación continua en la economía actual y la necesidad de apoyarla. Cuando se examina la formación continua viable, deben perseguirse dos objetivos comunes de la política de educación y formación: la eficiencia en la asignación de los recursos y la equidad en la distribución de esos recursos (Woessmann, 2006). Estos dos objetivos son multidimensionales¹¹, ya que abarcan toda una variedad de conceptos. En este apartado, sólo se analizan los objetivos de la eficiencia en la asignación de los recursos y la equidad en la distribución de estos recursos.

Existe eficiencia en la asignación de los recursos para formación si los empresarios y los trabajadores son recompensados totalmente por los costes de la formación en los que han incurrido. En estas circunstancias, no es necesaria la intervención del Estado para fomentar la provisión de formación o la adquisición de cualificaciones (Booth y Snower, 1996). En este caso, el papel del Estado sería garantizar que el mercado de formación es libre y garantizar el cumplimiento del segundo objetivo general de la política de educación y formación: la equidad en la distribución de los recursos para formación.

Asimismo, hay equidad en la distribución de los recursos para formación si el acceso a la formación depende únicamente de las características que son relevantes para la formación, como la motivación y el esfuerzo, por oposición a otras características como el nivel inicial de estudios, la edad y el sexo (Oosterbeek, 1999). La igualdad de acceso de los trabajadores a la formación continua no sólo es esencial porque se considera que una mano de obra muy cualificada es un motor clave del crecimiento económico en la economía actual (Comisión Europea, 2006a) sino también porque se supone que la formación continua brinda a los trabajadores mayores oportunidades de ascenso, salarios más altos y mayor seguridad de empleo.

Por lo tanto, antes de analizar más detalladamente las consideraciones relacionadas con la equidad en el acceso a la formación, es esencial ver si el mercado de formación es un libre mercado e identificar los fallos del mercado que pueden reducir los incentivos de los empresarios para dar suficiente formación a los trabajadores o de estos últimos para adquirir nuevas cualificaciones. De hecho, algunos autores

han hecho hincapié en los posibles fallos del mercado (Ritzen y Stern, 1991; Booth y Snower, 1996). El siguiente análisis de los posibles fallos del mercado no es en modo alguno exhaustivo sino que pretende ofrecer un marco conceptual para comprender cuándo y por qué la política de formación continua está justificada por motivos de eficiencia. Este análisis es relevante, dada la considerable cantidad de fondos que asignan los gobiernos de los estados miembros de la UE a la formación continua, por una parte, y la diversidad de instrumentos para fomentar la formación de los ocupados, por otra (Booth y Snower, 1996; EIM y SEOR, 2005).

3.1. Fallos del mercado de formación continua

3.1.1. *El mercado de formación como un libre mercado*

Desde el punto de vista teórico, un libre mercado de formación continua implicaría que tanto los trabajadores como los empresarios son recompensados totalmente por los costes de la formación en que han incurrido, por lo que los beneficios de la formación son recogidos únicamente por ellos y los costes de la formación son soportados por ellos. En otras palabras, los beneficios privados de la formación son idénticos a los beneficios sociales generados por esta actividad. De una forma parecida, los costes privados de la formación son equivalentes a los costes sociales. En esa situación, el libre mercado sería eficiente, ya que daría a los empresarios y a los trabajadores suficientes incentivos, respectivamente, para dar formación y para adquirir suficientes cualificaciones sin la necesidad de que intervenga el Estado. El papel del Estado debería limitarse, pues, a garantizar que el mercado de formación sigue siendo libre. En otras palabras, la asignación de los recursos en un mercado de ese tipo sería óptima, ya que no sería posible aumentar la satisfacción de algunas personas sin reducir la de otras. Desde ese punto de vista, la formación no es tan distinta de los bienes ordinarios, como las manzanas o los cortes de pelo (Booth y Snower, 1996).

No obstante, la inversión en capital humano por medio de la formación es diferente de la inversión en otros tipos de capital. Mientras que los empresarios pueden retener todos los derechos de propiedad sobre el capital físico, no ocurre así con el capital humano, ya que este último está encarnado por definición en la persona que invierte (Becker, 1993), a saber, la persona que recibe formación. Por consi-

¹¹ Documento de trabajo de la Comisión (2006), documento acompañante de la Comunicación de la Comisión de 2006 *Eficiencia y equidad en los sistemas europeos de educación y formación*.

guiente, los trabajadores formados pueden elegir la forma en que van a utilizar su propio capital humano (Leuven, 2005; Bassanini *et al.*, 2005): pueden decidir quedarse en la empresa después de haber recibido formación o pueden irse de la empresa que les ha dado la formación. Este atributo distintivo del capital humano que lo diferencia del capital físico es fundamental, ya que implica que los empresarios y los trabajadores tienen que ponerse de acuerdo en el reparto de los costes y los beneficios de la formación. Esa condición está en el centro de la literatura teórica sobre la formación.

Los argumentos teóricos a favor de un libre mercado de formación fueron defendidos firmemente por la teoría convencional del capital humano, desarrollada especialmente por el economista Gary Becker (1962). Reconociendo el hecho de que el capital humano está encarnado en los trabajadores, Becker examina el reparto óptimo de los costes y los beneficios de la formación entre los trabajadores y los empresarios en el caso de un mercado de trabajo perfectamente competitivo, es decir, de un mercado en el que ninguna empresa y ningún trabajador tienen poder para influir en los salarios. Becker distingue entre dos tipos de formación: «general» y «específica». La formación general tiene un valor productivo que es útil para muchas empresas, mientras que la formación específica sólo es útil para una. Becker muestra que como consecuencia de esta distinción, los trabajadores tienen que asumir todos los costes de la formación general, mientras que los costes de la formación específica tienen que ser financiados por los empresarios.

La explicación teórica de esta diferencia entre la distribución de los costes de la formación general y la de los costes de la formación específica es relativamente sencilla (Leuven, 2005; Stevens, 1999; Bassanini *et al.*, 2005).

Dado que la formación general tiene valor para numerosos empresarios y en una situación en la que los mercados de trabajo son perfectamente competitivos, el trabajador percibirá un salario igual al valor de su productividad marginal después de recibir formación. Si la empresa decide pagarle un salario inferior al valor de la productividad marginal, puede irse inmediatamente a otra empresa que le ofrezca un salario más alto. Sin embargo, a pesar de que el trabajador recoge todos los beneficios de la formación general y puede ser atraído por otras empresas que actúan como parásitos, el empresario también tiene que pagar todos los costes de esta actividad. Los costes de la formación pueden financiarse bajando el salario del trabajador durante el periodo de formación o pidiendo un préstamo en el mercado de capitales suponiendo que son perfectamente competitivos.

Y a la inversa, como la formación específica sólo tiene valor para una empresa específica, después el empresario no paga necesariamente al trabajador su productividad marginal, ya que éste último sólo recibe el salario de mercado en otras empresas si decide irse. No obstante, a pesar de que el empresario recibe todos los beneficios de la formación específica, también tiene que financiar todos los costes. Hashimoto (1981) demostró que, no obstante, la empresa tiene incentivos para repartir los beneficios de esa formación en forma de un salario algo más alto que el de mercado con el fin de reducir la cara rotación. También es probable que los costes de la formación se repartan entre el empresario y el trabajador.

¿Qué relevancia tienen en la práctica las predicciones teóricas de la literatura convencional sobre la formación? Algunos estudios empíricos recientes han puesto en cuestión las predicciones de la literatura convencional sobre la formación. Utilizando datos de la Encuesta Internacional sobre la Alfabetización de Adultos de cuatro países –a saber, Canadá, los Países Bajos, Suiza y Estados Unidos– Leuven y Oosterbeek (1999) muestran que las empresas dan considerables ayudas económicas para financiar la formación adquirida a iniciativa de sus trabajadores y la formación fuera del trabajo, que suele considerarse formación general (Loewenstein y Spletzer, 1998; 1999a). Bishop (1997), en su estudio de la literatura, aporta poderosas pruebas empíricas de que los empresarios reparten los costes y los beneficios de la formación «general». Contrastando las predicciones de la teoría convencional del capital humano con datos de la *British Household Panel Survey* del periodo 1998-2000, Booth y Bryan (2005) observan que los empresarios financian la formación que es «transferible» a otra empresa. La razón por la que los empresarios financian la formación que se considera general puede atribuirse, no obstante, al hecho de que las personas que reciben formación aceptan unos salarios de partida más bajos o unos salarios más bajos durante la formación. Sin embargo, los resultados de la literatura empírica a ese respecto no son claros (Veum, 1995b; Loewenstein y Spletzer, 1998; Barron *et al.*, 1999; Silician, 2001).

3.1.2. Imperfecciones del mercado de capitales

En los párrafos anteriores, se han expuesto los argumentos teóricos de la literatura convencional sobre el capital humano a favor de un libre mercado de formación continua cuando los mercados de capitales y de trabajo son perfectamente competitivos. Esta literatura teórica sólo admite un caso en el que podría haber una subinversión en formación, que aparece en presencia de imperfecciones en los mer-

cados de capitales. Se refiere principalmente a la formación «general» cuyos costes debe asumir totalmente el trabajador.

Desde el punto de vista teórico, la inversión en formación general puede ser ineficiente cuando el trabajador tiene restricciones crediticias y el mercado de trabajo es perfectamente competitivo.

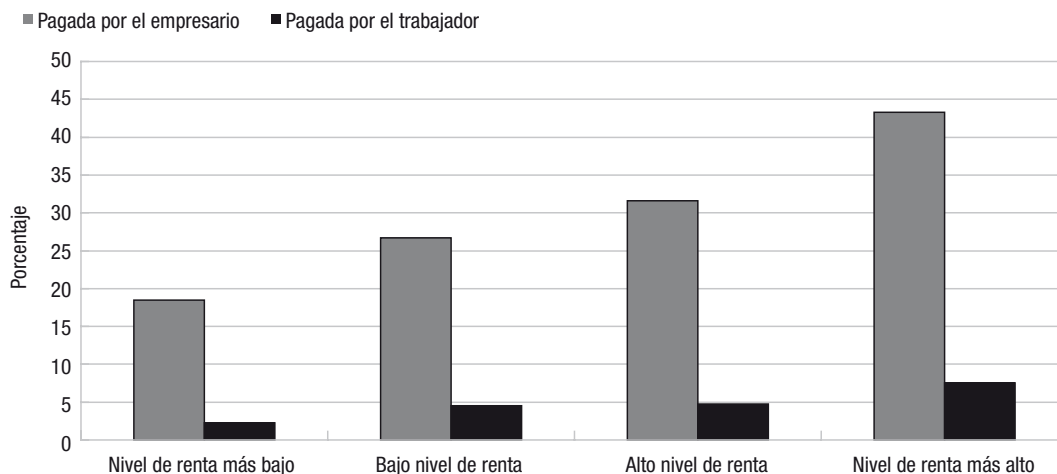
El acceso a los mercados de capitales para financiar la inversión en formación general es difícil, ya que el capital humano, a diferencia de otros tipos de capital, es una mala garantía para los prestamistas (Becker, 1993). En otras palabras, el capital humano por sí solo no puede servir de garantía a los prestamistas en caso de impago. Los trabajadores pueden no devolver el préstamo, por ejemplo, porque trabajan menos de lo esperado o aceptan unos bajos salarios. Como la asimetría de la información del prestatario, por ejemplo, el trabajador, y del prestamista plantea un problema de riesgo moral, es probable que este último pida un tipo de interés muy alto, lo que reducirá la capacidad del primero para firmar un contrato (Stevens, 1999)¹². Ese riesgo moral también puede dar como resultado una situación en la que no sea posible firmar un contrato completo (Ste-

vens, 2001). La conducta renuente al riesgo también plantea otro problema (Layard *et al.*, 1995): si los rendimientos de la formación son inciertos¹³, como consecuencia de una perturbación potencial de la demanda de cualificaciones o de un posible mal uso de algunas cualificaciones adquiridas y si los trabajadores no pueden asegurarse contra el riesgo de recibir unos rendimientos insuficientes, no tendrán incentivos para invertir en formación.

Dado que las imperfecciones de los mercados de capitales pueden reducir la demanda de formación continua y provocar una subinversión en ella, es necesario ver qué importancia tienen en la práctica. La importancia de las restricciones crediticias con las que pueden encontrarse los trabajadores para financiar la formación general es especialmente difícil de evaluar debido a la escasez de estudios empíricos relevantes. Las sencillas tablas cruzadas bivariantes de los niveles de renta y formación basadas en la cuarta *European Working Conditions Survey* muestran que en la Unión Europea los niveles de formación suministrados por los empresarios son más bajos en el caso de los trabajadores que tienen las rentas más bajas que en el caso del resto (gráfico 10). Evidente-

Gráfico 10

NÚMERO DE TRABAJADORES QUE RECIBIERON FORMACIÓN CONTINUA EN LA UNIÓN EUROPEA POR NIVELES DE RENTA, 2005



Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en la cuarta *European Working Conditions Survey*.

Nota: En la cuarta *European Working Conditions Survey* la remuneración se midió pidiendo a los encuestados que puntuaran sus ingresos mensuales habituales en su empleo remunerado principal en una escala de 1 a 10 que correspondían a los 10 deciles de renta en cada país. Aquí la escala de 10 puntos de la variable de la renta se ha transformado en una escala de 4 puntos.

¹² Sin embargo, el hecho de que las personas aspirantes a recibir formación puedan tener restricciones crediticias sobre todo porque el capital humano es una mala garantía, es especialmente cierto en el caso de los trabajadores manuales, pero ese argumento es menos convincente en el caso de los trabajadores no manuales, ya que la formación a menudo es barata para ellos (RITZEN y STERN, 1991).

¹³ Como señalan RITZEN y STERN (1991), la inversión en formación general y específica a menudo es arriesgada. Sin embargo, en el caso de la formación específica los empresarios tienen más posibilidades que los trabajadores de distribuir los riesgos.

mente, es probable que algunas fuerzas económicas (por ejemplo, un bajo nivel de estudios) influyan en las decisiones de los trabajadores que tienen las rentas más bajas de financiar la formación. Sin embargo, el cociente entre el nivel de formación pagado por los trabajadores y el nivel de formación pagado por los empresarios es menor en el caso de los trabajadores que tienen las rentas más bajas que en el del resto de los trabajadores. Por consiguiente, puede ocurrir que estos trabajadores se enfrenten a restricciones crediticias y que sean más renuentes al riesgo que otros trabajadores debido a su baja renta. Por otra parte, los resultados de nuestro primer modelo probit indican la probabilidad de que los trabajadores que tienen las rentas más bajas reciban menos formación que los que tienen rentas más altas. En otras palabras, es posible no sólo que los trabajadores que tienen las rentas más bajas tengan restricciones de liquidez sino también que, manteniéndose todo lo demás constante, tengan menos probabilidades de recibir formación (tabla 1).

La OCDE (2003) también expone otra interesante explicación empírica de la existencia de restricciones financieras. Utilizando los resultados de la Encuesta Internacional sobre la Alfabetización de Adultos de la década de 1990 basada en una muestra de 16 países industrializados, de los cuales 10 son estados miembros de la UE ¹⁴, la OCDE indica en este estudio que alrededor de un 7 por ciento de los trabajadores formados y el 5 por ciento de los trabajadores no formados declararon que no podían financiar total o parcialmente los costes de los cursos de formación que querían hacer por razones profesionales o relacionadas con el trabajo. Este estudio también muestra utilizando técnicas de regresión multivariante que, manteniéndose todo lo demás constante, la probabilidad de que un trabajador declare que tiene restricciones económicas es incluso mayor en las ocupaciones no cualificadas o en el caso de los empleados de oficina que en el de los directivos.

3.1.3. Imperfecciones del mercado de trabajo

Las consecuencias de las posibles imperfecciones del mercado de trabajo para la eficiencia de la inversión en formación continua también se han examinado más recientemente en nuevos estudios teóricos (Acemoglu, 1997; Acemoglu y Pischke, 1998, 1999b, 1999b; Stevens, 1994; Katz y Ziderman, 1990;

Booth y Zoega, 1999) ¹⁵. Cuando se abandonan las hipótesis de los mercados de trabajo perfectamente competitivos, también es probable que la inversión en formación general sea ineficiente.

Mientras que en los mercados de trabajo perfectos las empresas no invierten en formación general y los costes de la formación son asumidos por los trabajadores formados, la presencia de fricciones en el mercado de trabajo puede generar una predicción teórica muy diferente. Hay muchos factores que pueden provocar una compresión salarial y generar rentas económicas a los empresarios en el mercado de trabajo (Acemoglu y Pischke, 1999b; Booth y Zoega, 2000; Bassanini *et al.*, 2005) (recuadro 3). Entre estos factores se encuentran las fricciones de la búsqueda y del emparejamiento, así como los costes de movilidad. Si estas fricciones del mercado de trabajo generan una estructura salarial comprimida, las empresas pueden reaccionar financiando la formación general. De hecho, los trabajadores formados tendrán unas oportunidades relativamente peores fuera de su empresa actual debido a que la estructura salarial externa está comprimida. Esta estructura salarial externa comprimida induce a los empresarios a comprimir la estructura salarial interna pagando a los trabajadores lo mismo que pueden ganar fuera, ya que tienen poder de negociación (es decir, el llamado poder de monopsonio) frente a los trabajadores. La compresión salarial genera, pues, a los empresarios una renta económica que los anima a financiar la formación general si hay una probabilidad positiva de que los trabajadores se queden en su empresa después recibirla (Acemoglu y Pischke, 1999a). De lo contrario, los empresarios no financiarán la formación general debido a la externalidad generada por las empresas que atraen trabajadores formados por otras: las empresas que los atraen se benefician de hecho de la formación general sin tener que financiar sus costes.

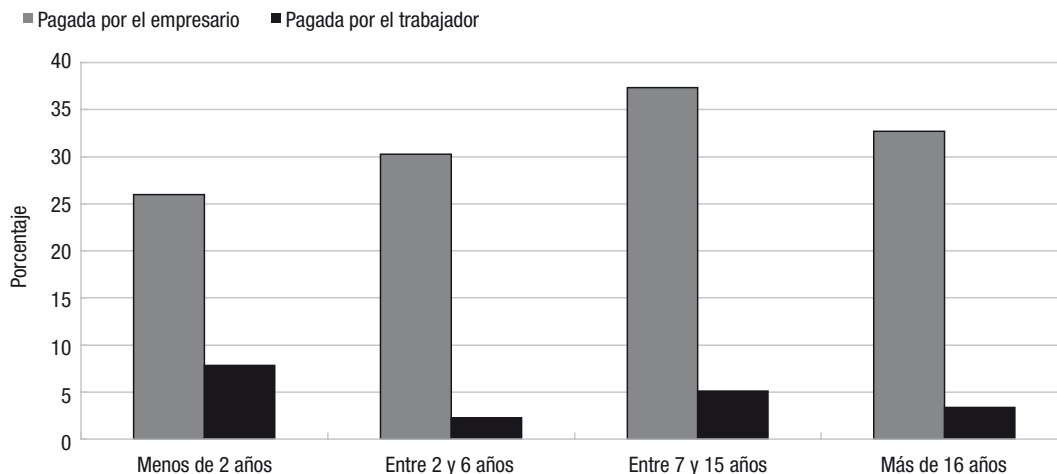
El riesgo de que las empresas atraigan trabajadores formados en otras que se subraya en la literatura teórica podría ser una de las razones por las que los trabajadores de la UE que llevan menos de dos años en la misma empresa recibieron menos formación pagada por los empresarios que otros trabajadores que tenían más años de antigüedad (gráfico 11), según la cuarta *European Working Conditions Survey*. Sin embargo, también es probable que otros factores correlacionados con la antigüedad en el empleo o con la duración del contrato, como las características de los trabajadores (por

¹⁴ Australia, Bélgica (Flandes solamente), Canadá, la República Checa, Dinamarca, Finlandia, Hungría, Irlanda, Italia, los Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Polonia, Suiza, el Reino Unido y Estados Unidos.

¹⁵ Para estudios detallados de la nueva literatura sobre la formación, véase, por ejemplo, LEUVEN (2005); BASSANINI *et al.* (2005); BRUNILLO y DE PAOLA (2006).

Gráfico 11

NÚMERO DE TRABAJADORES QUE RECIBIERON FORMACIÓN CONTINUA EN LA UNIÓN EUROPEA POR ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO, 2005



Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en la cuarta *European Working Conditions Survey*.

Recuadro 3

SINDICATOS Y FORMACIÓN CONTINUA: UNA AMBIGUA RELACIÓN

Las imperfecciones del mercado de trabajo no sólo pueden deberse a las fricciones de la búsqueda o a los costes de movilidad sino también a características institucionales como la legislación sobre el salario mínimo (Acemoglu y Pischke, 2003), los sistemas de seguridad social o la presencia de sindicatos. Estos últimos pueden provocar una estructura salarial comprimida y, por lo tanto, influir en la adquisición y la provisión de formación, predicción diferente de la que hace la literatura convencional sobre el capital humano (Booth, Francesconi y Zoaga, 2003; Bassanini *et al.*, 2005). La relación entre los sindicatos y la formación continua es, no obstante, ambigua.

Por una parte, los sindicatos pueden conseguir un aumento de la provisión de formación continua debido a que pueden negociar mejores oportunidades de recibir formación para sus afiliados y a que pueden

reducir la rotación del trabajo y, por lo tanto, el riesgo de que los trabajadores se vayan garantizando su compromiso de cumplir sus contratos. Por otra parte, pueden negociar mejores oportunidades de recibir formación para los trabajadores cubiertos por ellos para que reciban más formación con el fin de mantener al día sus cualificaciones con mayores rendimientos en comparación con los trabajadores no sindicados.

Por otra parte, la negociación salarial de los sindicatos puede dar lugar a una estructura salarial comprimida que impide a los empresarios reducir los salarios de las personas en formación durante el periodo de formación y subirlos después. En esas circunstancias, ni los empresarios ni los trabajadores tienen incentivos para suministrar formación «general» y para adquirir cualificaciones «generales», respectivamente.

ejemplo, el nivel de estudios) o las características de los establecimientos (por ejemplo, el sector), influyan en la decisión de los empresarios de dar menos formación a estos trabajadores. De hecho, en la Unión Europea una proporción de trabajadores no cualificados mayor que la media tiene contratos de duración determinada. Por otra parte, los sectores caracterizados por breves periodos de estabilidad del empleo, como el comercio al por mayor y al por menor, las actividades inmobiliarias y la hostelería, suelen tener bajos niveles de formación (Parent-Thirion *et al.*, 2007). Sin embargo, algunos estudios empíricos que utilizan técnicas de regresión

multivariante señalan que, manteniéndose todo lo demás constante, la probabilidad de recibir formación continua disminuye cuando la rotación de los puestos de trabajo es alta (Booth *et al.*, 2003), aumenta con la antigüedad en el empleo (Loewenstein y Spletzer, 1999b; Frazis *et al.*, 2000; Majumdar, 2007) y es menor en el caso de los trabajadores temporales (Bassanini *et al.*, 2005). Los resultados de nuestro primer modelo probit también sugieren que en la Unión Europea esa probabilidad es bastante baja en el caso de los trabajadores que tienen menos de un año de antigüedad en el empleo. No obstante, los resultados de este modelo relaciona-

dos con la probabilidad de recibir formación continua no son estadísticamente significativos.

Según la literatura teórica, puede considerarse, pues, que una estructura salarial distorsionada, unida a una baja rotación, es una condición necesaria para que los empresarios acepten asumir los costes de la formación general, ya que convierte de hecho las cualificaciones «generales» en «específicas» (Acemoglu y Pischke, 1999a, b). Booth y Zoega (2004) muestran que la compresión salarial, definida por Acemoglu y Pischke (1999a, b), lo que los primeros llaman «compresión salarial absoluta», exige que el efecto marginal que produce la formación en la productividad sea mayor que en los salarios en términos absolutos. Sin embargo, esa definición de la compresión salarial no es la que se utiliza tradicionalmente en la literatura económica. La segunda, que deciden llamar «compresión salarial relativa», se mide por medio del cociente entre la productividad y los salarios. Demuestran teóricamente que la compresión salarial absoluta, a diferencia de la compresión salarial relativa, es una condición necesaria para que las empresas financien la formación general. De hecho, las empresas financian la formación aunque ésta eleve tanto la productividad como los salarios en la misma proporción siempre que los salarios sean menores que la producción.

¿Significa desde un punto de vista teórico una estructura salarial comprimida, junto con una pequeña probabilidad de baja voluntaria, que los empresarios financian todos los costes de la formación «general»? Como los trabajadores también se benefician de la formación general, los empresarios pueden sentirse menos inclinados a asumir todos los costes de esta formación. La distribución de los costes de la formación general entre el empresario y el trabajador depende, pues, del grado de compresión de la estructura salarial: cuanto más comprimida esté la estructura salarial, más estarán dispuestas las empresas a financiar todos los costes de la formación general.

Es importante, sin embargo, señalar aquí que desde el punto de vista teórico una estructura salarial comprimida puede dar lugar a una subinversión, aunque las cualificaciones «generales» se conviertan en «específicas». De hecho, la incertidumbre sobre la rotación de los trabajadores induce a los empresarios a no invertir la cantidad deseada en formación

general. Por otra parte, como consecuencia de la estructura salarial externa distorsionada, los trabajadores no tienen incentivos para invertir en formación general aunque no tengan restricciones crediticias, ya que prevén que su futura empresa se apropiará de una proporción de los beneficios de la formación sin recibir ninguna compensación (Acemoglu, 1997; Acemoglu y Pischke, 1999b).

Stevens formula un argumento teórico muy parecido (Stevens, 1994, 1996, 1999). En este caso, la presencia de imperfecciones en el mercado de trabajo también puede atribuirse a la naturaleza de la propia formación. De hecho, algunas cualificaciones no son ni generales ni específicas sino «transferibles», lo que significa que tienen valor únicamente para unas cuantas empresas¹⁶. Como consecuencia, la competencia entre las empresas para poseer esas cualificaciones es pequeña y acaba elevando los salarios esperados de los trabajadores formados hasta un nivel igual a la productividad marginal que tienen después de formarse. Los empresarios tienen, pues, un cierto poder de monopsonio sobre ellos, especialmente cuando los trabajadores se enfrentan a unos costes de movilidad relativamente altos o a información imperfecta. Podría argumentarse que el trabajador en formación y la empresa que lo forma encontrarían un acuerdo para repartirse los costes de la formación. Sin embargo, cuando la formación es «transferible», también tiene valor para otras empresas que pueden querer contratar en el futuro a la persona en formación. Dado que los beneficios de la formación van a parar a las empresas que pueden contratar en el futuro a la persona en formación, disminuye el incentivo de la persona en formación y de la empresa que forma para invertir, lo que da lugar a una subinversión en formación «transferible»¹⁷.

Como los estudios teóricos recientes hacen hincapié en que las imperfecciones del mercado de trabajo pueden reducir tanto la demanda como la oferta de formación continua, es importante calibrar la importancia de estas imperfecciones en la práctica. Existe una creciente literatura empírica sobre la relación entre las imperfecciones del mercado de trabajo y la formación (general) (Bassanini *et al.*, 2005; Brunello y De Paola, 2006; Bassanini y Brunello, 2006). Sin embargo, los problemas de definición y de medición de la formación general (Ericson, 2004) impiden ex-

¹⁶ LAZAAR (2003) también pone en cuestión la distinción convencional entre la formación «específica» y la «general». Sostiene que no existen cualificaciones específicas como tales; es la combinación de diferentes cualificaciones generales y es la forma en que las valoran las empresas lo que hace que sean específicas.

¹⁷ STEVENS (1996) menciona unas cuantas respuestas predecibles que pueden convencer a las empresas de abordar el problema de la escasez de cualificaciones provocada por la subinversión en cualificaciones «transferibles». Entre estas respuestas, las empresas podrían decidir adoptar métodos de producción que se basan en la mecanización y el trabajo poco cualificado. Esas respuestas predecibles pueden relacionarse con algunas características fundamentales del modelo de producción fordista, descrito en el apartado 2.1.1.

traer conclusiones claras, sobre todo porque los estudios empíricos existentes siguen estrategias diferentes para abordar esta cuestión y no son sistemáticos.

Como ya se ha señalado antes en este capítulo ¹⁸, algunos estudios empíricos muestran que muchos empresarios financian una parte significativa de la formación continua, que a menudo es de carácter general. Puede atribuirse a la existencia de un cierto poder de monopsonio (Brunello y De Paola, 2006). El hecho de que los trabajadores formados se apropien de los beneficios de la formación general con un cierto retraso y cuando se van a otras empresas (Loewenstein y Spletzer, 1998, 1999a; Booth y Bryan, 2005) también sugiere que su empresa actual tiene un cierto poder de monopsonio (Bassanini y Brunello, 2006) ¹⁹. Algunos artículos relacionados con esta cuestión indican que existe una relación negativa entre la prima salarial que obtienen los trabajadores formados y la incidencia de la formación general (Bassanini y Brunello, 2006), lo cual contrasta de nuevo claramente con las predicciones de Becker. En consonancia con los resultados de estos artículos, los resultados del segundo modelo probit muestran que, manteniéndose todo lo demás constante, la obtención de formación continua es menos frecuente en los estados miembros de la UE en los que el cociente salarial 90-50 es grande (tabla 1). Sin embargo, en otro artículo se obtienen los resultados contrarios en el caso de Noruega (Ericson, 2004). Otra forma de abordar empíricamente la cuestión de la subinversión en formación general es ver si la formación general que suministran los empresarios afecta a la rotación voluntaria. Brunello y De Paola (2006) observan en su estudio basado en el Panel de Hogares de la Unión Europea que hay una rotación voluntaria significativa en el caso de los trabajadores que reciben formación suministrada por el empresario, lo cual tiende a confirmar la existencia del problema de la atracción de trabajadores formados por empresas que no son las que les han suministrado formación ²⁰.

3.1.4. Asimetrías en la información

El análisis teórico anterior identifica las causas de una estructura salarial comprimida y de las rentas del

mercado de trabajo que están relacionadas esencialmente con la presencia de transacciones en el mercado de trabajo, por ejemplo, las fricciones del emparejamiento y de la búsqueda, así como los costes de movilidad. No obstante, hay otras fuentes de compresión de los salarios. Ésta puede deberse a la asimetría de la información de los empresarios actuales y de los potenciales y a la asimetría de la información de los empresarios actuales y de sus trabajadores. Mientras que es relativamente fácil reconocer la presencia de costes de transacción en el mercado de trabajo provocados por las fricciones del emparejamiento y la búsqueda, puede ser más difícil reconocer la existencia de asimetría en la información. Pueden considerarse desde el punto de vista teórico al menos tres casos de problemas de información (Acemoglu y Pischke, 1999b; Leuven, 2005).

En primer lugar, las cualificaciones adquiridas por los trabajadores como consecuencia de la formación suministrada por el empresario no son observables por los futuros empresarios, sobre todo si la formación no está certificada (Katz y Ziderman, 1990; Chang y Wang, 1996) o no recibe algún tipo de acreditación (Ritzen y Stern, 1991) ²¹. Esta falta de información de los empresarios potenciales reduce la competencia por la posesión de las cualificaciones no acreditadas y adquiridas por el trabajador formado. Como consecuencia, el salario externo es más bajo que el aumento marginal que experimenta la productividad del trabajador formado después de adquirir la formación. El empresario se sentirá, pues, más inclinado a financiar la formación general debido a la estructura salarial comprimida.

En segundo lugar, es posible afirmar que no es la propia formación la que no puede ser observada perfectamente por los empresarios exteriores sino la capacidad de los trabajadores formados (Acemoglu y Pischke, 1998). El resultado de este problema de selección adversa entre el empresario actual y los futuros empresarios potenciales también es una estructura salarial comprimida que anima a las empresas a financiar la formación.

En tercer lugar, mientras que la asimetría de la información aumenta el poder de monopsonio de los empresarios frente a sus trabajadores, lo cual los

¹⁸ Véase el apartado 3.1.1.

¹⁹ Sin embargo, como señalan BASSANINI y BRUNELLO (2006), algunas razones distintas de la presencia de imperfecciones en el mercado de trabajo pueden explicar por qué los salarios suben más deprisa cuando los trabajadores formados son contratados por otras empresas. Por ejemplo, los trabajadores pueden haber recibido formación para tener las cualificaciones necesarias que exigen otras empresas. Véase también OCDE (2004).

²⁰ Esta conclusión parece no estar en consonancia con los resultados obtenidos por DREADEN *et al.* (1997), que muestran que en el Reino Unido los empresarios que suministran formación a sus trabajadores tienen menos probabilidades que la media de perderlos un año más tarde que los empresarios que no suministran formación a sus trabajadores. No obstante, consideran que este resultado es una señal de que los empresarios financian la formación de los trabajadores que quieren conservar.

²¹ Para más análisis de la acreditación y la certificación, véase el apartado 4.2.3.

induce a invertir en formación general, también reduce los incentivos de los trabajadores para invertir en la adquisición de cualificaciones, ya que una parte de los rendimientos de la formación va a parar a la empresa en la que trabajan. Si los trabajadores tienen que realizar algún esfuerzo para que la formación sea productiva, los empresarios tienen que darles los incentivos correctos. Sin embargo, como el esfuerzo de los trabajadores apenas puede ser observado por los empresarios, las empresas no pueden recompensar a los trabajadores formados en consonancia con su esfuerzo. Esta asimetría de la información brinda a los empresarios la oportunidad de quedarse con todo, lo cual es previsto por los trabajadores, que no se esfuerzan lo suficiente para formarse si la formación no está certificada (Acemoglu y Pischke, 2000).

Todos los problemas anteriores de información pueden atribuirse al mercado de trabajo. Sin embargo, hay otro problema de información que está relacionado con el propio mercado de formación. Es la asimetría de la información de los trabajadores y de los empresarios sobre la naturaleza y la calidad de la formación. De hecho, en muchas circunstancias el mercado de formación continua no es totalmente visible para ellos debido a que la formación está oculta en alguna medida en el mercado de trabajo si se suministra dentro de las empresas (Stevens, 1999) o a que los empresarios y los trabajadores no son capaces de distinguir entre los diferentes proveedores de formación externa. Por lo tanto, los empresarios no anuncian los precios de la formación continua suministrada internamente y los trabajadores no tienen suficiente información para tomar decisiones de formación. Por otra parte, en el caso de la formación externa, tanto los empresarios como los trabajadores carecen de suficiente información para invertir en decisiones de formación. Esos problemas de información sobre la naturaleza y la calidad de la formación pueden dar como resultado una subinversión, sobre todo porque no es posible hacer un contrato de formación que sea completo.

¿Qué importancia tienen estos problemas de la información asimétrica en la práctica? Aún existen pocos estudios empíricos que hayan intentado contrastar las predicciones de los modelos anteriores. Booth y Bryan (2005) indican que sus resultados en el caso de Gran Bretaña sugieren que la formación acreditada financiada por los empresarios va acompañada de salarios más altos tanto en la empresa actual como en la futura en mayor medida que la formación no acreditada y que sólo es transferible a otra empresa la formación acreditada. Aparte de estos re-

sultados empíricos, la importancia de los problemas de información en la práctica la demuestra el hecho de que numerosos países industrializados, empezando por los europeos, han adoptado iniciativas para aumentar la certificación de la formación de adultos y para acreditar los programas relacionados con ella con el fin de señalar mejor los resultados de la formación «no específica» y hacerla así más atractiva para los trabajadores (OCDE, 2007)²².

En la primera parte de este apartado sobre la eficiencia, la provisión de formación continua ha aportado poderosos argumentos teóricos según los cuales tanto las imperfecciones del mercado de capitales como las del mercado de trabajo pueden ser fuentes de fallos del mercado y hacer que la inversión en formación sea ineficiente. Aunque los datos empíricos sobre la inversión ineficiente en formación continua tienen que seguir interpretándose con cautela, la posible presencia de fallos en el mercado justifica la intervención del Estado por motivos de eficiencia. Por otra parte, aunque las conclusiones de la literatura empírica sobre la eficiencia de la inversión en formación continua no están claras, la intervención del Estado puede estar justificada por razones de equidad. En esos casos, el papel de la intervención es garantizar que el acceso a la formación continua depende de características que son relevantes únicamente para esta actividad, como la motivación, el esfuerzo y la capacidad (Oosterbeek, 1999).

La igualdad de acceso de los trabajadores a la formación continua no sólo es esencial porque se considera que una mano de obra muy cualificada es un motor clave de crecimiento económico en la economía actual (Comisión Europea, 2006a) sino también porque se supone que la formación continua da a los trabajadores mayores oportunidades profesionales, unos salarios más altos y un seguridad de empleo mayor. El principio de la igualdad de acceso a la formación se ha aprobado incluso en el ámbito de la UE. La directiva 76/207/CEE de 1976 aplica por primera vez en su artículo 1 el principio de la igualdad de trato en el área del acceso a la formación. La directiva 76/207/CEE se modificó en 2002 mediante la directiva 2002/73/CE. El artículo 3(1b) de la directiva 76/206/CE en la versión modificada especifica el significado de igualdad de trato en el terreno de la formación. Por otra parte, el artículo 3(2) de la directiva 76/207/CEE en la versión modificada define las medidas que deben tomar los estados miembros para cumplir el principio de la igualdad de trato. Sin embargo, no todos los grupos de trabajadores reciben el mismo trato en materia de formación.

²² Véase el apartado 4.2.3.

3.2. Consideraciones relacionadas con la equidad

3.2.1. Nivel de estudios

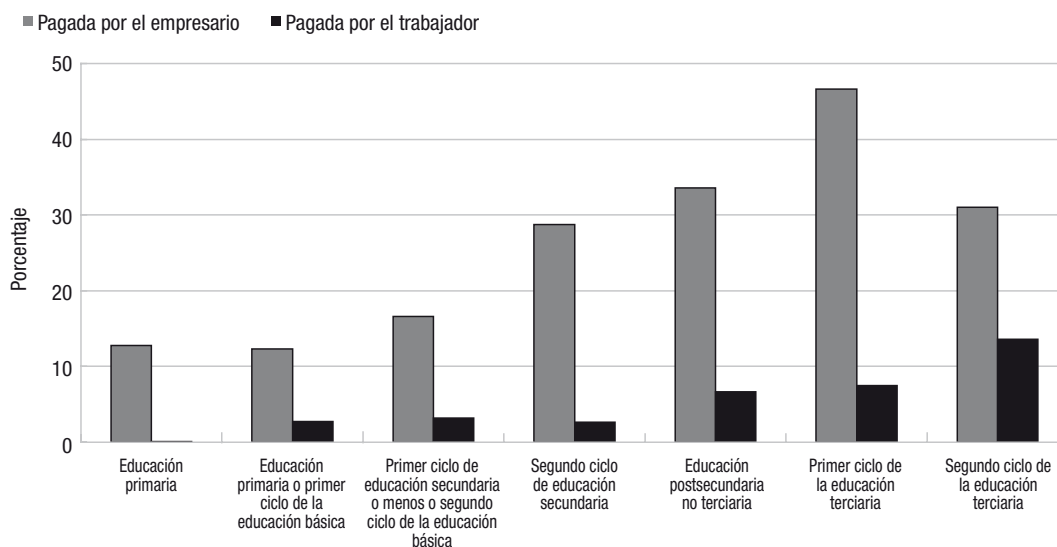
El aprendizaje es un proceso que dura toda la vida. Eso significa que una inversión en una de las etapas de la educación no sólo aumenta las cualificaciones y las competencias obtenidas en esa etapa sino que sienta las bases para la adquisición de nuevas cualificaciones y competencias en la siguiente etapa. Este efecto multiplicador de las cualificaciones implica que la educación es un proceso de creación de sinergias dinámicas en el que el aprendizaje inicial lleva al aprendizaje posterior (Heckman, 1999; Carneiro y Heckman, 2003)²³. Como el aprendizaje tiende a llevar al aprendizaje posterior, es probable que la desigualdad de oportunidades en materia de formación aumente la desigualdad de oportunidades en el campo de la educación. Como señala Brunello (2004), esta idea de la complementariedad de la educación y la formación ya fue subrayada especialmente por Rosen (1976) para el que la educación aumentaba la capacidad para aprender en el trabajo y, por lo tanto, reducía los costes de la formación. Como consecuencia, es probable que la probabilidad de acceder a la

formación continua sea menor en el caso de los trabajadores que tienen un bajo nivel de estudios que en el de los que tienen un buen nivel de estudios, manteniéndose todos los demás factores constantes.

¿Existen pruebas empíricas de que la desigualdad de oportunidades en la formación aumenta probablemente la desigualdad de oportunidades en la educación? Las sencillas tablas cruzadas bivariantes de los niveles de educación y formación basadas en la cuarta *European Conditions Survey* muestran que la proporción de trabajadores que declararon que habían recibido formación aumenta con el nivel de estudios, desde la educación preprimaria hasta la primera etapa de la educación superior y después disminuye levemente en el caso de los trabajadores que tienen estudios superiores avanzados (gráfico 12). También existen abundantes datos procedentes de investigaciones que muestran utilizando técnicas de regresión multivariante que, manteniéndose todo lo demás constante, la probabilidad de recibir formación aumenta con el nivel de estudios, lo cual induce a pensar que la educación y la formación son complementarias en Estados Unidos (Lillard y Tan, 1986; Lynch y Black, 1988; Loewenstein y Spletzer, 1999b; Frazis *et al.*, 2000) y en algunos estados miembros de la UE (Brunello, 2004; Bassanini *et al.*, 2005)²⁴. Los

Gráfico 12

NÚMERO DE TRABAJADORES QUE RECIBIERON FORMACIÓN CONTINUA EN LA UNIÓN EUROPEA POR NIVELES DE ESTUDIOS, 2005



Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en la cuarta *European Working Conditions Survey*.

²³ Véase también Documento de trabajo de la Comisión (2006), documento acompañante de la Comunicación de de la Comisión de 2006 *Eficiencia y equidad en los sistemas europeos de educación y formación*.

²⁴ OOSTERBEEK (1988) sostiene, no obstante, que esta complementariedad se debe principalmente a problemas relacionados con la omisión de la capacidad y con la autoselección. Sus resultados sugieren que los empresarios no tienen especiales prefe-

resultados de nuestro primer modelo probit de la Unión Europea confirman que la probabilidad de los trabajadores de participar en la formación continua aumenta con el nivel de estudios (tabla 1).

Es evidente que la posición de desventaja de los trabajadores que tienen menos estudios a la hora de acceder a la formación continua es negativa, dados los considerables beneficios personales que puede aportar la formación, como la mejora de la empleabilidad y de la seguridad de empleo (dado que estos trabajadores suelen encontrarse en situaciones precarias), unos salarios más altos y mayores oportunidades de ascenso (Wooden *et al.*, 2001; OCDE, 2004a).

3.2.2. Edad

El hecho de que las personas mayores tengan menos acceso a la formación continua preocupa en general (CEDEFOP, 2006; Comisión Europea, 2006b), sobre todo teniendo en cuenta el envejecimiento de la población de los países de la UE provocado al menos por tres tendencias demográficas: el descenso de la tasa de fecundidad, el envejecimiento de la generación de la explosión de la natalidad y el aumento de la esperanza de vida al nacer (Comisión Europea, 2006b, 2007c).

Algunos estudios han sugerido que los trabajadores de edad avanzada se enfrentan probablemente a varios obstáculos para recibir formación (Wooden *et al.*, 2001). Estos obstáculos pueden dividirse en tres grandes grupos: actitudes de los empresarios, menor capacidad de aprendizaje y actitudes de los propios trabajadores de edad avanzada.

Muchos empresarios a menudo tienen ideas estereotipadas sobre el potencial de productividad de los trabajadores de edad avanzada en comparación con los más jóvenes (Rosen y Jerdee, 1976a, b).

Por otra parte, a menudo se considera que los trabajadores son más difíciles y, por lo tanto, más caros de formar. El hecho de que los empresarios a menudo no tengan tiempo suficiente para recuperar el coste de la formación antes de que estos trabajadores se jubilen agrava el problema. Por ejemplo, Rosen (1975) indica que las cualificaciones se quedan obsoletas no sólo debido a los avances externos independientes de los trabajadores, como los avances tecnológicos y organizativos, sino también al desgaste de las cualificaciones provocado por la naturaleza del proceso de envejecimiento. Más con-

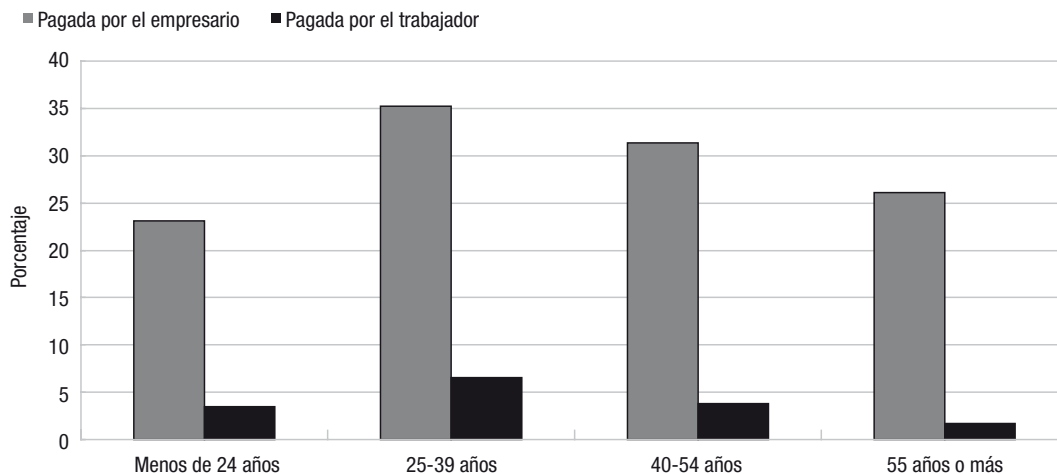
cretamente, Rosen hace una distinción entre la depreciación general de la capacidad mental y física de los trabajadores de edad avanzada y la merma de capacidad para aprender y para adaptarse a las nuevas situaciones (de Grip y van Loo, 2002). Es obvio que esta última puede afectar negativamente a su acceso a la formación (aunque la merma de capacidad física y mental sólo se produce a una edad avanzada); también es muy gradual, varía mucho dependiendo de las personas y puede reducirse por medio de medidas sanitarias preventivas (Comisión Europea, 2006b).

Por último, la desventaja relativa de los trabajadores de edad avanzada en el acceso a la formación continua puede agravarse aún más debido a las actitudes de los propios trabajadores. En muchas circunstancias, los trabajadores de edad avanzada confían menos en su potencial durante y después del periodo de formación o no ven las ventajas económicas de esa formación.

¿Existen pruebas empíricas de que los trabajadores de edad avanzada tienen menos probabilidades de recibir formación que otros grupos de edad? La cuarta *European Working Conditions Survey* parece que confirma el desigual acceso de los trabajadores de edad avanzada a la formación continua, aunque las diferencias entre los grupos de edad en cuanto al acceso a la formación no son considerables. Las sencillas tablas cruzadas bivariantes de la edad y los niveles de formación muestran efectivamente que los trabajadores de 45-54 años y sobre todo los de 55 años o más reciben menos formación pagada por el empresario que los trabajadores de 25-39 años (gráfico 13). Algunos estudios empíricos que utilizan técnicas de regresión multivariante también indican que la probabilidad de recibir formación es menor en el caso de los trabajadores de edad avanzada que en el de los más jóvenes en los países industrializados, incluidos los europeos (Wooden *et al.*, 2001; OCDE, 2003; Brunello, 2004; Bassanini *et al.*, 2005; CEDEFOP, 2006). Los resultados del primer modelo probit sugieren que la participación en la formación continua también es menos frecuente en el caso de los trabajadores de edad avanzada en la Unión Europea (tabla 1).

Son varias las razones por las que debe mejorarse la situación de los trabajadores en lo que se refiere a su acceso a la formación continua. La desigualdad de acceso a la formación coloca a estos trabajadores en una posición relativamente mala en el mercado de trabajo en comparación con los trabajadores que han entrado recientemente en la población activa con un

Gráfico 13
NÚMERO DE TRABAJADORES QUE RECIBIERON FORMACIÓN CONTINUA EN LA UE27
POR EDADES, 2005



Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en la cuarta *European Working Conditions Survey*.

nivel de estudios más altos, especialmente en el contexto del nuevo modelo de producción en el que la necesidad de cualificaciones cognitivas está aumentando. De hecho, muchos trabajadores de edad avanzada entraron en la población activa durante la era fordista con un bajo nivel de estudios. Por otra parte, debido a los cambios demográficos que sufrieron muchos países industrializados en las últimas décadas —especialmente el descenso de las tasas de fecundidad y el envejecimiento de la generación de la explosión de la natalidad— muchos de estos trabajadores necesitan retrasar su salida de la población activa para mantener las tasas de ocupación y los sistemas de protección social (las pensiones y los sistemas de asistencia sanitaria) (Comisión Europea, 2006b, 2007c). Eso exige un aumento del acceso de estos trabajadores a la formación para mantener su empleabilidad.

3.2.3. Diferencias entre hombres y mujeres

La situación de las mujeres en el mercado de trabajo ha experimentado espectaculares cambios en las últimas décadas en los estados miembros de la UE.

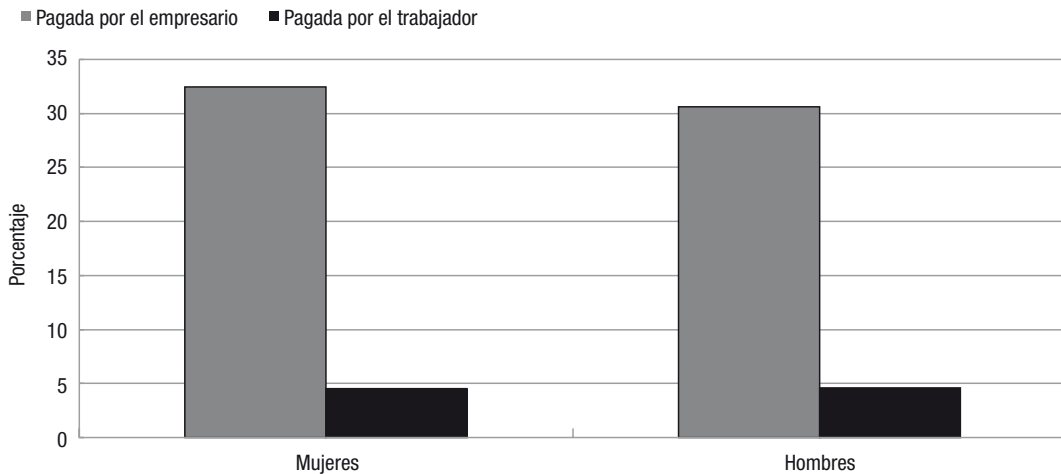
La tasa de ocupación de las mujeres ha aumentado vertiginosamente, reduciendo la diferencia entre la tasas de ocupación y entre las tasas de paro por sexo. Estas tendencias se deben a los cambios de la conducta de oferta de trabajo de las mujeres, que declaran que tienen un nivel de estudios más alto que los hombres en todos los estados miembros, y a un cambio gradual de los modelos de ro-

les y a las medidas adoptadas para mejorar la conciliación del trabajo y la vida privada. Son muchos los factores que han contribuido a estos cambios (OCDE, 2002); van desde los cambios de la composición de los hogares, que han dado una creciente importancia a las rentas de las mujeres, hasta la expansión de las medidas de apoyo a las familias, que han facilitado la participación de los padres en el mercado de trabajo.

A pesar de estos avances, sigue preocupando el hecho de que las mujeres y los hombres continúen recibiendo un trato desigual en el mercado de trabajo. En todos los estados miembros de la UE sin excepción, las mujeres siguen estando en situación de desventaja en comparación con los hombres en campos como la participación en el empleo o los niveles de salarios (Comisión Europea, 2007d). Esta preocupación también se ha manifestado por extensión en el caso del acceso a la formación continua.

¿Existen pruebas empíricas de que las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de acceder a la formación continua? Los resultados de las sencillas tablas cruzadas bivariantes del sexo y los niveles de formación basadas en la cuarta *European Working Conditions* sugieren que las mujeres y los hombres tienen relativamente el mismo acceso a la formación continua (gráfico 14). Sin embargo, estos resultados pueden estar sesgados si el sexo está correlacionado con otros factores que también están relacionados con la probabilidad de que las mujeres reciban formación continua. Por ejemplo, la encuesta indica que la proporción de mujeres que tienen contratos de duración determinada es mayor

Gráfico 14
NÚMERO DE TRABAJADORES QUE RECIBIERON FORMACIÓN CONTINUA EN LA UNIÓN EUROPEA POR SEXO, 2005



Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en la cuarta *European Working Conditions Survey*.

que la de hombres (Parent-Thirion *et al.*, 2007). Los resultados del primer probit muestran que las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de recibir formación continua (tabla 1). Bassanini *et al.* (2005) también sugieren que, manteniéndose todo lo demás constante, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de recibir formación continua en los estados miembros de la UE, aunque la diferencia es pequeña. No obstante, otros estudios empíricos de Estados Unidos indican que los hombres tienen más probabilidades que las mujeres de recibir formación (Lynch, 1992; Barron *et al.*, 1993). Sin embargo, otros estudios empíricos que utilizan técnicas estadísticas avanzadas tampoco llegan a conclusiones claras sobre la diferencia entre los hombres y las mujeres en lo que se refiere a la participación en la formación. Por ejemplo, Arulampalam *et al.* (2004) observan que en Europa las mujeres normalmente tienen menos probabilidades que los hombres de recibir formación.

En este apartado, se ha afirmado que los fallos potenciales del mercado de formación justifican la intervención del Estado por motivos de eficiencia para dar a los empresarios y a los trabajadores los incentivos correctos para invertir en cualificaciones. Por otra parte, se ha mostrado que la intervención del Estado también es deseable desde el punto de vista social para garantizar la igualdad de acceso de los trabajadores desfavorecidos —es decir, los trabajadores de edad avanzada, los trabajadores que tienen un bajo nivel de estudios y, en menor medida, las mujeres— a la formación. ¿Qué tipos de intervención del Estado podrían resolver este problema?

4. ENCONTRAR EL EQUILIBRIO CORRECTO EN LA INTERVENCIÓN DEL ESTADO

La intervención del Estado en el campo de la formación puede ser de tres tipos: provisión, financiación y regulación (Oosterbeek, 1999). La provisión pública de formación es muy diferente de su financiación o su regulación. En muchas circunstancias, la financiación o la regulación públicas pueden estar justificadas para lograr los objetivos de la eficiencia y la equidad, pero la provisión pública sólo puede estar justificada en casos limitados, en los que no existe capacidad o infraestructura para la provisión privada o puede demostrarse que la provisión pública es más eficaz y eficiente (Middleton *et al.*, 1993). Los gobiernos también tienen que tener cuidado cuando eligen entre estos tipos, ya que en algunos casos su intervención puede empeorar la situación y provocar los llamados «fallos del Estado». La mayoría de los instrumentos no son más que soluciones parciales para reforzar la formación continua, lo cual significa que no son soluciones generales a todos los problemas que puede plantear la subinversión o que pueden aumentar la desigualdad de acceso a la formación continua. Aunque algunos instrumentos pueden ser buenas soluciones en algunas situaciones, en otras también pueden tener efectos secundarios que contribuyan a exacerbar los problemas (Oosterbeek, 1999). Por último, la intervención del Estado no está exenta de problemas, por ejemplo, el posible peso muerto y el posible efecto de desplazamiento, así como la complejidad administrativa.

En este apartado se presenta una rápida visión panorámica de las medidas de oferta que pretenden garantizar la inversión en formación continua a iniciativa de la empresa y de sus beneficios²⁵. Primero se analiza la multiplicidad de mecanismos de financiación que se han establecido en los estados miembros de la UE para reforzar la inversión de las empresas en formación continua. Existen varios tipos de mecanismos de financiación de la formación continua. Van desde la ausencia de regulación de la formación continua hasta la obligación legal de las empresas de dar formación pasando por las subvenciones y los incentivos fiscales ofrecidos a los empresarios que suministran formación (Gasskov, 2001; Green *et al.*, 2001). En este apartado se analizan las medidas que contribuyen a influir en los rendimientos de la formación continua.

4.1. Garantizar la inversión en formación continua

4.1.1. Regulación del mercado impulsada por la demanda

Algunos gobiernos han optado por no intervenir en la financiación de la formación continua. Un conocido ejemplo de países en los que no existe casi ninguna regulación relacionada con la formación continua suministrada por la empresa es el Reino Unido, donde se han suprimido los impuestos universales (Greenhalgh, 1999). En este país, no existe ningún mecanismo formalizado de financiación como un impuesto en las distintas ramas de actividad, salvo la construcción y las industrias del metal que tienen sus juntas de formación. De vez en cuando, se plantea la cuestión de la conveniencia o no de que se financie la formación continua imponiendo algún tipo de obligación (por ejemplo, una cuota) a los empresarios. En general, los empresarios se oponen a esas medidas y defienden firmemente el principio del voluntarismo. Los empresarios esperan, pues, que los fondos públicos subvencionen una parte considerable de la educación y la formación iniciales y se mantienen firmes en su idea de que la formación de las personas fuera del empleo es una cuestión del Estado o del individuo.

Aunque los empresarios y los individuos son los que más contribuyen a financiar el coste de la educación y la formación de adultos, están concediéndose

subvenciones públicas en las áreas en las que hay fallos del mercado y en las cuales no hay aportaciones privadas. La financiación pública íntegra de la formación de adultos se utiliza para enseñar algunas competencias fundamentales (lectura y escritura, cálculo) y en cursos de menor nivel sin los cuales los individuos pueden no ser empleables con carácter permanente.

Ese enfoque impulsado por la demanda se ha criticado porque no da los incentivos correctos a los trabajadores y las empresas para invertir en cualificaciones, por lo que hay subinversión en formación continua (Green *et al.*, 2001). Por ejemplo, a finales de la década de 1980 se decía que el Reino Unido estaba atrapado en un «equilibrio de bajas cualificaciones», en el que la mayoría de las empresas eran gestionadas por directivos mal formados y trabajadores que producían bienes y servicios de baja calidad. La ausencia aparente de escasez de cualificaciones en ese momento se atribuía a las decisiones de los empresarios de adaptar sus métodos de producción a estos bajos niveles de cualificaciones (Finnegold y Soskice, 1988; Gasskov, 2001).

A pesar de estas críticas del enfoque impulsado por la demanda, el gráfico 9 muestra que en el Reino Unido especialmente un gran número de empresarios invierte en formación continua en comparación con otros países que tienen un enfoque más regulado (Greenhalgh, 1999). Además, este enfoque no tiene los problemas del peso muerto y el desplazamiento que tiene la financiación pública de la formación continua. Permite tener, además, mucha más flexibilidad que el enfoque de la regulación pública o el de los proyectos de colaboración (Green *et al.*, 2001).

4.1.2. Subvenciones, incentivos fiscales y préstamos

En lugar de optar por un enfoque neutral, algunos gobiernos de la Unión Europea dan diversos incentivos económicos y fiscales a los empresarios para que inviertan en formación continua, como muestra la figura 3, que presenta una visión esquemática de los flujos financieros en el mercado de formación.

Los gobiernos conceden subvenciones a las empresas para compartir los costes directos de la formación y también una parte significativa de los costes indirectos (por ejemplo, la renta perdida) de la

²⁵ Como la formación continua consiste en medidas o actividades de formación, que las empresas financian totalmente o en parte para sus trabajadores que tienen un contrato de trabajo, en este apartado no se analizan los mecanismos financieros o los instrumentos destinados a los individuos –ocupados o parados– y sólo se refiere a los que van dirigidos a las empresas. El lector interesado en una presentación de los instrumentos destinados a los individuos en el contexto más amplio del aprendizaje permanente puede ver OCDE (2003, 2004b, 2005), EIM y SEOR (2005) y Bassanini *et al.* (2005).

formación interna [área C] o externa [área B] que soportan las empresas. Estas subvenciones se conceden a menudo a las empresas con carácter selectivo, a menudo en el marco de las medidas activas del mercado de trabajo (Comisión Europea, 2006c) con el fin de dar formación a los trabajadores en situación de riesgo para que no sean excluidos del mercado de trabajo ²⁶. A menudo también se conceden subvenciones para la formación de trabajadores en las pequeñas y medianas empresas (Gaaskov, 2001), que a menudo tienen menos probabilidades de recibir formación continua que los de las grandes empresas, como muestran los resultados del primer modelo probit (tabla 1).

Los gobiernos también dan diversos incentivos fiscales a los empresarios para convencerlos de que inviertan en formación continua [4]. Estos incentivos fiscales a las empresas normalmente les permiten deducir de sus beneficios o de sus ingresos imponibles una cantidad superior a los costes totales de la formación (o aumentar la deducción por encima del umbral establecido) (Gasskov, 2001; Bassanini *et al.*, 2005). Los incentivos fiscales varían de unos países industrializados a otros según la cuantía o los tipos de costes de la formación que pueden deducirse. Por lo que se refiere a los tipos de costes de formación, los gobiernos pueden limitar la deducción a los costes de la formación externa. Por otra parte, la

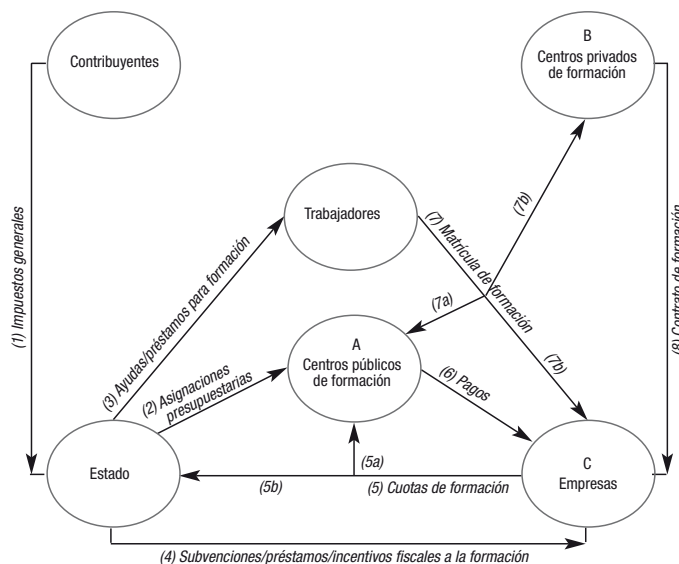
ayuda pública destinada a la formación continua por medio de incentivos fiscales pueden ir dirigida a empresas específicas como las pequeñas y medianas empresas o a determinados grupos de trabajadores (por ejemplo, los trabajadores poco cualificados, los trabajadores de edad avanzada) (OCDE, 2006).

Por último, la intervención del Estado para apoyar la formación continua puede consistir en préstamos para formación [4], especialmente a pequeñas y medianas empresas (Gasskov, 2001).

Estos instrumentos financieros y fiscales que apoyan la inversión en formación continua tienen ventajas e inconvenientes. Los gobiernos pueden aumentar eficientemente el nivel de formación continua concediendo subvenciones a las empresas en proporción a su inversión en formación continua. En este sentido, las subvenciones son especialmente adecuadas, ya que corrigen los fallos del mercado (por ejemplo, la externalidad generada por las empresas que atraen trabajadores formados por otras), al tiempo que garantizan que los beneficios privados de la formación van a parar a las empresas que invierten en formación (Cahuc y Zylberberg, 2006). Como se verá más adelante en este capítulo, los sistemas de exenciones no permiten corregir satisfactoriamente estos fallos del mercado. Por otra parte, incluso en ausencia de subinversión en formación continua, las subvenciones o los incentivos

Figura 3

VISIÓN ESQUEMÁTICA DE LOS FLUJOS FINANCIEROS EN EL MERCADO DE FORMACIÓN



Fuente: Basado en Middleton *et al.* (1993).

²⁶ Obsérvese que los gobiernos también asignan parte de su presupuesto para formación a centros públicos de formación, especialmente para ayudar a los parados por medio de la formación (reciclaje) en el mercado de trabajo [2].

fiscales pueden aumentar las cualificaciones de los trabajadores del extremo inferior de la distribución de cualificaciones y servir para reducir la desigualdad de la renta (Acemoglu, 2001). Por último, las subvenciones y las ayudas aumentan los rendimientos de la formación, mientras que los préstamos no afectan a los rendimientos (cuando los tipos de interés son de mercado). Las subvenciones y las ayudas son, pues, más adecuadas para corregir las imperfecciones del mercado de trabajo, mientras que los préstamos son el instrumento más eficiente para luchar contra las imperfecciones de los mercados de capitales.

Aunque estos instrumentos financieros y fiscales parecen adecuados para convencer a los empresarios de que inviertan en formación continua, una importante cuestión en la evaluación de su eficacia es qué habría ocurrido si no existieran. Esta cuestión implica la consideración de los dos componentes fundamentales del efecto adicional de la ayuda pública: el peso muerto y el efecto de desplazamiento. Un aumento de la participación de los trabajadores en la formación continua en las empresas que se han beneficiado de la ayuda pública que puede considerarse que se habría dado sin ayuda se denomina peso muerto. Aunque la conclusión es que el peso muerto es nulo, existe la posibilidad de que la ayuda pública dada a una empresa o a grupos específicos de trabajadores desplace a la participación en la formación en otras empresas u otros grupos de trabajadores. Desgraciadamente, hay pocos estudios empíricos sobre la eficacia de la ayuda pública fiscal y financiera a la formación continua. Los resultados del segundo modelo probit muestran que la participación de los trabajadores en la formación continua es menos frecuente en los estados miembros de la UE en los que el gasto en medidas activas del mercado de trabajo es alto en relación con el PIB. Eso podría sugerir que hay un efecto-sustitución entre la formación continua y la formación (reciclaje) en el mercado de trabajo (tabla 1). Además, una evaluación reciente de Leuven y Oosterbeek (2004) de la aplicación de una ley tributaria en los Países Bajos en 1998, que permite a los empresarios holandeses aplicar una deducción fiscal más cuando forman a trabajadores de 40 años o más revela que muchas empresas responden a este nuevo incentivo fiscal sustituyendo la formación de trabajadores de menos de 40 años por la formación de trabajadores de más de 40 años.

4.1.3. Acuerdos tripartitos sobre formación

Algunos estados miembros de la UE han establecido acuerdos tripartitos en los que la responsabilidad de la política de formación es compartida por los interlocutores sociales y el gobierno (Gasskov, 2001; Green *et al.*, 2001; Smith y Billet, 2005). De hecho, la creciente necesidad de formación continua en la cambiante situación económica se ha convertido en un tema clave en el diálogo entre los interlocutores sociales, las empresas y los gobiernos. El diálogo tripartito o bipartito sobre la negociación colectiva ha dado a menudo como resultado la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas especiales sobre la formación. La introducción de estas cláusulas especiales sobre la formación ha llevado en concreto a la creación de fondos (inter)sectoriales de formación que abarcan sectores y grupos de sectores específicos y permiten a los empresarios dar formación que se financia con estos fondos (inter)sectoriales.

Las principales características de los fondos (inter)sectoriales de formación son las siguientes (Gasskov, 2001). Los fondos sectoriales de formación se establecen con carácter voluntario en los convenios sectoriales y son administrados por órganos bipartitos. Financian el desarrollo de medidas sectoriales de formación. Son financiados principalmente por las empresas a través de cuotas (inter)sectoriales de formación, aunque algunos fondos han recibido ayuda económica del Fondo Social Europeo (recuadro 4). A veces también participan los trabajadores en la financiación de estos fondos mediante cotizaciones obligatorias sobre los salarios. Los gobiernos también pueden contribuir con carácter voluntario, por ejemplo, para mantener el acceso de algunos grupos desfavorecidos de trabajadores y de empresas a la formación continua.

4.1.4. Mecanismos obligatorios

Muchos países industriales han tomado iniciativas por medio de mecanismos obligatorios para garantizar un compromiso financiero mínimo de las empresas en la formación continua. Estos mecanismos obligatorios consisten principalmente en cuotas de formación (5 y 6 de la figura 3) (OCDE, 2006; Bassanini *et al.*, 2005). Pueden identificarse algunos tipos frecuentes de aplicación de las cuotas de formación relevantes para la formación continua: exenciones, ayudas directas y reembolsos (Gasskov, 2001) ²⁷.

²⁷ Además de estos mecanismos, deben mencionarse las cuotas de finalidad recaudatoria. Éstos se basan principalmente en las nóminas de las empresas y tienen principalmente el objetivo de financiar la formación nacional o sectorial y los centros públicos de formación [5a, b]. Se pone el énfasis en la provisión de formación en el sector público, especialmente para los parados, en lugar de animar a las empresas a invertir en formación. Como los mecanismos recaudatorios no dan incentivos a las empresas para invertir en formación continua, no se mencionan en el texto.

Recuadro 4**LA AYUDA DEL FONDO SOCIAL EUROPEO PARA REESTRUCTURACIÓN Y FORMACIÓN****¿Qué es el Fondo Social Europeo?**

El Fondo Social Europeo (FSE) es uno de los Fondos Estructurales de la UE, creado para reducir las diferencias de prosperidad y niveles de vida entre los estados miembros y las regiones de la UE y, por lo tanto, para fomentar la cohesión económica y social. El FSE se dedica a promover el empleo en la Unión Europea. Ayuda a los estados miembros a equipar mejor a la población trabajadora y a las empresas europeas para hacer frente a los nuevos retos internacionales. Reparte fondos entre los estados miembros y las regiones, especialmente donde está menos avanzado el desarrollo económico.

Entre los diversos campos en los que actúa, cabe citar su ayuda para reestructuración y formación.

La ayuda del Fondo Social Europeo para reestructuración

Para el periodo de programación 2007-2013, el FSE está apoyando las acciones destinadas a adelantarse y gestionar los cambios económicos y estructurales para garantizar más empleo y mejor para Europa.

Cuando las empresas europeas han sufrido y están sufriendo una reestructuración, es importante adoptar medidas destinadas a la mejora paralela de la flexibilidad y la seguridad de los trabajadores y de las empresas que ayuden a mantener el capital humano y la empleabilidad. Un importante objetivo es reducir las «reestructuraciones de empresas» que impliquen la pérdida de puestos de trabajo y que sean esencialmente una reacción a los acontecimientos y adelantarse, por el contrario, a esos acontecimientos y circunstancias de manera que los cambios sean suaves y se preserve el empleo. Para ello una cuestión clave es la planificación de los recursos humanos pensando en el futuro. La creación de las condiciones necesarias para apoyar el capital humano y la seguridad de empleo depende de varios factores: las cualificaciones de los trabajadores, incluidas sus cualificaciones «transferibles»; la flexibilidad interna de las empresas, incluidas algunas cuestiones como las multicualificaciones y la organización del tiempo de trabajo; y la flexibilidad externa, por ejemplo, en forma de recolocaciones de las empresas.

El desarrollo de mecanismos para esas «medidas activas de empleo» requiere la colaboración entre muchos agentes nacionales, regionales y locales, así como comunitarios.

El FSE está financiando proyectos nacionales y regionales en las siguientes áreas:

- Sistemas que se adelanten a los cambios, incluidos proyectos que apoyen observatorios de em-

pleo que predigan los cambios económicos e identifiquen las futuras necesidades de formación y las comuniquen a las regiones, sectores, empresas y proveedores de formación. Asimismo, sistemas de colaboración que aúnen los esfuerzos de los empresarios, los sindicatos, los trabajadores y los interlocutores sociales para adelantarse a las reestructuraciones y para gestionarlas.

- Reestructuración de empresas y de sectores, incluidos proyectos para desarrollar sistemas de alerta temprana en las empresas; construir redes sectoriales entre las empresas, los sindicatos y otros que puedan ayudar a prever y gestionar los cambios de una manera integrada; y apoyar las redes de empresas y consultar sobre la gestión de los cambios.
- Ayudar a los individuos para que los trabajadores sean más adaptables, principalmente correspondiente a la prioridad «adaptabilidad de la mano de obra».

La ayuda del Fondo Social Europeo para formación

Para ayudar a cumplir los objetivos de la Estrategia de la UE para el Crecimiento y el Empleo, los trabajadores europeos deben encontrarse entre los mejores del mundo: bien educados y formados, con las cualificaciones necesarias para satisfacer las demandas de la economía del conocimiento y adelantarse a ellas.

La Unión Europea tiene un amplio conjunto de medidas y estrategias a escala europea, nacional y regional para mejorar las cualificaciones de la población trabajadora europea. Muchas de ellas mejoran los sistemas de enseñanza superior y de formación y construyen mejores vínculos entre estos proveedores de formación y la industria, para garantizar que las cualificaciones que enseñan son las que necesitan las empresas en este momento y en el futuro.

La prioridad del FSE para 2007-2013 en lo que se refiere al capital humano abarca todas las actividades relacionadas con la educación y formación. No sólo pretende mejorar la calidad y la existencia de educación y formación para ayudar a la gente a conseguir trabajo sino que también apoya la formación como un proceso que dura toda la vida con el fin de ayudar a los trabajadores a conservar el empleo, avanzar en su trabajo, prepararlos para cambiar de empleo y volver a trabajar si han perdido el empleo.

El FSE financia:

- El diseño y la introducción de reformas en los sistemas de educación y formación que aumen-

ten la empleabilidad de las personas, hagan que la educación y la formación iniciales sean más relevantes para las necesidades de los empresarios y actualicen las cualificaciones de los educadores y de los formadores para tener en cuenta la necesidad de innovación y la economía basada en el conocimiento;

- Las redes entre los centros de enseñanza superior, los centros y las empresas de investigación y tecnología. Estas organizaciones participan todas ellas en la formación, por lo que la comunicación entre ellas es fundamental para la relevancia y la eficacia de los programas de formación, así como para el diseño y la aplicación de enfoques innovadores para el aprendizaje permanente.

En las regiones menos desarrolladas de la UE, el FSE financia otros tipos de actividad para

- Llevar a cabo reformas en los sistemas de educación y formación que conciencien más a la gente de la importancia de las necesidades de la economía basada en el conocimiento y, en particular, la necesidad del aprendizaje permanente.
- Aumentar la participación en el aprendizaje permanente reduciendo el abandono prematuro de los estudios y las diferencias entre los hombres y las mujeres en algunos temas y mejorando el acceso a una educación de calidad;
- Aumentar el número de investigadores e innovadores financiando los estudios de postgrado y la formación de investigadores.

Los sistemas de exenciones, también llamados sistemas de formar o pagar, establecen unos niveles mínimos predeterminados de financiación de la formación continua a los que deben comprometerse los empresarios, como un porcentaje de la masa salarial fijado por el gobierno. Las empresas pueden reducir después sus obligaciones financiando la formación de sus trabajadores. Los fondos que no se gasten se transfieren a fondos especiales.

Los sistemas de ayudas directas también se basan en las nóminas de las empresas. Los gobiernos o los órganos sectoriales recaudan cotizaciones sobre las nóminas de los empresarios y las redistribuyen entre las empresas en forma de ayudas. Estas ayudas no reflejan necesariamente las cotizaciones de las empresas, ya que dependen de ciertos criterios –que corresponden, por ejemplo, a las prioridades nacionales o sectoriales en materia de formación– que tienen que cumplir las empresas una vez que adoptan sus planes de formación.

Los sistemas de reembolsos, a diferencia de los sistemas de ayudas directas, permiten ofrecer ayudas a las empresas para financiar al menos en parte sus costes de formación. Estos sistemas normalmente fomentan los enfoques *ad hoc* de la provisión de formación en lugar de animar a las empresas a desarrollar planes sistemáticos de formación.

Los sistemas basados en cuotas tienen ventajas e inconvenientes (Gasskov, 2001). La ventaja principal de estos sistemas es que garantizan que las empresas invierten en formación continua probablemente más de lo que se invertiría en un libre mercado, debido principalmente a la externalidad generada por las empresas que atraen trabajadores formados por otras. Además, estos sistemas contribuyen al desarrollo de una cultura de formación continua al igualar los gastos en formación de las empresas. Por otra parte, los sistemas basados en cuotas permiten

hasta cierto punto la gestión del perfil y la calidad de la formación continua suministrada por los empresarios, interna o externamente, al establecer las condiciones que deben cumplir las empresas para que los programas de formación puedan recibir financiación de estos sistemas.

Los sistemas basados en cuotas, a pesar de estas ventajas, tienen varios inconvenientes. Pueden no ser suficientemente poderosos para conseguir más inversión de las empresas dado que, por encima del mínimo obligatorio, las decisiones de inversión de las empresas se rigen únicamente por las reglas del libre mercado (Cahuc y Zylberg, 2006). En tal caso, las inversiones obligatorias que realizan los empresarios en formación continua pueden no ser «adicionales» a la financiación no obligatoria y, por lo tanto, pueden sustituir o tender a «expulsar» inversión que habrían realizado las empresas en cualquier caso. Las experiencias de muchos países muestran también que los sistemas basados en cuotas no permiten a todas las empresas recuperar sus cotizaciones enteramente; en muchos casos, las grandes empresas tienden a beneficiarse más de los sistemas de ayudas directas y de reembolso del coste de la formación, mientras que las más pequeñas pagan cuotas, pero a menudo no obtienen ningún rendimiento económico. Por otra parte, las cuotas para formación recaen en los empresarios, que se supone que soportan la carga de estos impuestos. Pero ¿soportan los empresarios el coste de los impuestos o los trasladan a los trabajadores en forma de unos salarios netos más bajos? Supongamos que los costes se trasladan a los trabajadores: los sistemas basados en cuotas, especialmente los sistemas de exenciones, no son realmente equitativos, ya que hacen que paguen todos los trabajadores por un pequeño número de ellos solamente, los que tienen un buen nivel de educación, los que tienen las edades centrales, los que trabajan en ocupaciones muy cualificadas y los que tienen contratos indefinidos. De hecho, los

resultados del primer modelo probit muestran que los grupos de trabajadores desfavorecidos –a saber, los que tienen un bajo nivel de estudios y los trabajadores de edad avanzada– y los que tienen contratos temporales tienen menos probabilidades de recibir formación continua.

4.2. Garantizar los beneficios de la formación continua

4.2.1. La productividad y los sistemas de negociación de los salarios

Cuando los mercados de trabajo son imperfectamente competitivos, la oferta de formación continua por parte de las empresas es mayor que en la competencia perfecta debido a que la estructura salarial comprimida provocada genera una renta económica a los empresarios que los anima a financiar la formación «general» si hay una probabilidad positiva de que los trabajadores se queden después en la empresa. Algunos estudios empíricos han mostrado que esas predicciones teóricas de la nueva literatura sobre la formación son coherentes con la evidencia empírica (por ejemplo, Brunello, 2004; Bassanini y Brunello, 2006). Los resultados de nuestro segundo modelo probit también muestran que cuanto mayor es el cociente salarial 90-50, menor es la probabilidad de que los trabajadores reciban formación continua (tabla 1).

Estos datos inducen a pensar que las reformas que pretenden desarrollar una combinación de medidas para fomentar la equiparación de los salarios y la productividad deberían tratarse con cautela, ya que esas reformas pueden reducir las rentas de los empresarios inducidas por su inversión en formación continua y agravar así la subinversión en capital humano para los trabajadores (Bassanini y Brunello, 2006), aunque produzcan efectos positivos en el lado de la demanda.

4.2.2. Cláusulas de reembolso

Se ha esbozado antes a propósito de los mercados de trabajo imperfectamente competitivos la idea de que los empresarios subinvierten en formación continua porque temen que los trabajadores formados se vayan de la empresa después del periodo de formación y entren en otra que decida aprovecharse de esa formación. Para reducir el riesgo de que los trabajadores formados abandonen la empresa después de recibir formación sin permitir que ésta recupere los beneficios de su inversión, puede ser útil la introducción de «cláusulas de reembolso». Estas cláusulas, que están previstas en la ley o que se establecen en

los convenios colectivos o en los contratos individuales en muchos estados miembros de la UE (OCDE, 2006), estipulan que los trabajadores que abandonan la empresa en un periodo especificado después del periodo de formación tienen que reembolsar al menos una parte de los costes de la formación financiada por el empresario. Estas cláusulas no sólo son atractivas para los empresarios sino que también pueden ser útiles para los trabajadores que tienen restricciones crediticias, ya que les permiten compartir los costes de la formación al recibir un préstamo de sus empresarios con un bajo riesgo de impago (OCDE, 2003).

Las cláusulas de reembolso, aunque son atractivas, tienen varios inconvenientes. Los empresarios pueden tener dificultades para hacer que se cumplan si los trabajadores formados tienen restricciones crediticias, sobre todo si las empresas sobreestiman los costes de formación o animan a los empresarios a despedirlos. En ese caso, las cláusulas de reembolso pueden reducir los incentivos de muchos trabajadores para recibir formación continua si la formación tiene un escaso contenido y poca calidad. De hecho, en el caso de las bajas voluntarias, los trabajadores tienen que reembolsar los costes de la formación al empresario aunque los beneficios de la formación continua sean escasos (Bassanini *et al.*, 2005). Como consecuencia, los argumentos a favor de las cláusulas de reembolso pueden tener sentido únicamente en los casos en los que la formación está certificada. Además, las cláusulas de reembolso no impiden totalmente a los trabajadores formados abandonar la empresa después de la formación, ya que los futuros empresarios pueden pagarles unos salarios más altos, lo que puede permitirles reembolsar los costes de la formación y apropiarse de los beneficios adicionales. Por último, estas cláusulas también pueden reducir los incentivos de los trabajadores que tienen un bajo nivel de estudios para adquirir nuevas cualificaciones, ya que los rendimientos de la formación continua para ellos suelen ser bajos (OCDE, 2006).

4.2.3. Calidad, acreditación y certificación

La calidad y la naturaleza de los programas de formación de los centros privados de formación [área B de la figura 3] a menudo son difíciles de evaluar por parte de los trabajadores y de los empresarios, debido a la falta de información. La consecuencia de esa información incompleta es que tanto los trabajadores como las empresas tienen dificultades cuando toman decisiones de formación, lo que provoca una subinversión en formación continua (véase el apartado 3.1.4).

Un importante aspecto de la política relacionada con la formación es la acreditación de los proveedores de formación, utilizada en muchos estados miem-

bros de la UE para armonizar y legitimar una amplia variedad de proveedores de formación (recuadro 5). Eso significa obligar a los proveedores de formación a cumplir una serie de criterios mínimos fijos para incluirlos en el sistema de educación y formación. La acreditación es especialmente importante para la formación continua, en la que a menudo la regulación y la revisión de la calidad son escasas. Esa acreditación puede mejorar, pues, la información de la que disponen los trabajadores y los empresarios y, por consiguiente, aumentar la inversión en formación continua a iniciativa de la empresa. El proceso de acreditación de un centro de formación debe ser llevado a cabo por instituciones independientes, públicas o privadas. Sin embargo, en cualquier caso, debe ser regulado por los gobiernos para garantizar una competencia limpia entre los proveedores externos de formación, ya que esa actividad puede llevar a la creación de barreras (demasiado) altas en el mercado de formación (Cahuc y Zylberberg, 2006).

Aunque las medidas destinadas a garantizar la calidad probablemente influyen positivamente en la inversión en formación continua a iniciativa de la empresa, las que apoyan la certificación, la validación y el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas después de la formación pueden producir efectos más ambiguos (recuadro 5) (véase el apartado 3.1.4).

Por una parte, la certificación, al reducir la asimetría de la información de los trabajadores y de los empresarios externos, aumenta la probabilidad de que los trabajadores se vayan después del periodo de formación, por lo que puede disuadir a las empresas de invertir en formación continua debido a ese problema. Una solución podría ser establecer unos impuestos universales para obligar a todas las empresas a pagar la formación continua, incluidas las que atraen a trabajadores formados por otras.

Por otra parte, la certificación puede producir efectos positivos en el lado de la demanda, ya que puede inducir a los trabajadores a dedicar más esfuerzos a la adquisición de nuevas cualificaciones en el contexto de la formación continua. La certificación puede complementar el uso de incentivos económicos y fiscales destinados a las empresa al permitir al gobierno averiguar si una empresa que está recibiendo esos incentivos está suministrando realmente formación a sus trabajadores (Acemoglu, 2001). Por otra parte, la certificación, la validación y el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas mediante la formación continua son esenciales para facilitar su transferencia a otras empresas y apoyar así la movilidad laboral, que es importante para aplicar las medidas de flexibilidad²⁸.

Recuadro 5

HACIA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS EUROPEOS COMUNES PARA LA GARANTÍA DE CALIDAD, LA ACREDITACIÓN Y LA CERTIFICACIÓN: EJEMPLOS DE INICIATIVAS

Un marco común en materia de garantía de calidad (MCGC)

Para mejorar la calidad de la formación continua, los estados miembros de la UE y los interlocutores sociales han realizado esfuerzos, con el apoyo de la Comisión Europea, para aumentar la cooperación europea en el campo de la garantía de calidad en la educación y formación por medio de la promoción de Un marco común en materia de garantía de calidad (MCGC), tras las conclusiones del Consejo de mayo de 2004 sobre la *Garantía de calidad en materia de educación y formación profesionales*. El MCGC constituye un marco europeo de referencia para garantizar y desarrollar la calidad en la educación y formación, basándose en los principios fundamentales de los modelos de garantía de calidad existentes más relevantes. Puede considerarse que es un instrumento transversal que puede ayudar a los poderes públicos y a los profesionales a comprender mejor cómo funcionan los mo-

delos existentes de garantía de calidad, identificar las áreas de provisión que es necesario mejorar y tomar decisiones para mejorarlas, basándose en referencias cuantitativas y cualitativas comunes. También permite recoger y clasificar las mejores prácticas dentro de los estados miembros y en el conjunto de ellos.

Un sistema europeo de créditos para la educación y formación profesional (ECVTS)

Se han realizado considerables esfuerzos en la UE para desarrollar y contrastar un sistema europeo de créditos para la formación y la educación profesional (ECVTS). Su objetivo es crear un marco europeo que facilite la transferencia, la validación y el reconocimiento de los resultados del aprendizaje adquirido por los individuos que pasan de un sistema de aprendizaje a otro o de un sistema de titulaciones a otro, sobre todo durante un periodo de movilidad, y que desean obtener una titulación.

²⁸ Véase la Comunicación de la Comisión de 2007 adoptada recientemente *Towards common principles of flexibility: More and Better jobs through flexibility and security*.

No obstante, deben tenerse presentes los posibles efectos ambiguos que producen las medidas que apoyan la certificación, la validación y el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas durante la formación en la inversión en formación continua.

5. CONCLUSIONES Y CONSECUENCIAS DE LA POLÍTICA RELACIONADA CON LA FORMACIÓN

En este capítulo se ha mostrado que la creciente importancia de la formación continua en los estados miembros de la UE se debe a las tendencias a largo plazo y a las características específicas de los cambios estructurales que han caracterizado las economías modernas en las últimas décadas.

Éstas han estado marcadas de hecho por la transición de un modelo de producción de tipo fordista basado en la producción en serie y el consumo de masas a un modelo de producción postfordista impulsado por la calidad y la innovación. Además, las economías europeas han experimentado un considerable desplazamiento de empleo al sector servicios. Por último, los niveles de estudios de los trabajadores de estas economías han aumentado significativamente.

Estos cambios han aumentado la necesidad de formación continua para garantizar que los trabajadores que entraron en la población activa hace unas décadas con un nivel de estudios relativamente bajo tengan las cualificaciones necesarias para participar realmente en el nuevo proceso de producción predominante en la economía actual. Por otra parte, estos cambios han ejercido crecientes presiones sobre las nuevas generaciones de trabajadores para que continúen adquiriendo las cualificaciones necesarias para aprender e innovar en una nueva era caracterizada por rápidos cambios y el aprendizaje. A pesar de la creciente necesidad de invertir en formación continua, muchos estados miembros de la UE –principalmente los estados miembros de Europa meridional y los nuevos estados miembros– muestran unos niveles relativamente bajos de formación continua:

Partiendo de estos hechos, en este capítulo se ha sugerido que hay cuatro buenas razones para reforzar la formación continua en el contexto de la Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo. Estas razones también pueden constituir los objetivos que podrían perseguir las medidas relacionadas con la formación continua:

- Reducir la marginación social y la desigualdad de la renta aumentando el capital humano de los trabajadores en situación de riesgo;
- Mantener nuestros sistemas de protección social (las pensiones y los sistemas de asistencia

sanitaria) manteniendo activos en el mercado de trabajo a los trabajadores de edad avanzada;

- Apoyar la aplicación de las medidas de flexibilidad aumentando el dinamismo de los mercados internos de trabajo y la movilidad laboral.
- Aumentar la capacidad de innovación de las empresas europeas al permitir a los trabajadores mejorar continuamente sus cualificaciones para responder más deprisa a los cambios de la situación económica.

No obstante, en este capítulo se han aportado pruebas de que estos objetivos distan de haberse alcanzado por varias razones:

- En primer lugar, el acceso a la formación continua es desigual, ya que los trabajadores que tienen bajos niveles de estudios y de renta tienen menos probabilidades que los demás de participar en la formación continua a iniciativa de la empresa. Por consiguiente, no pueden aumentar su capital humano y su empleabilidad, lo que aumenta el riesgo de marginación social y la desigualdad de la renta.
- En segundo lugar, los trabajadores de edad avanzada –que entraron en la población activa hace unas décadas, a menudo con unos bajos niveles de estudios– tienen menos probabilidades que los más jóvenes de recibir formación continua a iniciativa de la empresa. Eso aumenta la probabilidad de los trabajadores de edad avanzada de salir pronto de la población activa, agravando así nuestros sistemas de protección social.
- En tercer lugar, aunque existen indicios de que la formación continua aumenta el dinamismo de los mercados internos de trabajo apoyando la flexibilidad funcional, la posibilidad de transferir las cualificaciones de los trabajadores adquiridas durante la formación es limitada debido a que las empresas a menudo no pueden observar estas cualificaciones y a que el mercado de formación continua está oculto en alguna medida del mercado de trabajo.
- Por último, aunque la formación es un medio importante para que las empresas mantengan su actividad de innovación en comparación con otros mecanismos de innovación, como la I+D intramural o extramural, en Europa la probabilidad de recibir formación continua sigue siendo bastante baja en las microempresas y en las pequeñas empresas.

¿Cómo puede contribuir el Estado a alcanzar estos objetivos? En este capítulo se ha subrayado que la intervención del Estado en la formación continua a iniciativa de la empresa puede estar justificada

para garantizar que se alcanzan los dos objetivos tradicionales de la educación, a saber, la eficiencia y la equidad ²⁹.

Por lo que se refiere a la eficiencia, hay indicaciones de que el libre mercado no puede suministrar un nivel eficiente de inversión en formación continua a iniciativa de la empresa debido a posibles fallos del mercado.

Probablemente el fallo del mercado más destacado en relación con la formación continua a iniciativa de la empresa sea el problema de las empresas que atraen a trabajadores formados en otras, es decir, la posibilidad de que un trabajador formado abandone la empresa que le dio la formación para entrar en otra, que no ha pagado esa actividad, pero que obtiene algunos de los beneficios resultantes. En muchas circunstancias, ese fallo del mercado no da suficientes incentivos a los empresarios para invertir en formación continua. Esa incertidumbre creada por el riesgo de que las empresas atraigan a trabajadores formados por otras podría explicar por qué los trabajadores de la Unión Europea que tienen menos de un año de antigüedad probablemente reciben menos formación continua que los que tienen más años de antigüedad.

No obstante, es posible convencer a los empresarios de que inviertan en formación continua en presencia de una estructura salarial comprimida, que recompensa a los trabajadores formados relativamente menos por sus cualificaciones. Por consiguiente, una estructura salarial comprimida puede fomentar la inversión en formación continua, ya que aumenta los rendimientos que obtienen las empresas al aumentar la productividad de sus trabajadores. Los resultados empíricos han mostrado que la participación en formación continua a iniciativa de la empresa es de hecho más frecuente en los países en los que la estructura salarial está comprimida. Al mismo tiempo, es probable que esta inversión siga siendo ineficiente, sobre todo si la estructura salarial está demasiado comprimida, ya que reduce los incentivos de los trabajadores para recibir formación.

Otro importante fallo del mercado que es probable que genere una inversión ineficiente o una subinversión en formación continua es la falta de información de los trabajadores y de los empresarios sobre la naturaleza y la calidad de la formación continua.

Por lo que se refiere a la equidad, este capítulo aporta pruebas empíricas de que el acceso a la formación continua a iniciativa de la empresa es desigual, como se ha señalado antes.

En la Unión Europea, algunos grupos de trabajadores tienen menos probabilidades que otros de recibir formación continua. Estos grupos de trabajadores son los trabajadores de edad avanzada, los que tienen menos estudios, los que tienen poca experiencia profesional y los que tienen la renta más baja. Paradójicamente, estos trabajadores son los que necesitan más formación.

¿Cómo puede contribuir la intervención del Estado a lograr la eficiencia y la equidad en la formación continua a iniciativa de la empresa? Las medidas de oferta adoptadas para garantizar la inversión en esta área pueden contribuir a reducir la subinversión en formación continua y garantizar al mismo tiempo en algunas circunstancias la igualdad de acceso de todos los trabajadores a la formación. Estas medidas también pueden afectar a los beneficios de la formación continua.

En este capítulo se han identificado algunas medidas de oferta destinadas a garantizar la inversión en formación continua. Son los incentivos fiscales y las subvenciones, los acuerdos tripartitos y los acuerdos obligatorios por medio de sistemas basados en cuotas.

Los gobiernos pueden aumentar equitativa y eficientemente el nivel de formación continua concediendo subvenciones a las empresas en proporción a su inversión en formación continua. Incluso en ausencia de subinversión en formación continua a iniciativa de la empresa, las subvenciones y los incentivos fiscales pueden contribuir a reducir la desigualdad al ir dirigidos a determinadas categorías de empresas, por ejemplo, a las que se encuentran en el extremo inferior de la distribución de las cualificaciones. Sin embargo, también tienen un gran inconveniente, ya que pueden producir un peso muerto y efectos de desplazamiento.

Los acuerdos tripartitos que llevan a la creación de fondos (inter)sectoriales de formación tienen la ventaja de que apenas necesitan la intervención del Estado. Pero debe garantizarse la transparencia de estos fondos.

Por último, la principal ventaja de los sistemas basados en cuotas (es decir, las exenciones y los reembolsos) es que garantizan que los empresarios invierten probablemente en más formación que la que suministraría el libre mercado. No obstante, estos sistemas tienen inconvenientes. En primer lugar, pueden no ser suficientemente poderosos para inducir a las empresas a invertir más, dado que por encima del umbral las decisiones de inversión de las

²⁹ Véase la Comunicación de la Comisión de 2006 *Eficiencia y equidad en los sistemas europeos de educación y formación*.

empresas se rigen únicamente por las reglas del libre mercado. Por otra parte, estos sistemas a menudo no son equitativos. Por ejemplo, los sistemas de reembolso no permiten a todas las empresas, especialmente a las pequeñas, recuperar totalmente sus cotizaciones. Los sistemas de exenciones son otro ejemplo. Estos sistemas a menudo hacen que paguen todos los trabajadores un sistema que sólo beneficia a unos cuantos: a los que poseen un buen nivel de educación, tienen ocupaciones muy calificadas o llevan mucho tiempo en la empresa.

En este capítulo se ha examinado toda una variedad de medidas de oferta destinadas a garantizar los beneficios de la formación continua.

Los resultados de la literatura teórica sugieren que las reformas destinadas a desarrollar una combinación de medidas para que los salarios sean más acordes con la productividad deben considerarse con cautela, ya que pueden reducir los beneficios de la formación continua que obtienen las empresas que forman, aunque pueden producir efectos positivos en el lado de la demanda.

En cambio, los instrumentos destinados a reducir la rotación, como las cláusulas de reembolso,

pueden ser útiles ya que permiten hasta cierto punto a los empresarios garantizar los beneficios de su inversión en formación continua.

Por último, las medidas que fomentan la calidad, la acreditación y la certificación de la formación pueden producir efectos ambiguos en la inversión en formación continua. Por una parte, la acreditación de la formación contribuye a mejorar la información sobre la calidad y la naturaleza de la formación, ayudando así a los empresarios a tomar decisiones de formación. Por otra, la certificación de la formación puede reducir los incentivos de las empresas para dar formación continua a sus trabajadores, ya que aumenta la posibilidad de transferir las cualificaciones de sus trabajadores haciéndolos más visibles a otros empresarios. No obstante, en el lado de la demanda, la certificación de la formación sigue siendo esencial para convencer a los trabajadores de que dediquen más esfuerzos a la adquisición de nuevas cualificaciones. Por otra parte, es deseable desde el punto de vista social, porque facilita la movilidad laboral y, por consiguiente, contribuye a la aplicación de las medidas de flexibilidad.

Bibliografía

- ACEMOGLU, D. (1997), «Training and innovation in an imperfect labour market», *Review of Economic Studies*, 64(3), págs. 445-64.
- ACEMOGLU, D. y J-S. PISCHKE (1998), «Why do firms train? Theory and evidence», *Quarterly Journal of Economics*, 113(1), págs. 79-119.
- ACEMOGLU, D. y J-S. PISCHKE (1999a), «The structure of wages and investment in training», *Journal of Political Economy*, 107(3), págs. 539-572.
- ACEMOGLU, D. y J-S. PISCHKE (1999b), «Beyond Becker: training in imperfect labour markets», *Economic Journal*, 109(453), págs. 112-143.
- ACEMOGLU, D. y J-S. PISCHKE (2000), «Certification of training and training outcomes», *European Economic Review*, 44(4-6), págs. 917-927.
- ACEMOGLU, D. (2001), «Human capital policies and the distribution of income: a framework for analysis and literature review», *New Zealand Treasury Working Papers*, n.º 01/03.
- ACEMOGLU, D. y J-S. PISCHKE (2003), «Minimum wage and on-the-job training», *Research in Labor Economics*, 23, págs. 159-202.
- AOKI, M. (1986), «Horizontal vs. vertical information structure of the firm», *American Economic Review*, 76(5), págs. 971-983.
- ARULAMPALAM, W., A. BOOTH y M. BRYAN (2004), «Training in Europe», *Journal of the European Economic Association*, 2(2-3), págs. 346-360.
- ARUNDEL, A. et al. (2006), «The organisation of work and innovative performance: a comparison of the EU-15», *Druid Working Papers*, n.º 06-14.
- ASPLUND, R. (2004), «The provision and effects of company training», *ETLA Discussion Papers*, n.º 907.
- BALLOT, G., F. FAKHFACH y E. TAYMAZ (2006), «Who BENEFITS from training and R&D, the firm or the workers?», *British Journal of Industrial Relations*, 44(3), págs. 473-495.
- BARRON, J., M. BERGER y D. BLACK (1999), «Do workers pay for on-the-job training», *Journal of Human Resources*, 34(2), págs. 235-252.
- BARRON, J., D. BLACK y M. LOEWENSTEIN (1989), «Job matching and on-the-job training», *Journal of Labor Economics*, 7(1), págs. 1-19.
- BARRON, J., D. BLACK y M. LOEWENSTEIN (1993), «Gender differences in training, capital and wages», *Journal of Human Resources*, 28(2), págs. 343-364.
- BARTEL, A. (1994), «Productivity gains from the implementation of employee training programmes», *Industrial Relations*, 33(4), págs. 411-425.
- BASSANINI, A. et al. (2005), «Workplace training in Europe», *IZA Discussion Papers*, n.º 1640.
- BASSANINI, A. y G. BRUNELLO (2006), «Is training more frequent when the wage premium is smaller? Evidence from the European Community», *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n.º 41.
- BECKER, G. (1962), «Investment in human capital: a theoretical analysis», *Journal of Political Economy*, 70 (5, Part 2: Investment in Human Beings), págs. 9-49.
- BECKER, G. (1993), *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, Chicago University Press, Chicago, 3ª ed. (publicado por primera vez en 1964).
- BEHAGHEL, L. y N. GREENAN (2005), «Training and age-biased technical change: evidence from French micro data», *CREST Working Papers*, n.º 2005-6.

- BEHAGHEL, L., E. CAROLI y E. WALKOWIAK (2007), «Innovation and skill upgrading: the role of external vs. internal markets», PSE Working Papers, n.º 2007-04.
- BISHOP, J. (1997), «What we know about employer-provided training: a review of the literature», *Research in Labor Economics*, 16, págs. 19-87.
- BLACK, S. y L. LYNCH (1996), «Human-capital investments and productivity», *American Economic Review*, 86(2), papers and proceedings of the 108th Annual Meeting of the American Economic Association San Francisco, California, 5-7 de enero.
- BLUNDEL, R., L. DEARDEN y C. MEGHIR (1996), *The determinants and effects of work-related training in Britain*, The Institute for Fiscal Studies.
- BOOTH, A. y M. BRYAN (2005), «Testing some predictions of human capital theory: new training evidence from Britain», *Review of Economics and Statistics*, 87(2), págs. 391-394.
- BOOTH, A. y M. BRYAN (2007), «Who pays for general training in private sector Britain?», *Research in Labor Economics*, 26, págs. 85-123.
- BOOTH, A., M. FRANCESCONI y G. ZOEGA (2003), «Unions, work-related training, and wages: evidence for British men», IZA Discussion Papers, n.º 737.
- BOOTH, A. y D. SNOWER (1996), «Introduction: does the free market produce enough skills?», en Booth y Snower (comps.), *Acquiring skills: market failures, their symptoms and policy responses*, Cambridge University Press, Cambridge.
- BOOTH, A. y G. ZOEGA (1999), «Do quits cause under-training?», *Oxford Economics Papers*, 51(2), págs. 374-386.
- BOOTH, A. y G. ZOEGA (2000), «Why do firms invest in general training? 'Good' firms and 'bad' firms as a source of monopsony power», CEPR Discussion Papers, n.º 2536.
- BOOTH, A. y G. ZOEGA (2004), «Is wage compression a necessary condition for firm-financed general training?», *Oxford Economic Papers*, 56(1), págs. 88-97.
- BOYER, R. (1995), «Training and employment in the new production models», *OECD STI Review*, 15, págs. 105-131.
- BOYER, R. y J-P. DURAND (1997), *After Fordism*, Macmillan, Londres.
- BOYER, R. y M. DIDIER (1998), *Innovation et croissance*, informe del Conseil d'Analyse Economique, París, La documentation française.
- BOYER, R. (2000), «La formation professionnelle au cours de la vie: analyse macroéconomique et comparaisons internationales», en Gauron, *Formation tout au long de la vie*, informe del Conseil d'Analyse Economique, París, La documentation française.
- BROWN, J. (1989), «Why do wages increase with tenure? On-the-job training and life-cycle wage growth observed within firms», *American Economic Review*, 79(5), págs. 971-991.
- BRUNELLO, G. (2004), «On the complementarity between education and training in Europe», en Checchi y Lucifora (comps.), *Education, training and labour market outcome in Europe*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- BRUNELLO, G. y M. DE PAOLA (2006), «Market failures and the under-provision of training», artículo elaborado para el seminario conjunto de CE-OCDE sobre «capital humano y resultados del mercado de trabajo» celebrado en Bruselas el 8 de diciembre de 2004.
- CAHUC, P. y A. ZYLBERBERG (2006), *La formation professionnelle des adultes: un système à la dérive*, informe para el Centre d'Observation Economique de la CCIP.
- CAPELLI, P. et al. (1997), *Change at work*, Oxford University Press, Oxford.
- CARNEIRO, P. y J. HECKMAN (2003), «Human capital policy», NBER Working Papers, n.º 9495.
- CEDEFOP (2006), «Promoting lifelong learning for older workers», Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- CHANG, C. y Y. WANG (1996), «Human capital investment under asymmetric information: the Pigovian conjecture revisited», *Journal of Labor Economics*, 14(3), págs. 505-519.
- COMISIÓN EUROPEA (2002), «European social statistics: continuing vocational training survey» (CVTS2), Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- COMISIÓN EUROPEA (2005a), «Special focus on information and communication technologies (ICT), organisational change and productivity», en *Employment in Europe 2005*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- COMISIÓN EUROPEA (2005b), «Special focus on technical change, skill bias and wage polarisation», en *Employment in Europe 2005*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- COMISIÓN EUROPEA (2006a), «Human capital, technology and growth» en *Employment in Europe 2006*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- COMISIÓN EUROPEA (2006b), «The demographic future of Europe – from challenge to opportunity», Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- COMISIÓN EUROPEA (2006c), «Effective European active labour market policies», en *Employment in Europe 2006*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- COMISIÓN EUROPEA (2007a), «Working time, work organisation and internal flexibility – flexicurity models in the EU», *Employment in Europe 2007*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- COMISIÓN EUROPEA (2007b), «Skill problems in European industrial sectors», en *European Competitiveness Report 2007*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- COMISIÓN EUROPEA (2007c), «Active ageing and labour market trends for older workers», *Employment in Europe 2007*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- COMISIÓN EUROPEA (2007d), «Report on equality between men and women», Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- DEARDEN, L. et al. (2004), «Labour turnover and work-related training», *IFS Reports*, No. R53.
- DEARDEN, L., H. REED y J. VAN REENEN (2006), «The impact of training on productivity and wages: evidence

- from British panel data», *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 68(4), págs. 397-421.
- EIM y SEOR (2005), *Lifelong learning: policy instruments to foster training of employed*, volumen 1, informe principal, informe para la Comisión Europea.
- ERICSON, T. (2004), «The effects of wage compression on training: Swedish empirical evidence», IFAU Working Papers, n.º 15.
- EUROPEAN EXPERT NETWORK ON ECONOMICS OF EDUCATION (EENEE) (2006), *Efficiency and equity in European education and training systems*, informe analítico para la Comisión Europea.
- FINEGOLD, D. y D. SOSKICE (1988), «The failure of training in Britain: analysis and prescription», *Oxford Review of Economic Policy*, 4(3), págs. 21-53.
- FRAZIS, H., M. GITTLEMAN y M. JOYCE (2000), «Correlates of training: an analysis using both employer and employee characteristics», *Industrial and Labor Relations Review*, 53(3), págs. 443-462.
- FRAZIS, H. y M. LOEWENSTEIN (2003), «Re-examining the returns to training: functional form, magnitude and interpretation», BLS working papers, No. 907 (publicado en *Journal of Human Resources*, 40(2), págs. 453-476).
- FRIEDBERG, L. (2001), «The impact of technological change on older workers: Evidence from data on computer use», NBER Working Papers, n.º 8297.
- GASSKOV, V. (2001), *Government interventions in private financing of training*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- GREEN, A. et al. (2001), «Financing vocational education and training», en Descy y Tessaring (comps.), *Training in Europe – Second report on vocational training research in Europe 2000: background report volume 1*, CEDEFOP, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- GREENHALGH, C. (1999), «Adult vocational training and government policy in France and Britain», *Oxford Review of Economic Policy*, 15(1), págs. 97-113.
- GRIFFITHS, T. y D. GUILLE (2004), «Learning through work experience for the knowledge economy», CEDEFOP, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- DE GRIP, A. y J. VAN LOO (2002), «The economics of skills obsolescence: a review», *Research in Labor Economics*, 21, págs. 1-26.
- GOUX, D. y E. MAURIN (2000), «Returns to firm-provided training: evidence from French worker-firm matched data», *Labour Economics*, 7(1), págs. 1-19.
- HASHIMOTO, M. (1981), «Firm-specific human capital as a shared investment», *American Economic Review*, 71(3), págs. 475-482.
- HECKMAN, J. (1999), «Policies to foster human capital», NBER Working Papers, n.º 7288.
- JUILLARD, M. (1995), «Régimes d'accumulation», en Boyer y Saillard (comps.), *Théorie de la Régulation: l'état des savoirs*, Editions La Découverte, París.
- KATZ, E. y A. ZIDERMAN (1990), «Investment in general training: the role of information and labour mobility», *Economic Journal*, 100(403), págs. 1147-1158.
- LAYARD, R., P. ROBINSON y H. STEEDMAN (1995), «Lifelong learning», CEP Occasional Papers, n.º 9.
- LAZEAR, E. (2003), «Firm-specific human capital: a skill-weights approach», NBER Working Papers, n.º 9679.
- LEUVEN, E. (2004), «A review of the wage returns to private sector training», elaborado para el seminario conjunto de CE-OCDE sobre «capital humano y resultados del mercado de trabajo celebrado en Bruselas el 8 de diciembre de 2004, multicopiado.
- LEUVEN, E. (2005), «The economics of private sector training: a survey of the literature», *Journal of Economic Surveys*, 19(1), págs. 91-111.
- LEUVEN, E. y H. OOSTERBEEK (1999), «The demand and supply of work-related training: evidence from four countries», *Research in Labor Economics*, 18, págs. 303-330.
- LEUVEN, E. y H. OOSTERBEEK (2004), «Evaluating the effect of tax deductions on training», *Journal of Labor Economics*, 22(2), págs. 461-488.
- LEUVEN, E. y H. OOSTERBEEK (2007), «An alternative approach to estimate the wage returns to private-sector training», *Journal of Applied Econometrics*, de próxima aparición.
- LILLARD, L. y H. TAN (1986), *Private sector training: who gets it and what are its effects on employment and earnings?*, RAND Corporation, informe elaborado para el US Department of Labor.
- LINDBECK, A. y D. SNOWER (2000), «Multi-task learning and the reorganization of work. From Tayloristic to holistic organization», *Journal of Labor Economics*, 18(3), págs. 353-376.
- LOEWENSTEIN, M. y J. SPLETZER (1998), «Dividing the costs and returns to general training», *Journal of Labor Economics*, 16(1), págs. 142-171.
- LOEWENSTEIN, M. y J. SPLETZER (1999a), «General and specific training: evidence and implications», *Journal of Human Resources*, 34(4), págs. 710-733.
- LOEWENSTEIN, M. y J. SPLETZER (1999b), «Formal and informal training: evidence from the NLSY», *Research in Labor Economics*, 18, págs. 403-438.
- LUNDVALL, B-A. y B. JOHNSON (1994), «The learning economy», *Journal of Industrial Studies*, 1(2), págs. 23-42.
- LYNCH, L. (1992), «Private sector training and the earnings of young workers», *American Economic Review*, 82(1), págs. 299-312.
- LYNCH, L. y S. BLACK (1998), «Beyond the incidence of employer-provided training», *Industrial and Labor Relations Review*, 52(1), págs. 64-81.
- MAJUNDAR, S. (2007), «Market conditions and worker training: how does it affect and whom?», *Labour Economics*, 14(1), págs. 1-23.
- MIDDLETON, J., A. ZIDERMAN y A. VAN ADAMS (1993), *Skills for productivity: vocational education and training in developing countries*, Oxford University Press, Nueva York.
- OCDE (1998), «OECD Data on skills: employment by industry and occupation», *OECD STI Working Papers*, 1998/4.
- OCDE (2002), «Women at work: who are they and how are they faring?», en *OECD Employment Outlook 2003*, OCDE, París.
- OCDE(2003), «Upgrading workers' skills and competencies», en *OECD Employment Outlook 2003*, OCDE, París.

- OCDE (2004a), «Improving skills for more and better jobs: does training make a difference?», en *OECD Employment Outlook 2003*, OCDE, París.
- OCDE (2004b), *Co-financing lifelong learning*, OCDE, París.
- OCDE (2006), *Promoting adult learning*, OCDE, París.
- OCDE (2007), *Qualifications systems: bridges to lifelong learning*, OCDE, París.
- OOSTERBEEK, H. (1998), «Unravelling supply and demand factors in work-related training», *Oxford Economic Papers*, 50(2), págs. 266-283.
- OOSTERBEEK, H. (1999), «Reasons and policies to stimulate lifelong learning», en van Wieringen y Attwell (comps.), *Vocational and adult education in Europe*, Kluwer, Dordrecht.
- OSTERMAN, P. (1995), «Skill, training, and work organization in American establishments», *Industrial Relations*, 34(2), págs. 125-146.
- PARENT-THIRION, A. et al. (2007), «Fourth European Working Conditions Survey», informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- PISCHKE, J-S. (2001), «Continuous training in Germany», *Journal of Population Economics*, 14(3), págs. 523-548.
- ROSEN, B. y T. JERDEE (1976a), «The nature of job-related age stereotypes», *Journal of Applied Psychology*, 61(2), págs. 180-183.
- ROSEN, B. y T. JERDEE (1976b), «The influence of age stereotypes on managerial decisions», *Journal of Applied Psychology*, 61(4), págs. 428-432.
- ROSEN, S. (1975), «Measuring the obsolescence of knowledge», en Juster (comp.), *Education, income and human behavior*, Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching & National Bureau of Economic Research, Nueva York.
- ROSEN, S. (1976), «A theory of life earnings», *Journal of Political Economy*, 84(4), págs. S45-S67.
- SILICIAN, P. (2001), «On-the-job training and starting wages», *Journal of Labor Research*, 22(1), págs. 809-816.
- SCHONE, P. (2004), «Why is the return to training so high?», *Labour*, 18(3), págs. 363-378.
- SMITH, A. y S. BILLET (2005), «Getting employers to spend more on training: lessons from overseas», en Ball (comp.), *Funding and financing vocational education and training: research findings*, NVCER, Adelaide.
- STERN, D. y J. RITZEN (1991), «Introduction and overview», en Stern y Ritzen (comps.), *Market failure in training? New economic analysis and evidence on training of adult employees*, Springer Verlag, Heidelberg.
- STEVENS, M. (1994), «A theoretical model of on-the-job training with imperfect competition», *Oxford Economic Papers*, 46(4), págs. 537-62.
- STEVENS, M. (1996), «Transferable training and poaching externalities», en Booth y Snower (comps.), *Acquiring skills: market failures, their symptoms and policy responses*, Cambridge University Press, Cambridge.
- STEVENS, M. (1999), «Human capital theory and UK vocational training policy», *Oxford Review of Economic Policy*, 15(1), págs. 16-32.
- STEVENS, M. (2001), «Should firms be required to pay for vocational training?», *Economic Journal*, 111(473), págs. 485-505.
- STORPER, M. y S. ROBERT (1997), *Worlds of production: the action frameworks of the economy*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts.
- TAMURA, S. et al. (2005), «Promoting innovation in services», en OCDE, *Enhancing the performance of the services sector*, OCDE, París.
- VEUM, J. (1995a), «Sources of training and their impact on wages», *Industrial and Labor Relations Review*, 48(4), págs. 812-826.
- VEUM, J. (1995b), «Training, wages and the human capital models», BLS Discussion Papers, Report NLS 96-31.
- WHITFIELD, K. (2000), «High-performance workplaces, training and the distribution of skills», *Industrial Relations*, 39(1), págs. 1-25.
- WOESSMANN, L. (2006), «Efficiency and equity of European education and training policies», CESifo Working Papers, n.º 1779.
- WÖLFL, A. (2005), «The service economy in OECD countries», en OCDE, *Enhancing the performance of the services sector*, OCDE, París.
- WOODEN, M. et al. (2001), *Barriers to training for older workers and possible policy solutions*, informe elaborado para el Australian Department of Education Training and Youth Affairs (DETYA).
- ZAROMA, P. (2006), «Changements organisationnels, technologies et recours à la formation dans les entreprises individuelles», *Revue Economique*, 57(6), págs. 1235-1257.
- ZWICK, T. (2002), «The impact of training intensity on establishment productivity», *Industrial Relations*, 45(1), págs. 26-46.

Capítulo 5

LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LA RENTA EN LA UNIÓN EUROPEA

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

En los últimos años, la evolución de la participación del trabajo en la renta ha sido objeto de atención en todo el mundo por parte de los poderes públicos, los estudiosos y los observadores ¹, en una situación en la que se tenía la impresión general de que la globalización estaba inclinando la distribución funcional de la renta a favor del capital y de que el progreso tecnológico comenzaba a estar sesgado en contra del trabajo, sobre todo en contra de los trabajadores poco cualificados. De hecho, la participación del trabajo en la renta, después de alcanzar un máximo a finales de los años 70 y principios de los 80, ha empezado a disminuir en la mayoría de los estados miembros de la Unión Europea (UE) y actualmente es baja para los parámetros históricos. Al mismo tiempo, también ha cambiado significativamente la distribución de la masa salarial total: ha disminuido gradualmente el peso de los trabajadores no cualificados y ha aumentado continuamente el peso de los trabajadores cualificados.

Todo lo que se diga sobre la importancia socioeconómica de estas tendencias es poco, ya que plan-

tea cuestiones de equidad y eficiencia económica, así como de estabilidad macroeconómica. En primer lugar, la participación del trabajo en la producción interior bruta es un buen indicador de la distribución de la renta nacional entre el capital y el trabajo y en los últimos años cada vez son más los que opinan que los trabajadores no están recibiendo la parte que les corresponde de los beneficios del progreso tecnológico y de la globalización (Roach, 2006; Bernanke, 2007). Como la participación del trabajo en la renta —junto con la tasa de paro, los salarios relativos, la estructura de la propiedad de los activos, los impuestos sobre la renta y las prestaciones— determina la distribución personal de la renta, es especialmente importante desde la perspectiva de la cohesión social comprender claramente las fuentes de la participación del trabajo en la renta (Checchi y García-Penalosa, 2005) ².

En segundo lugar, la evolución de la participación del trabajo en la renta también plantea cuestiones relacionadas con la eficiencia económica. Si la participación del trabajo en la renta es superior a su nivel tendencial, habrá presiones a la baja sobre el empleo y los salarios hasta que se restablezca el equilibrio (entre los salarios reales y la productividad). Sin embargo, si los salarios reales no son sufi-

¹ En términos generales, la participación del trabajo en la renta mide el cociente entre la remuneración total del trabajo y el producto interior bruto. Sinónimos de «participación del trabajo en la renta» son «participación del trabajo» y «participación de los salarios».

² En un análisis empírico de 16 países de la OCDE relativo al periodo 1960-1996, Checchi y García-Penalosa (2005) observan que la participación del trabajo en la renta es un importante determinante de las pautas globales de desigualdad y que la existencia de unos sindicatos más fuertes, salarios mínimos y prestaciones por desempleo más generosas tiende a reducir la desigualdad de la renta a través de la compresión de los salarios y de una reducción de las retribuciones del capital. No obstante, también hacen hincapié en que su análisis es estático y que es necesario investigar más para examinar los efectos dinámicos de retroalimentación que existen entre las instituciones del mercado de trabajo y la formación de capital.

cientemente flexibles a la baja cuando hay perturbaciones negativas, aumentará la volatilidad del empleo y de la producción a medio plazo y el paro de equilibrio a medio y largo plazo (debido al desajuste entre los salarios reales y la productividad del trabajo). Por otra parte, en la medida en que se piense que la participación del trabajo en la renta es el resultado del proceso continuo de división internacional del trabajo, puede haber presiones para que se adopten medidas proteccionistas que pueden reducir la eficiencia económica.

En tercer lugar, la dinámica de la participación del trabajo en la renta también afecta a la estabilidad macroeconómica, entre otras cosas, a través de su influencia en la composición de la base impositiva y los diferentes componentes de la demanda agregada. De hecho, dados los diferentes tipos impositivos que se aplican a la renta del trabajo y a la renta del capital, un cambio de la distribución de la renta de los factores podría afectar significativamente a los ingresos fiscales y, por lo tanto, también al equilibrio de las cuentas públicas de un país. Por otra parte, como la propensión marginal a gastar la renta disponible del trabajo es mayor que la propensión marginal a gastar la renta del capital y las decisiones de inversión dependen en gran medida de la tasa de rendimiento del capital, un cambio del reparto del producto interior bruto entre el capital y el trabajo puede tener importantes consecuencias para el nivel y la composición de la demanda interior (Stockhammer *et al.*, 2007). Además, como la participación del trabajo en la renta también es una medida del grado en que los salarios reales y la productividad evolucionan al unísono en una economía, su evolución puede tener importantes consecuencias para la competitividad internacional de una economía.

1.2. Estructura del capítulo

En este capítulo se analizan los mecanismos que subyacen a la evolución reciente de la participación del trabajo en la renta y las posibles respuestas en el contexto de la cohesión social de la UE. No se pretende analizar la evolución de la participación del trabajo en la renta en cada estado miembro de la UE sino extraer algunas lecciones generales estudiando un conjunto diverso de experiencias de países. Se analiza únicamente la distribución del producto interior bruto entre los factores de producción. En este capítulo no se analiza, pues, la distribución personal de la renta ni la distribución de la masa salarial entre

los salarios y el empleo ni la influencia de algunos de las fuerzas motrices subyacentes, como el progreso tecnológico y la globalización, en el tamaño del producto interior bruto.

En el siguiente apartado se describe la evolución de la participación del trabajo en la renta en la UE entre 1960 y 2006 y se compara con la evolución de la participación del trabajo en la renta en Estados Unidos y en Japón³. Se hace hincapié en que en la mayoría de los países de la UE15 la participación del trabajo en la renta alcanzó un máximo en la segunda mitad de los años 70 y principios de los 80 y después descendió hasta niveles inferiores a los que se alcanzaron antes de la primera crisis de los precios del petróleo.

Tradicionalmente, la evolución de la participación del trabajo en la renta se ha estudiado en el contexto de la teoría del crecimiento económico y en esta literatura se considera desde hace tiempo que la constancia de la participación del trabajo en la renta es una de las regularidades importantes que caracterizan el crecimiento económico (Kaldor, 1963; Barro y Sala-i-Martin, 1995). Sin embargo, a medida que pasaba el tiempo y que los datos indicaban claramente que la participación del trabajo en la renta no estaba evolucionando de una manera estable, los investigadores comenzaron a contrastar nuevas hipótesis sobre los mecanismos que determinan la participación del trabajo en la renta (Blanchard, 1997; Bentolila y Saint-Paul, 2003; FMI, 2007) y es esta literatura en la que se basará este capítulo.

En los apartados 3 a 5 se investiga en qué medida puede considerarse que la evolución de la participación del trabajo en la renta es el resultado de la interacción de las perturbaciones, la tecnología de producción, las instituciones, la globalización y los cambios de la composición de la economía por cualificaciones (y por sectores). En primer lugar, se examina la relación entre la naturaleza de la tecnología de producción y la participación del trabajo en la renta. El análisis no sólo subraya la importancia de las posibilidades de sustitución entre el capital y el trabajo y de las dotaciones relativas de factores sino que centra también la atención en los efectos del progreso tecnológico sesgado en contra de los trabajadores (poco cualificados). A continuación se estudia el efecto de las instituciones de los mercados de bienes y de trabajo. Esas instituciones crean rentas en el mercado de bienes y afectan a la distribución de las rentas entre el trabajo y el capital a través de su influencia en el poder de negociación

³ También debe señalarse que en el caso de los países que han entrado en la Unión Europea desde 2004, el análisis sólo se refiere al periodo que va desde (mediados de) los años 90 hasta 2006.

de los factores de producción. Por otra parte, como estas instituciones también afectan a los costes de ajuste en el mercado de trabajo, también se investiga en qué medida afectan a la conducta de la participación del trabajo en la renta a lo largo del ciclo económico. Por último, el análisis teórico concluye con una descripción de los mecanismos de transmisión a través de los cuales la globalización afecta a la distribución funcional de la renta.

En el apartado 6, se estima un sistema de ecuaciones de participación en la renta con datos procedentes de varias fuentes, entre las que se encuentran la base de datos EU KLEMS recién publicada⁴. Estos datos permiten hacer una estimación del efecto que producen las diferentes variables independientes en la participación en la renta de los trabajadores poco cualificados, de cualificación intermedia y muy cualificados, así como en la participación de todo el trabajo en la renta. Después se utiliza el sistema estimado para evaluar la contribución de las diferentes variables independientes a la disminución reciente de la participación del trabajo en la renta y a la evolución de la participación en la renta de los diferentes tipos de trabajadores según su cualificación.

Finalmente, en el último apartado se resumen los resultados más importantes y se extraen algunas conclusiones para la política. En el primer anexo de este capítulo se describen los datos que se utilizan en este capítulo. Las fuentes de datos son la base de datos AMECO de la Comisión, la base de datos EU KLEMS y la base de datos de Bassanini y Duval (2006). El segundo anexo muestra algunos resultados analíticos básicos que deberían ayudar a aclarar los detalles de la influencia de las variables independientes en la participación del trabajo en la renta.

2. LA EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LA RENTA EN LA UE, 1960-2006

La participación del trabajo en la renta es la remuneración total del trabajo dividida por el producto interior bruto. Sin embargo, la medición exacta del numerador y del denominador no siempre es sencilla (Gollin, 2002; Gomme y Rupert, 2004; Krueger, 1999; Askenazy, 2003). Normalmente es fácil disponer de datos de la remuneración de los asalariados en los estados miembros de la UE. Sin embargo, los datos sobre la renta del trabajo de los trabajadores por cuenta propia tienen que estimarse, ya que la contabilidad nacional registra la renta del trabajo de los trabajadores por cuenta propia junto la renta del capital de las sociedades anónimas y de las cuasi-sociedades. Normalmente se supone que los salarios de los asalariados y de los trabajadores por cuenta propia son iguales y se ajusta en consecuencia la participación del trabajo en la renta⁵. También podrían realizarse otros ajustes para calcular la participación del trabajo en la renta, como los ajustes para tener en cuenta el valor añadido del sector financiero⁶, la medición de la renta del capital de los productores que no pasan por el mercado⁷ y el uso del producto interior bruto corriente al coste de los factores en lugar del producto interior bruto corriente a precios de mercado⁸.

En este capítulo, la participación del trabajo en la renta es la remuneración de todos los ocupados dividida por el producto interior bruto corriente a precios de mercado⁹; la masa salarial de los trabajadores por cuenta propia se calcula suponiendo que su salario es igual que el de los asalariados. De aquí

⁴ Véase www.euklems.net/ para más detalles sobre esta base de datos.

⁵ La participación ajustada del trabajo se calcula de la forma siguiente:

$$\frac{\text{remuneración de los asalariados}}{\text{número de asalariados}} \frac{\text{empleo total}}{\text{producto interior bruto a precios de mercado}} \times 100$$

una medida de la que se dispone fácilmente en la base de datos AMECO de la Comisión y que es la variable ALCD0. Askenazy (2003) señala que ese ajuste se basa implícitamente en el supuesto de que la composición de los trabajadores por cuenta propia se mantiene constante a lo largo del tiempo, lo cual no es necesariamente cierto. Por ejemplo, en la década de 1960 una elevada proporción de los trabajadores por cuenta propia estaba trabajando en el sector agrícola, mientras que en la década de 2000 una elevada proporción de los trabajadores por cuenta propia estaba trabajando en las profesiones liberales (por ejemplo, abogados, médicos, etc.).

⁶ Véase, por ejemplo, ASKENAZY (2003).

⁷ La contabilidad nacional no tiene en cuenta, por definición, la renta del capital de los productores que no pasan por el mercado (incluidos la sanidad, la educación y la administración), ya que las únicas fuentes de renta son la renta del trabajo y la amortización del capital. Como consecuencia, la inclusión del sector público tiende a aumentar la participación del trabajo en la renta.

⁸ El producto interior bruto al coste de los factores no está presente explícitamente en la SEC de 1995. Sin embargo, el producto interior bruto al coste de los factores puede calcularse fácilmente restando del producto interior bruto a precios de mercado los impuestos sobre la producción y las importaciones y sumándole las subvenciones. A continuación se calcula la participación ajustada del trabajo, en porcentaje, una medida de la que se dispone fácilmente en la base de datos AMECO de la Comisión y que es la variable ALCD2.

en adelante, esta «participación ajustada del trabajo en la renta» se denominará «participación del trabajo en la renta». Existen datos sobre la participación del trabajo en la renta de los estados miembros de la UE15 desde 1960, pero sólo desde mediados de los años 90 en el caso de los estados miembros que han entrado desde 2004.

En los siguientes apartados se pasa revista brevemente a la evolución tendencial y cíclica de la participación del trabajo en la renta en la Unión Europea, Estados Unidos y Japón. También se presta especial atención a la evolución de las participaciones de los diferentes tipos de trabajadores según su cualificación, que tiene interés no sólo para comprender la evolución del total sino también para estudiar la cuestión desde la perspectiva de la cohesión social.

2.1. La participación del trabajo en la renta en la UE, Estados Unidos y Japón

El gráfico 1 y la tabla 1 ilustran la evolución de la participación del trabajo en la renta en la UE15 entre 1960 y 2006¹⁰. La participación del trabajo en la renta, después de aumentar durante los años 60 y la primera mitad de los 70 y alcanzar un máximo del 69,9 por ciento del PIB en 1975, comenzó a disminuir gradualmente y alcanzó un mínimo de 57,8 por ciento del PIB en 2006 y la participación efectiva

del trabajo en la renta ha sido en los últimos años inferior a su tendencia. También se muestra en el gráfico 1 la evolución de la participación del trabajo en la renta en la UE27 desde 1995. La adición de la participación del trabajo en la renta de los 12 nuevos estados miembros no altera significativamente la tendencia general debido al peso relativamente pequeño de estos estados miembros en el total.

El gráfico 2 muestra la evolución de la participación del trabajo en la renta en Estados Unidos. La participación del trabajo en la renta de Estados Unidos se ha comportado de una manera más estable que la de la UE, alcanzando un máximo del 65,9 por ciento del PIB en 1970 y un mínimo del 60,9 por ciento en 2005. Por otra parte, también ha tenido un coeficiente de variación mucho más bajo en el periodo 1960-2006 (tabla 1). No obstante, un contraste estadístico formal muestra que la hipótesis de que la participación del trabajo en la renta no se ha mantenido constante no puede ser rechazada con un alto nivel de confianza ni en el caso de Estados Unidos ni en el de la UE15 y Japón¹¹.

En Japón (gráfico 3), la participación del trabajo en la renta mostró una clara tendencia ascendente desde mediados de los años 60 hasta mediados de los 70, alcanzando un máximo del 76 por ciento del PIB en 1975-1977 y comenzando a disminuir considerablemente a partir de entonces hasta mediados de los años 90 y disminuyendo aún más hasta alcan-

PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LA RENTA

Gráfico 1
UE15 Y UE27

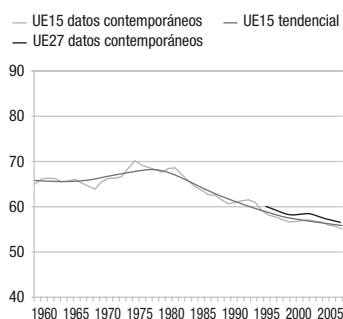


Gráfico 2
Estados Unidos

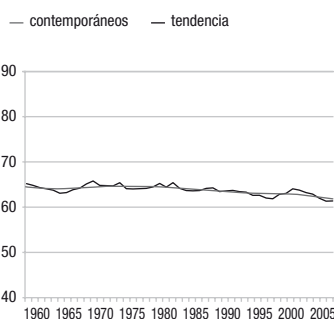
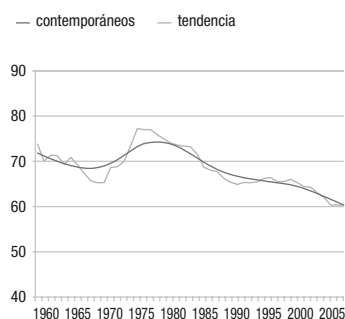


Gráfico 3
Japón



Fuente: Base de datos AMECO y cálculos propios.

⁹ Utilizando el producto interior bruto a precios corrientes de mercado, el análisis tiene en cuenta explícitamente el hecho de que el Estado absorbe una parte del valor añadido.

¹⁰ La participación del trabajo en la renta de la UE15 y la de la UE17 se calculan a partir de los agregados de los países de los diferentes componentes del numerador y del denominador.

¹¹ La columna 8 de la tabla 1 muestra los estadísticos t de Student del contraste de Dickey y Fuller, en el que se contrasta la hipótesis nula de la ausencia de estabilidad (es decir, que existe una raíz unitaria) frente a la hipótesis alternativa de la estabilidad. Si el estadístico t de Student calculado es menor que el valor crítico menor en el caso de algunas observaciones, hay que rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. En el caso del tamaño actual de la muestra, los valores críticos al nivel de confianza del 1, el 5 y el 10 por ciento son -4,17, -3,51 y -3,19, respectivamente.

Tabla 1
LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LA RENTA EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE15 – RESUMEN

	Media 1960–2006	Coeficiente de variación	Máximo		Mínimo		ADF valor t del CDF	Fluctuaciones		
			participación	año	participación	año		sincrón	persistencia	variabilidad
Bélgica	61,3	5,5	66,9	1981	55,2	1961	-1,49	-0,0	0,67	0,67
Dinamarca	59,1	3,1	62,9	1975	56,3	2005	-2,98	-0,5	0,34	0,47
Alemania	61,6	4,1	66,1	1974	55,9	2006	-1,49	0,2	0,54	0,42
Grecia	66,5	12,5	91,9	1960	57,0	2003	-3,50	-0,3	0,40	0,78
España	62,4	5,8	67,9	1976	54,5	2006	-2,68	-0,0	0,71	0,49
Francia	61,4	5,3	66,9	1981	56,7	1998	-1,62	-0,4	0,62	0,63
Irlanda	62,1	12,1	71,2	1975	47,1	2002	-1,59	-0,5	0,45	0,54
Italia	62,5	8,5	69,7	1975	53,3	2000	-1,76	-0,5	0,43	0,64
Luxemburgo	52,6	7,1	62,2	1977	46,4	1969	-2,20	-0,4	0,42	0,66
Países Bajos	63,0	5,7	70,4	1975	56,7	2006	-2,09	-0,1	0,54	0,54
Austria	66,2	6,9	72,9	1978	55,8	2006	-1,52	-0,3	0,50	0,69
Portugal	67,0	9,4	87,9	1975	59,6	1969	-1,80	-0,2	0,60	1,14
Finlandia	62,5	8,0	70,3	1966	53,7	2000	-2,74	-0,2	0,57	0,55
Suecia	62,1	5,8	69,2	1977	55,4	1995	-2,77	-0,1	0,67	0,75
Reino Unido	65,3	2,8	72,2	1975	61,8	1997	-4,07	-0,2	0,61	0,70
UE15	64,2	5,6	69,9	1975	57,8	2006	-1,72	-0,1	0,65	0,51
Japón	68,0	6,4	76,4	1975	60,2	2006	-1,77	-0,6	0,69	0,61
Estados Unidos	63,7	1,8	65,9	1970	60,9	2005	-2,49	-0,1	0,53	0,34

Fuente: Base de datos AMECO y cálculos propios.

Nota: Coeficiente de variación: desviación típica de la participación del trabajo dividida por la media; participación máxima/mínima: valor máximo/mínimo registrado de la participación; año máximo/mínimo: año en el que se observó el máximo/mínimo; valor t del CDF: valor t del contraste de Dickey y Fuller (contraste de la raíz unitaria con constante y tendencia); fluctuaciones-sincrón: correlación entre la desviación tendencial de la participación del trabajo en la renta y la desviación tendencial del PIB; fluctuaciones-persistencia: coeficiente de autocorrelación; fluctuaciones-variabilidad: desviación típica de las fluctuaciones de la participación del trabajo en la renta dividida por la desviación típica de las fluctuaciones del PIB.

zar un mínimo del 60 por ciento del PIB en 2006. En conjunto, los gráficos 1 a 3 muestran que Estados Unidos es el país en el que la participación del trabajo en la renta se mantuvo más estable y que Japón es el país en el que mayor es la diferencia entre el nivel más alto y el más bajo.

Debe señalarse que aunque no existe consenso en la literatura sobre la forma exacta de medir participación del trabajo en la renta, Bentolila y Saint-Paul (2003), Blanchard (2006), BPI (2006), el FMI (2005; 2007), la OCDE (2007), Orellana *et al.* (2005) y de Serres *et al.* (2002) también han documentado el perfil en forma de campana de la participación (ajustada) de la renta del trabajo en la UE durante el periodo examinado en la muestra de este capítulo.

Antes de examinar las fuerzas que se encuentran probablemente detrás de esta conducta, es necesario examinar más detenidamente la evolución de la participación del trabajo en la renta en los diferentes estados miembros de la UE y describir la evolución de las participaciones de los diferentes tipos de trabajadores por cualificación en la renta.

2.2. La participación del trabajo en la renta en los Estados miembros de la UE

2.2.1. La UE15

El gráfico 4 muestra la evolución de la participación del trabajo en la renta en la economía total de cada uno de los 27 estados miembros de la UE¹². Las líneas de trazo grueso muestran las observaciones efectivas de la participación del trabajo en la renta, mientras que las líneas de trazo fino muestran la tendencia subyacente. La tabla 1 resume las principales características de la evolución de la participación del trabajo en la renta en cada uno de los 15 estados miembros entre 1960 y 2006. Dado el reducido número de observaciones, la tabla 2 resume la evolución de la participación del trabajo en la renta en los nuevos estados miembros desde mediados de los años 90 hasta 2006.

La participación del trabajo en la renta, tras aumentar durante la década de 1960 y especialmente a

¹² Los lectores deben tomar nota del hecho de que las escalas de los gráficos no son uniformes.

Gráfico 4
LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LA RENTA EN EUROPA

— datos contemporáneos — tendencia

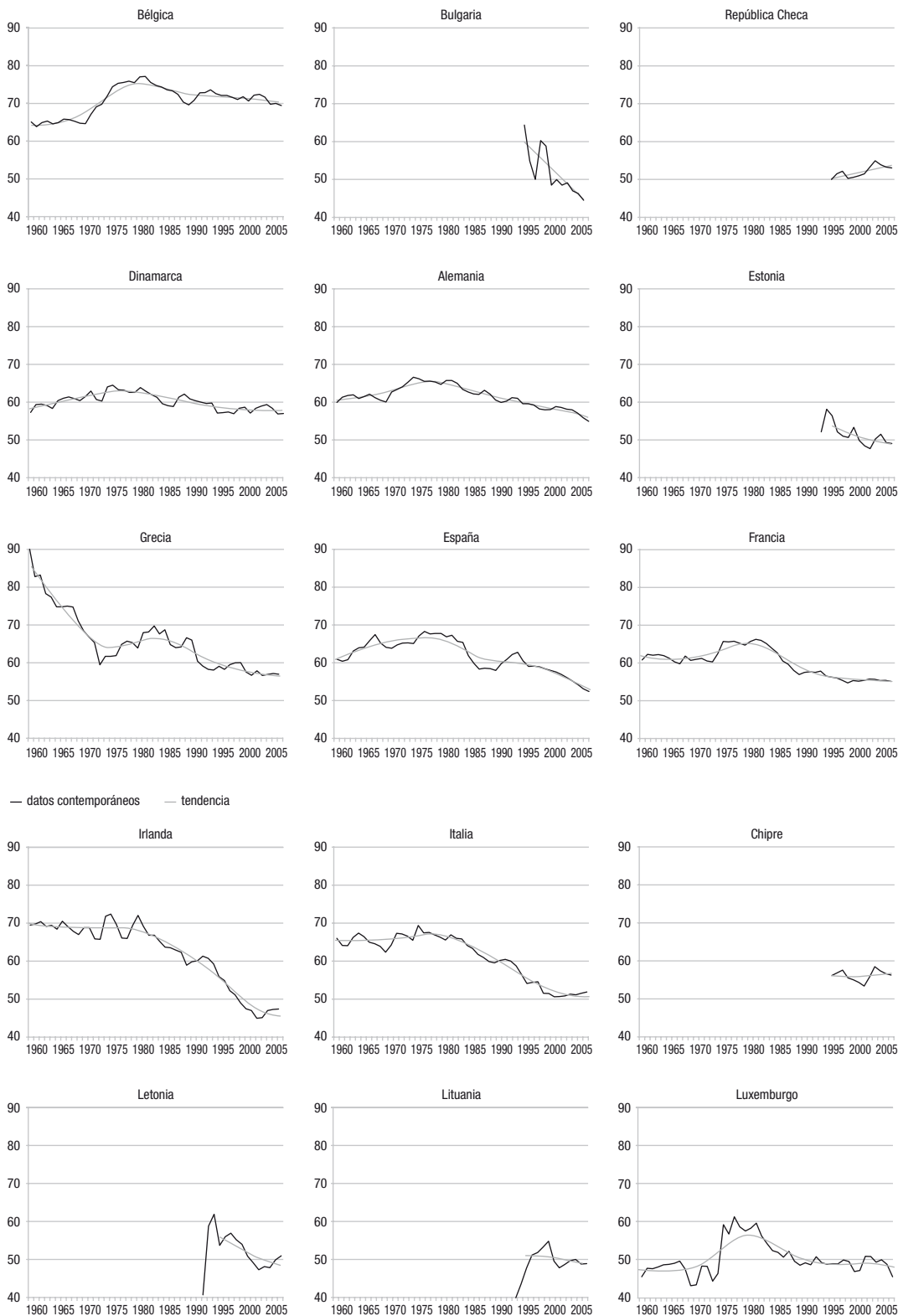
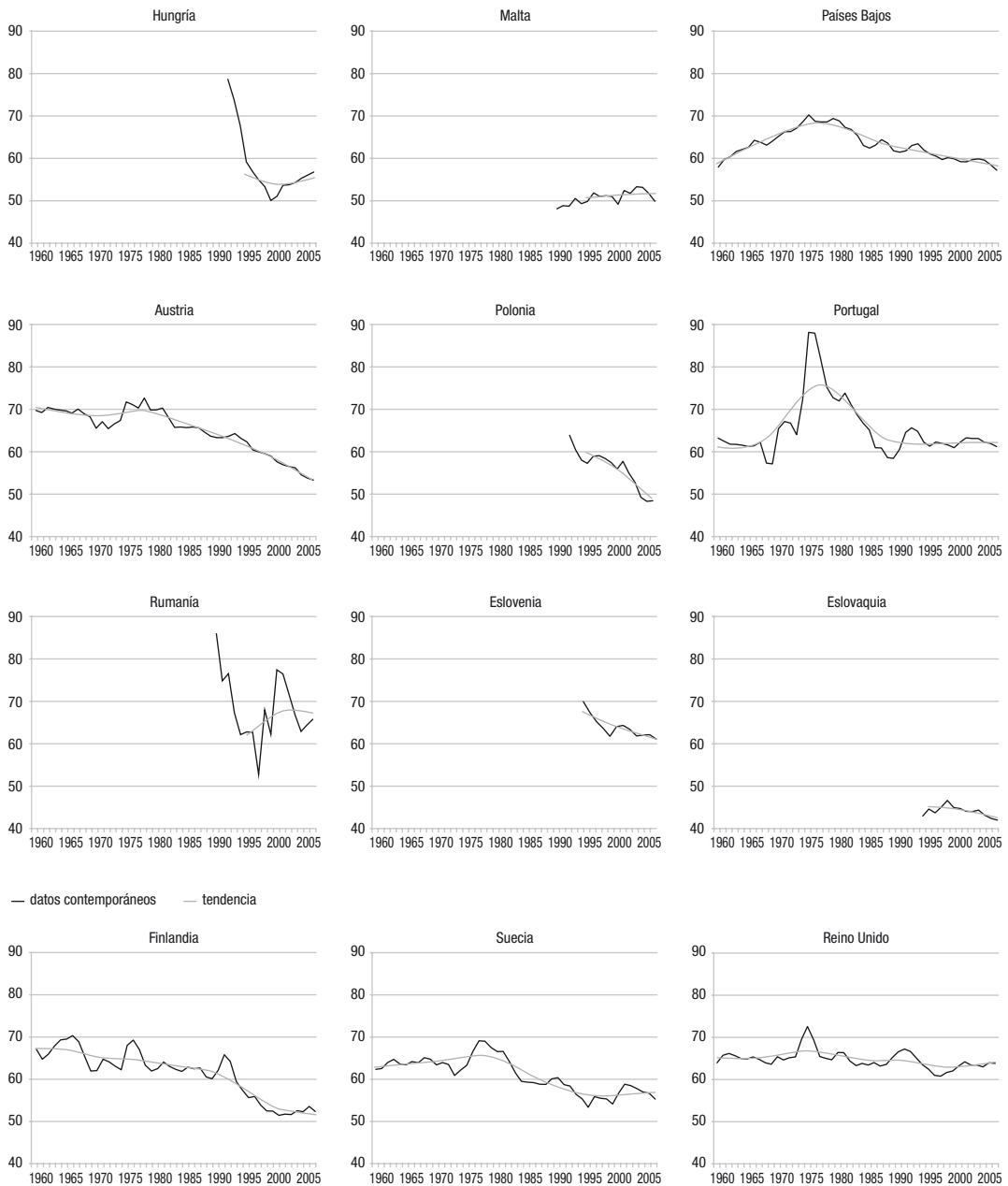


Gráfico 4
LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LA RENTA EN EUROPA (CONT.)



Fuente: Base de datos AMECO y cálculos propios.

principios de los años 70, comenzó a disminuir en la mayoría de los estados miembros de la UE15 desde la segunda mitad de los años 70 hasta principios de los 80¹³. En seis estados miembros de la UE15, al-

canzó un máximo en 1975¹⁴, mientras que en 11 alcanzó un máximo entre 1974 y 1978¹⁵. En Bélgica y Francia, alcanzó un máximo en 1981, mientras que en Finlandia lo alcanzó en 1966 y en Grecia en

¹³ Grecia es una importante excepción a esta regla, ya que su participación del trabajo disminuyó de casi un 90 por ciento a principios de los años 60 a alrededor de un 60 por ciento a principios de los 70.

¹⁴ Dinamarca, Irlanda, Italia, los Países Bajos, Portugal y el Reino Unido.

¹⁵ Los seis países mencionados en la nota 14 más Alemania, España, Luxemburgo, Austria y Suecia.

1960. Posteriormente, en la mayoría de los estados miembros de la UE15 la disminución de la participación del trabajo en la renta alcanzó un mínimo entre finales de los años 90 y principios de la década de 2000 que fue, en conjunto, menor que los niveles alcanzados en los años 60 y 70. Bélgica, Luxemburgo y Portugal fueron los únicos países en los que la participación del trabajo en la renta fue menor en los años 60 que en los 90 o en la década de 2000.

En los últimos años, parece que la disminución de la participación del trabajo en la renta se ha estabilizado en algunos estados miembros (por ejemplo, en Francia, Bélgica y Finlandia) e incluso ha mostrado una cierta recuperación en otros (por ejemplo, Irlanda e Italia). No obstante, algunos países siguen mostrando una tendencia descendente (por ejemplo, Austria, los Países Bajos, Grecia y España).

En conjunto, la participación del trabajo en la renta no se mantuvo estable en casi ninguno de los países de la UE15 entre 1960 y 2006¹⁶ y las diferencias entre los mínimos y los máximos son bastante notables. La diferencia menor corresponde a Dinamarca, donde es de 6,6 puntos porcentuales solamente y la mayor corresponde a Grecia, donde es de 34,9 puntos porcentuales. En Portugal, la diferencia entre el máximo y el mínimo asciende a 28,3 puntos

porcentuales, mientras que en Irlanda es de 24,1 puntos porcentuales. En los demás estados miembros de la UE15, las diferencias oscilan entre 10,2 y 17,1 puntos porcentuales.

2.2.2. Los nuevos Estados miembros

En los nuevos estados miembros, la participación del trabajo en la renta ha mostrado una tendencia descendente desde mediados de los años 90, con la excepción de la República Checa, Malta, Chipre y Rumanía. Las mayores variaciones de la participación del trabajo en la renta se observan en Letonia, Bulgaria y Rumanía, mientras que las menores variaciones se observan en Chipre, la República Checa, Malta y Eslovaquia.

A excepción de la evolución de la participación del trabajo en la renta de Chipre y Malta, esta evolución se produjo en países cuyas economías estaban sufriendo profundas transformaciones estructurales como consecuencia de las cuales, por ejemplo, sus salarios reales han tenido que converger para ajustarse a los niveles de productividad y la composición sectorial ha tenido que ajustarse a las necesidades de una economía moderna de mercado orientada hacia los servicios y basada en el conocimiento¹⁷.

Tabla 2
LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LA RENTA EN LOS NUEVOS ESTADOS MIEMBROS

	Media	Coefficiente de variación	Máximo participación	año	Mínimo participación	año
Bulgaria	51,1	10,9	62,2	1995	44,6	2006
República Checa	51,7	2,6	54,2	2003	49,9	1995
Estonia	51,5	5,0	57,4	1994	48,2	2002
Chipre	57,2	2,2	59,3	2003	54,8	2001
Letonia	49,9	11,5	60,5	1994	37,6	1992
Lituania	48,6	7,0	53,9	1999	40,4	1993
Hungría	55,4	9,6	68,3	1992	50,1	1999
Malta	51,0	2,8	53,3	2003	48,6	1990
Polonia	55,5	7,3	62,5	1992	48,6	2005
Rumanía	68,2	10,5	84,1	1990	54,3	1997
Eslovenia	64,4	3,6	69,8	1995	61,9	2006
Eslovaquia	44,3	2,8	46,9	1998	42,3	2006

Fuente: Base de datos AMECO y cálculos propios.

Nota: Tamaño de la muestra: Malta, Rumanía, 1990-2006; Letonia, Hungría, Polonia, 1992-2006; Estonia, Letonia, 1993-2006; Eslovaquia, 1994-2006; Bulgaria, República Checa, Chipre, Eslovenia, 1995-2006.

¹⁶ Las cifras de la octava columna de la tabla 1 subrayan la ausencia de estabilidad de la participación del trabajo en la renta en la mayoría de los estados miembros de la UE15. Son notables excepciones el Reino Unido y Grecia, países en los que podría rechazarse la hipótesis nula de la ausencia de estabilidad (es decir, existe una raíz unitaria) con un nivel de confianza bastante alto. Debido a la falta de suficientes observaciones, no ha podido realizarse un contraste de existencia de una raíz unitaria con los datos de los nuevos estados miembros.

¹⁷ Aunque los problemas de medición relacionados con los supuestos sobre la remuneración de los trabajadores por cuenta propia también podrían explicar parte de la disminución (ASKENAZY, 2003).

2.3. Los salarios, la productividad y la participación del trabajo en la renta

La participación del trabajo en la renta puede descomponerse a modo de ejercicio contable en el salario real y (la inversa de la media de) la productividad del trabajo¹⁸. Cuando el salario real crece a un ritmo más lento que la productividad del trabajo, la participación del trabajo en la renta muestra una disminución y viceversa. Cuando se descompone aún más la productividad del trabajo, la evolución de la

participación del trabajo en la renta puede expresarse en función de la evolución del salario real (en unidades de eficiencia), la relación capital-producto (es decir, la inversa de la productividad del capital) y la relación capital-trabajo (en unidades de eficiencia), donde el «trabajo en unidades de eficiencia» se refiere al hecho de que el stock de trabajo se ha multiplicado por un índice de progreso tecnológico¹⁹.

La tabla 3 muestra las tasas anuales de crecimiento de la participación del trabajo en la renta de

Tabla 3

COMPONENTES DE LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LA RENTA POR PAÍSES: UE15 (TASAS ANUALES MEDIAS DE CRECIMIENTO)

	Periodo 1960–1980				Periodo 1981–2006			
	Participación del trabajo	Salario real ¹	Relación capital-producto	Relación capital-trabajo (inversa de la) ¹	Participación del trabajo	Salario real ¹	Relación capital-producto	Relación capital-trabajo (inversa de la) ¹
Bélgica	0,84	0,11	-0,83	1,56	-0,40	-0,40	-0,03	0,03
Dinamarca	0,48	0,03	-0,66	1,11	-0,39	-0,84	-0,59	1,05
Alemania	0,40	NA	0,22	NA	-0,60	-1,08	-0,05	0,18
Grecia	-1,76	-0,60	1,12	-2,28	-0,46	-0,31	0,70	-0,85
España	0,40	0,22	-0,59	0,76	-0,78	-0,59	0,57	-0,76
Francia	0,33	0,39	0,04	-0,10	-0,58	-0,66	0,14	-0,06
Irlanda	0,16	1,17	1,18	-2,18	-1,40	-2,62	-1,29	2,51
Italia	-0,03	-0,04	-0,43	0,43	-0,76	-0,75	0,41	-0,42
Luxemburgo	1,04	-0,26	-1,10	2,40	-0,80	-1,64	-0,88	1,72
Países Bajos	0,91	0,82	0,47	-0,39	-0,75	-1,39	-0,32	0,96
Austria	0,01	0,21	-0,23	0,03	-0,89	-0,72	0,40	-0,57
Portugal	0,58	-0,44	-1,83	2,85	-0,55	-0,11	1,13	-1,58
Finlandia	-0,30	-0,12	0,01	-0,19	-0,58	-1,38	-0,92	1,72
Suecia	0,28	0,63	0,43	-0,78	-0,62	-0,99	-0,37	0,75
Reino Unido	0,17	0,13	-0,06	0,09	-0,14	-0,52	-0,65	1,04
Japón	0,02	-0,04	-0,28	0,34	-0,77	-0,47	0,76	-1,06
Estados Unidos	0,00	-0,38	-0,69	1,07	-0,27	-0,51	-0,37	0,62

Fuente: Base de datos AMECO y cálculos propios.

Nota: 1: Medido en unidades de eficiencia. En el caso de Alemania, se dispone de unidades de eficiencia desde 1991. Las medias de Alemania son medias de los datos de los que se dispone.

¹⁸ Sea L el empleo, W el salario nominal, Q el valor añadido y P el nivel de precios; la participación del trabajo, LS, se define de la forma siguiente:

$$LS = \frac{WL}{PQ} = \frac{W}{P} \frac{1}{\left(\frac{Q}{L}\right)}$$

es decir, el cociente entre el salarios reales y la productividad (media) del trabajo, que muestra que la participación del trabajo también es una medida del coste laboral unitario real. Convencionalmente, el nivel de los costes laborales unitarios reales se expresa en relación con un año base, mientras que la participación del trabajo en la renta se expresa en niveles.

¹⁹ La ecuación de la nota anterior puede expresarse en tasas de crecimiento logarítmicas:

$$d \ln(LS) = d \ln\left(\frac{W}{PA}\right) + d \ln\left(\frac{K}{Q}\right) - d \ln\left(\frac{K}{LA}\right)$$

donde K es el stock de capital y A es un índice de progreso tecnológico que aumenta la eficiencia del trabajo que se calcula dividiendo el residuo de Solow de cada año por la participación contemporánea del trabajo e integrándolo a lo largo del tiempo. Véase BLANCHARD (1997; 2006) que aplica este tipo de ajustes a los salarios reales (y a la relación capital-trabajo) para eliminar el elemento tendencial del crecimiento de los salarios que puede atribuirse al progreso tecnológico.

la UE15 y de sus componentes (en porcentaje) en los subperiodos 1960-1980 y 1981-2006. Durante el primer subperiodo, la participación del trabajo en la renta aumentó continuamente en la mayoría de los estados miembros de la UE15, mientras que el segundo subperiodo disminuyó. Comparando los dos subperiodos, llama la atención que en el periodo 1981-2006 el salario real (medido en unidades de eficiencia) mostró una tasa media de crecimiento negativa en todos los estados miembros, salvo en Portugal, donde fue algo superior a cero, lo cual indica que durante este periodo el salario real no creció al mismo ritmo que el progreso tecnológico. El mayor crecimiento negativo se registró en Irlanda, donde el salario real (medido en unidades de eficiencia) disminuyó a una tasa anual media del 2,62 por ciento, seguido de Luxemburgo, los Países Bajos y Finlandia, donde la disminución anual media fue del 1,64, 1,39 y 1,38 por ciento, respectivamente. Al mismo tiempo, también debe señalarse que los signos de las tasas de crecimiento de la relación capital-producto y de la relación capital-trabajo varían de unos países a otros.

Debido a la falta de datos, la tabla 4 sólo muestra las tasas medias de crecimiento de la participación del trabajo, el salario real y la productividad (media) del trabajo de los países que han entrado en la UE en los últimos años y abarcan el periodo comprendido entre mediados de los años 90 y 2006. En 7 de los 12 estados miembros la participación del trabajo en la

renta mostró una tasa media de crecimiento negativa, lo cual indica que los salarios reales crecieron a un ritmo más lento que la productividad durante el periodo de referencia. Dadas las profundas reformas estructurales que aún estaban llevándose a cabo en estos países a mediados de los años 90, los datos de esta tabla deben interpretarse con cautela ya que, por ejemplo, los resultados pueden ser muy sensibles a la elección del año de comienzo de la muestra a la que corresponden las medias.

Estas diferentes experiencias de los estados miembros consideradas en conjunto muestran claramente que las variaciones del salario real y de los componentes de la productividad provocan cambios en la participación del trabajo en la renta que pueden variar mucho de unos países y periodos a otros. Eso muestra, pues, que la mera observación de la evolución de los componentes de la participación del trabajo en la renta no es suficiente para comprender la conducta de la participación del trabajo en la renta y que hay que investigar más a fondo la cuestión. Esta investigación se aborda en el siguiente apartado.

2.4. La conducta cíclica de la participación del trabajo en la renta

El gráfico 1 y la tabla 1 indican que en los casos en los que sea posible debe hacerse una clara distin-

Tabla 4

COMPONENTES DE LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LA RENTA POR PAÍSES: LOS NUEVOS ESTADOS MIEMBROS (TASA ANUALES MEDIAS DE CRECIMIENTO)

	<i>Participación del trabajo</i>	<i>Salario real</i>	<i>Productividad media (invertida) del trabajo</i>
Bulgaria	-3,03	-1,22	-1,79
República Checa	0,46	3,40	-2,94
Estonia	-1,24	6,08	-7,32
Chipre	0,02	1,41	-1,39
Letonia	-1,80	4,60	-6,40
Lituania	0,87	6,88	-6,01
Hungría	-1,00	2,51	-3,52
Malta	0,09	1,83	-1,74
Polonia	-1,35	3,16	-4,51
Rumanía	0,43	4,69	-4,26
Eslovenia	-1,09	2,72	-3,81
Eslovaquia	-0,19	4,11	-4,30

Fuente: Base de datos AMECO y cálculos propios.

Nota: Tamaño de la muestra: Malta, Rumanía, 1990-2006; Letonia, Hungría, Polonia, 1992-2006; Estonia, Letonia, 1993-2006; Eslovaquia, 1994-2006; Bulgaria, República Checa, Chipre, Eslovenia, 1995-2006.

En este contexto, el «salario real en unidades de eficiencia» es el salarios reales dividido por el índice de progreso tecnológico, es decir, (W/PA), mientras que el «trabajo en unidades de eficiencia» se refiere al stock de trabajo multiplicado por el índice de progreso tecnológico, es decir, L A.

ción entre los cambios transitorios de la participación del trabajo en la renta que se deben al ciclo económico o a perturbaciones temporales y los cambios tendenciales que es más probable que se deban a cambios estructurales de las variables independientes subyacentes.

Más concretamente, las cifras de la tercera a la última columna de la tabla 1 muestran que, salvo en Alemania, la participación del trabajo en la renta se comportó de una forma anticíclica, es decir, aumentó por encima de su valor tendencial durante una recesión económica y disminuyó por debajo de su tendencia durante una expansión económica ²⁰. En la UE, la mayor conducta anticíclica se observa en Dinamarca, Irlanda e Italia y la menor en Bélgica y España.

La penúltima columna de la tabla 1 indica el grado en que persiste una desviación con respecto a la tendencia ²¹. Se observa que España, Bélgica y Suecia son los países en los que mayor es la persistencia de las desviaciones tendenciales y Dinamarca, Gre-

cia, Irlanda, Italia y Luxemburgo son los países en los que menor es la persistencia.

La última columna de la tabla 1 mide el grado de volatilidad relativa de las fluctuaciones de la participación del trabajo en la renta comparándolas con la volatilidad de las fluctuaciones de la producción ²². Es evidente que en todos los estados miembros, salvo en Portugal, las fluctuaciones de la participación del trabajo en la renta son menos volátiles que las de la producción; Alemania y Dinamarca son los países en los que son menos volátiles.

2.5. Composición de la masa salarial por cualificación

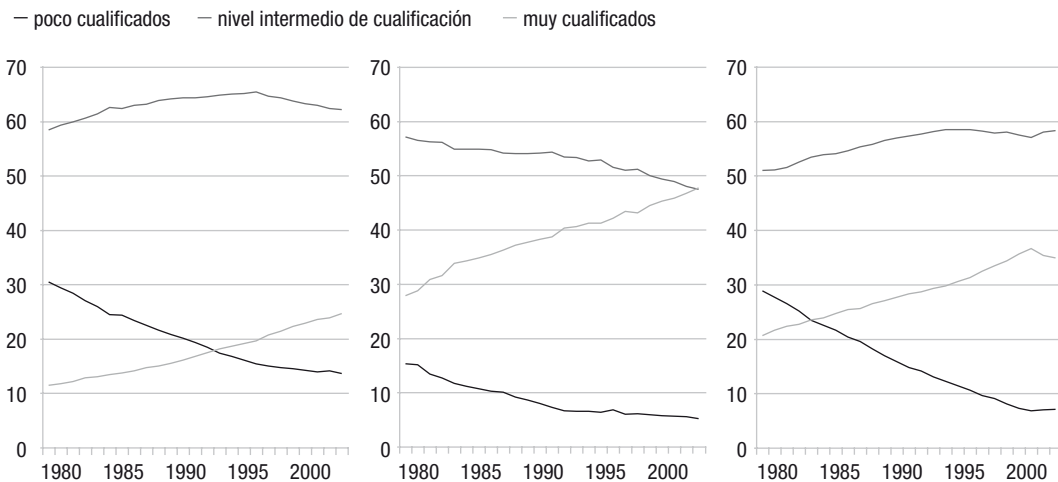
Los gráficos 5, 6 y 7 muestran la evolución de la participación de los diferentes tipos de trabajadores ²³ según su cualificación en la renta en un conjunto representativo de estados miembros de la UE ²⁴, Estados Unidos y Japón en el periodo 1980-2004.

PARTICIPACIÓN EN LA REMUNERACIÓN TOTAL DEL TRABAJO

Gráfico 5
10 estados miembros

Gráfico 6
Estados Unidos

Gráfico 7
Japón



Fuente: Base de datos EU KLEMS y cálculos propios.

²⁰ La conducta anticíclica significa que existe una correlación negativa entre las fluctuaciones de la participación del trabajo en la renta y la producción.

²¹ La persistencia de la desviación tendencial se mide por medio del coeficiente de regresión ρ en la ecuación $(LS_t - LS_{trend_t}) = \rho (LS_{t-1} - LS_{trend_{t-1}}) + u_t$.

²² La volatilidad se mide por medio de la desviación típica de la desviación tendencial de la variable.

²³ El proyecto de investigación EU KLEMS es financiado por la Comisión Europea, la Dirección General de Investigación como parte del 5.º Programa Marco, Prioridad 8, «Policy Support and Anticipating Scientific and Technological Needs». Por lo tanto, estos datos no son datos oficiales.

²⁴ Los gráficos 5, 6 y 7 muestran el total de un conjunto selecto de países de los que se dispone de datos de 1980. Los 10 países de la UE de los que se dispone de datos son Bélgica, Dinamarca, Alemania, España, Francia, Italia, los Países Bajos, Austria, Finlandia y el Reino Unido. Véase Timmer *et al.* (2007) para la definición de los tipos de cualificación en los estados miembros.

Estos gráficos muestran que la participación de los trabajadores poco cualificados en la remuneración total del trabajo disminuyó continuamente en todas las regiones. En la UE y en Japón, por ejemplo, la participación de los trabajadores poco cualificados era mayor que la de los trabajadores muy cualificados a comienzos del periodo de referencia, pero disminuyó y era menor que la participación de los trabajadores muy cualificados a principios de los años 90 en la UE y a mediados de los años 80 en Japón. En Estados Unidos, la participación de los trabajadores muy cualificados era mayor que la de los poco cualificados durante el periodo y, además, estaba aumentando y a mediados de la década de 2000 se había aproximado a la de los trabajadores de cualificación intermedia. En las tres zonas económicas, la participación de los trabajadores de cualificación intermedia era mayor que la suma de las participaciones de los trabajadores poco cualificados y muy cualificados, salvo en Estados Unidos a comienzos del siglo XXI.

Los dos principales resultados de este apartado pueden resumirse de la forma siguiente. En primer lugar, la participación del trabajo en la renta no se ha mantenido estable en las cuatro últimas décadas, especialmente en Europa continental y Japón y en menor medida en los países anglosajones. Existe unanimidad en la literatura en que cualquiera que sea el grado de sofisticación que se emplee para medir la participación del trabajo en la renta, comenzó a disminuir en la mayoría de los estados miembros de la UE poco después de la primera crisis de los precios del petróleo y descendió a niveles muy inferiores a los que se alcanzaron en la década de 1960. En segundo lugar, también ha cambiado significativamente la composición de la masa salarial; la participación de los trabajadores poco cualificados muestra una clara disminución y la de los trabajadores muy cualificados muestra un aumento continuo.

En el análisis siguiente se investiga en qué medida el progreso tecnológico, la globalización y los cambios de las instituciones del mercado de trabajo, así como la política del mercado de trabajo, han contribuido a estas tendencias.

3. LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LA RENTA Y LA TECNOLOGÍA DE PRODUCCIÓN

En un influyente artículo publicado a principios de la década de 1960, Kaldor (1963) afirmó que la

estabilidad de la participación del trabajo en la renta era una de las regularidades empíricas importantes que caracterizaban el crecimiento económico (en Estados Unidos)²⁵. Esta «regularidad empírica» tenía sus fundamentos teóricos en el modelo neoclásico básico de crecimiento.

El modelo neoclásico básico de crecimiento supone que hay competencia perfecta en los mercados de bienes y de factores, no hay costes de ajuste y, lo que es más importante, la tecnología de producción tiene una elasticidad de sustitución unitaria entre el capital y el trabajo. Una elasticidad de sustitución unitaria implica, por ejemplo, que cuando los precios relativos de los factores varían, las cantidades relativas de factores varían en la misma proporción, pero en sentido contrario. En este modelo, la participación del trabajo en la renta siempre se encuentra en su nivel natural y este nivel es determinado únicamente por los parámetros subyacentes de la tecnología de producción exógena²⁶. Como consecuencia, en este modelo la política (del mercado de trabajo) no puede influir en la participación del trabajo en la renta.

Como el modelo neoclásico básico de crecimiento no es capaz de explicar el perfil en forma de campana de la participación del trabajo en la renta observado en la mayoría de los estados miembros de la UE en los 40 últimos años, los investigadores han comenzado a analizar las consecuencias de los cambios de los supuestos, entre otras cosas, sobre el valor de la elasticidad de sustitución entre el trabajo y el capital (Rowthorn, 1999), la naturaleza del progreso tecnológico (Acemoglu, 1998; 2002; 2003), el grado de competencia (internacional) existente en los mercados de trabajo y de bienes (Blanchard y Giavazzi, 2003; Harrison, 2002; FMI, 2007), la composición sectorial de la economía (Serres *et al.*, 2002), así como la magnitud de los costes de ajuste (Kessing, 2003).

Como parece improbable que el abandono de sólo uno de estos supuestos sea capaz de dar una explicación completa de la conducta de la participación del trabajo en la renta en las últimas décadas, a continuación se examina el efecto de algunas de estas cuestiones. En primer lugar, se muestra que la naturaleza cualitativa de un cambio de la dotación relativa de trabajo y de capital y del progreso tecnológico depende en gran medida de la magnitud de la elasticidad de sustitución entre el capital y el trabajo. A continuación, se investiga cómo afectan las instituciones del mercado de tra-

²⁵ Aunque SOLOW (1958) ya criticó extensamente este hecho.

²⁶ Debe señalarse que en este modelo los parámetros de la función de producción pueden sufrir perturbaciones aleatorias y dar lugar a una participación del trabajo en la renta volátil. No obstante, en ese entorno estocástico, la consecuencia básica del modelo

bajo y del mercado de productos, así como la globalización, a la participación del trabajo en la renta. Por último, se estima un sistema de ecuaciones de participación del trabajo en la renta para averiguar la importancia empírica de las diferentes variables independientes.

3.1. La sustitución de factores y la participación del trabajo en la renta

La predicción de que la participación del trabajo en la renta se mantiene constante está estrechamente relacionada con el supuesto de que la elasticidad de sustitución entre el capital y el trabajo es unitaria. Una vez que esta elasticidad toma otro valor, la participación del trabajo en la renta ya no se mantiene constante cuando, por ejemplo, varían las dotaciones relativas de factores. Por otra parte, el sentido en que responde la participación del trabajo en la renta a un cambio de las dotaciones relativas de factores depende en gran medida de la magnitud de la elasticidad de sustitución entre el trabajo y el capital. Cuando la elasticidad de sustitución entre el capital y el trabajo es menor (mayor) que 1, la participación del trabajo en la renta aumenta (disminuye) si la relación capital-trabajo (medida en unidades de eficiencia) aumenta²⁷. De hecho, cuando el capital crece más deprisa que el trabajo, es necesaria una variación de los precios relativos para absorber esta perturbación y este ajuste de los precios tiene que ser mayor cuanto menor es la elasticidad de sustitución entre el trabajo y el capital²⁸. El efecto-precio es superior al efecto-cantidad si la elasticidad de sustitución es menor que 1, por lo que la participación del trabajo en la renta aumenta. Si la elasticidad de sustitución es mayor que 1, el efecto-cantidad es mayor que el efecto-precio y la participación del trabajo en la renta disminuye cuando la relación capital-trabajo aumenta. Eso demuestra, pues, que tanto la rela-

ción capital-trabajo como la elasticidad de sustitución son dos importantes determinantes de la distribución del producto interior bruto.

Antes de investigar la relevancia empírica de la relación capital-trabajo para la evolución de la participación del trabajo en la renta de una forma más sistemática, ya pueden hacerse las siguientes observaciones. En primer lugar, la literatura contiene algunas estimaciones de la elasticidad de sustitución. Por ejemplo, Rowthorn (1999) muestra estimaciones (indirectas) de la elasticidad de sustitución de 19 países que son muy inferiores a 1²⁹. Antras (2004) obtiene estimaciones de la elasticidad de sustitución que son significativamente inferiores a 1 si se tiene en cuenta el cambio tecnológico sesgado.

En segundo lugar, si se supone que la estados miembros es menor que 1, el aumento de la participación del trabajo en la renta hasta finales de los años 70 (o principios de los 80 en algunos países) debería haber ido acompañado de un aumento de la relación capital-trabajo y la disminución de la participación del trabajo en la renta a mediados de los años 80 debería haber ido acompañada de una disminución de la relación capital-trabajo. Si se supone, por el contrario, que la elasticidad de sustitución es mayor que 1, sería de esperar una disminución de la relación capital-trabajo hasta finales de los años 70 y un aumento a mediados de los 80.

El gráfico 8 muestra la correlación entre la variación anual de la relación capital-trabajo (medida en unidades de eficiencia) y la participación del trabajo en la renta. Aunque este gráfico muestra una cierta correlación, debería quedar claro en este primer análisis de los datos que la relación capital-trabajo (medida en unidades de eficiencia) no puede ser el único determinante de la participación del trabajo en la renta y que es necesario analizar más detenidamente la cuestión.

neoclásico de crecimiento para la política económica debería seguir siendo válido, es decir, la política económica no puede influir en la participación del trabajo en la renta. Véase también el anexo B.

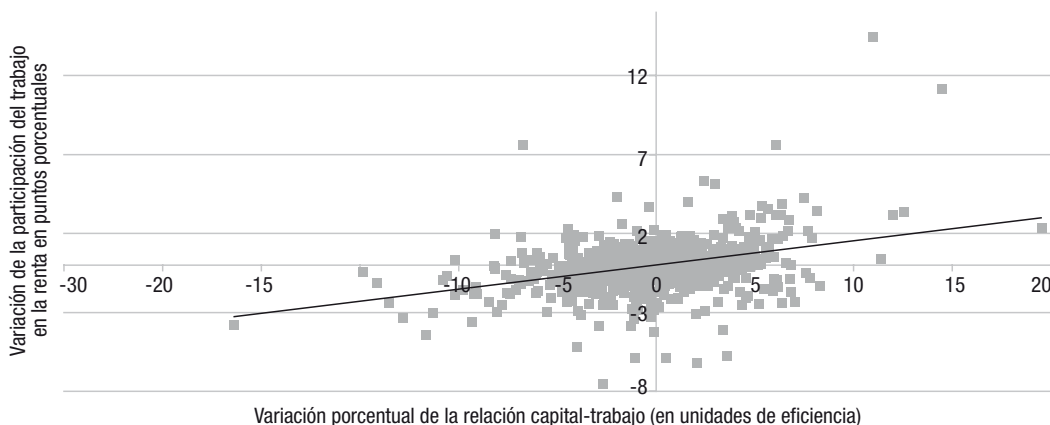
²⁷ Véase también el anexo B.

²⁸ En el caso de una pequeña economía abierta que se enfrenta a un tipo de interés exógeno, esa variación de los precios relativos de los factores sería absorbida, pues, por los salarios. Véase, por ejemplo, Cotis y Rignols (1998) para una ilustración de la importancia de la conducta de un tipo de interés exógeno para explicar la evolución de la participación del trabajo en la renta en Francia.

²⁹ ROWTHORN (1999) estima la elasticidad de sustitución indirectamente basándose en la estimación de las funciones de demanda de trabajo y suponiendo al mismo tiempo que el trabajo percibe su producto marginal. Otro estudio que contiene estimaciones inferiores a 1 es el de Krusell *et al.* (2000). Sin embargo, otros métodos de estimación obtienen resultados que indican que la elasticidad de sustitución puede ser mayor que 1; véase Duffy y Papegeiou (2000) o Caballero y Hammour (1998). Estos últimos estiman la elasticidad de sustitución partiendo de una función de producción agregada «putty-clay», por lo que sólo se considera la relación capital-producto de las nuevas unidades de producción. Obtienen estimaciones de la elasticidad de sustitución de Francia que oscilan entre 2,4 y 6,5.

Gráfico 8

COMPARACIÓN ENTRE LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LA RENTA Y LA RELACIÓN CAPITAL-TRABAJO (EN UNIDADES DE EFICIENCIA)



Fuente: Base de datos AMECO y cálculos propios.

3.2. Sentido del progreso tecnológico y de la participación del trabajo en la renta

3.2.1. Progreso tecnológico que aumenta la eficiencia del capital y del trabajo

Una de las interpretaciones más frecuentes de los hechos descritos en el apartado anterior es que la participación del trabajo en la renta aumentó en los años 60 y 70 porque en ese momento el progreso tecnológico era un progreso tecnológico que aumenta la eficiencia del trabajo (suponiendo que la elasticidad de sustitución entre el capital y el trabajo es mayor que 1), mientras que la participación del trabajo en la renta disminuyó durante las décadas de 1980 y 1990 porque el progreso tecnológico se convirtió en un progreso tecnológico que aumenta la eficiencia del capital en respuesta a la inercia de los salarios reales para ajustarse a la subida de los precios del petróleo (y a otras perturbaciones negativas).

En este contexto, Acemoglu (2003) desarrolló un modelo ³⁰ que endogeneiza el sentido del progreso tecnológico y muestra que la maximización de los beneficios lleva a un cambio técnico que sólo aumenta la eficiencia del trabajo a largo plazo. El progreso tecnológico sólo aumenta la eficiencia del capital y devuelve a la participación del trabajo en la renta a su equilibrio cuando la economía se aleja de

su estado estacionario. Por ejemplo, si el coste de uso del capital aumenta exógenamente, las empresas tienen un incentivo para reducir su inversión en capital, lo cual provoca una disminución de la participación del trabajo en la renta, suponiendo que la elasticidad de sustitución es baja. La inversión en capital puede reducirse destinando gasto a investigación y desarrollo que aumente la eficiencia del stock de capital. Esta investigación que aumenta la eficiencia del capital, que es una respuesta endógena al aumento exógeno del coste de uso del capital, contribuye a aumentar la participación del trabajo en la renta hasta el punto en el que ésta vuelve al nivel que alcanzó antes de la perturbación exógena del coste de uso del capital. Este modelo implica que la economía tiene un mecanismo autoequilibrador en forma de gasto en I+D que lleva la participación del trabajo en la renta de nuevo a su nivel «natural».

3.2.2. El progreso tecnológico, el sesgo hacia las cualificaciones y la participación del trabajo en la renta

Los gráficos 5, 6 y 7 muestran que en la UE, Estados Unidos y Japón la participación de los trabajadores poco cualificados en la masa salarial total ha venido disminuyendo gradualmente desde principios de los años 80 ³¹ y que la de los trabajadores muy cualificados ha venido aumentando continuamente.

³⁰ Este modelo satisface los supuestos convencionales de la teoría del crecimiento endógeno, aunque con el supuesto explícito de que el capital puede acumularse asintóticamente, pero el capital humano no, debido al tiempo finito de los individuos que invierten en capital humano.

³¹ Periodo del que se dispone de las primeras observaciones.

En la literatura se han expuesto dos hipótesis para explicar este fenómeno: una se refiere a la globalización y la otra al progreso tecnológico sesgado hacia las cualificación (Feenstra, 2004; 2007). Centrando la atención en el progreso tecnológico³², las investigaciones empíricas indican que las nuevas tecnologías sustituyen al trabajo no cualificado que se caracteriza por la realización de tareas rutinarias repetitivas³³, mientras que complementan a los trabajadores cualificados en las tareas de resolución de problemas³⁴. Véanse Krusell *et al.* (2000), Johnson (1997) y Autor *et al.* (1998; 2003) para (una visión panorámica de) las estimaciones de los estados miembros de diferentes niveles de cualificación.

Estos diferentes grados de sustitución entre los diferentes tipos de trabajadores según su cualificación y el capital implican que los cambios de las intensidades de capital del proceso de producción pueden producir efectos muy distintos en las participaciones de los diferentes tipos de trabajadores según su cualificación en la renta. En realidad, estas diferencias pueden ser tan grandes que la intensificación del capital aumente de hecho la participación de los trabajadores cualificados en la renta, pero reduzca la de los trabajadores no cualificados, ya que estos últimos son sustituidos por capital (Griliches, 1969) o tienen que aceptar unos salarios más bajos³⁵.

También debe señalarse que la complementariedad del capital y las cualificaciones no viene dada por naturaleza sino que es fruto del diseño. Acemoglu (1998) obtiene esta propiedad en un modelo en el que las tecnologías son bienes no rivales que pueden utilizarse fácilmente en diferentes empresas con un bajo coste marginal, por lo que las empresas maximizadoras de los beneficios tienen un poderoso incentivo para desarrollar tecnologías que complementen el factor de producción más abundante. Aplicando esta idea a Europa y Estados Unidos, podría afirmarse que con el enorme aumento de la oferta de trabajo cualificado registrado en las últimas décadas y provocado por la política seguida, el progreso tecnológico se ha vuelto más complementario del trabajo cualificado. Eso ha creado un círculo virtuoso en el que el aumento de la productividad del trabajo (y, por lo tanto, la subida de los salarios de los trabajadores cualificados) ha provocado un aumento adicional de la oferta de trabajo cualificado, lo cual ha provocado a su vez un aumento del

desarrollo de tecnologías complementarias de las cualificaciones.

El cambio de la composición de la renta del trabajo por cualificación está estrechamente relacionado con el cambio de la composición sectorial de la economía. Puede considerarse, pues, que la conducta de la participación del trabajo en la renta refleja los cambios de la composición sectorial subyacente de la producción agregada, por los que los sectores que tenían una participación del trabajo en la renta menor que la media, como la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), han cobrado importancia en los últimos años (Serres *et al.*, 2002; Lawless y Whelan, 2006).

4. LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LA RENTA Y LAS INSTITUCIONES

En el análisis anterior se ha supuesto que los mercados de bienes y de trabajo eran perfectamente competitivos, por lo que la participación del trabajo en la renta era determinada únicamente por factores tecnológicos. Si se abandona este supuesto, debe señalarse que la competencia imperfecta en el mercado de productos crea rentas, que se reparten entre el capital y el trabajo en función de su poder relativo de negociación (Blanchard y Giavazzi, 2003). Podría, pues, merecer la pena ver en qué medida las rentas del mercado de bienes y el proceso de negociación en el mercado de trabajo influyen en la evolución de la participación del trabajo en la renta.

Por otra parte, como las instituciones del mercado de trabajo también afectan al proceso de ajuste a lo largo del ciclo económico, podría tener alguna importancia ver hasta qué punto las instituciones del mercado de trabajo hacen que la participación del trabajo en la renta experimente fluctuaciones anticíclicas, como se describió en el apartado 2.4.

4.1. La competencia imperfecta y la participación del trabajo en la renta

En condiciones de competencia imperfecta, las empresas maximizadoras de los beneficios fijan los precios cobrando un margen sobre el coste marginal del trabajo³⁶. La magnitud de este margen depende en gran medida del ciclo económico (Rotemberg y Woodford, 1999) y de las reglamentaciones que

³² El efecto de la globalización se analiza en el apartado 5.

³³ Es decir, la elasticidad de sustitución entre el capital y el trabajo poco cualificado es mayor que 1.

³⁴ Es decir, la elasticidad de sustitución entre el capital y el trabajo muy cualificado es menor que 1.

³⁵ Si aceptan condiciones de trabajo menos favorables, la participación del trabajo en la renta no tiene por qué disminuir.

³⁶ Siempre que el valor absoluto de la elasticidad de la demanda sea mayor que 1.

afectan a la competencia (como las barreras arancelarias o las medidas de estandarización) y los costes de entrada.

En las últimas décadas, se han introducido grandes reformas que reducen las rentas en los mercados de bienes de la UE. Estas reformas consisten en un aumento de la apertura de los mercados interiores de productos y de servicios en el marco del Programa del Mercado Único y la introducción de la moneda única que aumenta la transparencia de los precios de los estados miembros de la UEM (Unión Económica y Monetaria). Como estas medidas intensifican la competencia en el mercado de bienes, deberían haber ejercido presiones al alza sobre la participación del trabajo en la renta en los países de la UE³⁷. De hecho, cuando hay competencia imperfecta en el mercado de bienes, se crea una diferencia entre el salario real y la productividad marginal del trabajo. Al mismo tiempo, la producción es menor que en condiciones de competencia perfecta, pero los beneficios son mayores. Sin embargo, suponiendo que los trabajadores no tienen poder de negociación, el trabajo pierde su participación en los beneficios y la participación del trabajo en la renta es menor que en condiciones de competencia perfecta. El aumento de la competencia en el mercado de bienes reduce, pues, la diferencia entre el salario real y la productividad marginal del trabajo, por lo que la participación del trabajo en la renta aumenta. Este resultado lleva a preguntarse cómo se comporta la participación del trabajo en la renta si los trabajadores tienen algún poder de negociación.

En un mercado de trabajo imperfectamente competitivo, los trabajadores y los empresarios negocian los salarios. Generalmente se considera que el régimen basado en el derecho a dirigir es el que recoge bastante bien las prácticas de negociación de Europa (Layard *et al.*, 2005)³⁸. En este régimen, la negociación se realiza en dos etapas. En la primera, los trabajadores, representados normalmente por los sindicatos, y los empresarios negocian el salario y en la segunda los empresarios deciden el número de trabajadores que van a contratar al salario dado. En ese régimen, se contratan trabajadores hasta el punto en el que la productividad marginal del trabajo es igual al salario real y la magnitud de la elasticidad

de sustitución entre el capital y el trabajo determina si una disminución del poder de negociación de los trabajadores provoca una disminución o un aumento de la participación del trabajo en la renta (Bentolila y Saint-Paul, 2003).

Aunque una reducción del poder de negociación de los trabajadores provoca una disminución del salario real y, suponiendo que la elasticidad de sustitución entre el capital y el trabajo es menor que 1, una disminución de la participación del trabajo en la renta a corto plazo, los efectos a largo plazo pueden ser distintos. De hecho, Blanchard y Giavazzi (2003) sostienen que cuando la participación del trabajo en la renta disminuye y la rentabilidad del capital aumenta, comienzan a entrar nuevas empresas en el mercado. Su entrada aumenta la competencia, lo que eleva la producción total, así como la demanda de trabajo y los salarios, lo cual provoca una recuperación de la participación del trabajo en la renta.

Por otra parte, Acemoglu (2003) pone aún más de relieve la complejidad de estas interacciones centrándose en la endogeneidad del sentido del progreso tecnológico y relaciona la evolución de la participación del trabajo en la renta con la evolución de la tasa de paro. Su principal observación es que el enorme poder de negociación que tenían los sindicatos en los años 70 permitió a los trabajadores resistir las presiones a la baja sobre los salarios reales después de las perturbaciones de los precios del petróleo, lo cual provocó inicialmente un aumento tanto de la participación del trabajo en la renta como de la tasa de paro³⁹. Sin embargo, este aumento redujo la rentabilidad del capital, por lo que éste se acumuló a un ritmo más lento y, lo que es más importante, a partir de mediados de los años 80 se introdujeron tecnologías ahorradoras de trabajo. Como consecuencia, la tasa de paro y la participación del trabajo en la renta comenzaron a evolucionar en sentido distinto, de manera que la tasa de paro continuó aumentando y la participación del trabajo en la renta comenzó a disminuir⁴⁰. No obstante, cuando se produce un ajuste y el trabajo se redistribuye entre la producción y la I+D, la economía acaba retornando a su senda de crecimiento equilibrado a largo plazo.

³⁷ Suponiendo que hay competencia perfecta en el mercado de trabajo. Véase también el apartado B.5 del anexo B.

³⁸ Aunque DUMONT *et al.* (2006) encuentran pruebas empíricas que les permiten rechazar el sistema de negociación eficiente o de derecho a dirigir a favor de un modelo de atesoramiento de trabajo.

³⁹ Suponiendo que la elasticidad de sustitución es baja.

⁴⁰ BLANCHARD (1997; 1998; 2006), por su parte, se refiere a las reducidas posibilidades de atesorar trabajo, debido al aumento de la competencia y del control sobre el gobierno de las empresas para explicar la disminución de la participación del trabajo en la renta y el aumento simultáneo de la tasa de paro. Sin embargo, también señala que el aumento resultante de la participación del capital en la renta debería mejorar el rendimiento del capital, lo cual provocaría a su vez un aumento del stock de capital y, por lo tanto, finalmente una recuperación del empleo y de la participación del trabajo en la renta.

Por último, debe señalarse que el poder de negociación en el mercado de trabajo depende en gran medida de las instituciones del mercado de trabajo, como las prestaciones por desempleo (en relación con los salarios) y de la legislación de protección del empleo, pero también de medidas que afectan a la movilidad del capital (Harrison, 2002) y de la brecha fiscal. Esta última reduce los incentivos para trabajar e influye en el atractivo del trabajo en la economía informal, afectando así a las opciones de los trabajadores durante el proceso de negociación.

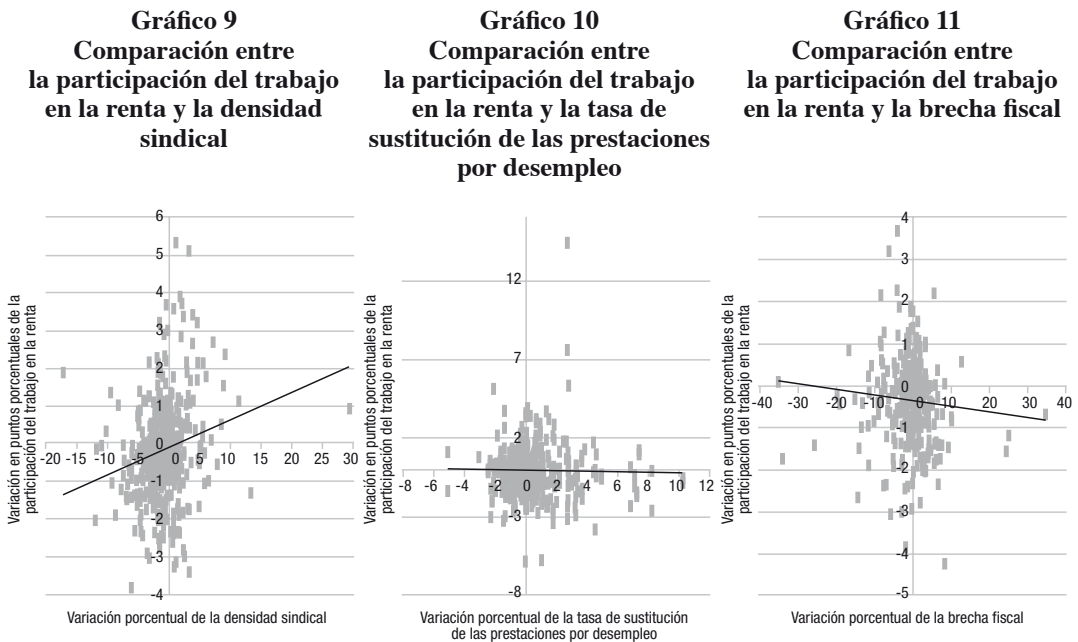
Los gráficos 9, 10 y 11 muestran la correlación entre las variaciones anuales en puntos porcentuales de la participación del trabajo en la renta y las variaciones porcentuales de algunas de las variables que determinan el poder de negociación de los trabajadores ⁴¹. Estos gráficos sugieren que los aumentos (disminuciones) de la densidad sindical van acompañados de aumentos (disminuciones) de la variación de la renta del trabajo, que las variaciones de

las prestaciones por desempleo no están correlacionadas con las variaciones de la participación del trabajo en la renta y que las variaciones de la brecha fiscal y de la participación del trabajo en la renta varían en sentido contrario ⁴².

Por otra parte, además de estos sugerentes datos, también hay investigaciones microeconómicas basadas en datos vinculados de empresarios y trabajadores, que indican que los trabajadores son capaces de capturar rentas las rentas económicas que se generan en los sectores rentables. Véase el recuadro 1.

Estas observaciones hacen que sea acuciante investigar de una forma más sistemática los datos empíricos sobre la relación entre la participación del trabajo en la renta y los determinantes del poder de negociación en el mercado de trabajo y las rentas en el mercado de bienes. Este análisis se hace en el apartado 6 del presente capítulo.

COMPARACIÓN ENTRE LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LA RENTA Y LA DENSIDAD SINDICAL, LA TASA DE SUSTITUCIÓN DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO Y LA BRECHA FISCAL



Fuente: Base de datos AMECO, Bassanini y Duval (2006) y cálculos propios.

⁴¹ Véase el anexo A para una descripción de los datos en los que se basan estos gráficos y los siguientes.
⁴² No obstante, aquí debe subrayarse que —sin un análisis econométrico más detenido— esas correlaciones no permiten hacer ninguna afirmación firme sobre las relaciones causales entre estos indicadores y la participación del trabajo en la renta, ya que ambos pueden deberse a la influencia de una tercera variable (por ejemplo, una tendencia común). En el apartado 6 de este capítulo se presenta un análisis de este tipo.

Recuadro 1

DIFERENCIAS SALARIALES INTERSECTORIALES Y REPARTO DE LAS RENTAS ECONÓMICAS

El debate empírico sobre las causas de las desigualdades salariales se reabrió a finales de los años 80 en un artículo de Krueger y Summers (1988). Estos autores destacaron el hecho de que la estructura salarial de Estados Unidos no era compatible con el modelo competitivo, según el cual en condiciones de equilibrio las diferencias salariales se debían a las diferencias de calidad de los trabajadores — medida por medio de la capacidad productiva— o a las llamadas diferencias compensatorias. En otras palabras, mostraron que había diferencias salariales persistentes entre los agentes que tenían características y condiciones de trabajo idénticas y que trabajaban en diferentes sectores. Desde entonces, se han obtenido resultados parecidos en muchos países industrializados (Arañ *et al.*, 1996; Hartog *et al.*, 1997, 2000; Lucifora, 1993; Väinölä y Laaksonen, 1995).

Basándose en datos vinculados de trabajadores y empresas de Bélgica y del periodo 1995-2002 y en datos de la Encuesta de Estructura Salarial y de la Structure of Business Survey, Plasman *et al.* (2006) señalan la existencia de diferencias salariales persistentes, pero decrecientes, entre trabajadores que tienen las mismas características y condiciones de trabajo observadas y que trabajan en diferentes sectores. El sector mejor remunerado en el periodo 1995-2002 fue la de distribución de electricidad, gas, vapor y agua caliente. Dependiendo del periodo examinado, el trabajador medio de este sector gana, manteniéndose todo lo demás constante, entre un 27 y un 31 por ciento más que el trabajador medio del conjunto de la economía. El sector de la hostelería se encuentra en el extremo inferior de la escala de salarios: el salario del trabajador medio de este sector es, manteniéndose todo lo demás constante, entre un 11 y un 14 por ciento más bajo que el del trabajador medio de la economía.

Estas diferencias salariales intersectoriales podrían deberse, por supuesto, a que la calidad inobservada de la población trabajadora no está distribuida aleatoriamente entre los sectores. En otras palabras, los sectores bien remunerados podrían ser simplemente aquellos en los que es mayor la calidad inobservada de la población trabajadora. Esta posible explicación ha sido contrastada por Plasman *et al.* (2006) basándose en la metodología de Martins (2004a). Los autores, basándose en regresiones cuantílicas han verificado, pues, si los sectores cuyo salario medio es muy superior a la media pagan unos salarios aún más altos a los trabajadores de elevados salarios. Sus resultados empíricos muestran que la capacidad inobservada sólo explica en parte las diferencias salariales intersectoriales observadas. Parece, pues, que no debe dejarse de lado el papel de las fuerzas no competitivas.

La explicación no competitiva más lógica de las diferencias salariales sectoriales es que se deben a las diferencias intersectoriales de beneficios. Esta explicación ha sido investigada por Plasman *et al.* (2006) basándose en coeficientes de correlación simples y en regresiones de corte transversal. Sus resultados muestran que las diferencias salariales sectoriales están correlacionadas significativa y positivamente con los beneficios sectoriales en todos los periodos, tanto en la NACE a dos dígitos como en la NACE a tres dígitos. Confirman, pues, la hipótesis de que las diferencias salariales sectoriales se deben al menos en parte a las diferencias sectoriales de beneficios.

Plasman *et al.* (2006) también han analizado la magnitud del reparto de rentas económicas en el sector privado belga y su contribución a las diferencias salariales intersectoriales. Sus resultados empíricos muestran, en primer lugar, que los salarios brutos por hora individuales están relacionados significativa y positivamente con los beneficios de las empresas por asalariado, incluso después de tener en cuenta los efectos producidos en los residuos por la pertenencia a distintos grupos, las características del individuo y de la empresa, las diferencias salariales sectoriales y la endogeneidad de los beneficios. La estimación de la elasticidad instrumentada de los salarios con respecto al beneficio evaluado en los valores medios es igual a 0,063. Sin embargo, se observa que los trabajadores del extremo superior de la distribución de los salarios obtienen una proporción significativamente mayor de los beneficios que los trabajadores del extremo inferior de la distribución. Otros resultados muestran que sigue habiendo considerables diferencias salariales entre los trabajadores de diferentes sectores una vez tenido en cuenta el reparto de rentas. Sin embargo, la proporción de diferencias salariales significativas disminuye de alrededor del 74 al 42 por ciento. Los autores también observan que la dispersión de las diferencias salariales intersectoriales disminuye casi un tercio cuando se tienen en cuenta los beneficios. Estos resultados sugieren que el reparto de rentas representa una proporción significativa de las diferencias salariales intersectoriales.

Martins (2004b) también realiza otro análisis empírico del reparto de rentas utilizando datos de panel vinculados de empresarios y trabajadores (*quadros de pessoal*, ficheros de personal) de un subconjunto de grandes empresas situadas en Portugal correspondientes al periodo 1993-1995. Observa que los niveles de reparto de rentas son significativos, lo cual indica que los trabajadores que se trasladaban de empresas que tenían «bajos» beneficios a empresas que tenían «elevados» beneficios recibían subidas salariales de alrededor de un 15 por ciento. Por otra par-

te, cuando se centra la atención únicamente en las empresas que tienen un creciente nivel de beneficios, las mismas subidas salariales aumentan a alrededor de un 50 por ciento. Este último resultado induce a pensar que el reparto de rentas muestra una cierta asimetría: los salarios suben cuando aumentan los beneficios, mientras que no disminuyen cuando disminuyen los beneficios. Martins (2004b) también encuentra

pruebas de que los diferentes grupos de trabajadores se benefician de forma distinta del reparto de rentas. Los hombres, los trabajadores que tienen un nivel de educación más alto y los que tienen más antigüedad tienden a beneficiarse de las rentas de sus empresas mucho más que las mujeres, los trabajadores que tienen un nivel de educación más bajo y los que tienen menos antigüedad, respectivamente.

4.2. Otras instituciones y políticas

Las medidas activas del mercado de trabajo también afectan a los resultados de la participación del trabajo en la renta. Las medidas activas del mercado de trabajo son medidas selectivas destinadas a ciertos subgrupos del mercado de trabajo y comprenden las medidas relacionadas con la formación, los servicios públicos de empleo y las subvenciones al empleo de grupos específicos de parados o de trabajadores que corren el riesgo de quedarse en paro. Estas medidas como tales influyen en el empleo total y en su composición y, por lo tanto, también en la participación del trabajo en la renta.

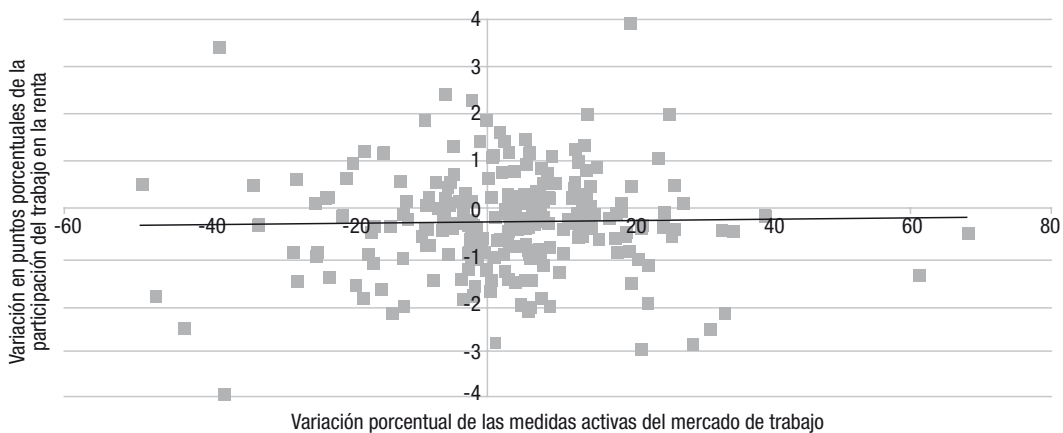
El efecto que producen las medidas activas del mercado de trabajo en la participación del trabajo en la renta depende en gran medida de la elasticidad de sustitución entre el capital y el trabajo y, lo que es más importante, del grado en que estas medidas permiten a los trabajadores progresar en su trabajo y mejorar su nivel de cualificación y aumentar su complementariedad con el capital y los demás factores de producción de manera que ya no tengan que competir con un stock de capital cada

vez más barato, pero puedan utilizarlo en sus actividades de forma que un aumento del stock de capital provoque un aumento de su participación del trabajo en la renta.

Si la elasticidad de sustitución entre el capital y el trabajo es mayor que 1, un aumento del empleo provoca un aumento de la participación del trabajo en la renta, ya que una elevada elasticidad de sustitución permite absorber fluidamente el trabajo. En cambio si la elasticidad de sustitución es menor que 1, la entrada de trabajadores en el empleo como consecuencia de una política de empleo provoca una disminución de la participación del trabajo en la renta. En el apartado anterior ya se ha indicado que los trabajadores poco cualificados tienen muchas posibilidades de sustitución con los demás factores de producción, por lo que es de esperar que las medidas activas del mercado de trabajo aumenten la participación de los trabajadores poco cualificados en la renta. El gráfico 12 muestra la correlación entre una variación del gasto en medidas activas del mercado de trabajo y la participación del trabajo en la renta. Aunque no sugiere la existencia de una relación significativa entre las medidas activas del

Gráfico 12

COMPARACIÓN ENTRE LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LA RENTA Y LAS MEDIDAS ACTIVAS DEL MERCADO DE TRABAJO



Fuente: Base de datos AMECO, Bassanini y Duval (2006) y cálculos propios.

mercado de trabajo y la participación del trabajo en la renta a escala agregada, en el apartado 6 se hace una investigación más sistemática de la relación empírica entre las medidas activas del mercado de trabajo y la participación del trabajo en la renta, tanto a escala agregada como a escala desagregada.

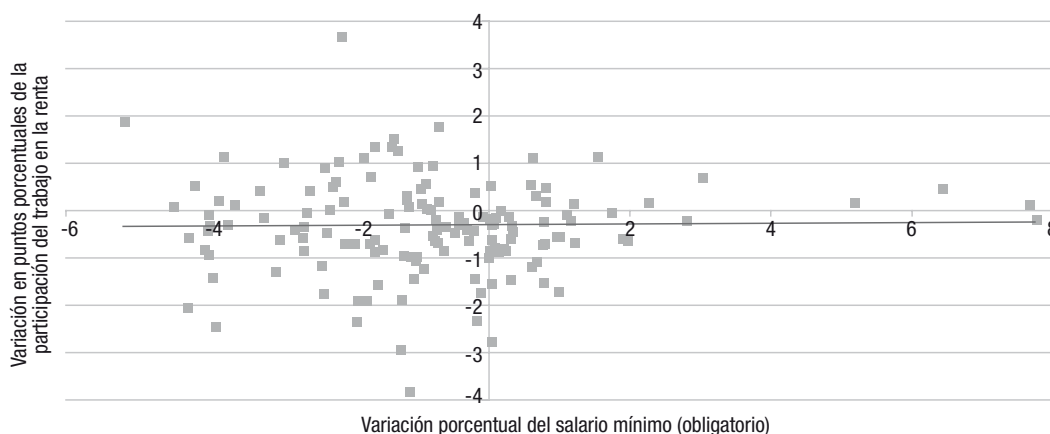
El salario mínimo también puede afectar a la participación del trabajo en la renta. Cuando hay un salario mínimo relevante, el salario tiende a ser más alto que la productividad marginal del trabajo, por lo que el trabajo puede extraer una parte mayor de los ingresos totales. El gráfico 13 muestra la correlación entre las variaciones anuales de la participación del trabajo en la renta y las variaciones del salario mínimo de un grupo selecto de países en los que existe un salario mínimo obligatorio. Este gráfico sugiere que la relación entre las dos variables es débil. No obstante, como esas correlaciones no tie-

nen en cuenta los efectos de terceras variables, en el apartado 6 se realiza una investigación más sistemática de la relación entre el salario mínimo y la participación del trabajo en la renta.

Hasta ahora sólo hemos examinado la distribución del producto interior bruto entre el trabajo y el capital. Sin embargo, una pequeña parte del producto interior bruto (a precios de mercado) va a parar al sector público en forma de impuestos indirectos (menos subvenciones) sobre la producción. En este capítulo, se supone que la proporción de los impuestos indirectos netos es exógena. No obstante, las variaciones de su tamaño provocan una redistribución entre el trabajo y el capital, ya que ambos factores tratan de reducir parcialmente la carga que supone un aumento del peso del Estado en el valor añadido. En el apartado 6 se analiza la naturaleza empírica de estas interacciones.

Gráfico 13

COMPARACIÓN ENTRE LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LA RENTA Y EL SALARIO MÍNIMO (OBLIGATORIO)



Fuente: Base de datos AMECO, Bassanini y Duval (2006) y cálculos propios.

4.3. La evolución anticíclica de la participación del trabajo en la renta

Los datos presentados en la tabla 1 indican que la participación del trabajo en la renta se comporta de manera anticíclica a lo largo del ciclo económico. El atesoramiento de trabajo puede contribuir a esta conducta, ya que hace que la demanda de trabajo disminuya menos que la producción en las recesiones y aumente menos que la producción en las expansiones, por lo que la participación del trabajo en la renta, que es el cociente entre las dos primeras variables, aumenta en las recesiones y disminuye en las expansiones, siempre que los salarios reales no varíen procíclicamente a lo largo del ciclo económico.

El atesoramiento de trabajo es determinado en gran medida por los costes de ajuste, incluidos los costes de contratación y de despido. Los contratos a tiempo parcial y de duración determinada normalmente van acompañados de unos costes de contratación y de despido más bajos y dan menos incentivos para atesorar trabajo. Además, en el caso de los trabajadores por cuenta propia no hay costes de contratación y de despido. Por lo tanto, si una economía tiene una baja proporción de empleo de duración determinada y a tiempo parcial y una baja proporción de trabajadores por cuenta propia, la participación del trabajo en la renta mostrará una fuerte pauta anticíclica (Giammariolli *et al.*, 2002). La información imperfecta sobre la naturaleza de las perturbaciones (temporales o permanentes) que afectan a la econo-

mía puede reforzar los efectos anticíclicos de los costes de contratación y de despido, ya que los empresarios pueden tratar de atesorar trabajo en medio de una disminución de la demanda agregada que se considera que es temporal. En un marco más formal, Kessing (2003) muestra que con costes lineales de ajuste y una tecnología Cobb-Douglas, las fluctuaciones de la participación del trabajo en la renta son independientes de la magnitud de las perturbaciones (de la demanda agregada o de los salarios) y dependen únicamente de la magnitud de los costes de ajuste (por ejemplo, de los costes de contratación y de despido).

En la literatura se han propuesto diversos mecanismos que provocan una conducta anticíclica. Por ejemplo, Gomme y Greenwood (1995) utilizan un modelo de los ciclos económicos reales para mostrar que la conducta anticíclica de la participación del trabajo en la renta se debe a un contrato implícito óptimo entre las empresas y los trabajadores, por el que las empresas protegen a los trabajadores de las fluctuaciones de la renta provocadas por el ciclo económico. En las expansiones, los trabajadores utilizan una parte de su renta para pagar la «prima del seguro» a fin de protegerse de las grandes fluctuaciones de la renta y en las recesiones las empresas añaden un componente de seguro al salario de los trabajadores (no bajando los salarios). De esta forma, la renta del trabajo se protege en alguna medida de las fluctuaciones cíclicas, pero es menor (que la participación tendencial de la renta) en las expansiones y mayor en las recesiones. Las empresas están dispuestas a proteger a los trabajadores porque son menos renuentes al riesgo que los trabajadores y pueden controlar a sus trabajadores, por lo que pueden distinguir entre una pérdida de productividad provocada por una recesión y una pérdida de productividad provocada, por ejemplo, por la falta de esfuerzo de los trabajadores. Young (2004) sostiene en un modelo de los ciclos económicos reales que la naturaleza anticíclica de las fluctuaciones de la participación del trabajo en la renta se debe a perturbaciones tecnológicas sesgadas y exógenas.

Por último, también debe señalarse que la conducta anticíclica de la participación del trabajo en la renta (provocada por los costes de ajuste en el mercado de trabajo) podría ser atemperada por la conducta cíclica del margen de precios en el mercado de bienes. De hecho, Rotemberg y Woodford (1999)

afirman que el margen de precios del mercado de bienes se comporta anticíclicamente y el análisis del apartado 4.1 muestra que un aumento (disminución) del margen de precios ejerce presiones a la baja (al alza) sobre la participación del trabajo en la renta. Eso implica que los efectos de un margen anticíclico en el mercado de bienes van en sentido contrario a los efectos de la existencia de costes de ajuste en el mercado de trabajo. No obstante, averiguar el resultado neto de estos efectos contrarios es una cuestión empírica.

5. LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LA RENTA Y LA GLOBALIZACIÓN

Con la entrada de China, la India, Brasil y la antigua Unión Soviética (BRIC) en la economía mundial, la oferta mundial de trabajo aumentó significativamente: según las estimaciones, la oferta mundial efectiva de trabajo se cuadruplicó entre 1980 y 2006 (FMI, 2007)⁴³. Como este aumento de la oferta de trabajo no fue acompañado de un aumento proporcional del stock mundial de capital, la relación capital-trabajo sufrió presiones a la baja en todo el mundo⁴⁴ y, en la medida en que el capital y el trabajo sean complementarios brutos, esta disminución habrá reducido la participación del trabajo en la renta en todo el mundo.

No debería exagerarse, sin embargo, la importancia de los efectos que ha producido este aumento de la oferta mundial de trabajo en la participación del trabajo en la renta en el mundo desarrollado, ya que los datos indican claramente que la disminución de la participación del trabajo en la renta comenzó mucho antes de la integración de los BRIC en la economía mundial. No obstante, en la medida en que la entrada de los BRIC sea responsable del deterioro de la participación del trabajo en la renta en Europa, la relación mundial capital-trabajo puede continuar siendo baja durante algún tiempo, ya que sólo puede restablecerse mediante continuas inversiones en capital y de progreso tecnológico que aumenta la eficiencia del capital.

Aparte del desplazamiento mundial de la oferta relativa de trabajo y de capital, los mecanismos específicos a través de los cuales afecta la globalización a la participación del trabajo en la renta en los estados miembros de la UE son principalmente las

⁴³ Esta cifra también tiene en cuenta las tendencias demográficas mundiales. Freeman (2006) estima que con la entrada de China, la India y la antigua Unión Soviética, la oferta de trabajo aumentó en 1.500 millones de personas en todo el mundo, lo que casi duplicó la oferta de trabajo existente.

⁴⁴ Sin embargo, esta disminución global de la relación capital-trabajo debería matizarse en la medida en que el aumento habrá sido en términos efectivos menor, ya que las personas que han entrado en el mercado de trabajo poseen relativamente pocas cualificaciones.

importaciones de bienes finales y la externalización de la producción de bienes intermedios.

La teoría tradicional del comercio internacional⁴⁵ predice que cuando se reducen las barreras comerciales, los países se especializan en las áreas en las que tienen una ventaja comparativa (que dependen principalmente de las dotaciones relativas de factores), por lo que los países que tienen abundante capital exportan más bienes intensivos en capital y los que tienen abundante trabajo exportan bienes más intensivos en trabajo. En este proceso, los precios de los factores vigentes en los distintos países convergen, como sucede con los precios de los bienes comerciados, por lo que el precio del factor de producción relativamente abundante de un país sube y el del factor de producción relativamente escaso baja. Por lo tanto, en la medida en que se considere que un país tiene abundante capital, la participación del trabajo en la renta disminuirá tras un aumento de la liberalización del comercio, siempre que la elasticidad de sustitución entre el capital y el trabajo sea menor que uno⁴⁶.

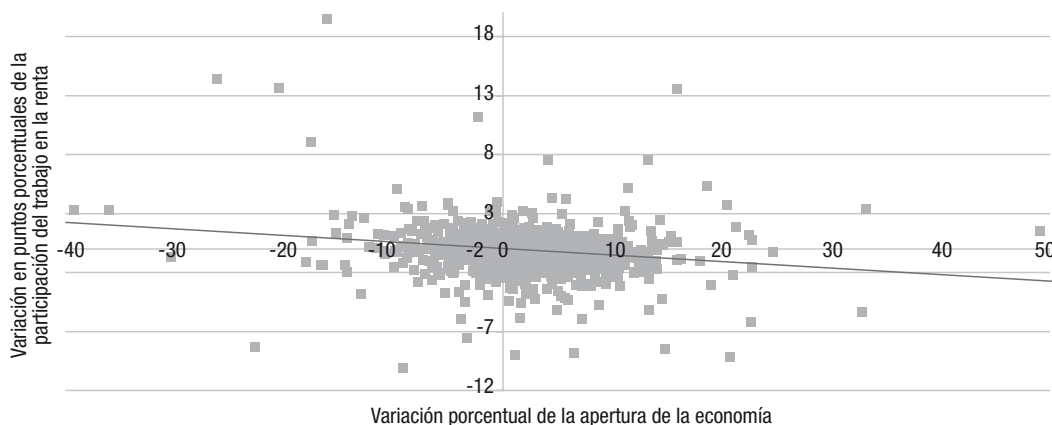
Aunque las predicciones de los modelos tradicionales del comercio son ambiguas, pueden hacer-

se varias matizaciones. Por ejemplo, considérese, en primer lugar, el supuesto de la competencia perfecta. En los mercados de trabajo imperfectamente competitivos, la globalización afecta negativamente al poder relativo de negociación del factor de producción menos móvil (Harrison, 2002). En la medida en que los costes fijos de la reasignación son mucho mayores en el caso de los trabajadores que en el caso del capital (a medio plazo) y la globalización aumenta la movilidad del capital, el poder de negociación del trabajo disminuiría, por lo que los salarios bajarían (en relación con el precio del capital), lo que provocaría una disminución aún mayor de la participación del trabajo en la renta⁴⁷.

Además, los modelos tradicionales sólo consideran el comercio internacional de bienes finales de diferentes sectores (normalmente son modelos de dos sectores y dos factores), pero las predicciones de estos modelos son mucho más ricas cuando distinguen entre diferentes tipos de cualificación y se postula el supuesto de que las actividades relacionadas con los diferentes tipos de cualificación dentro del mismo sector pueden externalizarse en todo el mundo (Feenstra 2004, 2007; Feenstra y Hanson,

Gráfico 14

COMPARACIÓN ENTRE LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LA RENTA Y LA APERTURA DE LA ECONOMÍA



Fuente: Base de datos AMECO, Bassanini y Duval (2006) y cálculos propios.

⁴⁵ Véase el modelo de Heckscher-Ohlin-Samuelson que supone, entre otras cosas, que hay dos países, dos sectores, dos bienes, competencia perfecta, así como idénticas tecnología y gustos en los dos países.

⁴⁶ La evaluación empírica del grado en que los estados miembros de la UE son países que tienen abundante capital y el cálculo de la elasticidad de sustitución entre el capital y el trabajo para comprender totalmente los efectos de la globalización es una cuestión empírica. De hecho, aunque los estados miembros de la UE puedan ser abundantes en capital en relación con el trabajo poco cualificado, probablemente sean abundantes en trabajo desde el punto de vista del trabajo muy cualificado. Por otra parte, como se espera que ambos tipos de cualificación tengan diferentes posibilidades de sustitución del capital, el análisis empírico de la influencia de la globalización en la participación del trabajo en la renta debe reflejar estas diferencias potenciales entre los tipos de cualificación.

⁴⁷ Suponiendo que la elasticidad de sustitución es baja.

1996). En los modelos tradicionales de comercio, la demanda de trabajo no cualificado disminuye en los países desarrollados, ya que el comercio internacional provoca en estos países un desplazamiento de los sectores poco cualificados a los sectores muy cualificados. Sin embargo, una vez que se tiene en cuenta la externalización de actividades dentro de un mismo sector, el comercio internacional también provoca un desplazamiento de las actividades poco cualificadas a las actividades muy cualificadas dentro de ese mismo sector. El efecto esperado en los precios de los factores es, pues, igual que los efectos del movimiento de factores de producción de unos países a otros, ejerciendo así presiones adicionales sobre los precios de los factores para converger en todo el mundo.

Por último, debe señalarse que aunque la globalización puede reducir la participación del trabajo en la renta en los estados miembros de la UE, eso no significa que también reduzca los salarios reales o el empleo (de los trabajadores poco cualificados o de los trabajadores muy cualificados). De hecho, el aumento de la división del trabajo y de las oportunidades para especializarse en tecnologías, productos y mercados puede aumentar la productividad del trabajo y permitir que los salarios experimenten subidas no inflacionistas, apoyando al mismo tiempo el crecimiento del empleo.

El gráfico 14 muestra una correlación negativa entre la variación del indicador de la apertura internacional de la economía ⁴⁸ y la variación de la participación del trabajo en la renta en la UE, Estados Unidos y Japón en el periodo 1960-2006. Sin embargo, como esta correlación no tiene en cuenta los efectos de otras variables, es evidente que debe hacerse una investigación más profunda de la relación entre estas dos variables.

6. ALGUNOS RESULTADOS EMPÍRICOS

6.1. Un sistema de ecuaciones de participación del trabajo en la renta

En el apartado anterior se han identificado algunas variables que afectan a la evolución de la participación del trabajo en la renta. En éste se evalúa su importancia empírica estimando un sistema de ecuaciones de participación del trabajo poco cualificado, de nivel de cualificación intermedio y muy cualifi-

cado en la renta ⁴⁹. Ese sistema de ecuaciones permite averiguar cómo provoca una variación de una de las variables explicativas un cambio de la distribución del producto interior bruto entre los diferentes factores de producción e interpretar la disminución de la participación del trabajo en la renta en Europa.

Cada una de estas ecuaciones contiene las siguientes variables explicativas:

- la relación capital-trabajo (en unidades de eficiencia) (véase el apartado 3.1)
- la intensidad del proceso de producción en TIC (véase el apartado 3.2)
- variables que afectan a las rentas en el mercado de bienes (véase el apartado 4.1)
- variables que afectan al poder relativo de negociación en el mercado de trabajo (véase el apartado 4.1)
- medidas activas del mercado de trabajo (véase el apartado 4.2)
- la participación directa del Estado en el valor añadido (es decir, los impuestos indirectos sobre la producción menos las subvenciones) (véase el apartado 4.2)

Las rentas son determinadas principalmente por las reglamentaciones de los mercados de productos y la apertura de la economía, mientras que el poder de negociación de los sindicatos depende, entre otras cosas, de la densidad sindical, de las prestaciones por desempleo y de la apertura de la economía (que afecta tanto a las rentas en el mercado de bienes como al poder de negociación en el mercado de trabajo). Por último, para recoger las variaciones cíclicas, las ecuaciones también incluyen la brecha de producción (véase el apartado 4.3).

Los datos de estas variables proceden de varias fuentes y se describen más detalladamente en el anexo A. La participación del trabajo en la renta, la relación capital-trabajo y la apertura de la economía se calculan con datos de la base de datos AMECO de la Comisión. Las participaciones en la remuneración total del trabajo por tipo de cualificación y el indicador del uso de los servicios de las TIC proceden de la base de datos EU KLEMS ⁵⁰. La participación del trabajo en la renta por tipo de cualificación se obtiene multiplicando la participación de cada tipo de cualificación en la remuneración total del

⁴⁸ La apertura de la economía es la suma de las exportaciones y las importaciones dividida por el producto interior bruto.

⁴⁹ El FMI (2007) sigue una estrategia parecida, aunque se hace una distinción entre los sectores cualificados y los no cualificados.

⁵⁰ En EU KLEMS, la cantidad de capital son los servicios de capital en lugar de los stocks.

trabajo (EU KLEMS) por la participación del trabajo en la renta (AMECO). Los datos sobre el gasto en medidas activas del mercado de trabajo⁵¹, la legislación de protección del empleo, las reglamentaciones de los mercados de productos, la tasa de sustitución de las prestaciones por desempleo, la densidad sindical, la brecha fiscal y los salarios mínimos (obligatorios)⁵² proceden de distintas bases de datos de la OCDE y pueden obtenerse y documentarse en la base de datos de Bassanini y Duval (2006).

La tabla 5 muestra las estimaciones de la participación en la renta de tres tipos de trabajadores según su cualificación, así como la participación del trabajo en su conjunto, basadas en datos de 13 países correspondientes al periodo 1983-2002⁵³. Los errores típicos se muestran entre paréntesis. Se han realizado varios contrastes de robustez, incluido un contraste de la sensibilidad de las estimaciones a la eliminación de países de la base de datos (a saber, Estados Unidos, Japón y el Reino Unido)⁵⁴, la adición de tendencias específicas de los países⁵⁵ y el uso de variables instrumentales para resolver los posibles sesgos de simultaneidad⁵⁶.

Las estimaciones de la tabla 5 muestran que la influencia de estas variables independientes en las

participaciones en la renta de los diferentes tipos de trabajadores según su cualificación puede ser muy diferente. La clave para interpretar estos resultados es el margen de sustitución entre los diferentes factores de producción. Un ejemplo que viene al caso son las estimaciones de la relación capital-trabajo. Los resultados de las estimaciones de esta variable indican que un aumento de la relación capital-trabajo eleva la participación de los trabajadores de nivel de cualificación intermedio y muy cualificados en la renta, pero reduce la de los trabajadores poco cualificados, lo que pone de relieve la complementariedad del capital y los trabajadores muy cualificados y de nivel intermedio de cualificación, por una parte, y el elevado grado de sustitución entre el capital y los trabajadores poco cualificados, por otra. En conjunto, el efecto producido en los trabajadores muy cualificados y de nivel intermedio de cualificación es mayor que el efecto en los trabajadores poco cualificados, por lo que el valor del parámetro de la variable de la relación capital-trabajo en la ecuación de la participación del trabajo en la renta es mayor que cero⁵⁷.

Un aumento de la intensidad con la que se utilizan los servicios de las TIC en el proceso de producción⁵⁸ reduce la participación de los trabajadores

⁵¹ El gasto en medidas activas del mercado de trabajo es el gasto por parado y para poder hacer comparaciones internacionales este indicador se expresa en porcentaje del PIB per cápita. Véase también Bassanini y Duval (2006).

⁵² Sólo existen series fiables sobre los salarios mínimos de los países en los que éstos son obligatorios; los países que tienen salarios mínimos obligatorios durante todo el periodo muestral son Bélgica, Francia, Japón, los Países Bajos, España y Estados Unidos. En el caso de los demás países en los que los salarios mínimos pueden negociarse colectivamente pero de los que no se dispone de observaciones, se da un valor cero a la variable.

⁵³ Estos países son Bélgica, Dinamarca, Alemania, España, Francia, Italia, los Países Bajos, Austria, Finlandia, Suecia, el Reino Unido, Estados Unidos y Japón. Los datos de los que se dispone se han agrupado, lo que ha dado lugar a una base de datos desequilibrada con 207 observaciones por ecuación. Las ecuaciones se han estimado por mínimos cuadrados suponiendo que hay efectos fijos.

⁵⁴ La sensibilidad de las estimaciones a la composición de la base de datos se ha contrastado suprimiendo los países que no son europeos (es decir, Estados Unidos y Japón). Su supresión cambia el signo del parámetro de tres variables solamente, que tampoco son muy significativas en la tabla 5, a saber, la variable de la apertura en la ecuación de los trabajadores poco cualificados y muy cualificados y la variable de las prestaciones por desempleo de la ecuación de los trabajadores muy cualificados. Se ha realizado otro contraste de robustez suprimiendo el Reino Unido, ya que es el único país en el que podía rechazarse con un nivel de confianza bastante alto la hipótesis nula de que la participación del trabajo en la renta no era estable. Esta supresión, en comparación con las estimaciones de la tabla 5, provocó un cambio de signo de dos parámetros, a saber, el de la variable de la apertura en la ecuación de los trabajadores poco cualificados y el de la variable de las medidas activas del mercado de trabajo en la ecuación de los trabajadores muy cualificados.

⁵⁵ La incorporación de una tendencia específica de los países, en comparación con las estimaciones de la tabla 5, cambió el valor del parámetro de dos variables solamente, a saber, las reglamentaciones de los mercados de productos en la ecuación de los trabajadores de nivel de cualificación intermedio y la variable de la apertura en la ecuación de los trabajadores muy cualificados. También disminuyó considerablemente la significación de la variable que mide el uso de TIC en la ecuación de los trabajadores muy cualificados, así como la variable de las prestaciones por desempleo en la ecuación de los trabajadores poco cualificados.

⁵⁶ La estimación con variables instrumentales cambió el signo de tres parámetros, a saber, el parámetro de la variable de la apertura en la ecuación de los trabajadores poco cualificados y la variable de la legislación de protección del empleo y la variable del salario mínimo en la ecuación de los trabajadores muy cualificados. Los instrumentos son las variables retardadas y una tendencia y una constante específicas de los distintos países.

⁵⁷ Las estimaciones de la participación del trabajo en la renta pueden obtenerse añadiendo las estimaciones a las ecuaciones de los diferentes tipos de cualificación o estimando directamente la ecuación del trabajo total. La estimación de la ecuación de la participación del trabajo en la renta directamente, tal como se ha hecho en este ejercicio, tiene la ventaja de que da fácilmente estimaciones de los errores típicos. Aunque las estimaciones de la participación del trabajo en la renta son iguales a la suma de las estimaciones de los diferentes tipos de cualificación, los errores típicos del total también recogen la existencia de covariación entre los efectos producidos en los diferentes tipos de cualificación.

⁵⁸ Es decir, el uso de servicios de las TIC por trabajador.

Tabla 5
RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES DE UN SISTEMA DE ECUACIONES ¹

	<i>Composición del trabajo por cualificación</i>			<i>Trabajo total</i>
	<i>poco cualificado</i>	<i>nivel de cualificación intermedio</i>	<i>muy cualificado</i>	
Constante	-32,577*** (5,213)	88,414*** (5,867)	45,863*** (2,742)	101,694*** (5,445)
Relación capital-trabajo (en log)	-4,770*** (1,655)	8,900*** (1,862)	5,788*** (0,870)	9,917*** (1,728)
Uso de TIC (en log)	-4,140*** (0,355)	1,587*** (0,399)	2,104*** (0,186)	-0,449 (0,370)
Reglamentaciones del mercado de productos	3,752*** (0,917)	0,111 (1,032)	-2,587*** (0,482)	1,276 (0,958)
Apertura	0,003 (0,014)	-0,059*** (0,016)	0,004 (0,007)	-0,052*** (0,014)
Densidad sindical	-0,232*** (0,039)	0,190*** (0,044)	0,090*** (0,021)	0,048 (0,041)
Prestaciones por desempleo	-0,103*** (0,028)	-0,197*** (0,031)	-0,013 (0,015)	-0,312*** (0,029)
Legislación de protección del empleo (en log)	-2,071* (1,057)	-5,584*** (1,190)	3,060*** (0,556)	-4,595*** (1,104)
Brecha fiscal del trabajo	-0,289*** (0,046)	0,042 (0,052)	-0,084*** (0,024)	-0,330*** (0,048)
Salario mínimo	0,439*** (0,075)	-0,241*** (0,085)	-0,045 (0,040)	0,153* (0,079)
Medidas activas del mercado de trabajo	0,056*** (0,010)	-0,057*** (0,011)	-0,005 (0,005)	-0,006 (0,010)
Brecha de producción	-0,144*** (0,052)	0,220*** (0,059)	-0,031 (0,027)	0,045 (0,055)
Peso en los impuestos indirectos	0,178 (0,110)	-0,518*** (0,124)	0,260*** (0,058)	-0,080 (0,115)
Efectos fijos de los países	Yes	Yes	Yes	Yes
Observaciones	207	207	207	207
R ²	0,98	0,98	0,99	0,86

Fuente: Base de datos EU KLEMS, base de datos AMECO y Bassanini y Duval (2006).

Nota: ¹ Errores típicos entre paréntesis. Uno, dos y tres asteriscos indican que el parámetro es significativo a los niveles de 10, 5 y 1 por ciento, respectivamente.

poco cualificados en la renta, pero eleva la de los trabajadores de nivel intermedio de cualificación y muy cualificados. Estos resultados son acordes con los que se obtiene en el caso de la relación capital-trabajo. Sin embargo, en este caso el efecto negativo producido en la participación de los trabajadores poco cualificados es mayor que el efecto positivo producido en los trabajadores de nivel intermedio de cualificación y muy cualificados, por lo que en conjunto la intensidad de uso de las TIC produce un efecto negativo en la participación del trabajo en la renta, aunque no muy significativo.

Aparte de estas variables independientes que están relacionadas directamente con la tecnología de producción, también hay instituciones del mercado de trabajo que influyen en la evolución de la participación del trabajo en la renta. En el mercado de productos, el grado de competencia depende en gran medida del rigor de las reglamentaciones del mercado de productos y de la apertura internacional de la economía ⁵⁹. Las estimaciones de la tabla 5 muestran que un aumento del rigor de las reglamentaciones del mercado de productos reduce la participación de los trabajadores muy cualificados en la renta

⁵⁹ La apertura internacional de la economía también afecta al poder de negociación del trabajo en el mercado de trabajo y se analiza más adelante.

y aumenta la de los trabajadores poco cualificados y de nivel intermedio de cualificación, aunque no mucho en el caso de estos últimos. El efecto neto de un aumento del rigor de las reglamentaciones del mercado de productos en la participación del trabajo en la renta es positivo, pero no muy significativo. Da a las empresas más poder para subir su margen de precios sobre el coste marginal. Como los beneficios van a parar al capital (a menos que los trabajadores tengan mucho poder de negociación), un aumento de las reglamentaciones del mercado de productos provoca una disminución de la participación del trabajo en la renta en el caso de los trabajadores muy cualificados⁶⁰. El hecho de que aumente en el caso de los trabajadores poco cualificados es algo enigmático, pero podría apuntar al hecho de que las reglamentaciones del mercado de productos no afectan a todos los sectores de la misma forma y que la composición de los sectores por niveles de cualificación varía de unos a otros.

El poder de negociación en el mercado de trabajo depende de varias variables, entre las que se encuentran la densidad sindical, las prestaciones por desempleo, la legislación de protección del empleo, la brecha fiscal y la apertura de la economía. La tabla 5 contiene estimaciones correspondientes a cada una de estas variables.

Un aumento de la densidad sindical influye positivamente en la participación de los trabajadores de nivel intermedio de cualificación en la renta y en menor medida en la participación de los trabajadores muy cualificados, pero produce un efecto negativo significativo en la participación de los trabajadores poco cualificados. Los dos primeros efectos son mayores que el último, por lo que el efecto neto producido en la participación del trabajo en la renta es positivo, aunque no muy significativo. Un aumento de la densidad sindical refuerza el poder de negociación de los trabajadores, lo que eleva las tarifas salariales unitarias. El resultado de este empujón salarial en la participación en la renta de los diferentes tipos de trabajadores según su cualificación es acorde con los resultados antes descritos, a saber, provoca un aumento de la participación de los trabajadores de nivel intermedio de cualificación y muy cualificados (que son complementarios del capital) en la renta y reduce la de los trabajadores poco cualificados (que son sustitutivos del capital).

Un aumento de la tasa de sustitución de las prestaciones produce un efecto negativo en la participación de todos los tipos de trabajadores según su cualificación en la renta, aunque sólo es significativo en

el caso de los trabajadores poco cualificados y de nivel intermedio de cualificación. Dados los mecanismos de transmisión antes analizados y la idea de que un aumento de las prestaciones por desempleo refuerza el poder de negociación del trabajo, sería de esperar que un aumento de las prestaciones por desempleo aumentara la participación de los trabajadores de nivel intermedio de cualificación y muy cualificados en la renta y redujera la de los trabajadores poco cualificados.

El rigor de la legislación de protección del empleo produce principalmente un efecto negativo significativo en la participación de los trabajadores de nivel intermedio de cualificación en la renta y en menor medida en la de los trabajadores poco cualificados, mientras que produce un efecto positivo significativo en la participación de los trabajadores muy cualificados. Como el efecto que produce en los trabajadores de nivel intermedio de cualificación es el mayor con diferencia, el parámetro de la variable de la legislación de protección del empleo toma un valor negativo en la ecuación de la participación del trabajo en la renta. Los aumentos del rigor de la legislación de protección del empleo refuerzan el poder de negociación de los trabajadores y, por lo tanto, también sus salarios. En consonancia con los resultados anteriores, esas subidas de los salarios deberían reducir, pues, la participación de los trabajadores poco cualificados en la renta y aumentar la de los trabajadores muy cualificados. El hecho de que en la ecuación de los trabajadores de nivel intermedio de cualificación el parámetro tenga un valor negativo significativo podría indicar que la legislación de protección del empleo también puede producir algunos otros efectos. De hecho, otra interpretación de la legislación de protección del empleo es que da seguridad de empleo al trabajador que tiene trabajo, creando un tipo de contrato de seguro entre el trabajador y el empresario por el que se paga una prima de seguro en forma de un salario más bajo, lo que reduce el efecto del aumento del poder de negociación.

Las estimaciones de la tabla 5 indican que un aumento de la brecha fiscal del trabajo provoca una disminución significativa de la participación de los trabajadores poco cualificados y muy cualificados en la renta, mientras que el efecto que produce en los trabajadores de nivel intermedio de cualificación no es significativo. En la ecuación de la participación del trabajo en la renta, el valor del parámetro de la variable de la brecha fiscal es negativo y significativo. Un aumento de la brecha fiscal reduce los incentivos para trabajar o aumenta el atractivo del

⁶⁰ Véanse también los resultados analíticos en el anexo B.

trabajo en el sector informal de la economía. Reduce como tal el empleo en la economía formal y debería provocar una disminución de la participación de los trabajadores poco cualificados (con su elevada elasticidad relativa de sustitución) en la renta y un aumento de la participación de los trabajadores muy cualificados (con su baja elasticidad relativa de sustitución). El hecho de que no ocurra así en el caso de los trabajadores muy cualificados podría indicar que hay otro mecanismo más de transmisión.

El parámetro de la variable que mide la apertura de la economía tiene un valor negativo significativo en la ecuación de los trabajadores de nivel intermedio de cualificación y un valor positivo poco significativo en la ecuación de los trabajadores poco cualificados y muy cualificados. El efecto negativo en la ecuación de los trabajadores de nivel intermedio de cualificación es mayor, por lo que un aumento de la apertura de la economía tiende a reducir la participación del trabajo en la renta. Para interpretar estos resultados, debe recordarse que un aumento de la apertura de la economía reduce el poder de negociación del trabajo, por lo que presiona a la baja sobre los salarios (en relación con el precio del capital). Dadas las grandes posibilidades de sustitución de los trabajadores poco cualificados por capital (y por los demás tipos de cualificación), una disminución del salario de los trabajadores poco cualificados provocará un aumento de su participación en la renta. Al mismo tiempo, la reducción del poder de negociación del trabajo también reducirá los salarios de los trabajadores de nivel intermedio de cualificación y, dadas sus pocas posibilidades de sustitución por capital, esta disminución de los salarios provocará una reducción de la participación de estos trabajadores en la renta.

Por lo que se refiere a los efectos de las medidas activas del mercado de trabajo, las estimaciones indican que el valor del parámetro de esta variable es mayor que cero en la ecuación de los trabajadores poco cualificados y menor que cero en la ecuación de los trabajadores de nivel intermedio de cualificación y de los trabajadores muy cualificados, aunque no es significativo en el caso de estos últimos. Un importante objetivo de las medidas activas del mercado de trabajo es activar a grupos bien delimitados de parados o a las personas que corren el riesgo de quedarse en paro, dándoles formación que satisfaga sus necesidades, ayudándolos a buscar trabajo, asesorándolos y dándoles orientación profesional, etc. Estas medidas como tales provocan principalmente

un aumento del empleo de los trabajadores poco cualificados. Dado las grandes posibilidades de sustitución de los trabajadores poco cualificados por otros factores de producción, un aumento del empleo de los trabajadores poco cualificados puede ser absorbido sin un gran cambio de los precios relativos, por lo que la participación de los trabajadores poco cualificados en la renta aumentará. Las estimaciones puntuales indican que es principalmente la participación de los trabajadores de nivel intermedio de cualificación la que disminuirá para compensar el aumento de la participación de los trabajadores poco cualificados en la renta. No obstante, como estos dos efectos se anulan casi por completo, el efecto neto que producen las medidas activas del mercado de trabajo en la participación del trabajo en la renta es pequeño.

El valor del parámetro de la variable del salario mínimo es positivo y muy significativo en la ecuación de la participación de los trabajadores poco cualificados, mientras que es negativo en la ecuación de la participación de los trabajadores de nivel intermedio de cualificación y de los trabajadores muy cualificados. En conjunto, el valor de este parámetro es mayor que cero en la ecuación de la participación del trabajo. Estas estimaciones puntuales indican que una subida del salario mínimo aumenta la participación de los trabajadores poco cualificados en la renta, pero a costa de los trabajadores de nivel intermedio de cualificación y de los trabajadores muy cualificados y del capital ⁶¹.

Para recoger las variaciones cíclicas de la participación del trabajo en la renta se ha añadido la brecha de producción como variable explicativa. El parámetro correspondiente a la brecha de producción tiene un valor negativo significativo en la ecuación de los trabajadores poco cualificados y un valor positivo significativo en la ecuación de los trabajadores de nivel intermedio de cualificación, mientras que el efecto neto de la brecha de producción en el total es positivo.

El parámetro de los impuestos indirectos netos menos las subvenciones sobre la producción tiene un valor negativo significativo en el caso de los trabajadores de nivel intermedio de cualificación y un valor positivo significativo en el de los trabajadores muy cualificados, lo cual indica que son principalmente los trabajadores de nivel intermedio de cualificación los que soportan la carga de un aumento de la participación del Estado en el valor añadido. No

⁶¹ La estimación de las ecuaciones considerando únicamente los países de los que se dispone del salario mínimo obligatorio reduce el número de observaciones de 207 a 102 y afecta principalmente al signo del parámetro de las variables de las reglamentaciones del mercado de productos y la apertura en la ecuación de los trabajadores poco cualificados y de la variable de las prestaciones por desempleo en la ecuación de los trabajadores de nivel intermedio de cualificación, aunque su significación es baja.

obstante, el efecto neto producido en la participación del trabajo en la renta no es significativo.

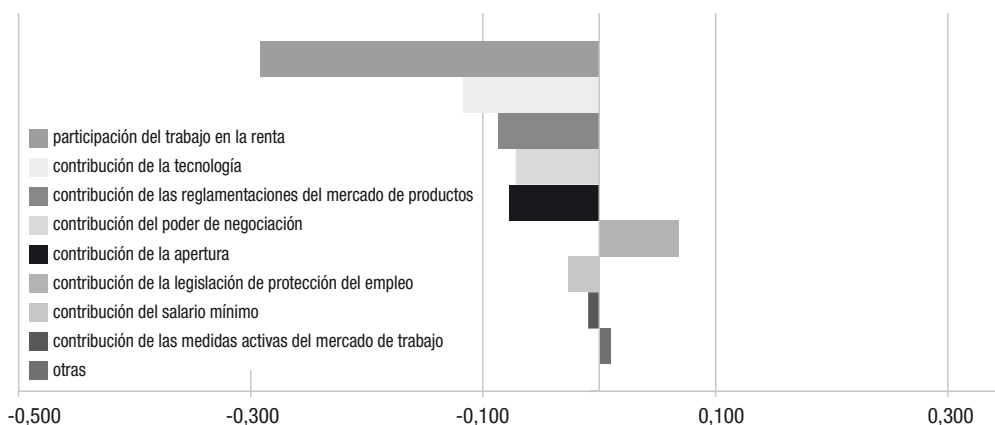
6.2. La contribución de las diferentes variables independientes

Los gráficos 15 a 18 resumen los resultados anteriores mostrando las contribuciones anuales me-

dias de las diferentes variables independientes a la participación del trabajo en la renta en un grupo selecto de estados miembros de la UE entre 1983 y 2002 ⁶². El gráfico 15 muestra los resultados de la participación del trabajo en la renta, mientras que los gráficos 16, 17 y 18 muestran los resultados de la participación de los diferentes tipos de trabajadores según su cualificación en la renta. La «tecnología» se refiere a la relación capital-trabajo y al indi-

Gráfico 15

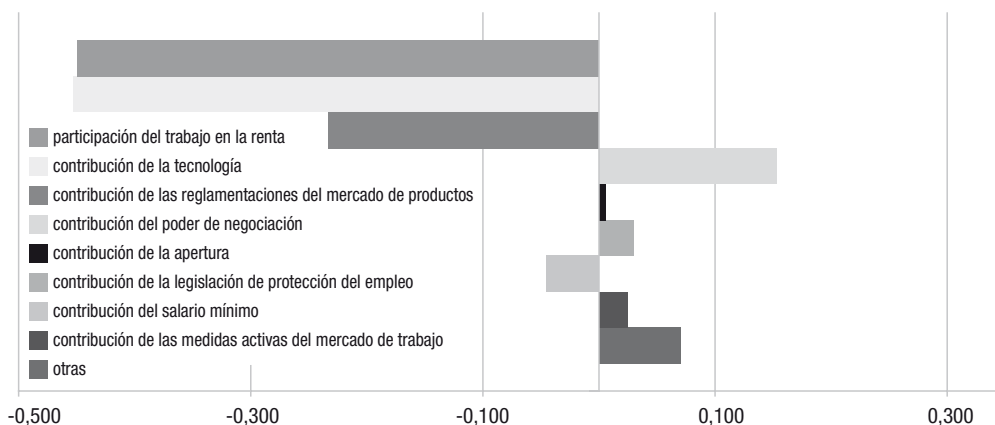
VARIACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LA RENTA EN LA UE11: TOTAL (PUNTOS PORCENTUALES, MEDIAS ANUALES)



Nota: La UE11 comprende Bélgica, Dinamarca, Alemania, España, Francia, Italia, los Países Bajos, Austria, Finlandia, Suecia y el Reino Unido.

Gráfico 16

VARIACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LA RENTA EN LA UE11: TRABAJADORES POCO CUALIFICADOS (PUNTOS PORCENTUALES, MEDIAS ANUALES)

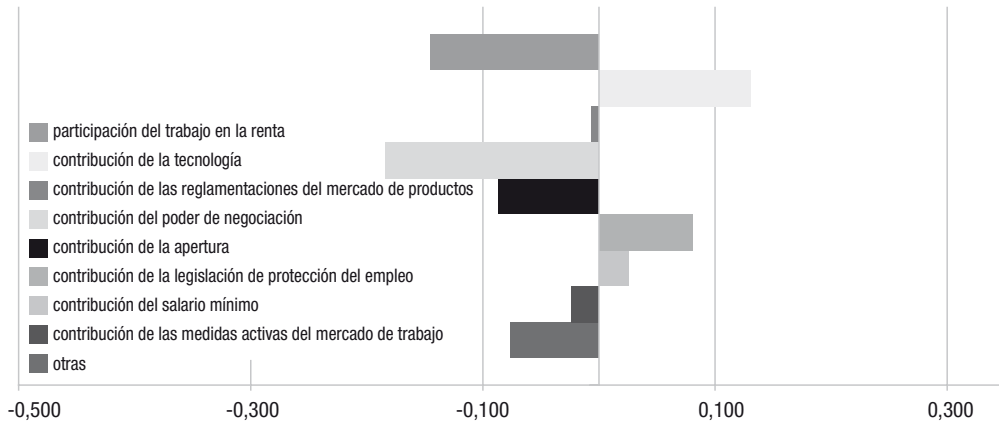


Nota: La UE11 comprende Bélgica, Dinamarca, Alemania, España, Francia, Italia, los Países Bajos, Austria, Finlandia, Suecia y el Reino Unido.

⁶² Es decir, los países y el periodo de los que se dispone de todas las variables explicativas. Estos países son Bélgica, Dinamarca, Alemania, España, Francia, Italia, los Países Bajos, Austria, Finlandia, Suecia y el Reino Unido. Las tasas anuales de crecimiento son medias de las tasas de crecimiento de los países ponderadas por la participación de los países en el PIB agregado.

Gráfico 17

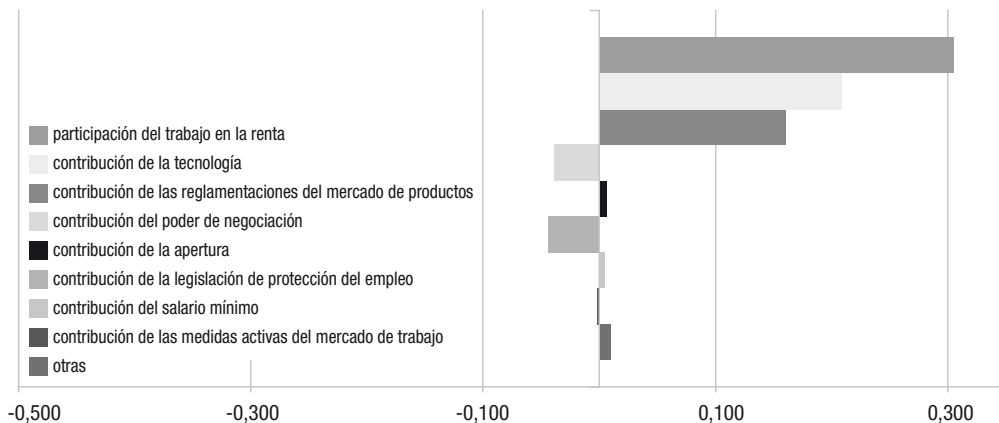
VARIACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LA RENTA EN LA UE11: TRABAJADORES DE NIVEL INTERMEDIO DE CUALIFICACIÓN (PUNTOS PORCENTUALES, MEDIAS ANUALES)



Nota: La UE11 comprende Bélgica, Dinamarca, Alemania, España, Francia, Italia, los Países Bajos, Austria, Finlandia, Suecia y el Reino Unido.

Gráfico 18

VARIACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LA RENTA EN LA UE11: TRABAJADORES MUY CUALIFICADOS (PUNTOS PORCENTUALES, MEDIAS ANUALES)



Nota: La UE11 comprende Bélgica, Dinamarca, Alemania, España, Francia, Italia, los Países Bajos, Austria, Finlandia, Suecia y el Reino Unido.

cador que mide el uso de las TIC por trabajador; el «poder de negociación» comprende la densidad sindical, la tasa de sustitución de las prestaciones por desempleo y la brecha fiscal, mientras que la apertura de la economía y la legislación de protección del empleo aparecen como dos variables diferentes. «Otras» abarca la contribución de la brecha de pro-

ducción, los impuestos indirectos menos las subvenciones y el residuo ⁶³.

El gráfico 15 muestra los resultados correspondientes a la participación del trabajo en la renta. Por lo que se refiere a la participación de todo el trabajo en la renta, el progreso tecnológico ha sido la causa

⁶³ La ecuación se ha estimado en niveles con efectos fijos, lo cual implica que los valores de los términos de error de cada país suman cero en la muestra. Sin embargo, debe señalarse que las primeras diferencias de los términos de error no suman necesariamente cero.

más importante de su disminución. Sin embargo, el panorama cambia espectacularmente cuando se examina más detenidamente la contribución del progreso tecnológico por tipos de cualificación. Cuando se comparan los gráficos de los diferentes tipos de trabajadores según su cualificación, llama la atención el hecho de que en las últimas décadas la participación de los trabajadores muy cualificados en la renta y, en menor medida, la de los trabajadores de nivel intermedio de cualificación se hayan beneficiado notablemente del progreso tecnológico, mientras que la de los trabajadores poco cualificados ha disminuido en gran parte debido al progreso tecnológico. Estos resultados ponen de relieve una vez más la importancia del grado de sustitución entre los diferentes tipos de trabajo y el capital.

Los gráficos también muestran que la disminución general del rigor de las reglamentaciones del mercado de productos ha provocado una disminución de la participación del trabajo en la renta. Esta contribución negativa general de las reglamentaciones del mercado de productos se ha debido principalmente a una enorme disminución de la participación de los trabajadores poco cualificados en la renta, mientras que no ha afectado significativamente a la participación de los trabajadores de nivel intermedio de cualificación y de los trabajadores muy cualificados. La disminución del poder de negociación del trabajo, medida aquí por medio de la variación conjunta de la densidad sindical, la tasa de sustitución de las prestaciones por desempleo y la brecha fiscal (que reduce los incentivos para trabajar o aumenta el atractivo del trabajo en el sector informal de la economía), ha contribuido a la disminución total de la participación del trabajo en la renta. Sin embargo, su distribución no es uniforme: mientras que la participación de los trabajadores poco cualificados en la renta ha aumentado, la de los trabajadores de nivel intermedio de cualificación y la de los trabajadores muy cualificados ha disminuido. El aumento de la apertura de la economía también ha desempeñado un papel importante en la disminución de la participación del trabajo en la renta, pero en menor medida que el progreso tecnológico y, en consonancia con las estimaciones antes analizadas, la mayor parte de la carga ha recaído en los trabajadores de nivel intermedio de cualificación. Por otra parte, la disminución del rigor de la legislación de protección del empleo ha contribuido positivamente a la participación del trabajo en la renta. También en consonancia con las estimaciones antes analizadas, ha sido principalmente la participación de los trabajadores poco cualificados y de los trabajadores de nivel intermedio de cualificación en la renta la que se ha beneficiado de esta liberalización, mientras que la participación de los trabajadores muy cualificados ha disminuido algo.

Los gráficos muestran que la erosión del salario mínimo, medida por medio de la disminución del cociente entre el salario mínimo legal y el salario mediano, también ha contribuido a la disminución de la participación del trabajo en la renta y sobre todo a la disminución de la participación de los trabajadores poco cualificados.

Por último, el modesto aumento de la participación de los trabajadores poco cualificados en la renta puede atribuirse a las medidas activas del mercado de trabajo, mientras que su influencia en la participación del trabajo en la renta es insignificante.

7. CONCLUSIONES

La evolución de la participación del trabajo en la renta plantea cuestiones de equidad, de eficiencia económica y de estabilidad macroeconómica, ya que afecta, por ejemplo, a la distribución personal de la renta y a la cohesión social, al sentido del ajuste de los salarios y del empleo y a la composición de la demanda agregada.

Este capítulo muestra que la participación del trabajo en la renta comenzó a disminuir en la UE hacia la segunda mitad de los años 70 y llegó a descender a niveles inferiores a los que había alcanzado en la década de 1960. También muestra que la participación de los trabajadores poco cualificados en la masa salarial total disminuyó gradualmente, mientras que la de los trabajadores muy cualificados aumentó continuamente. El resto del capítulo examina las causas de estas tendencias, tanto desde el punto de vista teórico como desde el punto de vista empírico.

El primer resultado del análisis es que la participación del trabajo en la renta no es una variable constante que depende únicamente de los parámetros de la tecnología de producción — como predice el modelo neoclásico (básico) de crecimiento — sino que la intensificación del capital, el progreso tecnológico, la globalización, las instituciones y la política de los mercados de trabajo y de productos pueden haber influido significativamente en su evolución.

Otro resultado importante es que las variables económicas pueden producir un efecto significativo distinto en la participación de los trabajadores cualificados en la renta y en la de los trabajadores no cualificados y que el grado de sustitución entre los diferentes factores de producción es fundamental para comprender claramente el sentido en que una variación de una variable económica afecta a la participación del trabajo en la renta. Por ejemplo, los acontecimientos que presionan al alza sobre los salarios reducen la participación del trabajo en la renta si la elasticidad de sustitución entre el capital y el

trabajo es alta y aumentan la participación del trabajo en la renta si la elasticidad de sustitución entre el capital y el trabajo es baja ⁶⁴. Esta conclusión es especialmente interesante cuando se examina la evolución de las participaciones de los diferentes tipos de trabajadores según su cualificación en la renta, ya que se observa que el capital y las nuevas tecnologías tienden a sustituir a los trabajadores poco cualificados y a complementar a los trabajadores muy cualificados.

El último resultado importante es que en el periodo del que se dispone de datos (es decir, entre mediados de los años 80 y principios de la década de 2000), los resultados de las estimaciones indican claramente que el progreso tecnológico es el que más ha contribuido a la disminución de la participación del trabajo en la renta, pero que esta disminución no se ha repartido por igual entre los distintos tipos de trabajadores según su cualificación, ya que los trabajadores muy cualificados han sido capaces de aumentar su participación, mientras que los trabajadores poco cualificados han perdido participación como consecuencia del progreso tecnológico. La globalización también ha producido un efecto negativo en la participación del trabajo en la renta, pero en menor medida que el progreso tecnológico y ha afectado principalmente a los trabajadores de nivel intermedio de cualificación.

Basándose en las conclusiones del análisis teórico y empírico de este capítulo, es evidente que para hacer frente a las tendencias negativas de la distribución del producto interior bruto entre el capital y el trabajo y entre los diferentes tipos de trabajadores según su cualificación, los poderes públicos tienen que adoptar un programa equilibrado de medidas.

Las medidas macroeconómicas deben ir orientadas hacia la estabilidad y el crecimiento a fin de crear un entorno económico que contribuya a aumentar la intensificación del capital y el progreso tecnológico. Sin embargo, para realizar el potencial de la economía basada en el conocimiento, es urgente que estas medidas se complementen con medidas del mercado de trabajo que tengan en cuenta las diferentes respuestas de los diferentes tipos de trabajadores según su cualificación y, lo que es más importante, con medidas que a) permitan a los trabajadores poco cualificados mejorar su nivel de cualificación de manera que puedan reducirse los efectos negativos de sus grandes posibilidades de sustitución por capital y b) satisfacer al mismo tiempo las necesidades de los trabajadores durante el periodo de ajuste dándoles, por ejemplo, ayuda excepcional y de duración limitada que vaya más allá de las medidas pasivas ⁶⁵.

En este contexto, las medidas basadas en los principios de la flexiguridad deben verse como el camino para fomentar un reparto más justo de los rendimientos de la actividad económica ante el rápido progreso tecnológico y la globalización, sin poner en peligro las cuestiones de la eficiencia y la estabilidad ⁶⁶. De hecho, la existencia de un cierto grado de flexibilidad del empleo en un contexto seguro debería facilitar la creación de empleo y la destrucción de los puestos de trabajo improductivos y facilitar la progresión rápida de los trabajadores a puestos de trabajo mejor remunerados en lugar de continuar atrapados en puestos de trabajo poco cualificados, cuya participación en la renta resulta afectada negativamente por la intensificación del capital y el progreso tecnológico.

⁶⁴ Esta afirmación tiene que matizarse cuando se comienza a examinar las medidas que introducen una diferencia entre los salarios y la productividad marginal del trabajo.

⁶⁵ En el ámbito de la UE, el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG) es un instrumento financiero destinado a amortiguar los efectos negativos de la globalización ofreciendo ayuda excepcional y de duración limitada a los trabajadores afectados personal y gravemente por los despidos provocados por la globalización. El FEAG pretende complementar la ayuda suministrada por los empresarios y las autoridades nacionales de los diferentes estados miembros a los trabajadores en forma de ayuda para la búsqueda de empleo, orientación profesional, formación y reciclaje personalizados, incluido el conocimiento de la tecnología de la información y la certificación de la experiencia adquirida, ayudas a la recolocación, ayudas a la movilidad o ayudas para la participación de los individuos en actividades de aprendizaje permanente y de formación, medidas para estimular especialmente a los trabajadores de edad avanzada desfavorecidos y medidas para permanecer o reintegrarse en el mercado de trabajo. Para más detalles sobre el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización, véase http://ec.europa.eu/employment_social/egf/index_en.html.

⁶⁶ Véase la reciente Comunicación de la Comisión Europea *Towards common principles of flexicurity: More and Better jobs through flexibility and security* en http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/news_en.cfm?id=263.

Anexo A LOS DATOS

Para construir la base de datos de este capítulo se han utilizado varias fuentes.

Las siguientes variables proceden de la base de datos AMECO (en los casos en los que podía disponerse de ellas) ⁶⁷:

- la participación ajustada del trabajo en la renta, conjunto de la economía (% del PIB a precios de mercado): ALCDO
- remuneración de los asalariados, conjunto de la economía: UWCD
- empleo total, personas: NETD
- asalariados, personas: NWTD
- producto interior bruto a precios corrientes de mercado: UVGD
- stock neto de capital a precios de 2000, conjunto de la economía: OKND
- exportaciones de bienes y servicios (contabilidad nacional) a precios corrientes: UXGS
- importaciones de bienes y servicios (contabilidad nacional) a precios corrientes: UMGS
- productividad total de los factores: ZVGDF

Las siguientes variables proceden de la base de datos EU KLEMS (en los casos en los que podía disponerse de ellas) ⁶⁸:

- remuneración del trabajo muy cualificado (proporción de la remuneración total del trabajo) LABHS
- remuneración del trabajo de nivel intermedio de cualificación (proporción de la remuneración total del trabajo) LABMS
- remuneración del trabajo poco cualificado (proporción de la remuneración total del trabajo) LABLS
- servicios de capital relacionados con las TIC, índices de volumen 1995 = 100, CAPIT_QI

Las variables de política proceden de diferentes fuentes y pueden obtenerse fácilmente en la base de datos de Bassanini y Duval (2006) (B-D) ⁶⁹:

- El indicador de la legislación de protección del empleo mide el rigor de esta legislación y permite hacer comparaciones cardinales razonables entre períodos de tiempo y entre países. El valor del indicador va de 0 a 6; un valor bajo indica un bajo nivel de regulación del mercado de trabajo. Variable EPL en B-D, véase también OCDE (2004).

- El indicador de las reglamentaciones del mercado de productos mide las reglamentaciones que impiden la competencia en el mercado de productos en siete sectores no manufactureros (transporte aéreo de pasajeros, transporte ferroviario de pasajeros y de mercancías, transporte de mercancías por carretera, gas, electricidad, correos y telecomunicaciones). El valor del indicador de las reglamentaciones del mercado de productos va de 0 a 6; un valor bajo indica un bajo nivel de regulación del mercado de productos. Variable REGREF en B-D, véase también Conway *et al.* (2006).
- La tasa de sustitución de las prestaciones por desempleo mide la media de las tasas de sustitución de las prestaciones por desempleo que abarcan dos grupos de renta (100 y 67 por ciento del salario del obrero medio), tres tipos de familias (soltero, con cónyuge dependiente, con cónyuge trabajando) y tres duraciones del paro (primer año, segundo y tercer año y cuarto y quinto año de paro). Variable ARR en B-D, véase también la base de datos de la OCDE de prestaciones y salarios.
- La densidad sindical mide la proporción de trabajadores afiliados a un sindicato. Variable UNDENS en B-D, véase también OCDE (2004).
- La brecha fiscal es la diferencia, en porcentaje de los costes laborales totales, entre el coste laboral para el empresario y la correspondiente remuneración neta del asalariado en el caso de una pareja con dos hijos y un único perceptor de ingresos que percibe el salario del obrero medio. Variable TWCOUP en B-D, véase también la base de datos de la OCDE sobre los impuestos sobre los salarios.
- El gasto en medidas activas del mercado de trabajo abarca el gasto en los servicios públicos de empleo (colocación, asesoramiento y orientación profesional, cursos para la búsqueda de empleo, ayuda para los costes de la pérdida del empleo, administración de las prestaciones por desempleo, etc.), formación (incluidos los adultos en paro y las personas en situación de riesgo y la formación para los adultos ocupados), medidas destinadas a los jóvenes (incluidos los programas especiales de medidas para los jóvenes parados y desfavorecidos, el aprendizaje y otros tipos de formación general para jóvenes), el empleo subvencionado y las medidas para los incapacitados. Estos gastos se refieren al gasto por parado y para poder hacer comparaciones internacionales, se expresan en porcentaje del PIB per cápita. Variable ALMPU en B-D.

⁶⁷ Puede consultarse en http://ec.europa.eu/economy_finance/indicators/annual_macro_economic_database/ameco_en.htm

⁶⁸ Puede consultarse en www.euklems.net.

⁶⁹ Puede consultarse en www.oecd.org/els/workingpapers. Véase WP 35 en la lista de documentos de trabajo.

- Los salarios mínimos (legales) son el cociente entre el salario mínimo legal y el salario mediano. Sólo existen series fiables del salario mínimo en los países en los que los salarios mínimos son obligatorios; los países que tienen salarios mínimos legales durante todo el periodo son Bélgica, Francia, Japón, los Países Bajos, España y Estados Unidos. Variable RMINMED1 en B-D.

La apertura de la economía es la suma de las exportaciones y las importaciones dividida por el producto interior bruto.

La participación tendencial del trabajo en la renta se obtiene aplicando un filtro de Hodrick-Prescott a la serie histórica fijando el parámetro de suavización en 100. El movimiento cíclico de la participación del trabajo se calcula restando la participación tendencial del trabajo en la renta de la serie histórica.

Los datos de Alemania anteriores a la reunificación se han extrapolado a partir de datos de Alemania occidental utilizando la información de los años en los que se solapaban las series de Alemania y de Alemania occidental.

Anexo B

ALGUNOS RESULTADOS ANALÍTICOS BÁSICOS SOBRE LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LA RENTA

Este anexo recuerda algunos resultados analíticos básicos sobre la determinación de la participación del trabajo en la renta. Se pone el énfasis en la claridad de la presentación más que en el rigor académico. Se remite a los lectores que quieran conocer mejor los detalles técnicos a los artículos citados en la bibliografía.

Después de definir la elasticidad de sustitución entre el capital y el trabajo, se presentan algunos resultados analíticos sobre la participación del trabajo en la renta. Estos resultados muestran la importancia de la magnitud de la elasticidad de sustitución entre el capital y el trabajo para valorar el efecto de una variación de una de las variables independientes en la participación del trabajo en la renta. Primero se presentan algunos resultados generales suponiendo que hay competencia perfecta en los mercados de bienes y de trabajo. A continuación se investiga cómo afecta la competencia imperfecta de los mercados de bienes y de trabajo a la participación del trabajo en la renta. La tabla B.1 resume los principales resultados cualitativos.

B.1. La elasticidad de sustitución

La elasticidad de sustitución, σ , mide la variación porcentual de las proporciones de factores que se debe a una variación de la relación marginal de sustitución técnica, es decir,

$$(B.1) \quad \sigma = \frac{d \ln\left(\frac{L}{K}\right)}{d \ln\left(\frac{f_k}{f_L}\right)} \geq 0,$$

Tabla B.1

EFFECTOS DE UNA VARIACIÓN EXÓGENA DE ALGUNAS VARIABLES EN LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LA RENTA – RESUMEN

	Elasticidad de sustitución entre el capital y el trabajo			Ecuación
	$\sigma < 1$	$\sigma > 1$	$\sigma = 1$	
Relación capital-trabajo	+	-	0	B,12
Progreso tecnológico que aumenta la eficiencia del trabajo	-	+	0	B,13
Salario real	+	-	0	B,16
Salario mínimo (relevante)	+	+	+	
Coste de uso del capital	-	+	0	B,18
Reglamentaciones del mercado de productos	-/+	-	-	B,29
Costes de ajuste del empleo	-	-	-	B,33

donde f_L y f_K son las primeras derivadas con respecto al trabajo y al capital de la función de producción $f(L, K)$ ⁷⁰. Dependiendo del carácter específico de la función de producción, la elasticidad de sustitución puede tomar algunos valores específicos:

$\sigma = 0$ en el caso en que no hay sustitución (es decir, si la tecnología de producción es de tipo Leontief)

$\sigma = \infty$ en el caso en que hay sustitución perfecta (es decir, la productividad marginal de los factores no es decreciente) y

$\sigma = 1$ en el caso de la función de producción Cobb-Douglas

B.2. La participación del trabajo en la renta

Una función de producción muy utilizada es la función de producción de elasticidad de sustitución constante (CES):

$$(B.2.) \quad Q = [\alpha(AL)^{-\rho} + (1-\alpha)(BK)^{-\rho}]^{\frac{1}{\rho}}$$

donde A y B son índices de eficiencia productiva, mientras que ρ es el parámetro de sustitución y α es el parámetro de distribución. Para los parámetros de esta función de producción, se cumple que $-1 < \rho < \infty$ y que $0 < \alpha < 1$. El progreso tecnológico que aumenta la eficiencia del trabajo y del capital se mide por medio de un aumento de A y de B, respectivamente⁷¹.

En el caso de la función de producción CES, la elasticidad de sustitución entre el capital y el trabajo, σ , se halla de la forma siguiente:

$$(B.3) \quad \sigma = \frac{1}{1+\rho} > 0$$

Supongamos que las empresas son precio-aceptantes en el mercado de factores y pagan el salario nominal, W, y el coste nominal de uso, USER, y precio-aceptantes en el mercado de bienes y reciben el precio P por su producto Q. La maximización de los beneficios lleva a las siguientes condiciones de primer orden⁷³:

$$(B.4) \quad \frac{W}{P} = \frac{\partial Q}{\partial L} = \alpha A^{-\rho} \left(\frac{Q}{L}\right)^{1+\rho}$$

y

$$(B.5) \quad \frac{USER}{P} = \frac{\partial Q}{\partial K} = (1-\alpha)B^{-\rho} \left(\frac{Q}{K}\right)^{1+\rho}$$

⁷⁰ La elasticidad de sustitución no es negativa siempre que la función de producción sea una función casi cóncava.

⁷¹ Se hace la distinción entre el progreso tecnológico que aumenta la eficiencia del trabajo y el que aumenta la eficiencia del capital por razones analíticas. En las aplicaciones empíricas, la inclusión de ambos tipos de progreso tecnológico plantea problemas de identificación. Normalmente en la literatura se parte del progreso tecnológico que aumenta la eficiencia del trabajo. Véase Barro y Sala-i-Martin (1995).

⁷² Obsérvese, de hecho, que

$$\frac{\partial Q}{\partial L} = \alpha A^{-\rho} \left(\frac{Q}{L}\right)^{1+\rho} \quad \text{y} \quad \frac{\partial Q}{\partial K} = (1-\alpha) B^{-\rho} \left(\frac{Q}{K}\right)^{1+\rho}, \quad \text{por lo que}$$

$$\left(\frac{\partial Q}{\partial L}\right) = \frac{\alpha}{1-\alpha} \left(\frac{A}{B}\right)^{-\rho} \left(\frac{K}{L}\right)^{1+\rho}, \quad \text{o sea,} \quad \left(\frac{K}{L}\right) = \left(\frac{1-\alpha}{\alpha}\right)^{\frac{1}{1+\rho}} \left[\left(\frac{\partial Q}{\partial L}\right) \left(\frac{\partial Q}{\partial K}\right)\right]^{\frac{1}{1+\rho}}$$

⁷³ Para lo cual debe señalarse que la ecuación (B.2) puede expresarse de la forma siguiente:

$$Q^{-\rho} = \alpha(AL)^{-\rho} + (1-\alpha)(BK)^{-\rho}$$

que al diferenciar totalmente da

$$-\rho Q^{-\rho-1} dQ = -\rho \alpha A^{-\rho} L^{-\rho-1} dL - \rho(1-\alpha) B^{-\rho} K^{-\rho-1} dK$$

Las ecuaciones (B.4) y (B.5) permiten expresar la participación del trabajo en la renta, LS, y la participación del capital en la renta, CS, de la forma siguiente ⁷⁴:

$$(B.6) \quad LS = \left(\frac{W}{P}\right) \frac{L}{Q} = \left(\frac{\partial Q}{\partial L}\right) \frac{L}{Q} = \alpha A^{-\rho} \left(\frac{Q}{L}\right)^{1+\rho} \frac{L}{Q} = \alpha \left(\frac{Q}{AL}\right)^{\rho} = \alpha \left(\frac{Q}{AL}\right)^{\frac{1-\sigma}{\sigma}}$$

y

$$(B.7) \quad CS = \left(\frac{USER}{P}\right) \frac{K}{Q} = \left(\frac{\partial Q}{\partial K}\right) \frac{K}{Q} = (1-\alpha) B^{-\rho} \left(\frac{Q}{K}\right)^{1+\rho} \frac{K}{Q} = (1-\alpha) \left(\frac{Q}{BK}\right)^{\rho} = (1-\alpha) \left(\frac{Q}{BK}\right)^{\frac{1-\sigma}{\sigma}}$$

En el caso de una función de producción Cobb-Douglas, es decir, $\sigma = 1$, las ecuaciones (B.6) y (B.7) se reducen a lo siguiente:

$$(B.8) \quad LS = \alpha$$

y

$$(B.9) \quad CS = (1-\alpha)$$

La ecuación (B.8) muestra que en el caso de la elasticidad de sustitución unitaria, la participación del trabajo en la renta es constante ⁷⁵. Contrastando la condición de que la suma de las participaciones (B.6) y (B.7) debe ser igual a 1, se obtiene ⁷⁶:

$$(B.10) \quad LS + CS = \alpha \left(\frac{Q}{AL}\right)^{\rho} + (1-\alpha) \left(\frac{Q}{BK}\right)^{\rho} = Q^{\rho} [\alpha (AL)^{-\rho} + (1-\alpha) (BK)^{-\rho}] = Q^{\rho} Q^{-\rho} = 1$$

B.3. Las dotaciones de factores y la participación del trabajo en la renta

Utilizando las ecuaciones (B.2) y (B.6), la participación del trabajo en la renta puede expresarse en función de la relación capital-trabajo de la forma siguiente:

$$(B.11) \quad LS = \alpha \left(\frac{Q}{AL}\right)^{\rho} = \alpha \left[\frac{[\alpha (AL)^{-\rho} + (1-\alpha) (BK)^{-\rho}]^{\frac{1}{\rho}}}{AL} \right]^{\rho} = \alpha \left[\alpha + (1-\alpha) \left(\frac{BK}{AL}\right)^{-\rho} \right]^{-1} = \alpha \left[\alpha + (1-\alpha) \left(\frac{BK}{AL}\right)^{\frac{\sigma-1}{\sigma}} \right]^{-1} = \frac{\alpha \left(\frac{BK}{AL}\right)^{\frac{1-\sigma}{\sigma}}}{\alpha \left(\frac{BK}{AL}\right)^{\frac{1-\sigma}{\sigma}} + (1-\alpha)}$$

El efecto que produce una variación de la relación capital-trabajo en la participación del trabajo en la renta es, pues, igual a:

$$(B.12) \quad \frac{\partial LS}{\partial (K/L)} = \rho \alpha (1-\alpha) \left(\frac{Q}{AL}\right)^{2\rho} \left(\frac{B}{A}\right)^{-\rho} \left(\frac{K}{L}\right)^{-\rho-1} = \left(\frac{1-\sigma}{\sigma}\right) \alpha (1-\alpha) \left(\frac{Q}{AL}\right)^{2\left(\frac{1-\sigma}{\sigma}\right)} \left(\frac{BK}{AL}\right)^{-\left(\frac{1-\sigma}{\sigma}\right)} \left(\frac{K}{L}\right)^{-1} > 0 \text{ si } \sigma < 1 < 0 \text{ si } \sigma > 1$$

⁷⁴ Utilizando

$$\sigma = \frac{1}{1+\rho}, \quad \text{de donde} \quad \rho = \frac{1-\sigma}{\sigma}$$

⁷⁵ En las aplicaciones empíricas, esta constancia de la participación del trabajo en la renta podría formularse de la manera siguiente: $LS_t = LS + u_t$, donde u_t es una variable aleatoria de ruido blanco.

⁷⁶ Se supone que los impuestos indirectos menos las subvenciones son iguales a 0.

y el efecto que produce una variación de la productividad que aumenta la eficiencia del trabajo en la participación del trabajo en la renta es igual a:

$$(B.13) \quad \frac{\partial LS}{\partial A} \left(\frac{\sigma-1}{\sigma} \right) \alpha (1-\alpha) \left(\frac{Q}{AL} \right)^{2\left(\frac{1-\sigma}{\sigma}\right)} \left(\frac{BK}{AL} \right)^{-\left(\frac{1-\sigma}{\sigma}\right)} A^{-1} \begin{cases} > 0 & \text{si } \sigma > 1 \\ < 0 & \text{si } \sigma < 1 \end{cases}$$

La ecuación (B.11) también permite evaluar el efecto de una variación del nivel de empleo, por ejemplo, como consecuencia de una transición del paro al empleo:

$$(B.14) \quad \frac{\partial LS}{\partial L} \left(\frac{\sigma-1}{\sigma} \right) \alpha (1-\alpha) \left(\frac{Q}{AL} \right)^{2\left(\frac{1-\sigma}{\sigma}\right)} \left(\frac{BK}{AL} \right)^{-\left(\frac{1-\sigma}{\sigma}\right)} L^{-1} \begin{cases} > 0 & \text{si } \sigma > 1 \\ < 0 & \text{si } \sigma < 1 \end{cases}$$

B.4. Los precios de los factores y la participación del trabajo en la renta

La ecuación (B.4) permite expresar la participación del trabajo en la renta en función del salario real:

$$(B.15) \quad LS = \frac{WL}{PQ} = \alpha^{\frac{1}{1+\rho}} A^{-\frac{\rho}{1+\rho}} \left(\frac{W}{P} \right)^{\frac{\rho}{1+\rho}} = \alpha^{\sigma} \left(\frac{W}{P} \frac{1}{A} \right)^{(1-\sigma)}$$

El efecto que produce una variación del salario real en la participación del trabajo en la renta es, pues, igual a:

$$(B.16) \quad \frac{\partial LS}{\partial (W/P)} = (1-\sigma) \alpha^{\sigma} A^{-(1-\sigma)} \left(\frac{W}{P} \right)^{-\sigma} \begin{cases} > 0 & \text{si } \sigma < 1 \\ < 0 & \text{si } \sigma > 1 \end{cases}$$

Asimismo, la ecuación (B.5) permite deducir la participación del capital en función del coste de uso del capital de la forma siguiente:

$$(B.17) \quad CS = \frac{K \text{ USER}}{PQ} = (1-\alpha)^{\frac{1}{1+\rho}} B^{\frac{\rho}{1+\rho}} \left(\frac{\text{USER}}{P} \right)^{\frac{\rho}{1+\rho}} = (1-\alpha)^{\sigma} \left(\frac{\text{USER}}{P} \frac{1}{B} \right)^{(1-\sigma)}$$

lo que implica que una variación del coste de uso del capital produce el siguiente efecto en la participación del trabajo en la renta ⁷⁷:

$$(B.18) \quad \frac{\partial LS}{\partial (\text{USER}/P)} = (\sigma-1)(1-\alpha)^{\sigma} B^{-(1-\sigma)} \left(\frac{\text{USER}}{P} \right)^{-\sigma} \begin{cases} > 0 & \text{si } \sigma > 1 \\ < 0 & \text{si } \sigma < 1 \end{cases}$$

B.5. La competencia imperfecta en el mercado de bienes y la participación del trabajo

En este apartado se observa cómo afecta la competencia imperfecta en el mercado de bienes a la participación del trabajo en la renta.

Supongamos que hay N empresas, $i = 1, \dots, N$, y que la tecnología de producción de la empresa i se encuentra en la ecuación (B.2). Los salarios nominales, W, y el coste de uso, R, de cada empresa están dados. Cada empresa se enfrenta a una función de demanda de su producto de pendiente negativa, caracterizada por:

$$(B.19) \quad Q_i^d = AD \left(\frac{P_i}{P} \right)^{\eta}$$

⁷⁷ Recuérdese que $LS = 1 - CS$.

donde Q_i^d es la demanda del producto de la empresa i , AD es la renta real total, P_i es el precio del producto i , P es el nivel general de precios. La elasticidad de la demanda es mayor que uno (en términos absolutos), es decir, $\eta < -1$.

Las empresas eligen la combinación de factores y los precios de los productos que maximizan sus beneficios. Los precios de los productos se fijan con la idea de equilibrar el mercado de bienes, es decir, $Q_i^d = Q$. La maximización de los beneficios implica, pues, que

$$(B.20) \quad \frac{\partial Q_i}{\partial L} = \frac{\eta}{1 + \eta} \frac{W}{P_i}$$

$$(B.21) \quad \frac{\partial Q_i}{\partial K} = \frac{\eta}{1 + \eta} \frac{USER}{P_i}$$

De la ecuación (B.20) se deduce que los precios se fijan en un nivel superior al coste laboral unitario:

$$(B.22) \quad P_i = \frac{\eta}{1 + \eta} \frac{W}{\left(\frac{\partial Q_i}{\partial L}\right)} = \pi \frac{W}{\left(\frac{\partial Q_i}{\partial L}\right)}$$

El margen de precios es $\pi = \frac{\eta}{1 + \eta} > 1$. Cuanto menor es la competencia en el mercado de bienes, mayor es el valor de π .

Utilizando la ecuación (B.20), la participación del trabajo en la renta puede expresarse de la forma siguiente:

$$(B.23) \quad LS = \frac{WL}{PQ} = \frac{1}{\pi} \left(\frac{\partial Q}{\partial L}\right) \frac{L}{Q} = \frac{1}{\pi} \alpha \left(\frac{Q}{AL}\right)^{\frac{1-\sigma}{\sigma}}$$

y la participación del capital:

$$(B.24) \quad CS = \left(\frac{USER}{P}\right) \frac{K}{Q} = \frac{1}{\pi} \left(\frac{\partial Q}{\partial K}\right) \frac{K}{Q} = \frac{1}{\pi} (1 - \alpha) \left(\frac{Q}{BK}\right)^{\frac{1-\sigma}{\sigma}}$$

Comparando la ecuación (B.23) con la (B.6) correspondiente al caso de la competencia perfecta en el mercado de bienes, ahora la participación del trabajo en la renta también depende de la posibilidad de la empresa de generar rentas en el mercado de bienes.

Deben hacerse aquí dos observaciones. Obsérvese, en primer lugar, que en el caso de la competencia imperfecta,

$$(B.25) \quad LS + CS = \frac{1}{\pi} \alpha \left(\frac{Q}{AL}\right)^{\frac{1-\sigma}{\sigma}} + \frac{1}{\pi} (1 - \alpha) \left(\frac{Q}{BK}\right)^{\frac{1-\sigma}{\sigma}} = \frac{1}{\pi}$$

es decir, $\left(1 - \frac{1}{\pi}\right)$ mide la proporción de beneficios con respecto a los ingresos totales. En el caso en que hay competencia perfecta en el mercado de trabajo, estos beneficios van a parar a los propietarios de la empresa (que también son, por hipótesis, los propietarios del capital).

En segundo lugar, en el caso en el que $\sigma = 1$, es decir, una tecnología de producción Cobb-Douglas, la participación del trabajo se reduce a

$$(B.26) \quad LS = \frac{1}{\pi} \alpha$$

y

$$(B.27) \quad CS = \frac{1}{\pi} (1 - \alpha)$$

por lo que un aumento del margen, es decir, menos competencia en el mercado de bienes, siempre provoca una disminución de la participación en la renta, es decir,

$$(B.28) \quad \frac{\partial \ln(LS)}{\partial \pi} = -\frac{1}{\pi} < 0$$

Observando que en el equilibrio $Q_i^d = Q$ y que $\eta = \frac{\pi}{1-\pi} < -1$, la ecuación (B.23) permite hallar el efecto de una variación del margen π en el caso en que $\sigma \neq 1$, es decir,

$$(B.29) \quad \frac{\partial \ln(LS)}{\partial \pi} = \frac{\partial \left[-\ln(\pi) + \ln(\alpha) - \frac{1-\sigma}{\sigma} \ln\left(\frac{AD}{AL}\right) + \frac{\pi}{1-\pi} \frac{1-\sigma}{\sigma} \ln\left(\frac{P_i}{P}\right) \right]}{\partial \pi} = -\frac{1}{\pi} + \left[\frac{1}{1-\pi} + \frac{\pi}{(1-\pi)^2} \right] \frac{1-\sigma}{\sigma} \ln\left(\frac{P_i}{P}\right)$$

$$= -\frac{1}{\pi} + \frac{1-\sigma}{\sigma} \left[\frac{1}{1-\pi} \right] \left[\frac{1}{1-\pi} \ln\left(\frac{P_i}{P}\right) \right] = -\frac{1}{\pi} + \frac{1-\sigma}{\sigma} \left[\frac{1}{1-\pi} \right] w$$

$$< 0 \text{ si } \sigma > \frac{\pi w}{1+\pi w - \pi} = \frac{\eta w}{1+\eta w}$$

$$> 0 \text{ si } \sigma < \frac{\pi w}{1+\pi w - \pi} = \frac{\eta w}{1+\eta w}$$

donde se ha utilizado la ecuación (B.19) para definir el logaritmo de la participación ⁷⁸:

$$w \equiv \ln\left(\frac{Q_i}{AD} \frac{P_i}{P}\right) = (\eta + 1) \ln\left(\frac{P_i}{P}\right) = \left(\frac{\pi}{1-\pi} + 1\right) \ln\left(\frac{P_i}{P}\right) = \left(\frac{1}{1-\pi}\right) \ln\left(\frac{P_i}{P}\right) \leq 0$$

B.6. La competencia imperfecta en el mercado de trabajo y la participación del trabajo en la renta

Aquí se obtienen algunos resultados resumidos de un sencillo modelo con competencia imperfecta en el mercado de trabajo. Primero se examina el efecto que producen los costes de ajuste de la demanda de trabajo en la participación del trabajo en la renta. A continuación se examina el efecto que produce un cambio del poder de negociación en la participación del trabajo en la renta.

B.6.1. Los costes laborales

Para aclarar el análisis, se supone que en cada periodo hay que volver a contratar todo el trabajo y que eso ocurre con un coste proporcional al salario, por lo que el coste laboral total es igual a

$$W C L \text{ siendo } c \geq 1$$

Las condiciones de primer orden para la maximización de los beneficios son ⁷⁹:

$$(B.30) \quad \frac{W}{P} = \frac{1}{C} \frac{\partial Q}{\partial L} = \frac{1}{C} \alpha A^{-\rho} \left(\frac{Q}{L}\right)^{\frac{1}{\sigma}}$$

$$(B.31) \quad \frac{USER}{P} = \frac{\partial Q}{\partial K} = (1-\alpha) B^{-\rho} \left(\frac{Q}{L}\right)^{\frac{1}{\sigma}}$$

La participación del trabajo en la renta es, pues, igual a:

$$(B.32) \quad LS = \frac{WL}{PQ} = \frac{1}{C} \left(\frac{\partial Q}{\partial L}\right) \frac{L}{Q} = \frac{1}{C} \alpha \left(\frac{Q}{AL}\right)^{\frac{1-\sigma}{\sigma}}$$

⁷⁸ Obsérvese, además, que

$$-\frac{1}{\pi} + \frac{1-\sigma}{\sigma} \left[\frac{1}{1-\pi} \right] w < 0 \text{ si } \frac{1-\sigma}{\sigma} \left[\frac{\pi}{1-\pi} \right] w < 1 \text{ o si } \frac{1-\sigma}{\sigma} < \frac{1-\pi}{\pi w}$$

$$\text{o si } \frac{1}{\sigma} < \frac{1+\pi w - \pi}{\pi w} \text{ o si } \frac{\pi w}{1+\pi w - \pi} < \sigma \text{ o si } \sigma > \frac{\eta w}{1+\eta w} \text{ dado que } \pi = \frac{\eta}{1+\eta}$$

⁷⁹ Se supone que no hay costes de ajuste del capital.

De donde se deduce que el efecto de una variación del coste de ajuste del trabajo es:

$$(B.33) \quad \frac{\partial LS}{\partial C} = -\frac{1}{C^2} \alpha \left(\frac{Q}{AL} \right)^{\frac{1-\sigma}{\sigma}} = -\frac{1}{C} LS < 0$$

B.6.2. La negociación de los salarios

Supongamos que los trabajadores y los empresarios negocian el salario de una forma no cooperativa; en ese caso, el salario es de la forma:

$$(B.34) \quad \frac{W}{P} = \gamma \frac{Q}{L} + (1-\gamma) \text{RESW}$$

donde RESW es el salario de reserva y el parámetro $0 \leq \gamma \leq 1$ mide el poder de negociación de los trabajadores (Cahuc y Zylberberg, 2004). Cuando los trabajadores tienen todo el poder de negociación, es decir, $\gamma = 1$, se apropian de la producción total Q . Cuando no tienen poder de negociación, es decir, $\gamma = 0$, el salario es igual al salario de reserva. En general, el salario es una media ponderada del producto total por asalariado y el salario de reserva, siendo los pesos γ y $1-\gamma$, $0 \leq \gamma \leq 1$.

Utilizando la ecuación (B.34) la participación del trabajo en la renta puede expresarse de la forma siguiente:

$$(B.35) \quad LS = \frac{WL}{PQ} = \left(\gamma \frac{Q}{L} + (1-\gamma) \text{RESW} \right) \frac{L}{Q} = \gamma + (1-\gamma) \frac{\text{RESW} L}{Q}$$

que muestra que

$$(B.36) \quad LS = 1 \quad \text{si} \quad \gamma = 1$$

y

$$(B.37) \quad LS = \frac{\text{RESW} L}{Q} \quad \text{si} \quad \gamma = 0$$

Bibliografía

- ARAI, M., G. BALLOT y A. SKALLI (1996), «Différentiels intersectoriels de salaire et caractéristiques des employeurs en France», *Economie et statistique*, 299, págs. 37-58.
- ACEMOGLU, D. (1998), «Why do new technologies complement skills? Directed technical change and wage inequalities», *Quarterly Journal of Economics*, 113(4), págs. 1055-1090.
- ACEMOGLU, D. (2002), «Technical change, inequality, and the labor market», *Journal of Economic Literature*, 40(1), págs. 7-72.
- ACEMOGLU, D. (2003), «Labor- and capital-augmenting technical change», *Journal of the European Economic Association*, 1(1), págs. 1-37.
- ANTRAS, P. (2004), «Is the US aggregate production function Cobb-Douglas? New estimates of the elasticity of substitution», *Contributions to Macroeconomics*, 4(4).
- ASKENAZY, Ph. (2003), «Partage de la valeur ajoutée et rentabilité du capital en France et aux Etats-Unis: une réévaluation», *Economie et Statistique*, n° 363-364-365, págs. 167-186.
- AUTOR, D. *et al.* (1998), «Computing inequality: Have computers changed the labor market?», *Quarterly Journal of Economics*, 113(4), págs. 1169-1214.
- AUTOR, D.H., F. LEVY y R. J. MURNANE (2003), «The skill content of recent technological change: an empirical exploration», *Quarterly Journal of Economics*, 118(4), págs. 1279-1333.
- BANCO DE PAGOS INTERNACIONALES (2006), 76th Annual Report, Basilea.
- BARRO, R.J. y X. SALA-I-MARTIN (1995), *Economic Growth*, McGraw-Hill, Inc., Nueva York.
- BASSANINI, A. y R. DUVAL (2006), «Employment patterns in OECD countries: Reassessing the role of policies and institutions», *OECD Economics Department Working Papers*, n° 486, OECD Publishing.
- BENTOLILA, S. y G. SAINT-PAUL (2003), «Explaining movements in the labor share», *Contributions to Macroeconomics*, 3(1).
- BERNANKE, B. (2007), «The level and distribution of economic well-being», comparecencia en la Greater Omaha Chamber of Commerce, Omaha, Nebraska, 6 de febrero, <http://www.federalreserve.gov/boarddocs/speeches/2007/20070206/default.htm>.
- BLANCHARD, O. (1997), «The medium run», *Brookings Papers on Economic Activity*, 2, págs. 89-158.

- BLANCHARD, O. (1998), «Revisiting European unemployment: Unemployment, capital accumulation, and factor prices», NBER Working Paper 6566.
- BLANCHARD, O. (2006), «European unemployment: the evolution of facts and ideas», *Economic Policy*, 45, págs. 7-59.
- BLANCHARD, O. y F. GIAVAZZI (2003), «Macroeconomic effects of regulation and deregulation in goods and labor markets», *Quarterly Journal of Economics*, 118(3), págs. 879-908.
- CABALLERO, R. y M. HAMMOUR (1998), «Jobless growth: Appropriability, factor substitution and unemployment», *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, 48, págs. 51-94.
- CAHUC, P. y A. ZYLBERBERG (2004), *Labor economics*, MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- CHECCHI, D. y C. GARCÍA-PENALOSA (2005), «Labour market institutions and the personal distribution of income in the OECD», CESifo Working Paper n° 1608, Category 5: Fiscal Policy, Macroeconomics and Growth.
- CONWAY, P. *et al.* (2006), «Regulation, competition, and productivity convergence», *OECD Economics Department Working Paper*, n° 509, OECD Publishing.
- COTIS, J-PH. y E. RIGNOLS (1998), «Le partage de la valeur ajoutée: quelques enseignements tirés du ‘paradoxe francoaméricain’», *Revue de l'OFCE*, 65, págs. 293-344.
- DUFFY, J. y CH. PAPAGEORGIOU (2000), «A cross-country empirical investigation of the aggregate production function specification», *Journal of Economic Growth*, 5(1), págs. 87-120.
- DUMONT, M., G. RAYPY y P. WILLEME (2006), «Does internationalisation affect union bargaining power? An empirical study for five EU countries», *Oxford Economic Papers* 58, págs. 77-102.
- FEENSTRA, R.C. (2004), *Advanced international trade, theory and evidence*, Princeton University Press, Princeton y Oxford.
- FEENSTRA, R.C. (2007), «Globalization and its impact on labor», Global Economy Lecture, Vienna Institute for International Economic Studies (<http://www.econ.ucdavis.edu/faculty/fzfeens/pdf/globalization.pdf>).
- FEENSTRA, R.C. y G. H. HANSON (1996), «Globalization, outsourcing, and wage inequality», *American Economic Review*, 86(2), págs. 240-245.
- FREEMAN, R. (2006), «Labor market imbalances: Shortages, or surpluses, or fish stories?», Boston Federal Reserve Economic Conference ‘Global imbalances — as giants evolve’ Chatham, Massachusetts (<http://www.bos.frb.org/economic/conf/conf51/papers/freeman.pdf>).
- FONDO MONETARIO INTERNACIONAL (2005), «United States: Selected issues», *IMF Country Report* No. 05/258, págs. 20-27.
- FONDO MONETARIO INTERNACIONAL (2007), «The Globalization of labour», capítulo 5 de the *World Economic Outlook*, abril.
- GIAMMARIOLLI, N. *et al.* (2002), «European labour share dynamics: An institutional perspective», *European University Institute Working Paper* ECO No. 2002/13.
- GOLLIN, D. (2002), «Getting income shares right», *Journal of Political Economy*, 110(2), págs. 458-474.
- GOMME, P. y J. GREENWOOD (1995), «On the cyclical allocation of risk», *Journal of Economic Dynamics and Control*, 19(1-2), págs. 91-124.
- GOMME, P. y P. RUPERT (2004), «Measuring labor’s share in income», *Policy Discussion Paper*, n° 7, Federal Reserve Bank of Cleveland.
- GRILICHES, Z. (1969), «Capital-skill complementarity», *Review of Economics and Statistics*, 51(4), págs. 465-468.
- HARRISON, A. (2002), *Has globalization eroded labor’s share? Some cross-country evidence*, UC Berkeley, multicopiado.
- HARTOG, J., P. PEREIRA y J. VIEIRA (2000), «Inter-industry wage dispersion in Portugal», *Empirica*, 27(4), págs. 353-364.
- HARTOG, J., R. VAN OPSTAL y C. TEULINGS (1997), «Inter-industry wage differentials and tenure effects in the Netherlands and the US», *De Economist*, 145(1), págs. 91-99.
- JOHNSON, G. (1997), «Changes in earnings inequality: The role of demand shifts», *Journal of Economic Perspectives*, 11(2), págs. 41-54.
- KALDOR, N. (1963), «Capital accumulation and economic growth», en F. A. Lutz y D.C. Hague, (comps.), *Proceedings of a conference held by the International Economics Association*, Macmillan, Londres.
- KESSING, S. G. (2003), «A note on the determinants of labour share movements», *Economics Letters* 81(1), págs. 9-12.
- KRUEGER, A. (1999), «Measuring labor’s share», *American Economic Review*, 89(2), págs. 45-51.
- KRUEGER, A. y L. SUMMERS (1988), ‘Efficiency wages and inter-industry wage structure’, *Econometrica*, 56(2), págs. 259-293.
- KRUSELL, P. *et al.* (2000), «Capital skill complementary and inequality», *Econometrica*, 68(5), págs. 1029-1053.
- LAWLESS, M. y K. WHELAN (2006), «Understanding the dynamics of labor shares and inflation», ECB/CEPR Labour Market Workshop 2006 ‘Wage and labour cost dynamics’ Frankfurt am Main, 14-15 de diciembre.
- LAYARD, R., S. NICKELL y R. JACKMAN (2005), *Unemployment, macroeconomic performance and the labour market*, Oxford University Press, Oxford.
- LUCIFORA, C. (1993), «Inter-industry and occupational wage differentials in Italy», *Applied Economics*, 25(8), págs. 1113-1124.
- MARTINS, P. (2004a), «Industry wage premia: evidence from the wage distribution», *Economics Letters*, 83(2), págs. 157-63.
- MARTINS, P. (2004b), «Rent sharing before and after the wage bill», *IZA DP* 1376.
- OCDE (2004), *OECD Employment Outlook*, junio, París.
- OCDE (2007), *OECD Employment Outlook*, junio, París.
- ORELLANA, M., D. PATERNOSTER y S.V. SØRENSEN (2005), «Consumption, investment and saving in the EU: an

- assessment», Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros (Comisión Europea), *European Economy – Occasional Paper*, nº 20.
- PLASMAN, R., F. RYCX y I. TOJEROW (2006), «Industry wage differentials, unobserved ability, and rent-sharing: evidence from matched worker-firm data, 1995-2002», *National Bank of Belgium WP* 90 (también IZA DP 2387).
- ROACH, S. (2006), «Labor versus capital», Morgan Stanley Global Economic Forum, 23 de octubre (<http://www.morganstanley.com/views/gef/archive/2006/20061023-Mon.html>).
- ROTEMBERG, J.J. y M. WOODFORD (1999), «The cyclical behaviour of prices and costs», en J.B. Taylor y M. Woodford (comps.), *Handbook of Macroeconomics*, North-Holland Press, Amsterdam.
- ROWTHORN, R.E. (1999), «Unemployment, wage bargaining and capital-labour substitution», *Cambridge Journal of Economics*, 23(4), págs. 413-425.
- SERRES, de A., S. SCARPETTA y Ch. 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.
- SLAUGHTER, M. J. (2001), «International trade and labor-demand elasticities», *Journal of International Economics*, 54(1), págs. 27-56.
- SOLOW, R. (1958), «A skeptical note on the constancy of relative shares», *American Economic Review*, 48(4), págs. 618-631.
- STOCKHAMMER, E., O. ONARAN y S. EDERER (2007), «Functional income distribution and aggregate demand in the Euroarea», Vienna University of Economics & B.A., *Department of Economics Working Paper Series*, Working Paper No. 102.
- TIMMER, M. *et al.* (2007), «EU KLEMS growth and productivity accounts, Version 1.0, Part I Methodology», artículo publicado en representación del EU KLEMS Consortium.
- VAINIOMÄKI, J. y S. LAAKSONEN (1995), «Inter-industry wage differentials in Finland: evidence from longitudinal census data for 1975-85», *Journal of Labor Economics*, 2(2), págs. 161-173.
- WALSH, F. (1999), «A multisector model of efficiency wages», *Journal of Labor Economics*, 17(1), págs. 351-376.
- YOUNG, A. T. (2004), «Labor's share fluctuations, biased technical change, and the business cycle», *Review of Economic Dynamics*, 7(4), págs. 916-931.

ANEXO ESTADÍSTICO

Anexo 1

INDICADORES MACROECONÓMICOS, CRECIMIENTO PORCENTUAL ANUAL

<i>Unión Europea 27</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	2,6	1,8	2,7	2,9	3,0	3,9	2,0	1,2	1,3	2,5	1,8	3,0	2,9	2,7
Población ocupada	-	0,5	0,6	1,3	0,8	1,8	0,9	0,3	0,4	0,8	1,0	1,6	1,4	1,1
Productividad del trabajo	-	1,5	2,3	1,8	2,4	2,3	1,1	1,1	1,2	1,9	1,0	1,5	1,6	1,6
Número anual medio de horas trabajadas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Productividad por hora trabajada	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IPC armonizado	-	-	7,3	4,6	3,0	3,5	3,2	2,5	2,1	2,3	2,3	2,3	2,2	2,1
Deflactor del PIB	3,5	2,9	3,4	2,2	1,5	1,8	2,6	2,8	2,4	2,1	2,0	2,0	2,4	2,1
Remuneración nominal por asalariado	-	3,9	4,4	3,3	4,0	4,2	4,1	3,3	3,3	2,9	2,5	2,6	3,1	3,4
Remuneración real por asalariado (deflactor del PIB)	-	1,0	0,9	1,1	2,5	2,3	1,4	0,5	0,9	0,7	0,5	0,6	0,7	1,2
Remuneración real por asalariado (deflactor del consumo privado)	-	0,8	0,3	1,4	2,5	1,5	1,4	1,3	1,2	0,8	0,4	0,4	1,1	1,4
Costes laborales unitarios nominales	-	2,3	2,1	1,5	1,6	1,9	2,9	2,2	2,1	1,0	1,5	1,1	1,5	1,7
Costes laborales unitarios reales	-	-0,6	-1,3	-0,7	0,0	0,1	0,3	-0,6	-0,3	-1,2	-0,5	-0,9	-0,9	-0,4
<i>Unión Europea 25</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	2,6	1,8	2,7	3,0	3,1	3,9	2,0	1,2	1,3	2,4	1,8	2,9	2,8	2,6
Población ocupada	-	0,6	1,0	1,5	1,1	1,7	1,0	0,4	0,4	0,8	1,0	1,5	1,4	1,1
Productividad del trabajo	-	1,5	2,0	1,6	2,2	2,4	1,0	0,9	1,2	1,9	1,0	1,5	1,6	1,6
Número anual medio de horas trabajadas	-	-	-	-	-	-	-0,7	-0,9	-0,5	0,0	-0,2	0,0	-0,1	-0,1
Productividad por hora trabajada	-	-	-	-	-	-	1,6	1,7	1,4	1,7	1,0	1,4	1,5	1,5
IPC armonizado	3,0	3,1	2,6	2,1	1,6	2,4	2,5	2,1	1,9	2,1	2,2	2,2	2,1	2,1
Deflactor del PIB	3,3	2,6	2,0	2,0	1,3	1,6	2,5	2,7	2,3	2,1	2,0	1,9	2,3	2,0
Remuneración nominal por asalariado	-	3,5	3,1	2,8	3,5	4,1	3,8	3,2	3,3	3,0	2,4	2,6	3,1	3,3
Remuneración real por asalariado (deflactor del PIB)	-	0,9	1,0	0,8	2,1	2,5	1,3	0,5	1,0	0,9	0,5	0,7	0,7	1,2
Remuneración real por asalariado (deflactor del consumo privado)	-	0,8	0,8	1,1	2,2	1,6	1,4	1,3	1,3	0,9	0,3	0,4	1,1	1,3
Costes laborales unitarios nominales	-	2,0	1,0	1,2	1,3	1,7	2,8	2,3	2,1	1,1	1,4	1,1	1,4	1,6
Costes laborales unitarios reales	-	-0,5	-0,9	-0,8	0,0	0,1	0,3	-0,4	-0,2	-1,0	-0,5	-0,8	-0,8	-0,4
<i>Unión Europea 15</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	2,5	1,7	2,6	2,9	3,0	3,8	1,9	1,1	1,1	2,3	1,6	2,8	2,7	2,5
Población ocupada	0,8	0,6	1,0	1,8	1,8	2,2	1,4	0,6	0,5	0,8	0,8	1,3	1,4	1,1
Productividad del trabajo	2,0	1,4	1,9	1,4	1,5	1,9	0,6	0,6	1,0	1,8	1,0	1,6	1,5	1,5
Número anual medio de horas trabajadas	-	-0,2	-0,4	-0,1	-0,3	-1,1	-0,4	-0,9	-0,5	-0,1	-0,4	-0,1	-0,2	-0,1
Productividad por hora trabajada	-	1,3	2,0	1,2	1,5	2,7	1,0	1,4	1,1	1,6	1,2	1,5	1,5	1,4
IPC armonizado	2,8	2,4	1,7	1,3	1,2	1,9	2,2	2,1	2,0	2,0	2,1	2,2	2,0	2,0
Deflactor del PIB	2,7	2,1	1,6	1,7	1,1	1,4	2,4	2,6	2,3	2,0	1,9	1,9	2,2	2,0
Remuneración nominal por asalariado	3,5	3,0	2,6	2,4	2,7	3,5	3,3	2,9	3,2	2,9	2,6	2,7	3,0	3,3
Remuneración real por asalariado (deflactor del PIB)	0,8	0,9	1,0	0,7	1,5	2,0	0,9	0,2	0,9	0,9	0,6	0,8	0,8	1,3
Remuneración real por asalariado (deflactor del consumo privado)	0,8	0,8	0,8	1,1	1,6	1,2	1,0	1,1	1,2	0,9	0,5	0,5	1,1	1,4
Costes laborales unitarios nominales	1,5	1,6	0,7	1,0	1,2	1,6	2,7	2,3	2,2	1,1	1,5	1,1	1,5	1,7
Costes laborales unitarios reales	-1,2	-0,5	-0,9	-0,7	0,1	0,1	0,3	-0,3	-0,1	-0,9	-0,4	-0,8	-0,7	-0,2

<i>Estados Unidos</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	2,5	3,7	4,5	4,2	4,5	3,7	0,8	1,6	2,5	3,9	3,2	3,3	2,2	2,7
Población ocupada	2,0	1,8	2,3	2,1	1,9	2,0	0,0	-0,3	0,9	1,1	1,7	1,9	1,3	0,6
Productividad del trabajo	0,0	1,9	2,1	2,3	2,4	1,6	0,5	2,7	2,7	3,0	1,8	1,4	0,9	2,1
Número anual medio de horas trabajadas	0,4	-0,5	0,5	0,1	0,0	-0,6	-1,2	-1,0	-1,4	0,1	-0,3	-	-	-
Productividad por hora trabajada	0,1	2,4	1,6	2,0	2,5	2,4	2,0	3,0	3,0	2,8	1,8	-	-	-
IPC armonizado	2,8	2,9	2,3	1,6	2,2	3,4	2,8	1,6	2,3	2,7	3,4	3,2	2,3	1,9
Deflactor del PIB	2,0	1,9	1,7	1,1	1,4	2,2	2,4	1,8	2,1	2,8	3,0	2,9	2,2	1,6
Remuneración nominal por asalariado	2,0	2,6	3,5	5,4	4,2	5,7	2,4	3,6	4,3	4,2	3,7	4,5	4,1	5,3
Remuneración real por asalariado (deflactor del PIB)	0,0	0,7	1,8	4,2	2,7	3,4	0,0	1,8	2,1	1,3	0,6	1,5	1,8	3,7
Remuneración real por asalariado (deflactor del consumo privado)	-0,1	0,5	1,8	4,4	2,5	3,1	0,3	2,1	2,3	1,5	0,8	1,7	2,1	3,3
Costes laborales unitarios nominales	2,0	0,8	1,4	3,0	1,8	4,0	1,9	0,8	1,6	1,2	1,8	3,0	3,2	3,2
Costes laborales unitarios reales	0,0	-1,1	-0,3	1,8	0,3	1,8	-0,5	-0,9	-0,5	-1,6	-1,2	0,1	0,9	1,6
<i>Japón</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	2,0	2,7	1,6	-2,0	-0,1	2,9	0,2	0,3	1,4	2,7	1,9	2,2	2,3	2,1
Población ocupada	0,1	0,4	0,7	-1,2	-1,4	-0,6	-0,8	-1,6	-0,3	0,2	0,4	0,4	0,3	0,3
Productividad del trabajo	1,8	2,3	0,9	-0,9	1,3	3,5	0,9	1,9	1,7	2,5	1,5	1,8	2,0	1,8
Número anual medio de horas trabajadas	-0,7	0,4	-1,5	-1,2	-1,7	0,6	-0,7	-0,6	0,2	-0,7	-0,8	-	-	-
Productividad por hora trabajada	2,6	1,9	2,4	0,3	3,0	2,9	1,6	2,5	1,6	3,2	2,3	-	-	-
IPC armonizado	-0,1	0,2	1,7	0,6	-0,3	-0,7	-0,6	-0,9	-0,3	0,0	-0,3	0,2	0,0	0,4
Deflactor del PIB	-0,5	-0,6	0,6	0,0	-1,3	-1,7	-1,2	-1,5	-1,6	-1,1	-1,3	-0,9	0,1	0,3
Remuneración nominal por asalariado	1,6	0,4	1,5	-0,1	-1,1	0,4	-0,5	-1,6	-1,4	-1,3	0,2	0,7	1,3	1,7
Remuneración real por asalariado (deflactor del PIB)	2,1	1,0	0,9	-0,2	0,2	2,2	0,7	0,0	0,2	-0,2	1,5	1,6	1,2	1,4
Remuneración real por asalariado (deflactor del consumo privado)	1,8	0,4	0,1	-0,3	-0,6	1,5	0,6	-0,1	-0,5	-0,6	1,0	1,0	1,4	1,4
Costes laborales unitarios nominales	-0,2	-1,9	0,6	0,8	-2,3	-3,0	-1,4	-3,3	-3,1	-3,7	-1,2	-1,0	-0,7	-0,1
Costes laborales unitarios reales	0,3	-1,3	0,0	0,7	-1,0	-1,3	-0,2	-1,8	-1,6	-2,7	0,0	-0,1	-0,8	-0,4
<i>Bélgica</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	2,4	1,2	3,5	1,7	3,4	3,7	0,8	1,5	1,0	3,0	1,1	3,2	2,3	2,2
Población ocupada	1,5	0,3	0,5	1,6	1,3	2,0	1,4	-0,1	0,0	0,6	1,0	1,1	1,1	0,9
Productividad del trabajo	0,9	0,9	3,0	0,1	2,1	1,7	-0,6	1,6	1,0	2,3	0,1	2,0	1,2	1,3
Número anual medio de horas trabajadas	-0,1	-0,1	1,2	-0,7	-0,7	0,0	0,1	0,1	-0,4	-1,3	0,8	0,0	-0,1	-0,1
Productividad por hora trabajada	1,0	1,0	1,8	0,8	2,8	1,7	-0,8	1,6	1,4	3,6	-0,7	2,0	1,3	1,4
IPC armonizado	1,3	1,8	1,5	0,9	1,1	2,7	2,4	1,6	1,5	1,9	2,5	2,3	1,8	1,8
Deflactor del PIB	1,2	0,5	1,1	2,1	0,4	1,8	2,0	1,9	1,6	2,4	2,0	2,0	2,2	2,0
Remuneración nominal por asalariado	1,4	1,4	3,4	1,4	3,5	2,0	3,6	3,8	1,6	2,0	2,4	3,2	2,5	2,5
Remuneración real por asalariado (deflactor del PIB)	0,2	0,9	2,3	-0,7	3,1	0,2	1,6	1,9	0,0	-0,4	0,4	1,2	0,3	0,5
Remuneración real por asalariado (deflactor del consumo privado)	-0,1	0,4	1,9	0,1	3,3	-1,4	1,3	2,5	0,0	-0,5	-0,5	1,2	0,7	0,7
Costes laborales unitarios nominales	0,5	0,6	0,3	1,2	1,4	0,3	4,3	2,1	0,6	-0,3	2,3	1,1	1,3	1,2
Costes laborales unitarios reales	-0,7	0,0	-0,7	-0,8	1,0	-1,5	2,2	0,3	-1,0	-2,6	0,3	-0,8	-0,9	-0,8
<i>Bulgaria</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	2,9	-9,4	-5,6	4,0	2,3	5,4	4,1	5,6	5,0	6,6	6,2	6,1	6,1	6,2
Población ocupada	1,3	0,1	-3,9	-0,2	-2,1	4,9	-0,8	0,2	3,0	2,6	2,7	2,4	1,4	1,2
Productividad del trabajo	1,6	-9,5	-1,7	4,2	4,4	0,5	4,9	5,3	2,0	3,9	3,5	3,6	4,6	4,9
Número anual medio de horas trabajadas	-	-	-	-	-	-	0,7	0,0	-0,7	1,4	-0,3	0,3	-	-
Productividad por hora trabajada	-	-	-	-	-	-	4,1	5,4	2,7	2,5	3,8	3,3	-	-
IPC armonizado	-	-	-	18,7	2,6	10,3	7,4	5,8	2,3	6,1	6,0	7,4	4,2	4,3
Deflactor del PIB	62,8	120,8	948,3	23,7	3,7	6,7	6,7	3,3	1,8	5,1	3,8	8,1	4,0	4,2
Remuneración nominal por asalariado	-	72,7	848,0	52,5	6,0	-9,9	14,9	5,9	5,1	4,9	5,9	8,2	9,0	9,5
Remuneración real por asalariado (deflactor del PIB)	-	-21,8	-9,6	23,3	2,2	-15,6	7,7	2,5	3,2	-0,2	2,1	0,1	4,8	5,1
Remuneración real por asalariado (deflactor del consumo privado)	-	-21,3	-12,6	31,6	3,7	-13,8	8,4	1,7	4,8	0,5	0,7	2,9	5,6	5,8
Costes laborales unitarios nominales	-	90,8	864,7	46,4	1,4	-10,3	9,6	0,5	3,0	1,0	2,4	4,5	4,2	4,3
Costes laborales unitarios reales	-	-13,6	-8,0	18,4	-2,2	-15,9	2,7	-2,7	1,2	-4,0	-1,3	-3,4	0,2	0,1
<i>República Checa</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	5,9	4,0	-0,7	-0,8	1,3	3,6	2,5	1,9	3,6	4,2	6,1	6,1	4,9	4,9
Población ocupada	-	0,9	0,2	-1,5	-3,4	-0,2	0,5	0,6	-1,3	0,1	1,6	1,6	1,0	0,7
Productividad del trabajo	-	3,3	-0,9	1,0	3,9	4,1	2,1	1,6	4,7	4,1	4,7	4,7	3,9	4,2
Número anual medio de horas trabajadas	-	-0,1	0,2	0,3	1,6	-0,1	-4,4	-1,1	0,1	0,5	-0,5	0,6	0,1	0,1
Productividad por hora trabajada	4,1	3,2	-1,1	0,5	3,2	3,9	6,7	2,4	4,9	3,6	4,9	3,8	3,8	4,2
IPC armonizado	-	9,1	8,0	9,7	1,8	3,9	4,5	1,4	-0,1	2,6	1,6	2,1	2,4	2,9
Deflactor del PIB	10,2	10,3	8,4	11,1	2,8	1,5	4,9	2,8	0,9	3,5	0,7	1,7	1,8	2,7
Remuneración nominal por asalariado	-	16,9	8,6	8,7	7,1	6,5	8,2	7,7	8,6	5,8	4,3	4,8	2,4	2,2
Remuneración real por asalariado (deflactor del PIB)	-	5,9	0,2	-2,1	4,1	4,9	3,2	4,8	7,6	2,2	3,6	3,1	0,6	-0,6
Remuneración real por asalariado (deflactor del consumo privado)	-	8,1	-0,3	-0,1	5,1	3,3	4,1	6,4	9,0	2,7	2,6	2,4	0,1	-0,5
Costes laborales unitarios nominales	-	13,1	9,6	7,7	3,0	2,3	6,0	6,0	3,8	1,6	-0,3	0,1	-1,4	-2,0
Costes laborales unitarios reales	-	2,5	1,2	-3,1	0,2	0,8	1,0	3,1	2,8	-1,9	-1,0	-1,6	-3,2	-4,6

<i>Dinamarca</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	3,1	2,8	3,2	2,2	2,6	3,5	0,7	0,5	0,4	2,1	3,1	3,2	2,3	2,0
Población ocupada	1,0	1,0	1,2	1,5	1,0	0,4	0,8	-0,1	-1,3	0,0	0,7	1,9	0,4	-0,1
Productividad del trabajo	2,1	1,8	2,0	0,7	1,6	3,1	-0,1	0,5	1,7	2,1	2,4	1,3	1,9	2,1
Número anual medio de horas trabajadas	0,4	-0,3	1,2	1,0	0,7	1,0	0,5	-0,4	-0,2	0,4	1,0	0,1	0,0	0,3
Productividad por hora trabajada	1,7	2,2	0,8	-0,4	0,8	2,1	-0,6	0,9	1,9	1,8	1,3	1,2	1,9	1,8
IPC armonizado	2,0	2,1	2,0	1,3	2,1	2,7	2,3	2,4	2,0	0,9	1,7	1,9	1,9	2,2
Deflactor del PIB	1,3	2,0	2,0	1,2	1,7	3,0	2,5	2,3	1,6	2,0	3,2	2,2	3,0	2,8
Remuneración nominal por asalariado	3,6	4,2	3,3	4,0	3,8	3,7	4,4	3,8	4,0	2,7	3,3	3,8	4,5	4,3
Remuneración real por asalariado (deflactor del PIB)	2,3	2,1	1,3	2,8	2,1	0,7	1,9	1,4	2,3	0,7	0,1	1,5	1,5	1,4
Remuneración real por asalariado (deflactor del consumo privado)	1,7	2,6	1,3	2,6	1,8	0,9	2,0	2,0	2,7	1,2	1,1	1,7	2,5	2,1
Costes laborales unitarios nominales	1,5	2,3	1,3	3,3	2,1	0,5	4,5	3,2	2,3	0,5	0,9	2,4	2,5	2,2
Costes laborales unitarios reales	0,2	0,3	-0,7	2,1	0,5	-2,4	1,9	0,9	0,6	-1,4	-2,2	0,2	-0,4	-0,6
<i>Alemania</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	1,9	1,0	1,8	2,0	2,0	3,2	1,2	0,0	-0,2	1,2	0,9	2,8	2,5	2,4
Población ocupada	0,2	-0,3	-0,1	1,2	1,4	1,9	0,4	-0,6	-1,0	0,4	-0,1	0,7	1,3	0,8
Productividad del trabajo	2,7	2,3	3,2	1,9	1,5	2,3	1,4	1,1	1,5	1,7	1,5	2,5	1,7	1,8
Número anual medio de horas trabajadas	-0,9	-1,0	-0,6	-0,4	-0,8	-1,3	-1,0	-0,9	-0,4	0,2	-0,3	-0,1	-0,1	0,0
Productividad por hora trabajada	2,6	2,3	2,5	1,2	1,4	2,6	1,8	1,5	1,2	0,7	1,3	2,1	1,3	1,5
IPC armonizado	-	1,2	1,5	0,6	0,6	1,4	1,9	1,4	1,0	1,8	1,9	1,8	1,9	1,7
Deflactor del PIB	1,9	0,5	0,3	0,6	0,4	-0,7	1,2	1,4	1,0	0,9	0,6	0,3	1,8	0,9
Remuneración nominal por asalariado	4,8	2,4	2,3	2,1	2,0	3,0	2,3	1,9	2,5	1,5	0,5	1,2	1,6	2,4
Remuneración real por asalariado (deflactor del PIB)	2,8	1,9	2,0	1,6	1,6	3,7	1,1	0,5	1,5	0,6	-0,1	1,0	-0,2	1,6
Remuneración real por asalariado (deflactor del consumo privado)	3,4	1,4	0,9	1,6	1,7	2,0	0,5	0,7	1,0	-0,1	-0,8	-0,1	0,0	1,2
Costes laborales unitarios nominales	2,0	0,1	-0,9	0,3	0,5	0,7	0,9	0,9	1,0	-0,2	-1,0	-1,2	-0,1	0,6
Costes laborales unitarios reales	0,1	-0,4	-1,2	-0,3	0,2	1,4	-0,3	-0,5	-0,1	-1,1	-1,6	-1,5	-1,9	-0,3
<i>Estonia</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	4,5	4,4	11,1	4,4	0,3	7,9	7,7	8,0	7,1	8,1	10,5	11,4	8,7	8,2
Población ocupada	-6,2	-2,3	0,0	-1,9	-4,4	-1,5	0,8	1,3	1,5	0,0	2,0	5,4	2,0	1,1
Productividad del trabajo	11,4	6,9	11,1	6,8	5,3	11,0	6,8	6,3	6,2	8,0	8,6	5,5	7,4	7,2
Número anual medio de horas trabajadas	-	-	-	-	-	-	-0,4	0,2	0,1	0,6	0,7	2,0	0,6	0,5
Productividad por hora trabajada	-	-	-	-	-	-	7,2	6,4	5,5	7,5	7,6	3,7	6,0	6,5
IPC armonizado	-	19,8	9,3	8,8	3,1	3,9	5,6	3,6	1,4	3,0	4,1	4,4	5,1	5,3
Deflactor del PIB	31,4	24,3	10,4	8,9	4,5	5,4	5,3	3,8	2,3	2,1	6,8	6,1	8,2	6,6
Remuneración nominal por asalariado	42,6	24,0	20,4	15,5	14,9	9,9	9,5	9,1	13,5	12,6	11,5	11,8	14,3	12,5
Remuneración real por asalariado (deflactor del PIB)	8,5	-0,2	9,0	6,0	10,0	4,3	4,0	5,1	11,0	10,2	4,4	5,4	5,6	5,6
Remuneración real por asalariado (deflactor del consumo privado)	14,3	-1,0	10,8	6,5	8,2	7,1	3,1	6,0	12,5	10,6	8,4	8,4	9,5	7,4
Costes laborales unitarios nominales	28,0	16,0	8,4	8,1	9,2	-1,0	2,5	2,6	6,9	4,2	2,7	6,0	6,3	5,0
Costes laborales unitarios reales	-2,6	-6,7	-1,9	-0,7	4,5	-6,1	-2,6	-1,2	4,5	2,1	-3,8	-0,1	-1,7	-1,5
<i>Irlanda</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	9,8	8,0	12,5	9,5	11,6	10,2	5,8	6,0	4,3	4,3	5,5	6,0	5,0	4,0
Población ocupada	4,1	3,6	5,6	8,6	6,2	4,6	3,0	1,8	2,0	3,1	4,6	4,2	3,4	2,1
Productividad del trabajo	5,5	4,3	6,5	0,9	5,0	5,3	2,8	4,2	2,3	1,2	0,9	1,7	1,5	1,8
Número anual medio de horas trabajadas	0,3	0,2	-2,4	-3,9	-1,2	-0,2	-0,5	-0,8	-1,2	-0,2	-0,2	-0,1	-0,3	-0,3
Productividad por hora trabajada	5,2	4,1	9,1	5,0	6,3	5,6	3,3	5,0	3,5	1,4	1,2	1,8	1,9	2,1
IPC armonizado	2,8	2,2	1,3	2,1	2,5	5,3	4,0	4,7	4,0	2,3	2,2	2,7	2,6	2,2
Deflactor del PIB	2,9	1,6	2,9	5,7	3,2	5,5	5,5	5,0	2,5	1,8	3,5	2,9	3,0	2,6
Remuneración nominal por asalariado	3,0	4,4	5,0	4,8	4,5	8,0	7,5	5,5	5,0	6,6	5,0	4,9	4,6	4,5
Remuneración real por asalariado (deflactor del PIB)	0,1	2,7	2,0	-0,9	1,2	2,4	1,9	0,5	2,5	4,7	1,5	1,9	1,5	1,8
Remuneración real por asalariado (deflactor del consumo privado)	0,3	0,6	0,9	-0,8	-0,1	1,9	3,3	0,5	1,3	5,1	3,8	2,2	1,9	2,1
Costes laborales unitarios nominales	-2,4	0,0	-1,5	3,9	-0,5	2,6	4,6	1,2	2,7	5,4	4,1	3,1	3,0	2,6
Costes laborales unitarios reales	-5,1	-1,5	-4,2	-1,7	-3,6	-2,8	-0,9	-3,5	0,2	3,5	0,6	0,2	0,0	0,0
<i>Grecia</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	2,1	2,4	3,6	3,4	3,4	4,5	5,1	3,8	4,8	4,7	3,7	4,3	3,7	3,7
Población ocupada*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Productividad del trabajo*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Número anual medio de horas trabajadas	-0,4	-1,2	-1,6	-0,1	2,2	0,6	0,3	0,1	0,0	-3,1	-0,5	0,5	0,5	0,5
Productividad por hora trabajada	1,6	4,0	5,9	-0,6	1,2	4,0	5,2	3,7	3,4	5,0	2,8	2,2	1,7	1,9
IPC armonizado	8,9	7,9	5,4	4,5	2,1	2,9	3,7	3,9	3,4	3,0	3,5	3,3	3,2	3,1
Deflactor del PIB	9,8	7,4	6,8	5,2	3,0	5,7	1,8	3,8	3,5	3,4	3,7	3,4	3,2	3,3
Remuneración nominal por asalariado	13,0	8,8	13,7	5,3	6,5	6,0	5,7	10,0	4,6	5,8	6,5	5,9	5,3	5,0
Remuneración real por asalariado (deflactor del PIB)	2,9	1,4	6,5	0,1	3,4	0,3	3,8	6,0	1,1	2,3	2,7	2,4	2,1	1,6
Remuneración real por asalariado (deflactor del consumo privado)	3,7	0,6	7,7	0,8	4,1	-1,5	3,5	7,3	1,7	3,2	2,7	2,4	2,2	1,9
Costes laborales unitarios nominales	11,7	5,9	9,1	6,1	3,0	1,3	0,2	6,0	1,2	4,0	4,1	3,1	3,0	2,5
Costes laborales unitarios reales	1,7	-1,4	2,2	0,8	0,0	-4,2	-1,6	2,1	-2,2	0,6	0,4	-0,3	-0,2	-0,8

<i>España</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	2,8	2,4	3,9	4,5	4,7	5,0	3,6	2,7	3,0	3,2	3,5	3,9	3,7	3,4
Población ocupada	1,9	1,7	3,6	4,5	4,6	5,1	3,2	2,4	3,1	3,5	3,8	3,3	3,1	3,0
Productividad del trabajo	0,9	1,0	0,3	0,1	0,1	0,0	0,4	0,4	0,6	0,6	0,4	0,8	0,9	0,9
Número anual medio de horas trabajadas	0,0	-0,3	0,0	0,2	0,0	-0,1	-0,2	-0,3	-0,9	-1,0	-1,2	0,0	0,0	0,0
Productividad por hora trabajada	0,9	1,0	0,3	-0,2	0,1	0,1	0,7	0,6	0,8	0,7	0,9	0,5	0,6	0,4
IPC armonizado	4,6	3,6	1,9	1,8	2,2	3,5	2,8	3,6	3,1	3,1	3,4	3,6	2,4	2,6
Deflactor del PIB	4,9	3,5	2,4	2,5	2,6	3,5	4,2	4,3	4,1	4,0	4,1	3,8	3,1	2,9
Remuneración nominal por asalariado	3,7	4,0	2,3	2,0	2,0	2,9	3,6	3,3	3,6	3,1	2,6	3,4	3,2	2,7
Remuneración real por asalariado (deflactor del PIB)	-1,2	0,5	-0,1	-0,5	-0,6	-0,6	-0,6	-1,0	-0,5	-0,9	-1,4	-0,4	0,1	-0,2
Remuneración real por asalariado (deflactor del consumo privado)	-1,1	0,8	-0,5	0,1	-0,2	-0,8	0,1	0,5	0,5	-0,4	-0,8	-0,2	0,6	0,3
Costes laborales unitarios nominales	2,8	3,0	1,9	1,8	1,9	2,8	3,2	2,9	3,0	2,5	2,2	2,7	2,3	1,8
Costes laborales unitarios reales	-2,0	-0,5	-0,4	-0,6	-0,7	-0,6	-1,0	-1,4	-1,1	-1,5	-1,8	-1,1	-0,8	-1,1
<i>Francia</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	2,1	1,1	2,2	3,5	3,3	3,9	1,9	1,0	1,1	2,5	1,7	2,0	2,4	2,3
Población ocupada	0,9	0,4	0,4	1,5	2,0	2,7	1,8	0,6	0,1	0,1	0,4	0,8	0,9	0,9
Productividad del trabajo	1,6	1,2	2,0	2,2	1,3	1,0	-0,3	0,1	1,1	2,4	1,4	1,2	1,5	1,4
Número anual medio de horas trabajadas	-1,5	0,3	-0,4	-0,7	-0,4	-2,4	-0,8	-2,7	-0,4	1,6	-0,7	0,0	0,0	0,0
Productividad por hora trabajada	2,7	0,5	2,2	2,7	1,7	3,7	0,9	3,1	1,4	0,8	2,0	1,2	1,5	1,4
IPC armonizado	1,8	2,1	1,3	0,7	0,6	1,8	1,8	1,9	2,2	2,3	1,9	1,9	1,5	1,7
Deflactor del PIB	1,3	1,6	1,0	0,9	0,0	1,4	2,0	2,4	1,9	1,6	1,7	2,3	1,9	1,8
Remuneración nominal por asalariado	2,6	2,6	2,0	2,1	2,3	2,2	2,0	3,0	2,8	3,5	3,2	3,1	3,2	3,0
Remuneración real por asalariado (deflactor del PIB)	1,2	1,0	1,0	1,2	2,2	0,7	0,0	0,6	0,9	1,9	1,4	0,8	1,2	1,2
Remuneración real por asalariado (deflactor del consumo privado)	1,6	0,9	1,1	1,9	2,8	-0,1	0,3	2,1	0,9	1,6	1,3	1,2	1,8	1,2
Costes laborales unitarios nominales	1,0	1,3	0,0	-0,1	0,9	1,1	2,3	2,9	1,8	1,1	1,7	1,9	1,6	1,6
Costes laborales unitarios reales	-0,3	-0,3	-1,0	-1,0	0,9	-0,3	0,3	0,5	-0,1	-0,5	0,0	-0,4	-0,3	-0,2
<i>Italia</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	2,8	0,7	1,9	1,4	1,9	3,6	1,8	0,3	0,0	1,2	0,1	1,9	1,9	1,7
Población ocupada	-0,2	0,6	0,3	1,0	1,1	1,9	2,0	1,7	1,5	0,4	0,3	1,7	1,1	1,0
Productividad del trabajo	2,9	0,4	1,5	0,5	1,4	1,7	0,0	-0,9	-0,6	0,8	0,3	0,2	1,0	0,9
Número anual medio de horas trabajadas	0,1	0,8	-0,5	0,9	-0,2	-0,8	-1,0	-0,7	-0,3	-0,8	-0,8	0,2	-0,2	-0,2
Productividad por hora trabajada	2,9	-0,6	2,1	-0,4	1,1	2,4	0,8	-0,7	-1,1	1,5	0,6	0,0	1,0	0,9
IPC armonizado	5,4	4,0	1,9	2,0	1,7	2,6	2,3	2,6	2,8	2,3	2,2	2,2	1,9	2,0
Deflactor del PIB	5,0	5,2	2,5	2,6	1,3	2,0	3,0	3,4	3,1	2,9	2,2	1,8	2,1	2,2
Remuneración nominal por asalariado	4,3	6,2	4,2	-1,6	2,6	2,3	3,2	2,7	3,7	3,3	3,1	2,5	2,5	3,3
Remuneración real por asalariado (deflactor del PIB)	-0,7	1,0	1,6	-4,1	1,3	0,3	0,2	-0,6	0,6	0,4	0,8	0,7	0,4	1,0
Remuneración real por asalariado (deflactor del consumo privado)	-1,6	2,1	1,9	-3,4	0,8	-1,0	0,5	-0,1	0,9	0,7	0,7	-0,2	0,5	1,2
Costes laborales unitarios nominales	1,4	5,8	2,7	-2,1	1,2	0,6	3,2	3,7	4,3	2,4	2,8	2,3	1,6	2,3
Costes laborales unitarios reales	-3,4	0,6	0,1	-4,6	-0,1	-1,4	0,2	0,3	1,2	-0,4	0,5	0,5	-0,5	0,1
<i>Chipre</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	9,9	1,8	2,3	5,0	4,8	5,0	4,0	2,0	1,8	4,2	3,9	3,8	3,8	3,9
Población ocupada	-	0,5	0,6	1,6	1,8	1,6	2,2	2,1	3,8	3,8	3,6	1,5	1,5	1,5
Productividad del trabajo	-	1,3	1,7	3,4	2,9	3,4	1,8	-0,1	-1,9	0,4	0,3	2,3	2,3	2,4
Número anual medio de horas trabajadas	-	-	-	-	-	-	7,1	-1,3	-1,2	-0,6	-1,1	0,0	0,0	0,0
Productividad por hora trabajada	-	-	-	-	-	-	-5,0	1,2	-0,8	1,0	1,4	2,3	2,3	2,4
IPC armonizado	-	-	3,3	2,3	1,1	4,9	2,0	2,8	4,0	1,9	2,0	2,2	1,3	2,0
Deflactor del PIB	-0,5	2,3	2,4	2,9	2,3	3,8	3,4	1,2	5,1	3,3	2,4	2,5	2,3	2,3
Remuneración nominal por asalariado	-	4,7	5,5	3,1	4,5	6,2	3,7	4,9	7,4	2,0	1,6	4,2	3,5	3,5
Remuneración real por asalariado (deflactor del PIB)	-	2,4	3,0	0,1	2,1	2,3	0,3	3,7	2,2	-1,3	-0,8	1,7	1,2	1,2
Remuneración real por asalariado (deflactor del consumo privado)	-	2,0	3,4	1,5	2,3	2,4	1,3	2,4	3,3	0,1	-1,1	1,6	1,6	1,1
Costes laborales unitarios nominales	-	3,4	3,7	-0,3	1,5	2,7	1,9	5,1	9,5	1,6	1,3	1,9	1,2	1,1
Costes laborales unitarios reales	-	1,0	1,2	-3,2	-0,8	-1,1	-1,5	3,9	4,2	-1,7	-1,1	-0,5	-1,0	-1,2
<i>Letonia</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	-0,9	3,8	8,3	4,7	3,3	6,9	8,0	6,5	7,2	8,7	10,6	11,9	9,6	7,9
Población ocupada	-10,4	-1,9	4,4	-0,3	-1,8	-2,9	2,2	1,6	1,7	1,1	1,7	4,6	1,4	0,9
Productividad del trabajo	10,6	5,8	3,7	5,0	5,2	10,1	5,7	4,8	5,4	7,5	8,7	7,0	8,1	6,9
Número anual medio de horas trabajadas	-	-	-	-	-0,5	0,7	-0,4	-0,4	1,0	-2,7	-0,2	0,2	0,2	0,2
Productividad por hora trabajada	-	-	-	-	5,7	9,4	6,2	5,2	4,4	10,5	9,0	6,7	7,9	6,7
IPC armonizado	-	-	8,1	4,3	2,1	2,6	2,5	2,0	2,9	6,2	6,9	6,6	7,2	6,2
Deflactor del PIB	15,1	14,9	7,0	4,6	4,8	3,8	1,7	3,6	3,6	7,0	10,2	11,1	11,2	9,3
Remuneración nominal por asalariado	8,8	27,3	13,0	6,2	7,5	6,9	3,4	4,0	11,3	14,3	25,5	21,7	18,0	15,0
Remuneración real por asalariado (deflactor del PIB)	-5,5	10,9	5,6	1,5	2,6	3,0	1,7	0,4	7,5	6,9	13,9	9,6	6,1	5,2
Remuneración real por asalariado (deflactor del consumo privado)	-	9,5	4,0	1,5	5,7	3,3	1,1	1,8	8,0	6,8	15,5	12,4	9,3	8,0
Costes laborales unitarios nominales	-1,7	20,4	8,9	1,1	2,2	-2,9	-2,2	-0,8	5,6	6,4	15,5	13,8	9,1	7,5
Costes laborales unitarios reales	-14,6	4,8	1,8	-3,3	-2,4	-6,5	-3,9	-4,2	2,0	-0,6	4,8	2,4	-1,9	-1,6

<i>Lituania</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	3,3	5,1	8,5	7,5	-1,5	4,1	6,6	6,9	10,3	7,3	7,6	7,5	7,3	6,3
Población ocupada	-1,9	0,9	0,6	-0,8	-2,2	-4,0	-3,8	3,6	2,2	0,0	2,5	1,7	0,7	0,1
Productividad del trabajo	5,3	4,1	7,8	8,4	0,8	8,4	10,9	3,2	7,9	7,3	5,0	5,7	6,6	6,2
Número anual medio de horas trabajadas	-	-0,1	0,1	3,0	-3,0	6,6	-0,8	-1,6	-0,9	1,3	3,4	-0,8	0,5	0,4
Productividad por hora trabajada	-	4,3	7,8	5,2	3,9	1,6	11,8	4,8	8,9	6,0	1,5	6,6	6,1	5,8
IPC armonizado	-	24,7	10,3	5,4	1,5	1,1	1,6	0,3	-1,1	1,2	2,7	3,8	4,7	4,4
Defactor del PIB	46,4	20,0	12,6	4,0	-0,9	0,5	-0,3	0,1	-0,9	2,7	5,8	7,1	5,1	4,5
Remuneración nominal por asalariado	67,5	33,2	22,9	15,5	2,6	-0,7	7,1	5,0	8,9	10,9	8,5	13,4	15,1	11,0
Remuneración real por asalariado (defactor del PIB)	14,4	10,9	9,2	11,1	3,5	-1,2	7,3	4,9	9,9	8,0	2,6	5,9	9,5	6,2
Remuneración real por asalariado (defactor del consumo privado)	-	12,6	12,5	9,2	3,2	1,0	4,6	5,1	9,9	11,2	4,6	10,8	10,9	7,2
Costes laborales unitarios nominales	59,1	27,9	14,0	6,6	1,8	-8,4	-3,4	1,7	0,9	3,3	3,4	7,3	8,0	4,5
Costes laborales unitarios reales	8,6	6,5	1,2	2,5	2,7	-8,9	-3,2	1,7	1,9	0,7	-2,3	0,2	2,8	0,0
<i>Luxemburgo</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	1,4	1,5	5,9	6,5	8,4	8,4	2,5	3,8	1,3	3,6	4,0	6,2	5,0	4,7
Población ocupada	2,6	2,6	3,1	4,5	5,0	5,6	5,5	2,9	1,8	2,3	2,9	3,7	3,6	3,2
Productividad del trabajo	-1,1	-1,0	2,8	1,9	3,3	2,7	-2,9	0,9	-0,5	1,3	1,0	2,4	1,4	1,5
Número anual medio de horas trabajadas	0,9	-1,3	-0,2	-0,5	-0,1	-0,2	-1,0	-0,6	-1,3	-2,3	0,1	-0,8	-0,8	-0,8
Productividad por hora trabajada	-2,0	0,2	3,0	2,5	3,4	3,0	-1,8	1,5	0,8	3,7	0,9	3,3	2,2	2,3
IPC armonizado	-	1,2	1,4	1,0	1,0	3,8	2,4	2,1	2,5	3,2	3,8	3,0	2,4	2,7
Defactor del PIB	2,3	3,0	-1,9	-0,4	5,3	2,0	0,1	2,7	4,9	1,7	4,7	5,9	4,6	3,7
Remuneración nominal por asalariado	1,4	1,9	2,6	0,9	4,0	5,3	3,5	3,6	1,9	4,2	3,7	2,3	3,0	2,8
Remuneración real por asalariado (defactor del PIB)	-0,9	-1,1	4,6	1,3	-1,3	3,3	3,4	0,8	-2,9	2,4	-1,0	-3,4	-1,5	-0,9
Remuneración real por asalariado (defactor del consumo privado)	-0,6	0,5	1,2	-0,8	1,5	1,3	1,5	3,3	-0,5	1,6	0,0	-0,8	0,7	0,3
Costes laborales unitarios nominales	2,5	2,9	-0,1	-1,0	0,7	2,5	6,5	2,7	2,4	2,8	2,6	-0,2	1,6	1,3
Costes laborales unitarios reales	0,2	-0,1	1,8	-0,6	-4,4	0,5	6,4	-0,1	-2,4	1,1	-2,0	-5,7	-2,8	-2,3
<i>Hungría</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	1,5	1,3	4,6	4,9	4,2	5,2	4,1	4,4	4,2	4,8	4,1	4,0	2,4	2,6
Población ocupada	-3,5	-0,5	0,2	1,8	3,4	1,3	0,3	0,0	1,3	-0,7	0,0	0,7	-0,1	0,0
Productividad del trabajo	5,2	1,8	4,5	3,1	1,2	3,7	3,6	4,4	3,3	5,4	3,7	3,1	2,7	2,8
Número anual medio de horas trabajadas	0,5	-0,2	1,2	-0,3	0,7	-0,3	-2,0	0,4	-1,4	-0,1	-0,1	-0,2	-0,6	-0,6
Productividad por hora trabajada	4,7	2,0	3,1	3,4	0,0	4,2	6,0	4,0	4,3	5,6	4,3	3,6	3,1	3,2
IPC armonizado	-	23,5	18,5	14,2	10,0	10,0	9,1	5,2	4,7	6,8	3,5	4,0	7,5	3,8
Defactor del PIB	26,7	21,2	18,5	12,6	8,4	9,9	8,5	7,8	5,8	4,4	2,2	2,7	6,2	3,4
Remuneración nominal por asalariado	21,7	20,2	21,0	13,9	5,2	15,3	16,0	12,8	9,9	11,5	7,1	6,7	7,1	5,0
Remuneración real por asalariado (defactor del PIB)	-4,0	-0,8	2,1	1,1	-3,0	5,0	7,0	4,6	3,9	6,8	4,8	4,0	0,8	1,5
Remuneración real por asalariado (defactor del consumo privado)	-	-2,2	2,5	0,2	-4,6	5,7	7,2	8,5	5,6	6,6	3,2	3,8	-0,4	1,0
Costes laborales unitarios nominales	15,7	18,0	15,8	10,4	3,9	11,3	12,0	8,0	6,4	5,8	3,2	3,5	4,3	2,1
Costes laborales unitarios reales	-8,7	-2,6	-2,2	-2,0	-4,2	1,2	3,3	0,2	0,5	1,4	1,0	0,8	-1,8	-1,3
<i>Malta</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	6,2	4,0	4,9	3,4	4,1	6,4	-1,1	1,9	-2,3	0,4	3,0	2,9	3,0	2,8
Población ocupada*	3,2	1,5	-0,1	0,5	-	-	1,8	0,6	1,0	-0,8	1,8	0,9	0,9	1,0
Productividad del trabajo*	3,0	2,5	5,0	2,9	-	-	-2,8	1,4	-3,3	1,2	1,2	2,0	2,1	1,8
Número anual medio de horas trabajadas	-	-	-	-	-	-	-3,3	0,7	-0,8	1,9	-3,2	0,0	0,0	0,0
Productividad por hora trabajada	-	-	-	-	-	-	0,5	0,6	-2,5	-0,7	4,5	2,0	2,1	1,8
IPC armonizado	-	-	3,9	3,7	2,3	3,0	2,5	2,6	1,9	2,7	2,5	2,6	1,4	2,1
Defactor del PIB	4,8	0,3	0,4	2,1	1,1	1,7	2,9	2,7	4,6	1,4	2,4	2,6	2,3	2,2
Remuneración nominal por asalariado	9,0	6,5	3,8	5,3	5,4	2,5	5,8	2,8	3,9	2,5	1,1	1,2	1,6	1,9
Remuneración real por asalariado (defactor del PIB)	4,0	6,2	3,4	3,2	4,3	0,7	2,8	0,1	-0,6	1,0	-1,2	-1,3	-0,7	-0,3
Remuneración real por asalariado (defactor del consumo privado)	-	6,8	0,0	2,6	4,5	4,0	3,3	0,7	3,3	0,1	-1,4	-0,8	0,2	-0,2
Costes laborales unitarios nominales	5,9	3,9	-1,1	2,4	0,9	-1,5	8,9	1,4	7,4	1,2	-0,1	-0,7	-0,5	0,1
Costes laborales unitarios reales	1,0	3,6	-1,5	0,3	-0,3	-3,1	5,8	-1,2	2,8	-0,2	-2,4	-3,2	-2,8	-2,1
<i>Países Bajos</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	3,0	3,4	4,3	3,9	4,7	3,9	1,9	0,1	0,3	2,0	1,5	2,9	2,8	2,6
Población ocupada	-	2,2	3,1	2,6	2,6	2,2	2,1	0,5	-0,5	-0,9	0,0	1,2	1,6	1,3
Productividad del trabajo	-	1,1	1,2	1,0	2,3	2,0	0,3	0,3	1,4	3,4	1,8	1,8	1,7	1,5
Número anual medio de horas trabajadas	-1,3	-0,8	-1,3	1,4	0,1	-2,2	1,1	-1,1	-0,1	-0,6	-0,7	-0,5	-0,5	-0,5
Productividad por hora trabajada	2,1	2,0	2,5	-0,1	2,0	3,9	-1,2	0,7	0,9	3,5	2,2	2,1	1,7	1,8
IPC armonizado	1,4	1,4	1,9	1,8	2,0	2,3	5,1	3,9	2,2	1,4	1,5	1,7	1,5	2,1
Defactor del PIB	2,0	1,3	2,6	1,9	1,8	4,1	5,1	3,8	2,2	0,7	1,7	1,5	1,7	2,1
Remuneración nominal por asalariado	1,5	1,7	2,5	3,8	4,0	5,0	5,4	5,2	4,2	3,8	1,5	1,0	3,4	3,8
Remuneración real por asalariado (defactor del PIB)	-0,5	0,4	-0,1	1,9	2,2	0,9	0,3	1,3	2,0	3,0	-0,2	-0,5	1,7	1,7
Remuneración real por asalariado (defactor del consumo privado)	0,1	-0,3	0,2	1,7	2,0	1,2	0,9	2,1	1,8	3,0	-0,1	-0,9	1,9	1,8
Costes laborales unitarios nominales	0,5	0,6	1,3	2,8	1,7	2,9	5,0	4,8	2,7	0,3	-0,3	-0,8	1,6	2,2
Costes laborales unitarios reales	-1,5	-0,7	-1,3	0,9	-0,1	-1,1	-0,1	1,0	0,5	-0,4	-2,0	-2,3	0,0	0,1

<i>Austria</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	1,9	2,6	1,8	3,6	3,3	3,4	0,8	0,9	1,1	2,4	2,0	3,1	2,9	2,5
Población ocupada*	-	-	0,6	0,9	1,5	1,1	0,6	-0,4	-0,2	0,6	1,1	1,4	1,4	0,7
Productividad del trabajo*	-	-	1,4	2,2	2,1	2,3	0,3	1,1	0,9	2,1	0,7	1,9	1,7	1,8
Número anual medio de horas trabajadas	-	1,8	0,6	0,1	-1,5	-0,5	-0,1	0,4	0,7	-0,1	-0,3	-0,1	0,2	0,2
Productividad por hora trabajada	-	1,2	0,7	2,5	3,3	2,7	0,3	0,9	0,5	1,9	1,2	1,7	1,3	1,5
IPC armonizado	1,6	1,8	1,2	0,8	0,5	2,0	2,3	1,7	1,3	2,0	2,1	1,7	1,8	1,7
Defactor del PIB	1,9	1,0	0,0	0,3	0,6	1,8	1,8	1,4	1,3	1,7	1,9	1,5	1,8	1,7
Remuneración nominal por asalariado	3,2	1,7	1,1	2,7	2,2	2,1	1,4	2,1	2,0	1,7	1,6	2,3	2,4	2,5
Remuneración real por asalariado (defactor del PIB)	1,2	0,7	1,2	2,3	1,5	0,3	-0,4	0,7	0,6	0,0	-0,2	0,8	0,6	0,7
Remuneración real por asalariado (defactor del consumo privado)	1,1	-0,2	-0,3	2,3	1,4	-0,5	-0,5	0,9	0,4	-0,2	-0,1	0,9	0,9	1,0
Costes laborales unitarios nominales	1,3	-1,4	-0,2	0,4	0,1	-0,2	1,0	1,0	1,1	-0,4	0,9	0,4	0,7	0,7
Costes laborales unitarios reales	-0,7	-2,3	-0,2	0,1	-0,5	-1,9	-0,7	-0,4	-0,3	-2,1	-0,9	-1,1	-1,1	-1,0
<i>Polonia</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	7,0	6,2	7,1	5,0	4,5	4,2	1,1	1,4	3,8	5,3	3,5	5,8	6,1	5,5
Población ocupada	0,9	1,2	1,4	1,2	-3,9	-1,6	-2,2	-3,0	-1,2	1,3	2,3	3,3	2,4	1,9
Productividad del trabajo	6,0	5,0	5,6	3,8	8,8	5,8	3,4	4,5	5,1	4,0	1,2	2,4	3,6	3,5
Número anual medio de horas trabajadas	-	-	-	-	-	-	-0,7	0,3	0,3	-0,1	0,6	0,2	0,0	0,1
Productividad por hora trabajada	-	-	-	-	-	-	4,1	4,3	4,8	4,0	0,6	2,3	3,6	3,4
IPC armonizado	-	-	15,0	11,8	7,2	10,1	5,3	1,9	0,7	3,6	2,2	1,3	2,0	2,5
Defactor del PIB	28,0	17,9	13,9	11,1	6,1	7,3	3,5	2,2	0,4	4,1	2,6	1,3	2,3	2,5
Remuneración nominal por asalariado	34,1	27,1	20,6	14,0	13,7	10,8	10,2	2,2	1,7	1,8	2,1	3,9	5,1	3,9
Remuneración real por asalariado (defactor del PIB)	4,8	7,8	5,8	2,7	7,2	3,3	6,5	-0,1	1,3	-2,2	-0,5	2,5	2,7	1,3
Remuneración real por asalariado (defactor del consumo privado)	5,4	7,1	5,2	3,1	7,1	0,8	6,1	-1,0	1,3	-1,1	-0,1	2,5	3,1	1,4
Costes laborales unitarios nominales	26,5	21,1	14,2	9,9	4,5	4,7	6,5	-2,2	-3,2	-2,1	0,9	1,4	1,4	0,4
Costes laborales unitarios reales	-1,2	2,7	0,2	-1,1	-1,5	-2,4	3,0	-4,4	-3,6	-6,0	-1,7	0,1	-0,9	-2,1
<i>Portugal</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	4,3	3,6	4,2	4,8	3,9	3,9	2,0	0,8	-0,7	1,3	0,5	1,3	1,8	2,0
Población ocupada	-0,7	1,6	1,6	2,7	1,4	2,3	1,8	0,5	-0,4	0,1	0,0	0,7	0,7	0,8
Productividad del trabajo	5,1	2,0	2,6	2,0	2,5	1,6	0,2	0,3	-0,4	1,2	0,5	0,5	1,1	1,2
Número anual medio de horas trabajadas	3,7	-2,6	-1,7	-0,2	1,2	-2,9	0,1	0,1	-1,1	1,0	-0,5	0,0	0,0	0,0
Productividad por hora trabajada	1,3	4,7	4,4	2,2	1,3	4,6	0,1	0,2	0,8	0,3	1,0	0,5	1,1	1,1
IPC armonizado	4,0	2,9	1,9	2,2	2,2	2,8	4,4	3,7	3,3	2,5	2,1	3,0	2,3	2,3
Defactor del PIB	3,4	2,6	3,8	3,7	3,3	3,0	3,7	3,9	3,1	2,7	2,8	2,9	2,7	2,5
Remuneración nominal por asalariado	7,2	6,1	6,0	5,3	4,9	6,6	5,4	4,0	2,8	2,6	2,9	2,4	2,7	2,8
Remuneración real por asalariado (defactor del PIB)	3,7	3,5	2,1	1,5	1,6	3,5	1,7	0,1	-0,3	-0,1	0,1	-0,5	0,0	0,3
Remuneración real por asalariado (defactor del consumo privado)	2,9	3,2	3,0	2,9	2,6	3,1	2,0	1,0	-0,2	0,0	0,4	-0,9	0,4	0,5
Costes laborales unitarios nominales	2,1	4,1	3,3	3,2	2,3	4,9	5,2	3,7	3,2	1,4	2,4	1,8	1,6	1,7
Costes laborales unitarios reales	-1,3	1,4	-0,5	-0,5	-0,9	1,8	1,5	-0,2	0,1	-1,3	-0,4	-1,0	-1,1	-0,9
<i>Rumanía</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	7,1	3,9	-6,1	-4,8	-1,2	2,1	5,7	5,1	5,2	8,5	4,1	7,7	6,7	6,3
Población ocupada*	-5,2	-1,2	-3,8	-2,3	-4,5	2,5	-0,8	-2,7	-0,3	0,4	0,2	-	1,2	1,0
Productividad del trabajo*	13,0	5,2	-2,3	-2,5	3,5	-0,3	6,6	8,1	5,5	8,0	3,9	-	5,4	5,3
Número anual medio de horas trabajadas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Productividad por hora trabajada	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IPC armonizado	-	38,8	154,8	59,1	45,8	45,7	34,5	22,5	15,3	11,9	9,1	6,6	4,6	4,5
Defactor del PIB	35,3	45,3	147,2	55,3	47,7	44,2	37,4	23,4	24,0	15,0	12,2	10,4	9,8	8,1
Remuneración nominal por asalariado	54,3	52,7	107,2	89,3	41,2	74,9	44,8	25,9	22,7	17,8	19,3	17,8	16,7	14,0
Remuneración real por asalariado (defactor del PIB)	14,1	5,1	-16,2	21,9	-4,4	21,3	5,4	2,0	-1,0	2,4	6,3	6,7	6,3	5,4
Remuneración real por asalariado (defactor del consumo privado)	12,8	6,4	-19,4	26,8	-3,5	25,1	6,7	3,7	6,5	3,4	11,4	12,1	11,9	9,8
Costes laborales unitarios nominales	36,5	45,1	112,1	94,3	36,5	75,5	35,8	16,5	16,3	9,0	14,7	12,5	10,7	8,2
Costes laborales unitarios reales	0,9	-0,1	-14,2	25,1	-7,6	21,7	-1,1	-5,6	-6,2	-5,2	2,2	1,9	0,8	0,1
<i>Eslovenia</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	4,1	3,7	4,8	3,9	5,4	4,1	2,7	3,5	2,7	4,4	4,0	5,2	4,3	4,0
Población ocupada	-	-2,0	-1,9	-0,2	1,4	0,8	0,5	1,5	-0,4	0,5	0,3	1,2	0,7	0,5
Productividad del trabajo	-	5,9	6,9	4,1	3,9	3,3	2,2	1,9	3,1	3,9	3,7	4,0	3,6	3,4
Número anual medio de horas trabajadas	-	-	-1,1	-0,3	0,6	0,6	0,3	-1,2	0,5	-2,3	0,1	1,0	1,0	1,0
Productividad por hora trabajada	-	-	8,1	4,3	3,3	2,6	1,8	3,1	2,6	6,3	3,6	3,0	2,5	2,4
IPC armonizado	-	9,9	8,3	7,9	6,1	8,9	8,6	7,5	5,7	3,7	2,5	2,5	2,6	2,7
Defactor del PIB	23,0	11,1	8,4	6,8	6,4	5,4	8,7	7,9	5,8	3,3	1,5	2,3	2,8	2,8
Remuneración nominal por asalariado	-	13,6	12,6	8,9	7,7	12,4	11,6	8,5	6,6	7,6	5,4	4,8	5,2	5,5
Remuneración real por asalariado (defactor del PIB)	-	2,3	3,9	1,9	1,2	6,7	2,6	0,6	0,8	4,2	3,8	2,4	2,4	2,6
Remuneración real por asalariado (defactor del consumo privado)	-	2,6	3,7	1,9	1,2	4,2	3,6	0,6	1,2	4,2	3,1	2,3	2,6	2,9
Costes laborales unitarios nominales	-	7,3	5,3	4,6	3,6	8,9	9,2	6,5	3,5	3,6	1,6	0,8	1,6	2,0
Costes laborales unitarios reales	-	-3,4	-2,8	-2,1	-2,6	3,3	0,4	-1,3	-2,2	0,3	0,1	-1,5	-1,2	-0,8

<i>Eslovaquia</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	5,8	6,9	5,7	3,7	0,3	0,7	3,2	4,1	4,2	5,4	6,0	8,3	8,5	6,5
Población ocupada	0,2	2,3	-1,2	-0,4	-2,7	-1,8	0,6	-0,5	1,8	-0,3	1,4	2,3	1,7	0,9
Productividad del trabajo	5,6	4,5	7,1	4,1	3,1	2,6	2,6	4,7	2,3	5,8	4,6	5,8	6,7	5,5
Número anual medio de horas trabajadas	-	-2,1	-0,3	-2,0	0,6	0,1	-0,7	-2,9	-4,2	2,1	2,0	0,4	0,1	0,1
Productividad por hora trabajada	-	6,8	7,4	6,2	2,5	2,5	3,3	7,8	6,8	3,6	2,6	5,4	6,6	5,4
IPC armonizado	-	5,8	6,0	6,7	10,4	12,2	7,2	3,5	8,4	7,5	2,8	4,3	1,7	2,4
Deflactor del PIB	9,9	4,6	4,6	5,1	7,5	9,7	5,0	4,6	4,7	6,0	2,4	2,7	3,3	2,3
Remuneración nominal por asalariado	20,6	7,2	15,4	13,2	6,9	11,9	6,2	9,3	8,1	9,2	5,1	7,7	7,4	6,9
Remuneración real por asalariado (deflactor del PIB)	9,7	2,5	10,3	7,7	-0,6	2,1	1,1	4,5	3,2	3,0	2,7	4,8	4,0	4,5
Remuneración real por asalariado (deflactor del consumo privado)	10,4	2,3	10,5	6,7	-2,8	2,8	0,6	5,8	1,3	1,7	2,5	2,4	4,5	3,5
Costes laborales unitarios nominales	14,1	2,5	7,8	8,7	3,7	9,1	3,5	4,4	5,6	3,2	0,5	1,7	0,6	1,3
Costes laborales unitarios reales	3,9	-2,0	3,0	3,5	-3,6	-0,5	-1,5	-0,2	0,8	-2,7	-1,8	-1,0	-2,6	-1,0
<i>Finlandia</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	3,9	3,7	6,1	5,2	3,9	5,0	2,6	1,6	1,8	3,7	2,9	5,5	3,1	2,7
Población ocupada	1,8	1,4	3,3	2,0	2,5	2,2	1,5	1,0	0,1	0,4	1,4	1,4	1,0	0,7
Productividad del trabajo	2,1	2,3	2,7	3,1	1,4	2,7	1,1	0,7	1,7	3,3	1,5	4,0	2,0	2,0
Número anual medio de horas trabajadas	0,1	-0,1	-0,2	-0,5	0,2	-0,8	-0,9	-0,3	-0,5	0,2	-0,3	0,2	0,1	0,1
Productividad por hora trabajada	2,1	2,4	2,9	3,7	1,1	3,6	2,1	1,0	2,1	3,1	1,9	3,8	2,0	1,9
IPC armonizado	0,4	1,1	1,2	1,3	1,3	2,9	2,7	2,0	1,3	0,1	0,8	1,3	1,5	1,7
Deflactor del PIB	4,8	-0,2	2,2	3,4	0,9	2,6	3,0	1,3	-0,4	0,6	0,2	1,3	1,8	1,6
Remuneración nominal por asalariado	4,1	2,6	1,6	4,5	2,2	3,7	4,7	1,8	2,8	3,6	3,8	3,4	2,6	3,6
Remuneración real por asalariado (deflactor del PIB)	-0,6	2,8	-0,6	1,0	1,3	1,1	1,6	0,5	3,2	2,9	3,5	2,1	0,8	1,9
Remuneración real por asalariado (deflactor del consumo privado)	3,2	1,9	-0,3	2,3	0,7	-0,6	2,0	-0,4	3,2	2,6	3,6	1,4	0,9	1,9
Costes laborales unitarios nominales	1,9	0,3	-1,1	1,3	0,8	1,0	3,5	1,1	1,1	0,2	2,2	-0,6	0,5	1,6
Costes laborales unitarios reales	-2,7	0,5	-3,2	-2,1	-0,1	-1,6	0,5	-0,1	1,5	-0,4	2,0	-1,9	-1,2	0,0
<i>Suecia</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	3,9	1,3	2,3	3,7	4,5	4,3	1,1	2,0	1,7	4,1	2,9	4,2	3,8	3,3
Población ocupada	1,5	-0,8	-1,3	1,5	2,1	2,4	1,9	0,2	-0,3	-0,6	0,4	1,8	2,1	0,9
Productividad del trabajo	2,3	2,2	3,7	2,1	2,4	1,9	-0,8	1,8	2,0	4,7	2,5	2,4	1,6	2,3
Número anual medio de horas trabajadas	0,3	0,5	0,3	-0,1	0,6	-1,4	-1,4	-1,4	-1,1	1,4	0,2	-0,3	-0,3	0,7
Productividad por hora trabajada	2,0	1,7	3,4	2,2	1,8	3,3	0,6	3,3	3,2	3,3	2,3	2,7	1,9	1,6
IPC armonizado	2,7	1,0	1,8	1,0	0,5	1,3	2,7	1,9	2,3	1,0	0,8	1,5	1,2	1,9
Deflactor del PIB	3,6	1,0	1,7	0,6	0,9	1,4	2,1	1,6	2,0	0,2	1,2	1,8	2,5	2,0
Remuneración nominal por asalariado	2,8	7,3	4,8	2,6	1,3	7,5	4,5	2,9	3,0	3,7	3,2	2,0	4,1	4,4
Remuneración real por asalariado (deflactor del PIB)	-0,8	6,3	3,0	1,9	0,4	6,0	2,4	1,3	1,0	3,6	2,0	0,2	1,6	2,3
Remuneración real por asalariado (deflactor del consumo privado)	-0,3	6,2	3,1	2,0	0,0	6,2	2,4	1,1	1,2	2,9	1,9	0,7	3,1	2,6
Costes laborales unitarios nominales	0,4	5,0	1,1	0,5	-1,0	5,5	5,4	1,0	1,0	-1,0	0,7	-0,4	2,4	2,1
Costes laborales unitarios reales	-3,0	4,0	-0,6	-0,1	-1,9	4,1	3,2	-0,6	-1,0	-1,1	-0,5	-2,1	0,0	0,0
<i>Reino Unido</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	2,9	2,8	3,0	3,3	3,0	3,8	2,4	2,1	2,7	3,3	1,9	2,8	2,8	2,5
Población ocupada	1,2	0,9	1,8	1,0	1,4	1,2	0,8	0,8	1,0	1,0	0,9	0,8	0,8	0,6
Productividad del trabajo	1,7	1,8	1,2	2,3	1,6	2,6	1,5	1,3	1,7	2,2	1,0	1,9	2,0	1,8
Número anual medio de horas trabajadas	0,1	-0,1	-0,1	-0,3	-0,7	-0,7	0,2	-1,1	-1,1	-0,3	0,3	-0,6	-0,6	-0,6
Productividad por hora trabajada	1,5	1,8	1,3	2,7	2,3	3,3	1,3	2,4	2,8	2,5	0,7	2,6	2,6	2,4
IPC armonizado	2,7	2,5	1,8	1,6	1,3	0,8	1,2	1,3	1,4	1,3	2,1	2,3	2,3	2,0
Deflactor del PIB	2,7	3,5	2,9	2,7	2,2	1,3	2,2	3,1	3,1	2,6	2,2	2,4	2,6	2,3
Remuneración nominal por asalariado	3,0	3,0	3,9	6,3	4,5	5,7	5,1	3,3	4,9	4,3	4,6	4,2	4,4	4,4
Remuneración real por asalariado (deflactor del PIB)	0,3	-0,4	1,0	3,6	2,2	4,3	2,8	0,2	1,7	1,7	2,3	1,7	1,8	2,1
Remuneración real por asalariado (deflactor del consumo privado)	-0,3	-0,3	1,4	3,7	2,8	4,5	2,8	1,7	2,9	2,6	2,1	1,8	2,0	2,3
Costes laborales unitarios nominales	1,3	1,2	2,6	3,9	2,8	3,0	3,5	2,0	3,1	2,0	3,6	2,2	2,4	2,6
Costes laborales unitarios reales	-1,4	-2,2	-0,2	1,2	0,6	1,7	1,3	-1,1	0,0	-0,6	1,3	-0,2	-0,2	0,3
<i>Croacia</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	-	6,0	6,8	2,5	-0,9	2,9	4,4	5,6	5,3	4,3	4,3	4,8	4,8	4,5
Población ocupada	-	-	3,2	-3,0	4,0	-5,4	4,2	0,6	1,7	0,8	2,0	1,8	1,6	1,6
Productividad del trabajo	-	-	3,5	5,7	2,5	-1,1	10,4	1,4	4,7	2,5	3,5	2,7	2,9	2,9
Número anual medio de horas trabajadas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Productividad por hora trabajada	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IPC armonizado	-	-	-	-	4,0	4,6	3,8	1,7	1,8	2,0	3,3	3,2	2,3	3,0
Deflactor del PIB	-	3,6	7,4	8,4	3,8	4,7	4,0	3,6	3,9	3,9	3,2	3,4	2,5	3,3
Remuneración nominal por asalariado	-	-	-	15,5	10,7	0,1	9,2	6,5	11,5	-	-	-	-	-
Remuneración real por asalariado (deflactor del PIB)	-	-	-	6,5	6,7	-4,5	5,0	2,8	7,3	-	-	-	-	-
Remuneración real por asalariado (deflactor del consumo privado)	-	-	-	9,0	6,9	-5,1	4,2	4,2	9,5	-	-	-	-	-
Costes laborales unitarios nominales	-	-	-	9,3	8,0	1,1	-1,1	5,1	6,5	-	-	-	-	-
Costes laborales unitarios reales	-	-	-	0,8	4,0	-3,4	-4,9	1,4	2,5	-	-	-	-	-

<i>RFY Macedonia</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	-1,1	1,2	1,4	3,4	4,3	4,5	-4,5	0,9	2,8	4,1	3,8	3,1	4,3	5,3
Población ocupada	-	-	-	5,5	0,9	0,9	8,9	-6,3	-2,9	-2,4	4,3	3,9	3,3	3,6
Productividad del trabajo	-	-	-	-2,0	3,4	3,6	-12,3	7,7	5,8	6,6	-0,4	-0,8	1,0	1,7
Número anual medio de horas trabajadas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Productividad por hora trabajada	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IPC armonizado	-	-	-	-	-1,3	6,6	5,2	2,3	1,1	-0,4	0,5	3,2	2,0	2,5
Deflactor del PIB	17,1	2,9	3,9	1,4	2,7	8,2	3,6	3,4	0,3	1,3	3,2	3,8	2,9	2,9
Remuneración nominal por asalariado	-	-	-	2,9	7,4	1,7	-1,1	1,4	-	-	-	-	-	-
Remuneración real por asalariado (deflactor del PIB)	-	-	-	1,5	4,6	-6,0	-4,6	-1,9	-	-	-	-	-	-
Remuneración real por asalariado (deflactor del consumo privado)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Costes laborales unitarios nominales	-	-	-	5,0	3,9	-1,8	12,8	-5,8	-	-	-	-	-	-
Costes laborales unitarios reales	-	-	-	3,6	1,2	-9,3	8,9	-8,9	-	-	-	-	-	-
<i>Turquía</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB real	7,2	7,0	7,5	3,1	-4,7	7,4	-7,5	7,9	5,8	8,9	7,4	6,1	4,9	5,9
Población ocupada	3,7	2,1	-2,5	2,8	2,1	-2,1	-0,3	-0,8	-1,0	3,0	1,4	1,2	1,3	1,5
Productividad del trabajo	3,4	4,8	10,3	0,3	-6,7	9,7	-7,3	8,8	6,8	5,7	5,9	4,8	3,6	4,4
Número anual medio de horas trabajadas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Productividad por hora trabajada	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IPC armonizado	-	-	85,6	82,1	61,4	53,2	56,8	47,0	25,3	10,1	8,1	9,3	8,2	5,8
Deflactor del PIB	87,2	77,8	81,5	75,7	55,6	49,9	54,8	44,1	22,5	9,9	5,4	11,5	7,8	5,9
Remuneración nominal por asalariado	71,2	90,3	103,0	76,2	84,4	44,9	43,6	37,9	27,9	16,5	12,1	12,3	12,7	11,5
Remuneración real por asalariado (deflactor del PIB)	-8,5	7,0	11,8	0,3	18,6	-3,3	-7,3	-4,4	4,4	6,0	6,4	0,7	4,6	5,3
Remuneración real por asalariado (deflactor del consumo privado)	-11,1	13,4	11,7	-4,1	15,4	-3,5	-9,6	-2,1	5,5	8,5	6,0	1,2	4,3	5,5
Costes laborales unitarios nominales	65,6	81,5	84,2	75,7	97,6	32,1	54,8	26,7	19,7	10,2	5,9	7,1	8,9	6,8
Costes laborales unitarios reales	-11,5	2,0	1,4	0,0	27,0	-11,8	0,0	-12,1	-2,3	0,3	0,5	-3,9	1,0	0,9

Fuente: Base de datos AMECO de DG ECFIN. Previsiones de Primavera de 2007 de la Comisión.

Nota: En el caso de Grecia (1995-2008), Malta (1999-2000), Austria (1995-1996) y Rumanía (2006), las tasas de crecimiento del empleo procedentes de AMECO y de los Datos sobre las Medias Anuales de Población Activa son muy diferentes debido a diferencias metodológicas o a diferencias entre las fuentes de datos. Por este motivo, no se muestran los datos sobre el crecimiento del empleo y de la productividad de estos países o periodos.

Anexo 2

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO

Introducción a las tablas de los indicadores clave del empleo

Las cifras de las siguientes tablas de “indicadores clave del empleo” se refieren a los datos de los que se disponía hasta comienzos de mayo de 2007. Los datos de la EFT sobre la UE27, la UE25 y la UE15 correspondientes a 2005–2006 y en el caso de Francia a 2006 son provisionales.

La fuente de los valores de los indicadores es Eurostat, encuesta sobre las fuerzas de trabajo de la UE (medias anuales), salvo en el caso de los siguientes indicadores, que proceden de Eurostat, contabilidad nacional:

3. Niveles totales de empleo (salvo en los casos de Grecia, Polonia, Eslovaquia, Eslovenia en el caso de 2004 y 2005, y Rumanía)
10. Proporción de trabajadores por cuenta propia con respecto al empleo total
13. Proporción del empleo total en los servicios
14. Proporción del empleo total en la industria
15. Proporción del empleo total en la agricultura

Notas sobre estados miembros o tablas específicos:

(a) Los trimestres que faltan son estimados por Eurostat hasta que se tenga una encuesta trimestral continua en cada país.

(b) Observaciones generales y rupturas en las series:

- Portugal (indicadores de la EFT–UE): ruptura en 1998
- Reino Unido (indicadores de la EFT–UE): ruptura en 2000
- Rumanía (indicadores de la EFT–UE): ruptura en 2002
- Italia/Austria (indicadores de la EFT–UE): ruptura en 2004
- Suecia (indicadores de la EFT–UE): ruptura en 2005

- España (indicadores de la EFT–UE): ruptura en 2005 debido a la revisión del cuestionario; se ha estimado que el efecto es un aumento de la tasa de ocupación (16–64 años) de 0,4 puntos porcentuales, un aumento de la tasa de actividad (16–64 años) de 0,2 puntos porcentuales y una disminución de la tasa de paro de 0,4 puntos porcentuales.
- Alemania 1999–2004: estimaciones nacionales
- Turquía 2000–2005: encuesta nacional de población activa (salvo indicadores 3, 10, 13–15)

(c) Observaciones sobre indicadores específicos

Indicador 1	UE27 y UE25 estimación hasta 2004; Lituania (1998–2001) estimación; Malta (2000–2001) estimación; Polonia estimación hasta 2005
Indicador 3	Irlanda estimaciones basadas en unidades de 1.000 puestos de trabajo; Austria cifras basadas en unidades de 1.000 puestos de trabajo; Bélgica 2006 previsión; Grecia 2006 previsión; Chipre 2006 previsión; Polonia estimación; Portugal 2003–2006 previsión; Rumanía 2003–2006: previsión; Turquía 2000–2006 previsión.
Indicador 9	EFT de la UE, resultados de la primavera, Bélgica 1999–2000: estimación.
Indicador 10	Bélgica 2006 previsión; Grecia estimación hasta 2005–2006 previsión; Chipre 2006 previsión; Polonia estimación; Portugal 2003–2006 previsión; Rumanía 2003–2006 previsión
Indicadores 11 y 12	Alemania 1999–2004 resultados de la primavera; Chipre 1999–2003 resultados de la primavera.
Indicadores, 13-15	Grecia estimación hasta 2005; Polonia estimación.
Indicadores 20-23	Basados en resultados mensuales estimados de la EFT de la UE (serie armonizada de paro)
Indicador 23	Luxemburgo datos provisionales; Suecia 2005 datos provisionales

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE 27 ESTADOS MIEMBROS DE LA UNIÓN EUROPEA

	Total	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)	-	-	-	-	-	-	474.345	477.652	478.879	479.673	480.809	483.286	485.232
2. Población de 15-64 años	-	-	-	-	-	-	319.355	320.701	321.886	322.590	323.169	325.446	326.950
3. Empleo total (miles)	197.586	198.638	199.935	202.532	204.309	207.878	209.871	210.469	211.294	212.820	214.820	217.899	
4. Población ocupada de 15-64 años	-	-	192.222	194.513	197.212	198.720	200.588	200.666	201.604	203.137	206.194	210.227	
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	-	-	60,7	61,2	61,8	62,2	62,5	62,3	62,5	62,9	63,4	64,3	
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	-	-	36,1	36,7	37,1	37,4	37,5	36,7	36,0	36,0	35,9	36,3	
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	-	-	74,5	74,9	75,6	76,0	76,2	76,0	76,1	76,5	76,9	78,0	
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	-	-	36,2	36,2	36,5	36,9	37,7	38,5	40,0	40,7	42,2	43,5	
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	-	58,2	58,1	58,0	57,8	58,1	58,9	
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	18,3	18,2	18,1	17,8	17,6	17,3	17,2	17,0	17,1	16,9	16,7	16,6	
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	-	-	15,9	15,9	15,9	16,2	16,2	16,2	16,5	17,2	17,8	18,1	
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	11,4	11,5	11,8	12,3	12,4	12,4	12,6	13,2	13,9	14,4	
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	63,4	63,9	64,3	64,7	65,5	66,1	66,5	67,2	67,7	68,1	68,4	68,6	
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	28,4	28,1	27,7	27,5	26,9	26,5	26,3	26,0	25,6	25,4	25,2	25,0	
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	8,2	8,1	8,0	7,8	7,6	7,4	7,2	6,8	6,7	6,5	6,4	6,4	
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	-	68,6	68,6	68,6	68,8	69,3	69,7	70,1
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	45,9	45,6	45,0	44,3	44,3	44,1	44,0
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	-	-	-	82,6	82,5	82,6	82,8	83,3	83,6	84,1
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	-	-	-	39,7	40,3	41,1	42,7	43,6	45,2	46,3
20. Paro total (miles)	-	-	-	-	-	-	19.280	19.041	20.012	20.363	20.688	20.095	18.450
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	-	-	-	-	-	8,6	8,4	8,8	9,0	9,0	8,7	7,9
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	17,8	18,1	18,8	19,0	19,1	18,6	17,5
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	-	-	-	-	-	4,0	3,9	4,0	4,1	4,2	4,0	3,6
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	8,4	8,1	8,3	8,3	8,3	8,3	7,7
<i>Hombres</i>													
1. Población total (miles)	-	-	-	-	-	-	230.632	232.430	233.143	233.626	234.196	235.537	236.631
2. Población de 15-64 años	-	-	-	-	-	-	158.868	159.637	160.275	160.704	161.035	162.195	163.040
3. Empleo total (miles)	-	-	115.549	116.238	116.446	117.810	118.471	118.363	118.547	118.885	119.811	121.182	
4. Población ocupada de 15-64 años	-	-	110.448	111.481	112.379	112.541	113.128	112.728	112.937	113.256	114.763	116.667	
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	-	-	70,0	70,3	70,7	70,8	70,9	70,3	70,3	70,3	70,8	71,6	
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	-	-	40,0	40,3	40,7	40,7	40,7	39,6	38,9	39,0	38,8	39,3	
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	-	-	85,0	85,2	85,5	85,6	85,5	84,8	84,7	84,7	85,1	85,9	
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	-	-	47,1	47,0	46,9	47,1	47,7	48,4	49,9	50,3	51,5	52,6	
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	-	69,7	69,1	68,8	68,5	68,8	69,4	
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	21,2	20,5	20,3	20,2	20,0	19,9	19,8	19,9	20,1	20,1	19,7	19,7	
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	-	-	6,2	6,3	6,4	6,5	6,6	6,6	6,7	7,0	7,4	7,7	
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	10,8	11,1	11,3	11,7	11,7	11,6	12,0	12,7	13,5	13,9	
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	53,7	54,0	54,9	55,1	56,0	56,5	56,8	57,3	57,7	57,9	58,1	58,1	
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	37,2	37,0	36,7	36,5	35,9	35,6	35,4	35,2	34,9	34,8	34,7	34,7	
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	9,1	9,1	8,4	8,3	8,1	8,0	7,7	7,5	7,5	7,3	7,2	7,2	
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	-	77,1	77,0	76,8	76,9	77,0	77,3	77,5
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	49,4	49,2	48,5	47,9	47,8	47,7	47,4
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	-	-	-	91,9	91,6	91,4	91,4	91,4	91,7	91,9
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	-	-	-	50,7	51,1	51,7	53,3	54,0	55,2	56,1
20. Paro total (miles)	-	-	-	-	-	-	9.393	9.380	10.019	10.233	10.413	10.100	9.221
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	-	-	-	-	-	7,5	7,5	8,0	8,1	8,2	7,9	7,2
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	16,5	16,9	18,0	18,5	18,6	18,3	17,0
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	-	-	-	-	-	3,4	3,3	3,5	3,7	3,7	3,6	3,3
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	8,7	8,5	8,9	9,0	8,8	8,9	8,1
<i>Mujeres</i>													
1. Población total (miles)	-	-	-	-	-	-	243.710	245.220	245.735	246.045	246.612	247.747	248.601
2. Población de 15-64 años	-	-	-	-	-	-	160.487	161.064	161.611	161.886	162.135	163.251	163.910
3. Empleo total (miles)	-	-	84.386	86.293	87.863	90.067	91.400	92.106	92.747	93.935	95.009	96.717	
4. Población ocupada de 15-64 años	-	-	81.780	83.037	84.837	86.180	87.460	87.937	88.667	89.881	91.431	93.560	
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	-	-	51,4	52,0	53,0	53,7	54,3	54,4	54,8	55,4	56,0	57,1	
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	-	-	32,3	33,0	33,6	34,1	34,2	33,8	33,1	33,1	32,9	33,2	
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	-	-	64,0	64,6	65,7	66,3	66,9	67,1	67,5	68,4	68,8	70,0	
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	-	-	26,1	26,1	26,7	27,4	28,2	29,1	30,7	31,6	33,5	34,8	
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	-	47,2	47,3	47,6	47,5	47,8	48,8	
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	14,1	15,1	15,0	14,5	14,3	14,0	13,8	13,4	13,2	13,0	12,8	12,7	
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	-	-	29,2	28,7	28,5	28,9	28,6	28,5	29,0	30,0	31,0	31,2	
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	12,1	12,2	12,5	13,0	13,3	13,2	13,3	13,8	14,4	14,9	
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	77,2	77,8	77,1	77,6	78,0	78,3	78,7	79,6	80,2	80,7	81,2	81,5	
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	15,9	15,6	15,5	15,4	15,1	15,0	14,8	14,4	14,0	13,8	13,4	13,2	
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	6,9	6,6	7,3	7,0	6,9	6,7	6,5	6,0	5,8	5,5	5,4	5,3	
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	-	60,1	60,2	60,5	60,9	61,6	62,1	62,8
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	42,3	41,9	41,4	40,6	40,8	40,5	40,5
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	-	-	-	73,3	73,4	73,7	74,3	75,2	75,5	76,2
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	-	-	-	29,5	30,1	31,1	32,7	33,7	35,8	37,1
20. Paro total (miles)	-	-	-	-	-	-	9.886	9.661	9.993	10.130	10.275	9.994	9.229
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	-	-	-	-	-	10,0	9,7	10,0	10,0	9,7	8,8	
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	19,2	19,4	19,7	19,5	19,7	18,9	18,1
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	-	-	-	-	-	4,7	4,6	4,7	4,7	4,7	4,5	4,0
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	8,2	7,7	7,7	7,6	7,7	7,7	7,2

Fuente: Eurostat.

Notas: Indicadores EFT-UE: 2005-2006 datos provisionales; indicador 1: estimación hasta 2004.

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE 25 ESTADOS MIEMBROS DE LA UNIÓN EUROPEA

	Total	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)	-	-	-	-	-	443.940	445.175	447.442	448.693	450.166	451.385	453.929	455.950
2. Población de 15-64 años	-	-	296.106	297.250	298.248	298.633	300.049	301.203	302.348	302.900	305.142	306.677	
3. Empleo total (miles)	184.810	185.973	187.755	190.567	192.801	196.009	198.094	198.918	199.658	201.079	202.971	205.949	
4. Población ocupada de 15-64 años	-	-	179.443	181.892	184.747	186.362	188.387	189.124	190.217	191.625	194.595	198.317	
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	-	-	60,6	61,2	61,9	62,4	62,8	62,8	62,9	63,3	63,8	64,7	
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	-	-	36,5	37,1	37,7	38,1	38,1	37,5	36,9	36,8	36,8	37,3	
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	-	-	74,3	74,8	75,6	76,0	76,3	76,3	76,4	76,8	77,2	78,2	
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	-	-	35,7	35,8	36,2	36,6	37,5	38,7	40,2	41,0	42,5	43,6	
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	-	58,2	58,2	58,1	57,9	58,1	58,9	
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	17,1	17,0	16,8	16,4	16,1	15,9	15,8	15,7	15,7	15,7	15,4	15,4	
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	-	-	16,0	15,9	16,1	16,2	16,3	16,6	17,0	17,7	18,4	18,8	
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	11,7	11,8	12,2	12,6	12,9	12,9	13,0	13,7	14,5	14,9	
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	65,3	65,9	66,2	66,6	67,3	67,9	68,3	68,9	69,4	69,8	70,1	70,3	
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	28,1	27,8	27,5	27,3	26,8	26,5	26,2	25,8	25,4	25,1	24,9	24,7	
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	6,5	6,4	6,3	6,1	5,9	5,6	5,5	5,3	5,2	5,1	5,0	5,0	
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	-	-	67,7	68,0	68,5	68,7	68,7	69,0	69,3	69,7	70,2	70,5	
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	-	-	45,7	46,0	46,5	46,5	46,2	45,7	45,3	45,1	45,2	45,1	
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	-	-	81,7	82,0	82,4	82,6	82,5	82,8	83,1	83,6	83,9	84,3	
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	-	-	39,1	39,0	39,3	39,5	40,1	41,4	43,1	43,9	45,5	46,5	
20. Paro total (miles)	-	-	-	19.083	18.693	17.898	17.628	18.519	19.222	19.488	19.056	17.393	
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	-	-	9,3	9,0	8,6	8,4	8,7	9,0	9,0	8,7	7,9	
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	-	-	19,4	18,5	17,4	17,8	18,3	18,8	18,9	18,5	17,3	
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	-	-	4,4	4,1	3,9	3,8	3,9	4,0	4,1	3,9	3,6	
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	-	9,2	8,9	8,7	8,4	8,0	8,2	8,4	8,3	8,4	7,8	
<i>Hombres</i>													
1. Población total (miles)	-	-	-	-	216.195	216.499	217.749	218.467	219.285	219.893	221.263	222.394	
2. Población de 15-64 años	-	-	147.511	148.252	148.788	148.673	149.448	150.056	150.690	150.989	152.114	152.969	
3. Empleo total (miles)	-	-	108.898	109.710	110.382	111.570	112.307	112.201	112.263	112.576	113.383	114.733	
4. Población ocupada de 15-64 años	-	-	103.535	104.663	105.668	105.917	106.619	106.493	106.753	107.032	108.434	110.206	
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	-	-	70,2	70,6	71,0	71,2	71,3	71,0	70,8	70,9	71,3	72,0	
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	-	-	40,3	40,7	41,3	41,4	41,4	40,5	39,8	39,8	39,7	40,3	
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	-	-	85,1	85,4	85,7	86,0	85,9	85,4	85,2	85,2	85,5	86,3	
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	-	-	46,6	46,6	46,7	46,9	47,7	48,8	50,3	50,7	51,8	52,8	
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	-	70,0	69,6	69,2	68,9	69,1	69,7	
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	19,9	19,6	19,4	19,1	18,9	18,7	18,6	18,7	18,8	18,9	18,5	18,5	
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	-	-	5,9	6,0	6,1	6,1	6,2	6,5	6,6	7,0	7,4	7,7	
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	11,1	11,3	11,6	12,0	12,1	12,1	12,4	13,2	14,0	14,4	
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	55,6	55,9	56,2	56,5	57,3	57,8	58,1	58,6	58,9	59,2	59,4	59,5	
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	37,1	36,8	36,6	36,5	36,0	35,8	35,6	35,3	35,0	34,9	34,7	34,7	
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	7,3	7,2	7,2	7,0	6,7	6,4	6,2	6,1	6,0	5,9	5,9	5,9	
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	-	-	77,4	77,4	77,6	77,4	77,3	77,3	77,5	77,5	77,8	78,0	
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	-	-	49,7	49,8	50,2	49,9	49,8	49,2	48,8	48,5	48,7	48,4	
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	-	-	92,2	92,2	92,2	92,1	91,8	91,8	91,8	91,9	92,1	92,2	
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	-	-	51,0	50,8	50,7	50,6	51,1	52,2	53,8	54,5	55,5	56,4	
20. Paro total (miles)	-	-	-	9.177	8.998	8.609	8.580	9.168	9.579	9.701	9.497	8.601	
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	-	-	7,9	7,7	7,3	7,3	7,7	8,1	8,1	7,9	7,1	
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	-	-	17,5	16,8	16,0	16,4	17,4	18,3	18,2	18,1	16,7	
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	-	-	3,6	3,4	3,2	3,2	3,3	3,5	3,6	3,5	3,2	
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	-	9,4	9,1	8,9	8,5	8,4	8,7	9,0	8,8	9,0	8,2	
<i>Mujeres</i>													
1. Población total (miles)	-	-	-	-	227.740	228.673	229.691	230.224	230.879	231.491	232.665	233.556	
2. Población de 15-64 años	-	-	148.998	149.460	149.960	150.602	151.147	151.658	151.911	153.029	153.708		
3. Empleo total (miles)	-	-	78.857	80.856	82.419	84.439	85.787	86.717	87.395	88.502	89.589	91.216	
4. Población ocupada de 15-64 años	-	-	75.912	77.233	79.082	80.445	81.769	82.631	83.464	84.593	86.161	88.112	
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	-	-	51,1	51,8	52,9	53,6	54,3	54,7	55,0	55,7	56,3	57,3	
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	-	-	32,6	33,4	34,2	34,7	34,8	34,5	33,9	33,8	33,8	34,2	
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	-	-	63,4	64,2	65,4	66,1	66,8	67,1	67,6	68,5	68,9	70,0	
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	-	-	25,5	25,5	26,3	26,9	27,8	29,2	30,7	31,7	33,7	34,9	
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	-	46,7	47,1	47,3	47,2	47,6	48,5	
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	13,2	13,4	13,1	12,8	12,4	12,1	12,0	11,8	11,7	11,7	11,5	11,4	
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	-	-	29,8	29,3	29,6	29,5	29,6	29,7	30,3	31,4	32,4	32,7	
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	12,4	12,5	12,9	13,4	13,7	13,8	13,8	14,3	15,0	15,5	
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	79,0	79,6	79,9	80,2	80,6	80,9	81,3	81,9	82,5	83,0	83,4	83,7	
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	15,5	15,2	15,0	14,9	14,7	14,5	14,2	13,8	13,4	13,0	12,7	12,4	
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	5,5	5,2	5,1	4,9	4,7	4,6	4,5	4,3	4,1	4,0	3,9	3,8	
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	-	-	58,1	58,7	59,5	60,0	60,2	60,7	61,2	62,0	62,5	63,1	
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	-	-	41,7	42,1	42,8	43,0	42,5	42,2	41,6	41,6	41,7	41,6	
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	-	-	71,0	71,7	72,6	73,1	73,2	73,8	74,4	75,4	75,7	76,3	
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	-	-	28,0	28,0	28,6	29,1	29,7	31,2	32,9	34,0	36,0	37,3	
20. Paro total (miles)	-	-	-	9.907	9.695	9.289	9.048	9.352	9.643	9.788	9.559	8.791	
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	-	-	11,1	10,7	10,1	9,7	9,9	10,1	10,2	9,8	9,0	
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	-	-	21,5	20,5	19,1	19,3	19,5	19,5	19,6	18,9	18,0	
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	-	-	5,4	5,0	4,7	4,5	4,6	4,6	4,7	4,5	4,0	
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	-	9,1	8,7	8,6	8,3	7,7	7,7	7,7	7,8	7,9	7,4	

Fuente: Eurostat.

Nota: Indicadores EFT-UE: 2005-2006 datos provisionales; indicador 1: estimación hasta 2004.

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE 15 ESTADOS MIEMBROS DE LA UNIÓN EUROPEA

Total	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)	365.962	367.055	367.997	368.337	369.708	370.902	373.067	374.831	376.752	378.064	380.661	382.744
2. Población de 15-64 años	245.359	246.161	246.691	247.585	248.341	248.387	249.436	250.392	251.628	251.946	254.039	255.370
3. Empleo total (miles)	154.721	155.663	157.211	159.894	162.893	166.402	168.776	169.914	170.733	171.975	173.358	175.637
4. Población ocupada de 15-64 años	147.394	148.358	149.723	152.118	155.322	157.530	159.763	160.760	161.887	163.079	165.513	168.427
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	60,1	60,3	60,7	61,4	62,5	63,4	64,0	64,2	64,3	64,7	65,2	66,0
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	37,5	36,9	37,2	38,2	39,6	40,5	40,9	40,6	39,9	40,0	39,8	40,1
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	73,2	73,5	73,9	74,6	75,7	76,5	77,0	77,1	77,1	77,6	77,8	78,7
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	36,0	36,3	36,4	36,6	37,1	37,8	38,8	40,2	41,7	42,5	44,1	45,3
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	55,6	55,5	55,7	56,3	57,1	58,0	58,6	58,8	58,7	58,5	58,6	59,3
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	16,2	16,0	15,8	15,5	15,1	14,9	14,8	14,7	14,8	14,8	14,6	14,6
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	15,8	16,3	16,7	17,3	17,6	17,7	17,9	18,1	18,5	19,4	20,3	20,8
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	12,0	12,0	12,4	13,0	13,4	13,7	13,5	13,1	13,1	13,6	14,3	14,7
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	67,5	68,1	68,5	68,9	69,5	70,0	70,4	71,0	71,5	72,0	72,3	72,6
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	27,5	27,1	26,7	26,5	26,1	25,7	25,4	24,9	24,6	24,2	23,9	23,7
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	5,0	4,8	4,7	4,6	4,4	4,3	4,1	4,0	3,9	3,8	3,8	3,7
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	67,2	67,7	67,9	68,3	68,9	69,2	69,2	69,7	70,1	70,6	71,0	71,6
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	47,5	47,0	47,0	47,4	48,2	48,2	47,8	47,8	47,5	47,6	47,8	47,8
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	80,5	81,1	81,3	81,7	82,2	82,4	82,3	82,8	83,1	83,7	83,9	84,5
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	39,1	39,8	40,1	40,1	40,3	40,8	41,5	42,9	44,5	45,5	47,1	48,3
20. Paro total (miles)	16.748	16.956	16.614	15.820	14.683	13.318	12.725	13.479	14.317	14.640	14.485	13.704
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	10,0	10,1	9,8	9,2	8,5	7,6	7,2	7,5	7,9	8,0	7,9	7,4
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	21,3	21,5	20,8	19,3	17,3	15,4	15,2	15,8	16,5	16,8	16,7	16,2
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	4,9	4,9	4,8	4,3	3,9	3,4	3,1	3,1	3,3	3,4	3,3	3,1
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	10,0	10,2	9,7	9,2	8,5	7,7	6,9	7,2	7,6	7,6	8,0	7,7
<i>Hombres</i>												
1. Población total (miles)	178.230	178.831	179.352	179.733	180.510	180.781	182.005	182.988	184.035	184.682	186.058	187.217
2. Población de 15-64 años	122.388	122.877	123.214	123.821	124.227	123.917	124.526	125.034	125.688	125.837	126.849	127.601
3. Empleo total (miles)	90.874	91.007	91.685	92.789	94.012	95.393	96.339	96.396	96.517	96.669	97.096	98.047
4. Población ocupada de 15-64 años	86.312	86.473	87.043	88.222	89.549	90.156	91.021	91.034	91.322	91.428	92.453	93.767
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	70,5	70,4	70,6	71,2	72,1	72,8	73,1	72,8	72,7	72,7	72,9	73,5
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	41,0	40,3	40,7	41,7	43,1	43,9	44,3	43,6	42,8	42,9	42,7	43,1
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	85,4	85,2	85,3	85,8	86,5	87,2	87,3	86,8	86,5	86,4	86,6	87,2
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	47,2	47,3	47,2	47,3	47,5	48,0	48,9	50,1	51,6	52,2	53,1	54,1
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	69,3	68,9	69,1	69,7	70,3	71,1	71,5	71,2	70,7	70,3	70,4	70,8
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	18,8	18,8	18,5	18,3	18,0	17,8	17,7	17,8	17,9	18,0	17,7	17,7
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	5,2	5,4	5,7	6,0	6,1	6,1	6,2	6,6	6,7	7,2	7,7	8,1
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	11,3	11,2	11,7	12,3	12,6	12,8	12,5	12,2	12,2	12,9	13,6	14,0
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	57,7	58,2	58,6	58,8	59,4	59,8	60,1	60,6	61,0	61,3	61,6	61,6
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	36,7	36,3	36,0	35,9	35,5	35,2	35,0	34,6	34,3	34,0	33,9	33,8
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	5,6	5,5	5,4	5,3	5,2	5,0	4,9	4,8	4,7	4,7	4,6	4,6
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	77,8	77,9	78,0	78,1	78,3	78,3	78,4	78,6	78,6	78,9	79,2	79,2
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	51,0	50,6	50,5	51,0	51,7	51,6	51,4	51,2	51,0	50,9	51,2	51,1
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	92,7	92,7	92,6	92,6	92,7	92,7	92,4	92,4	92,4	92,5	92,5	92,7
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	51,4	51,8	51,8	51,7	51,5	51,6	52,2	53,4	55,1	55,8	56,8	57,6
20. Paro total (miles)	8.284	8.418	8.111	7.580	6.990	6.297	6.062	6.543	7.033	7.197	7.175	6.729
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	8,6	8,7	8,4	7,8	7,1	6,4	6,1	6,5	7,0	7,1	7,0	6,5
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	18,9	19,4	18,6	17,2	15,3	13,7	13,6	14,6	15,9	16,1	16,3	15,6
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	4,0	4,1	4,0	3,6	3,2	2,8	2,5	2,6	2,8	3,0	2,9	2,8
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	10,0	10,3	9,8	9,3	8,6	7,7	7,1	7,6	8,1	8,0	8,5	8,0
<i>Mujeres</i>												
1. Población total (miles)	187.727	188.222	188.644	188.602	189.197	190.121	191.062	191.843	192.717	193.382	194.603	195.527
2. Población de 15-64 años	122.973	123.286	123.479	123.764	124.113	124.469	124.910	125.358	125.940	126.110	127.191	127.769
3. Empleo total (miles)	63.847	64.656	65.526	67.104	68.881	71.010	72.438	73.518	74.216	75.306	76.262	77.590
4. Población ocupada de 15-64 años	61.083	61.886	62.682	63.898	65.774	67.375	68.742	69.726	70.565	71.651	73.060	74.661
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	49,7	50,2	50,8	51,6	53,0	54,1	55,0	55,6	56,0	56,8	57,4	58,4
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	34,0	33,4	33,7	34,7	36,0	36,9	37,4	37,5	37,0	37,0	36,8	37,1
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	61,0	61,8	62,3	63,2	64,7	65,8	66,7	67,3	67,7	68,8	69,1	70,2
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	25,3	25,8	26,1	26,3	27,1	28,0	29,1	30,7	32,2	33,2	35,4	36,8
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	42,3	42,5	42,8	43,2	44,3	45,4	46,2	46,8	47,1	47,1	47,4	48,2
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	12,4	12,1	11,9	11,7	11,3	11,0	10,8	10,7	10,7	10,7	10,6	10,6
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	31,0	31,5	32,2	33,0	33,2	33,2	33,3	33,3	33,9	35,1	36,3	36,8
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	13,0	12,9	13,4	13,8	14,3	14,7	14,6	14,3	14,1	14,4	15,0	15,5
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	81,0	81,6	82,0	82,4	83,0	83,4	83,8	84,3	84,9	85,3	85,7	86,1
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	14,9	14,5	14,2	14,0	13,6	13,4	13,1	12,6	12,2	11,9	11,5	11,3
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	4,2	3,9	3,8	3,6	3,4	3,2	3,2	3,0	2,9	2,8	2,7	2,7
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	56,6	57,4	57,9	58,6	59,5	60,0	60,2	61,0	61,6	62,5	63,2	64,0
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	44,0	43,4	43,4	43,8	44,6	44,7	44,2	44,3	44,0	44,2	44,4	44,4
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	68,3	69,4	70,0	70,7	71,6	72,1	72,3	73,1	73,9	75,0	75,3	76,2
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	27,4	28,4	28,9	29,0	29,6	30,3	31,1	32,8	34,3	35,5	37,8	39,3
20. Paro total (miles)	8.464	8.537	8.503	8.240	7.693	7.020	6.663	6.936	7.284	7.442	7.310	6.976
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	11,9	11,9	11,7	11,2	10,3	9,2	8,6	8,8	9,1	9,2	8,9	8,4
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	23,9	23,9	23,3	21,7	19,6	17,4	17,1	17,1	17,2	17,6	17,1	16,8
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	6,0	5,9	5,9	5,4	4,8	4,2	3,8	3,7	3,9	4,0	3,7	3,5
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	10,0	10,0	9,7	9,1	8,5	7,8	6,8	6,8	7,0	7,3	7,6	7,3

Fuente: Eurostat.

Nota: Indicadores EFT-UE: 2005-2006 datos provisionales.

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE BÉLGICA

Total	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)	10.103	10.126	10.153	10.175	10.214	10.239	10.263	10.310	10.356	10.396	10.477	10.546
2. Población de 15-64 años	6.697	6.696	6.700	6.702	6.710	6.719	6.728	6.758	6.791	6.818	6.876	6.941
3. Empleo total (miles)	3.868	3.881	3.900	3.960	4.012	4.091	4.150	4.144	4.145	4.172	4.212	4.250
4. Población ocupada de 15-64 años	3.755	3.765	3.807	3.850	3.980	4.068	4.033	4.047	4.047	4.114	4.199	4.233
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	56,1	56,2	56,8	57,4	59,3	60,5	59,9	59,9	59,6	60,3	61,1	61,0
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	27,4	26,8	26,3	26,8	28,2	29,1	29,7	29,4	27,4	27,8	27,5	27,6
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	73,2	73,5	74,1	74,3	76,2	77,4	76,6	76,5	76,5	77,3	78,3	78,4
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	22,9	21,9	22,1	22,9	24,6	26,3	25,1	26,6	28,1	30,0	31,8	32,0
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	53,4	53,3	53,8	53,9	55,7	57,4	55,8	55,4	54,7	55,8	56,3	55,8
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	18,3	18,3	18,2	17,7	17,4	17,0	16,6	16,5	16,4	16,3	16,3	16,1
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	14,0	14,5	15,2	16,5	18,4	18,9	18,5	19,1	20,5	21,4	22,0	22,2
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	5,4	6,0	6,6	8,2	9,9	9,1	8,8	8,1	8,4	8,7	8,9	8,7
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	72,7	73,3	73,7	74,2	74,7	75,0	75,2	76,0	76,6	77,1	77,4	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	24,5	24,0	23,6	23,3	22,8	22,7	22,5	21,9	21,4	20,9	20,6	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	2,8	2,7	2,6	2,5	2,5	2,3	2,2	2,2	2,1	2,0	2,0	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	62,1	62,3	62,7	63,5	64,9	65,1	64,2	64,8	64,9	65,9	66,7	66,5
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	34,8	33,7	33,2	33,8	35,7	35,3	35,7	35,7	35,0	35,3	35,0	34,7
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	80,2	80,6	80,8	81,2	82,3	82,4	81,2	81,9	82,3	83,4	84,6	84,5
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	23,9	22,9	23,2	24,1	25,9	27,1	25,9	27,7	28,9	31,2	33,3	33,6
20. Paro total (miles)	407	401	390	400	371	302	286	331	362	379	390	382
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	9,7	9,5	9,2	9,3	8,5	6,9	6,6	7,5	8,2	8,4	8,4	8,3
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	22,9	22,1	22,0	22,1	21,1	16,7	16,8	17,7	21,8	21,2	21,5	20,4
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	5,8	5,7	5,4	5,6	4,8	3,7	3,2	3,7	3,7	4,1	4,4	4,2
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	7,4	6,9	7,0	7,0	7,5	6,2	6,1	6,3	7,6	7,5	7,5	7,1
<i>Hombres</i>												
1. Población total (miles)	4.944	4.954	4.966	4.977	4.994	5.006	5.018	5.042	5.067	5.086	5.127	5.162
2. Población de 15-64 años	3.373	3.372	3.374	3.375	3.380	3.384	3.388	3.403	3.420	3.443	3.459	3.491
3. Empleo total (miles)	2.326	2.327	2.319	2.332	2.324	2.367	2.401	2.382	2.359	2.373	2.374	2.384
4. Población ocupada de 15-64 años	2.258	2.256	2.263	2.265	2.302	2.351	2.331	2.323	2.300	2.337	2.361	2.371
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	66,9	66,9	67,1	67,1	68,1	69,5	68,8	68,3	67,3	67,9	68,3	67,9
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	30,5	30,7	30,2	30,4	31,2	32,8	33,2	32,2	29,9	30,1	29,7	30,4
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	86,2	86,1	86,0	85,6	86,3	87,3	86,5	86,1	85,0	85,8	86,1	85,9
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	33,5	31,8	31,7	32,1	33,8	36,4	35,1	36,0	37,8	39,1	41,7	40,9
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	67,2	67,0	67,1	66,9	68,6	70,7	68,6	67,6	66,7	67,6	67,4	66,9
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	19,5	19,8	19,8	19,3	18,8	18,8	18,6	18,5	18,3	18,7	18,7	18,9
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	3,0	3,2	3,5	3,9	5,1	5,5	5,2	5,6	6,4	6,8	7,6	7,4
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	3,8	4,3	4,7	6,0	7,3	6,7	6,3	5,8	6,2	6,4	6,8	6,9
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	63,3	64,0	64,4	64,5	64,6	65,1	65,5	66,4	67,1	67,5	68,0	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	33,3	32,8	32,5	32,4	32,4	31,9	31,7	30,9	30,3	30,0	29,5	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	3,3	3,2	3,1	3,1	3,0	3,0	2,8	2,6	2,6	2,5	2,4	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	72,4	72,4	72,5	72,8	73,4	73,7	73,2	73,2	72,9	73,4	73,9	73,4
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	37,3	36,7	36,2	37,0	38,4	38,7	39,6	38,9	38,4	37,7	37,6	37,4
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	92,3	92,4	92,1	91,8	92,0	91,8	91,0	91,3	90,9	91,8	92,2	91,9
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	34,9	33,4	33,3	33,9	35,3	37,5	36,3	37,5	38,9	40,4	43,4	42,7
20. Paro total (miles)	186	182	179	189	178	141	147	167	192	191	196	192
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	7,6	7,4	7,3	7,7	7,1	5,6	5,9	6,7	7,6	7,5	7,6	7,5
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	20,5	18,6	18,5	20,2	19,4	14,5	16,0	17,2	22,2	20,2	21,0	19,1
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	4,5	4,3	4,2	4,5	4,0	3,0	2,9	3,2	3,3	3,7	3,8	3,7
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	6,8	6,0	6,0	6,6	7,2	5,9	6,4	6,7	8,5	7,6	7,9	7,0
<i>Mujeres</i>												
1. Población total (miles)	5.159	5.172	5.187	5.198	5.220	5.233	5.245	5.267	5.289	5.310	5.350	5.384
2. Población de 15-64 años	3.324	3.324	3.326	3.327	3.331	3.336	3.341	3.355	3.371	3.375	3.417	3.450
3. Empleo total (miles)	1.542	1.555	1.581	1.628	1.688	1.725	1.749	1.762	1.786	1.799	1.839	1.866
4. Población ocupada de 15-64 años	1.498	1.510	1.545	1.585	1.678	1.717	1.702	1.724	1.746	1.777	1.838	1.862
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	45,0	45,4	46,5	47,6	50,4	51,5	51,0	51,4	51,8	52,6	53,8	54,0
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	24,2	22,8	22,2	23,0	25,1	25,4	26,0	26,5	24,7	25,4	25,2	24,7
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	60,0	60,7	61,8	62,8	65,8	67,2	66,5	66,8	67,8	68,5	70,4	70,7
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	12,9	12,4	12,9	14,0	15,7	16,6	15,5	17,5	18,7	21,1	22,1	23,2
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	39,6	39,7	40,5	40,9	42,9	44,2	43,0	43,2	42,9	44,4	45,6	45,2
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	16,4	16,0	15,7	15,4	15,5	14,5	13,9	13,8	13,8	13,1	13,1	12,6
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	30,5	31,4	32,4	34,5	36,9	37,4	36,9	37,4	39,1	40,5	40,5	41,1
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	7,7	8,3	9,2	11,2	13,2	13,2	12,0	11,2	11,1	11,7	11,4	10,9
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	86,3	86,6	86,9	87,5	88,2	88,5	88,4	88,7	88,8	89,4	89,2	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	11,6	11,4	11,2	10,7	10,0	10,1	10,1	9,8	9,8	9,2	9,3	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	2,1	2,0	1,9	1,8	1,8	1,4	1,4	1,5	1,4	1,4	1,4	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	51,7	52,1	52,9	54,0	56,3	56,4	55,1	56,3	56,9	58,2	59,5	59,5
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	32,4	30,8	30,3	30,5	32,8	31,8	31,7	32,4	31,4	32,8	32,3	31,9
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	67,7	68,5	69,2	70,3	72,4	72,7	71,2	72,4	73,6	74,8	76,8	77,0
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	13,5	12,9	13,5	14,8	16,8	17,1	15,9	18,2	19,2	22,1	23,4	24,6
20. Paro total (miles)	220	219	211	211	192	161	138	164	170	188	194	190
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	12,7	12,5	11,9	11,6	10,3	8,5	7,5	8,6	8,9	9,5	9,5	9,2
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	25,6	26,5	26,4	24,5	23,0	19,5	17,8	18,3	21,3	22,4	22,1	22,0
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	7,7	7,6	7,1	7,1	5,9	4,6	3,5	4,3	4,2	4,7	5,0	4,9
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	8,2	8,1	8,1	7,5	7,8	6,5	5,7	5,9	6,7	7,3	7,1	7,2

Fuente: Eurostat.

Nota: Indicador 3: 2006 previsión; indicador 9: 1999-2000 estimación; indicador 10: 2006 previsión.

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE BULGARIA

	Total	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)		-	-	-	-	-	6.835	7.884	7.877	7.821	7.786	7.747	7.706
2. Población de 15-64 años		-	-	-	-	-	5.491	5.375	5.357	5.308	5.306	5.283	5.238
3. Empleo total (miles)		-	3.286	3.157	3.153	3.088	3.239	3.215	3.222	3.317	3.403	3.495	3.580
4. Población ocupada de 15-64 años		-	-	-	-	-	2.768	2.672	2.709	2.785	2.877	2.947	3.072
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	50,4	49,7	50,6	52,5	54,2	55,8	58,6
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	19,7	19,8	19,4	20,7	21,5	21,6	23,2
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	-	-	68,5	67,2	67,6	69,2	71,2	73,0	75,7
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	-	-	20,8	24,0	27,0	30,0	32,5	34,7	39,6
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	-	50,3	50,6	52,5	54,5	55,7	58,6
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		-	-	-	-	-	28,2	29,3	29,2	28,7	28,5	27,8	27,8
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	3,2	2,5	2,3	2,4	2,1	2,0
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	6,3	5,3	6,5	7,4	6,4	6,2
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		-	-	-	-	-	48,1	48,7	48,7	50,3	51,1	51,6	51,8
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		-	-	-	-	-	27,6	27,2	27,4	26,6	26,6	27,0	27,6
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		-	-	-	-	-	24,4	24,1	23,9	23,1	22,3	21,4	20,6
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	60,7	62,5	61,9	60,9	61,8	62,1	64,5
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	30,5	33,2	30,9	28,8	28,9	27,9	28,9
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	-	-	80,6	81,9	80,7	79,1	79,9	80,2	82,3
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	-	-	24,0	29,2	31,8	33,9	36,2	38,0	43,0
20. Paro total (miles)		343	329	417	362	402	561	663	609	449	400	334	306
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		-	-	-	-	-	16,4	19,5	18,1	13,7	12,0	10,1	9,0
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		-	-	-	-	-	33,7	38,8	37,0	28,2	25,8	22,3	19,5
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		-	-	-	-	-	9,4	12,1	12,0	8,9	7,2	6,0	5,0
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	10,8	13,4	11,5	8,1	7,5	6,2	5,6
<i>Hombres</i>													
1. Población total (miles)		-	-	-	-	-	3.270	3.818	3.820	3.792	3.775	3.754	3.731
2. Población de 15-64 años		-	-	-	-	-	2.684	2.647	2.643	2.616	2.623	2.614	2.590
3. Empleo total (miles)		-	-	-	-	-	1.724	1.683	1.693	1.756	1.805	1.866	1.902
4. Población ocupada de 15-64 años		-	-	-	-	-	1.469	1.394	1.418	1.466	1.520	1.569	1.626
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	54,7	52,7	53,7	56,0	57,9	60,0	62,8
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	21,8	20,1	20,5	21,7	23,2	23,9	25,4
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	-	-	70,8	68,4	69,0	71,4	73,5	75,7	78,6
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	-	-	33,2	34,2	37,0	40,5	42,2	45,5	49,5
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	-	53,5	53,9	56,3	58,3	59,8	63,0
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		-	-	-	-	-	33,9	35,2	34,9	34,7	34,4	32,9	33,5
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	2,9	2,1	1,9	2,1	1,7	1,5
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	6,6	5,9	7,0	7,7	6,7	6,3
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		-	-	-	-	-	40,7	41,9	42,2	43,8	44,6	44,7	44,3
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		-	-	-	-	-	30,4	29,0	29,0	28,8	29,0	30,0	31,1
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		-	-	-	-	-	28,8	29,0	28,8	27,5	26,4	25,3	24,6
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	66,2	67,0	66,4	65,4	66,4	67,0	68,8
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	34,9	35,6	34,2	31,5	31,8	31,1	31,3
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	-	-	83,3	84,2	83,0	81,8	82,9	83,3	85,1
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	-	-	38,4	41,7	43,7	45,6	47,2	49,9	53,6
20. Paro total (miles)		180	171	220	190	213	303	364	337	246	222	183	156
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		-	-	-	-	-	16,7	20,2	18,9	14,1	12,5	10,3	8,6
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		-	-	-	-	-	36,1	42,0	40,1	31,0	27,0	23,4	18,9
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		-	-	-	-	-	9,6	12,6	12,5	9,2	7,3	6,1	4,8
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	13,1	15,4	13,8	9,8	8,6	7,3	5,9
<i>Mujeres</i>													
1. Población total (miles)		-	-	-	-	-	3.566	4.066	4.057	4.030	4.010	3.993	3.975
2. Población de 15-64 años		-	-	-	-	-	2.807	2.729	2.714	2.692	2.683	2.669	2.647
3. Empleo total (miles)		-	-	-	-	-	1.515	1.532	1.529	1.561	1.598	1.629	1.677
4. Población ocupada de 15-64 años		-	-	-	-	-	1.299	1.278	1.290	1.319	1.357	1.378	1.446
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	46,3	46,8	47,5	49,0	50,6	51,7	54,6
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	17,7	19,4	18,4	19,6	19,6	19,4	21,0
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	-	-	66,3	65,9	66,1	67,1	68,8	70,3	72,8
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	-	-	10,3	14,7	18,2	21,0	24,2	25,5	31,1
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	-	47,2	47,5	48,8	50,8	51,6	54,3
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		-	-	-	-	-	21,7	22,8	22,9	22,0	21,9	21,9	21,3
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	3,6	3,0	2,6	2,7	2,5	2,5
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	5,9	4,7	6,0	7,0	6,2	6,1
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		-	-	-	-	-	56,8	56,8	56,4	58,0	58,7	59,7	60,5
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		-	-	-	-	-	24,2	25,0	25,4	24,1	23,8	23,5	23,5
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		-	-	-	-	-	19,0	18,2	18,2	17,9	17,5	16,8	15,9
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	55,6	58,1	57,5	56,5	57,2	57,3	60,2
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	26,3	30,9	27,6	26,1	25,9	24,5	26,4
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	-	-	78,0	79,6	78,4	76,4	76,8	77,2	79,4
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	-	-	11,8	18,0	21,5	23,8	26,8	27,8	33,9
20. Paro total (miles)		163	158	196	173	189	258	299	272	203	178	152	149
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		-	-	-	-	-	16,2	18,6	17,3	13,2	11,5	9,8	9,3
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		-	-	-	-	-	30,7	35,3	33,2	24,8	24,3	21,0	20,3
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		-	-	-	-	-	9,2	11,4	11,4	8,6	7,0	6,0	5,2
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	8,6	11,5	9,3	6,5	6,3	5,2	5,3

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE LA REPÚBLICA CHECA

Total	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)	-	-	-	10.250	10.235	10.222	10.176	10.171	10.179	10.196	10.229	10.265
2. Población de 15-64 años	-	-	-	7.070	7.089	7.116	7.121	7.149	7.182	7.231	7.270	7.307
3. Empleo total (miles)	5.148	5.195	5.205	5.125	4.949	4.941	4.963	4.991	4.923	4.931	5.009	5.088
4. Población ocupada de 15-64 años	-	-	-	4.759	4.653	4.625	4.631	4.677	4.647	4.639	4.710	4.769
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	67,3	65,6	65,0	65,0	65,4	64,7	64,2	64,8	65,3
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	41,5	38,3	36,4	34,2	32,2	30,0	27,8	27,5	27,7
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	83,7	81,9	81,6	82,1	82,5	81,7	81,4	82,0	82,5
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	37,1	37,5	36,3	37,1	40,8	42,3	42,7	44,5	45,2
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	-	-	67,8	65,6	63,9	63,2	63,4	64,7	64,1	63,3	63,9	64,4
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	13,8	14,4	15,1	16,1	17,1	17,4	17,4	18,1	19,1	18,8	18,2	18,0
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	-	-	-	5,7	5,6	5,3	4,9	4,9	5,0	4,9	4,9	5,0
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	-	6,7	7,6	8,1	8,0	8,1	9,2	9,1	8,6	8,7
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	53,1	52,6	52,4	53,0	55,0	56,0	56,2	56,9	57,5	57,6	57,9	58,7
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	40,5	41,2	41,7	41,4	39,8	39,1	39,2	38,8	38,3	38,4	38,1	37,6
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	6,4	6,1	5,9	5,6	5,2	4,8	4,6	4,3	4,2	4,0	4,0	3,7
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	72,0	72,0	71,3	70,8	70,6	70,2	70,0	70,4	70,3
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	47,7	46,7	44,4	41,5	38,7	36,8	35,2	34,0	33,5
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	88,5	88,6	88,4	88,4	88,2	87,8	87,8	88,3	88,2
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	38,6	39,4	38,2	39,0	42,4	44,2	45,1	46,9	47,7
20. Paro total (miles)	-	-	-	328	444	445	409	373	398	426	410	372
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	-	-	6,4	8,6	8,7	8,0	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	-	-	12,8	17,7	17,8	17,3	16,9	18,6	21,0	19,2	17,5
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	-	-	2,0	3,2	4,2	4,2	3,7	3,8	4,2	4,2	3,9
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	6,2	8,4	8,0	7,3	6,5	6,8	7,4	6,5	5,9
<i>Hombres</i>												
1. Población total (miles)	-	-	-	4.964	4.954	4.949	4.932	4.934	4.941	4.959	4.987	5.012
2. Población de 15-64 años	-	-	-	3.517	3.524	3.538	3.545	3.563	3.582	3.616	3.646	3.671
3. Empleo total (miles)	-	-	-	2.884	2.777	2.771	2.787	2.813	2.780	2.782	2.845	2.889
4. Población ocupada de 15-64 años	-	-	-	2.671	2.607	2.589	2.595	2.632	2.619	2.615	2.671	2.704
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	76,0	74,0	73,2	73,2	73,9	73,1	72,3	73,3	73,7
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	47,3	42,3	39,3	37,1	35,3	32,3	30,1	31,3	31,5
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	91,3	89,5	89,3	89,7	90,2	89,7	89,2	89,8	90,4
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	53,2	53,6	51,7	52,6	57,2	57,5	57,2	59,3	59,5
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	-	-	77,3	75,7	73,6	72,6	72,6	73,9	73,2	72,1	73,3	73,5
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	-	-	-	20,3	21,6	21,8	21,9	22,9	24,1	24,0	23,1	22,5
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	-	-	-	2,6	2,4	2,2	2,2	2,2	2,3	2,3	2,1	2,2
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	-	5,7	6,2	7,1	7,2	7,0	7,9	7,8	7,6	7,5
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	-	-	-	42,6	44,4	45,7	46,3	46,8	47,2	47,4	47,9	48,8
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	-	-	-	50,8	49,3	48,4	48,0	47,9	47,6	47,7	47,3	46,8
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	-	-	-	6,7	6,3	5,9	5,7	5,3	5,1	4,9	4,8	4,4
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	80,0	79,9	79,1	78,6	78,6	78,0	77,9	78,4	78,3
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	53,5	51,4	48,3	45,2	42,3	39,6	38,7	38,9	37,7
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	95,1	95,1	94,9	94,9	94,8	94,4	94,6	94,8	94,8
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	55,1	56,2	54,5	55,0	59,3	59,9	60,2	62,1	62,7
20. Paro total (miles)	-	-	-	143	207	208	189	169	174	201	187	169
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	-	-	5,0	7,3	7,3	6,7	5,9	6,2	7,1	6,5	5,8
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	-	-	11,5	17,4	18,5	17,6	16,6	18,3	22,2	19,3	16,6
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	-	-	1,5	2,4	3,5	3,4	3,0	2,9	3,4	3,4	3,1
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	6,3	9,1	9,1	8,1	7,0	7,3	8,6	7,5	6,3
<i>Mujeres</i>												
1. Población total (miles)	-	-	-	5.286	5.281	5.273	5.244	5.238	5.238	5.237	5.242	5.252
2. Población de 15-64 años	-	-	-	3.554	3.565	3.578	3.576	3.586	3.601	3.615	3.624	3.636
3. Empleo total (miles)	-	-	-	2.241	2.173	2.169	2.176	2.178	2.144	2.148	2.164	2.198
4. Población ocupada de 15-64 años	-	-	-	2.087	2.045	2.036	2.036	2.045	2.028	2.024	2.039	2.065
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	58,7	57,4	56,9	56,9	57,0	56,3	56,0	56,3	56,8
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	35,8	34,3	33,5	31,4	29,2	27,6	25,4	23,4	23,7
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	76,0	74,2	73,7	74,4	74,7	73,5	73,4	74,0	74,5
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	22,9	23,2	22,4	23,1	25,9	28,4	29,4	30,9	32,1
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	-	-	58,5	55,7	54,5	53,9	54,2	55,6	55,1	54,6	54,6	55,3
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	-	-	-	10,7	11,3	11,7	11,7	12,0	12,7	12,2	11,8	12,1
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	-	-	-	9,9	9,9	9,3	8,5	8,3	8,5	8,3	8,6	8,7
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	-	7,7	9,1	9,4	8,9	9,3	10,7	10,7	9,8	10,1
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	-	-	-	66,6	68,6	69,2	69,0	70,0	70,7	70,9	71,1	71,7
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	-	-	-	29,2	27,6	27,3	27,8	26,9	26,3	26,3	26,1	25,5
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	-	-	-	4,2	3,8	3,5	3,2	3,1	3,0	2,8	2,8	2,8
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	64,0	64,1	63,6	63,2	62,7	62,5	62,2	62,4	62,3
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	42,0	42,0	40,6	37,9	35,2	34,0	31,5	28,9	29,2
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	81,9	82,0	81,8	81,8	81,5	81,0	80,9	81,6	81,3
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	23,9	24,4	23,7	24,6	27,2	30,0	31,3	32,9	34,0
20. Paro total (miles)	-	-	-	185	237	237	220	205	224	225	224	202
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	-	-	8,1	10,3	10,3	9,7	9,0	9,9	9,9	9,8	8,8
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	-	-	14,4	18,1	17,0	16,9	17,2	18,8	19,5	19,1	18,7
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	-	-	2,6	4,2	5,2	5,1	4,5	5,0	5,3	5,3	4,9
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	6,2	7,8	7,0	6,5	6,1	6,4	6,1	5,5	5,4

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE DINAMARCA

<i>Total</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)	5.198	5.210	5.232	5.255	5.277	5.298	5.321	5.339	5.359	5.379	5.396	5.415
2. Población de 15-64 años	3.496	3.514	3.516	3.523	3.525	3.532	3.545	3.538	3.548	3.559	3.566	3.569
3. Empleo total (miles)	2.629	2.655	2.687	2.727	2.753	2.764	2.785	2.784	2.748	2.748	2.767	2.816
4. Población ocupada de 15-64 años	2.567	2.594	2.633	2.646	2.680	2.694	2.700	2.684	2.666	2.693	2.706	2.762
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	73,4	73,8	74,9	75,1	76,0	76,3	76,2	75,9	75,1	75,7	75,9	77,4
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	64,6	65,2	66,6	65,3	65,5	66,0	62,3	63,5	59,6	62,3	62,3	64,6
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	81,3	81,9	82,4	83,1	83,9	84,2	84,4	84,1	83,5	83,7	84,5	86,1
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	49,8	49,1	51,7	52,0	54,5	55,7	58,0	57,9	60,2	60,3	59,5	60,7
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	66,8	67,0	68,1	67,8	69,7	69,3	69,8	69,7	68,4	68,6	68,1	69,0
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	7,6	7,4	7,2	6,9	6,8	6,6	6,5	6,6	6,6	6,4	6,3	6,3
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	21,8	21,9	22,5	22,3	21,6	21,3	20,1	20,0	21,3	22,2	22,1	23,6
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	11,6	10,9	10,6	9,9	9,6	9,7	9,2	9,1	9,3	9,5	9,8	8,9
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	71,1	71,6	72,1	72,6	73,3	73,6	74,0	74,5	75,1	75,8	76,0	76,1
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	24,6	24,2	23,9	23,6	23,1	23,0	22,7	22,1	21,7	21,0	20,9	20,9
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	4,3	4,1	4,0	3,8	3,6	3,4	3,3	3,3	3,2	3,1	3,1	3,0
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	79,8	79,8	79,8	79,7	80,6	80,0	79,9	79,6	79,5	80,1	79,8	80,6
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	72,2	73,0	72,9	71,3	72,3	70,7	68,0	68,6	65,6	67,9	68,1	69,9
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	87,6	87,8	87,4	87,7	88,2	87,9	87,9	87,8	87,8	88,2	88,1	88,9
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	54,6	52,8	55,0	55,1	57,5	58,2	60,5	60,4	63,3	63,9	62,8	63,2
20. Paro total (miles)	188	178	148	137	147	122	130	131	155	160	140	114
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	6,7	6,3	5,2	4,9	5,2	4,3	4,5	4,6	5,4	5,5	4,8	3,9
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	9,6	9,7	7,7	7,3	9,1	6,2	8,3	7,4	9,2	8,2	8,6	7,7
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	2,0	1,8	1,5	1,3	1,1	0,9	0,9	0,9	1,1	1,2	1,1	0,8
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	7,6	7,8	6,3	5,9	6,8	4,8	5,7	5,1	6,0	5,6	5,9	5,4
<i>Hombres</i>												
1. Población total (miles)	2.560	2.573	2.579	2.584	2.609	2.620	2.632	2.640	2.650	2.662	2.671	2.682
2. Población de 15-64 años	1.766	1.774	1.775	1.780	1.783	1.783	1.792	1.786	1.794	1.798	1.799	1.803
3. Empleo total (miles)	1.449	1.457	1.462	1.472	1.483	1.481	1.490	1.488	1.479	1.470	1.478	1.502
4. Población ocupada de 15-64 años	1.411	1.420	1.428	1.423	1.441	1.441	1.438	1.429	1.429	1.433	1.436	1.464
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	79,9	80,0	80,5	79,9	80,8	80,8	80,2	80,0	79,6	79,7	79,8	81,2
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	67,5	67,5	68,5	64,8	68,2	68,5	64,5	65,5	61,5	63,4	63,9	65,0
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	87,0	88,0	88,3	88,5	88,6	88,5	88,2	88,4	87,9	87,6	88,3	90,1
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	64,7	61,7	62,7	61,3	62,6	64,1	65,5	64,5	67,3	67,3	65,6	67,1
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	76,6	76,4	76,9	76,2	77,6	76,9	76,9	76,7	75,4	75,7	75,6	76,1
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	9,9	9,8	9,5	9,1	9,1	8,8	9,0	9,1	8,8	8,7	8,5	8,3
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	10,8	11,4	12,2	11,1	10,4	10,2	10,2	11,1	11,6	12,1	12,7	13,3
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	10,7	10,6	10,2	9,2	8,6	8,5	7,7	7,9	8,2	8,7	8,5	8,0
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	60,4	61,4	61,1	61,6	62,3	62,7	63,2	64,0	64,4	65,3	65,7	65,4
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	33,8	32,9	33,1	32,9	32,4	32,4	31,9	31,2	30,9	30,2	29,9	30,1
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	5,9	5,7	5,8	5,5	5,3	4,8	4,9	4,8	4,7	4,6	4,4	4,4
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	85,4	85,2	84,8	83,8	84,9	84,2	83,8	83,6	83,8	84,0	83,6	84,1
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	74,3	74,5	74,2	70,6	74,9	73,4	70,2	70,7	67,7	69,7	70,0	70,5
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	92,1	92,7	92,4	92,0	92,3	91,7	91,4	91,9	91,8	91,5	91,7	92,3
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	70,3	66,1	66,3	64,4	65,5	66,7	68,4	67,1	70,4	71,3	68,7	69,6
20. Paro total (miles)	86	81	68	59	70	59	63	65	74	78	68	52
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	5,6	5,3	4,4	3,9	4,6	3,9	4,1	4,3	4,8	5,1	4,4	3,3
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	8,2	8,5	6,8	7,1	9,3	6,6	8,1	7,3	9,2	8,9	8,6	7,9
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	1,8	1,5	1,2	0,9	1,0	0,8	0,8	0,7	1,2	1,1	1,1	0,7
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	6,8	7,1	5,7	5,8	6,7	5,0	5,7	5,2	6,2	6,2	6,1	5,6
<i>Mujeres</i>												
1. Población total (miles)	2.638	2.637	2.654	2.671	2.669	2.678	2.689	2.699	2.708	2.717	2.725	2.733
2. Población de 15-64 años	1.733	1.743	1.744	1.743	1.743	1.749	1.752	1.752	1.753	1.762	1.767	1.767
3. Empleo total (miles)	1.180	1.198	1.225	1.255	1.270	1.283	1.295	1.296	1.269	1.278	1.290	1.314
4. Población ocupada de 15-64 años	1.157	1.174	1.205	1.223	1.239	1.253	1.261	1.256	1.237	1.261	1.270	1.297
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	66,7	67,4	69,1	70,2	71,1	71,6	72,0	71,7	70,5	71,6	71,9	73,4
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	61,4	62,5	64,2	65,8	62,7	63,3	60,1	61,4	57,6	61,1	60,5	64,1
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	75,4	75,7	76,7	77,6	79,2	79,8	80,6	79,8	79,0	79,8	80,6	82,0
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	35,9	37,1	40,3	42,0	45,8	46,6	49,7	50,4	52,9	53,3	53,5	54,3
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	57,3	58,0	59,7	59,8	62,1	62,2	63,0	63,1	61,8	61,9	61,1	62,5
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	4,8	4,6	4,4	4,3	4,2	4,1	3,5	3,8	4,0	3,8	3,8	4,1
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	35,4	34,7	34,9	35,5	34,7	34,1	31,6	30,3	32,7	33,8	33,0	35,4
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	12,6	11,4	11,0	10,6	10,7	11,1	10,7	10,3	10,4	10,3	11,3	10,0
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	84,1	84,1	85,1	85,3	85,8	85,9	86,3	86,5	87,4	87,9	87,7	88,2
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	13,5	13,7	13,1	12,9	12,6	12,2	12,1	11,9	11,1	10,7	10,8	10,4
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	2,4	2,2	1,8	1,8	1,6	1,9	1,6	1,6	1,5	1,5	1,5	1,4
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	74,0	74,2	74,7	75,6	76,1	75,6	75,9	75,5	75,1	76,2	75,9	77,0
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	69,8	71,1	71,0	71,8	69,7	67,8	65,8	66,4	63,5	66,0	66,2	69,3
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	83,0	82,8	82,5	83,5	84,1	84,0	84,4	83,7	83,7	84,8	84,5	85,4
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	40,2	40,2	43,5	45,3	48,9	49,0	51,9	52,9	55,9	56,5	56,8	56,7
20. Paro total (miles)	102	97	80	78	77	63	67	66	81	81	72	62
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	8,1	7,5	6,2	6,0	5,8	4,8	5,0	5,0	6,1	6,0	5,3	4,5
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	11,3	11,0	8,8	7,4	8,9	5,7	8,5	7,5	9,2	7,4	8,6	7,5
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	2,2	2,1	1,9	1,7	1,3	1,1	1,0	1,0	1,0	1,3	1,2	0,9
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	8,5	8,5	6,8	6,0	7,0	4,5	5,8	5,0	5,9	4,9	5,7	5,2

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE ALEMANIA

<i>Total</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)	80.594	80.712	80.645	80.895	80.962	81.132	81.345	81.558	81.598	81.589	81.529	81.501
2. Población de 15-64 años	54.838	55.007	55.001	55.188	55.145	55.062	54.973	54.852	54.675	54.450	54.765	54.549
3. Empleo total (miles)	37.603	37.496	37.462	37.910	38.425	39.145	39.315	39.092	38.722	38.879	38.822	39.109
4. Población ocupada de 15-64 años	35.433	35.238	35.015	35.281	35.931	36.105	36.179	35.883	35.512	35.413	35.838	36.645
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	64,6	64,1	63,7	63,9	65,2	65,6	65,8	65,4	65,0	65,0	65,4	67,2
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	47,7	45,5	44,6	45,3	47,2	47,2	47,0	45,7	44,2	41,9	42,0	43,3
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	76,9	76,7	76,6	77,2	78,7	79,3	79,3	78,7	77,9	78,1	77,4	78,8
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	37,7	37,9	38,1	37,7	37,8	37,6	37,9	38,9	39,9	41,8	45,4	48,4
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	59,7	58,7	57,9	57,7	58,3	58,6	58,6	58,1	57,5	56,6	56,8	57,8
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	10,0	10,0	10,2	10,2	10,0	10,0	10,1	10,2	10,5	10,9	11,2	11,2
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	16,3	16,7	17,6	18,4	19,0	19,4	20,3	20,8	21,7	22,3	24,0	25,8
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	10,5	11,2	11,8	12,4	13,1	12,7	12,4	12,0	12,2	12,4	14,2	14,5
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	64,6	65,7	66,5	67,1	68,0	68,7	69,3	70,1	70,7	71,3	71,9	72,4
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	32,6	31,7	31,0	30,4	29,5	28,9	28,3	27,6	27,0	26,4	25,9	25,5
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	2,9	2,6	2,5	2,5	2,5	2,4	2,4	2,3	2,3	2,2	2,2	2,2
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	70,5	70,4	70,6	70,8	71,2	71,1	71,5	71,7	72,1	72,6	73,8	75,0
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	52,2	50,4	49,8	50,1	51,6	51,5	51,3	50,7	50,0	48,0	49,7	50,2
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	83,4	83,6	84,1	84,6	85,2	85,3	85,5	85,6	86,0	86,5	86,4	87,1
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	42,9	43,9	44,9	44,5	43,7	42,9	42,9	43,9	45,5	47,8	52,0	55,3
20. Paro total (miles)	3.172	3.388	3.644	3.542	3.205	2.922	3.047	3.340	3.695	3.931	3.893	3.432
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	8,0	8,5	9,1	8,8	7,9	7,2	7,4	8,2	9,0	9,5	9,5	8,4
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	14,9	15,6	16,2	15,0	12,7	10,6	12,8	14,2	14,6	15,0	14,8	14,2
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	3,9	4,1	4,6	4,5	4,1	3,7	3,7	3,9	4,5	5,4	5,0	4,7
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	4,5	4,9	5,2	4,8	4,5	4,3	4,2	5,0	5,8	6,0	7,7	6,9
<i>Hombres</i>												
1. Población total (miles)	39.184	39.275	39.283	39.426	39.501	39.593	39.736	39.877	39.931	39.947	39.938	39.957
2. Población de 15-64 años	27.709	27.761	27.789	27.865	27.813	27.751	27.715	27.642	27.549	27.451	27.559	27.486
3. Empleo total (miles)	21.690	21.466	21.382	21.544	21.679	21.972	21.954	21.649	21.338	21.394	21.318	21.395
4. Población ocupada de 15-64 años	20.427	20.158	19.970	20.027	20.245	20.230	20.175	19.845	19.540	19.434	19.636	20.007
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	73,7	72,6	71,9	71,9	72,8	72,9	72,8	71,8	70,9	70,8	71,3	72,8
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	49,6	47,9	47,0	47,8	49,8	49,7	49,3	46,9	45,4	43,6	47,7	45,0
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	87,0	86,1	85,7	85,8	86,9	87,2	86,9	85,6	84,3	83,9	83,7	84,9
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	48,5	47,8	47,5	47,2	46,8	46,4	46,5	47,3	48,2	50,7	53,5	56,4
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	73,2	71,7	70,6	70,3	70,8	71,1	70,9	69,9	68,9	67,8	68,5	69,4
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	11,6	11,8	12,1	12,2	12,2	12,1	12,1	12,4	12,8	13,3	13,4	13,5
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	3,6	3,8	4,3	4,7	4,9	5,0	5,3	5,8	6,1	6,5	7,8	9,3
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	10,1	11,0	11,6	12,2	12,8	12,5	12,2	11,8	12,1	12,7	14,4	14,7
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	53,2	54,2	54,9	55,7	56,5	57,3	58,0	58,7	59,4	60,2	61,1	61,6
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	43,7	43,0	42,2	41,5	40,7	39,9	39,2	38,5	37,8	37,0	36,2	35,7
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	3,0	2,9	2,9	2,9	2,9	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,7	2,7
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	79,6	79,3	79,2	79,2	79,2	78,9	79,0	78,8	79,1	79,2	80,6	81,3
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	54,5	53,6	53,3	53,6	54,9	54,7	54,3	53,1	52,7	50,8	52,5	52,9
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	93,1	93,0	93,3	93,4	93,6	93,4	93,5	93,2	93,2	93,0	93,6	93,8
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	54,4	54,6	55,1	54,8	53,7	52,4	52,2	53,0	54,9	57,8	61,2	64,0
20. Paro total (miles)	1.303	1.488	1.627	1.589	1.459	1.359	1.426	1.614	1.844	1.975	1.986	1.741
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	5,8	6,6	7,3	7,1	6,4	6,0	6,3	7,1	8,2	8,7	8,8	7,7
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	10,9	12,5	13,6	12,3	10,4	9,4	10,9	13,0	14,9	15,2	15,4	14,1
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	2,6	3,0	3,4	3,4	3,2	3,0	3,0	3,3	3,9	4,8	4,7	4,4
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	5,0	5,7	6,2	5,8	5,1	5,0	5,0	6,2	7,2	7,2	8,8	7,8
<i>Mujeres</i>												
1. Población total (miles)	41.410	41.437	41.362	41.469	41.461	41.539	41.610	41.681	41.668	41.642	41.590	41.543
2. Población de 15-64 años	27.129	27.246	27.212	27.324	27.332	27.311	27.258	27.210	27.126	26.999	27.206	27.063
3. Empleo total (miles)	15.913	16.030	16.080	16.366	16.746	17.173	17.361	17.443	17.383	17.484	17.504	17.714
4. Población ocupada de 15-64 años	15.007	15.080	15.045	15.254	15.686	15.876	16.004	16.038	15.972	15.979	16.202	16.638
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	55,3	55,3	55,3	55,8	57,4	58,1	58,7	58,9	58,9	59,2	59,6	61,5
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	45,7	43,0	42,1	42,7	44,5	44,6	44,7	44,5	43,0	40,2	40,2	41,4
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	66,4	67,0	67,3	68,3	70,3	71,2	71,6	71,4	71,4	72,1	71,0	72,7
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	27,1	28,2	28,7	28,3	28,8	29,0	29,4	30,6	31,6	33,0	37,5	40,6
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	46,1	45,8	45,2	45,0	45,8	46,1	46,5	46,4	46,2	45,5	45,2	46,5
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	7,8	7,5	7,6	7,5	7,2	7,3	7,6	7,6	7,7	7,9	8,6	8,6
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	33,7	33,9	35,3	36,4	37,2	37,9	39,3	39,5	40,8	41,6	43,8	45,8
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	11,1	11,4	12,1	12,6	13,4	13,1	12,7	12,2	12,3	12,2	14,0	14,3
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	79,5	80,6	81,2	81,6	82,2	82,7	83,0	83,5	84,0	84,3	84,7	84,9
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	17,9	17,2	16,6	16,4	15,8	15,4	15,2	14,7	14,3	14,1	13,7	13,6
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	2,7	2,2	2,1	2,1	2,0	1,9	1,8	1,8	1,7	1,6	1,6	1,5
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	61,3	61,4	61,8	62,2	63,0	63,3	63,8	64,4	65,1	65,8	66,9	68,5
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	49,9	47,1	46,2	46,6	48,3	48,2	48,1	48,3	47,3	45,0	46,8	47,4
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	73,3	73,9	74,6	75,5	76,6	76,9	77,4	77,9	78,6	79,7	79,0	80,3
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	31,5	33,3	34,7	34,1	33,7	33,5	33,6	34,8	36,2	37,8	43,1	46,6
20. Paro total (miles)	1.869	1.900	2.016	1.953	1.746	1.563	1.622	1.727	1.851	1.956	1.907	1.691
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	10,9	11,0	11,6	11,1	9,9	8,7	8,9	9,4	10,1	10,5	10,3	9,1
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	19,0	18,9	19,0	17,9	15,2	11,9	14,8	15,4	14,4	14,8	14,1	14,3
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	5,5	5,7	6,2	6,0	5,2	4,6	4,6	4,8	5,2	6,0	5,4	5,2
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	4,1	4,1	4,2	3,9	3,8	3,6	3,4	3,8	4,3	4,9	6,6	6,0

Fuente: Eurostat.

Nota: Indicadores EFT-UE: 1999-2004 estimaciones nacionales, 2005-2006 datos provisionales; Indicadores 11 y 12: 2004 resultados de la primavera.

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE ESTONIA

	Total	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)		-	-	-	1.386	1.374	1.366	1.361	1.356	1.350	1.348	1.343	1.339
2. Población de 15-64 años		-	-	-	914	914	916	916	912	911	910	910	913
3. Empleo total (miles)		634	619	619	607	581	572	577	584	592	592	604	637
4. Población ocupada de 15-64 años		-	-	-	590	562	554	559	566	573	573	586	621
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	64,6	61,5	60,4	61,0	62,0	62,9	63,0	64,4	68,1
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	35,5	30,1	28,3	28,1	28,2	29,3	27,2	29,1	31,6
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	78,8	76,7	75,6	76,0	76,8	77,8	78,8	79,6	84,2
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	50,2	47,5	46,3	48,5	51,6	52,3	52,4	56,1	58,5
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		-	-	64,6	65,0	61,6	59,5	59,9	60,9	61,3	61,8	63,4	67,1
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		6,9	7,5	7,8	8,6	8,6	9,0	8,2	8,1	8,9	9,6	8,1	8,1
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		-	-	-	8,6	8,1	8,1	8,2	7,7	8,5	8,0	7,8	7,8
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		-	-	-	2,1	2,5	3,0	2,5	2,7	2,5	2,6	2,7	2,7
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		55,8	56,7	57,9	58,2	60,0	59,7	60,4	61,9	61,6	59,5	61,0	62,0
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		34,0	33,6	33,0	33,0	32,0	33,2	32,8	31,2	32,3	34,7	33,7	33,1
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		10,2	9,7	9,1	8,8	8,0	7,1	6,8	6,9	6,1	5,8	5,3	4,9
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	72,2	70,4	70,2	70,0	69,3	70,1	70,0	70,1	72,4
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	42,5	38,9	37,4	36,5	34,2	36,9	34,7	34,6	35,9
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	88,0	87,1	87,0	86,3	85,4	85,7	86,5	86,0	89,1
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	53,5	51,3	51,3	53,2	55,7	56,3	55,7	59,0	61,0
20. Paro total (miles)		-	-	64	61	74	84	82	67	66	64	52	41
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		-	-	9,6	9,2	11,3	12,8	12,4	10,3	10,0	9,7	7,9	5,9
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		-	-	17,0	15,2	22,0	23,9	23,2	17,6	20,6	21,7	15,9	12,0
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		-	-	-	4,2	5,0	5,9	6,0	5,4	4,6	5,0	4,2	2,8
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	7,0	8,7	9,1	8,5	6,0	7,6	7,5	5,5	4,3
<i>Hombres</i>													
1. Población total (miles)		-	-	-	639	632	628	627	624	621	619	616	616
2. Población de 15-64 años		-	-	-	434	434	438	439	435	435	433	434	437
3. Empleo total (miles)		-	-	-	310	294	291	293	297	302	298	299	318
4. Población ocupada de 15-64 años		-	-	-	302	286	282	285	289	292	288	291	311
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	69,6	65,8	64,3	65,0	66,5	67,2	66,4	67,0	71,0
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	40,0	34,9	31,7	33,9	34,6	35,9	32,8	33,1	37,0
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	82,0	78,6	78,4	78,7	80,3	81,0	81,6	81,9	87,5
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	62,0	58,9	55,9	56,7	58,4	58,9	56,4	59,3	57,5
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		-	-	70,2	71,0	66,3	63,8	65,0	66,5	66,0	65,7	66,0	70,5
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		-	-	-	11,0	10,7	11,5	10,9	10,7	11,8	12,9	11,1	11,4
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		-	-	-	5,9	5,9	5,3	5,1	4,8	5,4	5,4	4,9	4,3
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		-	-	-	2,9	3,5	4,4	3,3	3,9	3,2	3,5	3,4	3,3
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		-	-	-	47,2	49,0	48,1	48,0	49,8	50,0	48,0	49,1	48,3
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		-	-	-	41,1	40,6	42,4	42,3	40,7	41,7	44,0	43,7	45,0
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		-	-	-	11,7	10,4	9,6	9,7	9,5	8,3	8,0	7,2	6,6
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	79,0	76,8	75,6	74,9	74,6	75,0	74,4	73,6	75,8
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	49,9	46,3	42,0	42,4	40,4	43,1	41,6	39,7	41,2
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	92,0	90,5	90,9	90,2	90,1	89,6	90,1	89,2	92,8
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	68,1	66,0	63,6	62,5	63,7	64,4	60,7	62,9	61,6
20. Paro total (miles)		-	-	35	34	42	46	42	36	34	35	29	21
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		-	-	10,3	9,9	12,5	13,8	12,6	10,8	10,2	10,4	8,8	6,2
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		-	-	18,9	16,7	21,9	23,8	19,4	14,3	16,9	21,2	16,6	10,0
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		-	-	-	4,4	5,5	6,7	6,6	6,3	4,8	5,6	4,2	3,1
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	9,9	11,4	10,3	8,5	5,8	7,3	8,8	6,6	4,1
<i>Mujeres</i>													
1. Población total (miles)		-	-	-	748	742	738	734	732	729	729	727	724
2. Población de 15-64 años		-	-	-	480	480	479	478	478	476	476	476	475
3. Empleo total (miles)		-	-	-	297	286	281	283	287	291	295	305	319
4. Población ocupada de 15-64 años		-	-	-	290	278	272	274	277	281	286	296	310
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	60,3	57,8	56,9	57,4	57,9	59,0	60,0	62,1	65,3
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	32,0	26,0	24,8	21,9	21,6	22,7	21,6	25,1	26,1
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	75,9	74,8	73,1	73,5	73,6	74,8	76,2	77,5	81,1
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	41,6	39,2	39,0	42,1	46,5	47,3	49,4	53,7	59,2
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		-	-	59,5	59,6	57,3	55,7	55,2	55,9	57,0	58,3	61,2	63,9
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		-	-	-	6,0	6,4	6,4	5,4	5,4	5,9	6,3	5,1	4,8
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		-	-	-	11,4	10,4	10,9	11,3	10,7	11,8	10,6	10,6	11,3
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		-	-	-	1,3	1,6	1,7	1,8	1,5	1,8	1,8	2,0	2,2
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		-	-	-	69,7	71,3	71,7	73,1	74,4	73,5	71,0	72,5	75,5
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		-	-	-	24,5	23,1	23,8	23,1	21,4	22,7	25,4	24,0	21,4
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		-	-	-	5,8	5,6	4,5	3,8	4,2	3,8	3,6	3,5	3,1
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	66,4	65,0	65,3	65,5	64,4	65,7	66,0	66,9	69,3
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	36,3	32,5	32,7	30,3	27,9	30,6	27,8	29,5	30,6
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	84,2	83,9	83,3	82,7	81,0	82,2	83,2	83,1	85,7
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	43,1	40,9	42,0	46,0	49,8	50,3	51,9	56,0	60,5
20. Paro total (miles)		-	-	29	27	32	38	39	31	32	29	23	19
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		-	-	8,9	8,3	10,1	11,8	12,2	9,7	9,9	8,9	7,1	5,6
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		-	-	14,4	13,1	22,1	24,1	28,5	22,5	26,0	22,4	14,9	14,7
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		-	-	-	4,1	4,5	5,0	5,4	4,4	4,4	4,4	4,2	2,6
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	4,3	6,5	7,9	8,4	6,3	8,0	6,2	4,4	4,5

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE IRLANDA

Total	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)	3.543	3.572	3.621	3.709	3.753	3.800	3.859	3.926	3.991	4.059	4.149	4.253
2. Población de 15-64 años	2.284	2.335	2.388	2.457	2.503	2.546	2.601	2.661	2.711	2.761	2.831	2.913
3. Empleo total (miles)	1.285	1.331	1.405	1.526	1.621	1.696	1.748	1.779	1.814	1.870	1.956	2.039
4. Población ocupada de 15-64 años	1.242	1.293	1.374	1.489	1.584	1.660	1.712	1.742	1.776	1.830	1.915	1.999
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	54,4	55,4	57,6	60,6	63,3	65,2	65,8	65,5	65,5	66,3	67,6	68,6
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	37,6	37,6	41,4	45,6	49,1	50,4	49,3	47,6	47,5	47,7	48,7	50,0
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	64,9	66,5	68,1	70,9	73,4	75,3	76,3	76,1	75,9	76,8	77,9	78,4
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	39,2	39,7	40,4	41,7	43,7	45,3	46,8	48,0	49,0	49,5	51,6	53,1
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	50,8	51,5	53,2	55,6	58,7	60,7	60,8	60,9	60,6	61,0	61,0	61,0
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	20,5	19,9	19,4	19,8	19,2	18,6	18,1	17,9	17,7	17,6	16,9	16,1
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	11,6	11,4	13,6	16,5	16,4	16,4	16,5	16,5	16,9	16,8	-	-
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	10,0	9,3	9,0	7,2	5,1	5,9	5,3	5,3	5,2	4,1	3,7	3,4
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	61,1	61,8	62,0	62,4	63,0	63,5	64,0	65,1	65,8	66,2	66,4	66,6
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	28,3	28,3	28,8	28,6	28,4	28,8	28,8	27,9	27,5	27,6	27,6	27,6
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	10,6	9,9	9,2	9,0	8,6	7,7	7,2	7,0	6,6	6,2	5,9	5,8
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	61,9	62,5	64,1	65,6	67,1	68,2	68,6	68,6	68,8	69,5	70,8	71,8
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	46,6	45,8	49,1	51,4	53,7	54,2	53,1	52,0	52,3	52,4	53,3	54,7
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	72,7	74,0	75,0	76,2	77,3	78,3	78,9	79,1	79,1	79,9	80,9	81,5
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	42,3	42,5	43,0	43,9	45,4	46,5	48,0	49,3	50,2	50,8	53,1	54,4
20. Paro total (miles)	178	174	152	123	97	75	72	83	90	89	89	95
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	12,3	11,7	9,9	7,5	5,7	4,2	4,0	4,5	4,7	4,5	4,3	4,4
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	19,5	18,2	15,4	11,3	8,6	6,8	7,3	8,5	9,1	8,9	8,6	9,3
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	7,6	7,0	5,6	3,9	2,4	1,6	1,3	1,3	1,5	1,6	1,5	1,4
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	9,0	8,2	7,7	5,8	4,6	3,8	3,8	4,4	4,8	4,7	4,6	4,7
<i>Hombres</i>												
1. Población total (miles)	1.763	1.780	1.804	1.842	1.864	1.888	1.919	1.951	1.983	2.018	2.067	2.124
2. Población de 15-64 años	1.147	1.173	1.199	1.233	1.256	1.280	1.307	1.337	1.361	1.387	1.425	1.470
3. Empleo total (miles)	802	821	854	918	966	1005	1030	1037	1053	1084	1126	1173
4. Población ocupada de 15-64 años	770	792	829	889	936	976	1002	1008	1024	1053	1095	1142
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	67,1	67,5	69,1	72,1	74,5	76,3	76,6	75,4	75,2	75,9	76,9	77,7
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	39,7	39,8	43,9	48,7	52,3	54,2	53,1	50,6	50,5	50,7	51,5	53,6
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	81,0	81,8	82,6	84,9	86,9	88,2	88,6	87,4	87,0	87,8	88,4	88,4
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	59,8	59,2	58,9	60,2	61,7	63,2	64,6	65,0	64,6	65,0	65,7	67,0
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	65,2	65,2	67,0	70,1	73,7	76,1	75,9	74,7	74,4	74,9	74,9	74,9
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	27,2	26,4	25,9	26,7	26,3	25,5	25,2	25,2	24,9	25,0	24,1	23,2
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	5,1	4,9	6,0	7,5	7,2	6,9	6,6	6,5	6,6	6,1	-	-
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	8,3	7,2	6,9	5,6	4,1	4,9	4,4	4,5	4,4	3,7	3,1	2,9
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	49,7	50,3	50,1	49,8	50,0	50,5	50,4	51,1	51,7	51,8	51,5	51,4
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	35,1	35,6	36,5	37,0	37,1	37,9	38,6	38,2	38,1	38,5	39,2	39,6
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	15,2	14,1	13,4	13,2	12,9	11,6	10,9	10,7	10,1	9,8	9,3	9,0
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	76,4	76,3	77,1	78,2	79,1	79,9	79,9	79,2	79,3	79,9	80,6	81,5
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	49,9	49,0	52,4	55,0	57,2	58,1	57,3	55,7	56,0	55,9	56,6	59,0
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	90,9	91,3	91,1	91,5	91,8	92,0	91,8	91,2	91,0	91,8	92,1	92,1
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	64,5	63,3	62,9	63,4	64,2	65,0	66,4	66,7	66,3	66,9	67,7	68,7
20. Paro total (miles)	109	106	93	76	58	45	44	52	55	55	54	57
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	12,2	11,5	9,9	7,7	5,7	4,3	4,1	4,7	5,0	4,9	4,6	4,6
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	20,8	19,0	16,0	11,6	8,6	6,8	7,6	9,3	9,7	9,3	9,1	10,0
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	8,1	7,5	6,2	4,7	3,0	2,0	1,7	1,8	1,9	2,0	1,9	1,8
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	10,2	9,2	8,5	6,3	4,9	4,0	4,3	5,1	5,5	5,2	5,1	5,4
<i>Mujeres</i>												
1. Población total (miles)	1.781	1.792	1.818	1.867	1.890	1.912	1.940	1.975	2.008	2.041	2.081	2.130
2. Población de 15-64 años	1.138	1.162	1.189	1.224	1.247	1.267	1.293	1.324	1.350	1.375	1.406	1.443
3. Empleo total (miles)	483	510	551	608	656	691	718	742	761	787	830	866
4. Población ocupada de 15-64 años	473	501	545	600	648	683	710	734	752	777	820	856
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	41,6	43,2	45,9	49,0	52,0	53,9	54,9	55,4	55,7	56,5	58,3	59,3
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	35,4	35,2	38,8	42,4	45,7	46,6	45,5	44,5	44,4	44,7	45,9	46,2
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	49,0	51,2	53,8	57,1	60,0	62,4	64,0	64,7	64,8	65,8	67,3	68,3
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	18,6	20,2	21,6	23,1	25,6	27,2	28,7	30,8	33,1	33,7	37,3	39,1
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	36,4	37,8	39,3	41,0	43,5	45,1	45,7	47,0	46,7	47,1	47,1	47,1
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	9,3	9,3	9,4	9,5	8,7	8,6	7,9	7,6	7,6	7,5	7,0	6,6
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	22,4	22,0	25,4	30,0	30,1	30,3	30,7	30,6	31,0	31,5	-	-
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	12,1	11,9	11,7	9,3	6,4	7,2	6,2	6,3	6,0	4,6	4,2	3,9
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	79,6	80,1	80,0	81,3	82,1	82,4	83,4	84,8	85,4	86,0	86,8	87,4
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	17,3	16,7	17,1	16,1	15,5	15,5	14,8	13,5	12,9	12,6	11,9	11,3
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	3,1	3,1	2,9	2,6	2,4	2,1	1,8	1,7	1,7	1,4	1,3	1,3
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	47,3	48,6	51,1	52,9	55,0	56,3	57,1	57,8	58,3	59,0	60,8	61,9
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	43,1	42,3	45,5	47,7	50,1	50,1	48,8	48,1	48,5	48,8	49,9	50,2
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	54,6	56,8	59,1	60,9	62,9	64,7	66,0	66,9	67,2	68,0	69,6	70,7
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	20,2	21,6	22,9	24,2	26,6	27,8	29,4	31,6	33,8	34,4	38,2	40,0
20. Paro total (miles)	68	68	60	47	39	30	28	32	35	33	35	38
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	12,5	11,8	9,9	7,3	5,6	4,2	3,8	4,1	4,3	4,1	4,0	4,1
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	17,9	17,2	14,6	11,0	8,6	7,0	6,9	7,6	8,4	8,5	8,0	8,5
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	6,7	6,1	4,6	2,8	1,6	1,0	0,8	0,8	1,0	1,0	0,8	0,9
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	7,7	7,2	6,7	5,3	4,3	3,5	3,3	3,7	4,1	4,2	4,0	4,0

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE GRECIA

	Total	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)		10.238	10.255	10.269	10.390	10.437	10.472	10.504	10.542	10.578	10.616	10.657	10.710
2. Población de 15-64 años		6.771	6.787	6.812	7.000	7.043	7.078	7.099	7.111	7.119	7.129	7.132	7.158
3. Empleo total (miles)		3.832	3.867	3.880	4.018	4.031	4.089	4.086	4.176	4.275	4.313	4.369	4.452
4. Población ocupada de 15-64 años		3.702	3.732	3.754	3.917	3.937	3.996	3.999	4.087	4.181	4.235	4.287	4.365
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		54,7	55,0	55,1	56,0	55,9	56,5	56,3	57,5	58,7	59,4	60,1	61,0
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		26,3	25,4	25,3	28,4	27,2	27,6	26,2	26,5	25,3	26,8	25,0	24,2
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		68,9	69,5	69,7	70,0	69,9	70,5	70,6	71,6	72,9	73,5	74,0	75,3
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		41,0	41,2	41,0	39,0	39,3	39,0	38,2	39,2	41,3	39,4	41,6	42,3
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		54,2	54,6	54,4	55,4	55,2	56,1	56,0	57,1	58,4	58,8	59,5	59,9
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		45,8	45,6	45,4	45,1	43,9	43,3	42,3	43,0	42,5	40,6	40,8	40,7
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		4,8	5,0	4,8	5,6	5,8	4,5	4,0	4,4	4,3	4,6	5,0	5,7
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		9,4	10,0	10,3	12,5	12,6	13,5	13,2	11,7	11,2	11,9	11,8	10,7
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		55,9	56,0	57,0	57,7	58,0	58,8	59,2	60,1	60,9	62,6	62,7	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		24,5	24,7	24,2	24,3	23,9	23,9	24,0	23,8	23,7	22,9	22,9	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		19,6	19,4	18,8	18,0	18,1	17,3	16,8	16,2	15,5	14,5	14,4	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		60,4	61,1	61,3	63,2	63,8	63,8	63,3	64,2	65,2	66,5	66,8	67,0
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		37,1	37,0	36,8	40,8	39,8	39,0	36,5	36,2	34,6	36,7	33,7	32,4
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		74,3	75,2	75,7	77,1	77,9	78,1	77,8	78,8	79,8	81,1	81,5	82,0
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		42,4	42,5	42,3	40,4	40,9	40,5	39,9	40,9	42,7	41,3	43,2	43,9
20. Paro total (miles)		386	411	421	486	548	517	488	480	460	506	477	435
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		9,2	9,6	9,8	10,8	12,0	11,2	10,7	10,3	9,7	10,5	9,8	8,9
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		28,5	31,0	30,8	29,9	31,5	29,1	28,0	26,8	26,8	26,9	26,0	25,2
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		4,6	5,2	5,3	5,8	6,5	6,1	5,5	5,3	5,3	5,6	5,1	4,8
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		10,7	11,6	11,5	12,5	12,6	11,4	10,3	9,7	9,3	9,9	8,8	8,2
<i>Hombres</i>													
1. Población total (miles)		4.928	4.928	4.943	5.100	5.123	5.139	5.154	5.172	5.190	5.207	5.227	5.255
2. Población de 15-64 años		3.255	3.258	3.276	3.466	3.488	3.507	3.519	3.529	3.537	3.545	3.551	3.570
3. Empleo total (miles)		2.453	2.461	2.453	2.556	2.547	2.573	2.574	2.615	2.663	2.671	2.697	2.727
4. Población ocupada de 15-64 años		2.361	2.368	2.363	2.487	2.480	2.508	2.514	2.550	2.595	2.613	2.636	2.663
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		72,5	72,7	72,1	71,7	71,1	71,5	71,4	72,2	73,4	73,7	74,2	74,6
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		33,1	31,4	31,1	34,6	32,4	32,7	30,7	31,5	30,9	32,3	30,1	29,7
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		89,8	90,2	89,7	88,8	88,2	88,5	88,5	88,7	89,3	89,3	89,5	90,0
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		59,6	59,8	59,1	56,0	55,7	55,2	55,3	55,9	58,7	56,4	58,8	59,2
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		72,8	73,2	72,3	72,4	71,4	71,9	71,9	72,8	73,9	74,1	74,8	74,6
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		47,0	46,8	46,9	46,6	45,5	45,1	44,7	45,3	44,8	43,8	43,7	43,8
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		2,7	3,0	2,6	3,2	3,4	2,6	2,2	2,3	2,2	2,2	2,3	2,9
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		9,1	9,7	9,9	11,8	11,4	11,8	11,6	10,5	9,7	10,5	10,1	9,1
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		52,5	52,5	53,3	52,9	53,3	53,7	53,4	54,2	54,8	56,3	56,0	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		29,8	30,1	29,7	30,5	30,1	30,1	30,7	30,7	30,7	30,3	30,7	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		17,7	17,4	17,0	16,6	16,6	16,1	15,9	15,1	14,5	13,5	13,4	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		77,5	77,6	77,2	77,6	77,5	77,4	77,1	77,6	78,3	79,0	79,2	79,1
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		41,4	40,2	40,0	44,2	42,1	41,7	39,1	39,3	38,1	40,0	37,0	36,1
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		94,6	94,7	94,5	94,4	94,5	94,4	94,1	94,1	94,3	94,6	94,6	94,7
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		61,8	61,8	61,1	57,9	57,9	57,3	57,7	58,1	60,6	58,9	60,8	61,0
20. Paro total (miles)		161	159	166	192	219	205	198	191	176	188	176	162
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		6,2	6,1	6,4	7,0	7,9	7,4	7,1	6,8	6,2	6,6	6,1	5,6
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		19,8	21,5	22,0	21,3	22,9	21,5	21,5	19,9	18,9	19,1	18,7	17,7
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		2,5	2,7	2,8	3,1	3,7	3,5	3,2	3,1	3,0	3,0	2,6	2,6
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		8,3	8,7	8,9	9,6	9,7	9,0	8,5	7,8	7,2	7,6	6,9	6,4
<i>Mujeres</i>													
1. Población total (miles)		5.310	5.327	5.326	5.289	5.314	5.333	5.350	5.369	5.388	5.409	5.431	5.455
2. Población de 15-64 años		3.517	3.529	3.536	3.534	3.555	3.572	3.580	3.582	3.583	3.584	3.581	3.588
3. Empleo total (miles)		1.379	1.406	1.427	1.462	1.484	1.515	1.512	1.561	1.611	1.642	1.672	1.725
4. Población ocupada de 15-64 años		1.341	1.364	1.391	1.430	1.457	1.489	1.485	1.537	1.586	1.621	1.651	1.702
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		38,1	38,7	39,3	40,5	41,0	41,7	41,5	42,9	44,3	45,2	46,1	47,4
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		20,3	20,0	20,0	22,0	21,9	22,4	21,7	21,4	19,8	21,3	19,8	18,7
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		49,1	49,9	50,8	51,5	51,9	52,7	52,8	54,5	56,4	57,6	58,5	60,5
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		24,1	24,3	24,6	23,5	24,4	24,3	22,9	24,0	25,5	24,0	25,8	26,6
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		36,9	37,4	37,8	38,9	39,3	40,5	40,5	41,7	43,2	43,8	44,5	45,4
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		43,7	43,5	42,8	42,4	41,1	40,1	38,2	39,2	38,8	35,5	36,0	35,7
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		8,4	8,7	8,5	10,0	10,0	7,8	7,2	8,0	7,7	8,5	9,3	10,2
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		10,0	10,5	11,1	13,8	14,4	16,1	15,7	13,6	13,3	14,0	14,3	13,0
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		61,9	62,0	63,5	66,1	66,1	67,3	69,1	69,9	70,9	72,9	73,5	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		15,1	15,2	14,6	13,4	13,3	13,2	12,6	12,1	12,0	10,9	10,5	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		23,0	22,8	21,9	20,4	20,6	19,4	18,3	17,9	17,1	16,2	16,0	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		44,6	45,8	46,6	49,0	50,3	50,5	49,7	51,0	52,2	54,1	54,5	55,0
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		33,2	34,2	33,8	37,4	37,5	36,2	33,8	33,1	31,2	33,4	30,4	28,7
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		55,2	56,8	57,9	60,0	61,5	62,0	61,7	63,4	65,2	67,6	68,2	69,1
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		24,7	25,0	25,3	24,4	25,5	25,4	23,9	25,2	26,4	25,2	27,1	28,0
20. Paro total (miles)		225	252	254	295	329	312	290	289	284	318	302	272
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		14,1	15,2	15,2	16,7	18,1	17,1	16,1	15,6	15,0	16,2	15,3	13,6
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		38,3	41,0	40,4	40,2	41,4	38,1	35,8	35,3	36,6	36,3	34,8	34,7
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		8,1	9,3	9,2	10,1	10,7	10,1	9,0	8,6	8,9	9,4	8,9	8,0
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		12,9	14,2	13,8	15,4	15,6	13,8	12,1	11,7	11,4	12,1	10,6	9,9

Fuente: Eurostat.

Nota: Indicador 3: estimaciones basadas en unidades de 1.000 puestos de trabajo; 2006 previsiones; Indicadores 10, 13-15: estimación hasta 2005; indicador 10: 2006 previsión.

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE ESPAÑA

Total	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)	38.726	38.944	39.182	39.352	39.555	39.927	40.427	41.063	41.753	42.440	43.141	43.835
2. Población de 15-64 años	26.400	26.638	26.794	26.936	27.085	27.373	27.742	28.231	28.729	29.227	29.755	30.255
3. Empleo total (miles)	13.569	13.796	14.293	14.932	15.617	16.412	16.931	17.338	17.878	18.503	19.212	19.848
4. Población ocupada de 15-64 años	12.393	12.764	13.251	13.809	14.583	15.399	16.039	16.527	17.188	17.861	18.834	19.600
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	46,9	47,9	49,5	51,3	53,8	56,3	57,8	58,5	59,8	61,1	63,3	64,8
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	24,4	24,1	25,3	27,1	30,5	32,5	34,0	34,0	34,4	35,2	38,3	39,5
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	59,5	60,6	62,1	63,7	66,2	68,4	69,5	70,2	71,4	72,7	74,4	75,8
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	32,3	33,2	34,1	35,1	35,0	37,0	39,2	39,6	40,7	41,3	43,1	44,1
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	45,1	45,7	47,2	48,9	51,5	53,9	55,4	56,2	57,3	58,3	59,2	60,8
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	18,8	18,6	17,3	16,9	16,3	15,8	15,6	15,4	15,0	14,8	14,6	14,5
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	7,5	7,6	7,9	7,8	8,0	7,9	8,0	8,0	8,2	8,7	12,4	12,0
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	35,2	33,8	33,5	33,0	32,9	32,2	32,2	31,8	31,8	32,5	33,3	34,0
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	63,9	63,9	63,6	63,7	63,8	63,8	63,8	64,2	64,7	65,1	65,3	65,4
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	28,2	28,3	28,9	29,2	29,6	29,9	30,1	29,9	29,7	29,5	29,5	29,6
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	7,9	7,8	7,4	7,1	6,6	6,3	6,1	5,9	5,7	5,4	5,2	5,0
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	59,0	61,6	62,4	63,0	63,9	65,4	64,7	66,2	67,6	68,7	69,7	70,8
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	40,7	41,5	41,4	41,8	43,1	43,9	43,0	43,7	44,5	45,1	47,7	48,2
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	72,1	75,2	75,8	76,2	76,9	78,0	76,6	78,2	79,6	80,6	80,9	82,0
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	35,6	37,6	38,5	39,2	38,8	40,9	41,9	42,7	43,8	44,4	45,9	46,8
20. Paro total (miles)	2.956	2.929	2.785	2.545	2.159	1.980	1.877	2.095	2.174	2.144	1.913	1.849
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	18,4	17,8	16,7	15,0	12,5	11,1	10,3	11,1	11,1	10,6	9,2	8,6
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	39,7	39,2	36,4	33,1	27,3	24,3	23,2	24,2	24,6	23,9	19,7	18,0
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	10,3	9,4	8,7	7,5	5,7	4,6	3,7	3,7	3,7	3,4	2,2	1,9
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	16,3	17,4	16,1	14,7	12,7	11,4	9,1	9,7	10,1	9,9	9,4	8,6
<i>Hombres</i>												
1. Población total (miles)	18.949	19.033	19.144	19.241	19.338	19.545	19.825	20.172	20.532	20.894	21.268	21.641
2. Población de 15-64 años	13.065	13.270	13.348	13.437	13.514	13.693	13.908	14.185	14.456	14.727	15.019	15.292
3. Empleo total (miles)	8.951	9.044	9.329	9.701	10.029	10.395	10.644	10.806	11.011	11.258	11.532	11.802
4. Población ocupada de 15-64 años	8.165	8.342	8.604	8.970	9.364	9.749	10.077	10.296	10.583	10.864	11.294	11.642
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	62,5	62,9	64,5	66,8	69,3	71,2	72,5	72,6	73,2	73,8	75,2	76,1
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	29,5	28,6	30,0	32,5	36,2	38,2	40,2	39,7	39,9	40,8	43,5	44,4
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	78,6	79,0	80,2	82,2	84,5	85,7	85,9	85,7	85,9	86,1	86,9	87,6
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	48,4	50,0	51,2	52,6	52,2	54,9	57,7	58,4	59,2	58,9	59,7	60,4
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	61,5	61,9	63,4	65,8	68,6	70,4	71,9	72,1	72,6	73,0	73,5	74,6
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	19,5	19,6	18,5	18,1	17,7	17,4	17,3	17,3	16,9	16,8	16,6	16,8
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	2,9	3,0	3,0	2,9	2,9	2,8	2,8	2,6	2,6	2,8	4,5	4,3
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	33,5	32,3	32,3	32,1	31,6	30,9	30,6	29,9	29,9	30,6	31,7	32,0
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	54,0	53,9	53,3	53,2	52,9	52,8	52,4	52,7	52,7	52,6	52,5	52,0
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	36,9	36,9	38,0	38,5	39,3	39,7	40,3	40,2	40,5	40,8	41,2	42,0
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	9,1	9,1	8,7	8,3	7,8	7,5	7,3	7,1	6,8	6,6	6,4	6,1
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	75,0	76,2	76,7	77,3	77,9	78,8	78,4	79,1	80,0	80,4	80,9	81,3
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	44,9	44,8	44,9	45,8	47,2	48,0	48,2	48,8	49,5	50,2	52,3	52,2
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	91,7	92,9	92,8	92,9	93,0	93,1	91,7	92,1	92,5	92,5	92,4	92,5
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	54,0	56,5	57,4	58,2	57,6	60,2	61,2	62,1	62,9	62,7	63,2	63,5
20. Paro total (miles)	1.493	1.474	1.360	1.181	956	859	822	914	959	952	863	799
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	14,8	14,3	13,1	11,2	9,0	7,9	7,5	8,1	8,2	8,0	7,0	6,4
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	33,2	32,6	29,7	25,9	20,5	18,1	17,3	19,2	20,2	19,4	16,7	15,1
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	6,6	6,7	6,1	4,9	3,6	2,8	2,3	2,3	2,4	2,2	1,4	1,2
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	15,4	16,2	14,9	13,2	11,0	9,8	8,0	9,0	9,7	9,4	8,7	7,8
<i>Mujeres</i>												
1. Población total (miles)	19.775	19.911	20.039	20.111	20.217	20.382	20.602	20.891	21.221	21.547	21.873	22.193
2. Población de 15-64 años	13.336	13.368	13.446	13.499	13.571	13.681	13.834	14.046	14.273	14.500	14.736	14.963
3. Empleo total (miles)	4.618	4.752	4.964	5.231	5.588	6.017	6.287	6.532	6.867	7.245	7.680	8.046
4. Población ocupada de 15-64 años	4.228	4.422	4.648	4.839	5.219	5.650	5.962	6.230	6.605	6.997	7.540	7.958
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	31,7	33,1	34,6	35,8	38,5	41,3	43,1	44,4	46,3	48,3	51,2	53,2
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	19,5	19,6	20,6	21,6	24,6	26,7	27,5	28,0	28,6	29,3	32,8	34,4
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	40,3	42,2	43,8	45,1	47,9	51,0	52,9	54,4	56,6	58,9	61,5	63,7
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	17,5	17,6	18,0	18,8	18,9	20,2	21,7	21,9	23,3	24,6	27,4	28,7
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	28,9	29,8	31,2	32,2	34,6	37,5	38,9	40,3	41,9	43,5	44,9	46,8
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	17,5	16,7	15,0	14,6	13,6	13,1	12,9	12,3	11,9	11,8	11,7	11,2
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	16,4	16,5	17,0	16,8	17,1	16,8	16,8	16,8	17,1	17,9	24,2	23,2
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	38,3	36,6	35,5	34,6	35,0	34,2	34,7	34,8	34,6	35,2	35,7	36,7
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	81,9	81,8	82,1	82,5	82,6	82,0	82,5	82,7	83,4	84,0	84,4	85,1
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	12,3	12,8	12,7	12,6	12,9	13,6	13,3	13,3	12,7	12,4	12,1	11,4
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	5,7	5,4	5,2	4,9	4,5	4,4	4,2	4,0	3,9	3,6	3,5	3,4
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	43,3	47,1	48,2	48,9	50,0	52,0	50,9	53,1	55,1	56,8	58,3	60,2
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	36,7	38,1	37,9	37,7	39,0	39,7	37,7	38,5	39,2	39,8	42,9	43,9
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	52,6	57,4	58,8	59,5	60,7	62,8	61,3	64,1	66,5	68,3	69,0	71,2
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	18,5	20,1	20,7	21,4	21,2	22,7	23,7	24,4	25,7	27,2	29,6	31,0
20. Paro total (miles)	1.463	1.455	1.425	1.364	1.203	1.121	1.055	1.181	1.215	1.192	1.050	1.050
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	24,6	23,8	22,6	21,1	18,0	16,0	14,8	15,7	15,3	14,3	12,2	11,6
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	47,9	47,7	45,1	42,4	36,3	32,5	31,2	31,1	30,8	30,1	23,5	21,6
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	16,4	13,9	13,0	11,6	9,0	7,4	6,0	5,9	5,7	5,0	3,4	2,8
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	17,2	18,5	17,3	16,2	14,4	13,0	10,1	10,5	10,6	10,5	10,1	9,5

Fuente: Eurostat.

Nota: Indicadores EFT-UE: ruptura en 2005 debido a la revisión del cuestionario; se ha estimado que el efecto es un aumento de la tasa de ocupación (16-64 años) de 0,4 puntos porcentuales, un aumento de la tasa de actividad (16-64 años) de 0,2 puntos porcentuales y una disminución de la tasa de paro de 0,4 puntos porcentuales.

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE FRANCIA

<i>Total</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)	56.245	56.424	56.549	56.661	56.943	57.326	57.726	57.987	58.509	58.534	59.322	59.797
2. Población de 15-64 años	36.778	36.866	36.927	36.976	37.172	37.430	37.682	37.825	38.184	38.194	38.749	39.129
3. Empleo total (miles)	22.694	22.779	22.879	23.227	23.697	24.332	24.764	24.919	24.951	24.963	25.095	25.304
4. Población ocupada de 15-64 años	21.893	21.937	21.994	22.242	22.645	23.237	23.659	23.840	24.161	24.099	24.467	24.668
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	59,5	59,5	59,6	60,2	60,9	62,1	62,8	63,0	63,3	63,1	63,1	63,0
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	26,1	25,3	24,8	25,6	27,1	28,6	29,5	29,9	30,6	30,4	30,1	29,3
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	77,1	76,9	76,7	77,1	77,7	78,8	79,4	79,5	79,5	79,6	79,8	80,2
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	29,6	29,4	29,0	28,3	28,8	29,9	31,9	34,7	36,8	37,3	37,9	37,6
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	56,6	56,7	56,5	56,9	57,3	58,7	59,9	60,4	59,0	58,7	58,5	58,4
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	10,7	10,4	10,1	9,7	9,5	9,2	8,9	8,8	8,8	8,8	8,9	8,9
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	15,8	16,3	17,0	17,3	17,1	16,7	16,3	16,4	16,5	16,7	17,2	17,2
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	12,4	12,8	13,4	13,9	14,5	15,2	14,6	13,5	12,7	12,8	13,3	13,5
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	71,6	72,1	72,7	73,2	73,8	74,1	74,4	74,8	75,2	75,6	75,9	76,2
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	23,8	23,4	22,9	22,5	22,1	21,9	21,8	21,4	21,1	20,8	20,5	20,4
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	4,6	4,5	4,4	4,3	4,1	4,0	3,8	3,7	3,7	3,6	3,5	3,4
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	67,8	68,1	68,1	68,4	68,7	68,7	68,7	69,1	69,4	69,5	69,5	69,4
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	35,8	35,2	34,4	34,6	35,7	35,6	36,2	36,9	38,1	38,4	38,4	37,9
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	86,3	86,4	86,2	86,4	86,4	86,3	86,1	86,3	86,2	86,5	86,7	87,0
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	31,9	32,0	31,5	30,9	31,2	32,1	33,8	36,7	38,8	39,6	40,0	39,9
20. Paro total (miles)	2.787	2.946	2.940	2.837	2.711	2.385	2.226	2.334	2.567	2.624	2.682	2.629
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	11,1	11,6	11,5	11,1	10,5	9,1	8,4	8,7	9,4	9,6	9,7	9,4
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	27,0	28,5	28,4	25,6	23,4	20,1	19,4	19,7	20,7	21,8	22,7	23,1
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	4,4	4,5	4,7	4,5	4,1	3,5	3,0	3,0	3,7	3,9	4,0	4,0
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	9,8	9,9	9,6	9,1	8,6	7,0	6,6	7,0	7,5	8,1	8,2	8,6
<i>Hombres</i>												
1. Población total (miles)	27.203	27.288	27.345	27.405	27.575	27.789	28.010	28.152	28.401	28.420	28.796	29.043
2. Población de 15-64 años	18.102	18.152	18.178	18.202	18.331	18.485	18.631	18.697	18.869	18.886	19.132	19.331
3. Empleo total (miles)	12.624	12.652	12.676	12.817	13.055	13.396	13.605	13.584	13.542	13.494	13.510	13.585
4. Población ocupada de 15-64 años	12.164	12.165	12.169	12.264	12.466	12.786	12.992	12.986	13.102	13.021	13.168	13.238
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	67,2	67,0	66,9	67,4	68,0	69,2	69,7	69,5	69,4	68,9	68,8	68,5
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	28,8	28,1	27,4	28,4	30,3	31,9	33,3	33,6	34,0	34,0	33,9	33,3
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	86,7	86,3	86,0	86,1	86,5	87,7	88,1	87,4	87,1	86,9	87,0	87,0
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	33,8	33,6	33,2	32,5	32,3	33,6	36,2	38,7	40,9	41,0	40,7	40,1
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	67,5	67,4	67,3	67,7	67,8	69,1	70,3	70,4	67,8	67,6	66,9	66,7
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	12,6	12,4	12,1	11,8	11,5	11,2	10,9	10,9	10,9	11,1	11,3	11,4
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	5,1	5,3	5,5	5,6	5,5	5,3	5,0	5,2	5,4	5,3	5,7	5,7
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	11,4	11,7	12,4	13,0	13,7	14,2	13,2	11,9	11,4	11,8	12,6	13,0
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	61,5	61,9	62,5	63,1	63,7	64,0	64,3	64,6	64,8	65,3	65,4	65,3
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	32,9	32,5	31,9	31,4	31,0	30,9	30,9	30,6	30,5	30,1	29,9	30,1
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	5,6	5,6	5,5	5,4	5,2	5,0	4,9	4,8	4,7	4,6	4,7	4,6
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	75,0	75,2	75,1	75,2	75,3	75,2	75,2	75,5	75,5	75,2	75,1	74,8
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	38,0	37,9	36,9	37,5	39,2	38,8	39,9	40,9	42,1	42,4	42,5	42,2
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	95,2	95,2	94,9	94,6	94,4	94,2	94,0	93,8	93,5	93,5	93,5	93,5
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	36,5	36,6	36,2	35,4	35,1	36,0	38,3	41,2	43,2	43,4	43,1	42,7
20. Paro total (miles)	1.286	1.389	1.397	1.323	1.260	1.076	1.010	1.121	1.246	1.279	1.301	1.277
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	9,4	10,0	10,1	9,5	9,0	7,6	7,0	7,8	8,5	8,7	8,8	8,6
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	23,5	25,7	25,9	23,3	21,5	18,0	17,4	18,2	19,8	20,8	21,3	21,4
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	3,6	3,7	3,9	3,8	3,4	2,9	2,4	2,6	3,4	3,5	3,5	3,7
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	9,2	9,8	9,6	9,1	8,9	6,9	6,6	7,2	8,1	8,5	8,5	8,9
<i>Mujeres</i>												
1. Población total (miles)	29.042	29.136	29.204	29.257	29.368	29.537	29.716	29.835	30.108	30.114	30.526	30.753
2. Población de 15-64 años	18.676	18.714	18.749	18.775	18.842	18.945	19.051	19.128	19.315	19.308	19.617	19.798
3. Empleo total (miles)	10.070	10.128	10.204	10.410	10.642	10.936	11.160	11.335	11.409	11.469	11.585	11.719
4. Población ocupada de 15-64 años	9.729	9.772	9.825	9.979	10.178	10.451	10.667	10.854	11.059	11.079	11.300	11.430
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	52,1	52,2	52,4	53,1	54,0	55,2	56,0	56,7	57,3	57,4	57,6	57,7
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	23,4	22,7	22,3	22,8	23,9	25,3	25,7	26,2	27,1	26,7	26,3	25,2
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	67,6	67,7	67,7	68,3	69,0	70,1	71,1	71,7	72,0	72,5	72,9	73,6
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	25,6	25,5	25,0	24,4	25,4	26,3	27,8	30,8	32,9	33,8	35,2	35,2
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	46,2	46,5	46,2	46,7	47,2	48,7	50,0	50,9	50,9	50,5	50,7	50,7
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	8,3	7,8	7,5	7,2	6,9	6,7	6,4	6,3	6,3	6,2	6,1	6,1
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	29,1	30,0	31,2	31,6	31,4	30,8	30,1	29,8	29,7	30,1	30,7	30,6
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	13,6	14,1	14,5	14,8	15,4	16,4	16,2	15,3	14,2	14,0	14,0	14,0
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	83,8	84,4	84,8	85,2	85,6	86,1	86,2	86,8	87,2	87,4	88,0	88,5
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	12,8	12,4	12,1	11,8	11,5	11,3	11,2	10,8	10,4	10,1	9,8	9,4
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	3,4	3,2	3,1	3,0	2,8	2,7	2,6	2,4	2,4	2,5	2,2	2,1
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	60,8	61,1	61,2	61,9	62,3	62,4	62,4	63,0	63,5	63,9	64,1	64,1
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	33,7	32,7	31,9	31,9	32,3	32,3	32,4	32,9	34,1	34,3	34,3	33,4
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	77,5	77,8	77,8	78,4	78,6	78,5	78,5	78,9	79,2	79,8	80,2	80,7
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	27,5	27,7	27,2	26,7	27,5	28,3	29,5	32,3	34,6	35,9	37,1	37,3
20. Paro total (miles)	1.502	1.556	1.543	1.514	1.451	1.310	1.217	1.214	1.322	1.345	1.381	1.352
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	13,1	13,5	13,3	12,9	12,2	10,9	10,0	9,8	10,5	10,6	10,7	10,4
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	30,7	31,6	31,2	28,3	25,6	22,5	21,8	21,7	23,0	24,4	25,3	
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	5,3	5,4	5,5	5,3	4,9	4,3	3,6	3,5	4,1	4,3	4,5	4,3
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	10,3	10,0	9,6	9,0	8,4	7,0	6,7	6,8	7,0	7,7	7,9	8,2

Fuente: Eurostat.

Notas: Indicadores EFT-UE: 2006 datos provisionales.

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE ITALIA

<i>Total</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)	56.493	56.605	56.746	56.857	56.906	57.044	57.229	57.382	57.399	57.442	58.077	58.435
2. Población de 15-64 años	38.634	38.623	38.648	38.676	38.633	38.642	38.645	38.676	38.692	38.292	38.588	38.726
3. Empleo total (miles)	21.841	21.965	22.035	22.252	22.494	22.930	23.423	23.793	24.150	24.256	24.333	24.754
4. Población ocupada de 15-64 años	19.691	19.788	19.837	20.091	20.357	20.753	21.169	21.478	21.710	22.060	22.214	22.619
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	51,0	51,2	51,3	51,9	52,7	53,7	54,8	55,5	56,1	57,6	57,6	58,4
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	25,6	25,3	25,2	25,7	26,4	26,3	25,8	25,8	25,2	27,6	25,7	25,5
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	65,6	65,7	65,7	66,3	67,0	68,0	69,2	70,1	70,7	72,2	72,3	73,3
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	28,4	28,6	27,9	27,7	27,6	27,7	28,0	28,9	30,3	30,5	31,4	32,5
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	49,8	50,0	50,1	50,5	51,0	51,7	52,7	53,6	54,3	54,3	54,4	55,4
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	26,9	26,9	26,8	26,7	26,4	26,4	25,9	25,5	25,6	25,7	24,6	24,3
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	6,3	6,5	6,8	7,3	7,9	8,4	8,4	8,6	8,5	12,7	12,8	13,3
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	7,4	7,4	7,9	8,6	9,5	10,1	9,8	9,9	9,9	11,8	12,3	13,1
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	63,1	63,9	64,2	64,5	65,1	65,8	66,1	66,4	66,8	67,0	67,3	67,5
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	30,9	30,4	30,3	30,3	29,9	29,4	29,2	29,1	29,0	28,8	28,6	28,4
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	6,0	5,7	5,6	5,3	4,9	4,8	4,7	4,5	4,2	4,2	4,1	4,1
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	57,8	58,1	58,2	59,0	59,6	60,1	60,6	61,1	61,5	62,7	62,5	62,7
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	38,8	38,4	38,3	38,8	38,3	38,4	36,6	35,5	34,6	36,1	33,8	32,5
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	71,9	72,2	72,4	73,2	73,8	74,3	75,1	75,7	76,3	77,5	77,4	77,8
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	29,5	29,8	29,2	29,0	29,0	29,0	29,2	30,2	31,5	31,8	32,6	33,4
20. Paro total (miles)	2.544	2.555	2.584	2.634	2.559	2.388	2.164	2.062	2.048	1.960	1.889	1.673
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	11,2	11,2	11,3	11,3	10,9	10,1	9,1	8,6	8,4	8,0	7,7	6,8
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	30,3	30,4	30,2	29,9	28,7	27,0	24,1	23,1	23,7	23,5	24,0	21,6
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	7,1	7,3	7,3	6,8	6,7	6,3	5,7	5,1	4,9	4,0	3,9	3,4
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	13,2	13,1	13,1	13,1	12,6	11,9	10,3	9,7	9,4	8,5	8,1	7,0
<i>Hombres</i>												
1. Población total (miles)	27.310	27.372	27.462	27.541	27.567	27.651	27.764	27.858	27.873	27.830	28.192	28.406
2. Población de 15-64 años	19.110	19.128	19.174	19.220	19.206	19.232	19.258	19.293	19.309	19.047	19.248	19.355
3. Empleo total (miles)	14.199	14.193	14.192	14.254	14.305	14.485	14.649	14.816	14.990	14.747	14.816	15.010
4. Población ocupada de 15-64 años	12.776	12.761	12.748	12.840	12.920	13.076	13.201	13.332	13.438	13.353	13.460	13.647
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	66,9	66,7	66,5	66,8	67,3	68,0	68,5	69,1	69,6	70,1	69,9	70,5
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	30,4	30,2	30,2	30,7	30,3	30,7	30,4	30,3	29,7	32,1	30,4	30,6
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	84,5	84,2	83,9	84,0	84,3	84,9	85,5	86,0	86,5	86,7	86,6	87,2
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	44,6	43,9	42,0	41,4	41,2	40,9	40,4	41,3	42,8	42,2	42,7	43,7
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	66,3	66,2	66,0	66,3	66,7	67,0	67,6	68,4	69,0	68,9	69,0	69,9
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	29,6	29,7	29,7	29,7	29,4	29,7	29,5	29,1	29,1	29,1	28,2	27,9
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	2,9	3,0	3,1	3,4	3,5	3,7	3,5	3,5	3,2	4,8	4,6	4,7
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	6,2	6,5	6,9	7,5	8,2	8,7	8,3	8,4	8,2	9,9	10,5	11,2
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	57,3	57,8	58,2	58,3	58,5	59,0	59,1	59,1	59,2	58,2	58,2	58,3
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	36,6	36,2	36,0	36,1	36,1	35,7	35,7	35,9	36,1	36,9	37,0	37,0
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	6,1	6,0	5,9	5,6	5,4	5,3	5,2	5,0	4,7	4,9	4,8	4,7
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	73,5	73,4	73,2	73,6	73,8	74,1	74,1	74,3	74,7	74,9	74,6	74,6
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	43,7	43,2	43,1	43,8	42,8	42,5	40,6	39,9	39,2	40,5	38,7	37,8
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	90,4	90,3	90,0	90,3	90,5	90,6	90,7	91,0	91,5	91,4	91,2	91,3
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	46,4	45,7	43,9	43,5	43,2	42,7	42,3	43,0	44,4	44,0	44,3	45,0
20. Paro total (miles)	1.223	1.227	1.232	1.248	1.202	1.118	1.008	960	936	925	902	801
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	8,6	8,7	8,7	8,8	8,4	7,8	7,1	6,7	6,5	6,4	6,2	5,4
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	26,1	25,8	25,4	25,4	24,7	23,1	20,4	19,4	20,5	20,6	21,5	19,1
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	5,3	5,5	5,6	5,3	5,2	4,8	4,4	4,0	3,8	2,9	2,9	2,6
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	13,2	13,0	12,8	13,0	12,5	11,7	10,2	9,6	9,5	8,4	8,3	7,2
<i>Mujeres</i>												
1. Población total (miles)	29.183	29.233	29.284	29.316	29.339	29.393	29.465	29.524	29.525	29.612	29.885	30.030
2. Población de 15-64 años	19.525	19.496	19.475	19.457	19.428	19.410	19.388	19.383	19.384	19.245	19.340	19.371
3. Empleo total (miles)	7.642	7.773	7.842	7.998	8.189	8.445	8.775	8.977	9.159	9.509	9.517	9.744
4. Población ocupada de 15-64 años	6.916	7.027	7.089	7.250	7.437	7.677	7.968	8.146	8.272	8.706	8.754	8.971
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	35,4	36,0	36,4	37,3	38,3	39,6	41,1	42,0	42,7	45,2	45,3	46,3
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	20,9	20,4	20,3	20,7	21,3	22,1	22,1	21,3	20,6	23,1	20,8	20,1
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	46,6	47,3	47,6	48,5	49,6	50,9	52,8	54,0	54,9	57,8	57,9	59,3
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	13,5	14,5	14,8	15,0	15,0	15,3	16,2	17,3	18,5	19,6	20,8	21,9
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	33,8	34,3	34,5	35,0	35,7	36,7	38,1	39,2	39,9	40,2	40,3	41,4
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	22,1	21,9	21,5	21,4	21,0	20,6	20,1	19,7	19,8	20,3	18,9	18,8
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	12,7	12,9	13,4	14,3	15,6	16,5	16,6	16,9	17,3	25,0	25,6	26,5
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	9,3	8,8	9,4	10,3	11,5	12,2	11,9	12,0	12,2	14,5	14,7	15,8
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	73,5	74,6	74,7	75,2	76,4	77,0	77,5	78,1	78,9	80,1	80,9	81,3
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	20,7	20,2	20,2	20,2	19,4	19,0	18,5	18,1	17,8	16,6	16,0	15,6
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	5,8	5,2	5,1	4,7	4,2	4,0	4,0	3,8	3,3	3,3	3,1	3,1
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	42,3	43,0	43,5	44,6	45,5	46,3	47,3	47,9	48,3	50,6	50,4	50,8
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	34,1	33,7	33,6	33,9	34,0	34,3	32,6	31,0	29,9	31,7	28,7	26,9
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	53,4	54,1	54,6	56,0	57,1	57,9	59,3	60,3	60,9	63,6	63,6	64,3
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	14,1	15,2	15,5	15,7	15,8	16,1	16,9	18,1	19,3	20,4	21,5	22,5
20. Paro total (miles)	1.321	1.328	1.352	1.386	1.358	1.271	1.157	1.103	1.112	1.036	986	873
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	15,4	15,2	15,3	15,4	14,8	13,6	12,2	11,5	11,3	10,5	10,1	8,8
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	35,6	36,2	36,2	35,5	33,8	31,9	28,7	27,8	27,6	27,2	27,4	25,3
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	10,0	10,2	10,0	9,1	9,0	8,4	7,6	6,9	6,6	5,5	5,2	4,5
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	13,2	13,3	13,3	13,2	12,7	12,1	10,5	9,7	9,2	8,6	7,9	6,8

Fuente: Eurostat.

Nota: Indicadores EFT-UE: ruptura en 2004.

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE CHIPRE

	Total	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)	-	-	-	-	-	-	668	674	681	690	714	727	737
2. Población de 15-64 años	-	-	-	-	-	-	438	444	449	460	479	494	500
3. Empleo total (miles)	-	298	299	304	310	310	315	321	328	341	353	366	371
4. Población ocupada de 15-64 años	-	-	-	-	-	-	288	301	308	318	330	338	348
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	-	65,7	67,8	68,6	69,2	68,9	68,5	69,6
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	37,0	38,4	37,0	37,6	37,5	36,7	37,4
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	-	-	-	78,3	80,8	82,2	82,6	82,4	81,8	82,6
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	-	-	-	49,4	49,1	49,4	50,4	49,9	50,6	53,6
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	62,7	64,0	66,2	67,4	67,8	68,0	66,9	67,9
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	-	24,0	23,5	23,2	23,2	23,2	23,3	22,8	22,2	22,8	22,6	22,1	22,1
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	-	-	-	-	-	6,5	8,4	8,4	7,2	8,9	8,6	8,9	7,7
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	-	-	-	10,3	10,7	10,8	9,1	12,5	12,9	14,0	13,1
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	-	68,7	70,1	71,3	72,4	73,3	74,3	74,0	74,3	74,2	74,8	-	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	-	24,2	23,4	22,5	21,6	20,8	20,1	19,9	19,9	20,3	20,4	20,3	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	-	7,1	6,4	6,3	6,1	5,9	5,6	6,0	5,4	5,4	4,9	-	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	-	69,1	70,6	71,2	72,4	72,6	72,4	73,0
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	41,0	41,8	40,2	41,3	42,4	42,6	41,5
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	-	-	-	81,9	83,5	84,7	85,8	86,0	85,7	86,2
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	-	-	-	51,3	51,7	51,3	52,7	52,4	52,4	55,5
20. Paro total (miles)	-	-	-	-	-	-	15	12	12	14	16	19	18
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	-	-	-	-	-	4,9	3,8	3,6	4,1	4,6	5,2	4,7
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	10,1	8,1	8,1	8,9	10,5	13,0	10,5
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	-	-	-	-	-	1,2	0,8	0,8	1,0	1,2	1,2	0,9
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	4,1	3,4	3,2	3,7	4,9	5,9	4,1
<i>Hombres</i>													
1. Población total (miles)	-	-	-	-	-	-	324	327	330	333	347	354	360
2. Población de 15-64 años	-	-	-	-	-	-	211	214	216	221	232	240	244
3. Empleo total (miles)	-	-	-	-	-	-	184	183	184	189	200	208	208
4. Población ocupada de 15-64 años	-	-	-	-	-	-	166	170	171	174	185	190	194
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	-	78,7	79,3	78,9	78,8	79,8	79,2	79,4
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	39,6	39,8	38,0	38,7	41,6	40,5	41,0
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	-	-	-	92,6	93,4	93,0	92,2	92,5	91,8	92,0
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	-	-	-	67,3	66,9	67,3	68,9	70,8	70,8	71,6
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	78,5	78,9	79,3	79,5	79,3	80,3	79,7	79,7
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	28,6	28,4	27,6	28,9	28,2	27,3	27,5
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	-	-	-	-	-	3,4	4,5	5,0	4,0	5,5	4,8	5,0	4,3
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	-	-	-	8,2	7,6	7,1	5,8	8,1	8,5	9,0	7,9
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	65,9	65,8	65,2	64,7	64,1	64,6	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	27,5	27,7	27,8	28,7	29,4	29,4	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	6,6	6,4	7,0	6,6	6,5	6,0	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	-	81,4	81,5	81,3	82,2	83,0	82,9	82,7
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	42,4	42,5	41,3	42,6	46,3	46,6	45,0
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	-	-	-	95,3	95,3	95,2	95,2	95,2	95,3	95,3
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	-	-	-	69,6	69,5	69,7	73,2	74,2	73,2	74,1
20. Paro total (miles)	-	-	-	-	-	-	6	5	5	7	7	9	9
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	-	-	-	-	-	3,2	2,6	2,9	3,6	3,6	4,3	4,1
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	6,9	6,3	7,9	8,8	9,4	11,9	9,9
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	-	-	-	-	-	0,5	0,6	0,5	0,7	0,9	0,8	0,7
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	2,8	2,7	3,3	3,9	4,7	6,1	4,0
<i>Mujeres</i>													
1. Población total (miles)	-	-	-	-	-	-	344	347	351	356	367	373	377
2. Población de 15-64 años	-	-	-	-	-	-	227	230	233	239	247	254	257
3. Empleo total (miles)	-	-	-	-	-	-	131	138	144	151	154	158	163
4. Población ocupada de 15-64 años	-	-	-	-	-	-	122	132	138	144	145	148	155
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	-	53,5	57,2	59,1	60,4	58,7	58,4	60,3
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	34,7	37,1	36,0	36,6	33,8	33,2	34,1
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	-	-	-	64,6	69,0	72,0	73,6	72,8	72,2	73,6
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	-	-	-	32,1	32,2	32,2	32,7	30,0	31,5	36,6
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	48,0	50,2	54,1	56,3	57,2	56,6	55,0	56,7
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	15,8	15,4	15,3	15,1	15,2	15,3	15,3
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	-	-	-	-	-	11,1	13,9	12,9	11,3	13,2	13,6	14,0	12,1
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	-	-	-	12,9	14,3	14,8	12,7	17,1	17,7	19,5	19,0
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	83,5	85,1	85,0	85,9	86,8	87,6	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	11,5	10,4	10,1	10,1	9,2	8,8	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	5,0	4,5	4,9	4,1	4,0	3,6	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	-	57,7	60,6	61,8	63,3	62,8	62,5	63,8
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	39,9	41,2	39,2	40,2	39,0	39,0	38,3
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	-	-	-	69,0	72,3	74,9	76,9	77,2	76,5	77,4
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	-	-	-	33,7	34,7	33,8	33,2	31,6	32,8	37,8
20. Paro total (miles)	-	-	-	-	-	-	10	8	7	7	9	10	9
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	-	-	-	-	-	7,2	5,3	4,5	4,8	6,0	6,5	5,5
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	13,0	9,7	8,3	9,1	11,6	14,2	11,3
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	-	-	-	-	-	2,2	1,1	1,0	1,3	1,6	1,7	1,2
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	5,1	4,1	3,1	3,6	5,1	5,7	4,3

Fuente: Eurostat.

Nota: Indicador 3: 2006 previsión; indicador 10: 2006 previsión; Indicadores 11 y 12: 1999-2003, resultados de la primavera.

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE LETONIA

	Total	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)		-	-	-	2.424	2.402	2.384	2.366	2.344	2.330	2.319	2.305	2.294
2. Población de 15-64 años		-	-	-	1.602	1.601	1.600	1.594	1.590	1.588	1.587	1.583	1.580
3. Empleo total (miles)		970	952	993	991	973	944	965	987	997	1.008	1.024	1.073
4. Población ocupada de 15-64 años		-	-	-	959	941	920	935	960	982	988	1.002	1.047
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	59,9	58,8	57,5	58,6	60,4	61,8	62,3	63,3	66,3
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	33,3	32,3	29,6	28,8	31,0	31,5	30,5	32,6	35,9
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	76,0	74,6	73,6	75,4	76,1	77,7	77,9	78,4	81,1
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	36,3	36,6	36,0	36,9	41,7	44,1	47,9	49,5	53,3
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	58,2	57,2	56,0	57,6	59,9	61,1	60,8	62,3	64,0
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		14,9	14,6	18,9	17,6	16,5	15,0	15,0	13,8	13,0	13,2	11,6	11,7
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		-	-	-	12,8	12,1	11,3	10,3	9,7	10,3	10,4	8,3	6,5
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		-	-	-	8,0	7,6	6,7	6,7	13,9	11,1	9,5	8,4	7,1
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		54,8	56,2	53,6	55,9	58,0	59,9	59,2	60,4	60,8	60,9	62,3	61,5
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		27,4	26,7	25,3	25,5	25,5	25,8	26,0	24,8	25,9	26,5	26,5	27,0
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		17,8	17,2	21,0	18,7	16,5	14,3	14,8	14,9	13,3	12,5	11,2	11,5
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	69,8	68,5	67,2	67,7	68,8	69,2	69,7	69,6	71,3
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	45,0	42,5	38,1	36,9	39,1	38,4	37,2	37,7	40,8
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	87,1	86,0	85,5	86,2	85,7	86,3	86,3	85,6	86,4
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	40,6	39,9	39,7	41,4	46,3	47,9	52,3	53,8	57,1
20. Paro total (miles)		163	176	178	165	158	150	143	138	119	118	101	80
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		-	-	-	14,3	14,0	13,7	12,9	12,2	10,5	10,4	8,9	6,8
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		-	-	-	26,8	23,6	21,4	23,0	22,0	18,0	18,1	13,6	12,2
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		-	-	-	7,9	7,6	7,9	7,2	5,5	4,4	4,6	4,1	2,5
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	11,7	10,2	8,5	8,2	8,1	6,9	6,8	5,1	5,0
<i>Hombres</i>													
1. Población total (miles)		-	-	-	1.117	1.105	1.098	1.089	1.078	1.071	1.068	1.062	1.057
2. Población de 15-64 años		-	-	-	765	765	765	764	762	761	764	763	763
3. Empleo total (miles)		-	-	-	513	506	483	487	504	512	516	528	550
4. Población ocupada de 15-64 años		-	-	-	498	490	471	473	490	503	507	515	537
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	65,1	64,1	61,5	61,9	64,3	66,1	66,4	67,6	70,4
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	37,7	36,9	34,7	32,8	36,4	37,1	36,4	38,7	42,8
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	79,5	77,8	74,8	76,7	78,1	80,7	80,4	81,7	83,7
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	48,1	49,9	48,4	46,2	50,5	51,3	55,8	55,2	59,5
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	63,0	63,0	60,7	61,5	63,5	66,3	66,8	66,7	67,3
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		-	-	-	18,7	17,6	16,4	17,1	15,6	14,9	14,3	13,4	13,4
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		-	-	-	12,5	11,0	9,7	8,6	7,6	7,9	7,7	6,3	4,7
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		-	-	-	10,2	10,0	8,8	8,5	17,0	13,1	11,6	10,7	8,8
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		-	-	-	46,8	48,7	50,3	48,1	48,5	49,0	49,5	50,0	48,0
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		-	-	-	32,1	32,9	33,5	34,0	33,1	34,2	35,2	35,5	37,5
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		-	-	-	21,1	18,5	16,2	18,0	18,4	16,8	15,4	14,5	14,5
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	76,4	75,1	72,7	72,6	74,1	74,1	74,3	74,4	76,2
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	50,0	49,0	44,1	42,2	44,6	44,5	43,3	43,8	47,8
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	91,4	90,2	88,2	89,0	89,2	89,7	89,7	89,4	90,0
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	55,8	54,4	54,0	52,9	57,1	56,1	60,4	61,0	64,4
20. Paro total (miles)		100	107	100	90	85	82	81	78	62	62	53	45
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		-	-	-	15,1	14,4	14,4	14,2	13,3	10,6	10,6	9,1	7,4
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		-	-	-	27,4	25,5	21,2	23,4	20,4	16,6	16,0	11,8	10,5
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		-	-	-	8,3	7,6	8,3	8,1	6,4	4,3	4,8	4,4	3,1
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	12,3	12,1	9,4	9,4	8,2	7,4	6,9	5,2	5,0
<i>Mujeres</i>													
1. Población total (miles)		-	-	-	1.307	1.297	1.286	1.277	1.266	1.258	1.251	1.244	1.237
2. Población de 15-64 años		-	-	-	836	836	835	831	828	826	823	820	817
3. Empleo total (miles)		-	-	-	478	467	462	478	483	486	492	496	523
4. Población ocupada de 15-64 años		-	-	-	461	451	449	462	471	478	482	487	510
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	55,1	53,9	53,8	55,7	56,8	57,9	58,5	59,3	62,4
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	28,8	27,6	24,4	24,6	25,4	25,7	24,4	26,2	28,7
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	72,7	71,6	72,5	74,3	74,3	74,9	75,5	75,3	78,6
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	27,5	26,6	26,7	30,0	35,2	38,8	41,9	45,3	48,7
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	53,8	52,0	51,6	54,1	56,7	56,5	55,2	58,1	60,9
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		-	-	-	16,3	15,4	13,6	12,8	11,9	11,0	12,1	9,7	9,9
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		-	-	-	13,1	13,2	12,8	11,9	12,0	12,7	13,2	10,4	8,3
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		-	-	-	5,7	5,1	4,6	5,0	10,8	9,1	7,3	6,2	5,4
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		-	-	-	65,5	68,1	69,9	70,6	72,6	73,0	72,9	75,4	75,9
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		-	-	-	18,4	17,5	17,7	17,8	16,2	17,2	17,5	16,9	15,8
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		-	-	-	16,1	14,4	12,3	11,6	11,2	9,7	9,6	7,7	8,3
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	63,9	62,4	62,1	63,2	63,9	64,7	65,3	65,1	66,7
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	39,8	35,8	31,9	31,5	33,4	32,1	31,0	31,3	33,6
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	83,2	82,2	83,1	83,5	82,3	83,0	83,1	82,0	82,9
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	29,2	29,1	29,0	32,8	38,2	41,8	46,1	48,5	51,6
20. Paro total (miles)		63	69	79	75	73	69	62	60	57	56	48	35
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		-	-	-	13,6	13,6	12,9	11,5	11,0	10,4	10,2	8,7	6,2
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		-	-	-	26,0	20,8	21,6	22,3	24,3	20,0	21,3	16,2	14,7
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		-	-	-	7,5	7,6	7,5	6,3	4,6	4,4	4,3	3,7	1,9
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	11,1	8,1	7,5	6,9	8,1	6,4	6,6	5,1	4,9

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE LITUANIA

	Total	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)		-	-	-	3.563	3.537	3.513	3.483	3.453	3.445	3.434	3.424	3.403
2. Población de 15-64 años		-	-	-	2.344	2.330	2.319	2.312	2.303	2.305	2.311	2.322	2.321
3. Empleo total (miles)		1.480	1.493	1.502	1.490	1.457	1.399	1.346	1.395	1.426	1.425	1.461	1.486
4. Población ocupada de 15-64 años		-	-	-	1.460	1.438	1.370	1.329	1.379	1.408	1.413	1.454	1.476
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	62,3	61,7	59,1	57,5	59,9	61,1	61,2	62,6	63,6
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	33,1	31,1	25,9	22,7	23,8	22,5	20,3	21,2	23,7
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	78,2	77,6	75,2	74,1	76,9	78,9	79,4	81,0	81,7
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	39,5	40,9	40,4	38,9	41,6	44,7	47,1	49,2	49,6
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	59,4	58,0	60,3	62,0	60,3	62,4	63,3
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		18,8	23,1	23,6	20,4	20,1	19,7	19,9	20,2	20,5	18,7	17,1	15,8
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		-	-	-	-	-	10,2	9,9	10,8	9,6	8,4	7,1	9,9
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		-	-	-	-	-	4,4	5,8	7,2	7,2	6,3	5,5	4,5
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		51,5	51,7	54,3	52,2	53,5	54,7	55,8	54,9	54,2	56,2	57,1	58,1
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		29,2	28,3	28,1	28,6	27,2	26,7	26,9	27,3	28,0	28,0	28,9	29,5
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		19,3	20,1	17,6	19,1	19,3	18,7	17,2	17,8	17,8	15,8	14,0	12,4
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	72,1	72,2	70,8	69,7	69,6	69,9	69,1	68,4	67,4
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	43,2	42,2	36,9	33,1	30,9	30,0	26,2	25,1	26,3
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	89,8	90,0	89,0	88,5	88,5	88,8	88,7	87,9	86,2
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	42,4	43,4	45,1	44,9	46,9	50,5	52,6	52,8	52,9
20. Paro total (miles)		-	-	-	226	235	277	273	220	204	184	133	89
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		-	-	-	13,2	13,7	16,4	16,5	13,5	12,4	11,4	8,3	5,6
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		-	-	-	25,5	26,4	30,6	30,9	22,5	25,1	22,7	15,7	9,8
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		-	-	-	7,5	5,3	8,0	9,3	7,2	6,0	5,8	4,3	2,5
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	10,2	11,1	11,0	10,4	7,1	7,5	5,9	3,9	2,6
<i>Hombres</i>													
1. Población total (miles)		-	-	-	1.672	1.658	1.645	1.626	1.611	1.607	1.601	1.597	1.587
2. Población de 15-64 años		-	-	-	1.128	1.121	1.116	1.109	1.104	1.108	1.113	1.119	1.121
3. Empleo total (miles)		-	-	-	-	-	688	661	702	720	728	744	749
4. Población ocupada de 15-64 años		-	-	-	747	721	675	653	692	709	720	740	743
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	66,2	64,3	60,5	58,9	62,7	64,0	64,7	66,1	66,3
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	37,4	33,8	28,9	24,6	27,1	26,3	24,0	24,8	26,4
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	79,2	77,3	74,0	73,3	78,0	79,8	81,7	83,3	84,1
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	54,4	54,4	50,6	49,2	51,5	55,3	57,6	59,1	55,7
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	61,6	59,9	64,4	65,8	64,8	66,9	67,3
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		-	-	-	-	-	22,7	23,9	23,4	23,8	21,0	19,4	17,8
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		-	-	-	-	-	9,2	8,4	9,4	7,4	6,5	5,1	7,9
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		-	-	-	-	-	5,9	7,6	9,8	9,6	8,7	7,6	6,4
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		-	-	-	-	-	44,2	44,7	44,7	44,5	46,3	46,5	45,9
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		-	-	-	-	-	33,4	33,6	33,9	34,3	35,6	36,9	39,6
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		-	-	-	-	-	22,4	21,7	21,4	21,2	18,2	16,6	14,6
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	78,2	76,6	74,5	73,7	73,6	73,5	72,8	72,1	70,5
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	50,9	47,4	42,2	38,3	35,2	34,1	30,9	29,5	29,3
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	92,4	91,0	89,9	89,7	90,5	90,5	90,7	90,1	88,7
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	58,2	59,0	58,1	59,0	59,8	62,0	63,7	63,8	59,9
20. Paro total (miles)		-	-	-	130	132	159	156	117	105	91	67	47
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		-	-	-	14,6	15,1	18,6	18,6	14,2	12,7	11,0	8,2	5,8
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		-	-	-	30,1	29,5	32,3	34,4	22,6	22,9	22,5	15,9	10,0
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		-	-	-	7,9	6,1	9,4	10,8	7,6	6,0	5,5	4,2	2,5
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	13,4	13,5	13,3	13,8	8,1	7,8	7,0	4,7	2,9
<i>Mujeres</i>													
1. Población total (miles)		-	-	-	1.891	1.879	1.868	1.856	1.842	1.839	1.832	1.827	1.817
2. Población de 15-64 años		-	-	-	1.216	1.209	1.204	1.203	1.200	1.197	1.197	1.202	1.200
3. Empleo total (miles)		-	-	-	-	-	711	685	693	706	698	717	737
4. Población ocupada de 15-64 años		-	-	-	713	717	695	676	687	699	693	714	733
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	58,6	59,4	57,7	56,2	57,2	58,4	57,8	59,4	61,0
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	28,6	28,2	22,8	20,9	20,5	18,5	16,5	17,4	20,9
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	77,4	77,9	76,3	74,8	75,8	78,0	77,3	78,8	79,5
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	28,3	30,6	32,6	31,1	34,1	36,7	39,3	41,7	45,1
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	57,3	56,2	56,5	58,4	56,1	58,1	59,5
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		-	-	-	-	-	16,8	16,0	17,0	17,2	16,3	14,7	13,9
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		-	-	-	-	-	11,1	11,4	12,3	11,8	10,5	9,1	12,0
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		-	-	-	-	-	3,1	4,2	4,9	4,8	3,9	3,6	2,7
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		-	-	-	-	-	64,8	66,6	65,2	64,0	66,5	68,0	70,5
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		-	-	-	-	-	20,2	20,5	20,7	21,5	20,2	20,7	19,4
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		-	-	-	-	-	15,0	13,0	14,1	14,4	13,3	11,3	10,1
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	66,5	68,2	67,3	66,0	65,8	66,5	65,6	64,9	64,6
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	35,5	36,9	31,5	27,8	26,6	25,8	21,4	20,5	23,1
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	87,3	89,1	88,2	87,4	86,7	87,2	86,8	85,8	83,8
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	30,4	31,6	35,2	34,3	37,2	41,8	44,2	44,5	47,6
20. Paro total (miles)		-	-	-	96	103	118	117	102	98	94	66	43
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		-	-	-	11,7	12,3	14,1	14,3	12,8	12,2	11,8	8,3	5,4
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		-	-	-	18,4	22,4	28,3	26,3	22,2	28,1	22,9	15,3	9,6
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		-	-	-	7,0	4,4	6,5	7,7	6,8	6,0	6,2	4,5	2,4
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	6,8	8,7	8,7	6,9	6,1	7,3	4,9	3,1	2,2

Fuente: Eurostat.

Nota: Indicador 1: 1998-2001 estimación.

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE LUXEMBURGO

<i>Total</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)	404	411	416	420	425	430	433	436	443	446	450	456
2. Población de 15-64 años	275	278	280	282	285	288	293	295	300	301	304	307
3. Empleo total (miles)	216	221	228	238	250	264	279	287	292	299	307	319
4. Población ocupada de 15-64 años	162	165	168	171	176	181	185	187	186	188	193	195
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	58,7	59,2	59,9	60,5	61,7	62,7	63,1	63,4	62,2	62,5	63,6	63,6
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	38,3	36,6	34,5	32,9	31,8	31,9	32,3	31,2	27,0	23,3	24,9	23,3
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	72,2	73,3	74,4	75,1	76,9	78,2	78,7	79,0	77,8	79,3	80,7	81,0
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	23,7	22,9	23,9	25,1	26,4	26,7	25,6	28,1	30,3	30,4	31,7	33,2
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	56,6	57,4	58,3	58,0	59,1	60,4	60,0	60,9	58,3	58,2	59,2	59,7
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	8,3	8,3	8,2	7,9	7,7	7,3	7,0	6,9	6,8	6,7	6,5	6,2
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	8,5	8,0	8,2	9,1	9,8	10,4	10,4	10,7	13,4	16,4	17,4	17,1
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	4,1	4,2	4,1	4,9	5,2	5,3	5,6	5,1	3,1	4,8	5,3	6,1
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	70,4	71,4	72,1	73,0	74,3	75,4	76,1	76,5	77,0	77,4	77,6	77,9
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	27,6	26,6	25,9	25,3	24,1	23,1	22,5	22,1	21,7	21,3	21,1	20,8
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	2,1	2,0	2,0	1,7	1,6	1,5	1,4	1,4	1,3	1,3	1,3	1,3
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	60,6	61,2	61,6	62,1	63,2	64,1	64,4	65,2	64,6	65,8	66,6	66,7
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	41,4	40,1	37,2	35,2	34,1	34,1	34,5	33,8	30,4	28,0	28,8	27,8
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	74,1	75,3	76,1	76,9	78,5	79,7	80,0	81,0	80,4	83,0	83,9	84,5
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	23,7	23,0	24,1	25,3	26,7	27,0	25,7	28,2	30,7	30,9	32,4	33,6
20. Paro total (miles)	5	5	5	5	4	4	4	5	7	10	9	10
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	2,9	2,9	2,7	2,7	2,4	2,3	2,0	2,7	3,7	5,1	4,5	4,7
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	7,2	8,2	7,9	6,9	6,9	7,1	7,1	7,7	11,0	16,8	13,7	16,2
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	0,7	0,8	0,9	0,9	0,7	0,6	0,6	0,7	0,9	1,1	1,2	1,4
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	3,2	3,5	2,7	2,3	2,3	2,2	2,2	2,6	3,3	4,7	3,9	4,5
<i>Hombres</i>												
1. Población total (miles)	199	203	206	208	211	212	214	216	219	221	223	232
2. Población de 15-64 años	140	141	142	142	144	146	148	149	151	152	153	153
3. Empleo total (miles)	141	143	146	150	158	167	176	178	173	176	179	181
4. Población ocupada de 15-64 años	104	104	105	106	107	109	111	112	111	111	112	111
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	74,4	74,3	74,3	74,5	74,5	75,0	75,0	75,1	73,3	72,8	73,3	72,6
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	39,6	38,3	36,9	34,9	34,1	35,0	34,6	34,3	28,0	26,0	28,4	25,4
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	92,2	92,1	92,1	92,8	92,8	92,9	93,2	93,1	91,6	92,2	92,8	92,7
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	35,1	35,5	35,4	35,2	35,8	37,2	35,9	37,7	39,7	38,3	38,3	38,7
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	74,7	74,6	75,0	74,9	74,7	75,9	74,9	76,0	72,9	72,9	73,7	73,5
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	8,8	9,0	8,8	8,8	8,2	8,1	7,7	7,9	7,3	7,5	7,1	7,1
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	1,4	1,1	1,0	1,5	1,5	1,7	1,4	1,8	1,6	2,5	2,5	2,6
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	3,8	4,0	3,5	4,7	5,2	4,6	5,2	4,7	2,4	4,1	4,9	5,7
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	60,1	60,8	61,2	63,0	64,3	65,2	66,1	66,2	67,7	68,8	68,7	68,7
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	37,6	36,7	36,3	35,1	34,0	33,0	32,2	32,1	30,8	29,7	29,7	29,8
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	2,3	2,5	2,4	1,9	1,7	1,8	1,7	1,7	1,6	1,4	1,5	1,5
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	76,1	76,1	75,8	75,9	75,9	76,3	76,3	76,7	75,5	75,6	76,0	75,3
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	42,8	42,1	39,2	37,1	36,3	37,2	37,1	36,6	31,0	29,6	32,1	30,6
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	93,9	93,7	93,6	94,3	94,2	94,2	94,4	94,9	94,1	95,3	95,5	95,3
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	35,1	35,6	35,6	35,2	36,2	37,9	36,1	37,9	40,1	38,8	39,4	38,9
20. Paro total (miles)	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	2,0	2,2	2,0	1,9	1,8	1,8	1,7	2,0	3,0	3,7	3,5	3,5
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	6,6	8,0	6,5	6,1	6,1	6,5	6,1	6,1	9,7	12,0	11,7	17,0
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	0,6	0,7	0,7	0,7	0,6	0,5	0,5	0,6	0,9	0,8	1,2	1,2
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	3,2	3,8	2,3	2,2	2,2	2,2	2,5	2,3	3,0	3,6	3,8	5,2
<i>Mujeres</i>												
1. Población total (miles)	204	208	210	212	215	218	219	221	224	224	227	225
2. Población de 15-64 años	136	138	139	140	141	142	145	146	148	149	151	154
3. Empleo total (miles)	74	78	82	88	92	97	103	108	118	123	129	138
4. Población ocupada de 15-64 años	58	60	63	65	69	71	74	76	76	77	81	84
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	42,6	43,8	45,3	46,2	48,6	50,1	50,9	51,6	50,9	51,9	53,7	54,6
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	36,9	34,8	32,1	30,8	29,4	28,8	29,8	28,0	26,1	20,5	21,3	21,2
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	51,4	53,9	56,1	56,9	60,5	63,0	63,9	64,6	63,8	66,2	68,4	69,5
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	12,6	10,8	12,9	15,5	17,2	16,4	15,2	18,4	20,6	22,2	24,9	27,8
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	38,1	39,9	41,3	41,2	43,5	44,6	45,1	45,7	43,7	43,3	44,4	46,1
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	7,5	7,0	7,1	6,5	6,7	6,0	5,8	5,3	6,2	5,5	5,7	5,1
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	21,8	20,5	21,0	22,0	24,0	25,1	25,8	25,3	30,7	36,3	38,2	36,2
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	4,7	4,6	5,0	5,2	5,2	6,6	6,4	5,6	4,2	5,8	5,8	6,6
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	89,7	90,6	91,2	90,2	91,7	92,7	92,6	92,7	91,9	91,0	91,6	92,0
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	8,6	8,2	7,6	8,4	6,9	6,3	6,5	6,5	7,2	7,9	7,6	7,1
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	1,7	1,3	1,2	1,3	1,4	1,1	0,9	0,8	0,9	1,0	0,9	0,9
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	44,6	45,9	47,1	48,1	50,3	51,6	52,2	53,6	53,5	55,8	57,0	58,2
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	40,0	38,0	35,1	33,2	31,7	30,9	31,8	30,9	29,7	26,4	25,5	25,0
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	53,5	56,1	58,0	59,1	62,3	64,7	65,3	66,8	66,5	70,4	72,2	73,8
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	12,7	10,8	13,0	15,8	17,4	16,4	15,2	18,5	21,2	22,6	25,1	28,5
20. Paro total (miles)	3	3	3	3	2	2	2	3	4	6	5	6
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	4,3	4,2	3,9	4,0	3,3	3,1	2,6	3,7	4,7	7,1	5,8	6,2
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	7,8	8,4	9,5	7,3	7,9	7,9	6,6	9,6	12,4	22,3	16,2	15,2
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	1,0	1,1	1,3	1,1	0,9	0,6	0,6	0,9	0,9	1,4	1,2	1,6
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	3,1	3,2	3,1	2,4	2,3	2,1	2,0	2,9	3,6	5,9	4,1	3,8

Fuente: Eurostat.

Notas: Indicador 23: datos provisionales.

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE HUNGRÍA

	Total	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)	-	10.098	10.075	10.016	9.972	9.924	10.038	10.012	9.980	9.944	9.932	9.921	
2. Población de 15-64 años	-	6.835	6.833	6.801	6.783	6.764	6.851	6.849	6.836	6.826	6.815	6.816	
3. Empleo total (miles)	3.619	3.601	3.608	3.672	3.796	3.844	3.854	3.856	3.906	3.879	3.879	3.905	
4. Población ocupada de 15-64 años	-	3.564	3.579	3.653	3.769	3.806	3.850	3.850	3.897	3.875	3.879	3.906	
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	-	52,1	52,4	53,7	55,6	56,3	56,2	56,2	57,0	56,8	56,9	57,3	
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	-	27,9	29,8	33,9	34,9	33,5	30,7	28,5	26,8	23,6	21,8	21,7	
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	-	70,2	69,8	70,3	72,3	73,0	73,1	73,0	73,7	73,6	73,7	74,2	
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	-	17,7	17,7	17,3	19,4	22,2	23,5	25,6	28,9	31,1	33,0	33,6	
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	-	52,1	52,0	53,1	55,4	56,0	56,0	56,2	56,9	56,5	56,6	57,2	
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	17,8	17,9	17,2	16,0	15,6	15,1	14,4	13,8	13,4	14,2	13,8	12,7	
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	-	-	3,7	3,8	3,8	3,5	3,6	3,6	4,4	4,7	4,1	4,0	
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	6,6	6,5	6,2	7,1	7,5	7,3	7,5	6,8	7,0	6,7	
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	58,7	58,6	58,5	58,0	58,8	59,5	59,5	59,8	61,3	62,0	62,7	63,0	
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	33,1	33,0	33,5	34,4	34,3	33,9	34,3	34,2	33,4	32,9	32,4	32,3	
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	8,2	8,4	8,0	7,6	6,9	6,4	6,2	6,1	5,4	5,1	4,9	4,8	
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	-	57,9	57,6	58,7	59,8	60,1	59,6	59,7	60,6	60,5	61,3	62,0	
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	-	34,6	35,9	40,0	40,1	38,3	34,6	32,6	31,0	27,9	27,1	26,8	
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	-	76,8	75,8	75,9	77,1	77,3	77,1	77,0	77,8	77,9	78,7	79,6	
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	-	18,8	18,8	18,3	19,9	22,9	24,2	26,4	29,8	32,0	34,3	34,9	
20. Paro total (miles)	391	380	355	337	283	261	235	240	245	253	302	317	
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	9,6	9,0	8,4	6,9	6,4	5,7	5,8	5,9	6,1	7,2	7,5	
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	18,5	17,0	15,0	12,6	12,4	11,3	12,7	13,4	15,5	19,4	19,1	
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	5,2	4,5	4,2	3,3	3,1	2,6	2,5	2,4	2,7	3,2	3,4	
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	6,7	6,1	6,0	5,1	4,8	3,9	4,1	4,1	4,3	5,2	5,1	
<i>Hombres</i>													
1. Población total (miles)	-	4.801	4.799	4.773	4.750	4.726	4.756	4.742	4.722	4.703	4.698	4.692	
2. Población de 15-64 años	-	3.322	3.334	3.324	3.315	3.313	3.340	3.338	3.329	3.329	3.328	3.328	
3. Empleo total (miles)	-	-	2.006	2.022	2.086	2.111	2.106	2.104	2.118	2.106	2.104	2.124	
4. Población ocupada de 15-64 años	-	1.975	1.990	2.011	2.069	2.089	2.102	2.100	2.113	2.102	2.101	2.122	
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	-	59,5	59,7	60,5	62,4	63,1	62,9	62,9	63,5	63,1	63,1	63,8	
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	-	31,3	33,6	37,6	38,7	37,3	34,4	31,2	29,8	26,3	24,4	24,5	
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	-	77,7	77,4	76,8	78,7	79,2	79,4	79,7	80,1	80,5	80,3	81,0	
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	-	27,2	27,0	27,0	29,7	33,2	34,1	35,5	37,8	38,4	40,6	41,4	
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	-	60,1	60,4	60,5	63,2	63,6	63,4	63,6	64,0	63,7	63,5	64,5	
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	-	-	21,1	19,5	19,3	18,8	17,8	17,0	16,9	17,7	17,1	15,8	
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	-	-	2,0	2,3	2,4	2,0	2,2	2,3	2,8	3,2	2,7	2,6	
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	7,0	7,1	6,5	7,7	8,1	7,9	8,3	7,5	7,6	7,4	
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	-	-	48,7	47,7	48,4	49,9	49,9	49,8	50,6	51,1	51,4	51,6	
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	-	-	40,4	41,9	42,0	41,3	41,7	42,0	41,7	41,6	41,9	41,8	
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	-	-	10,8	10,5	9,6	8,9	8,4	8,2	7,7	7,3	6,8	6,6	
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	-	66,6	66,2	66,6	67,6	67,9	67,2	67,1	67,6	67,2	67,9	68,7	
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	-	39,6	41,3	45,1	45,0	43,2	39,2	36,0	34,6	31,4	30,3	30,1	
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	-	85,7	84,5	83,5	84,3	84,4	84,2	84,3	84,8	85,0	85,5	86,5	
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	-	28,9	28,8	28,5	30,8	34,5	35,4	36,9	38,9	39,7	42,3	43,1	
20. Paro total (miles)	236	226	214	199	168	159	143	139	139	137	159	165	
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	10,2	9,7	9,0	7,5	7,0	6,3	6,2	6,1	6,1	7,0	7,2	
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	19,9	18,6	16,6	13,7	13,6	12,3	13,2	13,8	16,2	19,6	18,6	
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	5,8	4,9	4,5	3,7	3,5	3,0	2,8	2,5	2,8	3,3	3,3	
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	8,3	7,7	7,5	6,2	5,9	4,8	4,8	4,8	5,1	6,0	5,6	
<i>Mujeres</i>													
1. Población total (miles)	-	5.297	5.275	5.243	5.222	5.199	5.282	5.270	5.258	5.241	5.234	5.228	
2. Población de 15-64 años	-	3.513	3.500	3.477	3.468	3.452	3.511	3.512	3.506	3.497	3.486	3.488	
3. Empleo total (miles)	-	-	1.602	1.649	1.711	1.734	1.748	1.751	1.788	1.773	1.775	1.781	
4. Población ocupada de 15-64 años	-	1.588	1.588	1.642	1.700	1.717	1.747	1.750	1.785	1.773	1.777	1.784	
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	-	45,2	45,4	47,2	49,0	49,7	49,8	49,8	50,9	50,7	51,0	51,1	
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	-	24,4	26,0	30,2	31,1	29,7	26,9	25,8	23,8	20,8	19,2	18,8	
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	-	62,9	62,5	63,9	66,1	66,9	67,0	66,5	67,4	67,0	67,2	67,6	
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	-	10,1	10,3	9,6	11,3	13,3	14,9	17,6	21,8	25,0	26,7	27,1	
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	-	44,5	43,9	46,0	47,9	48,7	48,8	49,1	50,0	49,5	49,9	50,2	
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	-	-	12,4	11,6	11,2	10,5	10,2	10,0	9,2	10,1	9,8	9,1	
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	-	-	5,6	5,5	5,5	5,2	5,2	5,1	6,2	6,3	5,8	5,6	
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	6,1	5,8	5,8	6,5	6,8	6,6	6,7	6,1	6,4	6,0	
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	-	-	70,9	70,6	71,4	71,7	71,1	71,7	73,9	74,9	76,1	76,4	
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	-	-	24,7	25,3	25,0	24,9	25,5	24,7	23,5	22,6	21,2	20,9	
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	-	-	4,4	4,1	3,7	3,3	3,4	3,6	2,6	2,6	2,7	2,7	
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	-	49,7	49,3	51,2	52,3	52,7	52,4	52,7	53,9	54,0	55,1	55,5	
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	-	29,6	30,5	34,7	35,0	33,3	29,9	29,3	27,3	24,3	23,8	23,4	
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	-	68,2	67,2	68,6	70,0	70,4	70,1	69,9	71,0	70,9	72,1	72,9	
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	-	10,7	10,8	10,2	11,4	13,5	15,1	18,0	22,4	25,8	27,7	28,2	
20. Paro total (miles)	154	153	140	138	114	102	92	101	106	116	143	152	
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	8,8	8,1	7,8	6,3	5,6	5,0	5,4	5,6	6,1	7,4	7,8	
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	16,6	14,8	13,0	11,2	10,8	10,0	11,9	12,8	14,4	19,0	19,8	
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	4,5	4,0	3,8	2,9	2,5	2,1	2,2	2,3	2,6	3,2	3,4	
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	5,2	4,5	4,5	4,0	3,6	3,0	3,5	3,5	3,5	4,5	4,6	

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE MALTA

	Total	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)	-	-	-	-	-	-	389	393	396	399	400	402	405
2. Población de 15-64 años	-	-	-	-	-	-	263	267	269	271	272	274	276
3. Empleo total (miles)	132	134	134	134	135	135	146	149	150	151	150	153	154
4. Población ocupada de 15-64 años	-	-	-	-	-	-	143	145	147	147	147	148	152
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	-	54,2	54,3	54,4	54,2	54,0	53,9	54,8
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	52,8	52,3	50,5	47,2	46,2	45,3	44,7
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	-	-	-	60,6	61,0	61,6	61,8	62,1	62,4	64,4
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	-	-	-	28,5	29,4	30,1	32,5	31,5	30,8	30,0
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	-	54,2	53,4	53,7	53,0	52,6	51,1	53,0
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	12,1	11,9	11,9	11,9	11,9	11,9	11,8	11,2	11,2	11,5	11,7	11,7	11,8
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	6,8	7,4	8,3	9,2	8,7	9,6	10,1
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	4,1	4,0	4,3	3,6	4,0	4,5	3,8
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	-	-	62,3	62,0	63,1	63,7	-	-	-	-	-	-	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	-	-	35,7	36,0	35,0	34,3	-	-	-	-	-	-	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	-	-	2,0	2,0	2,0	1,9	-	-	-	-	-	-	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	-	58,0	58,1	58,5	58,6	58,2	58,1	59,2
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	58,7	60,8	58,8	56,5	55,3	54,4	53,3
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	-	-	-	64,3	63,8	65,0	65,4	65,3	65,7	68,0
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	-	-	-	29,6	30,1	30,7	33,4	32,3	31,9	30,8
20. Paro total (miles)	7	8	10	10	11	10	12	12	12	12	12	12	12
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	-	-	-	-	-	6,7	7,6	7,5	7,6	7,4	7,3	7,4
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	13,7	18,8	17,1	17,2	16,8	16,4	16,9
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	-	-	-	-	-	4,4	3,7	3,3	3,2	3,4	3,4	2,9
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	5,9	8,5	8,3	9,3	9,2	9,1	8,6
<i>Hombres</i>													
1. Población total (miles)	-	-	-	-	-	-	193	195	196	198	198	199	201
2. Población de 15-64 años	-	-	-	-	-	-	132	134	135	136	137	138	139
3. Empleo total (miles)	-	-	-	-	-	-	102	105	104	105	105	106	106
4. Población ocupada de 15-64 años	-	-	-	-	-	-	99	103	101	102	103	102	104
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	-	75,0	76,2	74,7	74,5	75,1	73,8	74,5
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	53,4	54,3	51,7	49,1	50,4	46,7	47,3
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	-	-	-	88,1	90,0	88,5	88,3	88,8	88,9	89,8
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	-	-	-	50,8	50,4	50,8	53,8	53,4	50,8	50,4
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	-	76,5	76,3	75,7	75,3	75,5	72,0	74,4
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	14,4	13,6	14,1	13,8	14,5	14,7	14,9
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	3,0	3,2	3,9	3,8	4,1	4,5	4,8
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	3,4	2,8	3,4	3,0	3,1	3,7	2,7
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	59,5	-	-	-	-	-	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	38,0	-	-	-	-	-	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	2,5	-	-	-	-	-	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	-	80,5	81,3	80,1	80,2	80,2	79,1	79,7
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	60,9	64,8	61,1	58,8	59,9	56,4	57,3
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	-	-	-	93,5	94,0	93,2	93,5	93,3	93,2	94,1
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	-	-	-	52,7	51,6	52,0	55,5	54,7	53,1	51,6
20. Paro total (miles)	5	5	6	7	7	7	7	8	7	8	7	7	7
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	-	-	-	-	-	6,4	6,9	6,6	6,9	6,6	6,5	6,5
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	14,9	20,5	17,6	16,8	16,3	16,8	17,9
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	-	-	-	-	-	4,5	3,9	3,5	3,4	3,7	3,4	3,1
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	7,5	10,5	9,4	9,7	9,5	9,7	10,0
<i>Mujeres</i>													
1. Población total (miles)	-	-	-	-	-	-	196	198	200	201	202	203	204
2. Población de 15-64 años	-	-	-	-	-	-	131	133	134	135	136	136	137
3. Empleo total (miles)	-	-	-	-	-	-	44	44	46	47	45	47	49
4. Población ocupada de 15-64 años	-	-	-	-	-	-	43	43	45	45	44	46	48
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	-	33,1	32,1	33,9	33,6	32,7	33,7	34,9
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	52,2	50,2	49,2	45,2	41,8	43,9	42,0
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	-	-	-	32,7	31,4	34,2	34,7	34,8	35,4	38,4
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	-	-	-	8,4	10,2	10,9	13,0	11,5	12,4	11,2
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	-	31,7	30,4	31,7	30,6	29,7	30,1	31,5
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	5,9	5,6	4,6	6,4	5,3	5,2	5,0
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	15,5	17,5	18,3	21,3	19,3	21,1	21,8
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	5,6	6,4	5,9	4,8	5,8	6,1	6,0
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	73,5	-	-	-	-	-	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	25,8	-	-	-	-	-	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	0,7	-	-	-	-	-	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	-	-	35,2	34,6	36,7	36,8	36,0	36,9	38,3
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	56,3	56,6	56,4	54,0	50,6	52,4	49,1
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	-	-	-	34,6	33,1	36,2	36,8	36,8	37,6	41,2
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	-	-	-	8,8	10,3	11,1	13,1	11,9	12,4	11,7
20. Paro total (miles)	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	-	-	-	-	-	7,4	9,3	9,3	9,1	9,0	9,0	9,2
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	12,3	16,9	16,7	17,8	17,4	16,0	15,7
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	-	-	-	-	-	4,2	2,7	2,4	2,4	3,0	3,2	2,6
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	-	-	4,1	6,4	7,2	8,8	8,8	8,5	7,1

Fuente: Eurostat.

Nota: Indicador 1: 2000-2001 estimación.

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE LOS PAÍSES BAJOS

<i>Total</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)	15.217	15.290	15.383	15.485	15.591	15.680	15.837	15.964	16.037	16.119	16.107	16.142
2. Población de 15-64 años	10.494	10.532	10.575	10.618	10.670	10.722	10.801	10.871	10.920	10.960	10.943	10.964
3. Empleo total (miles)	6.835	7.005	7.239	7.533	7.825	8.071	8.283	8.324	8.283	8.205	8.208	8.306
4. Población ocupada de 15-64 años	6.789	6.981	7.248	7.458	7.650	7.819	8.005	8.089	8.042	8.014	8.013	8.152
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	64,7	66,3	68,5	70,2	71,7	72,9	74,1	74,4	73,6	73,1	73,2	74,3
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	54,6	54,9	58,6	61,9	64,5	68,7	70,4	70,0	68,3	65,9	65,2	66,2
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	74,9	76,8	78,7	80,0	81,1	81,7	82,8	82,8	82,6	82,5	82,9	84,2
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	28,9	30,5	32,0	33,9	36,4	38,2	39,6	42,3	44,3	45,2	46,1	47,7
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	51,4	52,1	54,1	55,6	56,8	57,5	58,1	58,1	57,2	56,5	56,4	57,3
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	11,6	11,7	11,9	12,2	12,6	13,1	13,7	13,5	13,5	13,8	14,1	13,9
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	37,4	38,0	37,9	38,9	39,7	41,5	42,2	43,9	45,0	45,5	46,1	46,2
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	11,4	12,3	11,8	13,0	12,3	13,7	14,3	14,4	14,5	14,8	15,5	16,6
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	75,2	75,8	76,1	76,6	77,0	77,3	77,5	77,9	78,5	79,1	79,4	79,8
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	21,6	21,0	20,6	20,1	19,7	19,4	19,0	18,7	18,1	17,7	17,4	17,0
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	3,2	3,2	3,2	3,2	3,3	3,3	3,4	3,4	3,4	3,3	3,2	3,1
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	69,3	70,3	72,0	73,0	74,1	75,2	75,8	76,5	76,5	76,6	76,9	77,4
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	62,1	61,6	64,5	67,4	69,3	72,9	73,8	73,7	72,9	71,6	71,0	70,8
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	79,4	80,7	82,0	82,5	83,3	83,7	84,3	84,8	85,3	85,9	86,5	87,1
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	30,0	31,7	33,0	34,5	37,3	39,0	40,2	43,3	45,5	46,9	48,1	49,6
20. Paro total (miles)	478	443	374	296	253	230	183	232	311	387	402	336
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	6,6	6,0	4,9	3,8	3,2	2,8	2,2	2,8	3,7	4,6	4,7	3,9
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	11,4	11,1	9,1	7,6	6,8	5,7	4,5	5,0	6,3	8,0	8,2	6,6
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	3,1	3,0	2,3	1,5	1,2	0,8	0,6	0,7	1,0	1,6	1,9	1,7
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	7,5	6,7	5,9	5,5	4,8	4,2	3,4	3,7	4,6	5,7	5,8	4,6
<i>Hombres</i>												
1. Población total (miles)	7.560	7.595	7.642	7.690	7.741	7.789	7.865	7.930	7.969	8.012	7.992	8.006
2. Población de 15-64 años	5.323	5.342	5.363	5.382	5.405	5.431	5.469	5.502	5.525	5.543	5.519	5.524
3. Empleo total (miles)	4.045	4.113	4.231	4.370	4.479	4.610	4.695	4.681	4.626	4.569	4.537	4.577
4. Población ocupada de 15-64 años	4.006	4.087	4.227	4.314	4.372	4.460	4.526	4.536	4.479	4.447	4.411	4.471
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	75,3	76,5	78,8	80,2	80,9	82,1	82,8	82,4	81,1	80,2	79,9	80,9
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	55,2	55,3	60,2	62,8	64,6	70,0	71,2	70,6	68,9	66,3	65,5	67,2
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	88,0	89,3	90,7	91,4	91,7	92,2	92,7	91,8	90,6	90,2	90,3	91,4
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	39,7	41,4	44,3	47,5	49,6	50,2	51,1	54,6	56,7	56,9	56,9	58,0
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	69,0	69,7	71,7	73,1	73,8	74,7	75,0	74,7	73,2	72,0	71,7	72,3
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	12,6	13,0	13,2	13,7	14,0	14,8	15,3	15,5	15,9	16,1	16,6	16,5
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	16,7	16,9	17,2	18,1	18,0	19,3	20,0	21,2	22,0	22,3	22,6	23,0
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	9,1	9,3	9,3	10,5	9,7	11,2	11,9	12,1	12,9	13,4	14,3	15,4
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	65,8	66,4	66,9	67,8	68,1	68,4	68,6	68,8	69,2	69,6	70,0	70,4
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	30,0	29,5	29,1	28,3	27,9	27,6	27,4	27,0	26,5	26,1	25,9	25,5
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	4,2	4,1	4,0	3,9	4,0	4,0	4,1	4,2	4,3	4,2	4,1	4,1
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	79,7	80,3	81,9	82,6	82,9	84,1	84,3	84,5	84,0	83,9	83,7	83,9
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	62,1	62,1	65,9	68,1	68,8	73,7	74,4	74,5	73,5	72,0	71,2	71,5
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	92,4	92,8	93,5	93,4	93,4	93,9	94,0	93,6	93,5	93,7	93,8	94,1
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	41,1	42,7	45,3	48,2	50,6	51,2	51,8	55,8	58,2	59,1	59,5	60,4
20. Paro total (miles)	234	205	163	132	104	102	83	116	165	204	209	167
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	5,5	4,8	3,7	3,0	2,3	2,2	1,8	2,5	3,5	4,3	4,4	3,5
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	10,7	10,5	7,9	7,4	5,2	4,9	4,3	5,2	6,3	7,9	8,0	6,1
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	2,9	2,6	1,8	1,3	0,9	0,6	0,5	0,6	1,0	1,5	1,9	1,6
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	6,9	6,7	5,7	5,2	4,2	3,7	3,2	3,9	4,6	5,7	5,7	4,3
<i>Mujeres</i>												
1. Población total (miles)	7.657	7.695	7.741	7.795	7.850	7.890	7.972	8.035	8.068	8.107	8.116	8.136
2. Población de 15-64 años	5.171	5.190	5.213	5.236	5.266	5.291	5.332	5.368	5.395	5.417	5.424	5.441
3. Empleo total (miles)	2.790	2.892	3.008	3.163	3.346	3.461	3.588	3.644	3.657	3.636	3.672	3.729
4. Población ocupada de 15-64 años	2.783	2.894	3.022	3.145	3.278	3.359	3.479	3.553	3.562	3.567	3.603	3.681
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	53,8	55,8	58,0	60,1	62,3	63,5	65,2	66,2	66,0	65,8	66,4	67,7
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	54,0	54,5	57,0	61,0	64,4	67,3	69,6	69,5	67,8	65,4	64,9	65,1
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	61,3	63,7	66,3	68,3	70,2	70,8	72,5	73,6	74,4	74,6	75,5	77,0
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	18,3	19,7	19,9	20,3	23,1	26,1	28,0	29,9	31,8	33,4	35,2	37,2
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	33,8	34,5	36,6	38,3	40,0	40,5	41,6	42,0	41,7	41,5	41,7	42,9
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	10,2	9,7	10,0	10,2	10,7	10,9	11,4	10,9	10,4	11,0	11,1	10,8
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	14,4	16,1	16,3	16,4	15,6	16,8	17,4	17,1	16,4	16,5	16,9	18,0
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	67,6	68,1	67,3	67,6	68,9	71,0	71,3	73,1	74,1	74,7	75,1	74,7
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	89,2	89,7	89,5	89,1	89,3	89,3	89,5	89,9	90,5	90,8	90,9	91,2
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	8,9	8,3	8,3	8,6	8,4	8,3	7,9	7,8	7,4	7,1	7,0	6,8
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	1,9	2,0	2,2	2,3	2,3	2,3	2,6	2,3	2,2	2,1	2,1	2,0
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	58,6	60,1	61,8	63,2	65,2	66,0	67,1	68,3	68,7	69,2	70,0	70,7
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	62,3	61,1	63,0	66,8	69,8	72,0	73,1	73,0	72,3	71,1	70,8	70,1
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	66,0	68,2	70,1	71,3	72,9	73,2	74,3	75,7	77,0	77,9	79,0	80,1
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	19,0	20,9	20,9	20,9	24,0	26,7	28,4	30,6	32,6	34,4	36,5	38,6
20. Paro total (miles)	244	238	211	164	150	128	100	116	145	183	194	169
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	8,1	7,7	6,6	5,0	4,4	3,6	2,8	3,1	3,9	4,8	5,1	4,4
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	12,1	11,8	10,4	7,9	8,5	6,5	4,8	4,8	6,3	8,1	8,4	7,1
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	3,4	3,7	3,1	1,8	1,5	1,0	0,7	0,9	1,1	1,6	1,9	1,8
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	8,2	6,7	6,1	5,8	5,4	4,7	3,6	3,5	4,6	5,7	5,9	4,9

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE AUSTRIA

	Total	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)		7.887	7.899	7.908	7.915	7.930	7.944	7.963	7.893	7.998	8.045	8.109	8.155
2. Población de 15-64 años		5.309	5.316	5.324	5.333	5.345	5.375	5.404	5.356	5.459	5.485	5.516	5.532
3. Empleo total (miles)		3.918	3.932	3.967	4.017	4.083	4.122	4.147	4.142	4.140	4.139	4.158	4.216
4. Población ocupada de 15-64 años		3.650	3.607	3.611	3.621	3.666	3.678	3.707	3.682	3.763	3.716	3.786	3.881
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		68,8	67,8	67,8	67,9	68,6	68,5	68,5	68,7	68,9	67,8	68,6	70,2
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		57,4	55,3	54,7	54,5	54,1	52,4	51,3	51,7	51,1	51,9	53,1	54,0
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		80,6	80,3	80,8	81,0	81,9	82,6	82,9	83,6	84,0	82,6	82,6	83,5
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		29,7	29,1	28,3	28,4	29,7	28,8	28,9	29,1	30,3	28,8	31,8	35,5
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		65,8	63,6	63,5	63,8	63,9	63,5	63,4	62,9	63,2	60,6	60,7	61,0
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		20,2	20,6	20,6	20,7	20,7	20,5	20,4	20,5	20,2	19,9	19,4	19,2
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		13,6	14,0	14,7	15,7	16,4	16,3	18,2	19,0	18,7	19,8	21,1	21,8
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		6,8	7,9	7,8	7,9	7,9	8,0	7,9	7,4	6,9	9,6	9,1	9,0
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		59,1	59,9	60,5	61,2	61,9	62,8	63,3	64,0	64,2	64,8	65,1	65,7
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		26,1	25,6	25,2	24,8	24,3	23,9	23,5	22,9	23,0	22,8	23,1	22,9
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		14,7	14,5	14,3	14,0	13,8	13,4	13,1	13,1	12,8	12,4	11,8	11,4
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		71,4	70,8	70,9	71,0	71,2	71,0	71,0	71,6	72,0	71,3	72,4	73,7
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		60,6	59,1	58,5	58,0	59,2	55,4	54,5	55,1	55,0	57,4	59,2	59,4
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		83,5	83,5	84,2	84,4	84,7	85,3	85,4	86,6	87,3	86,3	86,4	87,1
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		30,8	30,4	29,6	29,8	29,1	30,5	30,1	30,8	32,0	29,9	33,0	36,8
20. Paro total (miles)		148	163	164	170	150	138	138	163	166	188	208	196
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		3,9	4,3	4,4	4,5	3,9	3,6	3,6	4,2	4,3	4,8	5,2	4,8
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		5,6	6,3	6,7	6,4	5,4	5,3	5,8	6,7	8,1	9,4	10,3	9,2
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		1,0	1,2	1,3	1,3	1,2	1,0	0,9	1,1	1,1	1,3	1,3	1,3
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		3,2	3,8	3,9	3,5	3,0	2,8	3,1	3,4	3,9	5,6	6,1	5,4
<i>Hombres</i>													
1. Población total (miles)		3.809	3.815	3.819	3.821	3.830	3.840	3.854	3.805	3.877	3.898	3.939	3.964
2. Población de 15-64 años		2.656	2.658	2.659	2.661	2.663	2.678	2.693	2.653	2.718	2.728	2.745	2.753
3. Empleo total (miles)		2.238	2.239	2.251	2.275	2.303	2.324	2.319	2.280	2.285	2.279	2.278	2.305
4. Población ocupada de 15-64 años		2.085	2.054	2.049	2.050	2.067	2.069	2.060	2.026	2.076	2.043	2.070	2.118
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		78,5	77,3	77,1	77,0	77,6	77,3	76,4	76,4	76,4	74,9	75,4	76,9
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		61,0	58,8	58,3	57,9	58,6	57,0	55,6	56,0	55,7	56,0	56,8	58,2
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		91,0	90,1	90,4	90,5	90,8	91,3	90,6	91,1	91,1	89,4	89,1	89,9
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		42,2	41,6	40,3	40,5	42,6	41,2	40,1	39,6	40,4	38,9	41,3	45,3
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		78,3	76,0	75,9	76,4	76,9	76,2	76,0	74,8	74,9	72,6	72,0	72,6
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		20,5	20,8	21,1	21,4	21,6	21,6	21,8	22,2	22,2	23,0	22,3	21,7
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		3,8	3,7	4,1	4,4	4,2	4,1	4,8	5,1	4,7	4,9	6,1	6,5
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		6,6	7,8	7,5	8,0	7,9	7,4	7,2	7,6	7,1	10,2	9,3	9,1
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		49,9	50,4	50,7	51,3	51,8	52,2	53,1	53,0	52,9	54,7	54,4	55,0
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		36,6	36,5	36,1	35,8	35,3	34,6	34,3	34,1	34,4	33,1	33,8	33,5
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		13,5	13,1	13,2	13,0	13,0	13,1	12,7	12,9	12,7	12,2	11,9	11,5
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		81,1	80,5	80,3	80,3	80,5	80,1	79,4	79,6	79,9	78,5	79,3	80,5
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		64,1	62,7	62,0	61,2	63,9	60,3	59,2	59,9	60,3	61,7	63,6	63,9
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		93,6	93,4	93,9	94,1	93,9	94,0	93,7	94,3	94,6	92,9	92,8	93,2
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		44,0	43,8	42,5	42,8	42,2	43,6	42,1	42,1	42,9	40,6	43,0	47,3
20. Paro total (miles)		65	76	76	79	71	65	66	85	84	94	107	98
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		3,1	3,6	3,6	3,8	3,3	3,1	3,1	4,0	4,0	4,4	4,9	4,4
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		4,5	5,3	5,5	5,0	4,3	4,7	5,2	6,4	7,3	9,0	10,5	9,0
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		0,7	0,9	1,0	1,0	0,9	0,9	0,7	1,0	1,1	1,3	1,2	1,3
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		3,1	4,0	3,7	3,3	2,9	3,0	3,4	3,9	4,5	5,7	6,8	5,7
<i>Mujeres</i>													
1. Población total (miles)		4.078	4.083	4.089	4.093	4.100	4.104	4.109	4.088	4.120	4.147	4.170	4.191
2. Población de 15-64 años		2.653	2.658	2.665	2.672	2.682	2.696	2.711	2.704	2.741	2.757	2.770	2.779
3. Empleo total (miles)		1.680	1.693	1.716	1.742	1.780	1.799	1.828	1.861	1.855	1.860	1.880	1.911
4. Población ocupada de 15-64 años		1.565	1.553	1.562	1.571	1.599	1.608	1.647	1.656	1.688	1.673	1.717	1.764
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		59,0	58,4	58,6	58,8	59,6	59,6	60,7	61,3	61,6	60,7	62,0	63,5
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		53,8	51,8	51,1	51,2	49,7	47,9	47,1	47,4	46,5	47,9	49,4	49,9
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		70,1	70,3	71,0	71,3	73,0	73,8	75,2	76,2	76,9	75,8	76,0	77,0
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		18,2	17,3	17,0	17,1	17,6	17,2	18,4	19,3	20,8	19,3	22,9	26,3
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		53,4	51,2	51,3	51,3	51,0	51,0	50,9	51,2	51,6	49,0	50,0	49,9
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		19,9	20,3	19,9	19,8	19,5	19,0	18,7	18,4	17,9	16,1	15,9	16,1
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		26,8	27,6	28,5	30,5	32,2	32,2	35,0	35,9	36,0	38,0	39,3	40,2
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		6,9	8,1	8,1	7,7	8,0	8,8	8,7	7,3	6,7	9,0	8,8	8,9
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		70,7	71,8	72,9	73,4	74,3	75,6	75,6	76,6	77,2	76,6	77,6	78,0
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		13,0	12,0	11,5	11,3	11,0	10,8	10,7	10,0	9,8	10,7	10,7	10,6
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		16,3	16,2	15,5	15,3	14,7	13,6	13,7	13,3	12,9	12,7	11,7	11,4
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		61,7	61,2	61,5	61,7	62,0	62,0	62,5	63,7	64,3	64,2	65,6	67,0
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		57,0	55,4	55,1	54,9	54,7	50,5	49,7	50,3	49,8	53,3	54,8	55,1
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		73,1	73,3	74,3	74,6	75,5	76,5	77,2	79,0	79,9	79,6	79,9	80,9
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		18,7	17,9	17,4	17,7	16,8	18,0	18,8	20,1	21,7	19,9	23,5	26,9
20. Paro total (miles)		83	86	89	90	79	73	72	78	82	94	101	98
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		5,0	5,3	5,4	5,4	4,7	4,3	4,2	4,4	4,7	5,3	5,5	5,2
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		6,8	7,4	7,9	7,9	6,6	6,0	6,5	7,1	8,9	9,8	10,1	9,4
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		1,5	1,5	1,6	1,8	1,5	1,2	1,1	1,2	1,1	1,4	1,4	1,3
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		3,2	3,6	4,0	3,7	3,0	2,7	2,8	2,9	3,2	5,4	5,4	5,1

Fuente: Eurostat.

Nota: Indicadores EFT-UE: ruptura en 2004; indicador 3: cifras en unidades de 1.000 puestos de trabajo.

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE POLONIA

	Total	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)		-	-	37.922	37.978	37.985	38.033	38.109	38.070	37.657	37.601	37.527	37.446
2. Población de 15-64 años		-	-	25.005	25.247	25.461	25.739	25.986	26.159	26.031	26.142	26.211	26.325
3. Empleo total (miles)	14.791	14.968	15.177	15.356	14.757	14.526	14.207	13.782	13.617	13.795	14.116	14.577	
4. Población ocupada de 15-64 años		-	-	14.726	14.894	14.664	14.155	13.866	13.470	13.324	13.504	13.834	14.338
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		-	-	58,9	59,0	57,6	55,0	53,4	51,5	51,2	51,7	52,8	54,5
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		-	-	28,9	28,5	25,9	24,5	24,0	21,7	21,2	21,7	22,5	24,0
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		-	-	74,7	75,3	73,8	70,9	69,2	67,4	67,5	68,2	69,6	71,8
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		-	-	33,9	32,1	31,9	28,4	27,4	26,1	26,9	26,2	27,2	28,1
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	-	52,9	50,7	50,3	50,2	51,1	52,9
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	29,7	29,5	28,3	27,1	26,9	27,4	28,0	28,1	27,3	26,7	25,8	25,7	25,7
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		-	-	10,6	10,4	10,5	10,5	10,3	10,8	10,5	10,8	10,8	9,8
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		-	-	4,8	4,7	4,6	5,8	11,7	15,4	19,4	22,7	25,7	27,3
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	53,9	53,9	53,9	53,9	53,9	53,9	53,9	53,9	53,9	53,9	53,9	53,9	53,9
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	26,9	26,9	26,9	26,9	26,9	26,9	26,9	26,9	26,9	26,9	26,9	26,9	26,9
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	19,2	19,2	19,2	19,2	19,2	19,2	19,2	19,2	19,2	19,2	19,2	19,2	19,2
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		-	-	65,9	65,7	65,9	65,8	65,5	64,6	63,9	64,0	64,4	63,4
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		-	-	36,7	36,2	36,1	37,8	39,7	37,8	36,4	35,9	35,7	34,2
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		-	-	82,6	82,6	82,5	82,4	81,9	81,5	81,4	81,9	82,5	81,7
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		-	-	35,8	34,1	34,5	31,3	30,2	29,1	30,1	29,6	30,5	30,7
20. Paro total (miles)	2.279	2.241	1.849	1.730	2.300	2.788	3.170	3.431	3.323	3.230	3.045	2.344	
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		-	-	10,9	10,2	13,4	16,1	18,2	19,9	19,6	19,0	17,7	13,8
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		-	-	23,2	22,5	30,1	35,1	39,5	42,5	41,9	39,6	36,9	29,8
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		-	-	5,0	4,7	5,8	7,4	9,2	10,9	11,0	10,3	10,2	7,8
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		-	-	7,8	7,7	10,2	13,3	15,7	16,1	15,2	14,2	13,2	10,2
<i>Hombres</i>													
1. Población total (miles)		-	-	18.308	18.335	18.339	18.371	18.408	18.381	18.169	18.139	18.104	18.052
2. Población de 15-64 años		-	-	12.321	12.447	12.561	12.713	12.832	12.919	12.873	12.940	12.986	13.027
3. Empleo total (miles)		-	-	8.466	8.529	8.121	8.004	7.797	7.529	7.432	7.565	7.809	8.072
4. Población ocupada de 15-64 años		-	-	8.227	8.279	8.064	7.783	7.592	7.352	7.271	7.400	7.643	7.927
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		-	-	66,8	66,5	64,2	61,2	59,2	56,9	56,5	57,2	58,9	60,9
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		-	-	33,9	32,7	29,5	27,3	26,6	24,2	23,9	24,8	25,4	26,9
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		-	-	82,8	83,1	80,5	77,6	75,4	73,0	73,0	73,9	76,1	78,3
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		-	-	43,1	41,5	40,6	36,7	35,6	34,5	35,2	34,1	35,9	38,4
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	-	59,2	56,7	56,1	56,4	57,9	60,0
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		-	-	30,0	28,9	29,0	29,5	29,9	30,4	29,8	28,9	27,9	28,0
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		-	-	8,3	8,1	8,0	8,2	8,3	8,5	8,2	8,2	8,0	7,1
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		-	-	5,6	5,3	5,2	6,5	12,4	16,4	20,8	23,7	26,5	28,5
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		-	-	-	-	44,5	44,5	44,4	44,4	44,4	44,2	44,2	44,1
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		-	-	-	-	35,3	35,5	35,8	35,7	35,5	35,7	35,8	35,8
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		-	-	-	-	20,1	20,1	19,8	19,9	20,1	20,1	20,0	20,2
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		-	-	73,3	72,8	72,5	71,7	71,5	70,6	70,0	70,1	70,8	70,1
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		-	-	41,7	40,5	40,1	40,9	43,1	41,6	40,5	39,7	39,5	37,5
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		-	-	89,8	89,6	88,9	88,3	87,7	87,2	87,1	87,8	88,7	88,2
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		-	-	45,5	44,1	44,3	40,4	39,6	38,7	39,7	39,1	40,9	42,6
20. Paro total (miles)	1.136	1.098	840	782	1.097	1.347	1.583	1.779	1.738	1.681	1.553	1.202	
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		-	-	9,1	8,5	11,8	14,4	16,9	19,1	19,0	18,2	16,6	13,0
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		-	-	20,4	20,2	28,5	33,3	38,3	41,9	40,9	37,7	35,7	28,3
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		-	-	3,7	3,5	4,5	6,0	7,8	9,7	10,3	9,6	9,3	7,1
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		-	-	7,8	7,8	10,6	13,6	16,5	17,4	16,6	15,0	14,1	10,6
<i>Mujeres</i>													
1. Población total (miles)		-	-	19.610	19.639	19.642	19.659	19.699	19.688	19.487	19.461	19.422	19.394
2. Población de 15-64 años		-	-	12.685	12.800	12.899	13.027	13.153	13.241	13.158	13.225	13.225	13.298
3. Empleo total (miles)		-	-	6.711	6.827	6.636	6.522	6.410	6.253	6.185	6.230	6.307	6.506
4. Población ocupada de 15-64 años		-	-	6.501	6.616	6.603	6.372	6.274	6.119	6.054	6.103	6.191	6.411
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		-	-	51,3	51,7	51,2	48,9	47,7	46,2	46,0	46,2	46,8	48,2
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		-	-	24,0	24,3	22,4	21,8	21,5	19,3	18,3	18,6	19,6	21,0
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		-	-	66,6	67,5	67,0	64,3	63,0	61,9	62,1	62,6	63,1	65,3
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		-	-	26,1	24,1	24,5	21,4	20,4	18,9	19,8	19,4	19,7	19,0
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	-	46,7	44,9	44,7	44,2	44,5	46,0
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		-	-	26,1	24,9	24,5	24,8	25,7	25,4	24,3	24,1	23,1	22,9
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		-	-	13,6	13,2	13,6	13,4	12,7	13,4	13,2	14,0	14,3	13,0
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		-	-	4,0	4,0	3,9	4,9	10,9	14,4	17,8	21,5	24,7	26,0
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		-	-	-	-	64,9	64,9	64,9	65,1	65,2	65,5	65,7	65,9
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		-	-	-	-	16,9	16,9	16,5	16,5	16,6	16,2	16,0	16,1
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		-	-	-	-	18,2	18,2	18,6	18,4	18,2	18,2	18,2	18,1
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		-	-	58,8	58,8	59,4	59,9	59,7	58,7	58,0	57,9	58,1	56,8
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		-	-	31,9	32,0	32,2	34,8	36,4	34,1	32,2	32,0	31,8	30,7
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		-	-	75,4	75,6	76,1	76,5	76,2	75,8	75,8	76,0	76,4	75,4
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		-	-	27,6	25,6	26,2	23,6	22,2	20,9	22,0	21,4	21,5	20,3
20. Paro total (miles)	1.143	1.143	1.009	948	1.204	1.441	1.587	1.652	1.585	1.550	1.493	1.142	
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		-	-	13,0	12,2	15,3	18,1	19,8	20,9	20,4	19,9	19,1	14,9
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		-	-	26,6	25,1	32,0	37,2	41,0	43,3	43,1	41,9	38,3	31,6
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		-	-	6,7	6,3	7,4	9,1	10,8	12,3	11,7	11,0	11,4	8,6
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		-	-	7,9	7,6	9,8	13,0	14,9	14,8	13,9	13,4	12,2	9,7

Fuente: Eurostat.

Nota: Indicador 1: estimación hasta 2005; indicador 3: estimación; Indicadores 10, 13-15: estimación.

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE PORTUGAL

<i>Total</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)	9.970	10.029	10.081	10.116	10.156	10.211	10.284	10.357	10.435	10.504	10.563	10.586
2. Población de 15-64 años	6.938	6.924	6.888	6.842	6.871	6.909	6.950	6.992	7.038	7.084	7.115	7.116
3. Empleo total (miles)	-	-	-	-	4.840	4.924	5.004	5.029	5.010	5.015	5.017	5.048
4. Población ocupada de 15-64 años	4.419	4.442	4.527	4.572	4.633	4.724	4.796	4.812	4.792	4.806	4.800	4.830
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	63,7	64,1	65,7	66,8	67,4	68,4	69,0	68,8	68,1	67,8	67,5	67,9
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	40,6	40,7	43,1	42,5	42,6	42,2	42,9	42,2	38,8	37,1	36,1	35,8
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	77,8	77,9	78,7	80,1	80,6	81,8	82,3	81,5	81,0	81,1	80,8	81,3
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	46,0	47,3	48,5	49,6	50,1	50,7	50,2	51,4	51,6	50,3	50,5	50,1
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	61,9	61,8	62,5	65,1	65,6	66,7	67,5	67,6	66,5	66,4	65,9	66,5
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	-	-	-	-	25,2	24,5	24,3	24,5	24,1	24,1	24,1	24,1
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	7,9	9,2	10,6	11,0	11,0	10,9	11,1	11,2	11,7	11,3	11,2	11,3
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	11,6	13,1	15,0	17,2	18,7	19,9	20,3	21,5	20,6	19,8	19,5	20,6
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	68,9	69,3	70,5	70,6	70,8	71,4	72,1	72,7	72,9	73,0	73,4	73,9
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	48,1	48,1	49,8	47,6	46,8	46,3	47,3	47,7	45,4	43,8	43,0	42,7
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	83,0	83,0	83,4	83,9	84,1	84,8	85,3	85,3	85,9	86,3	87,1	87,7
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	47,5	49,0	50,2	51,3	51,8	52,4	51,9	53,4	54,0	53,2	53,8	53,5
20. Paro total (miles)	345	347	329	260	232	210	214	271	342	365	422	428
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	7,3	7,3	6,8	5,1	4,5	4,0	4,0	5,0	6,3	6,7	7,6	7,7
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	16,5	16,7	15,1	10,7	9,1	8,8	9,4	11,6	14,5	15,3	16,1	16,2
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	3,1	3,3	3,2	2,2	1,8	1,7	1,5	1,7	2,2	2,9	3,7	3,8
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	7,5	7,4	6,6	5,1	4,3	4,1	4,4	5,5	6,6	6,7	6,9	6,9
<i>Hombres</i>												
1. Población total (miles)	4.816	4.855	4.851	4.871	4.893	4.922	4.961	5.001	5.042	5.083	5.115	5.125
2. Población de 15-64 años	3.368	3.358	3.347	3.346	3.365	3.388	3.414	3.440	3.467	3.498	3.516	3.518
3. Empleo total (miles)	-	-	-	-	2.670	2.712	2.750	2.757	2.728	2.726	2.708	2.729
4. Población ocupada de 15-64 años	2.475	2.482	2.526	2.538	2.550	2.593	2.627	2.632	2.599	2.595	2.581	2.601
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	73,5	73,9	75,5	75,9	75,8	76,5	77,0	76,5	75,0	74,2	73,4	73,9
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	45,2	45,8	48,6	46,9	47,4	48,1	48,7	47,8	43,1	41,5	40,5	39,8
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	89,0	88,8	89,1	89,8	89,6	89,9	90,1	89,2	87,8	87,4	86,7	87,4
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	61,4	62,7	63,2	62,9	61,4	62,1	61,6	61,9	62,1	59,1	58,1	58,2
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	72,2	72,1	72,8	76,1	75,6	76,5	77,5	77,2	75,5	74,4	73,6	74,1
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	-	-	-	-	26,1	25,7	25,7	25,6	25,8	25,7	25,4	25,3
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	4,2	5,1	5,9	6,1	6,4	6,4	6,7	7,0	7,3	7,1	7,0	7,4
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	10,5	12,5	14,1	16,1	17,2	18,3	18,4	19,9	19,0	18,7	18,7	19,5
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	77,7	78,1	79,3	79,3	79,1	79,2	79,6	80,0	79,6	79,1	79,0	79,5
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	50,1	50,9	52,9	51,3	51,2	51,5	52,5	53,0	49,2	47,9	46,9	46,6
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	93,5	93,1	93,1	93,1	92,9	92,5	92,6	92,5	92,3	92,2	92,4	92,9
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	63,1	64,6	65,4	65,3	63,9	64,4	63,6	64,3	65,2	62,8	62,4	62,7
20. Paro total (miles)	170	170	161	115	112	93	92	121	161	173	198	195
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	6,5	6,5	6,1	4,1	4,0	3,2	3,2	4,1	5,5	5,8	6,7	6,5
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	15,0	14,3	12,0	8,5	7,4	6,6	7,2	9,8	12,4	13,5	13,6	14,5
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	3,3	3,2	3,0	1,7	1,5	1,4	1,2	1,4	1,8	2,6	3,2	3,3
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	4,9	5,1	4,3	4,4	3,8	3,4	3,8	5,2	6,1	6,5	6,4	6,8
<i>Mujeres</i>												
1. Población total (miles)	5.153	5.174	5.230	5.244	5.263	5.289	5.323	5.357	5.393	5.421	5.448	5.461
2. Población de 15-64 años	3.568	3.566	3.540	3.496	3.506	3.521	3.536	3.553	3.572	3.586	3.599	3.598
3. Empleo total (miles)	-	-	-	-	2.169	2.212	2.253	2.272	2.282	2.289	2.308	2.318
4. Población ocupada de 15-64 años	1.941	1.957	1.999	2.033	2.084	2.131	2.168	2.180	2.193	2.211	2.219	2.229
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	54,4	54,9	56,5	58,2	59,4	60,5	61,3	61,4	61,4	61,7	61,7	62,0
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	35,4	34,9	37,4	38,1	37,7	36,2	37,0	36,5	34,4	32,5	31,4	31,6
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	67,4	67,8	68,9	70,7	72,0	73,9	74,7	74,0	74,3	74,9	74,9	75,3
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	32,6	34,3	36,1	38,0	40,3	40,6	40,3	42,2	42,4	42,5	43,7	42,8
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	52,3	52,2	53,1	54,8	56,0	57,3	57,9	58,4	57,9	58,6	58,5	59,1
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	-	-	-	-	24,1	23,1	23,1	22,9	22,9	22,2	22,6	22,7
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	12,7	14,5	16,6	17,1	16,7	16,4	16,4	16,4	16,9	16,3	16,2	15,8
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	12,8	13,9	16,2	18,5	20,5	21,9	22,5	23,4	22,3	21,1	20,4	21,7
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	60,4	60,9	62,1	62,3	62,9	63,9	64,8	65,6	66,5	67,0	67,9	68,4
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	44,6	44,3	46,3	43,9	42,5	41,0	42,1	42,4	41,5	39,5	38,9	38,7
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	73,4	73,7	74,4	75,1	75,7	77,4	78,2	78,4	79,7	80,6	81,8	82,7
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	33,9	36,0	37,6	39,1	41,2	41,8	41,5	43,8	44,0	44,8	46,1	45,1
20. Paro total (miles)	175	178	168	144	120	117	122	149	181	192	224	233
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	8,2	8,2	7,6	6,3	5,2	4,9	5,0	6,0	7,2	7,6	8,7	9,0
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	18,4	19,8	18,9	13,2	11,1	11,5	12,1	13,9	17,0	17,6	19,1	18,4
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	3,2	3,5	3,5	2,8	2,1	2,0	1,9	2,2	2,7	3,4	4,2	4,4
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	9,3	9,4	8,8	5,8	4,8	4,8	5,1	5,9	7,0	6,9	7,4	7,1

Fuente: Eurostat.

Nota: Indicadores EFT-UE: ruptura en 1998; indicador 3: 2003-2006 previsión; indicador 10: 2003-2006 previsión.

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE RUMANÍA

	Total	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)		-	-	22.328	22.377	22.346	22.334	22.326	22.309	21.686	21.638	21.609	21.575
2. Población de 15-64 años		-	-	15.158	15.190	15.189	15.231	15.277	15.327	14.933	14.964	15.021	15.035
3. Empleo total (miles)		-	-	10.867	10.770	10.649	10.653	10.603	9.591	9.155	9.103	9.115	9.291
4. Población ocupada de 15-64 años		-	-	9.912	9.754	9.598	9.590	9.529	8.833	8.602	8.635	8.651	8.838
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		-	-	65,4	64,2	63,2	63,0	62,4	57,6	57,6	57,7	57,6	58,8
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		-	-	36,5	35,5	33,5	33,1	32,6	28,7	26,4	27,9	24,9	24,0
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		-	-	80,6	79,0	78,1	77,5	76,6	72,7	73,1	72,9	73,3	74,7
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		-	-	52,1	51,5	49,6	49,5	48,2	37,3	38,1	36,9	39,4	41,7
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		-	-	67,5	65,6	64,5	-	62,9	58,4	58,5	58,3	58,2	59,0
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	36,3	37,2	40,2	41,2	44,7	46,2	46,1	44,6	46,2	41,6	43,2	43,2	43,2
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	-	-	14,9	15,8	15,9	16,5	16,6	11,8	11,5	10,6	10,2	9,7	9,7
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	3,0	3,0	3,0	2,8	3,0	1,0	2,0	2,5	2,4	1,8	1,8
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	31,9	30,3	30,4	31,2	30,4	31,3	31,6	33,9	-	-	-	-	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	33,6	34,3	32,0	30,7	28,4	27,3	27,5	29,9	-	-	-	-	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	34,4	35,5	37,6	38,1	41,2	41,4	40,9	36,2	-	-	-	-	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	-	-	69,9	68,9	68,4	68,4	67,3	63,4	62,2	63,0	62,3	63,6	63,6
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	-	-	45,6	44,1	42,1	41,4	40,0	37,4	32,9	35,8	31,2	30,6	30,6
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	-	-	84,5	83,2	83,2	83,0	81,6	78,6	78,0	78,3	78,2	79,9	79,9
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	-	-	52,5	51,8	50,1	50,0	48,7	37,9	38,8	37,9	40,4	42,8	42,8
20. Paro total (miles)	1.163	764	630	638	769	821	750	884	692	800	705	752	752
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	-	5,3	5,4	6,6	7,2	6,6	8,4	7,0	8,1	7,2	7,4	7,4
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	-	16,3	15,8	18,7	20,0	18,6	23,2	19,6	21,9	20,2	21,8	21,8
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	-	2,5	2,3	2,9	3,7	3,3	4,6	4,3	4,8	4,0	4,3	4,3
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	-	9,1	8,6	8,6	8,3	7,5	8,7	6,5	7,8	6,3	6,6	6,6
<i>Hombres</i>													
1. Población total (miles)		-	-	10.866	10.888	10.866	10.864	10.863	10.855	10.549	10.527	10.521	10.506
2. Población de 15-64 años		-	-	7.463	7.484	7.481	7.512	7.543	7.577	7.397	7.423	7.467	7.481
3. Empleo total (miles)		-	-	5.834	5.767	5.672	5.661	5.625	5.170	4.989	4.926	4.979	5.052
4. Población ocupada de 15-64 años		-	-	5.366	5.271	5.164	5.155	5.115	4.817	4.718	4.705	4.760	4.835
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		-	-	71,9	70,4	69,0	68,6	67,8	63,6	63,8	63,4	63,7	64,6
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		-	-	40,4	39,4	36,9	35,8	35,2	31,4	29,9	30,7	28,2	27,3
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		-	-	87,4	85,3	84,3	83,7	82,8	79,6	80,1	79,2	80,0	80,8
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		-	-	60,7	59,5	56,9	56,0	54,3	42,7	43,5	43,1	46,7	50,0
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		-	-	75,6	73,3	71,3	70,5	69,4	65,1	65,2	64,3	65,1	65,1
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		-	-	36,3	38,1	42,1	44,4	44,5	43,3	45,5	42,0	43,8	44,2
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		-	-	12,6	13,5	13,8	14,6	14,9	10,9	10,9	10,2	10,0	9,5
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		-	-	3,0	3,0	3,0	2,8	3,2	1,1	2,2	2,9	2,8	2,0
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		-	-	27,4	28,1	27,5	28,5	29,5	31,2	-	-	-	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		-	-	38,1	36,6	33,8	32,2	31,7	34,3	-	-	-	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		-	-	34,4	35,3	38,7	39,3	38,8	34,4	-	-	-	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		-	-	76,6	75,7	75,2	75,0	73,6	70,4	69,3	70,0	69,4	70,7
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		-	-	49,5	49,0	47,2	46,0	43,8	41,5	37,5	40,5	35,9	35,1
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		-	-	91,4	90,0	90,2	90,0	88,5	86,4	85,8	85,7	85,8	87,1
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		-	-	61,4	60,1	57,7	56,9	55,3	43,9	44,6	44,9	48,4	52,0
20. Paro total (miles)	508	355	315	345	452	482	436	515	408	491	420	463	463
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	-	5,0	5,5	7,3	7,8	7,2	9,1	7,6	9,1	7,8	8,3	8,3
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	-	14,8	15,6	20,1	22,2	19,7	24,3	20,3	24,2	21,6	22,8	22,8
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	-	2,1	2,2	3,0	3,9	3,5	4,8	4,6	5,5	4,6	4,8	4,8
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	-	9,1	9,5	10,3	10,2	8,6	10,1	7,6	9,8	7,7	7,8	7,8
<i>Mujeres</i>													
1. Población total (miles)		-	-	11.462	11.489	11.480	11.471	11.463	11.454	11.136	11.111	11.089	11.069
2. Población de 15-64 años		-	-	7.694	7.706	7.708	7.719	7.733	7.750	7.536	7.541	7.554	7.554
3. Empleo total (miles)		-	-	5.034	5.003	4.977	4.992	4.978	4.421	4.166	4.178	4.135	4.239
4. Población ocupada de 15-64 años		-	-	4.548	4.484	4.435	4.435	4.414	4.016	3.884	3.930	3.891	4.003
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		-	-	59,1	58,2	57,5	57,5	57,1	51,8	51,5	52,1	51,5	53,0
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		-	-	32,7	31,6	30,2	30,5	30,0	26,1	22,9	25,1	21,6	20,6
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		-	-	74,0	72,7	72,0	71,2	70,6	65,9	66,0	66,6	66,5	68,6
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		-	-	44,6	44,5	43,3	43,8	42,9	32,6	33,3	31,4	33,1	34,5
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		-	-	59,6	58,2	57,9	-	56,5	51,9	51,8	52,4	51,4	53,0
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		-	-	44,6	44,8	47,6	48,2	47,9	46,2	47,0	41,1	42,5	42,0
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		-	-	17,5	18,3	18,2	18,6	18,4	13,0	12,2	11,2	10,5	9,8
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		-	-	3,0	3,0	3,1	2,8	2,8	0,8	1,7	2,0	1,9	1,6
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		-	-	33,9	34,8	33,7	34,5	33,9	37,1	-	-	-	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		-	-	24,8	23,9	22,2	21,7	22,8	24,6	-	-	-	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		-	-	41,3	41,3	44,1	43,8	43,3	38,3	-	-	-	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		-	-	63,5	62,3	61,8	61,9	61,1	56,6	55,3	56,2	55,3	56,6
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		-	-	41,8	39,3	37,1	36,8	36,3	33,4	28,2	31,0	26,5	25,9
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		-	-	77,7	76,4	76,3	76,0	74,8	70,8	70,1	70,9	70,7	72,6
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		-	-	44,8	44,5	43,5	43,9	43,1	32,8	33,6	31,9	33,5	34,8
20. Paro total (miles)	655	409	315	294	318	340	314	369	284	309	284	288	288
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	-	5,7	5,3	5,8	6,4	5,9	7,7	6,4	6,9	6,4	6,3	6,3
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	-	18,2	16,1	17,0	17,2	17,4	21,8	18,7	18,9	18,4	20,3	20,3
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	-	2,9	2,5	2,8	3,4	3,0	4,3	4,1	3,8	3,4	3,4	3,7
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	-	9,1	7,7	6,9	6,3	6,3	7,3	5,3	5,8	4,9	5,2	5,2

Fuente: Eurostat.

Notas: Indicadores EFT-UE: ruptura en 2002; indicador 3: 2003-2006 previsión; indicador 10: 2003-2006 previsión.

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE ESLOVENIA

	Total	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)	-	1.993	1.988	1.985	1.983	1.989	1.992	1.995	1.996	1.997	1.999	2.006	
2. Población de 15-64 años	-	1.391	1.387	1.385	1.384	1.397	1.399	1.401	1.405	1.405	1.402	1.407	
3. Empleo total (miles)	912	894	877	875	888	895	899	913	909	943	949	961	
4. Población ocupada de 15-64 años	-	857	868	872	861	877	893	889	879	917	925	937	
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	-	61,6	62,6	62,9	62,2	62,8	63,8	63,4	62,6	65,3	66,0	66,6	
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	-	37,8	40,0	37,5	34,0	32,8	30,5	30,6	29,1	33,8	34,1	35,0	
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	-	81,4	81,0	81,6	81,7	82,6	83,6	83,4	82,5	83,8	83,8	84,2	
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	-	19,1	21,8	23,9	22,0	22,7	25,5	24,5	23,5	29,0	30,7	32,6	
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	-	60,5	60,9	61,8	60,8	61,5	62,4	62,7	60,9	63,3	64,1	65,0	
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	18,8	18,3	18,7	18,5	18,5	18,0	17,6	17,6	17,2	17,1	16,9	16,7	
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	-	-	-	-	-	6,1	6,5	6,1	6,1	6,2	9,3	9,0	9,2
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	-	-	-	10,5	13,7	13,0	14,3	13,7	17,8	17,4	17,3
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	45,9	47,5	47,9	48,6	49,5	50,0	50,6	52,3	53,1	54,0	54,5	55,3	
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	39,9	38,9	38,6	38,3	38,1	38,1	37,9	36,7	36,2	35,7	35,4	35,1	
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	14,2	13,6	13,5	13,1	12,4	11,9	11,5	11,0	10,7	10,3	10,1	9,7	
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	-	66,2	67,3	68,2	67,3	67,5	68,1	67,8	67,1	69,8	70,7	70,9	
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	-	45,3	47,9	45,5	41,3	39,2	37,1	36,6	35,2	40,3	40,5	40,6	
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	-	86,0	85,7	87,0	87,1	87,4	88,0	88,1	87,5	88,6	88,8	89,0	
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	-	19,6	22,4	24,5	23,1	24,0	26,5	25,2	24,3	29,9	32,1	33,4	
20. Paro total (miles)	66	65	67	72	70	65	60	61	64	63	66	61	
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	6,9	6,9	7,4	7,3	6,7	6,2	6,3	6,7	6,3	6,5	6,0	
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	17,5	17,2	17,8	17,6	16,3	17,8	16,5	17,3	16,1	15,9	13,9	
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	3,4	3,4	3,3	3,3	4,1	3,7	3,5	3,5	3,2	3,1	2,9	
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	7,5	7,9	8,1	7,3	6,4	6,6	6,1	6,1	6,5	6,5	5,6	
<i>Hombres</i>													
1. Población total (miles)	-	967	970	968	967	972	974	976	976	977	979	984	
2. Población de 15-64 años	-	696	701	702	701	707	709	710	712	712	713	716	
3. Empleo total (miles)	-	-	-	-	-	480	484	489	496	496	513	516	524
4. Población ocupada de 15-64 años	-	459	470	471	466	475	487	484	479	499	502	510	
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	-	66,0	67,0	67,2	66,5	67,2	68,6	68,2	67,4	70,0	70,4	71,1	
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	-	39,4	43,5	39,5	35,8	35,7	34,1	34,4	33,7	38,8	38,1	39,2	
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	-	84,9	84,3	85,2	85,2	85,7	87,0	86,7	85,7	86,4	86,4	87,1	
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	-	27,6	29,4	31,8	31,1	32,3	35,9	35,4	33,2	40,9	43,1	44,5	
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	-	65,5	65,8	66,2	65,5	66,1	67,9	67,1	66,1	68,3	69,1	69,5	
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	-	-	-	-	-	21,2	20,6	20,2	20,5	20,3	19,5	19,2	19,2
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	-	-	-	-	-	5,2	5,3	5,0	4,9	5,2	7,9	7,2	7,2
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	-	-	-	9,9	12,7	12,1	12,6	12,6	16,7	15,7	15,5
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	-	-	-	-	-	40,7	41,9	42,1	43,7	43,8	44,4	44,9	45,3
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	-	-	-	-	-	47,2	46,5	46,4	45,2	45,3	45,3	45,2	45,0
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	-	-	-	-	-	12,1	11,6	11,5	11,1	10,9	10,3	10,0	9,8
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	-	71,1	71,9	72,6	71,8	71,9	72,8	72,5	72,0	74,5	75,1	74,9	
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	-	47,2	51,1	47,7	43,2	41,7	40,5	40,4	39,9	45,1	44,5	44,4	
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	-	89,9	89,1	90,7	90,6	90,6	91,1	91,2	90,6	91,0	91,1	91,0	
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	-	28,5	30,5	32,9	33,0	34,6	37,5	36,7	34,5	42,5	45,4	45,8	
20. Paro total (miles)	38	35	35	38	37	34	30	31	33	32	33	27	
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	7,0	6,8	7,3	7,1	6,5	5,6	5,9	6,3	5,8	6,1	4,9	
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	17,1	15,4	16,9	16,8	14,6	15,7	15,0	15,6	13,9	14,5	11,6	
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	3,7	3,6	3,3	3,5	4,1	3,5	3,4	3,4	3,1	2,9	2,4	
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	7,9	7,6	8,2	7,4	6,1	6,4	6,1	6,2	6,2	6,5	5,2	
<i>Mujeres</i>													
1. Población total (miles)	-	1.025	1.018	1.017	1.016	1.017	1.018	1.019	1.020	1.020	1.021	1.022	
2. Población de 15-64 años	-	696	686	683	683	689	690	691	693	693	690	691	
3. Empleo total (miles)	-	-	-	-	-	407	411	410	417	413	430	434	438
4. Población ocupada de 15-64 años	-	398	398	400	394	403	406	405	400	419	423	427	
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	-	57,1	58,0	58,6	57,7	58,4	58,8	58,6	57,6	60,5	61,3	61,8	
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	-	36,1	36,4	35,4	32,2	29,7	26,8	26,5	24,3	28,6	29,8	30,3	
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	-	77,8	77,5	77,8	78,0	79,3	80,1	80,0	79,3	81,2	81,1	81,2	
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	-	11,5	14,6	16,1	13,4	13,8	15,8	14,2	14,6	17,8	18,5	21,0	
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	-	55,6	55,9	57,2	56,1	56,8	56,9	57,6	55,5	58,1	58,9	60,3	
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	-	-	-	-	-	15,4	14,9	14,4	14,1	13,5	14,3	14,1	13,7
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	-	-	-	-	-	7,2	7,8	7,4	7,5	7,5	11,0	11,1	11,6
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	-	-	-	11,2	14,8	14,0	16,1	14,9	19,1	19,3	19,3
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	-	-	-	-	-	60,3	59,9	60,9	62,6	64,5	65,6	66,3	67,8
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	-	-	-	-	-	27,0	27,8	27,7	26,5	25,2	24,1	23,5	22,7
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	-	-	-	-	-	12,7	12,3	11,4	10,9	10,3	10,3	10,2	9,5
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	-	61,4	62,7	63,6	62,6	62,9	63,2	63,0	62,1	65,0	66,1	66,7	
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	-	43,3	44,5	43,3	39,4	36,4	33,7	32,5	30,3	35,4	36,3	36,4	
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	-	82,0	82,1	83,1	83,4	84,2	84,7	84,9	84,3	86,1	86,4	87,0	
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	-	11,9	15,0	16,4	13,7	14,1	16,2	14,4	14,9	18,1	18,9	21,4	
20. Paro total (miles)	29	29	32	34	33	31	30	30	31	31	33	34	
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	6,7	7,1	7,5	7,5	7,0	6,8	6,8	7,1	6,8	7,0	7,2	
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	18,0	19,3	18,8	18,6	18,3	20,4	18,6	19,8	19,2	17,8	16,8	
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	3,1	3,3	3,3	3,1	4,2	4,0	3,6	3,6	3,4	3,3	3,5	
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	7,2	8,1	7,9	7,1	6,7	6,9	6,0	6,0	6,8	6,4	6,1	

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE REPÚBLICA ESLOVACA

	Total	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)	-	-	-	-	5.358	5.369	5.377	5.379	5.384	5.389	5.370	5.379	5.389
2. Población de 15-64 años	-	-	-	-	3.619	3.657	3.693	3.723	3.728	3.733	3.792	3.824	3.862
3. Empleo total (miles)	-	-	-	-	2.199	2.132	2.102	2.121	2.123	2.162	2.168	2.215	2.302
4. Población ocupada de 15-64 años	-	-	-	-	2.191	2.125	2.096	2.115	2.118	2.155	2.160	2.207	2.295
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	60,6	58,1	56,8	56,8	56,8	57,7	57,0	57,7	59,4
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	35,0	31,0	29,0	27,7	27,0	27,4	26,3	25,6	25,9
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	-	78,5	76,1	74,7	74,8	75,0	76,0	74,7	75,3	77,2
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	-	22,8	22,3	21,3	22,4	22,8	24,6	26,8	30,3	33,1
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	60,6	58,0	56,4	55,7	55,8	57,0	55,7	56,7	58,3
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	6,6	6,5	6,5	7,1	8,0	8,3	8,8	9,1	10,1	12,3	13,0	13,0	13,0
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	-	-	-	-	2,3	2,1	2,1	2,3	1,9	2,4	2,7	2,5	2,8
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	-	-	4,2	3,9	4,8	4,9	4,9	4,9	5,5	5,0	5,1
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	53,9	54,4	54,3	56,2	57,9	59,4	60,2	60,8	61,1	61,0	62,6	62,7	62,7
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	37,2	37,6	38,1	36,8	36,0	35,1	34,5	34,3	34,3	34,4	34,6	33,7	33,8
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	8,9	8,0	7,6	7,0	6,2	5,6	5,3	5,0	5,0	4,5	4,4	3,7	3,6
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	69,3	69,5	69,9	70,4	69,9	70,0	69,7	68,9	68,6
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	46,8	46,8	46,0	45,5	43,4	41,1	39,3	36,6	35,3
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	-	87,4	87,6	88,4	88,9	88,6	89,5	88,9	88,0	87,6
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	-	24,6	24,6	24,3	25,5	26,9	28,5	31,7	35,0	36,7
20. Paro total (miles)	291	269	279	317	417	485	507	487	460	483	430	355	355
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	-	-	-	12,6	16,4	18,8	19,3	18,7	17,6	18,2	16,3	13,4
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	-	-	-	25,1	33,8	36,9	39,2	37,7	33,4	33,1	30,1	26,6
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	-	-	-	6,5	7,8	10,3	11,3	12,2	11,4	11,8	11,7	10,2
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	11,8	15,8	17,0	17,8	16,3	13,7	13,0	11,0	9,4
<i>Hombres</i>													
1. Población total (miles)	-	-	-	-	2.593	2.600	2.604	2.602	2.608	2.613	2.601	2.609	2.616
2. Población de 15-64 años	-	-	-	-	1.780	1.802	1.822	1.836	1.842	1.847	1.878	1.899	1.922
3. Empleo total (miles)	-	-	-	-	1.210	1.164	1.137	1.143	1.153	1.174	1.191	1.232	1.292
4. Población ocupada de 15-64 años	-	-	-	-	1.207	1.159	1.133	1.139	1.149	1.170	1.186	1.227	1.288
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	67,8	64,3	62,2	62,0	62,4	63,3	63,2	64,6	67,0
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	38,0	32,9	29,8	28,9	28,7	29,3	28,0	28,1	29,2
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	-	84,9	81,7	79,6	79,0	79,5	80,5	80,0	81,4	84,1
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	-	39,1	36,8	35,4	37,7	39,1	41,0	43,8	47,8	49,8
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	69,0	65,2	62,7	61,5	61,7	63,2	62,5	63,9	66,6
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	-	-	-	-	9,5	10,8	11,3	11,9	12,6	13,5	16,4	17,6	17,2
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	-	-	-	-	1,1	1,2	1,1	1,2	1,1	1,3	1,4	1,3	1,3
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	-	-	4,0	4,1	5,1	5,1	5,2	5,3	6,0	5,1	5,0
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	-	-	-	-	44,4	46,1	47,7	48,4	49,4	49,6	49,4	51,3	51,3
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	-	-	-	-	46,6	45,8	44,7	44,3	44,0	44,3	44,5	43,5	43,8
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	-	-	-	-	9,0	8,2	7,6	7,2	6,6	6,1	6,1	5,1	5,0
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	77,2	76,9	76,8	77,4	76,7	76,7	76,5	76,5	76,4
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	51,8	50,9	49,4	49,8	47,5	44,9	42,9	40,7	39,7
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	-	93,7	93,7	93,9	94,0	93,4	94,1	93,8	93,8	94,0
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	-	42,0	41,1	41,0	43,1	46,3	48,1	51,9	55,1	55,2
20. Paro total (miles)	152	134	141	168	227	266	282	264	247	251	225	181	181
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	-	-	-	12,2	16,3	18,9	19,8	18,6	17,4	17,4	15,5	12,3
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	-	-	-	26,6	35,3	39,7	42,1	39,5	34,8	34,7	31,0	26,4
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	-	-	-	6,0	7,4	10,3	11,3	11,9	11,3	11,3	11,2	9,4
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	13,8	18,0	19,6	21,0	18,7	15,6	14,9	12,6	10,5
<i>Mujeres</i>													
1. Población total (miles)	-	-	-	-	2.766	2.770	2.774	2.776	2.776	2.777	2.768	2.770	2.773
2. Población de 15-64 años	-	-	-	-	1.839	1.855	1.871	1.886	1.886	1.886	1.914	1.926	1.940
3. Empleo total (miles)	-	-	-	-	988	968	964	978	970	988	977	983	1.010
4. Población ocupada de 15-64 años	-	-	-	-	985	966	963	976	969	985	974	980	1.008
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	53,5	52,1	51,5	51,8	51,4	52,2	50,9	50,9	51,9
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	32,1	29,0	28,2	26,5	25,3	25,4	24,6	23,1	22,5
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	-	72,1	70,6	69,8	70,7	70,6	71,5	69,3	69,2	70,2
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	-	9,4	10,3	9,8	9,8	9,5	11,2	12,6	15,6	18,9
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	52,4	51,0	50,2	50,1	50,0	50,9	49,1	49,6	50,2
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	-	-	-	-	4,2	4,6	4,8	5,1	5,0	6,1	7,2	7,1	7,5
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	-	-	-	-	3,8	3,2	3,1	3,5	2,7	3,8	4,2	4,1	4,7
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	-	-	4,4	3,6	4,5	4,7	4,5	4,6	5,1	4,9	5,2
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	-	-	-	-	69,9	71,4	72,7	73,3	73,5	74,1	74,3	75,9	76,5
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	-	-	-	-	25,5	24,7	24,1	23,5	23,3	23,3	23,3	22,1	21,7
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	-	-	-	-	4,6	3,8	3,3	3,2	3,2	2,6	2,4	2,0	1,9
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	-	-	-	-	61,7	62,3	63,2	63,7	63,2	63,5	63,0	61,5	60,9
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	41,9	42,7	42,6	41,3	39,2	37,2	35,7	32,4	30,9
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	-	-	-	-	81,1	81,5	82,9	83,9	83,9	84,8	84,1	82,1	81,2
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	-	-	-	-	10,3	11,1	10,7	11,0	11,1	12,4	14,8	18,1	20,9
20. Paro total (miles)	140	135	138	150	190	220	225	223	213	232	205	175	175
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	-	-	-	-	13,1	16,4	18,6	18,7	18,7	17,7	19,2	17,2	14,7
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	-	-	-	-	23,4	32,1	33,8	35,7	35,5	31,7	31,0	28,8	27,0
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	-	-	-	7,1	8,3	10,2	11,3	12,5	11,7	12,4	12,3	11,2
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	-	-	-	-	9,8	13,7	14,4	14,7	13,9	11,8	11,1	9,3	8,3

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE FINLANDIA

<i>Total</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)	5.088	5.105	5.119	4.171	4.353	4.920	5.166	5.180	5.193	5.205	5.225	5.242
2. Población de 15-64 años	3.398	3.404	3.413	3.416	3.441	3.452	3.450	3.458	3.464	3.467	3.476	3.484
3. Empleo total (miles)	2.053	2.081	2.150	2.192	2.247	2.297	2.330	2.353	2.355	2.365	2.398	2.431
4. Población ocupada de 15-64 años	2.094	2.125	2.160	2.212	2.282	2.319	2.350	2.354	2.345	2.345	2.378	2.416
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	61,6	62,4	63,3	64,6	66,4	67,2	68,1	68,1	67,7	67,6	68,4	69,3
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	29,8	30,6	34,2	36,1	40,0	41,1	41,8	40,7	39,7	39,4	40,5	42,1
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	76,4	77,3	77,7	79,1	80,4	80,9	81,5	81,6	81,1	81,0	81,7	82,4
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	34,4	35,4	35,6	36,2	39,0	41,6	45,7	47,8	49,6	50,9	52,7	54,5
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	56,5	57,5	59,5	60,6	64,2	64,9	65,7	65,8	65,2	64,8	65,5	66,2
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	13,7	13,5	13,3	12,4	12,4	12,2	11,9	11,8	11,8	11,8	11,7	11,9
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	11,6	11,4	10,9	11,4	12,1	12,3	12,2	12,8	13,0	13,5	13,7	14,0
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	18,1	17,4	16,8	16,3	16,4	16,0	16,3	16,1	16,5	16,4
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	65,0	65,5	65,5	65,9	66,0	66,3	67,0	67,9	68,5	69,0	69,1	69,3
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	27,2	27,2	27,5	27,8	27,8	27,8	27,4	26,8	26,3	25,8	25,8	25,8
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	7,9	7,3	7,0	6,3	6,2	6,0	5,6	5,4	5,3	5,2	5,1	4,9
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	72,6	72,9	72,4	72,3	73,9	74,5	75,0	74,9	74,5	74,2	74,7	75,2
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	42,1	42,2	45,6	45,1	50,9	52,3	52,1	51,5	50,7	49,7	50,7	51,8
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	87,7	87,7	86,9	87,0	87,7	87,9	88,0	88,0	87,5	87,4	87,7	87,8
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	42,9	44,8	41,8	41,8	43,2	45,9	50,3	52,1	53,7	54,9	56,6	58,5
20. Paro total (miles)	382	363	314	285	261	253	238	237	235	229	220	204
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	15,4	14,6	12,7	11,4	10,2	9,8	9,1	9,1	9,0	8,8	8,4	7,7
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	29,7	28,0	25,2	23,5	21,4	21,4	19,8	21,0	21,8	20,7	20,1	18,7
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	-	4,9	4,1	3,0	2,8	2,5	2,3	2,3	2,1	2,2	1,9
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	12,3	11,6	11,4	10,8	10,9	11,2	10,3	10,8	11,0	10,3	10,2	9,7
<i>Hombres</i>												
1. Población total (miles)	2.466	2.476	2.484	2.049	2.111	2.386	2.512	2.521	2.529	2.536	2.547	2.555
2. Población de 15-64 años	1.705	1.709	1.715	1.714	1.729	1.734	1.733	1.738	1.741	1.742	1.747	1.750
3. Empleo total (miles)	1.076	1.097	1.134	1.161	1.180	1.207	1.221	1.218	1.222	1.229	1.241	1.260
4. Población ocupada de 15-64 años	1.095	1.118	1.136	1.168	1.196	1.216	1.227	1.216	1.213	1.214	1.228	1.249
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	64,2	65,4	66,2	67,8	69,2	70,1	70,8	70,0	69,7	69,7	70,3	71,4
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	31,7	32,3	36,1	38,3	41,7	42,2	42,9	41,1	40,1	39,4	40,4	42,6
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	79,0	80,2	80,6	82,4	83,5	84,3	84,7	83,8	83,3	83,8	84,4	85,2
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	35,6	37,8	38,1	38,4	40,1	42,9	46,6	48,5	51,0	51,4	52,8	54,8
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	59,1	60,5	63,5	64,8	68,4	69,3	69,8	69,3	68,4	68,3	68,7	69,5
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	17,7	17,3	16,9	15,6	15,9	15,8	15,4	15,3	15,2	15,3	15,3	15,7
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	8,2	8,0	7,0	7,3	7,7	8,0	7,9	8,3	8,7	9,0	9,2	9,3
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	15,3	14,3	13,8	12,9	12,9	12,5	12,6	12,6	12,9	12,6
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	50,9	51,4	51,2	51,9	51,7	51,7	52,7	53,4	53,8	54,6	54,5	54,4
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	39,1	39,3	39,9	40,0	40,2	40,4	39,9	39,6	39,2	38,3	38,6	38,9
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	9,9	9,3	8,9	8,1	8,1	7,9	7,4	7,0	7,0	7,1	6,9	6,8
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	75,9	76,1	75,5	75,6	76,7	77,2	77,6	77,0	76,8	76,4	76,6	77,1
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	45,3	45,3	48,1	47,9	52,8	53,6	53,3	52,1	51,4	50,5	50,9	52,6
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	90,8	90,6	89,7	89,9	90,6	90,8	90,9	90,5	90,1	90,1	90,3	90,3
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	44,6	47,1	44,4	44,8	44,7	47,3	51,3	53,0	55,3	55,6	56,9	58,9
20. Paro total (miles)	204	186	160	143	130	122	117	123	124	118	111	101
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	15,7	14,3	12,3	10,9	9,8	9,1	8,6	9,1	9,2	8,7	8,2	7,4
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	30,7	29,5	25,4	22,8	20,8	21,1	19,6	21,2	21,9	22,0	20,6	19,0
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	-	4,9	4,3	3,2	2,8	2,7	2,5	2,6	2,3	2,4	2,1
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	13,5	13,0	12,0	11,1	11,0	11,3	10,4	11,0	11,3	11,1	10,5	10,0
<i>Mujeres</i>												
1. Población total (miles)	2.622	2.629	2.635	2.122	2.241	2.534	2.654	2.659	2.664	2.669	2.678	2.687
2. Población de 15-64 años	1.693	1.695	1.698	1.702	1.712	1.718	1.717	1.720	1.723	1.725	1.728	1.734
3. Empleo total (miles)	977	985	1.016	1.032	1.067	1.089	1.110	1.134	1.133	1.136	1.156	1.172
4. Población ocupada de 15-64 años	999	1.007	1.024	1.044	1.086	1.103	1.123	1.138	1.132	1.131	1.150	1.167
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	59,0	59,4	60,3	61,2	63,4	64,2	65,4	66,2	65,7	65,6	66,5	67,3
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	27,9	29,0	32,4	33,9	38,3	40,0	40,7	40,3	39,2	39,4	40,6	41,6
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	73,7	74,2	74,7	75,7	77,1	77,3	78,1	79,2	78,9	78,2	79,0	79,6
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	33,4	33,3	33,3	34,1	38,0	40,4	45,0	47,2	48,3	50,4	52,7	54,3
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	53,8	54,3	55,5	56,4	60,2	60,5	61,8	62,4	62,0	61,3	62,3	62,9
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	9,3	9,3	9,2	8,8	8,5	8,3	8,2	8,1	8,1	7,9	7,8	7,8
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	15,4	15,2	15,3	15,9	16,9	17,0	16,8	17,5	17,7	18,4	18,6	19,2
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	-	-	21,0	20,5	19,8	19,8	19,9	19,5	20,0	19,5	20,0	20,0
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	80,4	81,1	81,4	81,5	81,7	82,3	82,6	83,2	84,2	84,6	84,8	85,3
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	14,0	13,7	13,8	14,1	14,2	13,8	13,7	13,1	12,4	12,3	12,2	11,8
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	5,6	5,2	4,8	4,4	4,1	3,8	3,7	3,6	3,4	3,1	3,1	3,0
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	69,3	69,7	69,3	69,1	71,1	71,9	72,4	72,8	72,2	72,0	72,8	73,3
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	38,9	39,2	43,1	42,5	49,1	51,0	50,9	50,9	50,0	48,9	50,4	51,0
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	84,4	84,7	83,9	84,0	84,8	84,9	85,0	85,5	84,8	84,5	85,1	85,3
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	41,4	42,7	39,4	38,9	41,8	44,5	49,4	51,2	52,2	54,3	56,4	58,2
20. Paro total (miles)	178	176	154	142	131	131	121	114	111	111	109	104
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	15,1	14,9	13,0	12,0	10,7	10,6	9,7	9,1	8,9	8,9	8,6	8,1
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	28,6	26,3	25,0	24,3	22,1	21,6	20,0	20,9	21,6	19,4	19,5	18,4
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	-	-	5,0	3,9	2,8	2,7	2,3	2,0	2,0	2,0	1,9	1,8
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	11,0	10,2	10,7	10,6	10,9	11,1	10,2	10,6	10,8	9,5	9,8	9,4

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE SUECIA

<i>Total</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)	8.765	8.789	8.804	8.818	8.834	8.857	8.889	8.930	8.969	9.006	9.039	9.084
2. Población de 15-64 años	5.638	5.649	5.658	5.670	5.686	5.708	5.739	5.776	5.821	5.855	5.896	5.951
3. Empleo total (miles)	4.103	4.068	4.015	4.078	4.163	4.264	4.345	4.352	4.337	4.311	4.327	4.404
4. Población ocupada de 15-64 años	3.997	3.973	3.930	3.988	4.078	4.168	4.249	4.252	4.242	4.220	4.272	4.352
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	70,9	70,3	69,5	70,3	71,7	73,0	74,0	73,6	72,9	72,1	72,5	73,1
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	37,6	35,9	35,6	37,7	39,9	42,2	44,2	42,8	41,2	39,2	38,7	40,3
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	82,9	82,0	80,9	81,4	82,7	83,9	84,6	84,1	83,5	82,9	83,9	84,7
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	62,0	63,4	62,6	63,0	63,9	64,9	66,7	68,0	68,6	69,1	69,4	69,6
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	63,9	62,8	61,9	62,4	63,8	65,1	68,4	68,1	67,6	66,2	66,0	66,6
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	5,6	5,5	5,6	5,5	5,5	5,4	5,1	4,9	4,7	4,7	4,7	4,7
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	20,5	20,2	20,2	19,8	19,7	19,5	21,1	21,5	22,9	23,6	24,7	25,1
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	14,7	14,4	15,1	16,1	16,5	15,8	15,3	15,2	15,1	15,5	16,0	17,3
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	72,4	72,6	72,8	72,9	73,3	73,7	73,9	74,4	74,8	75,2	75,4	75,7
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	24,4	24,4	24,3	24,4	24,0	23,6	23,6	23,2	22,8	22,6	22,4	22,3
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	3,2	3,1	2,9	2,8	2,7	2,7	2,5	2,4	2,3	2,2	2,2	2,1
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	77,0	77,1	76,5	76,2	76,8	77,3	77,9	77,6	77,3	77,2	78,7	78,8
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	47,4	46,1	45,5	45,7	46,8	48,1	50,0	49,1	47,7	47,2	50,2	51,3
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	88,7	88,5	87,8	87,3	87,6	87,9	88,0	87,7	87,7	87,7	89,5	89,4
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	65,1	67,0	66,4	66,4	67,6	68,6	70,0	71,2	71,9	72,7	72,6	72,8
20. Paro total (miles)	391	426	437	362	300	253	224	229	260	296	343	326
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	8,8	9,6	9,9	8,2	6,7	5,6	4,9	4,9	5,6	6,3	7,4	7,0
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	19,1	20,5	20,6	16,1	12,3	10,5	10,9	11,9	13,4	16,3	21,2	20,8
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	2,3	2,7	3,1	2,6	1,9	1,4	1,0	1,0	1,0	1,2	1,2	1,1
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	9,9	10,2	10,0	8,0	6,9	5,9	5,9	6,3	6,5	8,0	11,5	11,0
<i>Hombres</i>												
1. Población total (miles)	4.298	4.315	4.327	4.340	4.353	4.371	4.393	4.421	4.443	4.463	4.479	4.504
2. Población de 15-64 años	2.862	2.868	2.873	2.879	2.887	2.899	2.916	2.935	2.957	2.974	2.993	3.020
3. Empleo total (miles)	2.139	2.130	2.106	2.145	2.186	2.237	2.269	2.264	2.256	2.245	2.270	2.318
4. Población ocupada de 15-64 años	2.092	2.082	2.061	2.096	2.137	2.179	2.208	2.200	2.195	2.189	2.228	2.280
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	73,1	72,6	71,7	72,8	74,0	75,1	75,7	74,9	74,2	73,6	74,4	75,5
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	42,1	40,3	39,3	41,2	43,0	44,2	43,7	41,8	40,4	38,6	37,7	40,2
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	84,0	83,3	82,5	83,4	84,4	85,8	86,6	85,9	85,3	85,0	86,6	87,8
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	65,2	66,7	65,1	66,1	67,3	67,8	69,4	70,4	70,8	71,2	72,0	72,3
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	69,5	67,9	67,3	68,5	69,3	70,0	73,6	72,9	72,3	70,9	71,4	72,4
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	8,1	8,1	8,1	7,8	7,7	7,7	7,2	7,1	6,7	6,8	6,7	6,7
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	7,3	7,4	7,5	7,4	8,0	8,2	10,8	11,1	11,2	12,0	11,5	11,8
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	13,6	13,0	13,3	13,9	14,2	13,8	12,9	12,8	12,8	13,5	14,2	15,4
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	57,8	58,2	58,7	59,1	59,7	60,3	60,6	61,0	61,4	61,7	62,4	62,8
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	37,1	36,8	36,7	36,6	36,2	35,5	35,6	35,3	35,0	34,8	34,3	34,1
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	5,1	5,0	4,6	4,2	4,1	4,2	3,8	3,7	3,6	3,5	3,3	3,2
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	79,6	79,6	79,0	79,0	79,4	79,8	79,9	79,4	79,2	79,1	80,9	81,2
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	51,3	49,8	48,9	49,1	49,9	50,2	50,0	48,5	47,3	47,1	49,1	50,8
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	90,4	90,2	89,7	89,6	89,7	90,2	90,4	89,8	89,9	90,0	92,4	92,5
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	68,6	70,8	69,7	70,3	71,5	72,1	73,1	74,2	74,9	75,6	76,2	76,0
20. Paro total (miles)	225	236	238	194	155	139	124	127	145	160	181	168
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	9,7	10,1	10,2	8,4	6,6	5,9	5,2	5,3	6,0	6,5	7,4	6,9
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	20,4	21,3	21,1	16,4	12,2	11,0	11,9	12,0	13,0	15,7	21,0	20,6
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	3,5	3,8	4,0	3,2	2,2	1,7	1,2	1,2	1,2	1,4	1,4	1,2
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	9,2	9,5	9,6	7,9	7,0	6,0	6,3	6,7	6,9	8,4	11,4	10,7
<i>Mujeres</i>												
1. Población total (miles)	4.464	4.472	4.474	4.477	4.480	4.486	4.496	4.510	4.527	4.543	4.559	4.580
2. Población de 15-64 años	2.773	2.779	2.783	2.789	2.797	2.809	2.823	2.841	2.864	2.881	2.903	2.931
3. Empleo total (miles)	1.964	1.939	1.909	1.932	1.977	2.028	2.076	2.087	2.081	2.066	2.057	2.087
4. Población ocupada de 15-64 años	1.907	1.892	1.871	1.894	1.942	1.990	2.041	2.053	2.047	2.031	2.044	2.072
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	68,8	68,1	67,2	67,9	69,4	70,9	72,3	72,2	71,5	70,5	70,4	70,7
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	33,2	31,8	31,9	34,3	36,9	40,1	44,7	43,8	42,1	39,7	39,8	40,4
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	81,8	80,7	79,1	79,5	80,9	81,9	82,5	82,4	81,7	80,9	81,1	81,5
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	59,2	60,5	60,4	60,0	60,7	62,1	64,0	65,6	66,3	67,0	66,7	66,9
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	58,5	57,8	56,7	56,4	58,5	60,2	63,3	63,4	63,0	61,6	60,8	61,0
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	2,8	2,7	2,8	2,9	3,0	2,9	2,8	2,6	2,4	2,5	2,5	2,5
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	35,8	34,9	34,7	34,3	33,3	32,3	33,0	33,1	35,5	36,3	39,6	40,2
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	15,8	15,8	16,9	18,3	18,7	17,8	17,6	17,6	17,4	17,5	17,7	19,1
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	87,4	87,4	87,3	87,3	87,6	87,9	88,0	88,6	89,1	89,3	89,5	89,6
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	11,4	11,5	11,5	11,5	11,2	10,9	10,9	10,3	9,9	9,8	9,5	9,5
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	1,2	1,1	1,2	1,2	1,2	1,2	1,1	1,1	1,0	0,9	1,0	0,9
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	74,6	74,7	74,0	73,5	74,2	74,8	75,7	75,8	75,4	75,2	76,3	76,3
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	44,6	43,4	42,9	42,8	44,0	46,1	50,1	49,7	48,3	47,3	51,3	51,9
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	86,8	86,7	85,6	85,0	85,4	85,5	85,5	85,4	85,3	85,3	86,5	86,3
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	61,9	63,5	63,4	62,6	63,8	65,2	66,9	68,2	68,9	69,7	69,0	69,6
20. Paro total (miles)	166	190	199	168	145	114	100	101	115	136	162	158
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	7,8	9,0	9,5	8,0	6,8	5,3	4,5	4,6	5,2	6,1	7,3	7,1
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	17,7	19,8	20,1	15,8	12,4	9,9	9,9	11,8	13,7	16,9	21,5	21,0
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	1,0	1,5	2,0	1,8	1,4	1,0	0,8	0,8	0,8	1,0	1,0	0,9
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	11,4	11,7	11,0	8,5	7,1	6,0	5,4	5,9	6,2	7,6	11,5	11,4

Fuente: Eurostat.

Nota: Indicadores EFT-UE: ruptura en 2005; indicador 23: 2005 datos provisionales.

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DEL REINO UNIDO

<i>Total</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)	57.491	57.686	57.891	58.117	58.373	57.623	57.820	57.964	58.135	58.285	58.421	58.588
2. Población de 15-64 años	37.407	37.592	37.768	37.965	38.226	37.550	37.786	37.991	38.177	38.364	38.529	38.777
3. Empleo total (miles)	25.811	26.056	26.523	26.796	27.160	27.477	27.706	27.919	28.185	28.467	28.732	28.961
4. Población ocupada de 15-64 años	25.609	25.955	26.415	26.773	27.139	26.731	26.982	27.097	27.277	27.485	27.610	27.711
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	68,5	69,0	69,9	70,5	71,0	71,2	71,4	71,3	71,5	71,6	71,7	71,5
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	55,2	55,7	56,5	56,7	56,6	56,6	56,6	56,1	55,3	55,4	54,0	53,2
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	77,2	77,7	78,6	79,3	79,9	80,2	80,4	80,4	80,6	80,8	81,2	81,1
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	47,5	47,7	48,3	49,0	49,6	50,7	52,2	53,4	55,4	56,2	56,9	57,4
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	59,2	59,4	60,2	60,7	60,9	61,3	61,7	61,6	61,5	61,6	61,9	61,9
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	13,8	13,5	13,0	12,5	12,2	11,9	11,9	12,0	12,7	12,8	12,7	13,0
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	24,1	24,6	24,6	24,5	24,6	25,2	25,1	25,4	25,8	25,8	25,4	25,5
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	7,2	7,3	7,6	7,3	7,0	6,9	6,7	6,4	6,1	6,0	5,7	5,8
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	75,2	75,3	75,4	75,4	75,7	75,4	75,2	75,2	75,2	75,2	75,3	75,5
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	65,8	66,1	66,1	65,8	65,3	64,8	64,1	63,7	63,0	62,9	61,9	61,9
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	83,5	83,5	83,5	83,5	84,0	83,9	83,6	83,7	83,7	83,7	84,1	84,5
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	51,3	51,4	51,5	51,5	52,1	52,9	54,1	55,3	57,2	57,9	58,5	59,1
20. Paro total (miles)	2.383	2.228	1.927	1.740	1.686	1.538	1.436	1.485	1.445	1.372	1.409	1.596
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	8,5	7,9	6,8	6,1	5,9	5,3	5,0	5,1	4,9	4,7	4,8	5,3
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	15,3	14,9	13,7	13,1	12,7	12,1	11,7	12,0	12,2	12,1	12,9	14,1
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	3,5	3,1	2,5	1,9	1,7	1,4	1,3	1,1	1,1	1,0	1,0	1,2
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	10,6	10,3	9,6	9,1	8,7	8,2	7,6	7,7	7,7	7,6	7,9	8,7
<i>Hombres</i>												
1. Población total (miles)	28.240	28.368	28.499	28.638	28.800	28.029	28.149	28.230	28.328	28.405	28.476	28.562
2. Población de 15-64 años	18.807	18.915	19.004	19.118	19.264	18.527	18.635	18.744	18.833	18.917	18.983	19.087
3. Empleo total (miles)	14.278	14.375	14.661	14.828	15.011	14.853	14.961	15.025	15.179	15.297	15.389	15.488
4. Población ocupada de 15-64 años	14.126	14.283	14.565	14.785	14.965	14.414	14.532	14.543	14.640	14.720	14.737	14.762
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	75,1	75,5	76,6	77,3	77,7	77,8	78,0	77,6	77,7	77,8	77,6	77,3
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	57,3	57,5	58,4	58,7	58,7	58,6	58,9	57,6	56,9	56,6	55,3	54,1
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	84,7	84,8	85,8	86,6	87,0	87,5	87,5	87,4	87,6	87,7	87,8	87,9
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	56,2	57,1	58,4	59,1	59,7	60,1	61,7	62,6	64,8	65,7	66,0	66,0
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	72,2	72,2	73,2	73,8	73,7	74,2	74,5	73,6	73,5	73,6	73,3	73,0
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	18,4	18,0	17,2	16,3	16,0	15,6	15,9	16,0	16,9	17,2	17,1	17,3
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	7,8	8,4	8,5	8,5	8,8	8,9	9,1	9,6	10,2	10,3	10,4	10,6
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	6,3	6,4	6,6	6,4	6,3	6,1	6,0	5,6	5,4	5,5	5,2	5,1
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	83,8	83,7	83,4	83,2	83,4	82,8	82,6	82,3	82,3	82,0	81,9	82,1
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	70,1	70,4	69,8	69,3	69,0	67,9	67,9	66,7	66,0	65,4	64,7	64,3
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	92,7	92,2	91,7	91,6	91,9	91,8	91,3	91,3	91,0	91,0	91,1	91,6
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	62,4	62,8	63,3	63,1	63,2	63,3	64,6	65,3	67,4	68,1	68,3	68,4
20. Paro total (miles)	1.537	1.437	1.187	1.058	1.013	912	861	885	869	800	820	915
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	9,9	9,2	7,6	6,8	6,5	5,8	5,5	5,6	5,5	5,0	5,1	5,7
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	17,5	17,5	15,4	14,8	14,1	13,2	13,2	13,7	13,8	13,4	14,5	15,9
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	4,7	4,2	3,3	2,4	2,2	1,9	1,7	1,4	1,4	1,2	1,3	1,5
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	12,9	12,8	11,4	10,7	10,2	9,3	9,0	9,1	9,2	8,7	9,4	10,2
<i>Mujeres</i>												
1. Población total (miles)	29.251	29.318	29.391	29.479	29.573	29.594	29.672	29.735	29.807	29.880	29.945	30.026
2. Población de 15-64 años	18.600	18.678	18.764	18.847	18.963	19.023	19.150	19.247	19.343	19.447	19.546	19.690
3. Empleo total (miles)	11.534	11.681	11.862	11.967	12.149	12.624	12.745	12.894	13.006	13.169	13.343	13.473
4. Población ocupada de 15-64 años	11.483	11.672	11.850	11.988	12.174	12.317	12.450	12.553	12.637	12.764	12.873	12.948
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)	61,7	62,5	63,1	63,6	64,2	64,7	65,0	65,2	65,3	65,6	65,9	65,8
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)	53,1	53,9	54,5	54,6	54,4	54,6	54,2	54,5	53,7	54,1	52,5	52,2
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)	69,7	70,5	71,3	71,8	72,7	73,2	73,5	73,7	73,8	74,2	74,8	74,6
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)	39,0	38,7	38,5	39,2	39,9	41,7	43,0	44,5	46,3	47,0	48,1	49,1
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)	47,0	47,4	48,1	48,3	49,2	49,7	50,2	50,7	50,7	50,8	51,5	51,7
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)	8,0	7,9	7,9	7,8	7,4	7,5	7,2	7,3	7,7	7,6	7,7	8,0
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)	44,4	44,6	44,6	44,4	44,0	44,3	43,9	43,8	44,0	43,9	42,7	42,6
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)	8,2	8,4	8,6	8,4	7,8	7,9	7,5	7,2	6,8	6,5	6,2	6,4
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)	66,5	66,9	67,3	67,4	67,9	68,2	68,0	68,3	68,3	68,6	68,8	69,2
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)	61,3	61,6	62,2	62,0	61,5	61,7	60,4	60,7	60,0	60,5	59,1	59,4
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)	74,1	74,6	75,0	75,2	76,0	76,2	76,4	76,4	76,7	77,4	77,4	77,6
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)	40,7	40,3	40,0	40,4	41,2	42,8	43,9	45,6	47,3	47,9	49,0	50,2
20. Paro total (miles)	846	791	740	682	673	626	575	600	576	572	589	681
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)	6,8	6,3	5,8	5,3	5,2	4,8	4,4	4,5	4,3	4,2	4,3	4,9
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)	12,8	12,0	11,7	11,3	11,1	10,9	10,1	10,2	10,5	10,7	11,1	12,1
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)	2,0	1,7	1,5	1,2	1,0	0,9	0,8	0,7	0,7	0,6	0,7	0,8
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)	8,2	7,7	7,7	7,4	7,1	7,1	6,2	6,2	6,3	6,4	6,5	7,2

Fuente: Eurostat.

Nota: Indicadores EFT-UE: ruptura en 2000.

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE CROACIA

	Total	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)		-	-	-	-	-	-	-	4.206	4.218	4.215	4.217	-
2. Población de 15-64 años		-	-	-	-	-	-	-	2.773	2.778	2.751	2.746	-
3. Empleo total (miles)		-	1.539	1.588	1.541	1.490	1.549	1.465	1.526	1.535	1.561	1.573	1.597
4. Población ocupada de 15-64 años		-	-	-	-	-	-	-	1.482	1.482	1.505	1.512	-
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	-	-	53,4	53,4	54,7	55,0	-
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	-	-	26,2	24,9	26,5	25,8	-
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	-	-	-	-	70,2	70,1	70,9	71,8	-
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	-	-	-	-	24,8	28,4	30,1	32,6	-
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	-	-	51,9	52,2	53,8	53,5	53,3
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		-	28,5	25,9	24,7	24,8	23,8	24,3	23,5	24,2	23,4	23,8	-
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	-	8,3	8,5	8,5	10,1	-
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	-	10,9	11,3	12,2	12,4	-
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		-	50,9	52,5	53,5	52,8	56,6	54,3	55,0	53,4	53,7	-	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		-	29,2	29,7	29,8	30,7	28,9	30,1	29,7	29,8	29,9	-	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		-	19,9	17,8	16,7	16,5	14,5	15,6	15,3	16,9	16,5	-	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	-	-	62,9	62,4	63,7	63,3	-
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	-	-	40,6	38,7	39,6	38,1	-
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	-	-	-	-	80,3	79,8	80,7	80,6	-
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	-	-	-	-	26,8	30,4	32,3	35,1	-
20. Paro total (miles)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		-	-	-	-	-	-	-	14,7	14,1	13,6	12,6	-
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		-	-	-	-	-	-	-	8,9	8,4	7,3	7,4	-
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	-	-	14,4	13,9	13,1	12,3	-
<i>Hombres</i>													
1. Población total (miles)		-	-	-	-	-	-	-	1.999	2.000	2.012	2.006	-
2. Población de 15-64 años		-	-	-	-	-	-	-	1.352	1.361	1.357	1.354	-
3. Empleo total (miles)		-	-	-	-	-	-	-	-	850	865	867	-
4. Población ocupada de 15-64 años		-	-	-	-	-	-	-	818	821	838	835	-
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	-	-	60,5	60,3	61,8	61,7	-
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	-	-	29,2	28,6	30,9	30,0	-
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	-	-	-	-	77,6	77,2	77,7	77,9	-
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	-	-	-	-	34,2	38,1	40,9	43,0	-
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	-	-	59,5	60,1	61,6	60,2	60,4
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	-	-	25,2	24,2	24,2	-
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	-	6,6	6,3	6,3	7,3	-
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	-	11,3	11,8	12,1	12,4	-
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	-	-	45,2	45,5	-	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	-	-	38,5	38,9	-	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	-	-	16,2	15,6	-	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	-	-	69,9	69,5	70,5	70,0	-
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	-	-	44,8	43,4	43,8	43,0	-
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	-	-	-	-	86,7	86,2	86,6	85,9	-
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	-	-	-	-	37,4	41,1	44,0	47,2	-
20. Paro total (miles)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		-	-	-	-	-	-	-	13,2	12,8	12,0	11,6	-
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		-	-	-	-	-	-	-	7,4	7,4	6,0	6,5	-
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	-	-	15,5	14,8	12,9	13,0	-
<i>Mujeres</i>													
1. Población total (miles)		-	-	-	-	-	-	-	2.207	2.218	2.203	2.211	-
2. Población de 15-64 años		-	-	-	-	-	-	-	1.421	1.417	1.394	1.392	-
3. Empleo total (miles)		-	-	-	-	-	-	-	-	685	696	706	-
4. Población ocupada de 15-64 años		-	-	-	-	-	-	-	664	661	667	676	-
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	-	-	46,7	46,7	47,8	48,6	-
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	-	-	23,2	21,0	21,7	21,3	-
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	-	-	-	-	63,1	63,2	64,3	65,7	-
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	-	-	-	-	16,9	20,3	21,0	23,8	-
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	-	-	44,6	44,5	46,2	47,1	46,4
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	-	-	23,0	22,5	23,2	-
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	-	10,5	11,2	11,2	13,4	-
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	-	10,4	10,7	12,4	12,3	-
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	-	-	63,4	63,9	-	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	-	-	18,9	18,6	-	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	-	-	17,7	17,5	-	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	-	-	56,2	55,6	57,1	56,7	-
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	-	-	36,3	33,9	35,1	32,9	-
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	-	-	-	-	74,0	73,5	74,9	75,3	-
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	-	-	-	-	17,9	21,3	22,3	24,9	-
20. Paro total (miles)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		-	-	-	-	-	-	-	16,5	15,6	15,6	13,8	-
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		-	-	-	-	-	-	-	10,7	9,5	8,9	8,4	-
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	-	-	13,2	12,9	13,4	11,6	-

INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO DE TURQUÍA

	Total	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Población total (miles)		-	-	-	-	-	66.183	67.294	68.390	69.478	70.551	71.606	72.604
2. Población de 15-64 años		-	-	-	-	-	42.601	43.446	44.224	44.980	45.624	46.610	47.395
3. Empleo total (miles)		21.104	21.539	21.007	21.594	22.051	21.970	21.744	21.357	21.150	21.794	22.103	22.460
4. Población ocupada de 15-64 años		-	-	-	-	-	20.789	20.778	20.755	20.593	21.014	21.444	21.769
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	48,8	47,8	46,9	45,8	46,1	46,0	45,9
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	37,0	35,3	33,3	30,6	31,6	31,3	30,9
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	-	-	56,5	55,6	54,8	54,2	54,1	54,2	54,2
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	-	-	36,3	35,8	35,7	33,5	33,2	31,0	30,1
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		-	-	-	-	-	9,2	6,2	6,9	6,3	6,9	5,9	7,9
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		31,6	32,5	34,3	34,3	33,7	-	-	-	-	-	-	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		20,8	21,7	23,3	22,7	20,5	-	-	-	-	-	-	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		47,6	45,8	42,4	43,0	45,8	-	-	-	-	-	-	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	52,3	52,3	52,3	51,3	51,5	51,4	51,1
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	42,6	42,1	41,1	38,6	39,3	38,7	38,0
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	-	-	59,4	59,5	59,7	59,3	59,2	59,4	59,2
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	-	-	37,1	36,6	37,0	34,8	34,3	32,1	31,3
20. Paro total (miles)		-	-	-	-	-	1.496	1.958	2.473	2.496	2.479	2.509	2.443
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		-	-	-	-	-	6,5	8,3	10,3	10,5	10,3	10,2	9,9
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		-	-	-	-	-	13,0	16,1	19,1	20,5	19,6	19,2	18,7
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		-	-	-	-	-	1,4	1,8	3,1	2,5	4,0	4,0	3,5
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	5,6	6,8	7,9	7,9	7,7	7,4	7,1
<i>Hombres</i>													
1. Población total (miles)		-	-	-	-	-	33.049	33.609	34.152	34.692	35.224	35.743	36.213
2. Población de 15-64 años		-	-	-	-	-	21.274	21.708	22.099	22.479	22.799	23.296	23.666
3. Empleo total (miles)		-	-	-	-	-	-	15.715	15.164	15.178	16.026	16.371	16.615
4. Población ocupada de 15-64 años		-	-	-	-	-	15.284	15.059	14.778	14.820	15.469	15.895	16.109
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	71,8	69,4	66,9	65,9	67,8	68,2	68,1
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	50,2	46,8	42,4	39,6	42,5	42,8	42,6
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	-	-	85,0	82,4	80,2	79,9	81,2	81,5	81,1
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	-	-	52,4	51,0	48,7	45,4	46,9	45,4	44,1
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		-	-	-	-	-	5,5	3,2	4,0	3,7	3,9	3,3	4,4
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	77,0	76,1	75,1	74,0	76,0	76,2	75,5
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	58,1	56,4	53,3	50,5	53,2	53,0	52,1
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	-	-	89,5	88,6	88,2	87,7	89,2	89,4	88,6
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	-	-	53,9	52,6	51,0	47,7	49,0	47,5	46,3
20. Paro total (miles)		-	-	-	-	-	1.110	1.478	1.829	1.822	1.864	1.862	1.773
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		-	-	-	-	-	6,6	8,7	10,7	10,7	10,5	10,2	9,7
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		-	-	-	-	-	13,6	17,1	20,4	21,5	20,0	19,3	18,1
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		-	-	-	-	-	1,2	1,6	2,9	2,3	3,9	3,8	3,2
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	7,9	9,6	10,8	10,8	10,6	10,2	9,5
<i>Mujeres</i>													
1. Población total (miles)		-	-	-	-	-	33.134	33.685	34.238	34.786	35.328	35.863	36.391
2. Población de 15-64 años		-	-	-	-	-	21.327	21.738	22.125	22.500	22.825	23.314	23.729
3. Empleo total (miles)		-	-	-	-	-	-	6.029	6.193	5.972	5.768	5.732	5.845
4. Población ocupada de 15-64 años		-	-	-	-	-	5.505	5.720	5.976	5.774	5.544	5.551	5.661
5. Tasa de ocupación (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	25,8	26,3	27,0	25,7	24,3	23,8	23,9
6. Tasa de ocupación (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	24,5	24,4	24,5	22,1	21,1	20,3	19,8
7. Tasa de ocupación (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	-	-	27,3	28,1	28,8	27,8	26,3	26,3	26,6
8. Tasa de ocupación (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	-	-	20,8	21,2	23,3	22,1	20,0	17,1	16,7
9. Tasa de ocupación ETC (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10. Trabajadores por cuenta propia (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11. Empleo a tiempo parcial (% del empleo total)		-	-	-	-	-	19,6	14,0	13,7	12,8	15,3	13,5	17,7
12. Contratos de duración determinada (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13. Empleo de los servicios (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14. Empleo de la industria (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15. Empleo de la agricultura (% del empleo total)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16. Tasa de actividad (% de la población de 15-64 años)		-	-	-	-	-	27,6	28,5	29,9	28,7	26,9	26,6	26,7
17. Tasa de actividad (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	27,8	28,4	29,5	27,2	26,0	25,1	24,7
18. Tasa de actividad (% de la población de 25-54 años)		-	-	-	-	-	28,6	29,7	31,1	30,3	28,4	28,6	29,0
19. Tasa de actividad (% de la población de 55-64 años)		-	-	-	-	-	20,9	21,4	23,6	22,4	20,1	17,3	16,8
20. Paro total (miles)		-	-	-	-	-	386	480	644	674	615	647	670
21. Tasa de paro (% de la población activa de 15+)		-	-	-	-	-	6,3	7,4	9,4	10,1	9,7	10,2	10,3
22. Tasa de paro juvenil (% de la población activa de 15-24 años)		-	-	-	-	-	12,0	14,3	17,0	18,8	18,9	19,2	19,7
23. Tasa de paro de larga duración (% de la población activa)		-	-	-	-	-	1,9	2,3	3,5	3,0	4,5	4,8	4,6
24. Tasa absoluta de paro juvenil (% de la población de 15-24 años)		-	-	-	-	-	3,3	4,1	5,0	5,1	4,9	4,8	4,9

Fuente: Eurostat.

Nota: Indicador 3: 2000-2006 previsiones; 2000-2005 encuesta nacional de población activa (excepto Indicadores 3, 10, 13-15).

FUENTES DE DATOS Y DEFINICIONES

FUENTES DE LOS DATOS

La mayoría de los datos utilizados en este informe proceden de Eurostat, es decir, de la Oficina Estadística de las Comunidades Europeas. Las principales fuentes de datos utilizadas son:

- la Encuesta de la Unión Europea sobre las fuerzas de trabajo
- las medias anuales de datos sobre las fuerzas de trabajo de Eurostat
- la serie armonizada sobre el paro de Eurostat
- la base de datos sobre la política del mercado de trabajo
- la base de datos macroeconómicos anuales
- las Cuentas de Crecimiento y Productividad del proyecto EU KLEMS
- la European Working Conditions Survey
- la Establishment Survey on Working Time

La **Encuesta de la Unión Europea sobre las fuerzas de trabajo (EFT)** es la encuesta armonizada de la UE sobre las tendencias del mercado de trabajo. Se realiza desde 1983 en todos los Estados miembros de la UE; algunos ofrecen resultados trimestrales de una encuesta continua sobre las fuerzas de trabajo, otros realizan una única encuesta anual en primavera. Desde 2005, todos los estados miembros de la UE realizan una encuesta trimestral. Salvo que se indique lo contrario, los resultados basados en la EFT se refieren a las encuestas realizadas en la primavera («segundo trimestre») de cada año en todos los países, a excepción de Francia y Austria («primer trimestre»). También ofrece datos de Bulgaria, Croacia y Rumanía.

Las **medias anuales de datos sobre las fuerzas de trabajo** es una serie armonizada y homogénea de estadísticas trimestrales del empleo basada en la EFT y completada con estimaciones cuando no se dispone de datos trimestrales. Abarca toda la UE15 (desde 1991 hasta la actualidad) y todos los nuevos Estados miembros y países candidatos (desde 1996 o más tarde, dependiendo de la existencia de datos), salvo la Antigua República Yugoslava de Macedonia. Está formada por dos series: 1) población, empleo y paro y 2) empleo por actividad económica y situación con respecto al empleo. La primera serie se basa principalmente en la EFT de la UE. Los datos sólo abarcan la población que vive en hogares privados (están excluidos los hogares colectivos) y se refieren al lugar de residencia (concepto residencia del hogar). Están desagregados por sexo y grandes grupos de edad (15-24 años, 25-54 años, 55-64 años, 15-64 años). Los datos sobre el paro también están desagregados según la duración de la búsqueda de empleo (menos de 6 meses, 6-11 meses, 12-23 meses, 24 meses o más). La segunda serie se basa principalmente en los datos sobre el empleo procedentes de la contabilidad nacional según la metodología SEC-1995. Los datos se refieren a las personas ocupadas en unidades productoras residentes (concepto interior) y comprende las personas que viven en hogares colectivos. Están desagregados por sexo, número de horas de trabajo (a tiempo completo/a tiempo parcial) y tipo de contrato (indefinido/temporal) utilizando las distribuciones de la EFT. Todos los indicadores clave del empleo –a excepción de la tasa de ocupación en equivalente a tiempo completo y las tasas de paro– se basan en las medias anuales de datos sobre las fuerzas de trabajo. Representan medias anuales, salvo que se indique

lo contrario. En los casos en los que las medias anuales de datos sobre las fuerzas de trabajo no ofrecen las desagregaciones relevantes, se han utilizado en este informe los datos originales de la EFT.

Por lo que se refiere a los indicadores relacionados con el paro, la fuente principal es la **serie armonizada sobre el paro** de Eurostat. Se trata de un conjunto de datos sobre el paro recogidos por Eurostat que comprenden medias anuales y datos trimestrales y mensuales. Se basa en la EFT y en datos sobre el paro registrado procedentes de fuentes nacionales. Los datos mensuales de las encuestas nacionales o de los registros de los servicios públicos de empleo se utilizan para extrapolar los datos de la EFT y compilar estimaciones mensuales del paro. Este conjunto de datos no abarca las cualificaciones y el paro de larga duración, que se analizan con la ayuda de la EFT.

La base de datos sobre la **Política del mercado de trabajo (PMT)** pretende reunir información detallada sobre las medidas adoptadas en el mercado de trabajo por los estados miembros de una forma coherente que permita comparar los diferentes tipos de medidas y los diferentes países. Comprende todas las medidas del mercado de trabajo que pueden atribuirse a intervenciones públicas en el mercado de trabajo con el objetivo de mejorar su funcionamiento y de corregir los desequilibrios y que pueden distinguirse de otras medidas generales de empleo en el sentido de que van destinadas a favorecer a grupos específicos en el mercado de trabajo. La base de datos pretende reunir información de todo el territorio de cada país del Espacio Económico Europeo. Las medidas del mercado de trabajo se agrupan generalmente en medidas activas y pasivas. Las medidas activas del mercado de trabajo pretenden aumentar las probabilidades de empleo o mejorar las perspectivas de ingresos de las personas o grupos en paro que tienen dificultades para entrar en el mercado de trabajo. El principal objetivo de las medidas pasivas del mercado de trabajo es ofrecer ayuda económica a los parados o a las personas que se jubilan anticipadamente sin intentar *a priori* mejorar directamente sus resultados en el mercado de trabajo.

Los indicadores macroeconómicos proceden de la **base de datos macroeconómicos anuales (AMECO)** de la DG de Asuntos Económicos y Financieros y se basan en la contabilidad nacional según la metodología SEC-1995. La base de datos contiene entre otras cosas información sobre el PIB, la productividad, los costes laborales unitarios reales y el crecimiento del empleo. Los datos son recogidos por Eurostat en los institutos estadísticos nacionales de los Estados miembros. Esta base de datos, además de actualizarse semanalmente, es revisada dos veces al año en el marco de las previsiones económicas de primavera y de otoño de la Comisión.

Las **Cuentas de Crecimiento y Productividad del proyecto EU KLEMS** (EU KLEMS) suministran a los estados miembros de la UE medidas del crecimiento de la producción, de la creación de empleo y de cualificaciones, de la formación de capital y de la productividad total de los factores a escala sectorial desde 1970. Entre los factores considerados se encuentran varias categorías de capital (K), trabajo (L), energía (E), materias primas (M) y servicios (S).

La **European Working Conditions Survey (EWCS)** realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo hace más de 100 preguntas, entre otras cuestiones sobre las características del hogar, el uso del tiempo, la organización del trabajo, la percepción de los riesgos para la salud y el acceso a la formación.

La **Establishment Survey on Working Time (ESWT)**, realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo a más de 21.000 establecimientos, abarca tanto el sector privado como el sector público. Se entrevistó a jefes de personal y a representantes de los trabajadores, en los casos en los que existían, sobre la organización del tiempo de trabajo y el equilibrio entre el trabajo y la vida en su centro de trabajo.

Otras fuentes de datos:

También se han utilizado datos de otros organismos internacionales cuando ha sido necesario, especialmente la base de datos de estadísticas del mercado de trabajo de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), sus Main Industrial Indicators y su base de datos sobre gastos sociales.

DEFINICIONES Y FUENTES DE DATOS DE LOS INDICADORES MACROECONÓMICOS

Fuentes: AMECO y contabilidad nacional (SEC 95)

1. PIB real: producto interior bruto (PIB) a precios de mercado de 2000, variación anual
2. Población ocupada: población ocupada, conjunto de la economía, variación anual

3. Productividad del trabajo: PIB a precios de mercado de 2000 por persona ocupada, variación anual
4. Número anual medio de horas trabajadas, variación anual
5. Productividad por número de horas trabajadas: PIB por número de horas trabajadas, variación anual
6. IPC armonizado: índice de precios de consumo armonizado, variación anual
7. Deflactor del PIB: deflactor de precios del PIB a precios de mercado, variación anual
8. Remuneración nominal por asalariado, conjunto de la economía, variación anual
9. Remuneración real por asalariado: calculado utilizando el deflactor del PIB, conjunto de la economía, variación anual
10. Remuneración real por asalariado: conjunto de la economía (deflactor del consumo privado), variación anual
11. CLUN: costes laborales unitarios nominales, conjunto de la economía, variación anual
12. CLUR: costes laborales unitarios reales, conjunto de la economía, variación anual

DEFINICIONES Y FUENTES DE DATOS DE LOS INDICADORES CLAVE DEL EMPLEO

Fuentes: medias anuales de datos sobre las fuerzas de trabajo de Eurostat, EFT de la primavera, serie armonizada de Eurostat sobre el paro

1. Población total en miles (fuente: medias anuales de datos sobre las fuerzas de trabajo de Eurostat)
2. Población total de 15-64 años (la «población en edad activa») en miles (fuente: medias anuales de datos sobre las fuerzas de trabajo de Eurostat)
3. Empleo total en miles (fuente: medias anuales de datos sobre las fuerzas de trabajo de Eurostat)
4. Población ocupada de 15-64 años en miles (fuente: medias anuales de datos sobre las fuerzas de trabajo de Eurostat)
- 5-8. Tasa de ocupación: número de ocupados dividido por la población del intervalo de edad correspondiente (fuente: medias anuales de datos sobre las fuerzas de trabajo de Eurostat)
9. Tasas de ocupación en equivalente a tiempo completo: se calculan dividiendo el empleo en equivalente a tiempo completo por la población total del grupo de edad 15-64 años. El empleo en equivalente a tiempo completo es el número total de horas trabajadas tanto en el empleo principal como en el segundo empleo dividido por el número anual medio de horas trabajadas en el empleo a tiempo completo (fuente: EFT de la primavera).
10. Trabajadores por cuenta propia en el empleo total: número de trabajadores por cuenta propia en porcentaje del empleo total (fuente: medias anuales de datos sobre las fuerzas de trabajo de Eurostat)
11. Empleo a tiempo parcial en el empleo total: número de ocupados a tiempo parcial en porcentaje del empleo total (fuente: medias anuales de datos sobre las fuerzas de trabajo de Eurostat)
12. Contratos de duración determinada en el empleo total (total de asalariados): número de asalariados que tienen contratos de duración determinada en porcentaje del total de asalariados (fuente: medias anuales de datos sobre las fuerzas de trabajo de Eurostat)
13. Empleo de los servicios: ocupados en los servicios en porcentaje del empleo total (fuente: medias anuales de datos sobre las fuerzas de trabajo de Eurostat)
14. Empleo de la industria: ocupados en la industria en porcentaje del empleo total (fuente: medias anuales de datos sobre las fuerzas de trabajo de Eurostat)
15. Empleo de la agricultura: ocupados en la agricultura en porcentaje del empleo total (fuente: medias anuales de datos sobre las fuerzas de trabajo de Eurostat)
- 16-19. Tasa de actividad: población activa (ocupados y parados) en porcentaje de la población total del intervalo de edad correspondiente (fuente: medias anuales de datos sobre las fuerzas de trabajo de Eurostat)
20. Paro total en miles (fuente: serie armonizada de Eurostat sobre el paro)
- 21-22. Tasas de paro: parados en porcentaje de la población activa (ocupados y parados) del intervalo de edad correspondiente (fuente: serie armonizada de Eurostat sobre el paro)
23. Tasa de paro de larga duración: personas que llevan 12 meses o más en paro en porcentaje de la población activa (fuente: serie armonizada de Eurostat sobre el paro)
24. Tasa absoluta de paro juvenil: jóvenes parados (15-24 años) en porcentaje de la población total del mismo intervalo de edad (fuente: medias anuales de datos sobre las fuerzas de trabajo de Eurostat)

ISBN 978-84-8417-288-8



9 788484 172888