



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

LA CRISIS COMO DESENCADENANTE DE LA TRANSFORMACIÓN DEL TRABAJO EN EUROPA

Autor: Mar Delclaux Arana
Director: María Eugenia Fabra Florit

Madrid
Junio 2015

Mar
Delclaux
Arana

**LA CRISIS COMO DESENCADENANTE DE LA TRANSFORMACIÓN DEL TRABAJO
EN EUROPA**



RESUMEN

Este trabajo de investigación analiza la transformación vivida por el mercado laboral en Europa, poniendo como ejemplo el caso español, después de la crisis. Además, recalca las graves consecuencias de dicho cambio, las altas tasas de desempleo y la precariedad laboral. Asimismo, se explican los grupos sociales más afectados las distintas políticas reactivas adoptadas por la Unión Europea, la Organización Internacional del Trabajo y la evolución histórica de la legislación laboral en España. Tras una amplia investigación del tema, se concluye que la diversidad de políticas nacionales europeas dificulta la posible homogeneización del continente en el ámbito laboral. Por lo tanto, se propone la implementación de programas laborales basados en el concepto de flexiguridad para activar el mercado del trabajo y proteger a los empleados precarios.

Palabras clave: transformación del mercado laboral, Europa, España, desempleo, precariedad laboral, crisis, Unión Europea, Organización Internacional del Trabajo, flexiguridad.

ABSTRACT

This research paper analyzes the transformation of the labor market in Europe after the crisis, giving the example of Spain. Furthermore, it highlights the severe consequences of that change: the high rates of unemployment and precarious work. Additionally, it explains the social groups that have been more affected by these conditions, as well as the different reactive policies that have been adopted by the European Union, the International Labor Organization and the historical evolution of the labor legislation in Spain. After a wide research of the topic, we can conclude that the diversity of the national European policies complicates a possible labor equalization of the continent. Therefore, we suggest the implementation of labor programs based on the flexicurity concept in order to activate the labor market and to protect the precarious workers.

Key words: labor market transformation, Europe, Spain, unemployment, precarious work, crisis, European Union, International Labor Organization, flexicurity.

INDICE

INTRODUCCIÓN:	5
Objetivos	5
Metodología	5
Estado de la cuestión.....	6
CAMBIO DEL PARADIGMA LABORAL	9
Causas sociales: El creciente poder de los representantes.....	9
Causas económicas del cambio	10
CRISIS	12
Crisis Financiera: estallido en EEUU	12
Crisis Económica: expansión por el continente europeo.....	13
Recortes y Austeridad Europea	16
CONSECUENCIAS LABORALES DE LA RECESIÓN.....	18
Desempleo.....	18
Precariedad Laboral.....	22
GRUPOS SOCIALES MÁS AFECTADOS	25
Inmigrantes	25
Mujeres	30
Jóvenes.....	32
LEGISLACIÓN Y POLÍTICAS LABORALES REACTIVAS	36
Nuevo programa laboral de la UE tras la crisis	36
La Organización Internacional del Trabajo como defensora del trabajo decente	39
Evolución de la legislación laboral española.....	41
PROPUESTA: Flexiguridad.....	51
CONCLUSIÓN: El futuro del trabajo	54
BIBLIOGRAFÍA	57

INTRODUCCIÓN:

Objetivos

La finalidad de este trabajo es analizar el cambio del paradigma laboral a raíz del estallido de la crisis en Europa, con un enfoque más centralizado en España. La alteración en el bienestar social debido a los consecuentes altos niveles de desempleo y flexibilización de la fuerza laboral en el continente. Concretamente, la creciente expansión y crecimiento del trabajo precario y de los niveles de desempleo desde el inicio de la recesión económica, identificando los grupos sociales más afectados, las causas de dicho incremento, así como las medidas implementadas y los resultados de las mismas. Todo ello, a través de una evolución histórica de las consecuencias del neoliberalismo originario en los 80, pasando por la crisis económica del 2007, a la flexibilización del mercado laboral y la aparición de formas de empleo desprotegidas.

Metodología

Para la realización del trabajo se ha empleado metodología científica basada en la observación teórica y en la revisión de literatura. El enfoque epistemológico es deductivo, ya que primero se recogen datos teóricos y numéricos procedentes de encuestas europeas (Eurostat), para después analizar las causas de dichos niveles y llegar por último a una conclusión o propuesta de valor. A su vez, la investigación exploratoria de trabajos teóricos especializados en el mercado laboral permite describir el cambio vivido por el mercado laboral en Europa, así como establecer relaciones causales entre la crisis económica y los consecuentes altos niveles de desempleo y precariedad laboral. Este tipo de enfoque permite el análisis objetivo, esquematizado y económico del tema.

En conclusión, el enfoque cualitativo empleado permite interpretar estudios anteriores sobre la transformación del mercado laboral. Se han empleado en su mayoría fuentes primarias, como estudios y datos procedentes de la Comisión Europea, Eurostat, Organización Internacional del Trabajo o del Ministerio de Empleo y Seguridad Social Español.

Estado de la cuestión

La nueva era de la globalización ha contribuido a la aparición de nuevas facilidades tecnológicas y, a la desaparición de barreras geográficas. Sin embargo, también ha introducido a la sociedad mundial en un mundo de nuevos desafíos. La acumulación y rápida circulación del capital ha convertido a algunos de los tradicionales países desarrollados en naciones económicamente inestables, debido a la crisis económica mundial del 2008. Los niveles históricos de desempleo y la aparición de formas de trabajo inseguras afectan al bienestar social de la población general. Por lo tanto, aunque la época de crecimiento del capitalismo permitió adquirir un rápido y fuerte crecimiento económico entre 1990 y 2008, caracterizado por la creación de nuevos puestos de trabajo, también fue uno de los propulsores del aumento radical de desigualdades en ingresos (OIT, 2014), y por lo tanto, del incremento de inestabilidad y diferencias económicas empeorando el modo de vida de la sociedad. Según estudios de la Organización Internacional del Trabajo (2014), “La distribución individual de los salarios se ha vuelto aún más desigual con una creciente brecha entre el 10 por ciento de los trabajadores que reciben los salarios más elevados y el 10 por ciento de aquellos que reciben los salarios más bajos”. Aunque en la actualidad los mercados de valores se hayan estabilizado y los salarios de los ejecutivos sigan siendo estables, esta brecha o desigualdad social sigue incrementándose, disminuyendo la productividad y engendrando pobreza, inestabilidad social en incluso conflicto (OIT, 2014).

La vida profesional es la suma de diferentes experiencias que las personas superan para encontrar y construir un modo de vida estable. La experiencia del primer empleo remunerado, las condiciones de desempeño (reconocimiento, estabilidad o motivación), adecuación de competencias profesionales, cambios de trabajo, mejoras, pérdida del mismo, condiciones de desempleo, políticas nacionales del mercado laboral y otros factores influyen en dicha búsqueda afectando a nuestro mundo emocional y salud mental. No tener un empleo estable, propio de la economía sumergida o no regulada, o estar buscando un trabajo y no ser reconocido en la sociedad genera una situación de incertidumbre actual y miedo al futuro, provocando situaciones de estrés para

las que las personas no están preparadas (Espino, A. 2014). Por lo tanto, el trabajo precario, inseguro e incierto y el desempleo también afectan a la sociedad en general y al estado de bienestar. Tener un trabajo inestable o estar en situación de paro limita la capacidad de planificar un futuro de vida, fortificando la división por género e incrementando la precariedad laboral de los inmigrantes (ILO, 2011). Standing (2013) define esta pérdida de humanismo a través un nuevo término, la visión del todo como una mercancía. Según el autor, a nueva era globalizada ha generado una ambiente de materias primas, en el que nada tiene valor, todo puede ser comprado y vendido, sometido a las fuerzas del mercado, con precios impuestos por la ley de la oferta y demanda. Además este concepto llega a todos los aspectos de la vida (familiar, sistema educativo, firmas, instituciones laborales, desempleo, incapacidad, comunidades ocupacionales y políticas). La visión materialista de cualquier capital se incentiva con el principio neoliberal de re-regulación, es decir, de exceso de regulación privada (Standing, 2013), del que se benefician en la mayoría de casos los empresarios a la hora de contratar.

El intercambio del capital humano como un recurso material ha generado una sociedad insegura y con graves conflictos entre sus miembros. Por su parte, desde su fundación, la Organización Internacional del Trabajo a través de sus normas internacionales del trabajo ha tenido como objetivo fundamental el desarrollo de las personas en su calidad de seres humanos. En 1944, a través de la Declaración de Filadelfia de la OIT, la institución reconocía que “el trabajo no es una mercancía” (OIT, 2014). El punto de vista del trabajo como parte fundamental de la vida diaria de todos y “factor determinante para alcanzar la dignidad humana, el bienestar y el desarrollo como seres humanos” (OIT, 2014). En conclusión, tiene como objetivo incentivar el desarrollo económico para la mejora de la vida de las personas. Esta organización trata de implementar el trabajo decente como un derecho básico para cualquier tipo de trabajador, sin diferencias de clase o condición.

Con el objetivo de mejorar las condiciones laborales europeas y para ayudar al conocimiento del ámbito social y laboral del continente, en 1973 se creó La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound, 2015). Esta una agencia tripartita de la Unión Europea que tiene como principal objetivo contribuir a la planificación y a la concepción de unas mejores condiciones de vida y de trabajo en Europa. A través de sus estadísticas, se pueden observar los principales problemas a los que se enfrentan los países europeos en términos laborales, contrastando resultados entre los mismos (Eurofound, 2015). En su encuesta sobre la calidad de vida llevada a cabo en 2012, la organización trata el tema de la inseguridad de los trabajadores en su puesto de trabajo y su visión de futuro. Concretamente España, comparada con la Unión Europea, muestra resultados contradictorios pero muy asociados a la cultura nacional. Mientras que el 39,9% de los españoles ven el futuro con optimismo y el grado de felicidad general se sitúa en el 7,8% frente al 7,4% europeo; la esperanza del país sobre encontrar un trabajo con sueldo similar al actual sólo la poseen el 4,2% de los españoles, frente al 12,9% de los europeos (Eurofound, 2015). Con estos datos, se puede concluir que España es un país de una cultura muy optimista, que visualiza su futuro de bienestar general de manera muy positiva, pero que sabe que el mercado laboral actual ofrece una gran inestabilidad social en caso de pérdida de empleo.

CAMBIO DEL PARADIGMA LABORAL

Causas sociales: El creciente poder de los representantes

La alteración del mercado laboral no es solo el resultado del inevitable desarrollo económico y tecnológico, sino que también proviene de los conflictos y decisiones entre el entorno político y laboral (Keune, 2013). Los representantes nacionales y europeos son los que influyen en los instrumentos legislativos del mercado laboral (legislación laboral, políticas del mercado laboral, política económica y social, etc.) (Keune, 2013). Son muchos los expertos que consideran que el constante incremento del trabajo precario está estrechamente relacionado con los intentos de las empresas de escapar de sus obligaciones como empleadores aprovechándose de las oportunidades que nacen de esta nueva reorganización del mercado laboral (Demaret, 2013). Otros consideran que el trabajo precario surge también en el sector informal de la economía, pero que dicha informalidad arriesgada la buscan los trabajadores para no situarse en la incertidumbre (Marín, 2013). La liberalización de la regulación, ha causado una erosión en la protección del mercado del empleo y la falta de reacción por parte de los legisladores a los cambios en las prácticas industriales ha incentivado los contratos temporales y otros acuerdos atemporales que aumentan el número de trabajadores desprotegidos (Demaret, 2013).

Por lo tanto, la economía de cada país está sometida a fluctuaciones que provienen tanto del exterior como del interior de la misma. La globalización ha aumentado la intensidad de esos impactos externos y prueba de ello son las graves consecuencias económicas mundiales tras la crisis económicas por la dependencia financiera entre los países involucrados (Mingoranze-Arnáiz y Pampillón, 2015). España es uno de ellos, debido a su alta dependencia financiera con el exterior, siendo uno de los países en Europa con la tasa de desempleo más alta. En 2014, su tasa de desempleo llegaba al 24,4% pasando a ser, junto con el 26,6% de desempleo griego, uno de los dos peores países en paro de la OECD (OECD, 2015). La OECD, como Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, a través de su informe sobre el empleo

del año 2014, analiza cómo supuestamente el mercado laboral ha mejorado, pero cómo en algunos países el desempleo a largo plazo está muy presente. Son numerosos los cambios que ha identificado la organización desde antes a después de la crisis: un déficit laboral, por el cual siguen faltando numerosos puestos laborales en comparación con los que había en el periodo pre-crisis; además de las tendencias a largo plazo, como el incremento en edad de la población o la falta de cualificación general que no han ayudado a la mejora de la situación (OECD, 2014).

Causas económicas del cambio

En términos muy generales, la transformación del mercado laboral está asociada a muchos desarrollos, como el aumento del sector terciario y la disminución del empleo industrial, los cambios tecnológicos y su impacto en la organización laboral, la variación en gobernabilidad y las estrategias de los empleadores, el declive de poder de asociación de los sindicatos, etc. (Keune, 2013). Específicamente en Europa, Keune (2013), concluye que son los desarrollos del mercado laboral los que han aumentado la precariedad laboral. Han aumentado las nuevas formas de organización del trabajo: atípicas y flexibles, como contratos indefinidos, agencias de empleo temporal, auto-empleo (dependiente) y contratos a tiempo parcial (marginales). Este tipo de ocupaciones han surgido a raíz del creciente sector terciario, y están caracterizadas por ofrecer bajos niveles de seguridad laboral, con acceso limitado a la seguridad social, alta probabilidad de impago y oportunidades limitadas a formación (Keune, 2013). Según la OCDE, entre 1987 y 2007, el aumento de las formas de trabajo temporal en Europa fue muy pronunciado, con un incremento del 115 por ciento en relación con el 26 por ciento del empleo global. El trabajo temporal representaba el 30 por ciento de los trabajos remunerados generados en ese periodo. El aumento de este tipo de de trabajadores durante ese periodo de tiempo disminuyó tras la crisis del 2008, al ser los primeros trabajadores en ser despedidos. El factor más destacado es que su incidencia es involuntaria por parte de los trabajadores, ya que éstos prefieren empleos más permanentes, sin embargo se ven obligados a aceptar este tipo de empleos.

Además, expertos, Choudry y Collombat (2012), estudian como principales causantes de la aumento del trabajo precario y desempleo a la crisis del 2008, junto con el crecimiento y expansión de movimientos sociales anteriores en el tiempo, concretamente, las últimas manifestaciones del neoliberalismo nacido en los 80. Estas dinámicas han tenido como punto central el mundo laboral organizado y desorganizado (Choudry y Collombat, 2012). En su libro "The Precariat", Standing (2013), prefiere englobar la era de la globalización (1975-2008) como el periodo cuando los financieros y los economistas neoliberales buscaron elaborar una economía de mercado global basada en la competitividad y el individualismo. Esta era neo-liberal se define como una etapa de re-regulación, donde se gestiona el riesgo para preservar la integridad del sistema, pero se hace de la forma menos "intrusiva" desde el punto de vista del capital (Woolfson, 2010). Consecuentemente, la regulación ha vivido una transición de la esfera pública a la privada, es decir, se ha privatizado y difundido la gobernabilidad, diluyéndose la eficacia regulatoria a través de la auto-regulación (Woolfson, 2010). El objetivo de esta nueva era ha sido expandir el área de auto-regulación, para promover la competitividad Europea, con el mundo del negocio como protagonista, dejando al estado como último decisor de la regulación y al mundo laboral como un interés periférico (Woolfson, 2010).

CRISIS

Europa ha sufrido las consecuencias de dos crisis consecutivas en años muy recientes (Lallement, 2013). La primera con origen en el sector financiero y afectando al resto de la economía en 2007, y la segunda, en el sector económico, influyendo actualmente con el déficit nacional. Con la subida de los ratios de interés hacia la mayoría de países europeos; algunos países se encuentran en riesgo de bancarrota (Grecia y España), sufriendo presiones de las instituciones internacionales, como el Banco Central Europeo, el Fondo Monetario Internacional y la Unión Europea. Estas organizaciones garantizan la ayuda a los países más afectados si ven un esfuerzo por parte de los mismos para conseguir otra vez un presupuesto en balance. Aunque hay países que se han visto afectados por situaciones extremas, todos los países europeos se han visto afectados, de una forma u otra, por grandes dificultades económicas, que tienen serias consecuencias sobre el empleo.

Crisis Financiera: estallido en EEUU

La crisis financiera originada en Estados Unidos, con la accesibilidad a los préstamos hipotecarios de alto riesgo, impactó desde su inicio al continente europeo. El sistema estadounidense estalló concretamente en Agosto de 2007, cuando el mercado interbancario del dinero, donde los bancos realizan intercambios monetarios entre ellos, se quedó sin fondos (Evans, 2011). Para evitar la catástrofe, la Reserva Federal y el Banco Central Europeo intentaron inyectar liquidez en el mercado mediante préstamos a bancos, pero, los bancos mostraron pérdidas aún mayores, y cortaron los préstamos a empresas no financieras (Evans, 2011). Este inicio de inestabilidad, sumada al colapso del banco de inversión estadounidense, Lehman Brothers, fue el comienzo de una cadena de inestabilidad financiera en la que Europa se vio altamente afectada. Grandes bancos europeos habían expandido su negocio hasta Estados Unidos desde finales de los 90 (Evans, 2011). El interés por el mercado estadounidense comenzó con el boom tecnológico de los 90 que se había iniciado también en Estados Unidos. La introducción tecnológica al mercado financiero se expandió en Europa con políticas de promoción de la Comisión

Europea. La institución siguió el modelo americano de formas de financiación creadas por el mercado y de una alta competitividad entre instituciones financieras (Evans, 2011). Consecuentemente, Europa adoptó el modelo de préstamos hipotecarios americanos de alto riesgo, viéndose también sumida en consecuencias catastróficas. Por su parte, los gobiernos nacionales e instituciones europeas decidieron inyectar liquidez en dichos bancos cambiando la gobernabilidad de los mismos, que comenzaron a estar controlados por instituciones nacionales. Esta intervención tenía la ventaja de acabar con el control y poder de las instituciones financieras, pero expandió la crisis financiera hacia una económica de consecuencias iguales o mayores a las vividas en la crisis de 1930.

Concretamente en España, el desequilibrio económico ya estaba presente durante el período de los años 2002 al 2007 (García, 2014). La diferencia entre balanzas muy deficitarias y superavitarias derivó en una crisis financiera insostenible en el país. En España, se emplearon préstamos exteriores para financiar el creciente sector de la construcción (García, 2014). Sin embargo, este sector se caracteriza por su baja productividad, por lo que su imparable endeudamiento fue inevitable. Prueba de ello, es que la productividad laboral por hora trabajada ha crecido de 27 euros en 2003 a 32 en 2013 según datos recogidos en el Eurostat. La diferencia entre la crisis inmobiliaria americana y española fue notoria. En Estados Unidos, los activos basados en hipotecas estaban la mayoría en el mercado, por lo que la caída de sus precios fue rápida pero su ajuste con las cantidades producidas era sostenible (García Montalvo, 2014). Sin embargo, en España las hipotecas seguían controladas por los bancos, y sus precios por las agencias de tasación. Las instituciones bancarias no dieron a conocer sus pérdidas a tiempo, por lo que cuando se tomaron medidas la caída fue mucho más insostenible (García Montalvo, 2014).

Crisis Económica: expansión por el continente europeo

El derrumbamiento de la economía europea fue drástico debido a dos principales factores característicos del continente. Antes de la crisis, Europa estaba muy determinada por el comercio exterior, y los recortes en créditos

comerciales provocaron la disminución del 20 por ciento de las exportaciones de la eurozona (Evans, 2011). Además, la falta de liquidez en el mercado y la consecuente desaparición de créditos a compañías no financieras afectaron a algunas de las compañías más grandes y potentes del mercado europeo. Estas firmas tuvieron que reducir su inversión fija, disminuyendo la misma un 11,3 por ciento entre 2008 y 2009 en toda Europa. Además países como Irlanda y España sufrieron una caída más radical por el boom inmobiliario que contrajo el mercado de la construcción en ambos países (Evans, 2011).

Para superar esta etapa de inestabilidad económica, muchos países de la Unión Europea decidieron adoptar políticas fiscales que permitieran mejorar su gasto público. Aunque la Comisión Europea pretendía imponer una solución generalizada, cada país acabó adoptando distintas políticas fiscales y se tomaron medidas decisivas a nivel nacional. Estas políticas fiscales expansivas combinaban también un incremento del gasto público y una reducción en los impuestos. Los nuevos programas fiscales ayudaron a reducir el impacto de la recesión, compensando la caída de demanda agregada generada en el declive en inversión y exportación. Sin embargo, los gobiernos nacionales no pudieron soportar el déficit creado por el rescate al sector financiero, el coste de los programas fiscales expansivos y la reducción de impuestos, y países como Grecia, Irlanda y España colapsaron alcanzando un déficit de más de un 10 por ciento. (Evans, 2011). Alemania, por su parte, fue uno de los países con la mejor recuperación económica, con un 1,7 por ciento del PIB en 2009 y un 2,4 un año más tarde (Evans, 2011). Sin embargo, autores, entre ellos Standing (2011) consideran que este tipo de políticas incentivaron la inseguridad laboral al ser adoptadas como instrumento de redistribución progresiva. Los impuestos directos, establecidos como forma de acabar con la desigualdad a largo plazo, resultaron ser motivadores de la inmigración laboral, conduciendo a la inversión y al talento al extranjero (Standing, 2013).

Luego, en 2007, la crisis de hipotecas americanas, había originado una alarma internacional que nunca creyó tener unos resultados a escalas tan grandes. Según la OECD, en 2009 desaparecieron 3,5 millones de empleos. La crisis mostró la inseguridad de un modelo de crecimiento que estaba basado en la

constante financiación económica y la creciente deuda nacional: la innovación financiera, la titulización (mecanismo que convierte activos poco líquidos en títulos que pueden ser fácilmente negociados en el mercado), y el aumento del poder institucional, como los fondos financieros, fondos e pensiones y compañías de seguros (Lallement, 2013).

Esta nueva configuración del mercado incentivó el poder de los accionistas dentro de las compañías, que empezaron a demandar beneficios a corto plazo, en una economía donde los salarios habían disminuido considerablemente y el acceso a créditos estaba cortado. El pensamiento general era pesimista: una crisis generalizada de confianza, el acumulamiento de pérdidas de los bancos, disminución del valor de las acciones en los mercados financieros, devaluación de los activos inmobiliarios, el declive en concesión de créditos y en consumición, pérdidas en los resultados de los ejercicios y creciente desempleo (Lallement, 2013). En conclusión, el PIB de los 27 países de la Unión Europea había sufrido una bajada histórica de aproximadamente un cuatro por ciento entre el 2008 y el 2009. Aunque después del año 2009 la economía pareció haberse recuperado, virtualmente seguía creciendo por todo Europa, a modo de deuda, llegando a niveles históricos: 86,9 por ciento en Alemania en el año 2011, 98,6 por ciento en Francia, 165,1 por ciento en Grecia, 90 por ciento en Reino Unido, 56,5 por ciento en Noruega y en todo su conjunto la Eurozona recogía un 95,6 por ciento (Lallement, 2013).

En España, el característico componente sectorial de la construcción fue uno de los desencadenantes de las altas tasas de desempleo tras la crisis. El fenómeno de la especulación inmobiliaria y su peso en la economía del país, tanto en producción como en empleo, superior a la media europea, concluyó en la pérdida de numerosos puestos de trabajo tras el estallido de la crisis (Rocha, 2012). Además las características tradicionales de este sector, estacionalidad y trabajos temporales, numerosos puestos laborales de baja cualificación y demanda inestable y su relación con otros sectores, tampoco favorecieron a una cierta mejora de la fuerza laboral en los años posteriores (Rocha, 2012).

Recortes y Austeridad Europea

Con el aumento de los intereses y la deuda nacional, en 2010 comenzaron a implementarse medidas drásticas en casi todo de Europa: recortes en los programas de bienestar de Italia, pérdidas de empleo en servicios civiles y recortes en salud y educación en Irlanda, planes consecutivos de austeridad en Grecia, políticas de pago austeras y un incremento del IVA en Francia, y reducciones en el gasto del gobierno local y central en la mayoría de países europeos. En 2011, casi toda la Eurozona luchaba por mantener una tasa de crecimiento positiva. Los recortes en el gasto público fueron introducidos en la Unión Europea por Irlanda. El país comenzó introduciendo en Diciembre de 2009 un presupuesto de austeridad, basado en un corte de gasto público (Evans, 2011). Los recortes en prestaciones sociales y subsidios familiares afectaron al bienestar social general. Sin embargo, en 2010 el gobierno apoyó al banco *Anglo Irish* con un préstamo de 30 billones de euros, lo que aumentó el descontento social e hizo volver a variar el programa de austeridad del país (Evans, 2011). En Grecia, el programa de austeridad estaba basado en la disminución de salarios y pensiones de los puestos del sector público y su posterior congelamiento durante tres años. Así como la disminución de las prestaciones a la Seguridad Social e intento de aumentar el beneficio a través del aumento del IVA (Evans, 2011). Portugal planeó recortes de salario en el sector público y el incremento del impuesto sobre la renta, IVA e impuesto de sociedades.

Por su parte, España vivió una fuerte presión por parte de la Unión Europea, el Fondo Monetario Internacional y el gobierno Americano para imponer políticas de austeridad severas. Sus principales recortes fueron establecidos en bajadas y congelamiento durante un año del salario del sector público, recortes de 6 billones de euros en inversión pública y de 1,2 billones de euros en gasto gubernamental local y regional. Además del congelamiento de las pensiones y la abolición de determinados subsidios sanitarios (Evans, 2011)

Las dos crisis en Europa, económica y financiera, poseen dos elementos que han incentivado al aumento del trabajo precario y a formas contingentes de

empleo: el impacto inmediato en la regulación laboral, especialmente, en protección laboral, regulación y refuerzo de la misma y los flujos migratorios derivados de la crisis a largo plazo, que han acelerado y trasladado la precariedad laboral europea a un nivel transaccional (Woolfson, 2010). Además, se han destruido puestos de trabajo llevando a Europa a alcanzar tasas históricas de desempleo y resultando en una grave inestabilidad social y política.

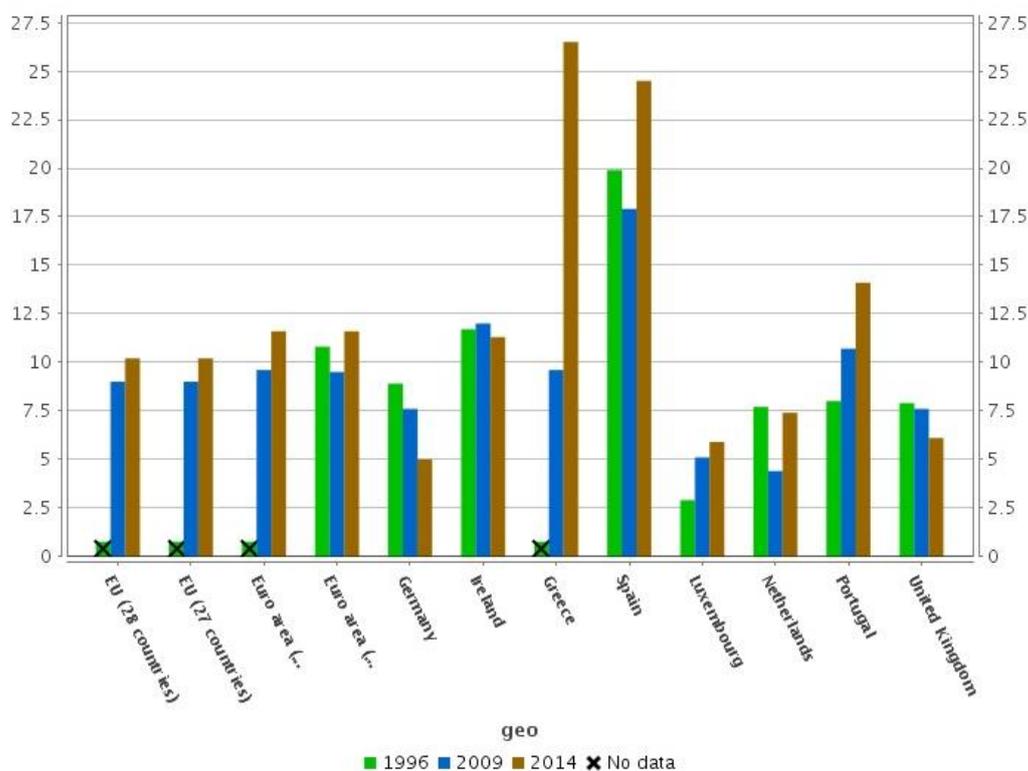
CONSECUENCIAS LABORALES DE LA RECESIÓN

Desempleo

La consecuencia más directa y objetiva de estas crisis en el mercado laboral es el desempleo. Europa fue uno de los continentes más afectados, y el deterioro del mercado laboral, una de las consecuencias más directas. El desempleo aumentó en toda la Unión Europea de un 7,4 por ciento en 2007 a un 9,4 por ciento en 2008 (Evans, 2011). Las tasas de desempleo siguieron creciendo en 2008, primero en España, seguido de Irlanda, Reino Unido, los países Bálticos, y poco más tarde, el resto de Europa (Alemania, Francia, Dinamarca, Suecia, etc.). También se dieron diferencias entre países con respecto a la velocidad de crecimiento de dicho desempleo. En España, el incremento fue repentino, con un aumento del 10 por ciento en casi dos años, seguido de Irlanda y de los países Bálticos. Otros países, como Polonia o la república Checa se vieron más beneficiados gracias a su proximidad geográfica con Alemania y Austria, lo que les permitió adaptarse rápidamente a sus políticas de desarrollo (Lallement, 2013).

Según el informe más actual del Eurostat de Marzo de 2015, la tasa de desempleo en la eurozona se sitúa en el 11,3%, siendo la más baja desde Septiembre de 2011 (véase gráfico 1). Los ratios de desempleo más bajos se encuentran en Alemania con un 4,8% y en Austria, con un 5,3%. Grecia y España encabezan la lista de paro, con un 26% y 23,2%, respectivamente (Eurostat, 2015). La mejora del 2014 al 2015 es notoria, y los ratios de desempleo cayeron en veintidós Estados Miembros, creciendo en seis de los mismos.

Gráfico 1: Tasa de desempleo, por sexo. Total en porcentaje.



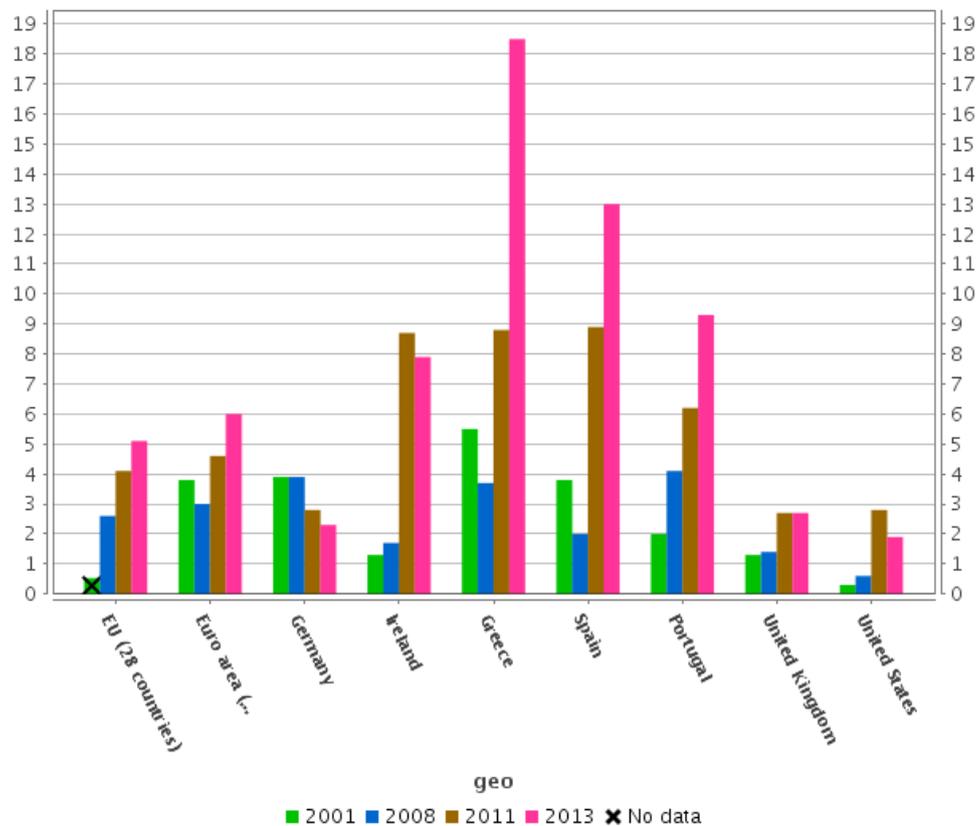
Fuente: Eurostat (2015)

El gráfico 1 muestra las grandes diferencias entre los países de la Unión Europea. Por ejemplo, aunque Irlanda se considere uno de los países más afectados económicamente tras la crisis, sus niveles de desempleo no alcanzan los españoles o griegos. Ejemplos admirables son Alemania, Reino Unido o Luxemburgo que han sabido adaptar el boom económico a las fluctuaciones laborales.

Otra medida decisiva y representativa del impacto de la crisis económica en el empleo según las distintas políticas laborales nacionales es el desempleo a largo plazo. Esta magnitud recogida también por el Eurostat se calcula con el total de la población activa (la fuerza laboral), como el número total de población empleada y desempleada; junto con el tiempo en paro, definido como el tiempo de búsqueda de un trabajo. El desempleo a largo plazo permite determinar la inseguridad y desprotección frente al despido, y la posibilidad de perder un empleo a corto plazo, así como la dificultad de encontrarlo. Según

fuentes del Eurostat, entre el año 2001 y el 2013, en países como Alemania o Dinamarca la tendencia es decreciente, mientras que en Portugal, Grecia y España sufrieron un fuerte aumento en solo dos años de diferencia. Como se puede observar en el gráfico 2 (Eurostat, 2015), el ratio de desempleo a largo plazo creció 10 puntos entre 2011 y 2013 en Grecia, pasando de un 8,8% a un 18,5%; seguido de España, que pasó de un 8,9% en 2011 a un 13% en 2013.

Gráfico 2: Desempleo a Largo plazo, por sexo. Total en porcentaje.

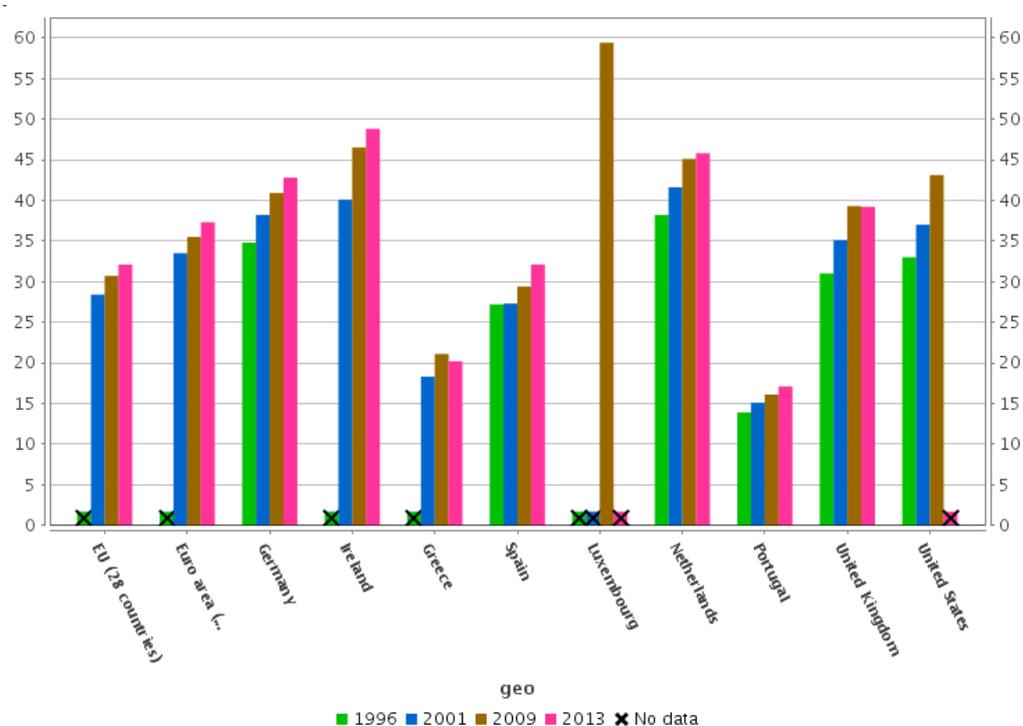


Fuente: Eurostat (2015)

España se ha caracterizado por ser un país con una alta tasa de paro comparado con la Unión Europea desde antes de la crisis. Los altos niveles de desempleo tienen su origen en los años 70, con la crisis energética, por lo que antes de la expansión española pre crisis, el país mostraba tasas de paro superiores a las del continente. Según los datos de la Eurostat (2015), en 1996, la tasa de desempleo en España se situaba en el 19,9% de la población, mientras que en la Eurozona se situaba en el 10,8%. Expertos (Mingoranze-

Arnáiz y Pampillón, 2015) aseguran que España posee un componente cíclico y estructural que no le permite alcanzar una estabilidad en el mercado laboral a largo plazo. Se atribuye como principal consecuencia del comportamiento cíclico la baja productividad española. Cuando el país se encuentra en fase de expansión, la productividad es inferior al crecimiento económico. Sin embargo, en periodos de recesión con el alto número de despidos de mano de obra poco cualificada, la misma productividad aumenta. (Mingoranze-Arnáiz y Pampillón, 2015). En conclusión, en España, la productividad tiene un comportamiento anticíclico, ya que aumenta en periodos de crisis y disminuye con el crecimiento económico del país. Prueba de ello son los datos de Eurostat (2015), que muestran que el crecimiento en productividad laboral en España, medido por es positivo en España, desde el año 1996 que se sitúa en un 27,2% frente al 32,1% del año 2013, siempre por debajo de la media europea (véase gráfico 3).

Gráfico 3: Productividad aboral por hora trabajada. Expresado en euros por hora trabajada, con el Índex 2005 = 100, en porcentaje de cambio frente al año anterior.



Fuente: Eurostat (2015)

Precariedad Laboral

Además del desempleo, los trabajadores que han conseguido mantener su puesto laboral se han visto afectados por la creciente precariedad laboral. Especialistas en la materia han estudiado que es incalculable el número de trabajadores bajo condiciones inseguras, inciertas e impredecibles (ILO, 2011). La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es uno de los organismos que tiene como objetivo la implementación global del trabajo decente, es decir, ofrecer el medio de acceso de los trabajadores a un salario decente, un futuro seguro, protección social y acceso a derechos (ILO, 2011).

Existen diversas caracterizaciones de la precariedad laboral, las campañas llevadas a cabo por los sindicatos en los últimos años coinciden en la poca accesibilidad de los trabajadores a los derechos de negociación colectiva y el débil marco legislativo de los sindicatos (ILO, 2011). Sin embargo, siguen existiendo empleos que son precarios por naturaleza. Por ejemplo, la Federación Internacional Metalúrgica en África afirma que la precariedad laboral en el continente es la norma: el nivel de inseguridad en cualquier empleo, el control sobre el proceso laboral (relacionado con la ausencia de sindicatos y condiciones de sobreexplotación, como bajos salarios), el grado de protección regulatoria y el bajo nivel de bienestar (ILO, 2011). Por lo tanto, es complicado ofrecer una definición del trabajo precario estandarizada, ésta viene influenciada por los distintos factores según país, región, y estructura social y económica (ILO, 2011). Además son cada vez más las formas de trabajo atípicas que surgen en el mundo laboral. Sin embargo, sí que existen características definidas que perfilan la media del trabajador precario. En la mayoría de casos, es el resultado del paso de riesgos y responsabilidades del empleador al trabajador y es también trabajo que se da tanto en economías formales como informales y se caracteriza por ofrecer diferentes grados de objetividad (legislación) y características subjetivas (emociones) de incertidumbre e inseguridad (ILO, 2011).

Debido a este elevado grado de diferenciación en el concepto, los sindicatos prefieren proponer y expandir el concepto de empleo seguro, que definir

grados de precariedad según el tipo de trabajo (ILO, 2011). Para ello, la OIT se enfoca en dos tipos de disposiciones contractuales, determinadas por unas condiciones de precariedad laboral básicas (ILO, 2011)

Disposiciones contractuales:

- i. La duración limitada del contrato (plazo fijo, corto plazo, temporal, estacional, trabajo jornal y trabajo casual)
- ii. La naturaleza de la relación laboral (relaciones laborales triangulares y encubiertas, auto-empleo, contratos de agencia o subcontratos).

Condiciones de precariedad (ILO 2011):

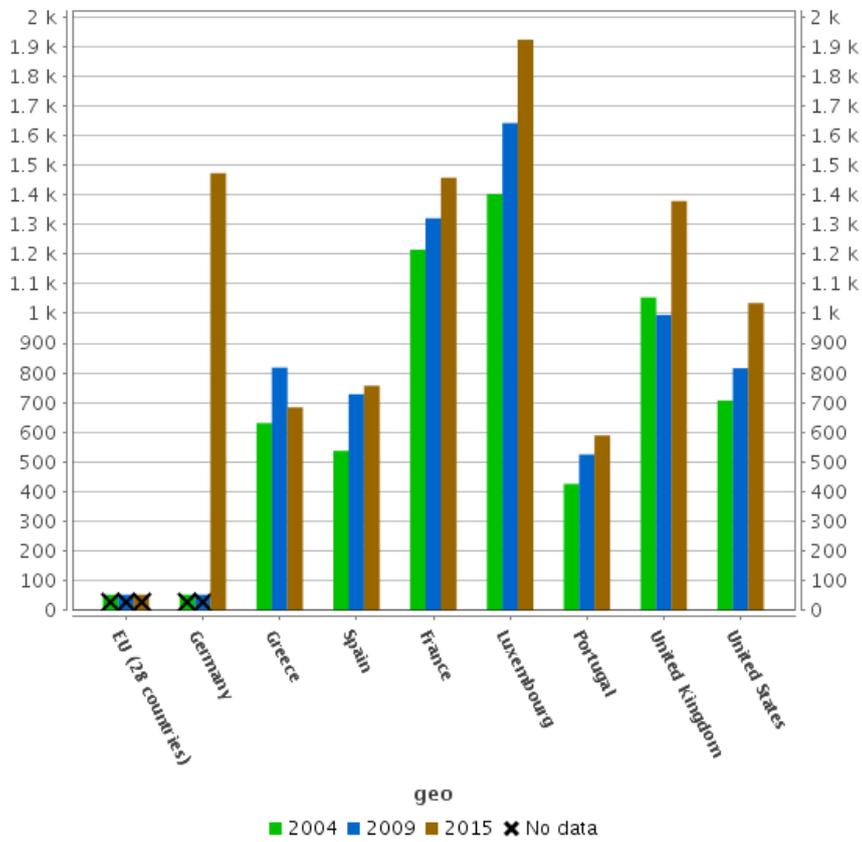
- Bajo salario
- Poca protección ante despidos
- Falta de acceso a protección social y a beneficios normalmente asociados con empleos estándar a tiempo completo.
- Acceso escaso o limitado de los trabajadores para ejercer sus derechos en el trabajo.

Esta caracterización de la precariedad laboral es muy específica. Enrique Marín (2013), destaca dos características actuales del trabajo precario, que pueden hacer de éste un fenómeno imparable. Una de ellas es la actitud liberal de los empleadores privados y públicos, que aplican la legislación laboral acorde a sus necesidades. La otra es la internacionalización del problema, a través de corporaciones multinacionales, que implica y permite que la precariedad laboral afecte a empleados de todo el mundo.

Una de las variables que mide la precariedad laboral son los bajos salarios. Eurostat recoge en sus estadísticas el salario mínimo mensual por país, y en dichos datos se pueden apreciar las diferencias por países entre trabajadores (Gráfico 4). Mientras que en países como Luxemburgo en el año 2015 el salario mínimo se sitúa en los 1923 euros, en el mismo año en países como Portugal el salario es de 590 euros mensuales. Aunque esta medida no es efectiva del todo, ya que influyen otros factores como la capacidad o la paridad de poder

adquisitivo del país, es una herramienta de guía que contribuye a la posibilidad de que los trabajadores inseguros en dichos países sean mayores.

Gráfico 4: Salario mínimo – Euros/ mes



Fuente: Eurostat (2015)

GRUPOS SOCIALES MÁS AFECTADOS

Los protagonistas de estas duras condiciones son de toda clase y condición. Las drásticas medidas de austeridad impuestas en Europa (especialmente en Portugal, España, Irlanda y Grecia) tras la crisis son una clara demostración de la precariedad laboral presente en el continente (Choudry y Collombat, 2012). La distintiva distribución económica entre norte y sur ha mostrado históricamente que inmigrantes europeos provenientes del sur son los que suelen estar más afectados por la precariedad laboral. Sin embargo, aunque dichos inmigrantes sufren las consecuencias de la crisis en los países europeos, la propia población europea nacional se ve forzada a buscar trabajo de calidad en el extranjero (Choudry y Collombat, 2012). Por lo tanto, la erosión del poder sindical y la desregulación del mercado laboral han afectado a trabajadores de toda condición, inmigrantes y europeos. Otros grupos sociales, como los jóvenes y las mujeres son también muy propensos a ser víctimas de esta problemática.

Inmigrantes

Uno de los grupos sociales más afectados por la crisis europea son los inmigrantes. La crisis económica mundial ha obligado a numerosos países Europeos a adquirir estrictas políticas de recorte en las que redujeron las cuotas oficiales a inmigrantes. Aun así, los inmigrantes suelen adquirir empleos caracterizados por su dureza y exigencia, generalmente en el sector sanitario, servicios concretos o la construcción y están dispuestos a asumir condiciones extremas de precariedad laboral (Taran, 2009). Además, los trabajadores inmigrantes suelen vivir lejos de sus familias, por lo que no esperan tener un estado de bienestar idílico en su país de residencia, prefieren mantener su empleo, esto les hace ser un estrato social altamente arriesgado para adquirir condiciones laborales precarias (Taran, 2012). El trabajo inmigrante está caracterizado como empleo mal pagado y con relaciones laborales precarias. Países como Bélgica, la República Checa, Grecia, Finlandia, Hungría, los Países Bajos, Noruega, Portugal, España o Reino Unido reúnen un 50 por

ciento más de extranjeros frente a nativos cubriendo empleo temporal (OECD, 2011).

La fuerza laboral inmigrante es potente en Europa, en países de la Europa occidental representa un 8-11% de la fuerza laboral total. Concretamente, en Bélgica, es un 9,4 por ciento, en Suiza un 30 por ciento y en Luxemburgo, un 40 por ciento (Taran, 2012). En el caso de Alemania, el 31 de Agosto de 2009, su población registrada era de unas 81,8 millones de personas. De esa cantidad, más de 16 millones de personas tenían un antepasado inmigrante (un 19,6 por ciento de la población total). Entre ellos, de los menores de 25 años, el 28 por ciento posee también un pasado inmigrante (Jungius, 2011).

Los sectores de construcción, mayoristas y hostelería son particularmente sensibles a variaciones en la fuerza laboral. En el periodo pre crisis, especialmente en países de sur de Europa, que han experimentado el boom inmobiliario, fueron los de tasas de trabajadores inmigrantes mayores. En Grecia, el 32 por ciento de los trabajadores de la construcción eran inmigrantes; en España, el 21 por ciento; en Portugal casi el 15 por ciento y en Italia el 14 por ciento (Taran, 2012). Sin embargo, con la pérdida de empleos durante la crisis, la mano de obra inmigrante fue la más afectada. En la industria manufacturera, el empleo extranjero destacaba en países como la República Checa (23,3 %), Alemania (19,9 %) e Italia (13,4 %), donde la industria automovilística estaba muy presente (Taran, 2012).

Aunque en el periodo previo a la recesión económica el desempleo inmigrante ya era mayor al nacional, durante la recesión este se vio aún más acentuado. Por ejemplo, en Suecia, el número de inmigrantes nacidos fuera de Europa creció de 17.000 personas en el periodo pre-crisis a 78.000 entre el 2009 y 2010 (Taran, 2012). Estos ratios de desempleo están también determinados por orígenes. En Alemania, aunque los niveles de empleo mejorasen, en 2009 el 17 por ciento de parados eran inmigrantes, frente al 7,8 por ciento de alemanes nativos. Un año más tarde, en Noviembre de 2010, con una mejora económica considerable, el 14,6 de inmigrantes estaban desempleados, en comparación con el 6,3 por ciento de alemanes (Taran, 2012). Otros países,

como España, caracterizados por una economía agrícola potente, se cubrían los duros puestos laborales en el campo con inmigrantes a un bajo sueldo. El alto paro tras la crisis también estaba caracterizado por trabajadores altamente cualificados. Sin embargo, los empleos de baja cualificación seguían siendo cubiertos por inmigrantes. La razón de esta desproporción es que muchos nativos europeos no estaban dispuestos a asumir los puestos laborales de baja cualificación. Por el contrario, la situación en cuidado de la salud varía notablemente, este tipo de sectores no se han visto tan afectados por la contratación de inmigrantes tras la crisis (Cook, 2011). Aunque el sector de la salud necesita conocimiento especializado, y existen recortes de la fuerza laboral, países como Reino Unido, los países Nórdicos o los Países Bajos han contratado inmigrantes cualificados para cubrir altos puestos en trabajo social y de la salud (Cook, 2011).

Debido a la precariedad laboral sufrida por los inmigrantes, numerosos países de la Unión Europea han tratado de imponer políticas de expulsión y retorno de extranjeros a sus respectivos países. Sin embargo, algunos expertos, Castles, Stephen y Vezzoli (2009), reafirman que el creciente movimiento neo-liberal y sus políticas económicas de los últimos 30 años, que incrementan la desigualdad, incluso en países ricos, y la generación de empleos desprotegidos y mercados laborales informales, requieren mano de obra barata y poco cualificada (especialmente inmigrante). Por lo tanto, este tipo de empleo persistirá, aún teniendo en cuenta el desempleo generado tras la crisis.

En conclusión, los inmigrantes, como trabajadores precarios tradicionales, fueron excluidos y desempleados debido a las consecuencias económicas sufridas por todos los países de la Unión Europea. Según estadísticas elaboradas por Eurostat, el número de inmigrantes llegados a España en 2006, llegó a los 840.000 aproximadamente, mientras que en 2012 sólo suponían 304.000 de personas frente a la población total. Estas cifras son una clara demostración de cómo la inmigración es un fenómeno social y demográfico que ha transformado la sociedad española en la última década. La principal atracción del flujo migratorio a España fue el desequilibrio en términos

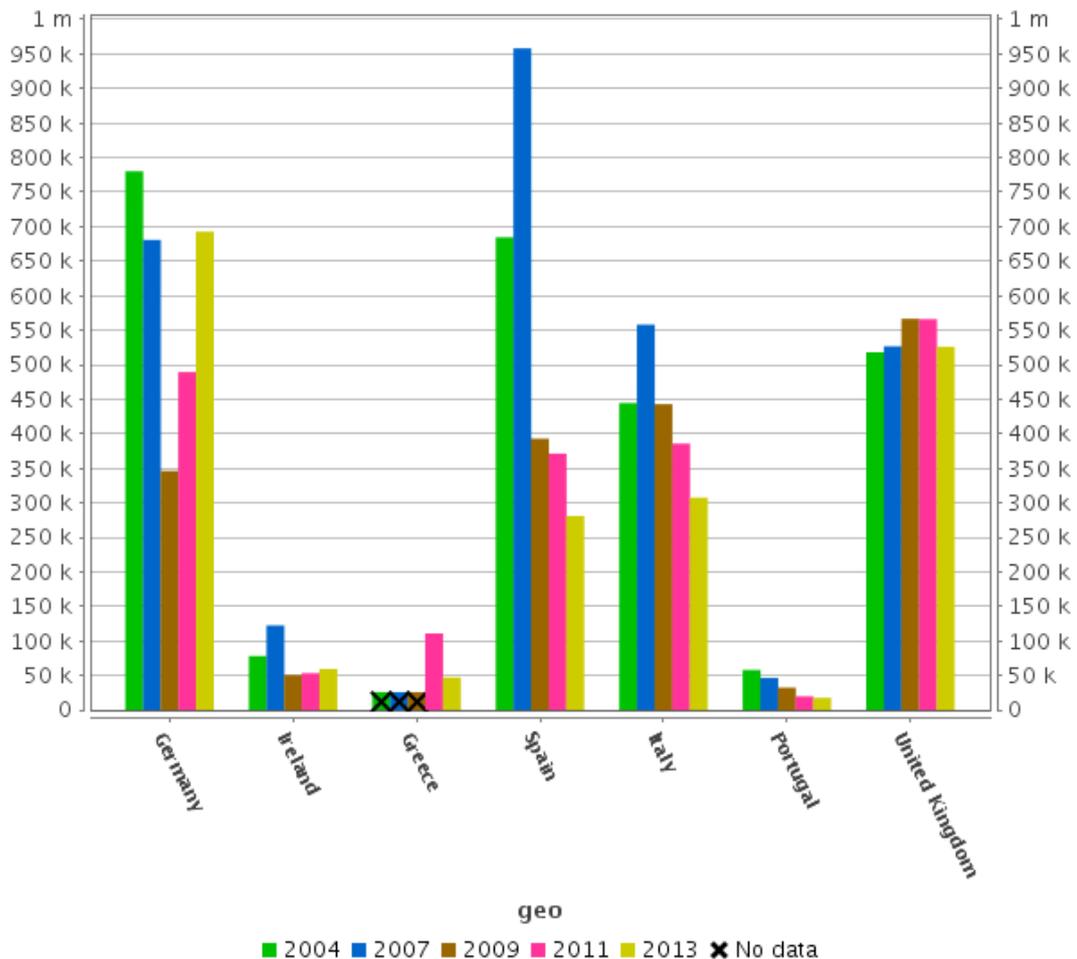
salariales entre los países de origen de dichos inmigrantes y España como país receptor. Los inmigrantes que llegaron a España buscaban los puestos laborales que no cubrían los trabajadores autóctonos (Moreno y Bruquetas, 2011). Durante el crecimiento económico de los años 90 los empleados españoles no aceptaban empleos de bajo salario y gran dureza, por lo que estos puestos fueron cubiertos por extranjeros que reforzaron dichos sectores productivos, siendo víctimas de la precariedad laboral que suponían. Por lo tanto, la incorporación al trabajo de la mano de obra inmigrante contribuyó a la expansión en España de la flexibilización laboral (en contratación, condiciones laborales y salariales y movilidad geográfica y funcional) (Moreno y Bruquetas, 2011). Además, el tradicional régimen agrario español también promovió el número de extranjeros que participaban en este tipo de trabajos poco regulados y gran dureza física. En el año 2009, el número de extranjeros afiliados a la Seguridad Social trabajando en el sector agrario era de 110.845 personas. El colectivo inmigrante más afectado en España fue el de los inmigrantes africanos, que fueron empleados en las industrias de la construcción, agricultura y puertos; seguidos de los latinoamericanos (Moreno y Bruquetas, 2012). Sin embargo, el grupo inmigrante menos afectado por el desempleo post-crisis fue el asiático, ya que se caracteriza por el respaldo de su comunidad étnica en áreas de comercio o restauración.

Así como en los sectores de la economía real mencionados anteriormente, los inmigrantes adquieren especial relevancia en la economía sumergida tan presente en España. Se estima que un 20% del PIB español lo cubre este tipo de actividades (Moreno y Bruquetas, 2011). Las actividades informales más destacadas son las relacionadas con la agricultura, la construcción, áreas de la industria manufacturera (calzado, textil y juguetes) y el sector de los servicios (restauración, limpieza y servicio doméstico) (Moreno y Bruquetas, 2011). Este tipo de sectores están caracterizados por una alta inseguridad laboral, ya que no se registran en la Seguridad Social y suelen estar cubiertos por inmigrantes indocumentados e incluso documentados que no son aceptados en empleos de la economía regulada. La informalidad laboral es aprovechada por los empleadores para reducir costes, y, aunque la regulación nacional intenta

frenar dicha desprotección para aumentar captación de recaudación fiscal, su carácter histórico y la cultura española siguen incentivando su expansión (Moreno y Bruquetas, 2011).

El gráfico 5 muestra el punto aljibe de entrada de inmigrantes en España. En el año 2007, en el momento de estallido de la crisis entraron aproximadamente 960.000 inmigrantes en el país buscando un empleo o una nueva vida. Sin embargo, a diferencia de países como Alemania o Reino Unido, la tendencia de entrada en España es decreciente, otro factor que muestra las devastadoras consecuencias económicas en el país.

Gráfico 5: Inmigración - Personas

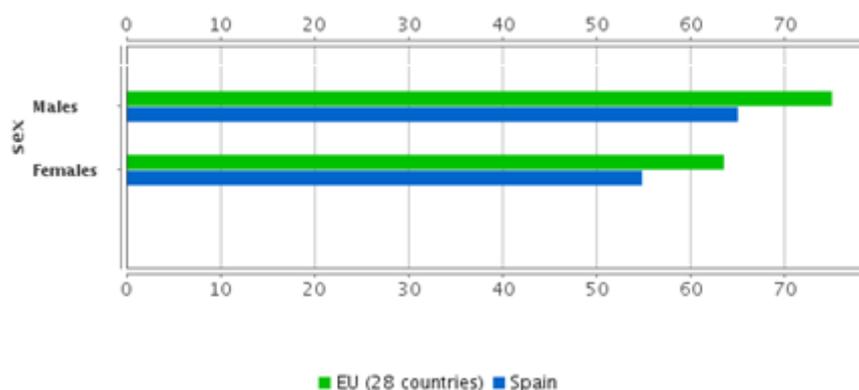


Fuente: Eurostat (2015)

Mujeres

Históricamente se ha considerado al grupo social femenino como un sector discriminado del mundo laboral. En España, el empleo sigue estando notablemente desigual distribuido, la participación media de los hombres en el periodo 1996-2012 es de algo más del 60% frente al 40% de mujeres (Mingoranze-Arnáiz y Pampillón, 2015). Aun así, es una tendencia en cambio, ya que la participación femenina ha crecido más de 11 puntos porcentuales pasando de poco más del 34% a casi el 45,5% entre 1996 y 2012. Las razones de este cambio son diversas, al ser históricamente mayor la participación masculina en el trabajo y haberse dado la mayoría de despidos en el sector de la construcción, los hombres han sido los más afectados por el despido masivo en el país (Mingoranze-Arnáiz y Pampillón, 2015). Por lo tanto, la cara positiva del desempleo es el cambio de mentalidad de la introducción de la mujer al mundo laboral, cada vez más similar al de los países europeos. Como muestra el gráfico 6, del año 2014, el porcentaje de participación de la mujer en el trabajo en España es del 54,8%, mientras que la europea se localiza en el 63,1% (Eurostat, 2015). Estas cifras muestran una mejora notoria, ya que, en 2002, la participación femenina española era solo del 48,3%, y en Europa se localizaba sólo en el 58,1% (Eurostat, 2015).

Gráfico 6: Tasa de empleo por Sexo, grupo de edad 20-64. Expresado en porcentaje (2014)

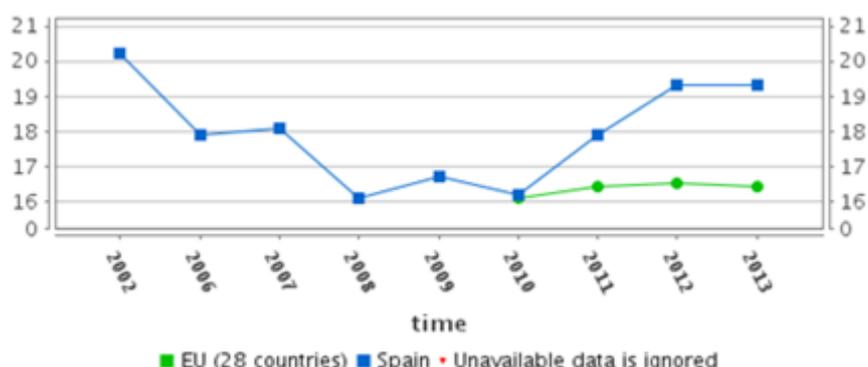


Fuente: Eurostat (2015)

Además, según el último informe publicado por Eurostat (2015) sobre el desempleo, las mujeres son un grupo predominante en la búsqueda de empleo a tiempo parcial. En 2013, en los 28 países de la Unión Europea, dos tercios de esta tipología de trabajadores eran mujeres, es decir, 6,6 millones de mujeres comparadas con el 3,3 millones de hombres. Este desequilibrio muestra el hueco de género en trabajo parcial. También son mayoría las mujeres buscando trabajo pero sin ser disponibles inmediatamente (1,2 millones de mujeres frente al millón de hombres). Además, 5,3 millones de mujeres están disponibles para trabajar pero no están buscando empleo, frente a los 4 millones de hombres (Eurostat, 2015). Estos datos, aunque parezcan contradictorios, muestran que, aunque la mujer empiece a introducirse en el mundo laboral, el factor cultural de la mujer como ama de casa sigue estando presente.

El espacio entre los salarios por género es otra de las medidas que emplea Eurostat para conocer la diferencia entre el salario bruto por horas masculino y femenino. Según se observa en el gráfico 7, aunque solo haya datos de la Unión Europea a partir del 2010, la diferencia es mayor en España que en el resto de países europeos. En 2012, la brecha llega hasta el 19,3% en España, mientras que en Europa se mantiene en el 16,5%, lo que corrobora la cultura tradicional española. Tras la discriminación femenina en la época franquista, el país parece empezar a tomar medidas para acercarse a la tendencia positiva europea.

Gráfico 7: Brecha salarial por género. Expresada en porcentaje.



Fuente: Eurostat (2015)

Jóvenes

Otro de los grupos sociales caracterizados como víctimas de la flexibilización laboral es el formado por los jóvenes. El informe de interpretación de datos estadísticos de Eurostat del año 2015, explica que el 72% de los subempleados están entre el grupo de los 25 a los 54 años de edad. El 16% del total lo forman jóvenes de entre los 15 y 24 años de edad. Sin embargo, la participación de trabajadores de entre 55 y 64 años en este tipo de empleos es solo del 11%, y del 1%, en el caso de los comprendidos entre los 65 y 74 años. Estos datos están relacionados con el hecho de que los grupos de gente más mayor son más reacios a tener este tipo de trabajos. Los jóvenes están dispuestos a asumir puestos de trabajo más inestables para introducirse en el mundo laboral lo antes posible.

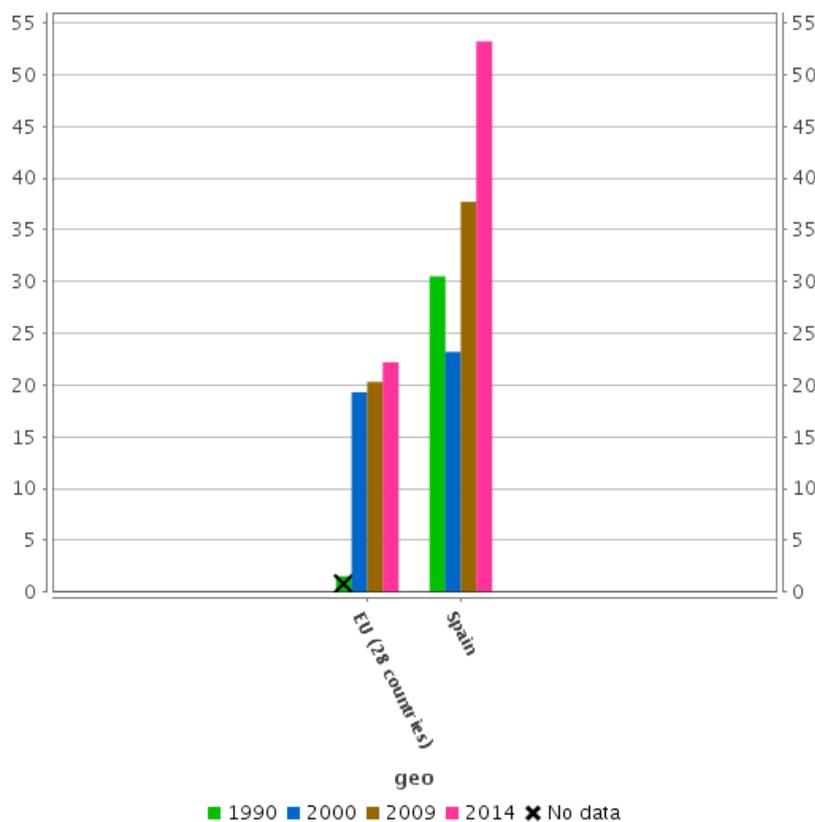
España es uno de los países más desesperanzadores en cifras de desempleo juvenil de la Unión Europea. Prueba de ello son los datos recogidos por la Comisión Europea a través de Eurostat. Esta variable recoge las personas menores de 25 años que están sin trabajo y actualmente disponibles para trabajar y activamente buscando trabajo, es decir, están disponibles para un trabajo remunerado o auto-empleo, llevando a cabo acciones específicas de búsqueda de empleo (Eurostat, 2015). Como muestran los datos de la tabla 1, entre los años 1990-2014, España ha aumentado su porcentaje de desempleo juvenil, llegando al 53,2% en el último año. De una forma más visual, el gráfico 8 muestra como el crecimiento de desempleo juvenil en la Unión Europea es más suave que el español. La pérdida de empleo juvenil entre los años 2009 y 2014 es de un 15,5% mientras que la de la Unión Europea es de solo un 2% aproximadamente.

TABLA 1: Porcentaje de desempleo por grupo de edad (menos de 25 años)

Año\País	Unión Europea (28 países)	España
1990	X	30,5 %
2000	19,3%	23,2%
2009	20,3%	37,7%
2014	22,2%	53,2%

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat.

Gráfico 8: Tasa de desempleo por grupo de edad. Expresado en porcentaje, menos de 25 años.

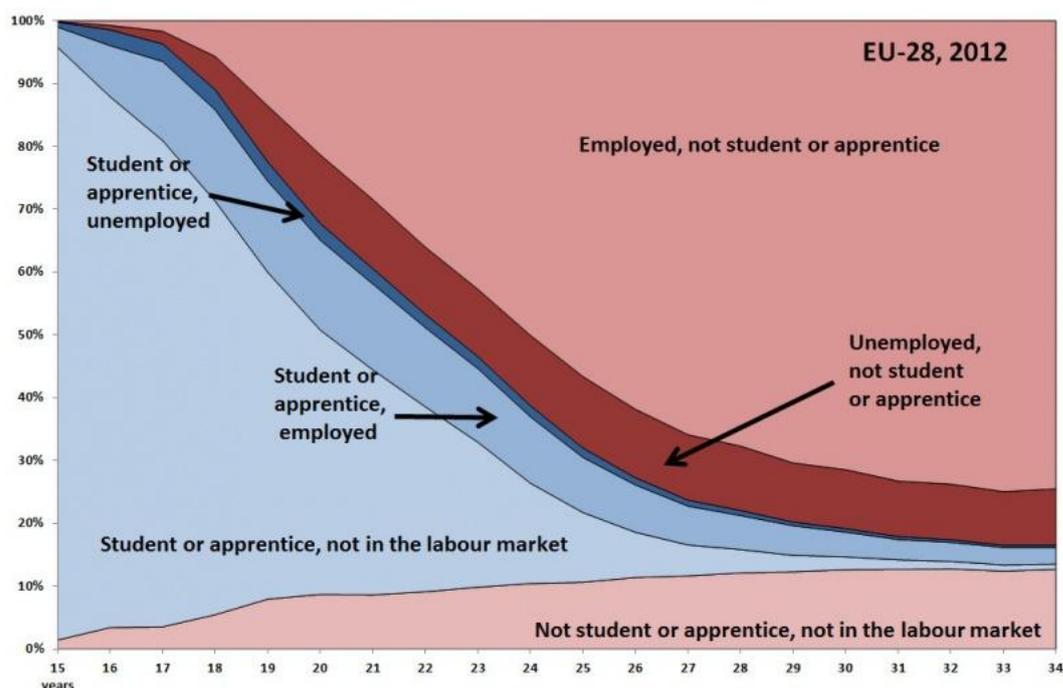


Fuente: Eurostat (2015)

Uno de los factores principales que determina el desempleo juvenil es el nivel educacional del país en concreto. El gráfico 9 muestra la proporción de jóvenes en educación y/o en el mercado en cada edad, gracias a datos de Eurostat de la Unión Europea del 2012. Las personas que siguen educándose se muestran en tonos azules, mientras aquellos jóvenes que han abandonado los estudios

están representados en tonos rosados. Hay un inclinado aumento en participación laboral, de un 5% a los 15 años al 80% a los 24. Es un factor distintivo de la población juvenil y no tiene equivalencias a otras edades, excepto por el por la disminución en participación laboral por trabajadores mayores, debido a la jubilación. Otros factores que se observan en la figura es que muchos jóvenes se unen al mercado laboral antes de terminar sus estudios o se forman mientras siguen como fuerza laboral. Esto significa que las personas pueden seguir educándose y formar parte del mundo laboral. En otras palabras, el mundo educacional y laboral muchas veces se solapa. La transición de la educación al mundo laboral no es un simple cambio de estado sino una compleja superposición de diferentes situaciones (Eurostat, 2015)

Gráfico 9: Estructura de la población joven por situación educacional y laboral, Unión Europea, 2012



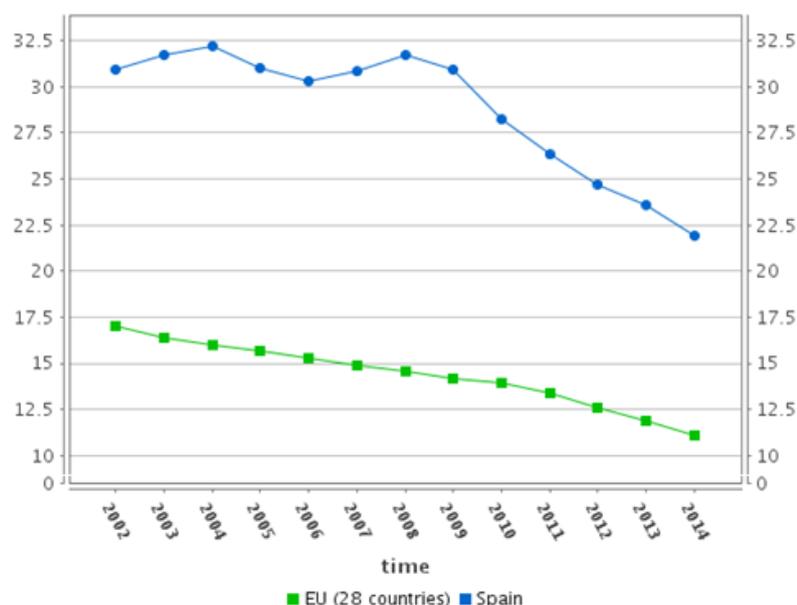
Fuente: Eurostat (2015)

Concretamente España, dentro de la Unión Europea no muestra datos positivos sobre el nivel educacional de la juventud. El porcentaje de la población española de entre los 18 y 24 años que no ha recibido formación superior a la secundaria llegó hasta el 31,7% en 2008, mientras que en la

Unión Europea se situaba en el 14,6% (véase gráfico 10). En los últimos datos del año 2014, España sigue localizándose en una posición superior en abandono de estudios, con un 21,9%, mientras que la media del continente es de 11,1%.

Un dato concreto es que a medida que la cualificación de la fuerza laboral es mayor, la tasa de paro se reduce, para cualquier grupo de edad. Por lo tanto, el desempleo juvenil ha sido causado por deficiencias del sistema educativo y rigidez del mercado laboral. En España, el temprano abandono escolar y el gran desajuste entre las cualificaciones demandadas por las empresas y las ofrecidas por los futuros trabajadores, dificulta la generación de empleo. García (2011), destaca en su informe la alta tasa de paro de población activa con previos estudios universitarios, que se ha visto incrementada 11 puntos a raíz de la crisis, pasando del 5,3% al 16,3%. Además de la población con formación básica, cuya tasa de desempleo ha aumentado 25 puntos al pasar del 10,5% al 35,6%⁶. Por lo tanto, con este estudio, García (2011), demuestra que superar la segunda etapa de la educación secundaria reduce en un 17,2% la probabilidad de encontrarse desempleado. Es decir, una titulación universitaria ayuda en la búsqueda de empleo, sobre todo, en tiempos de crisis.

Gráfico 10: Abandono de estudios y formación. Expresado en porcentaje.



Fuente: Eurostat (2015)

LEGISLACIÓN Y POLÍTICAS LABORALES REACTIVAS

Nuevo programa laboral de la UE tras la crisis

La Unión Europea tiene entre sus objetivos del Tratado de la UE, la progresión e inclusión social, el pleno empleo y la solidaridad y cohesión social, bajo un marco de economía social de mercado (Comisión Europea, 2014). Por lo tanto, a través del tratado, busca aumentar el nivel de empleo, eliminar la exclusión social y promover la protección social para todos los ciudadanos. Concretamente, a través de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que es jurídicamente vinculante, define los derechos sociales por los que deben estar protegidos todos los residentes de la UE (Comisión Europea, 2014). Entre los mismos destacan: el derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa; derecho de negociación y huelga; derecho de acceso a los servicios de colocación; derecho a protección en caso de despido injustificado; derecho a unas condiciones de trabajo justas y dignas; prohibición del trabajo infantil; protección de los jóvenes en el trabajo; conciliación de vida familiar y vida profesional mediante la protección frente al despido por motivos relacionados con la maternidad y derecho al permiso de maternidad pagado y al permiso parental; derecho a prestaciones de seguridad social, ayuda a la vivienda y asistencia sanitaria, entre otros (Comisión Europea, 2014).

Además de las propuestas y objetivos previamente mencionados, a través de los cuales la UE intenta acabar con la precariedad laboral y altas tasas de desempleo en Europa, y definir derechos mínimos para los trabajadores residentes en la misma, en 2010; como consecuencia a las graves consecuencias de la crisis en el mundo laboral, la UE elaboró un plan estratégico, Europa 2020. A través de Europa 2020, la UE apuesta por un crecimiento integrador y sostenible, definiendo como principales objetivos de actuación el empleo, la educación, la investigación e innovación, la inclusión social, reducción de pobreza y la energía (Comisión Europea, 2014).

Debido al alto nivel de desempleo, que en 2013, llegaba a las 26,5 millones de los residentes de la UE, el organismo trata de reducir los altos ratios, teniendo

en cuenta su limitación de actuación debido a las legislaciones nacionales de cada país. Específicamente, la UE se centra en el alto desempleo juvenil, a través de apoyos a jóvenes y sistemas de reforma educativa (Comisión Europea, 2014). A través de instrumentos de carácter político, jurídico y financiero, la UE trata de mejorar esta situación de incertidumbre laboral y altos niveles de desempleo (Comisión Europea, 2014).

Entre sus instrumentos políticos destacan el Semestre Europeo, el Método abierto de Coordinación y su apoyo a sindicatos y patronales. El Semestre Europeo son recomendaciones específicas de respuesta a las políticas económicas establecidas en cada uno de los países de la UE y se publican entre Enero y Julio. Algunos de los temas de dichas recomendaciones están relacionados con el empleo y la protección social. Por otro lado, a través del Método abierto de Coordinación, la UE trata de establecer un marco conceptual común para todos los países integrantes, para que éstos se orienten a una serie de objetivos comunes y se sometan a un seguimiento posterior por parte de la UE. En concreto, uno de los métodos está enfocado en la estrategia europea de empleo (Comisión Europea, 2014). Además, con el Tratado de la UE, se trata de establecer relaciones entre sindicatos y patronales para que negocien acuerdos a nivel europeo, como condiciones laborales de salud y seguridad en el trabajo (Comisión Europea, 2014). Los acuerdos entre los interlocutores sociales europeos sobre el permiso parental, los contratos de duración determinada y el trabajo a tiempo parcial ya se han convertido en legislación de la UE (Comisión Europea, 2014).

Los instrumentos jurídicos empleados tratan de que en el territorio de la UE se ofrezcan unos requisitos mínimos aplicables. A través de la transposición, la legislación de cada uno de los Estados miembros es adaptada a estas políticas generales. La Comisión Europea se encarga de la verificación de dichas transposiciones y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea lucha por la resolución y orientación jurídica de cada uno de los tribunales nacionales para la implementación efectiva de los temas que hayan sido abordados (Comisión Europea, 2014). La libre circulación de trabajadores en la Unión Europea es

uno de los temas más afrontados, donde se intentan establecer condiciones laborales sociales y de seguridad igualitarias para los empleados de todos los Estados miembros (Comisión Europea, 2014).

Otros instrumentos de actuación muy relacionados con el intento de acabar con la precariedad laboral de inmigrantes son las normas sobre coordinación de las disposiciones de seguridad de la UE. Esta normativa, creada en 1959, trata que la libre circulación de empleados de la UE no limite las ayudas sociales del mismo y que dicho inmigrante tenga el mismo derecho a las prestaciones de la seguridad social que un autóctono. La legislación de la UE establece una serie de requisitos mínimos de salud y seguridad laboral para cualquier sector de actividad, privado o público. Gracias a la colaboración con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, la UE promueve un entorno laboral seguro (Comisión Europea, 2014).

La legislación laboral de la UE está formada por dos amplias áreas del trabajo: las condiciones de trabajo (incluidos los horarios, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo de duración determinada y el desplazamiento de trabajadores) y la información y consulta de los trabajadores (en particular, en caso de despido colectivo y traspaso de empresas) (Comisión Europea, 2014).

El tercer instrumento de la UE es el financiero. A través del Fondo Social Europeo (FSE), la UE trata de reducir al mínimo las diferencias económicas y de bienestar entre los países miembros, fomentando el desarrollo económico de cada región (Comisión Europea, 2014). A raíz de los despidos masivos en Europa la UE también ha creado el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG) para dar ayuda a los trabajadores desempleados a raíz de la crisis, incluyendo también a aquellos que forman parte de formas de trabajo informal, como autónomos o contratos de duración determinada, así como a los jóvenes sin empleo o formación. Para finalizar, se ha elaborado un nuevo programa para el periodo de los años 2014-2020, el EaSI: Programa de la UE para el Empleo y la Innovación Social (Comisión Europea, 2014). El objetivo general es mejorar la cualificación europea y crear empleo,

manteniendo unas condiciones laborales mínimas para todos los Estados miembros.

La Organización Internacional del Trabajo como defensora del trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se fundó en 1919 a raíz del Tratado de Versalles, para establecer un sistema de normas internacionales del trabajo (convenios y recomendaciones internacionales elaborados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores a nivel global), abarcando todos los temas relacionados con el trabajo (OIT, 2014). Sus fundadores buscaron garantizar a través de una normativa clara, el progreso económico, la prosperidad y la paz mundial (OIT, 2014). Por lo tanto, la OIT, través de sus tratados y recomendaciones, como sus principales instrumentos, establece los estándares centrales del trabajo: la libertad de asociación, el derecho a negociaciones colectivas, no-discriminación, salarios equitativos para hombres y mujeres, la abolición del trabajo forzoso y la eliminación del empleo infantil (Demaret, 2013). Los mecanismos de supervisión que emplea son de dos tipos: informes periódicos elaborados por los estados miembros sobre las medidas implementadas, o procedimientos especiales, como querellas (Demaret, 2013). Consecuentemente, para que los estándares de la OIT lleguen a todos los trabajadores afectados por el trabajo precario, la OIT trata de categorizar en subgrupos los tratados. Desde su fundación, la institución tiene en cuenta la tipología de trabajadores más precarios, destacando: los que trabajan a media jornada involuntaria (la mayoría mujeres), trabajadores temporales (jóvenes, trabajadores primerizos) y trabajo estacional y doméstico (inmigrantes); así elaboran tratados específicos para cada una de estas subcategorías (Demaret, L. 2013). Aún así, los tratados de la OIT se enfrentan a dos posibles problemas tras su creación: la necesidad de mejorar sus ratios de sanción y su implementación efectiva, y la si la inversión en protección ofrecida es la suficiente.

Desde los años 90, los sindicatos han presionado a la OIT a investigar más sobre la creación y expansión de éste la precariedad laboral (ILO, 2011). La

definición de sus características comenzó en 1997 y 1998, con la aparición del empleado temporal y de los “auto-empleados”, como los trabajadores subcontratados por agencias. A partir de esta crisis, la organización comenzó a elaborar tratados y recomendaciones enfocados a salvar a los trabajadores desprotegidos, y, aunque se llevaron a cabo negociaciones con los trabajadores, éstos seguían considerando que el tema era muy amplio para estar comprimido en un simple tratado. Consecuentemente, en 2006, la organización elaboró la recomendación 198 sobre las Relaciones de Trabajo (ILO 2011). Aún así, actualmente, el entorno laboral se caracteriza por estar determinado por cadenas de suministros globalizadas, y forzado por los conceptos de flexibilidad y competitividad. Los trabajadores se han visto forzados a aceptar formas y contratos laborales caracterizados por salarios extremadamente bajos, poca seguridad, pocas condiciones favorables de trabajo y mayores dificultades de conseguir el derecho de la negociación colectiva (Cunniah, 2013). Consecuentemente, el Comité de la OIT continúa estudiando su impacto, y considera que, aunque muchos de sus instrumentos ofrecen protección a los empleados, siguen habiendo “huecos” identificados. En conclusión, hay estándares actuales de la OIT que no cubren de forma eficiente ni exhaustiva las deficiencias del trabajo precario (ILO, 2011).

La principal dificultad a la que se enfrenta la OIT, es que debe adaptarse a regulaciones nacionales que presentan numerosas restricciones legislativas, limitando la capacidad de actuación de la organización. Para solucionar dichas restricciones, la institución sigue elaborando otras alternativas más factibles, desarrollando el criterio de determinación de la relación laboral, regulando el uso de contratos definidos o recurriendo el trabajo de agencia, estableciendo el principio de trato igualitario a trabajadores permanentes, permitiendo a los trabajadores elegir dónde y cuándo quieran practicar sus derechos de negociación colectiva, etc. (Demaret, 2013). Además, la institución defiende el cambio a través de una propuesta integral que esté compuesta por nuevas políticas económicas, fiscales y sociales para promover el pleno empleo y la igualdad de ingresos. La OIT busca un marco regulador que elimine el trabajo precario a través de la concesión de un mayor poder a los trabajadores para

que puedan negociar colectivamente y ejercer su derecho a la negociación libre (OIT 2012). Según la organización, es necesario e imprescindible la fijación de salarios mínimos asegurados a nivel mundial, así como la puesta en práctica de políticas de combate de la erosión de las relaciones laborales (OIT, 2012).

Evolución de la legislación laboral española

España se enfrenta a una serie de rasgos característicos de su mercado laboral que dificultan su capacidad de actuación. La calidad de la fuerza de trabajo española está erosionada por la alta tasa de paro del país, la división de empleados fijos, temporales y pertenecientes a la economía sumergida y la desigual evolución de los salarios españoles (Brunet y García, 2014). Además, está limitada por otros impactos como la dificultad de movilidad territorial entre regiones y países de la Unión Europea, la negociación que incrementa la separación entre los salarios y la productividad, la desajustada cualificación de la fuerza laboral, con una alta tasa de abandono escolar, no sostenibilidad de la Seguridad Social y el creciente gasto público debido a los costes de la Administración (Brunet y García, 2014). La unión de todas estas caracterizaciones muestra la falta de adaptación laboral de España tras la crisis económica de 2008.

En los últimos 30 años, el mercado laboral español lleva luchando contra el desempleo crónico coincidiendo con fuertes cambios políticos y la necesidad de consolidación democrática. La lucha por el crecimiento del empleo alternada con el crecimiento económico ha dado lugar a periodos de creación de puestos de trabajo junto con momentos de destrucción masiva del mismo. El principal conflicto surge con las diferencias en políticas sociales y laborales a adoptar sumadas con la inestabilidad del entorno social que genera dichos cambios y pérdida de empleo. Algunos factores estructurales españoles como la tardía industrialización, el fordismo inacabado que se inició durante el franquismo, la baja tasa de actividad e incorporación de la mujer al trabajo, la escasa cultura de innovación y emprendimiento o la falta de competencia en ciertos mercados dificultan el avance del mercado laboral español. El franquismo introdujo en España el modelo de contrato fijo que incentivaba el trabajo masculino y

reducía las tasas tanto de desempleo como de actividad. Sin embargo, este sistema fijo provocó la emigración económica y búsqueda de empleo hacia el norte de Europa. La conflictividad laboral y social generada debido a este modelo se sumó al colapso económico generado por la crisis del petróleo. Por lo tanto, el aumento sostenido del desempleo y la inflación junto con una inminente necesidad de cambio político y transición democrática derivó en una estrategia de desajuste laboral poniendo fin a la emigración europea (Fernández y Martínez, 2014).

La posterior transición democrática pretendía frenar el deterioro económico y conseguir acuerdos globales para así alcanzar una estabilidad política e institucional. Así surgió la economía de mercado española caracterizada por el freno de la intervención del poder público y una mejor estabilidad macroeconómica mediante el control de la inflación. La legislación de los sindicatos y de las asociaciones empresariales formó el modelo de relaciones industriales, un sistema incipiente y frágil influido por la socialdemocracia europea en un país que no estaba condicionado para el cambio. A finales de los años 80 y principios de los 90, se sociabilizó la cultura de temporalidad en el país, debido a la reforma laboral de 1984, que introdujo los contratos temporales no causales (Ortíz, 2012), España debía adaptarse a la flexibilidad laboral que ofrecía Europa y generar nuevos puestos de trabajo, en este caso se quería propiciar el mantenimiento y crecimiento del empleo.

Por lo tanto, en los años 80 con la crisis económica y la alta tasa de desempleo y a través de la primera reforma laboral se terminan imponiendo las decisiones de los empleadores sobre los sindicatos. En modo de contratos de carácter temporal y en un contexto de restructuración industrial la economía española se estaba adaptando a un nuevo paradigma post-fordista y post-industrial (Fernández y Martínez, 2014). Las siguientes reformas introducían una mayor flexibilidad en el mercado, disminuyendo los costes de despido e introduciendo nuevas formas de contrato.

Desde la primera reforma laboral en España en 1984 el objetivo principal era reducir el desempleo mediante la flexibilización de las modalidades de

contratación. Así surgió el contrato temporal que ampliaba los plazos y límites de edad de utilización, estableciendo bonificaciones a su vez para los contratos formativos y reduciendo la parte de la jornada que se destinaba a la enseñanza. Este cambio redujo el desempleo a corto plazo pero fue el inicio de la dualidad del mercado laboral, con la mayor facilidad de contratación y despido. Consecuentemente, y con las altas tasas de paro de la década de los 90, se aprobó en 1992 donde se tomaban medidas de ayuda a desempleo y se ampliaba el periodo de duración mínimo de los contratos temporales para así favorecer a los vulnerables (mujeres, jóvenes e inmigrantes). Aun así, en 1993 se aprueba el Real Decreto Ley 3/1993 donde se amplía el plazo de contratación temporal a los 2-3 años.

La siguiente reforma laboral de 1994 pretendía favorecer todo tipo de empleo. Se crea un nuevo contrato de aprendizaje pero también se reducen los costes de despido y se desregula la negociación colectiva, pasando a ser de criterio sectorial y limitando la capacidad de actuación los trabajadores precarios. La limitación de uso de estos nuevos contratos es más sufrida por grupos de población minoritarios como los mayores de 45 años, los desempleados de larga duración y las personas con discapacidad (Mingorance-Arnáiz y Pampillón, 2014).

Sin embargo, la contratación temporal continúa aumentando y en 1997 se aprueba, a través de la Ley 23/1997, el contrato de fomento de contratación indefinida dirigido a jóvenes, mayores de 45 años, parados de larga duración y discapacitados. Además se reduce el tiempo de contratación temporal y se suprimen las bonificaciones de dicho tipo de contratación mientras que se introducen las bonificaciones a los contratos indefinidos a tiempo completo (Mingorance-Arnáiz y Pampillón, 2014). La contratación indefinida crece a partir de 1997, debido a un momento de expansión económica que se estaba viviendo en el país, así como debido a la reforma de 1996, que introdujo una nueva modalidad de contrato indefinido con menos costes de despido.

Aunque dicha reforma no tuvo los resultados esperados, la década del 2000 se caracterizó por una moderada tasa de paro, y en los años 2001 y 2002 se

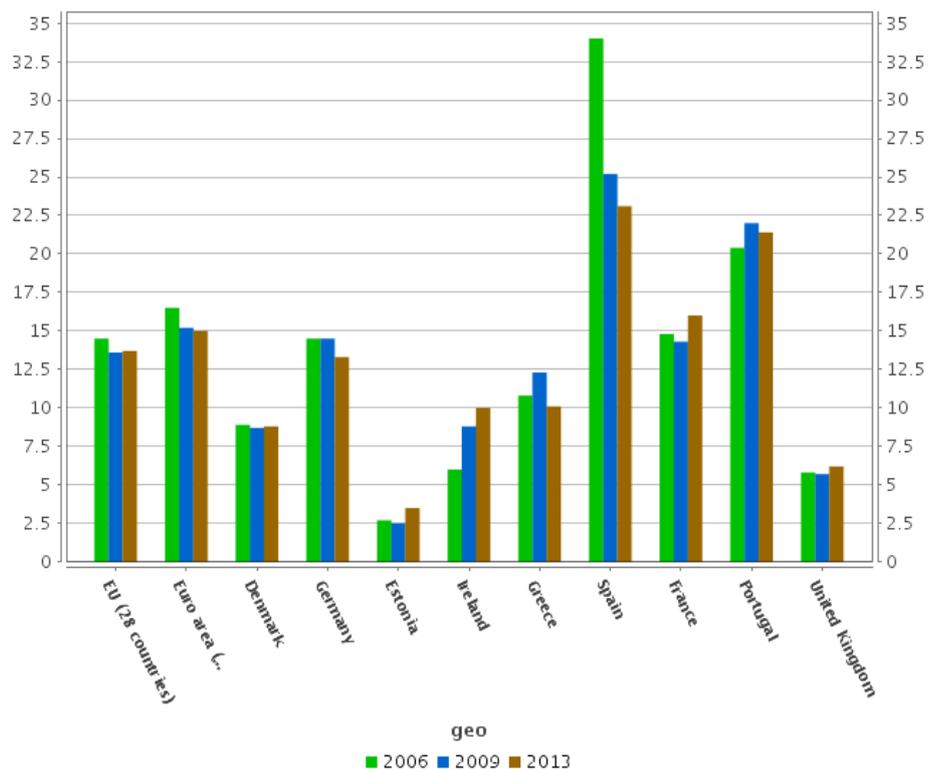
aprueba una nueva reforma que promueve el contrato indefinido, abaratando los costes de despido de los temporales, entre otras medidas. Las siguientes reformas entre los años 2006 y 2010 tenían el mismo objetivo principal, sin embargo, ninguna de las mismas consigue eliminar el problema, ya que todas se centran en los resultados en vez de en el origen del problema (Mingorance-Arnáiz y Pampillón, 2014).

Desde finales de los 90 hasta el año 2003, la cantidad de contratos informales siguió creciendo hasta llegar al punto más alto en el año 2006 (véase gráfico 12), con un 34% de contratos temporales, mientras la media de la Unión Europea se situaba en el 14,5%. Los siguientes años, disminuyó dicho porcentaje, debido al incremento de despidos tras la crisis. Sin embargo, es importante destacar la relación de esta variable con la tasa de paro. Un país caracterizado históricamente por este tipo de contratos y una alta tasa de paro implica que la alternancia entre la ocupación y el desempleo es mayor y el recurso puede ser empleado en momentos de crisis. Por otro lado, en tiempos de crisis, una alta tasa de paro provoca que la población activa esté dispuesta a trabajar en cualquier momento o condición, lo que facilita a las empresas la adquisición de contratos temporales. Esta relación entre el desempleo y la temporalidad refuta el principio de flexibilidad como solución a los problemas del mercado laboral (Ortíz, 2012).

Así con todos los intentos de reforma laboral y eliminación de la contratación temporal, el paradigma organizativo actual está detonado por la creciente demanda y su consecuente reducción de los costes laborales, y está materializado en la precariedad laboral. Concretamente en España, la flexibilización del mercado laboral queda demostrada en sus altos ratios de contratación temporal. Eurostat, define el trabajo temporal como aquel en el que el contrato laboral establecido entre empleado y empleador está definido con condiciones objetivas, como fechas específicas o sustitución temporal de otro trabajador (normalmente establecido en el contrato laboral con una duración limitada). Los casos de empleo típicos son: personas con empleos estacionales, personas contratadas por agencias o personas con contratos

específicos de formación (Eurostat, 2015). Como se puede observar en el gráfico 11, España destaca muy por encima de la media europea en número de empleados temporales. En 2006, el porcentaje de trabajadores temporales se situaba en un 34 por ciento, disminuyendo en los siguientes años hasta llegar a un 23,1 por ciento en 2013, debido a la crisis y el desempleo. Sin embargo, en países como Grecia, Portugal o Francia que vivieron unas consecuencias similares a España durante la crisis, las cifras son menores y la tendencia de crecimiento y decrecimiento más constante. En Grecia, en 2006, el ratio se situaba en un 10,8 por ciento, llegando a un 10,1 por ciento en 2013 y en Portugal el máximo nivel se adquirió en 2009 con un 22 por ciento, pero nunca llegando a datos tan elevados como los españoles. Por su lado, Alemania, Reino Unido o Dinamarca han sabido mantener unas cifras estables.

Gráfico 11: Empleados con un contrato de duración limitada (media anual)



Fuente: Eurostat (2015)

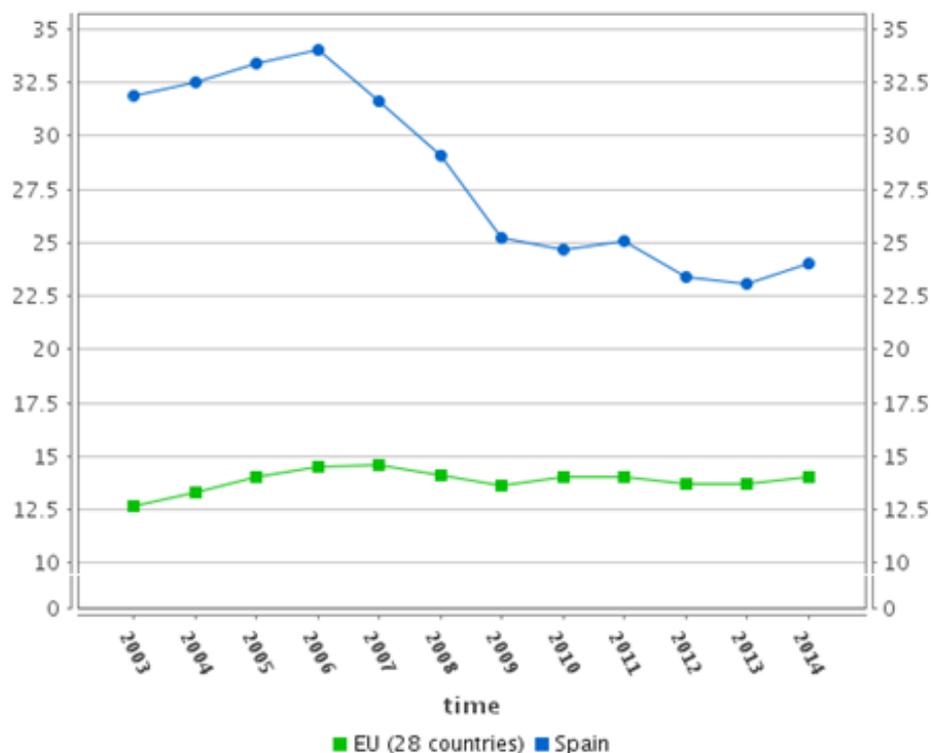
Uno de los factores estructurales del mercado laboral español es su tradicional rigidez. Esta concepción de la legislación y la necesidad de crear empleo evitando los costes de despido han sido dos causas de la creciente

contratación temporal en el país (Ortiz, 2013). Esto sumado al carácter temporal y estacional español, debido a las actividades terciarias relacionadas con la hostelería y el turismo, una de las principales fuentes de riqueza de la economía española.

Desde el punto de vista empresarial, la contratación temporal y su óptimo volumen maximizan el beneficio económico. Los costes de rotación de un contrato indefinido superan a los de uno temporal. Además de este factor económico, la cultura empresarial española y los cambios de la regulación laboral del país han llevado a la sociedad laboral a una normalización del número de contrataciones de este tipo.

El papel de la representatividad laboral en España también es diferente al europeo, el sistema de negociación colectiva “sectorial y descoordinada” (Ortiz, 2012) ha provocado que el tema más tratado por parte de los sindicatos en las negociaciones colectivas haya sido el de los salarios, defendiendo a aquellos trabajadores con empleos estables, y dejando de lado a otro tipo de contratados más informales, como los temporales.

Gráfico 12: Trabajadores con un contrato temporal (media anual). Expresado en porcentaje con respecto al número total de empleados)



Fuente: Eurostat (2015)

Consecuentemente, para mejorar la precariedad laboral del país y eliminar los contratos informales, el Gobierno español elaboró la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, relacionando sus objetivos con la europea de 2020. Entre ellas destacan: elevar la participación en el mercado laboral y reducir el desempleo para alcanzar una tasa de empleo del 74% para la población activa entre los 20 y 64 años, siendo la tasa de empleo femenino de ese mismo grupo del 68,5% y un objetivo intermedio para el año 2015 de una tasa de empleo del 66% (Sáez, 2014). Además pretende reducir la temporalidad y segmentación del mercado laboral, así como reforzar el trabajo a tiempo parcial y la flexibilidad interna de empresas. Por otro lado buscaba la mejora y adecuación de las competencias profesionales a las necesidades del mercado, para promover la rápida y adecuada reinserción de las personas al trabajo, siempre promocionando la igualdad de género (Sáez, 2014). Esta reforma apuesta por un equilibrio en la regulación de las relaciones de trabajo españolas, el objetivo es la flexiseguridad.

Las medidas pretenden amentar la empleabilidad de los trabajadores, ayudando en la intermediación laboral y a la formación profesional. Además, fomentan la contratación indefinida y otras formas de trabajo, con especial hincapié en la promoción de la contratación por PYMES y de jóvenes, así como, incentivan la flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo. Finalmente, favorecen la eficiencia del mercado de trabajo como elemento vinculado a la reducción de la dualidad laboral, con medidas que afectan principalmente a la extinción de contratos de trabajo (BOE, 2012).

Después de tratar de imponer las estrategias mencionadas previamente, el Gobierno promulgó el Abril de 2014 el Plan Anual de Política de Empleo para 2014, en el cual se incluyeron una serie de objetivos, entre ellos, la mejor de la formación profesional para el empleo y la vinculación de las políticas activas y pasivas (Sáez, 2014). Esta estrategia de activación del empleo, fue aprobada por el Real Decreto 751/2014 y está estructurada en torno a seis temas consensuados entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las Comunidades Autónomas: orientación, formación, oportunidades de empleo, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, emprendimiento y mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo (SEPE, 2014). El nuevo marco de actuación tiene como objetivo mejorar la eficacia de utilización de los fondos públicos asignados a cada Comunidad Autónoma para la ejecución de los servicios y programas de políticas activas de empleo.

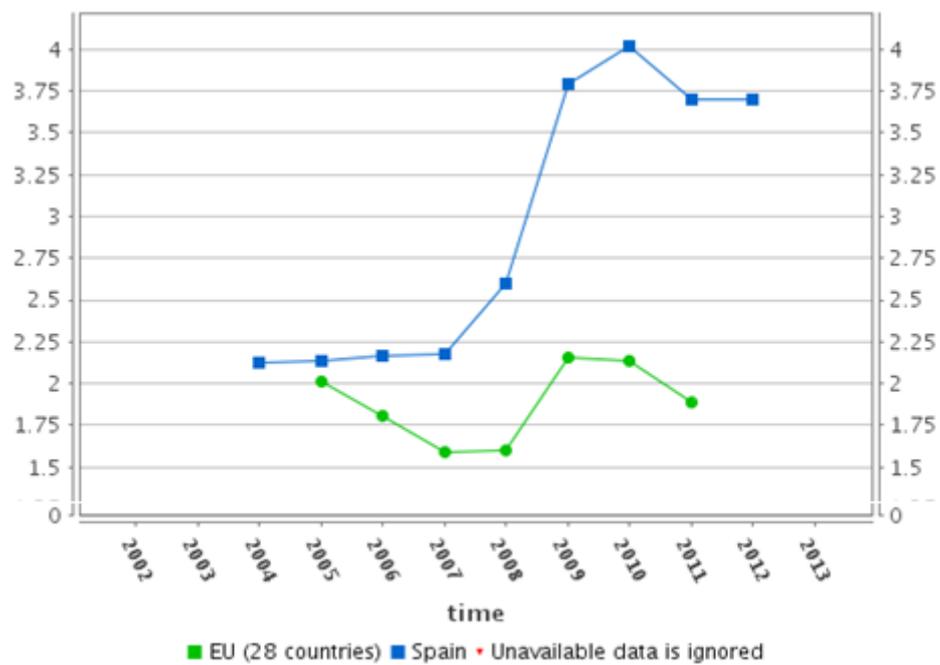
Este programa cuenta con dos tipos de objetivos, estratégicos y estructurales, que se superponen para mejorar la adaptación e implementación del proyecto. Los objetivos estratégicos tratan de mejorar la empleabilidad tanto de los jóvenes como de otros colectivos afectados por el desempleo (desempleados de larga duración), así como mejorar la calidad de la Formación Profesional, vinculando las políticas activas y pasivas del empleo con un apoyo integral al emprendimiento. Por otro lado, cuenta con orientaciones que ayudan a conseguir los objetivos previamente mencionados: informar sobre el mercado de trabajo, medidas y servicios ofrecidos por los Servicios Públicos de Empleo,

para llevar también a cabo un diagnóstico individualizado y la gestión de itinerarios individuales y ofertas de empleo. Además, trata de mejorar la relación con empresas y otros agentes del mercado de trabajo. (SEPE, 2014).

La nueva Estrategia de Activación para el Empleo divide su planteamiento entre dos conceptos: programas y servicios. A su vez, los diferencia entre aquellos que son comunes o de aplicación para todo el Estado, y los que son propios de cada Comunidad Autónoma y del Servicio Público de Empleo Estatal. Mientras los servicios son actuaciones que deben prestarse continuamente en el tiempo, los programas son actos más específicos que refuerzan y focalizan el esfuerzo en objetivos concretos (SEPE, 2014).

Todas estas reformas basadas en subvenciones y ayudas muestran que aunque los resultados de mejora de la tasa de desempleo sigan siendo considerablemente elevados en España en comparación con la Unión Europea, la inversión de gasto público en políticas laborales se encuentra por encima de la media europea. En 2010 el gasto público en políticas de mercado laboral en España llegó al 4,013% del PIB, mientras que en Europa se localizaba en sólo un 2,137% del PIB europeo (véase gráfico 13). Por lo tanto, tras la crisis económica el país ha invertido mucho en políticas económicas para desempleados pero sin incentivar otros factores que hacen que el mismo siga estancado.

Gráfico 13: Gasto público en políticas del mercado laboral, por tipo de acción. Expresado en porcentaje sobre el PIB.



Fuente: Eurostat (2015)

PROPUESTA: Flexiguridad

Una de las propuestas más convincentes dentro del marco laboral europeo es la implementación del concepto de flexiguridad en las políticas laborales. Estas políticas públicas laborales están encaminadas a adaptar las exigencias económicas al mundo globalización, la eliminación de la autorregulación de los mercados laborales. Su origen es danés, donde ya en el año 1899 se firmó el Pacto de Septiembre que concedía poder a los sindicatos y oportunidades de contratación a los empleadores. En Marzo de 2010, los líderes políticos de la Unión Europea se reunieron en Lisboa para concretar el Plan de Desarrollo para la Unión, su objetivo era convertir la UE en la economía más competitiva y dinámica del mundo, con un crecimiento económico sostenible, más y mejores empleos, una cohesión social, todo en un marco de respeto hacia el medio ambiente. Estas reformas independientes de recogieron en la Estrategia de Lisboa (Beristain, 2013).

Sin embargo no fue hasta Noviembre de 2006 cuando la Comisión Europea introdujo el término en el Libro Verde. El objetivo es propiciar un mercado del trabajo más equitativo, reactivo e inclusivo para convertir a Europa en un continente más competitivo. El método de implementación establecido era abierto de coordinación de Estados.

El concepto de flexiguridad une la flexibilidad que poseen los empresarios para contratar y despedir y la seguridad que protege al empleado con las mayores prestaciones a desempleados. Por lo tanto, el modelo de flexiguridad está principalmente formado por tres elementos: la elevada movilidad (flexibilidad), los sistemas sólidos de protección social (seguridad) y la política activa en empleo y formación (que influye y coordina los dos anteriores). Estos tres elementos forman el triángulo de oro danés, conocido como el equilibrio social que ha conseguido el país compatibilizando el crecimiento económico, una alta tasa de empleo y una hacienda pública viable, todo ello en un contexto de Estado del bienestar.

Este nuevo concepto genera la facilidad de despido del trabajador, lo que por un lado puede incentivar los contratos indefinidos ya que rompe con la rigidez

que suponen los costes de despido que conducen a la aparición de nuevas formas de contrato temporal. Sin embargo, por el otro lado, la indemnización por despido es menor ya que con los contratos temporales ésta posee un carácter rígido, mientras que con los indefinidos se mantiene fija en el tiempo.

Otra de las problemáticas de este sistema son las prestaciones por desempleo. El modelo presenta estas prestaciones como el sustento para la correcta transición de un empleo a otro (Gorelli, 2013). Sin embargo, si estas prestaciones no están correctamente acompañadas por políticas activas de empleo y formación, la población parada aprovecha la renta percibida para trabajar en actividades de la economía sumergida. Por lo tanto, los servicios públicos que participan en las políticas también deben ser personalizados y adaptarse a las necesidades de cada trabajador. Para ello, los servicios públicos nacionales desfasados deben invertir en reformas que garanticen la adecuada transición entre el antiguo y nuevo empleo.

En dicha transición entre los dos empleos aparece la importancia de la formación. La aportación por parte de los servicios públicos de una formación permanente y de calidad permite educar a la población para trabajos de diferentes niveles de cualificación, así como a combinar formación y trabajo. Aun así, la formación también debe continuar presente durante el trabajo (Gorelli, 2013). Además durante este proceso es imprescindible concienciar a dichos trabajadores de la valoración de dicho aprendizaje, es decir, la ambición e interés de formación debe inculcarse en la educación desde el inicio de la misma.

Por lo tanto, aunque la flexiguridad sea una propuesta de mejora del mercado laboral, hay que tener en cuenta que cada país europeo tomará diferentes medidas según el presupuesto y objetivos económicos que tenga. La dificultad se encuentra en el equilibrio de dichas medidas para conseguir el resultado deseado. Además de esta heterogeneidad entre países, dentro de la UE también hay una falta de claridad en el concepto de seguridad, mientras que la flexibilidad empresarial se aplica con un criterio general. Por lo tanto, con la disminución de la protección frente al despido, aumenta la flexibilidad de las

empresas que si no es contrarrestada con un sistema de Seguridad Social protegido y políticas activas de empleo estables se incrementan las facultades del empresario para despedir y los empleados de contrato indefinido caen en la precarización.

La incertidumbre de éxito del modelo surge cuando se plantean cuestiones de efectividad y protección del trabajador. La disminución de los costes de despido no garantiza la creación de empleo, sino que incentiva la desaparición del derecho fundamental a ser protegido frente al despido injustificado. Por lo tanto, autores, como Gorelli (2013), se plantea la cuestión del derecho del trabajo como igualdad sustancial de relaciones jurídicas entre trabajadores y empresario y la posibilidad de que el concepto haya sido desprestigiado y empleado como un simple instrumento de la economía. La regulación laboral ha sufrido un proceso de flexibilización del derecho del trabajo para poder adaptarse a los cambios del entorno globalizado, pero no ha cuidado la protección de los trabajadores.

En el concepto de flexiguridad, la flexibilidad se introduce en el contrato de trabajo, sin embargo, la seguridad no aparece en el vínculo contractual. Consecuentemente, el mercado laboral se ha caracterizado por una flexibilización de sus formas, pero no ha conseguido introducir y establecer seguridad para sus empleados. Los resultados de su efectividad son muy ambiguos, el mercado laboral a largo ha evolucionado y países como Dinamarca o Holanda han sabido implementar exitosamente la flexiguridad en sus formas de trabajo, invirtiendo en políticas activas de generación de empleo. Sin embargo, España, con el empleo temporal como ejemplo de empleo de poca calidad, no es capaz de instaurar la flexiguridad en sus medidas laborales.

CONCLUSIÓN: El futuro del trabajo

El trabajo, definido como cualquier ocupación retribuida, debe cumplir con los requisitos mínimos de apoyo, crecimiento y formación de los que lo ofrecen. Las diferencias entre países europeos sobre el empleo son diversas ya que el mercado laboral está muy influido por factores internos y externos de las políticas nacionales. Cada país de la Unión Europea reaccionó con diferentes políticas reactivas tras la crisis económica del 2008 teniendo en cuenta otros factores externos como la cultura o la historia de los mismos. En España, características estructurales nombradas anteriormente influyen negativamente al avance laboral del país. Su dinámica anticíclica, empleo estacional y temporal y baja productividad son algunos de dichos factores negativos que impiden el progreso del país en materia de capital humano.

Por lo tanto, los problemas españoles coyunturales, que aumentan la tasa de paro en tiempos de crisis y estructurales y dificultan la corrección laboral en periodos de expansión, demuestran que el país no supera las altas tasas de desempleo tanto en momentos de recesión económica como en etapas de crecimiento sostenible. En tiempos de crisis la productividad es elevada pero surge una alta tasa de despido de mercado de baja cualificación, mientras que en etapas de expansión la productividad llega a niveles muy bajos.

La principal diferencia entre España y el continente Europeo es la medida de ajuste. Mientras que en el país se adoptan políticas de ajuste, en la UE dichos cambios se implementan vía productividad. Así, países como Irlanda, que es el que más se asemeja en problemas coyunturales a España, las tasas de paro no son tan extremas como las españolas.

En cuanto a la entrada de la mujer en el mundo laboral, España ya se asemeja al modelo europeo de ausencia de diferencia de género en temas de contratación. Sin embargo, los jóvenes aunque cuentan con mayores facilidades para la búsqueda de empleo, y son un colectivo menos afectado por el paro de larga duración, la poca cualificación y la alta tasa de abandono escolar hacen encabezarse a los jóvenes españoles con el mayor número de parados en la lista europea. Por lo tanto, la formación en tiempos de crisis

supone un activo altamente valorado para aumentar la posibilidad de encontrar empleo, es decir, la población con estudios universitarios es la que cubre el poco empleo disponible en el país.

Además, el factor de temporalidad español agrava la situación laboral del país. Con un tercio de los contratos totales siendo temporales, se aumenta la flexibilidad del mercado laboral, incrementando también la incertidumbre en la sociedad. Esta característica genera una dualidad en el mercado de trabajo y también incentiva la bajada de productividad de la mano de obra, con un consecuente aumento de los costes laborales y pérdida de competitividad del país. El principal causante del elevado número de contratos temporales del país son los altos costes de despido que, junto con la negociación colectiva sectorial, generan rigidez en el mercado laboral. Por su parte, los empresarios aprovechan las condiciones y facilidades de despido que ofrecen los contratos temporales, contratando y despidiendo según sus necesidades económicas. Aun así, cabe destacar que en algunos países europeos los contratos a tiempo parcial son una solución positiva y efectiva para superar las crisis económicas.

A través de la última reforma laboral en el año 2012, el Gobierno español pretende romper la dualidad del mercado laboral español, convirtiendo la negociación colectiva sea un convenio a nivel de empresa frente a los anteriores pactos sectoriales y provinciales. Además, introduce un abaratamiento de los costes de despido de los trabajos indefinidos así como una ampliación de las causas de despido procedente.

El objetivo principal es favorecer la contratación indefinida a jóvenes, mayores de 45 años y desempleados a través de una nueva forma de contrato indefinido que apoya a emprendedores. Además anima a los desempleados a llevar a cabo servicios de interés general que generen un beneficio para la comunidad.

Aunque estas medidas sean el inicio de cambio del rígido sistema español, sigue surgiendo la necesidad de flexibilización del mercado laboral, para poder reducir la dualidad y mejorar la competitividad de cara al exterior. Esta

flexibilidad debe además ir acompañada por una seguridad garantizada que radique el número de trabajadores precarios.

Es importante destacar también el papel y la influencia de la educación en el mercado del trabajo, y España no es un buen referente en este tema. La alta tasa de abandono escolar y el número de trabajadores no cualificados en el país demuestran la ineficacia de las medidas tomadas en esta materia. Por consiguiente, y teniendo en cuenta las características del mercado laboral español mencionadas previamente, es recomendable que el país siga el ejemplo de otros países europeos, como Dinamarca, Alemania o Luxemburgo, que apuestan por programas de activación del empleo y regulación y protección de los empleados, así como por imitar sus sistemas innovadores de educación.

La Unión Europea con los veintiocho estados que la componen propone medidas homogeneizadoras para promover el pleno empleo y garantizar los derechos a todos los trabajadores. Aun así, el presupuesto, la cultura, historia y políticas nacionales no permiten en muchos casos que dichas propuestas den resultados efectivos. Para ello, es importante que crezca y se mantenga el sentimiento de unidad europea y que los gobernadores nacionales apuesten por ofrecer servicios públicos que garanticen el bienestar social de su población.

BIBLIOGRAFÍA

BOE 2012, *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Jefatura del Estado.

Brunet, F. & García, J. 2014, "Dualidad del mercado de trabajo y simplificación contractual. Una tarea pendiente", *Reflexiones sobre el mercado del trabajo: continuar la reforma*, , pp. 91-109.

Castles, S. & Vezzoli, S. 2009, "*The global economic crisis and migration: temporary interruption or structural change?*", *Paradigmes*, , no. 2.

Choudry, A. & Collombat, T. 2012, "Introduction to the Special Issue: New Voices on Labour Precarity and Resistance", *LABOUR, Capital and Society*, vol. 45, no. 1, pp. 3-9.

Conde-Ruiz, J.I., Felgueroso, F. & García Pérez, J.I. 2010, "Las reformas laborales en España: un modelo agotado", *Papeles de Economía Española*, vol. 124, pp. 128-147.

Comisión Europea 2014, *Empleo, asuntos sociales e inclusión*, Comisión Europea, Luxemburgo.

Cook, I. 2011, *Hierarchies of Vulnerability: Country report United Kingdom*, Labour migration and the systems of social protection, Praga.

Cunniah, D. 2013, "Foreword", *International Journal of Labour Research*, vol. 5, no. 1, pp. 4-7.

Demaret, L. 2013, "ILO standards and precarious work: Strengths, weaknesses and potential", *International Journal of Labour Research*, vol. 5, no. 1, pp. 10-20.

Eichhorst, W., Feil, M. & Marx, P. 2010, "Crisis, What Crisis? Patterns of Adaptation in European Labor Markets", *IZA*, , pp. 2-29.

Espino Granado, A. 2014, "Crisis económica, políticas, desempleo y salud (mental).", *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, vol. 34, no. 122, pp. 385-404.

Eurofound 2015, . Available: <http://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/data-visualisation/encuesta-europea-sobre-la-calidad-de-vida-2012> [2015, Abril/04].

Eurostat 2015, , *Browse statistics by theme* [Homepage of Eurostat], [Online]. Available: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/browse-statistics-by-theme> [2015, Mayo/10].

Eurostat 2015, *Euro area unemployment rate at 11.3%*, Eurostat Press Office.

Eurostat 2015, Enero/2015-last update, *Underemployment and potential additional labour force statistics* [Homepage of eurostat Statistics Explained], [Online]. Available: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Underemployment_and_potential_additional_labour_force_statistics [2015, Abril/19].

Eurostat 2015, 14/04/2015-last update, *Youth unemployment* [Homepage of eurostat Statistics Explained], [Online]. Available: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Youth_unemployment [2015, Abril/20].

Evans, T. 2011, "The crisis in the euro area", *International Journal of Labour Research*, vol. 3, no. 1, pp. 97-112.

Fernández, C.J. & Martínez, M. 2014, "El discurso del despido libre en España: una reflexión sobre el papel de los mitos y los prejuicios en las políticas de empleo españolas", *Cuaderno de Relaciones Laborales*, vol. 32, no. 1, pp. 191-219.

García, J. R. (2011). "Desempleo juvenil en España: causas y soluciones", *Documento de Trabajo del Servicio de Estudios BBVA*, nº 11/30, BBVA.

García Montalvo, J. 2014, "Crisis financiera, reacción regulatoria y el futuro de la banca en España", *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 32, no. 2, pp. 497-528.

Gorelli, J. 2013, "Crítica a la Flexiguridad", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, , pp. 51-82.

ILO 2011, *Policies and regulations to combat precarious employment*, International Labour Office, Geneva.

Jungius, B. 2011, *Crisis of Migrant Employment in Germany: Country report Germany*, Labour migration and the systems of social protection, Praga.

Keune, M. 2013, "Trade union responses to precarious work in seven European countries", *International Journal of Labour Research*, vol. 5, no. 1, pp. 59.

Lallement, M. 2013, "Economic Crises and New Modes of Social Regulation in Europe (2008-12)", *Employee Rights and Employment Policy Journal*, vol. 17, no. 2, pp. 257-290.

Marín, E. 2013, "Precarious work: An international problem", *International Journal of Labour Research*, vol. 5, no. 1, pp. 153.

Merino, M., Somarriba, N. & Negro, A. 2012, "Un análisis dinámico de la calidad del trabajo en España. Los efectos de la crisis económica", *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 30, no. 1, pp. 261-282.

Mingorance-Arnáiz, A. & Pampillón, R. 2015, "Mitos y realidades del mercado de trabajo español", *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 33, no. 1, pp. 223-258.

Moreno, F. & Bruquetas, M. 2011, "Inmigración y Estado de bienestar en España", *Colección de Estudios Sociales*, vol. 31, pp. 13-48.

OECD 2015, , *Unemployment* [Homepage of OECD Data], [Online]. Available: <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm> [2015, Marzo/04].

- OECD 2014, *OECD Employment Outlook 2014*, OECDpublishing.
- OECD 2011, *Migration in the Post-Crisis World*, Organization for Economic Cooperation and Development, Paris.
- OIT 2014, *Las Reglas del Juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OIT 2012, *Del trabajo precario al trabajo decente*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Ortiz García, P. 2013, "Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España", *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 31, no. 1, pp. 141-165.
- Rocha, F. 2012, *La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España*, gaceta sindical.
- Sáez, F. 2014, "Las políticas activas de empleo: un análisis de su eficacia", *Reflexiones sobre el mercado del trabajo: continuar la reforma*, , pp. 189.
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) 2014, *Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016*, Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado, Madrid.
- Siegel, M. & Neubourg, C. 2011, "Historical Perspective on Immigration and Social Protection in the Netherlands", *Maastricht University*, , pp. 10-11.
- Standing, G. 2011, *The Precariat: The new dangerous class*, 1st edn, Bloomsbury, Nueva York.
- Taran, P. 2011, *Crisis, Migration and Precarious Work: impacts and responses*, Budapest.
- Taran, P. 2009, "The impact of the financial crisis on migrant workers", *OSCE Economic and Environmental Forum*, ed. OSCE, OSCE, Tirana, Marzo 2009.

Woolfson, C. 2010, "Precarious Work, Regulation and Labour Standards in Times of Crisis", *Themes on Migration and Ethnic Studies*, vol. 34, no. 10, pp. 1-14.