

Los retos del mercado de trabajo en España

Rafael Doménech

I Encuentro de Economía Laboral
Madrid, 10 de marzo de 2016

Índice

1. Introducción

2. Evidencia

3. Causas

4. Medidas necesarias para crear más y mejor empleo

5. Conclusiones

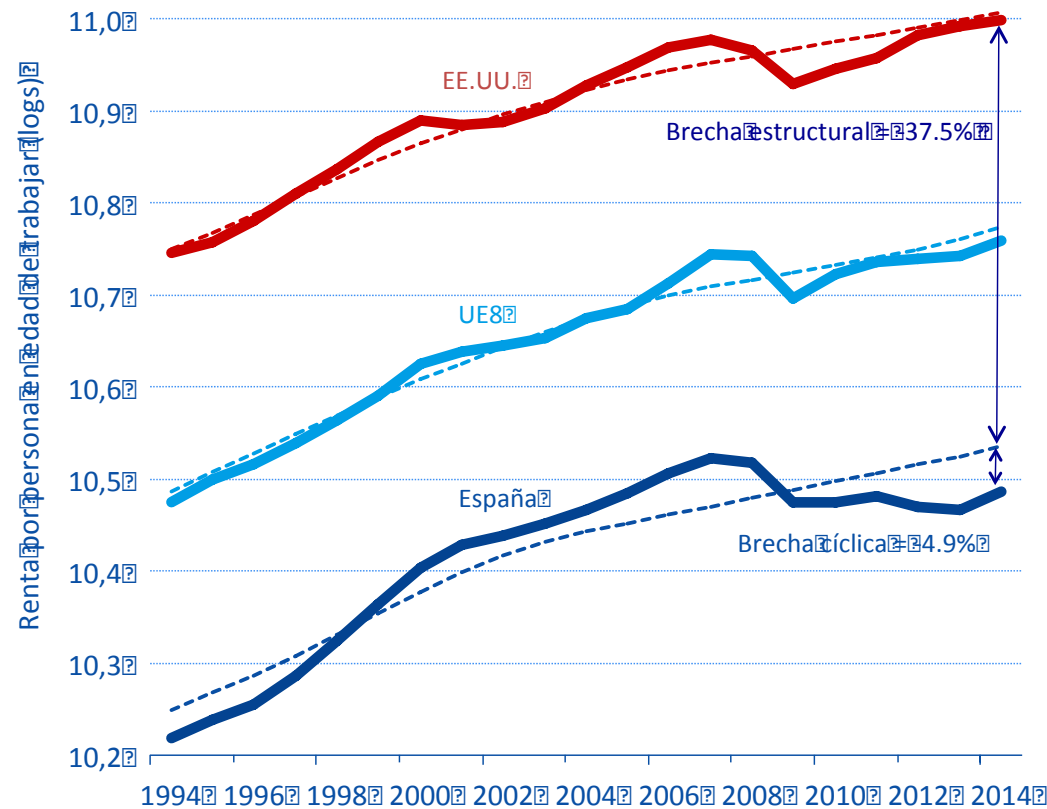
Introducción

- El reto más urgente para la economía española es reducir la tasa de paro y su volatilidad, creando empleo de calidad, estable y productivo
- Funcionamiento deficiente del mercado de trabajo, sistema productivo, educativo, instituciones económicas y de nuestros mercados de bienes y servicios
- Mercado de trabajo diseñado para el periodo anterior a la globalización. El funcionamiento del mercado de trabajo es un problema secular
- La tasa de desempleo se acerca o supera el 20 por ciento en las recesiones
- La tasa estructural de desempleo triplica la de EE.UU. y UE8
- Excesiva dualidad y volatilidad del empleo, desajustes de los salarios a la productividad, formación insuficiente, diseño inadecuado de políticas activas y pasivas

Introducción

PIB por persona en edad de trabajar

Fuente: Andrés y Doménech (2015)



Componente tendencial estimado con un modelo de componentes no observables con PIB por persona en edad de trabajar, tasa de desempleo y tasa de inversión. Véase Doménech (2013): "Potential Growth and Structural Unemployment in Spain, EMU and the US". BBVA Research. <http://goo.gl/bUjFwy>
UE8: Suecia, Reino Unido, Dinamarca, Finlandia, Alemania, Holanda, Austria y Bélgica

Introducción

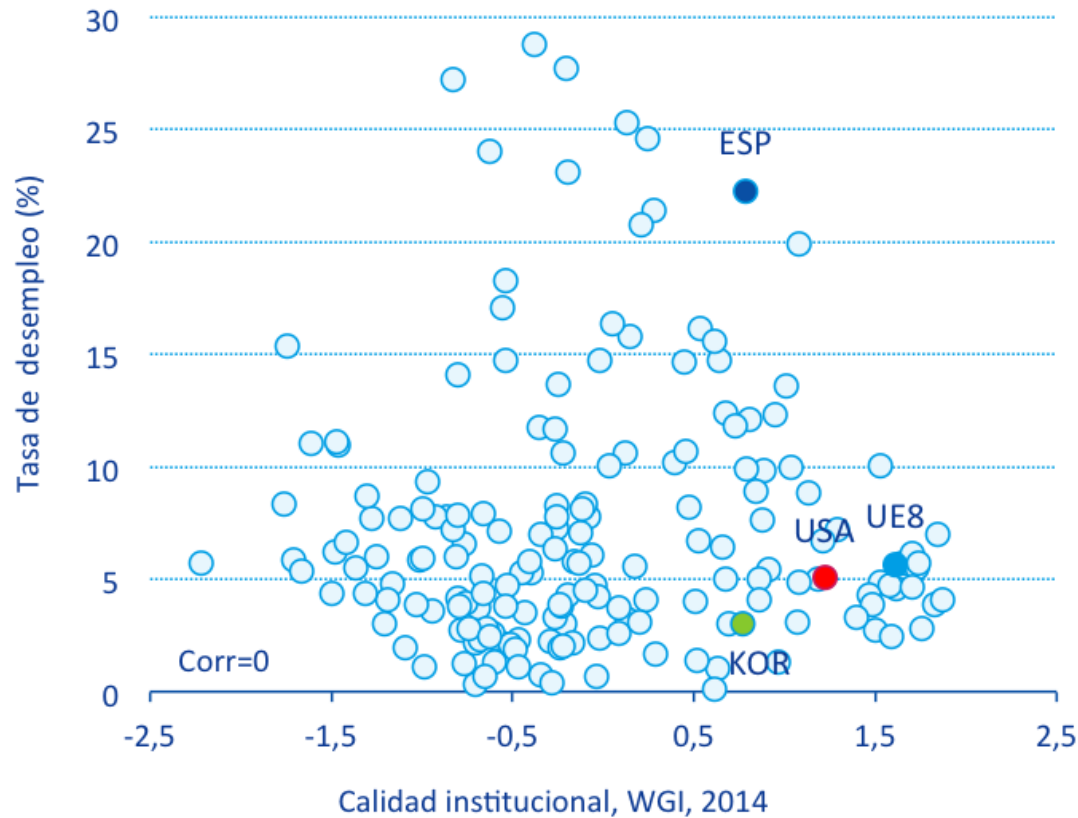
Descomposición del PIB per cápita en 2013, distancias relativas entre países

	<i>PIB per cápita</i>	<i>Población edad de trabajar</i>	<i>Tasa de actividad</i>	<i>Tasa de empleo</i>	<i>Horas por trabajador</i>	<i>PIB por hora</i>
<i>España vs USA</i>	-40,8%	1,1%	0,2%	-20,0%	-6,9%	-21,5%
<i>España vs UE8</i>	-22,8%	2,8%	-4,1%	-20,3%	10,5%	-11,0%
<i>UE8 vs USA</i>	-23,3%	-1,6%	4,5%	0,4%	-15,7%	-11,8%

Desajuste entre capacidad estructural y regulaciones

Calidad institucional y tasa de desempleo, 2014

Fuente: BBVA Research a partir de WGI y OIT.



Causas

Las causas de un mercado de trabajo ineficiente

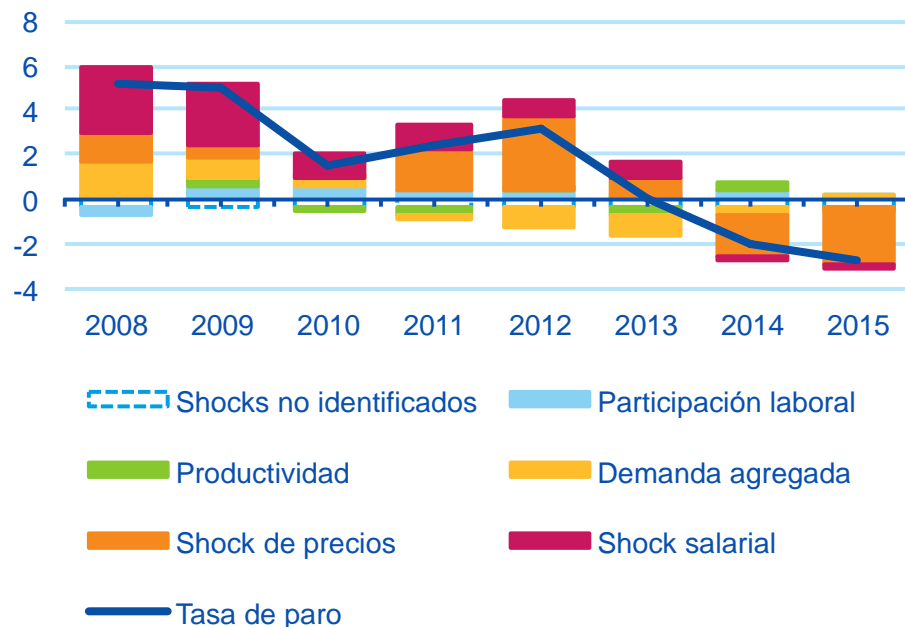
1. Una negociación colectiva ineficiente (desconexión salarios/productividad empresa)
2. Rigidez salarial e indexación a la inflación
3. Extraordinaria dualidad en las indemnizaciones de indefinidos vs temporales, y percepción de incertidumbre judicial
4. Una fiscalidad desfavorable al empleo
5. Desajuste de capital humano y políticas activas insuficientes y/o ineficientes
6. Políticas pasivas generosas (en términos del PIB) pero poco eficientes y poco integradas con las políticas activas

Los efectos durante la primera parte de la crisis

Un mercado de trabajo ineficiente

España: descomposición histórica de la variación anual de la tasa de paro

Fuente: Doménech, García y Ulloa (2016)



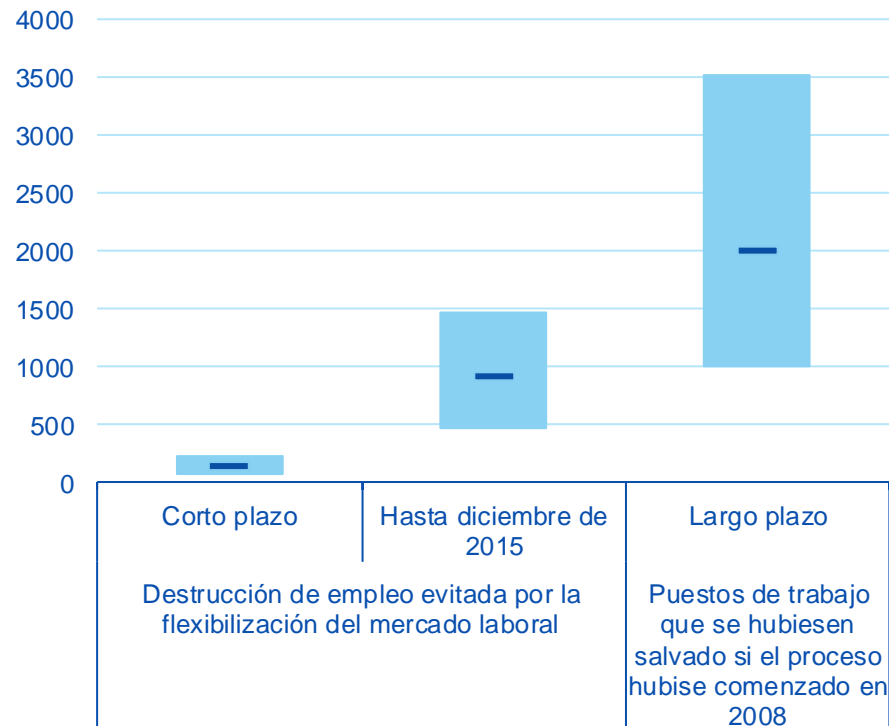
- Entre 2008 y 2011 la **tasa de paro** aumentó 14,1 pp
- La **ausencia de flexibilidad salarial** explicó algo más de la mitad (7,9 pp) del aumento del desempleo
- **A partir de 2012** se observa una menor contribución del shock salarial que pasa a ser incluso negativa

La reforma de 2012: un avance sustantivo ...

España: efectos de la flexibilidad salarial de 2012+ sobre el empleo

(Miles de puestos de trabajo equivalentes a jornada completa)

Fuente: Doménech, García y Ulloa (2016)



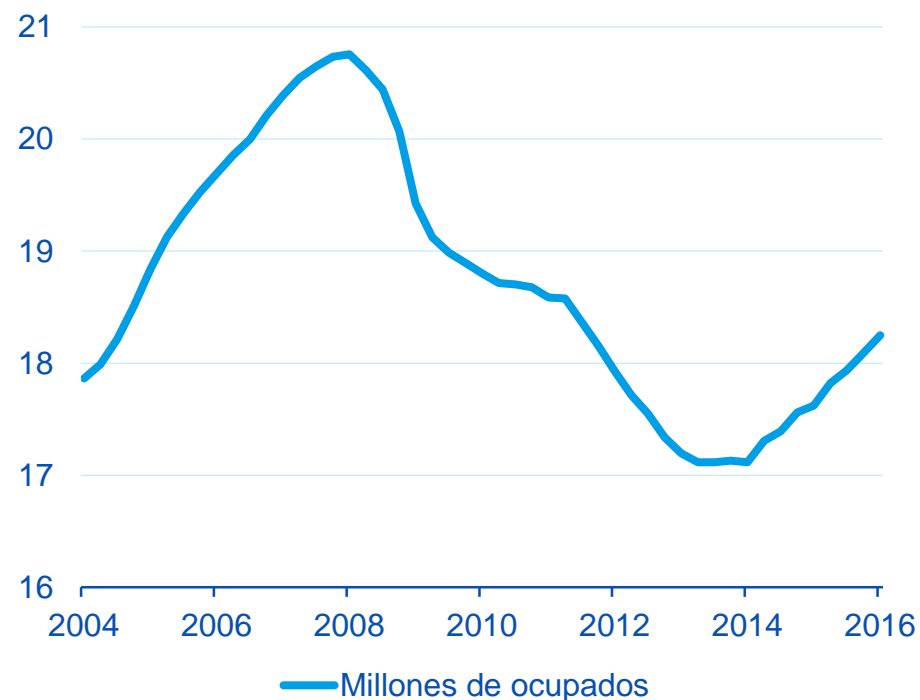
El II AENC y las reformas laborales atenuaron la caída de la ocupación y favorecieron la creación temprana de empleo:

1. En ausencia de la flexibilidad salarial se habrían perdido un 1 millón de trabajo a medio y largo plazo
2. La ocupación comenzó a crecer antes de lo previsto (2S13 vs 1S14 esperado a principios de 2013)
3. Si se hubiese puesto en marcha en 2008 se podría haber evitado la destrucción de 2 millones de empleos durante la crisis

... que junto con otras medidas ha acelerado la recuperación del empleo ...

España: empleo EPA

(Millones de ocupados. Datos CVEC)
Fuente: BBVA Research



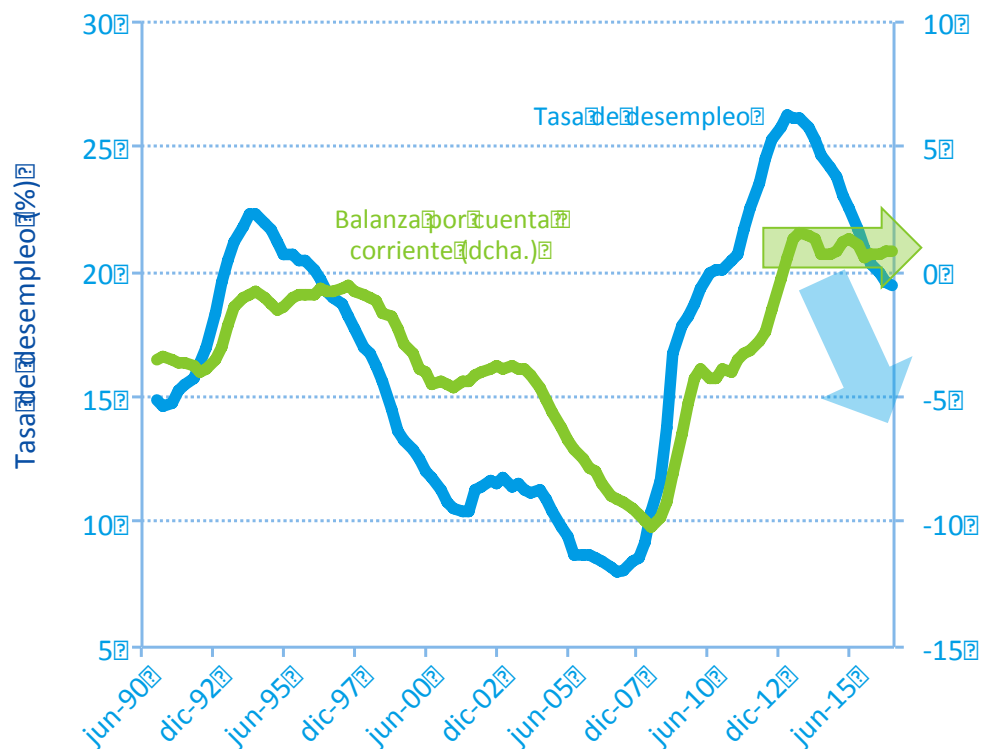
Desde la reforma de 2012 se han adoptado múltiples medidas adicionales orientadas a:

- ✓ Mitigar la dualidad y fomentar el contrato a **tiempo parcial**
- ✓ Fomentar la **contratación indefinida**
- ✓ Aumentar la eficiencia de las **políticas activas** de empleo
- ✓ Impulsar la empleabilidad de los **jóvenes**
- ✓ Mejora de la **formación**
- ✓ **Incentivar la búsqueda** de trabajo
- ✓ Favorecer la **continuidad** de la vida laboral de los trabajadores mayores

... y la corrección de otros desequilibrios

España: tasa de desempleo y balanza por cuenta corriente

Fuente: Andrés y Doménech (2015) y BBVA Research a partir de INE

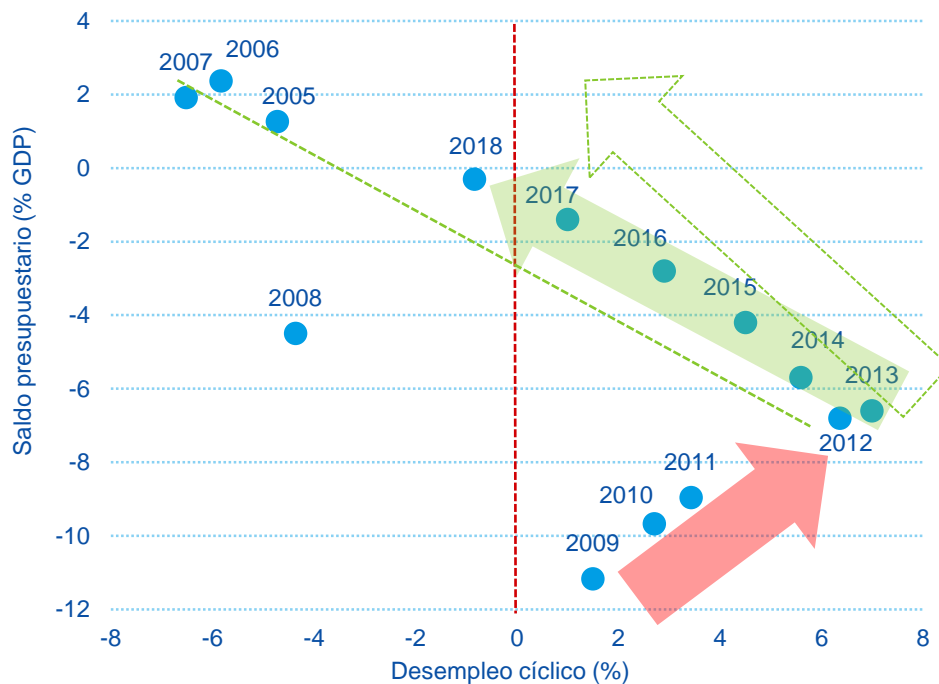


1. 2012-13: menor destrucción del empleo a pesar del **ajuste fiscal y las tensiones financieras**
2. 2014-15: reducción del desempleo con superávit y sin empeoramiento de la **balanza por cuenta corriente**
3. Creación de empleo sin pérdida de **competitividad** (inflación, deflactor del PIB o CLUs por debajo UEM)
4. Creación de empleo sin aumento de vacantes: desplazamiento de la **curva de Beveridge** hacia el origen

Implicaciones: consolidación fiscal

España: Tasa de desempleo y saldo presupuestario de las AA.PP., 2005-2018

Fuente: BBVA Research en base al INE y al Programa de Estabilidad (2015)



El desempleo no solo afecta cíclicamente (estabilizadores automáticos) al saldo presupuestario de las AA.PP. ...

... sino también al desempleo estructural

Una disminución de 12 pp del desempleo estructural permitiría una mejora del saldo presupuestario de 9 pp del PIB

Implicaciones: suficiencia del sistema de pensiones

- Como los ingresos de la Seguridad Social representan un porcentaje relativamente estable de las rentas salariales, es previsible que número de pensionistas aumente más rápidamente que el de cotizantes, provocando una disminución de la pensión media sobre el salario medio:

$$\frac{\textit{Pensión media}}{\textit{Salario medio}} = \frac{\textit{Afiliados}}{\textit{Pensionistas}} \times \frac{\textit{Ingresos Seguridad Social}}{\textit{Rentas salariales totales}}$$

- Se espera que el número de pensiones pase de 9 a 15 millones en 2050, para mantener la tasa de reemplazo sería necesario que el número de afiliados creciera hasta 27 millones
- Solo la reducción de la tasa de desempleo al 6% permitiría que la afiliación aumentase por encima de 20,6 millones, sin aumentos de la población activa

Índice

1. Introducción y resumen

2. Evidencia

3. Causas

4. Medidas necesarias para crear más y mejor empleo

5. Conclusiones

2. La evidencia

Los problemas del mercado de trabajo en España

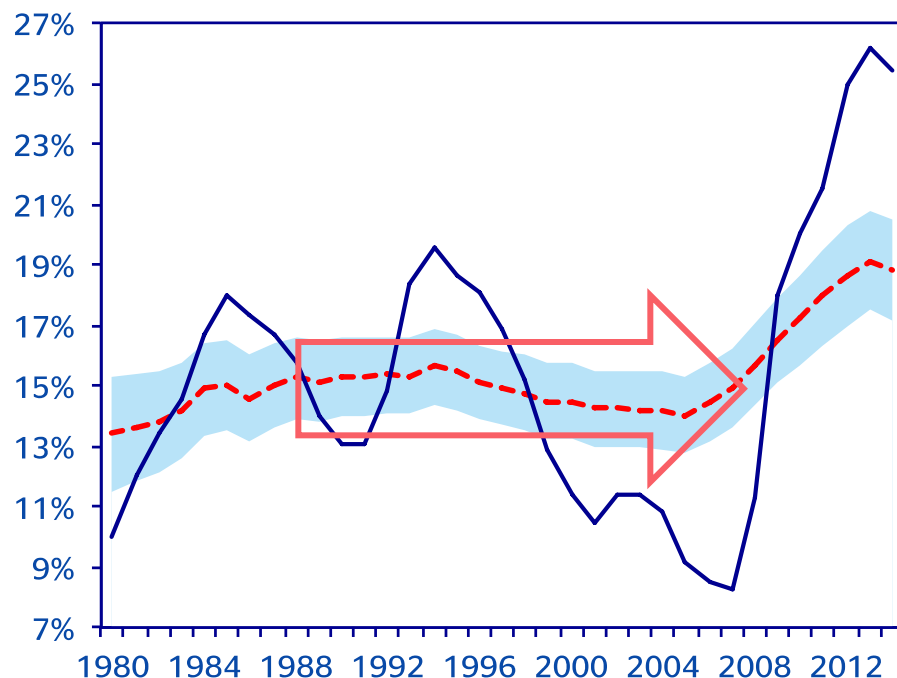
1. Elevado desempleo estructural (14-18%) y desempleo cíclico muy volátil (± 8 pp)
2. Flujos de entrada y salida muy elevados
3. Elevada tasa de paro de larga duración (>12pp)
4. Ajuste vía empleo en lugar de los salarios
5. Escaso ajuste de las horas trabajadas por empleado
6. Una excesiva tasa de temporalidad
7. Escasa tasa de empleo a tiempo parcial, correlacionado negativamente con U
8. Elevada tasa de desempleo juvenil que duplica la tasa agregada
9. La tasa de paro disminuye a medida que aumenta el nivel educativo
10. Elevada heterogeneidad regional (correlación negativa entre U y productividad)

2. La evidencia

1. Elevada tasa de desempleo estructural

Tasa de desempleo y su componente estructural

Fuente: Andrés y Doménech (2014)



La tasa de desempleo estructural se encuentra actualmente alrededor del 18% y apenas cayó por debajo del 14% incluso durante los años del boom

Una tasa de desempleo estructural que triplica la de la UE8 y a la de EE.UU. (alrededor del 6%)

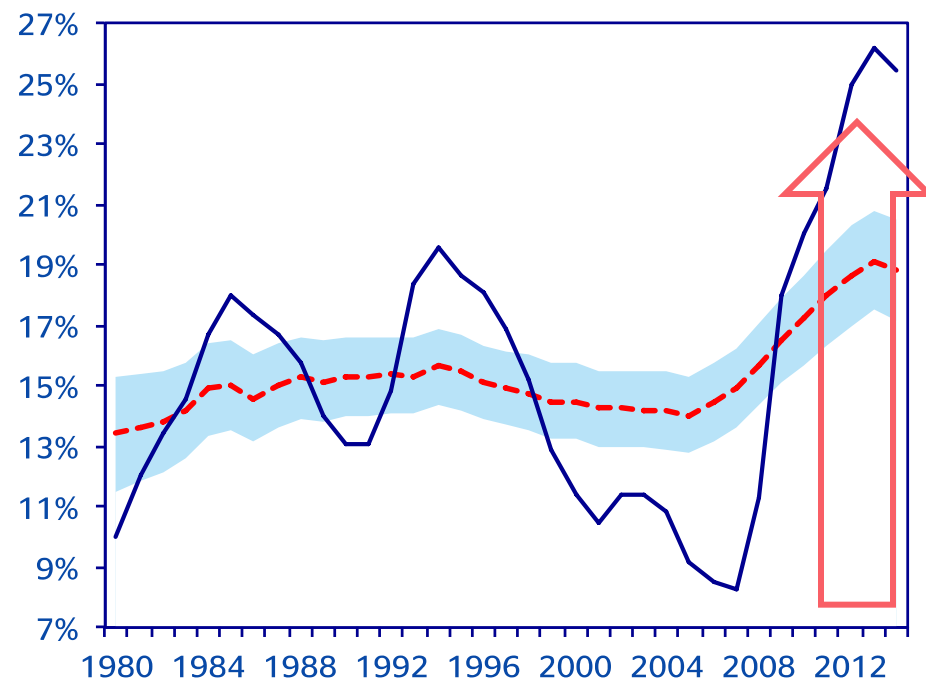
Reducir el desempleo estructural a los niveles de EE.UU. o la UE8 supondría un incremento del PIB superior a 22 puntos porcentuales

2. La evidencia

1. Desempleo cíclico muy volátil

Tasa de desempleo y su componente estructural

Fuente: Andrés y Doménech (2014)



El desempleo cíclico presenta oscilaciones muy amplias (hasta 8 pp) sobre una tasa de desempleo estructural

Por cada punto de caída del PIB el componente cíclico de la tasa de desempleo aumenta más de un punto

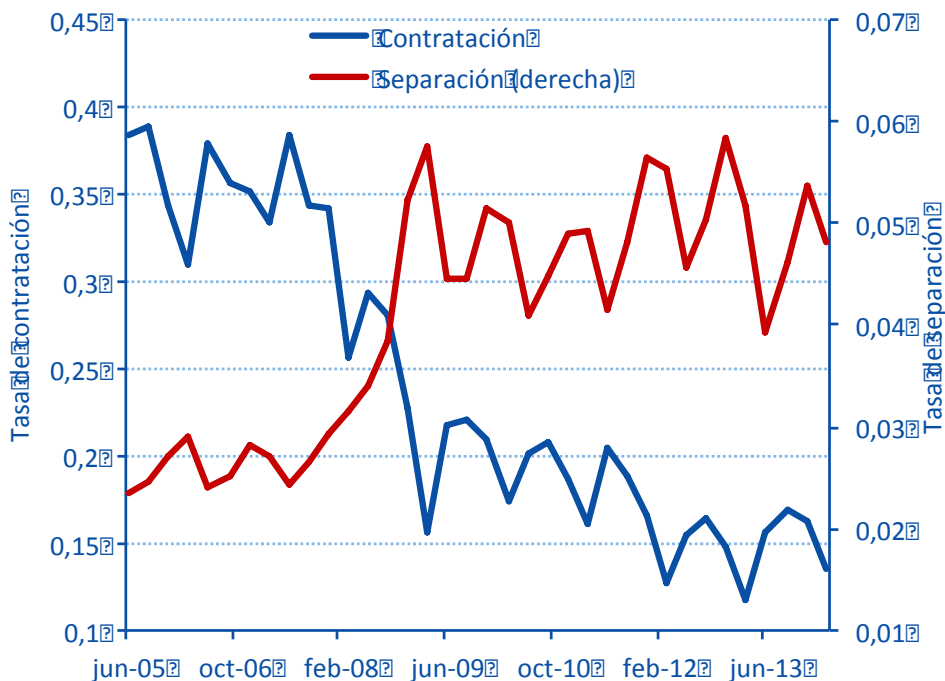
A igualdad de caída del PIB, España destruye aproximadamente entre 2 y 2,5 veces más empleos que EE.UU. o la UE8

2. La evidencia

2. Flujos de entrada y salida muy elevados

Tasas trimestrales de contratación y separación

Fuente: Andrés y Doménech (2014) a partir del INE.



Tasas de separación más altas que en EE.UU. y, sobre todo, la UE8

Tasas de contratación más bajas que la UE8 y, sobre todo, EE.UU.

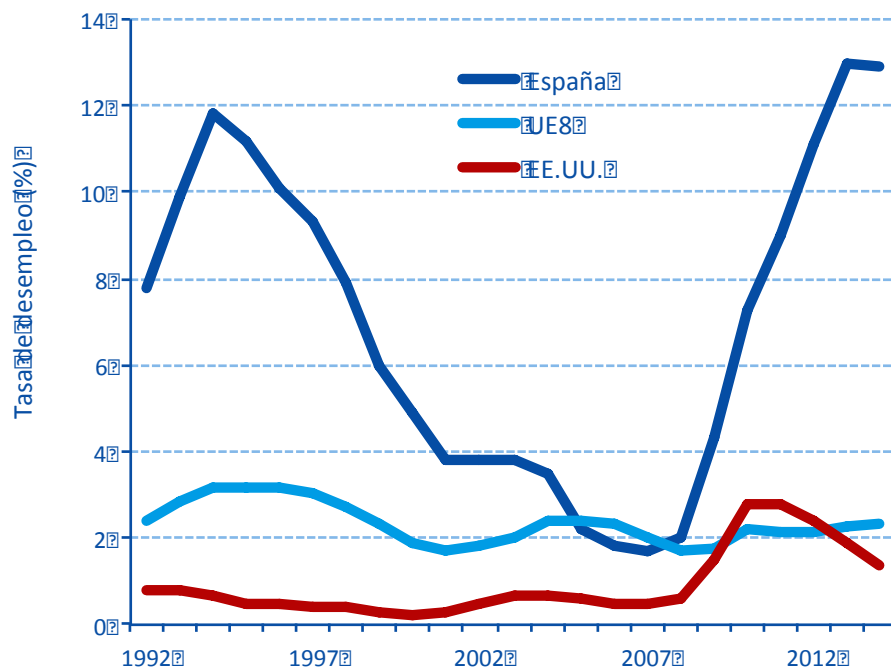
Esta combinación de baja tasa de contratación y elevada separación en las crisis provoca un problema de desempleo de larga duración

2. La evidencia

3. Elevada tasa de paro de larga duración

Tasa de desempleo de larga duración (12 meses o más)

Fuente: Andrés y Doménech (2015) a partir de Eurostat.



En recesión, la probabilidad de abandonar el desempleo es muy baja o lo que es lo mismo la duración esperada del paro es muy alta

El desempleo se concentra en grupos específicos de trabajadores reduciendo progresivamente su empleabilidad y agudizando la segmentación

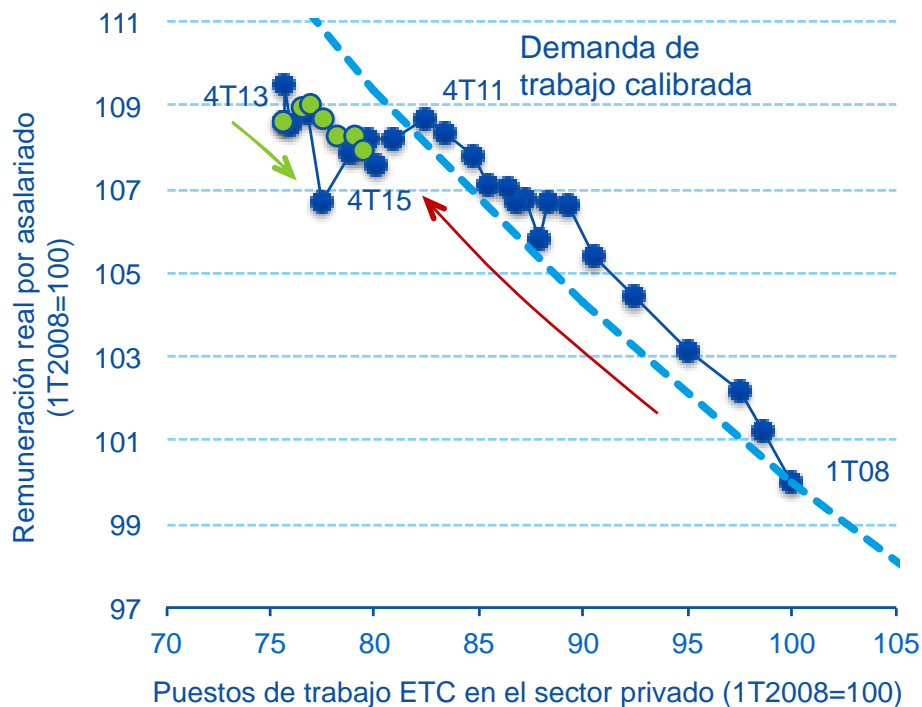
Refuerza el poder de los trabajadores empleados (o parados de corta duración), poniendo en riesgo la adecuación de los salarios al exceso de oferta

2. La evidencia

4. Ajuste vía empleo en lugar de otras variables

Demanda de trabajo, empleo y salario real, 2007-2013

Fuente: Andrés y Doménech (2014) a partir de INE.



Ajuste vía empleo en lugar de hacerlo mediante variaciones de los salarios o cambios en otros márgenes como jornada laboral o movilidad

Entre 2007 y 2012, España combinó aumentos del salario real medio con una fuerte caída acumulada del empleo del 18 por ciento

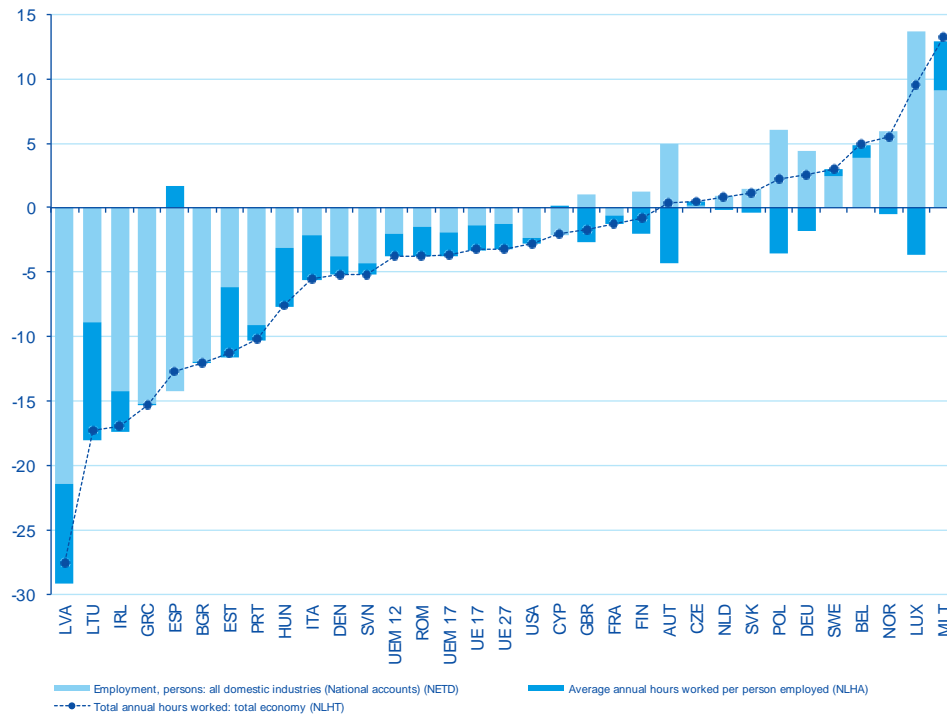
Este comportamiento contrasta con el observado en otros países, por ejemplo, en Estados Unidos, Reino Unido o Alemania

2. La evidencia

5. Escaso ajuste de las horas por empleado

Ajuste del empleo, horas totales y horas medias, 2007-12

Fuente: Andrés y Doménech (2014) a partir de AMECO.



España es el único país de la OCDE en el que en la última crisis se observa una disminución en el empleo y un aumento de las horas trabajadas por ocupado

En Alemania el ajuste de la jornada laboral incluso permitió que el empleo creciera en los años en los que la caída en el PIB fue más intensa

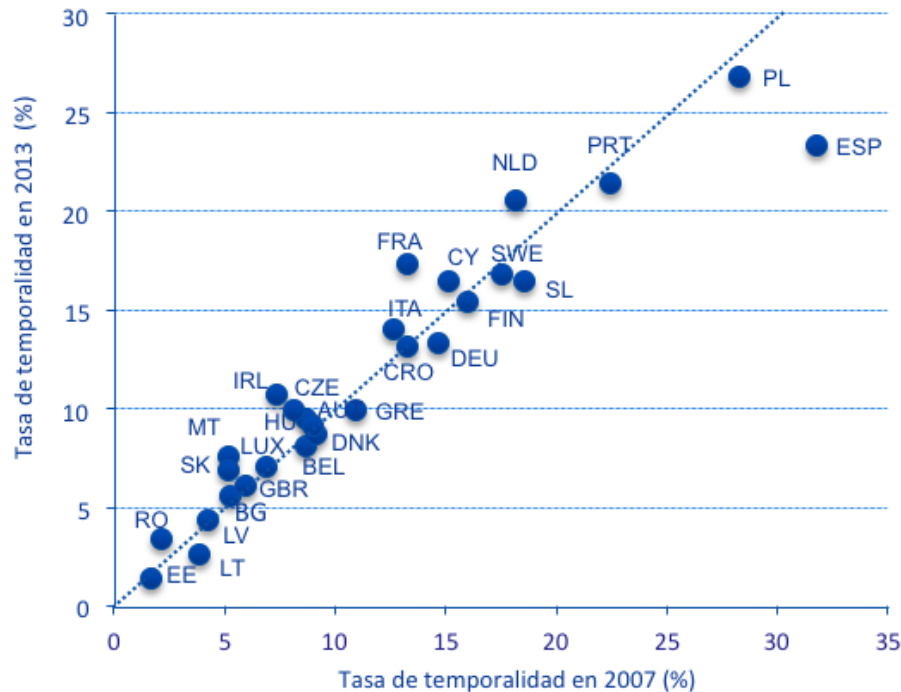
Entre otros factores, el escaso ajuste de las horas por empleado muestra la falta de flexibilidad interna anterior a la reforma laboral de 2012

2. La evidencia

6. Una de las mayores tasas de temporalidad en Europa

Tasa de temporalidad en la Unión Europea, 2007-2013

Fuente: Andrés y Doménech (2014) a partir de Eurostat.



Flexirrigidez: Indemnización por despido entre las más altas de la OCDE para indefinidos con una legislación excesivamente laxa para temporales

La temporalidad genera muchas externalidades negativas: menor formación, progresión salarial, productividad y fertilidad, mayor incertidumbre

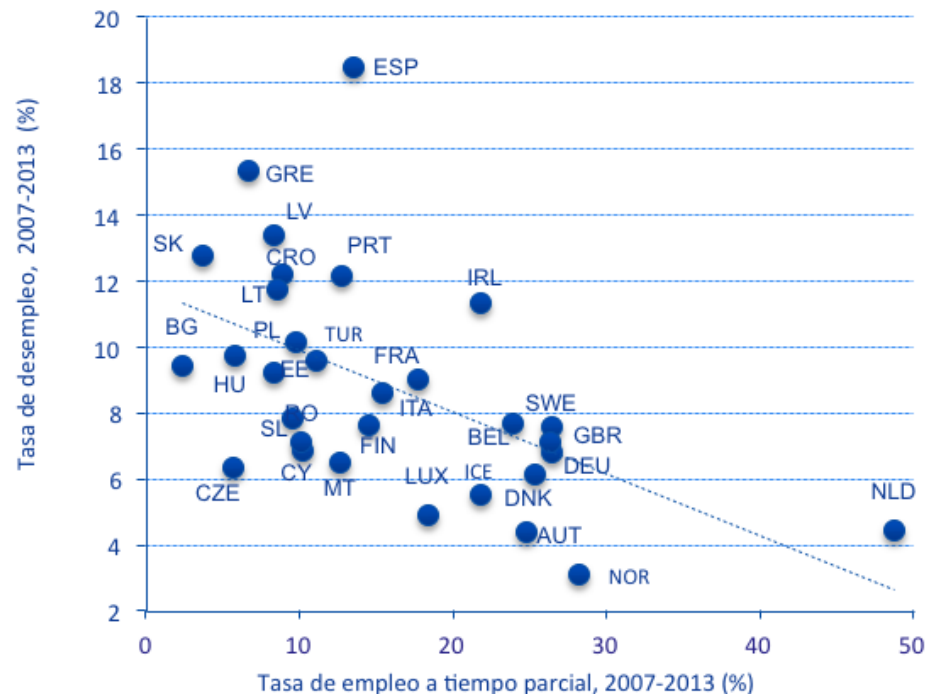
Perjudica las actividades más intensivas en capital físico y tecnológico, que requieren de un empleo estable y bien formado en la empresa

2. La evidencia

7. Escasa incidencia del empleo a tiempo parcial'

Empleo a tiempo parcial y paro, promedios 2007-2013

Fuente: Andrés y Doménech (2014) a partir de Eurostat.



En Europa se observa que existe una clara relación negativa entre la tasa de empleo a tiempo parcial y la tasa de desempleo

Debe ser un recurso para las empresas y trabajadores que no se encuentran restringidos en otros ámbitos del mercado de trabajo

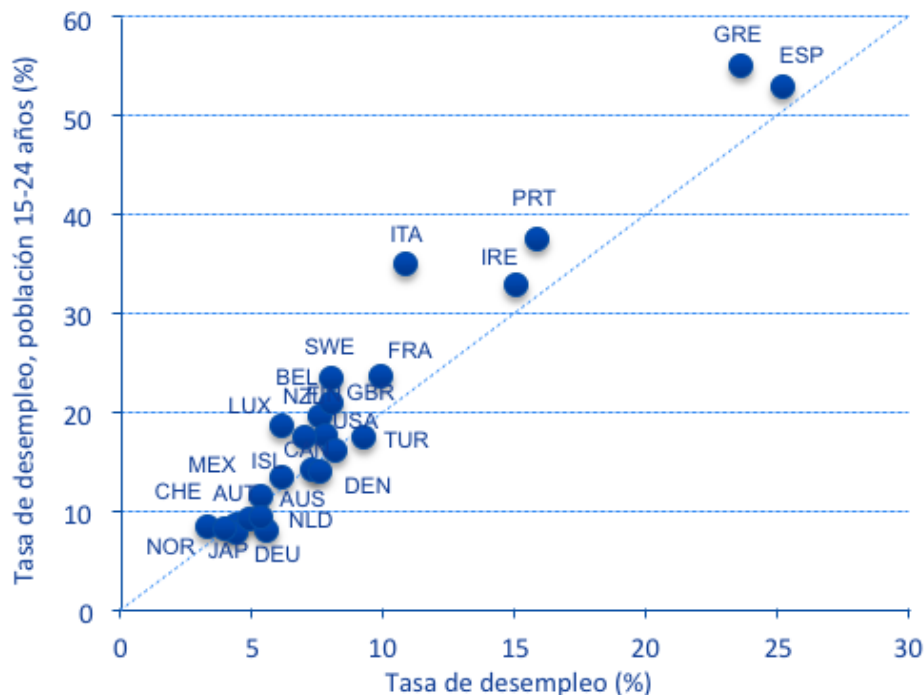
Los cambios más recientes en la legislación laboral han impulsado un mayor uso del contrato a tiempo parcial

2. La evidencia

8. Elevada tasa de desempleo juvenil

Tasa de desempleo juvenil en la OCDE, 2012

Fuente: Andrés y Doménech (2014) a partir de OCDE.



La tasa de paro juvenil habitualmente duplica la tasa de paro en los países de la OCDE y España no es una excepción

A finales de 2013 España presentaba un 18,6% de jóvenes que no estudiaba ni trabaja, muy por encima de la media de la UE27 (12,7%)

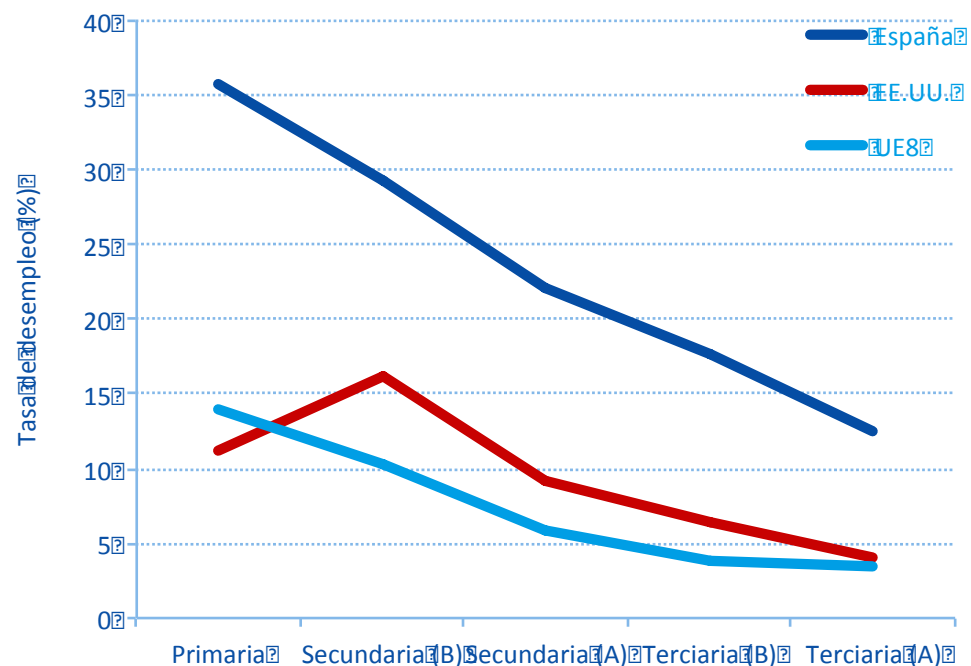
Correlación entre negativa entre desempleo y nivel educativo, desajuste entre las habilidades de la oferta y las necesidades de la demanda, así como entre la productividad y el salario

2. La evidencia

9. Desempleo correlacionado con nivel educativo

Tasa de desempleo por niveles educativos, 2012 Población activa entre 25 y 64 años

Fuente: Andrés y Doménech (2014) a partir de OCDE.



La tasa de paro disminuye a medida que aumenta el nivel educativo de los trabajadores

La tasa de desempleo de los trabajadores con educación primaria es unas tres veces mayor que la de quienes han completado la educación universitaria, como en EE.UU. y UE8

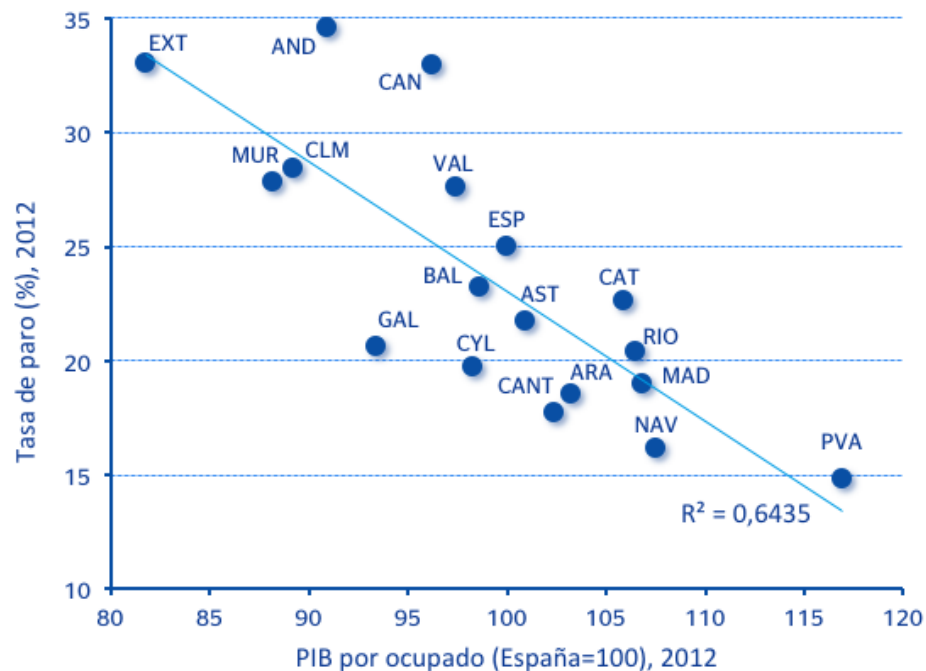
Esta correlación entre tasa de desempleo y nivel educativo también se observa entre las regiones españolas

2. La evidencia

10. Elevada heterogeneidad regional

Tasa de desempleo y productividad del trabajo por CC.AA., 2012

Fuente: Andrés y Doménech (2014) a partir del ICE.



Insuficiente movilidad tiene como consecuencia que al elevado desempleo promedio se suma también una elevada dispersión o heterogeneidad regional

Esta heterogeneidad está estrechamente relacionada con la estructura productiva de cada región y ...

... es consistente con las rigideces del mercado de trabajo y el desajuste de los salarios a la productividad de cada región

Índice

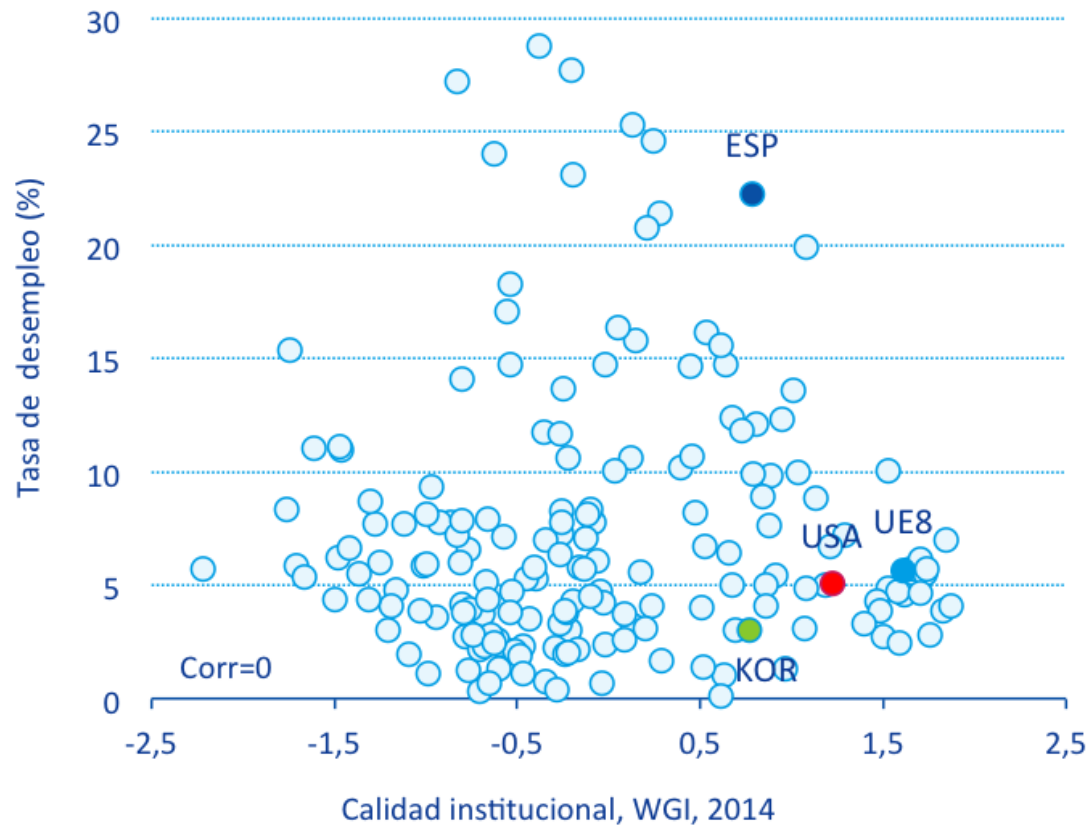
1. Introducción y resumen
2. Evidencia
- 3. Causas**
4. Medidas necesarias para crear más y mejor empleo
5. Conclusiones

3. Causas

Desajuste entre capacidad estructural y regulaciones

Calidad institucional y tasa de desempleo, 2014

Fuente: BBVA Research en base a WGI y OIT.



3. Causas

Las causas de un mercado de trabajo ineficiente

1. Una negociación colectiva ineficiente (desconexión salarios/productividad empresa)
2. Rigidez salarial e indexación a la inflación
3. Extraordinaria dualidad en las indemnizaciones de indefinidos vs temporales, y percepción de incertidumbre judicial
4. Una fiscalidad desfavorable al empleo
5. Desajuste de capital humano y políticas activas insuficientes y/o ineficientes
6. Políticas pasivas generosas (en términos del PIB) pero poco eficientes y poco integradas con las políticas activas

3. Causas

1. Una negociación colectiva ineficiente (1)

- El ámbito de negociación predominante ha sido el nivel intermedio, sectorial y geográficamente, con una cobertura muy elevada a pesar de una baja afiliación y una muy limitada representatividad de los sindicatos y las organizaciones patronales, en detrimento de la negociación a nivel nacional o de empresa
- Mayor desconexión entre la evolución salarial y la de la productividad en empresas pequeñas y menos productivas
- Menor competencia: la homogeneización salarial favorece también a las empresas ya establecidas frente a los entrantes potenciales en el mercado
- Los convenios nacionales sirven de guía de mínimos, que son superados por los convenios a nivel de industria y/o provincia: sesgo inflacionista
- A pesar de la reforma de 2012, con una estructura productiva muy atomizada los convenios de empresa solo los llevan a cabo las empresas de mayor tamaño

3. Causas

1. Una negociación colectiva ineficiente (2)

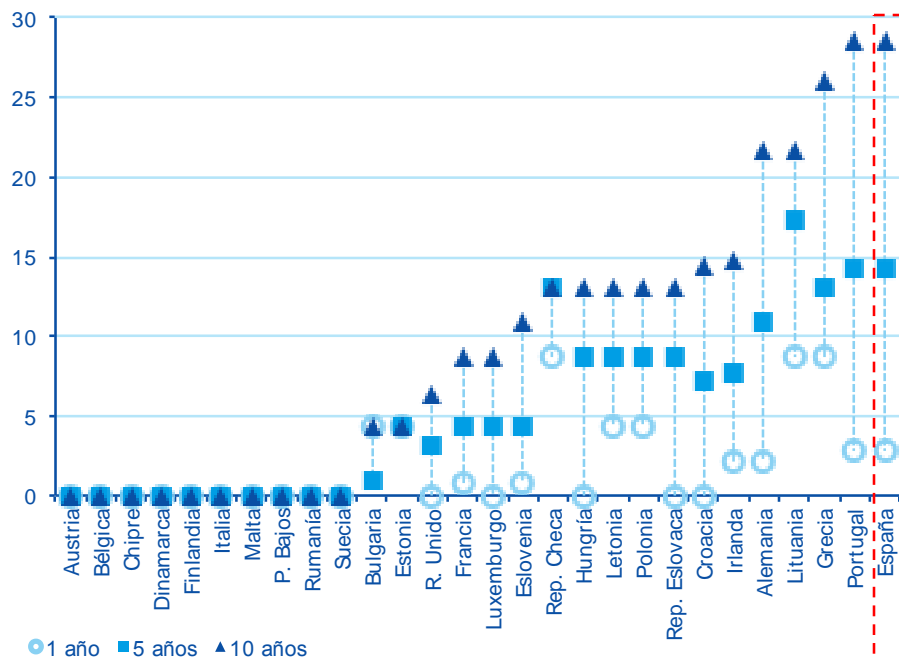
- Generalización de la **indexación salarial** y de las cláusulas de actualización automática de los salarios en función del nivel general de precios
- Los **salarios son muy sensibles** a la evolución del nivel general de precios y poco a la productividad de cada empresa o al empleo agregado
- **Consecuencias:** un empleo más volátil que el PIB debido a que el ajuste a las oscilaciones de la demanda, a los cambios tecnológicos o a otro tipo de contingencias que afectan a las empresas se hace vía cantidades (destruyendo empleo) en lugar de hacerlo mediante la variación de los salarios

3. Causas

2. Extraordinaria dualidad en los contratos

Indemnización por despido procedente de un trabajador representativo según antigüedad (semanas de salario)

Fuente: BBVA Research en base a Doing Business 2014, Banco Mundial.



Flexirigidez: coexisten contratos indefinidos con las indemnizaciones más altas de la UE, frente a temporales con indemnizaciones mínimas o nulas, ...

... lo que incentiva un porcentaje excesivo de contratación temporal y favorece a ciertos sectores, frente a los que necesitan empleo estable

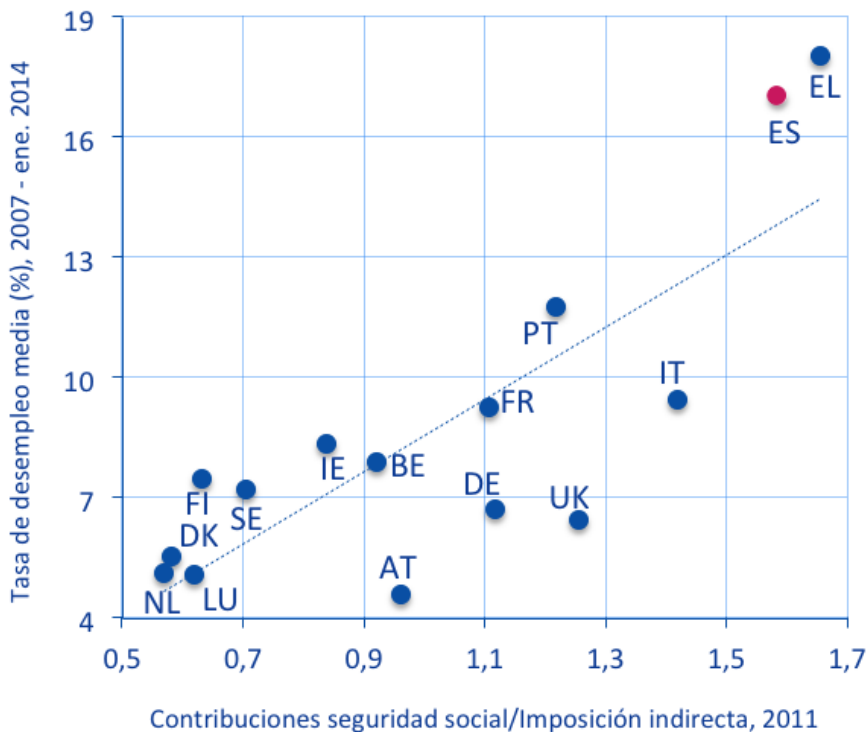
A la dualidad de los costes de despido hay que añadir la incertidumbre jurídica, que desincentiva la contratación indefinida

3. Causas

3. Una fiscalidad desfavorable al empleo

Desempleo y cotizaciones sociales sobre imposición indirecta, corregidos por la cuña fiscal, en la UE15

Fuente: Andrés y Doménech (2014) en base a Eurostat.



España se caracteriza por unas cotizaciones sociales sobre impuestos indirectos mucho más elevadas (casi el doble) que la mayoría de los países europeos

Esta cuña fiscal supone un cambio en los precios relativos que encarece el factor trabajo y favorece el consumo

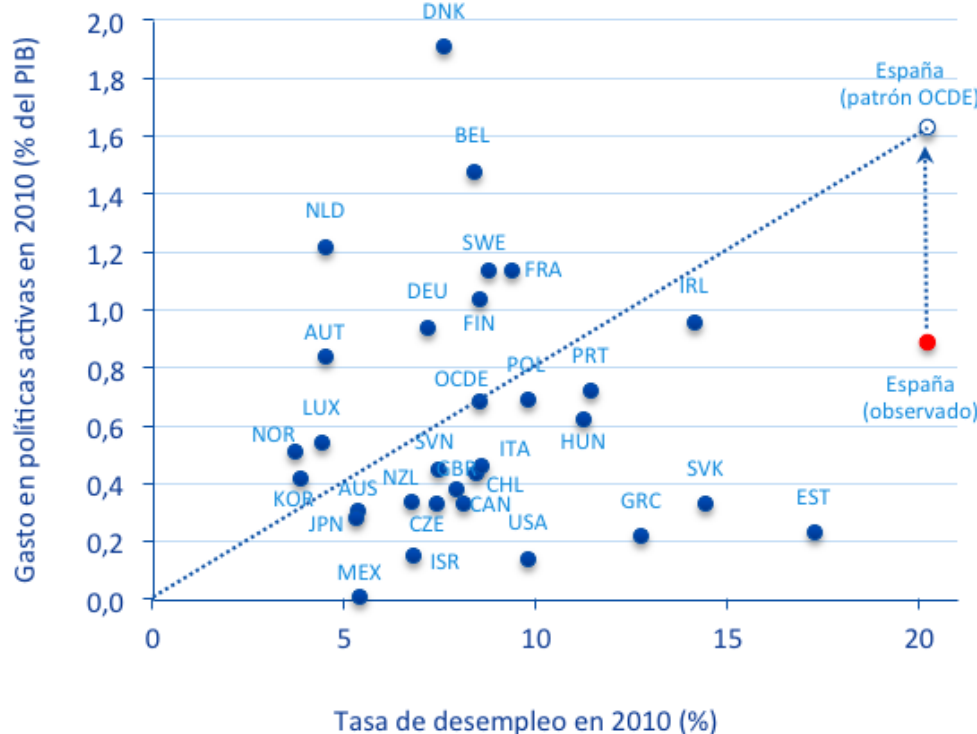
La evidencia indica que no se internalizan las cotizaciones sociales como un salario diferido, sobre todo en sistemas que no son de prestación definida

3. Causas

4. *Mismatch* y políticas activas insuficientes e ineficientes

Gasto en políticas activas y tasa de desempleo, en los países de la OCDE en 2010

Fuente: Andrés y Doménech (2014) en base a OCDE (2012)



El *mismatch* o desajuste entre la cualificación de los trabajadores y la que demandan las empresas requiere políticas activas suficientes y eficientes

El gasto en políticas activas en España por cada punto de desempleo apenas supone la mitad que en la OCDE

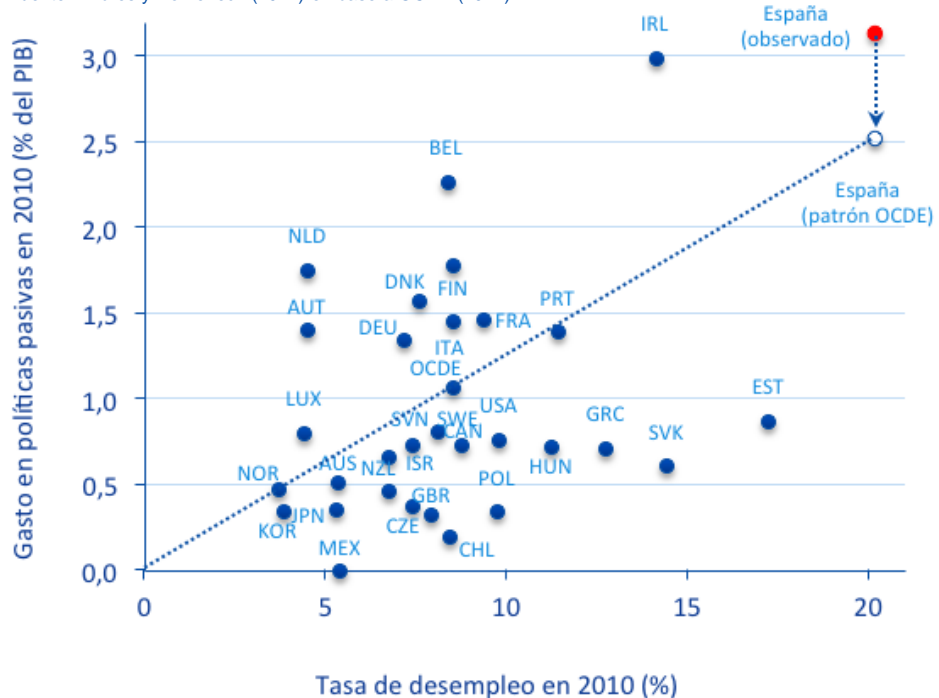
En España no hay ejemplos de evaluaciones sobre la efectividad de estas políticas, pero sí de un uso ineficiente e inadecuado de estas ayudas

3. Causas

5. Políticas pasivas generosas pero poco eficientes

Gasto en políticas pasivas y tasa de desempleo, en los países de la OCDE en 2010

Fuente: Andrés y Doménech (2014) en base a OCDE (2012)



España gasta, incluso en términos comparativos, por encima de lo que su elevada tasa de desempleo haría suponer

Las prestaciones por desempleo no incentivan adecuadamente la formación ni la búsqueda activa

La ausencia de controles efectivos y una insuficiente lucha contra el fraude facilita la existencia de economía sumergida

Índice

1. Introducción y resumen
2. Evidencia
3. Causas
- 4. Medidas necesarias para crear más y mejor empleo**
5. Conclusiones

4. Medidas

Medidas necesarias para crear más y mejor empleo

- Las reformas emprendidas eran necesarias pero no son suficientes: el reto es enorme y va a llevar mucho tiempo reducir la tasa de desempleo estructural (del 18% al 6%)
- Para alcanzar mayores tasas de empleo y mejorar su calidad necesitamos reformas que sean generales (integrales), no incrementales e internamente consistentes
- Además de medidas en otros ámbitos (mercados de productos, educación, etc.), es necesario actuar en cuatro ámbitos del mercado de trabajo:
 1. Modernizar la contratación para incentivar el empleo indefinido
 2. Mejoras en la negociación colectiva, flexibilidad salarial y fiscalidad
 3. Más recursos y mejora de la eficiencia de las políticas activas
 4. Aumentar la eficacia de las políticas pasivas

4. Medidas

1. Modernizar la contratación: más empleo indefinido (1)

- Complementar la simplificación del menú de contratos con una drástica modernización del sistema de indemnizaciones por despido
 - Reducir los costes por despido procedente a niveles de los países con menores tasas de temporalidad y aumentar la certidumbre jurídica de las empresas: reglas sencillas y que se cumplan
 - Un contrato indefinido para las nuevas contrataciones, que sea más atractivo para empresas y trabajadores que el contrato temporal, con dos componentes:
 1. Indemnización creciente con la antigüedad convergente a la del contrato temporal
 2. Un salario diferido de N días por año trabajado abonado a una cuenta individual del trabajador (también en el contrato temporal) gestionada por la Seguridad Social (similar al fondo austriaco)
- *Observatorio* de BBVA Research sobre incentivación a la contratación indefinida (Nov., 2014)

4. Medidas

1. Modernizar la contratación: más empleo indefinido (2)

- Razones por las que inicialmente el contrato indefinido debe tener menor indemnización que el temporal:
 1. Aumentar su atractivo
 2. Penalizar en términos relativos a las empresas que más contratan temporalmente
 3. Compensar la mayor estabilidad laboral con una menor indemnización inicial
- Más estabilidad y mayores salarios: dada la prima salarial del 15% de los trabajadores indefinidos, basta que la tasa de temporalidad disminuya al nivel de otros países europeos para que el salario esperado de los nuevos empleos sea superior al actual
- Es irrelevante quien paga la aportación a la cuenta individual: la empresa negocia el coste salarial total y el trabajador el salario neto, que incluye esta aportación
- Los jóvenes serían los principales beneficiados, por mejores expectativas profesionales

4. Medidas

2. Negociación colectiva, flexibilidad salarial y fiscalidad (1)

- **Negociación colectiva:** mayor flexibilidad al mercado de trabajo, entendida como mayor flexibilidad interna en las empresas, resolución de crisis mediante ajuste de salarios y horas en lugar del empleo y posibilidad de *opt-in vs opt-out*
- Debe permitir la **aparición de diferencias salariales** que tengan su origen en las diferencias de **productividad** entre empresas (**enormes y correlacionadas con tamaño**)
- **Sistema mixto:** negociación colectiva adaptada a la empresa (e.g., salarios) y enmarcada en convenios nacionales sectoriales (*opt-in*)
- Este sistema mixto fomentaría una **negociación colectiva más cooperativa**, institucionalizando los pactos a nivel de empresa (parte del milagro alemán)

4. Medidas

2. Negociación colectiva, flexibilidad salarial y fiscalidad (2)

- La flexibilidad salarial para que la remuneración de los trabajadores se ajuste a su productividad, y no la productividad a los salarios (reduciendo empleo)
 - Dada la elevada tasa de desempleo actual, una mayor flexibilidad derivaría en esta coyuntura en un ajuste a la baja de una parte de los salarios en el mercado de trabajo.
 - Este efecto composición (los salarios individuales pueden aumentar mientras el salario medio disminuye) a cambio de más empleo no debe preocuparnos necesariamente. La disminución del salario real agregado puede explicarse por un menor salario de reentrada.
 - La disminución del salario real medio puede tener efectos expansivos porque el empleo aumenta más de lo que disminuye el salario real (Andrés y Doménech, 2013)
- > aumenta el PIB, el consumo privado, un aumento de los ingresos públicos, y una reducción del gasto en prestaciones por desempleo y del déficit público

4. Medidas

2. Negociación colectiva, flexibilidad salarial y fiscalidad (3)

- **Devaluación fiscal** (Boscá et al, 2013) modificación de los tipos impositivos con la finalidad de abaratar el factor trabajo frente a otros bienes
 - La mayor recaudación de los impuestos se **transfiere a la Seguridad Social**
 - La devaluación fiscal puede introducir cierto grado de **progresividad**: hasta un determinado nivel de la base de cotización el tipo efectivo podría ser cero
- **Disminución de cotizaciones sociales** (reduce costes de producción) compensada con un **aumento de impuestos indirectos** (aumenta el precio de los bienes de consumo)
- **España tiene un amplio margen** para disminuir las cotizaciones sociales y aumentar los impuestos indirectos en la cuantía necesaria para mantener la recaudación
- **Efectos**: el aumento de 2 pp en los tipos indirectos y la reducción de 2,3 pp en las cotizaciones sociales aumentaría el empleo de 200 mil puestos de trabajo y el PIB en 0,7%

4. Medidas

3. Más y mejores políticas activas

- Asegurar el éxito de la Estrategia de Activación para el Empleo: objetivos y medidas, indicadores y evaluación, fondos condicionados, cartera de servicios y formación para el empleo
- Mejorar funcionamiento de los servicios públicos de empleo y potenciar la colaboración público-privada con las agencias privadas de colocación
- Extender la colaboración con el sector privado a la formación, tanto la de carácter generalista como la más específica para cada ocupación
- Evaluaciones y controles continuos y rigurosos de los resultados: el efecto sobre la empleabilidad de los trabajadores en estos programas
- Incentivos temporales a la contratación, condicionada a formación, de trabajadores cuya productividad sea inferior al salario mínimo
- Más recursos para las políticas activas a través de un Fondo Social Europeo mejor dotado y condicionados a la evaluación positiva de sus resultados

4. Medidas

4. Mayor eficacia de las políticas pasivas

- Deben estar diseñadas eficientemente: generosas pero que no desincentiven la búsqueda de empleo ni permitan la existencia de fraude
- Integración efectiva de las políticas activas y pasivas, potenciando la condicionalidad como uno de los criterios fundamentales de las prestaciones
- Solución integral: integrar las prestaciones por desempleo en una cuenta individual como el “modelo austriaco” + cobertura adicional cuando se agota la cuenta individual mediante una prestación asistencial *means-tested* y condicionada
- Solución parcial (sin cuenta individual de prestación) requiere importar la experiencia de los países nórdicos:
 1. Control de las AA.PP. de que la actividad desarrollada por parte del trabajador desempleado aumente su empleabilidad
 2. Correcta definición de “oferta de empleo adecuada”

Índice

1. Introducción y resumen
2. Evidencia
3. Causas
4. Medidas necesarias para crear más y mejor empleo

5. Conclusiones

Conclusiones

- El funcionamiento del mercado de trabajo de España ha sido una auténtica anomalía entre las economías avanzadas
- El desempleo es como un termómetro que refleja las limitaciones del sistema productivo y educativo, y el deficiente funcionamiento de las instituciones económicas
- Pero la regulación laboral es un factor fundamental por sus efectos directos sobre el mercado de trabajo e indirectos en la asignación sectorial de recursos productivos
- La reforma laboral de 2012 ha sido positiva pero requiere medidas complementarias adicionales, como las discutidas en esta presentación
- Estas medidas son cruciales para crear empleo sin aumentar el endeudamiento externo
- Evaluación, rediseño y ajustes continuos para identificar y cambiar las regulaciones y políticas que no funcionan, y reorientar el gasto hacia las alternativas más eficaces

Conclusiones

- Modernización de la contratación para incentivar el empleo indefinido, simplificar el menú de contratos y proceder a una reducción de las indemnizaciones de nuevos contratos, como en los países europeos con menores tasas de temporalidad
- Mejorar la negociación colectiva y la fiscalidad: potenciar la respuesta de los salarios a la productividad (y evitar que sea la productividad la que se ajuste a los salarios)
- Complementar los convenios sectoriales con convenios de empresa sencillos y procesos de negociación muy eficientes y ágiles
- Devaluación fiscal selectiva y acercar su estructura fiscal a países como Dinamarca
- Más recursos y más eficiencia de las políticas activas y pasivas, incidiendo sobre todo en trabajadores con mayor probabilidad de desempleo de larga duración
- Mejorar el funcionamiento de estas políticas y la coordinación de las CC.AA., ampliar la colaboración público-privada, mejorar la formación, orientar las acciones a resultados en las políticas de activación, y monitorizar y evaluar las políticas activas y pasivas

Referencias

Esta presentación se basa fundamentalmente en Andrés, J. y R. Doménech (2015): *En Busca de la Prosperidad*, Ediciones Deusto.
<http://goo.gl/pbaXGg>

Andrés, J. y R. Doménech (2013): “¿Puede la moderación salarial reducir los desequilibrios económicos?” BBVA Research. <http://goo.gl/2Wg6Zf>

Andrés, J. y R. Doménech (2014a): “Los Retos de la Economía Española”, en T. Stehling y E. Olier (eds.), *El Modelo de Economía Social de Mercado como Propulsor de la Salida de España de la Crisis Económica. Geoeconomía*, 10. Instituto Choiseul. <http://goo.gl/BN6uM2>

Andrés, J. y R. Doménech (2014c): “Mercados de productos y dimensión e internacionalización de las empresas españolas”, Mimeo. BBVA Research

Boscá, J., Doménech, R., Ferri, J., 2013, “Fiscal Devaluations in EMU,” *Hacienda Pública Española/Review of Public Economics*, 206-(3/2013), 27-56.

<http://goo.gl/zX6SnA>

Cardoso, M., R. Doménech, J. R. García, C. A. Ulloa (2013): “Labour markets reforms and unemployment: Estimating the effects of wage moderation in the Spanish economy”. <http://www.voxeu.org/article/wage-moderation-spain>

Doménech, R, J. R. García y C. Ulloa (2016): “Los Efectos de las Reformas Laborales sobre el Crecimiento y el Empleo”. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (de próxima publicación).

Los retos del mercado de trabajo en España

Rafael Doménech

I Encuentro de Economía Laboral
Madrid, 10 de marzo de 2016