

Resumen

En este trabajo se realiza una primera evaluación de los efectos de la política regional europea sobre los mercados de trabajo de las regiones objetivo 1 durante el período de ejecución 2000-2006. Se describe la evolución de una serie de indicadores clave del mercado de trabajo para diferentes colectivos prioritarios en el diseño de la política comunitaria (jóvenes, mayores, mujeres, etc.), la evolución de las diferencias por género en dichos indicadores, así como la de una serie de indicadores alternativos vinculados a la calidad en el empleo. Los resultados apuntan a que durante el período analizado no se aprecia un comportamiento convergente de las regiones objetivo 1 respecto al resto de regiones en cuanto a los principales indicadores. Los datos revelan que la actual recesión económica ha provocado que los logros conseguidos hasta el año 2006 se hayan perdido. En este contexto, y sin dudar de la relativa eficacia de los fondos aplicados, cabe cuestionarse la eficiencia en el gasto realizado y si la cohesión social debe seguir esta orientación territorial o bien debe seguir otras alternativas.

Palabras clave: actividad, ocupación, paro, regional, estrategia de Lisboa.

Abstract

In this paper we make an initial appraisal of the effects of European regional policy on the labour markets of the objective 1 regions during the execution period 2000-2006. We describe the evolution of a number of key labour market indicators for different target groups in the design of Community policy (youngsters, old, women, etc.) as well as a set of alternative indicators linked to employment quality during the considered period. Our results show that during our analysis period there is no evidence of convergent behavior in the objective 1 regions relative to the rest of regions as regards the evolution of the main indicators. The data suggest that the current recession has implied that the improvements achieved until 2006 have been lost. In this context, we may cast doubt on the effectiveness of the expenditure made, and on whether social cohesion should follow this territorial orientation or it should adopt other alternatives.

Key words: activity, occupation, unemployment, regional, Lisbon strategy.

JEL classification: J21, R23, R50.

ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y PARO: EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA REGIONAL COMUNITARIA EN LAS REGIONES OBJETIVO 1

**Roberto BANDE
Melchor FERNÁNDEZ**

GAME-IDEGA, Universidad de Santiago de Compostela

Víctor M. MONTUENGA

Universidad de Zaragoza

I. INTRODUCCIÓN

La aprobación en 1987 del Acta Única Europea puso de manifiesto la necesidad de conseguir una cohesión no sólo económica, sino también social. Con el fin de que la convergencia real entre países no supusiera exacerbar las diferencias entre las diversas regiones europeas, desde 1988 la política regional comunitaria es entendida como un instrumento clave para reducir las considerables disparidades económicas y sociales que se observan dentro de las regiones de la Unión Europea (UE) y fortalecer la cohesión territorial por medio de diferentes actuaciones y medidas de carácter regional, estructural, social, agrario y laboral.

Tras la reforma de los fondos estructurales, se estableció un programa de desarrollo regional, con vigencia para el período 1994-1999, que se convirtió en el primer intento de sistematizar un conjunto de actuaciones y medidas de acción siguiendo una planificación, exigiendo un seguimiento en su ejecución y llevando a cabo una posterior evaluación de su cumplimiento, de acuerdo con los fines establecidos en dicho programa. En lo que se refiere al empleo, los objetivos genéricos eran básicamente dos: 1) que

las economías protagonizaran un crecimiento sostenido para así crear empleo y reducir el paro, y 2) que existiera una oferta estable de fuerza de trabajo. Fines más específicos eran, en primer lugar, combatir el paro de larga duración, especialmente favoreciendo la entrada en el empleo de mayores y mujeres, y en segundo lugar, facilitar la inserción laboral de los trabajadores jóvenes (1).

Tras unos años difíciles, con niveles de desempleo inaceptables que amenazaban gravemente la cohesión de la UE, la Cumbre de Empleo de Luxemburgo, celebrada en noviembre de 1997, lanzó la Estrategia Europea para el Empleo (EEE). Con su puesta en marcha, se instó a que todas las partes afectadas —estados miembros, regiones, interlocutores sociales e instituciones comunitarias— aunasen sus esfuerzos para coordinar las políticas de empleo de los estados miembros en torno a un enfoque europeo coherente (2). El Consejo Europeo de Lisboa (marzo de 2000) actualizó esta propuesta adoptando un nuevo objetivo de la Unión para la próxima década: convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de lograr un crecimiento económico sostenible acompañado de una mejo-

ra cuantitativa y cualitativa del empleo y de una mayor cohesión social.

La mayor atención que ha prestado la UE durante los últimos años a la creación de empleo y al refuerzo de la competitividad y, por otra parte, la existencia de fuertes disparidades entre regiones en materia de empleo, han contribuido a que uno de los ejes prioritarios sobre los que se construyó la actuación del Plan de Desarrollo Regional (PDR) para el periodo 2000-2006 (3) fuese el denominado «desarrollo de los recursos humanos, empleabilidad e igualdad de oportunidades», donde se recogían las principales propuestas sobre empleo del Consejo Europeo de Lisboa y se instrumentaba la participación de los entes locales y regionales en la programación y ejecución de la futura política de empleo de la UE. El PDR 2000-2006 planteó como prioridades estratégicas y objetivos finales conseguir la convergencia real entre las regiones, favorecer la creación de empleo, la empleabilidad y la igualdad de oportunidades y favorecer la sostenibilidad del desarrollo, el bienestar social y la calidad de vida, dentro de un marco general de desarrollo de los recursos humanos. La primera de estas prioridades estratégicas (la convergencia real entre las regiones) llevaba asociada el 70 por 100 de los recursos totales, mientras que los destinados a la segunda (mucho más próxima a objetivos concretos de mercado de trabajo) absorbería tan sólo el 17 por 100 del total de los recursos.

En la actualidad, y una vez concluido el periodo de alcance del PDR 2000-2006, ha comenzado un nuevo plan que abarca el periodo 2007-2013. De nuevo, el empleo, como objetivo prioritario, recibe un nuevo impulso, ya

que el nuevo PDR se configura en torno al principio de que la cohesión, que ha de ser sostenible, debe estar al servicio del crecimiento y del empleo. En particular, los actuales marcos estratégicos nacionales de referencia (MENR), que sustituyen a los antiguos marcos de apoyo comunitario, tienen por objeto utilizar la política de cohesión como instrumento para tratar de conseguir lo establecido en la llamada Agenda Renovada de Lisboa (2005). El Gobierno de España comparte plenamente la nueva concentración de objetivos de la Estrategia de Lisboa y ha elaborado el Programa Nacional de Reformas (PNR) alrededor de dos grandes objetivos: alcanzar en 2010 la convergencia plena en renta per cápita y superar en ese año la tasa de empleo de la Unión Europea. Alcanzar ambos objetivos requiere avanzar en el crecimiento de la productividad y continuar en la creación de más y mejores empleos (4).

Sin duda, para ejecutar de forma efectiva y sostenible la EEE, se precisa un mayor desarrollo de su dimensión territorial, tanto a escala regional como local. El mercado laboral, aunque cada día más globalizado, mantiene una fuerte componente local que requiere de una mayor implicación de todos los agentes locales y regionales para reducir las marcadas divergencias en los niveles y calidad del empleo, y fomentar la cohesión económica, social y territorial. El aumento de la «competitividad» y el empleo son una responsabilidad común a todos los niveles de gobierno. En consecuencia, hay una necesidad clara de aumentar las acciones en el nivel regional y local. En este sentido, es muy importante debatir el papel y las prácticas efectivas de los actores regionales en el cumplimiento de la Estrategia de Lisboa.

En este contexto, el objetivo de este artículo es dar respuesta a una serie de cuestiones relacionadas con la evolución del mercado de trabajo de las economías regionales que durante el periodo 2000-2006 fueron consideradas objetivo 1. Así, en el apartado II, después de repasar brevemente los principales elementos de la Estrategia de Lisboa y el PNR y de detallar los objetivos generales y específicos, se describen los principales indicadores laborales definidos desde la Comisión Europea y el Gobierno de España con el fin de permitir cuantificar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos. A continuación, en el apartado III, repasamos brevemente la evolución de esos indicadores, desagregando por grupos de comunidades autónomas (CC.AA.). Específicamente, se analizará la evolución de las tasas de empleo y de paro a escala regional, con la finalidad de estudiar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos para estos indicadores y evaluar, posteriormente, la posibilidad de alcanzar las metas perseguidas con la Estrategia de Lisboa para 2010 o, en su caso, las establecidas por el Gobierno español en el PNR. Otro eje prioritario de actuación en materia de empleo es la reducción de las distancias existentes entre la situación laboral de las mujeres y los varones; en concreto, el fomento de la participación de la mujer en el mercado laboral y la consecución en 2010 de una reducción sustancial de las disparidades existentes entre hombres y mujeres en varios indicadores laborales se analiza en el apartado IV. En el V, se estudia la evolución de dos indicadores de calidad del mercado laboral. Por último, en el apartado VI se resumen las principales conclusiones del análisis propuesto.

II. POLÍTICA REGIONAL EUROPEA Y MERCADO DE TRABAJO REGIONAL: LOS OBJETIVOS DE LISBOA Y DEL PNR

Los objetivos de este apartado son básicamente dos. En primer lugar, tratar de resumir, y clarificar, los objetivos prioritarios que el PDR, y las sucesivas reuniones de la Comisión Europea, han establecido como deseables en su meta por conseguir tanto una mayor competitividad y cohesión de la UE como, especialmente, el desarrollo de las regiones objetivo 1. En segundo lugar, presentar un conjunto de indicadores que van a servir para apreciar la evolución observada en cuestiones de ámbito laboral. Aunque, a priori, el número de estos indicadores podría ser amplísimo, vamos a remitirnos básicamente a aquellos sobre los que existen objetivos específicos, incidiendo en los que aparecen de manera destacada en la Agenda Renovada de Lisboa. El fin último es disponer de un marco de referencia y un conjunto amplio de indicadores con el que evaluar la evolución de las regiones objetivo 1, y por tanto tener una aproximación de la efectividad del PDR 2000-2006.

1. Los objetivos del PDR, la estrategia de Lisboa y el PNR

A pesar de que el PDR 2000-2006 enumera en su extenso desarrollo múltiples objetivos y fines que se pretenden alcanzar (la inserción y reinserción en ocupaciones de desempleados, el refuerzo de la estabilidad en el empleo, una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, la integración laboral de las personas con especiales dificultades), son minoritarias las líneas dedica-

das a explicitar de forma cuantitativa cómo se evalúa el mayor o menor grado de consecución de dichos objetivos. La indefinición cuantitativa de los objetivos cuando se afirma que «se pretende alcanzar una convergencia en el plano social», que vendrá dada por «una disminución de las diferencias en los niveles de empleo existentes entre países y regiones», supone inmediatamente que va a ser difícil la cuantificación, y por ende la evaluación del plan, porque «no se desciende al nivel de medida o acción», hecho que se reconoce en el texto del propio plan (PDR, 1999: 297). Lo que sí se hace de manera bastante detallada es una evaluación *ex ante*, utilizando diversos modelos macroeconómicos (MOISEES, QUEST II, y Wharton-UAM), lo que permite comparar la situación que se espera alcanzar gracias a la aplicación del plan con la que se observaría si no existiera dicha intervención.

No obstante lo dicho, sí que existen ciertos planteamientos generales. Específicamente, algunos objetivos del PDR para el período 2000-2006 se plasman en unas bandas de cumplimiento de ciertos indicadores, lo que permite evaluar el éxito o fracaso relativo de las diferentes iniciativas desarrolladas. Así, el PDR se plantea, como objetivo básico en términos de convergencia, la reducción de la diferencia entre la media de la renta per cápita de la UE y la media de las regiones objetivo 1 entre 0,6 y 0,8 puntos anuales. El empleo, por su parte, debería incrementarse en las regiones objetivo 1 entre un 2,8 por 100 y un 3 por 100 anualmente. Ambos efectos permitirían reducir el diferencial en productividad entre las regiones objetivo 1 y la media EU entre 0,4 y 0,6 puntos anuales. Además, existen otros dentro del ámbito concreto del desarrollo de los recursos humanos (5).

En este contexto, evaluar el comportamiento del mercado de trabajo en las regiones donde se ha aplicado el PDR tiene dificultades ante la falta de criterios cuantitativos para interpretar si las medidas propuestas han tenido éxito o no (6). A pesar de ello, es posible realizar una evaluación global del comportamiento económico de las regiones y países de la UE tomando como referencia lo expuesto posteriormente en la Estrategia de Lisboa (2000). La EEE establece tres objetivos en materia de empleo para los estados miembros: el pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y la cohesión e inclusión sociales. En la Decisión del Consejo de 22 de julio de 2003, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los estados miembros, se establece como objetivos promedio: una tasa de empleo general del 67 por 100 en 2005 y del 70 por 100 en 2010; una tasa de empleo femenino del 57 por 100 en 2005 y del 60 por 100 en 2010, y finalmente, una tasa de empleo de las personas de más edad (de 55 a 64 años) del 50 por 100 en 2010. Ciertamente, estos criterios son claros y fácilmente evaluable su consecución.

Lamentablemente, el Informe Kok (emitido en noviembre de 2004, es decir, poco antes de alcanzar la mitad del periodo de actuación) llamaba la atención sobre la imposibilidad de alcanzar dichos objetivos en el periodo propuesto. Esta situación llevó al Consejo Europeo de Bruselas (2005) a proponer lo que se ha dado en llamar la Agenda Renovada de Lisboa (2005), donde se plantea la necesidad de reactivar la Estrategia de Lisboa concentrando sus objetivos en el crecimiento y el empleo, y teniendo como referencias permanentes la cohesión social y el desarrollo sostenible. Asi-

mismo, el Consejo acordó que cada estado miembro presentara su respectivo PNR, estructurado en torno a veinticuatro directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2005-2008 (7).

En la nueva Agenda se definen 14 indicadores (8) estructurales para realizar el seguimiento de la Estrategia de Lisboa, de los que dos pertenecen a la categoría de *empleo*, mientras que otros dos, que en principio son catalogados en *cohesión social*, están fuertemente vinculados a aspectos laborales (Moreno *et al.*, 2005). Así, los dos primeros serían, como inicialmente, la tasa de empleo total (cuyo objetivo se sigue manteniendo en el 70 por 100 en 2010, con un 60 por 100 para las mujeres) y la tasa de empleo de los mayores, en los que ahora el objetivo se relaja a que no decrezca con el tiempo. Por lo que se refiere a los dos indicadores de cohesión social, el primero recoge que la dispersión de las tasas de empleo regionales debería decrecer con el tiempo; con el segundo persiguiendo que la tasa de paro de larga duración no aumente con el tiempo.

En el caso español, el PNR (y anteriormente el Plan Nacional de Empleo) asume un compromiso firme con la EEE para alcanzar el pleno empleo y para conseguir empleos de mejor calidad para todos. En concreto, el PNR fija dos objetivos prioritarios: la plena convergencia en renta per cápita con la Unión Europea (UE-25) en 2010 y alcanzar una tasa de empleo del 66 por 100 en dicho año. Para lograr los dos grandes objetivos prioritarios será necesario establecer un conjunto de fines específicos que inciden a corto y medio plazo en el empleo. Algunos de estos fines específicos del PNR, que son los que se van a analizar en el resto del trabajo son los siguientes

(ver cuadro n.º 1): 1) Aumentar la tasa de empleo femenina desde el 48 por 100 hasta el 57 por 100, superando la media europea. 2) Un aumento de la tasa ocupación de los trabajadores mayores (55-64 años). 3) Reducir la tasa de desempleo juvenil desde el 22,1 por 100 hasta el promedio de la UE-25 (18,6 por 100) en 2010, estableciéndose un objetivo intermedio del 19,3 por 100 para 2008. 4) Reducir la siniestralidad laboral, medida como índice de incidencia, en un 15 por 100. 5) Reducir la temporalidad. 6) Reducir la tasa de desempleo. 7) Reducir el paro de larga duración.

2. Indicadores laborales

Una vez establecidos los objetivos relacionados con el empleo, presentamos a continuación los indicadores laborales por los que hemos optado para seguir y evaluar el grado de cumplimiento, o al menos acercamiento, hacia dichos objetivos:

1) *Tasa de empleo agregada*. Calculada como el cociente entre el número de ocupados mayores de 16 años y menores de 65 sobre el total de personas en ese grupo de edad. Nótese la diferencia con otros valores habitualmente calculados, en los que el divisor es el total de personas mayores de 16 años y que, por lo tanto, incluyen también a los mayores de 65 años. Por esta razón, la tasa de empleo utilizada en el presente trabajo da lugar a una ratio superior a la que ofrece esta segunda medida.

2) *Dispersión regional en la tasa de empleo*. Calculada como el coeficiente de variación, es decir, la desviación típica entre la media de las tasas de empleo agregadas regionales.

3) *La tasa de empleo agregada femenina*. Se calcula de igual modo que la agregada, pero haciendo únicamente referencia a las ocupadas y dividiendo por la población entre 16 y 64 años que son mujeres.

4) *La tasa de empleo de los mayores*. Número de ocupados entre 55 y 64 años sobre el total de personas de esa misma edad.

5) *Tasa de paro agregada*. Número de parados sobre número de activos en edad de poder trabajar.

6) *Tasa de paro juvenil*. Se obtiene como el cociente entre parados y activos en el rango de edad entre 16 y 24 años.

7) *Tasa de paro de larga duración*. Se computa como el número de parados que llevan doce o más meses en el paro sobre el número total de activos con edades entre 16 y 64 años (9).

8) *Seguridad y salud en el puesto de trabajo*. Índice de siniestralidad, calculado como la ratio accidentes de trabajo con baja en jornada laboral por cada 100.000 trabajadores afiliados a la seguridad social. Puesto que la contingencia de accidente laboral debe estar específicamente cubierta, se deja fuera del cálculo a grupos como los autónomos.

9) *Estabilidad laboral*. La estabilidad en el empleo se suele medir mediante su inversa, la tasa de temporalidad, que se define como el porcentaje de trabajadores asalariados con contrato temporal sobre el total de asalariados.

Una vez definidos los indicadores, vamos a estudiar su comportamiento durante el período 1999-2008 (10). En el cuadro n.º 1 resumimos la evolución agrega-

da de los indicadores laborales (para el conjunto de España y para el conjunto de las regiones objetivo 1) en los que se ha cuantificado la EEE en el PNR, que sirven de punto de partida para el análisis más detallado que se realiza en los siguientes apartados del trabajo.

Como podemos comprobar, España está muy cerca de alcanzar los objetivos prioritarios fijados para 2010 en su PNR, y presenta mayores dificultades para lograr los objetivos específicos, aunque en todos los casos la evolución ha sido favorable. Por un lado, es importante destacar la fuerte reducción de la siniestralidad laboral. Este dato es aún más relevante porque se ha conseguido en un contexto de fuerte incremento del empleo, con importantes incorporaciones de trabajadores con poca experiencia laboral. Por otro lado, la fuerte creación de empleo experimentada durante este periodo supone también una importante mejora en las tasas de paro de larga duración, que en 2008 se sitúan claramente por debajo de la media europea.

La evolución de las regiones objetivo 1 a nivel agregado es positiva, pero lejos aún de todos los objetivos propuestos (salvo la reducción de la siniestralidad laboral). La sensación es de avance, pero manteniendo las distancias con la media española; es decir, no se está produciendo la ansiada convergencia. Las distancias a la media de las regiones objetivo 1 son muy estables durante el periodo analizado. En cualquier caso, aunque la evolución agregada suele ocultar diferencias regionales muy importantes, nos permite concluir que, en conjunto, la evolución del mercado laboral ha estado en línea con los objetivos planteados a nivel agregado, y que la evolución de las regiones objetivo 1, aunque en la buena dirección, no ha tenido la intensidad necesaria para mejorar la convergencia entre regiones y elevar el grado de cohesión social.

Por último, respecto al objetivo de crecimiento de empleo planteado en el PDR (un crecimiento anual entre un 2,8 por 100 y un 3 por 100 anual), durante el periodo 1999-2008 se ha producido un fuerte incremento de la ocupación

en toda España, con ligeras diferencias entre los dos grupos de regiones que estamos considerando. En concreto la tasa de crecimiento anual acumulativa del empleo en las regiones objetivo 1 fue del 3,7 por 100, y de un 3,5 por 100 para el resto de regiones. La principal consecuencia de este comportamiento es la imposibilidad de que las regiones más atrasadas económicamente se aproximen a los resultados laborales de las regiones con mayores niveles de renta.

III. EMPLEO Y PARO EN LAS REGIONES OBJETIVO 1

En este apartado vamos a llevar a cabo un análisis de la evolución de los indicadores de empleo y paro anteriormente descritos, haciendo referencia a las diferencias existentes entre los valores observados en el grupo de las regiones objetivo 1 con respecto a los del resto de regiones, comparándolas asimismo con los datos ofrecidos por el conjunto del país a lo largo de todo el periodo considerado. Simultáneamente, profundizaremos en las dife-

CUADRO N.º 1

EVOLUCIÓN INDICADORES LABORALES: OBJETIVOS PRIORITARIOS Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS PNR ESPAÑA/REGIONES OBJETIVO 1

	1999		2006		2008		2010
	España	Regiones objetivo 1	España	Regiones objetivo 1	España	Regiones objetivo 1	España
Objetivos prioritarios							
Convergencia renta per cápita	91,71	75,78	100,29	84,51	99,9	84,09	100
Tasa empleo 15 a 64 Años.....	54,62	50,97	65,75	62,17	65,28	61,62	66
Objetivos específicos							
Tasa empleo femenina	39,17	34,78	53,97	49,1	55,74	50,99	57
Tasa empleo 55 a 64 años	35,07	33,43	44,09	40,48	45,61	41,71	50
Tasa desempleo juvenil	29,28	34,05	17,92	19,92	24,63	27,18	18,6
Siniestralidad laboral (a)	7.437	7.641	5.880	6.004	5.760	5.921	-15%
Reducir temporalidad	32,94	38,90	34,04	38,89	29,26	34,24	14,0 (b)
Reducir desempleo	15,63	18,82	8,51	10,14	11,34	13,55	7,0 (b)
Reducir paro larga duración	7,76	9,18	2,18	2,77	2,42	3,09	2,6 (b)

Notas: (a) Número de accidentes con baja acaecidos durante la jornada de trabajo por cada 100.000 trabajadores expuestos al riesgo. (b) Media de la UE-27 en 2008.

rencias observadas de esos mismos indicadores en cada una de las regiones objetivo 1 con respecto al conjunto nacional y al promedio en el resto de regiones. A este respecto, señalamos que, por una parte, hemos introducido en el análisis a Cantabria, a pesar de su situación diferenciada respecto del resto de regiones objetivo 1, al estar incluida entre las *phase-out*, para este periodo. Por otra parte, excluimos a las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla puesto que sus datos son muy volátiles de unos años a otros, debido básicamente al reducido tamaño de sus muestras, con grandes errores que se exacerban en un periodo en el que ha habido cambios metodológicos (específicamente, en los años 2001 y 2005) en la fuente estadística que proporciona dichos datos, la *Encuesta de población activa*, (EPA).

Con el objeto de seguir, al menos en parte, la dinámica de estos indicadores a lo largo del periodo de estudio y, simultáneamente, poder ofrecer comparaciones entre los diferentes conjuntos de regiones de una forma lo más sintética y reveladora posible, vamos a hacer referencia a los siguientes estadísticos: 1) la tasa de crecimiento anualizada (construida a partir de la tasa de crecimiento total); 2) el valor medio de las diferencias absolutas, construidas como los valores para las regiones *no* objetivo 1 menos los valores de las

regiones objetivo 1; 3) distancia al valor objetivo en el último año considerado (2008), y 4) valor del *recorrido*. Esta última medida, utilizada en De la Fuente y Estrada (2006), permite evaluar el grado de consecución de los diversos objetivos establecidos para cada uno de los indicadores considerados.

El estadístico de *recorrido* consiste en normalizar cualquier indicador de la siguiente forma:

$$x_{norm\ i} = \frac{x_i - min}{obj - min} * 100$$

donde *obj* es una cifra objetivo; *min* es el peor valor inicial, siendo ambos comunes a todas las regiones e invariantes en el tiempo. De esta manera, el valor normalizado se puede interpretar como el porcentaje del camino que ha recorrido la región *i*-ésima hacia el objetivo establecido durante un periodo de tiempo; o, en otros términos, la parte de la distancia entre el objetivo y el peor valor inicial que se ha corregido durante ese periodo (11). En el cuadro n.º 2 indicamos el valor mínimo y la región en el que se alcanza, junto con el objetivo propuesto. Los valores objetivos son los señalados bien en la Estrategia de Lisboa o bien en el PNR. Por lo que se refiere al peor valor inicial, tomaremos, para cada indicador, el peor valor observado en todas las regiones para todo el periodo considerado.

1. Tasas de empleo

Comenzaremos describiendo el comportamiento del estadístico del coeficiente de variación de las tasas de empleo agregadas. Como se puede observar en el gráfico 1, la dispersión entre las tasas de empleo en el resto de las regiones es muy inferior a la que existe entre las regiones objetivo 1, y además la diferencia parece agrandarse, ya que, en las primeras, la dispersión tiene tendencia decreciente, mientras que entre las segundas ha aumentado en los últimos años. Por consiguiente, no podemos afirmar que las regiones objetivo 1 alcancen el objetivo planteado en la Agenda Renovada de Lisboa de perseguir que decrezca este indicador. A escala nacional, la tendencia es asimismo creciente, lo que pone de manifiesto la ausencia de convergencia entre las tasas de empleo regionales (Bande *et al.*, 2008, obtienen una conclusión similar respecto a las tasas de paro).

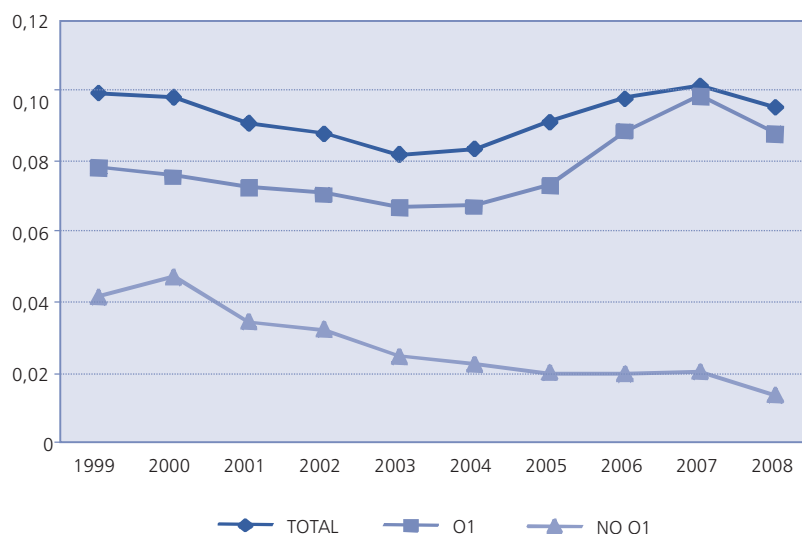
Por lo que se refiere a la tasa de empleo agregada (cuadro n.º 3), se observa que en 1999 la diferencia era de 8,8 puntos a favor del resto de las regiones frente a las regiones objetivo 1. Tras haber crecido ambas a tasas anuales cercanas al 2 por 100, las diferencias se han venido manteniendo en el entorno de los 8,5 puntos, lo que ha supuesto que las regiones *no* incluidas en el objetivo 1 hayan alcanzado en 2008 el criterio marcado por Lisboa del 70 por 100, mientras que a las regiones objetivo 1 todavía les falte todavía un recorrido de más de 8 puntos. Esto hace que, en conjunto, España se sitúe a casi 5 puntos de dicho objetivo, aunque muy cerca del establecido en el PNR (66 por 100). La medida de *recorrido* confirma esta impresión puesto que supera en 2008 el 100 por 100 para las regiones *no* incluidas en el objetivo 1, mientras que no supe-

CUADRO N.º 2

VALORES PEORES Y OBJETIVOS (EN PORCENTAJE)

	Peor nivel inicial	Objetivo
Tasa empleo agregada.....	45 (Andalucía, 1999)	70 (Lisboa)
Tasa empleo femenina.....	28 (Andalucía, 1999)	60 (Lisboa)
Tasa empleo mayores.....	27 (Andalucía, 1999)	50 (Lisboa)
Tasa de paro juvenil.....	44 (Asturias, 1999)	18,6 (Ver cuadro n.º 1)
Tasa de paro agregada.....	26,5 (Andalucía, 1999)	7 (Ver cuadro n.º 1)
Tasa de paro de larga duración.....	13 (Andalucía, 1999)	2,6 (Ver cuadro n.º 1)

GRÁFICO 1
COEFICIENTE DE VARIACIÓN DE LAS TASAS DE EMPLEO 16 A 64 AÑOS



ra el 70 por 100 en las sí incluidas (cuadro n.º 4).

Por regiones, Andalucía, Extremadura y Canarias apenas superaban en 2008 el 50 por 100 del camino necesario para conseguir las cifras marcadas en la Estrategia de Lisboa, lo que suponía estar a más de 10 puntos de dicho objetivo. Mientras que las dos primeras han mostrado

siempre los niveles más bajos, el valor tan negativo observado en Canarias es debido al catastrófico comportamiento del empleo durante el último año en esta región, ya que desanduvo gran parte del camino recorrido (cayendo 20 puntos, del 74 por 100 en 2007 al 54 por 100 en 2008). En contraposición, se puede señalar que tanto Galicia como Cantabria mostraron en el último año

un porcentaje en el valor recorrido superior a la media nacional, mientras que la Comunidad Valenciana lo exhibió durante todo el periodo considerado.

La evolución de la tasa de empleo femenina ofrece mejores resultados relativos para las regiones objetivo 1, ya que la tasa de crecimiento anual ha sido más de media décima superior a la del res-

CUADRO N.º 3

TASAS DE EMPLEO

	TOTAL			FEMENINO			MAYORES		
	Regiones objetivo 1	Resto	Nacional	Regiones objetivo 1	Resto	Nacional	Regiones objetivo 1	Resto	Nacional
1999	50,97	59,76	54,61	34,78	45,31	39,17	33,43	37,37	35,07
2006	62,17	70,73	65,74	49,10	60,71	53,97	40,48	48,82	44,09
2008	61,61	70,41	65,28	50,99	62,32	55,74	41,71	50,75	45,61
TCA	0,021	0,018	0,020	0,043	0,036	0,040	0,025	0,035	0,029
Media_dif		8,73	—		11,25	—		6,64	—
Dis_TL.....	8,38	0	4,71	9,01	0	4,26	8,28	0	4,39

Notas: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta de Población Activa, INE.

TCA: Tasa de crecimiento entre 1999 y 2008 anualizada

Media dif: Valor medio para el periodo de las diferencias absolutas (objetivo 1 - resto)

Dis_TL: Distancia al valor objetivo marcado en la Estrategia de Lisboa (70 por 100 agregado; 60 por 100 femenino; 50 por 100 mayores)

CUADRO N.º 4

VARIABLE RECORRIDO EN LAS TASAS DE EMPLEO AGREGADAS

	2000	2002	2004	2006	2007	2008	TCA	Dis_TL
España	48,45	57,97	68,18	82,97	86,29	81,14	0,020	4,72
Andalucía	8,48	22,45	34,84	52,97	56,47	47,86	0,027	13,03
Asturias	16,70	28,55	37,61	56,38	61,58	71,77	0,032	7,06
Canarias	44,72	54,79	59,95	70,37	73,89	54,18	0,009	11,46
Cantabria	33,03	50,05	60,33	79,81	85,45	85,00	0,032	3,75
Castilla y León	43,49	51,73	59,69	78,49	83,47	80,55	0,021	4,86
Castilla-La Mancha.....	44,32	54,23	61,76	74,62	81,60	73,35	0,018	6,66
Comunidad Valenciana	58,17	66,17	76,28	87,08	87,87	82,45	0,017	4,39
Extremadura	20,28	25,28	35,70	47,80	53,84	51,10	0,022	12,23
Galicia	44,88	49,60	59,06	75,20	81,10	82,21	0,021	4,45
Murcia.....	49,14	57,21	70,49	80,09	86,15	76,45	0,019	5,89
Resto	69,79	78,26	88,39	102,91	105,30	101,63	0,018	0,00

Notas: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta de Población Activa, INE.

TCA: Tasa de crecimiento entre 1999 y 2008 anualizada.

Dis_TL: Distancia al valor objetivo marcado en la Estrategia de Lisboa (70 por 100).

to de regiones. A pesar de ello, las regiones objetivo 1 todavía distaban más de 9 puntos del criterio de Lisboa en 2008, mientras que las regiones *no* objetivo 1 ya lo habían alcanzado, y la media nacional se situaba próxima al 56 por 100, muy cercana al objetivo establecido en el PNR del 57 por 100.

A escala regional, el comportamiento es muy similar al observado con las tasas de empleo agregadas. Por una parte, Anda-

lucía y Extremadura apenas superan el 50 por 100 en 2008, mientras que, por la otra, Cantabria ha exhibido un crecimiento espectacular (6,8 por 100 en tasas anuales), lo que le permite superar el promedio nacional al final del periodo, hecho que consiguieron antes Galicia y la Comunidad Valenciana (cuadro n.º 5).

La evolución de las regiones objetivo 1 es mucho peor en el caso de la tasa de empleo de las per-

sonas entre 55 y 64 años. Su tasa de crecimiento anual es de un 2,5 por 100, inferior a la observada para el resto de regiones, 3,5 por 100. Esto, unido a una diferencia inicial de 4 puntos más en estas últimas, ha hecho que la diferencia haya ido creciendo hasta superar en 2008 los 9 puntos. Esto ha permitido que en dichas regiones se hayan alcanzado los criterios establecidos en la Estrategia de Lisboa, mientras que las regiones objetivo 1 se sitúan, en conjunto, a más de

CUADRO N.º 5

VARIABLE RECORRIDO EN LAS TASAS DE EMPLEO AGREGADAS FEMENINAS

	2000	2002	2004	2006	2007	2008	TCA	Dis_TL
España	45,53	54,75	66,58	81,71	86,36	87,09	0,040	4,26
Andalucía	12,33	22,85	34,06	51,10	56,45	56,04	0,052	14,51
Asturias	22,47	35,47	45,45	64,61	73,44	83,94	0,056	5,30
Canarias	43,88	54,38	63,70	73,40	79,41	67,52	0,026	10,72
Cantabria	30,22	45,04	57,20	80,71	86,84	89,11	0,068	3,60
Castilla y León.....	35,02	44,49	53,17	74,04	80,61	80,87	0,044	6,31
Castilla-La Mancha.....	25,88	36,79	43,63	56,75	68,45	69,25	0,047	10,15
C. Valenciana.....	52,32	61,96	74,49	83,61	86,95	88,03	0,036	3,95
Extremadura	15,81	21,09	29,11	46,85	53,29	51,95	0,046	15,86
Galicia	51,58	55,36	65,92	84,50	88,38	92,11	0,036	2,60
Murcia.....	37,80	47,02	58,81	73,13	78,37	81,54	0,045	6,09
Resto	65,20	73,84	87,28	102,17	105,50	107,05	0,036	0,00

Notas: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta de Población Activa, INE.

TCA: Tasa de crecimiento entre 1999 y 2008 anualizada.

Dis_TL: Distancia al valor objetivo marcado en la Estrategia de Lisboa (60 por 100).

8 puntos de ese criterio. El indicador de recorrido de nuevo constata esta evidencia, mostrando que en 2008 toma un valor superior al 100 por 100 en el resto de las regiones, por sólo del 64 por 100 para las regiones objetivo 1.

En el plano regional, de nuevo Andalucía y Extremadura muestran los peores guarismos (en 2008 apenas han recorrido el 40 por 100 del camino total hasta alcanzar el objetivo), mientras que la Comunidad Valenciana siempre ha mostrado cifras superiores a las del promedio del país. Igualmente se constata que Cantabria, gracias a su elevada tasa anual de crecimiento (5,3 por 100), terminó superando la media nacional en 2008 (cuadro n.º 6).

Resumiendo, las diferencias en tasas de empleo entre los dos grupos de regiones apenas se han reducido con el paso de los años. Solamente parece detectarse cierta convergencia en las tasas de empleo femenino. Por el contrario, las diferencias han aumentado en el caso de los ocupados entre 55 y 64 años. En todo caso, es también cierto que todas las tasas se han

incrementado considerablemente, lo que en 2008 permitía que España, en su conjunto, estuviese cerca de conseguir los objetivos del PNR, quedando un poco más alejados los de Lisboa, los cuales, no obstante, sí son mayoritariamente alcanzados por las regiones no incluidas en el grupo de regiones objetivo 1. Por regiones, a pesar de las evidentes mejoras observadas, tanto Andalucía como Extremadura apenas han recorrido la mitad del camino total para alcanzar los objetivos de Lisboa. El mal comportamiento durante el último año ha hecho que Canarias se una a este infortunado grupo. En el otro extremo, la Comunidad Valenciana se sitúa como la mejor de entre las regiones objetivo 1, mientras que Cantabria y Galicia han recuperado terreno y superan al final del periodo los valores observados para el conjunto nacional.

2. Tasas de paro

La evaluación de la consecución de los objetivos de los indicadores relativos al paro presenta mayores dificultades técnicas. En primer lugar, como ya se ha señalado, de-

bido a la imposibilidad de tener series completamente comparables a lo largo del periodo de análisis por las modificaciones metodológicas habidas en la EPA. En segundo lugar, la brusca entrada en el periodo recesivo que tuvo lugar a finales de 2007 evidenció su impacto en las tasas de paro del año 2008, rompiendo de forma abrupta la tendencia observada durante los años precedentes. Con el fin de poner de manifiesto el giro brutal en las cifras, en los cuadros resumen añadimos los datos correspondientes a 2007.

El cuadro n.º 7 muestra que la tasa de paro agregada en las regiones objetivo 1 ha sido en promedio más de 5 puntos superior a la observada en el resto de las regiones, siendo la tasa de crecimiento anualizada (negativa) bastante similar entre ambas. Teniendo en cuenta que en 2008 se ha visto un claro repunte, la distancia al objetivo PNR del 7 por 100 se ha alejado hasta a más de 6 puntos en las regiones objetivo 1 y a 1,5 puntos en el resto. La posterior evolución que venimos «sintiendo» en nuestra economía hace prever que cada vez estaremos más alejados

CUADRO N.º 6

VARIABLE RECORRIDO EN LAS TASAS DE EMPLEO DE LOS MAYORES (55 A 64 AÑOS)

	2000	2002	2004	2006	2007	2008	TCA	Dis_TL
España	43,57	54,87	62,11	74,31	76,45	80,92	0,030	4,39
Andalucía	5,48	22,09	30,52	35,96	38,20	37,21	0,031	14,44
Asturias	13,23	19,47	34,39	45,66	49,44	60,32	0,042	9,13
Canarias	53,00	54,43	47,66	68,67	67,52	62,76	0,017	8,57
Cantabria	35,56	49,33	48,74	62,82	75,64	84,01	0,054	3,68
Castilla y León.....	48,81	52,06	62,32	73,57	75,47	80,24	0,020	4,55
Castilla-La Mancha.....	38,57	47,69	56,28	66,89	70,51	71,05	0,021	6,66
C. Valenciana.....	45,00	60,41	59,57	75,76	76,76	87,05	0,030	2,98
Extremadura	22,71	26,44	44,91	36,70	54,67	39,21	0,017	13,98
Galicia	63,22	72,51	71,86	70,02	69,04	75,48	0,009	5,64
Murcia.....	39,30	56,09	58,34	68,51	68,38	75,43	0,030	5,65
Resto.....	57,53	68,57	78,19	94,88	96,96	103,26	0,035	0,00

Notas: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta de Población Activa, INE.

TCA: Tasa de crecimiento entre 1999 y 2008 anualizada.

Dis_TL: Distancia al valor objetivo marcado en la Estrategia de Lisboa (50 por 100).

de ese valor, casi utópico ahora. La medida de *recorrido* nos indica que, si bien las regiones *no* objetivo 1 alcanzaron el 100 por 100 ya en 2006, bajaron al 92 por 100 en 2008. Mientras, en las regiones objetivo 1 se quedaron en 2008 en casi el 70 por 100, tras haber superado el 80 por 100 en 2007.

Regionalmente (cuadro n.º 8), es evidente el gran retroceso experimentado por las tasas de paro regionales entre 2007 y 2008 (sólo Asturias mantiene casi intacto el porcentaje de camino recorrido).

Las caídas más llamativas fueron las observadas en Canarias (35 puntos), Andalucía y Murcia (26 puntos). Las dos primeras, seguidas por Extremadura, muestran valores que en 2008 apenas superan el 50 por 100 del camino recorrido. A diferencia del caso del empleo, son muchas las regiones objetivo 1 que superan la media nacional (12). Como rasgos más destacables, podemos señalar el buen comportamiento observado durante la mayor parte del periodo en las tres regiones can-tábricas (especialmente Cantabria, que ha alcanzado el objetivo a fi-

nales del periodo) y su mejor resistencia (o menor sensibilidad) a la crisis del último año.

La tasa de paro juvenil es de los pocos indicadores que experimentó cierto proceso de convergencia, tal y como inequívocamente expresa la tasa de decrecimiento anualizada, que fue del 2,5 por 100 en las regiones objetivo 1, frente al 1 por 100 del resto. Ello permitió que, a pesar de que se partiera de una diferencia de más de 12 puntos entre ambos grupos, al final del periodo de análisis ésta se reduje-

CUADRO N.º 7

TASAS DE PARO

	AGREGADO			JUVENIL			PARO LARGA DURACIÓN		
	Regiones objetivo 1	Resto	Nacional	Regiones objetivo 1	Resto	Nacional	Regiones objetivo 1	Resto	Nacional
1999	18,81	11,45	15,63	34,04	22,13	35,07	9,39	6,04	7,94
2006	10,14	6,44	8,51	19,92	14,93	17,92	3,10	1,64	2,46
2007	9,81	6,28	8,26	20,24	15,09	18,19	2,74	1,57	2,23
2008	13,54	8,47	11,34	27,18	20,71	24,62	3,29	1,64	2,57
TCA	-0,036	-0,033	-0,035	-0,025	-0,010	-0,019	-0,11	-0,13	-0,12
Media_dif		5,09	—		6,80			1,94	—
Dis_PNR	-6,55	-1,48	-4,33	-8,42	-1,95	-5,87	-0,69	0	0

Notas: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta de Población Activa, INE.

TCA: Tasa de crecimiento entre 1999 y 2008 anualizada.

Media dif: Valor medio para el periodo de las diferencias absolutas (Objetivo 1 - resto).

Dis_PNR: Distancia al valor objetivo considerado en el PNR (7 por 100 agregado; 18,6 por 100 jóvenes; 2,6 por 100 larga duración).

CUADRO N.º 8

VARIABLE RECORRIDO EN LAS TASAS DE PARO AGREGADAS

	2000	2002	2004	2006	2007	2008	TCA	Dis_PNR
España	64,76	77,06	79,64	92,24	93,52	77,81	-0,035	-5,33
Andalucía	12,16	34,99	48,38	70,84	70,47	44,60	-0,043	-11,80
Asturias	48,82	85,99	82,78	88,14	92,40	92,55	-0,080	-2,45
Canarias	67,09	78,85	74,58	76,01	82,36	46,95	0,022	-11,34
Cantabria	67,39	84,37	81,83	102,24	105,61	99,15	-0,081	-1,17
Castilla y León	65,41	82,15	81,08	94,25	99,09	87,16	-0,051	-3,50
Castilla-La Mancha	71,78	87,08	87,07	90,70	96,85	76,55	-0,028	-5,57
C. Valenciana	76,44	80,68	82,56	92,96	90,98	73,80	-0,014	-6,11
Extremadura	14,74	37,35	47,71	67,01	68,95	57,95	-0,054	-9,20
Galicia	59,61	73,52	66,13	92,41	96,71	91,16	-0,066	-2,72
Murcia	70,60	77,53	81,18	95,64	97,13	71,21	-0,011	-6,61
Resto	85,77	92,23	93,71	102,86	103,67	92,42	-0,033	-2,48

Notas: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta de Población Activa, INE.

TCA: Tasa de crecimiento entre 1999 y 2008 anualizada.

Dis_PNR: Distancia al valor objetivo marcado en el PNR (7 por 100).

ra a menos de 7 puntos. De nuevo, se constata el fuerte aumento experimentado en el último año en ambos grupos de regiones. Así, si en 2007 se había logrado alcanzar el objetivo del 18,6 por 100 a escala nacional y la variable recorrido superaba el 100 por 100, un año después ésta era sólo del 75 por 100, mientras que en las regiones objetivo 1 se quedaba en el 65 por 100. Colaboradoras en este fuerte retroceso fueron todas las regiones sin excepción (ver cuadro

número 9), siendo las cantábricas y Extremadura las que mejor aguantaron la crisis. Por el contrario, la debacle fue total en Andalucía (de 2007 a 2008 el camino recorrido cayó más de 30 puntos) y en Canarias (perdió casi 40 puntos).

También las tasas de paro de larga duración mostraron signos de convergencia. Las diferencias entre las regiones objetivo 1 y el resto de las regiones que eran de casi 6 puntos al inicio del periodo,

se fueron acortando en el tiempo, alcanzando 1,5 puntos en 2008. El retroceso observado en el último año quebró la tendencia claramente decreciente e impidió el acercamiento al objetivo para las regiones objetivo 1, meta lograda tanto en el resto de regiones como a escala nacional. Las cifras regionales del cuadro n.º 10 nos muestran que sólo Andalucía, Canarias y Extremadura no habían alcanzado el objetivo definido en el Programa Nacional de Reformas.

CUADRO N.º 9

VARIABLE RECORRIDO EN LAS TASAS DE PARO JUVENILES (16-24 AÑOS)

	2000	2002	2004	2006	2007	2008	TCA	Dis_PNR
España	71,27	85,55	86,45	102,63	101,60	76,23	-0,019	-6,04
Andalucía	27,58	49,19	64,62	87,84	81,62	50,79	-0,033	-12,50
Asturias	24,09	82,92	66,55	83,82	99,24	87,95	-0,075	-3,06
Canarias	76,81	96,17	70,84	80,08	85,21	46,96	0,013	-13,47
Cantabria	57,95	81,14	85,86	106,52	118,98	97,46	-0,059	-0,65
Castilla y León.....	52,78	75,59	82,70	106,35	104,56	85,70	-0,043	-3,63
Castilla-La Mancha.....	90,99	103,78	107,28	106,47	111,45	82,65	-0,014	-4,41
C. Valenciana.....	88,11	91,40	92,31	103,41	98,06	69,50	0,002	-7,75
Extremadura	35,39	48,51	67,46	77,11	70,37	58,12	-0,034	-10,64
Galicia	60,42	76,54	72,18	102,46	110,27	89,81	-0,041	-2,59
Murcia.....	74,61	90,20	99,27	106,22	108,48	80,47	-0,010	-4,96
Resto.....	93,89	102,71	98,76	114,43	113,82	91,68	-0,010	-1,95

Notas: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta de Población Activa, INE.

TCA: Tasa de crecimiento entre 1999 y 2008 anualizada.

Dis_PNR: Distancia al valor objetivo marcado en el PNR (18,6 por 100).

CUADRO N.º 10

VARIABLE RECORRIDO EN LAS TASAS DE PARO DE LARGA DURACIÓN

	2000	2002	2004	2006	2007	2008	TCA	DIF_TL
España	63,45	83,97	88,04	103,89	106,03	101,60	-0,122	-0,97
Andalucía	23,44	55,98	70,34	89,02	92,65	83,02	-0,113	-2,36
Asturias	26,56	78,21	79,24	93,85	96,71	100,86	-0,153	-1,94
Canarias	69,75	88,22	89,83	97,48	99,34	86,37	-0,049	-1,67
Cantabria	51,02	76,10	80,15	107,25	112,04	113,27	-0,203	-0,35
Castilla y León.....	54,08	81,21	81,44	102,49	107,42	102,98	-0,135	-0,83
Castilla-La Mancha.....	74,83	95,07	93,23	102,69	108,87	103,71	-0,117	-0,68
C. Valenciana.....	80,21	94,93	98,37	108,18	108,94	103,91	-0,107	-0,67
Extremadura	45,23	66,76	74,27	84,06	87,09	83,04	-0,086	-2,94
Galicia	49,27	74,26	66,36	99,65	103,92	102,32	-0,139	-1,19
Murcia.....	83,04	91,72	95,54	110,53	112,50	104,50	-0,106	-0,30
Resto.....	78,59	91,75	95,21	109,27	109,86	109,19	-0,135	-0,57

Notas: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta de Población Activa, INE.

TCA: Tasa de crecimiento entre 1999 y 2008 anualizada.

Dis_PNR: Distancia al valor objetivo marcado en el PNR (2,6 por 100).

En conclusión, el avance hacia los objetivos establecidos en los indicadores de paro que se pudo observar hasta 2007 se vio truncado abruptamente en 2008. La situación actual, con la disponibilidad de las cifras de paro más recientes, no hace sino poner en suspenso todo posible signo de convergencia. De entre las regiones objetivo 1, las tres cantábricas (Galicia, Asturias y Cantabria) exhibieron una mejor evolución, superando la media nacional y acercándose a los valores promedios del conjunto de regiones *no* objetivo 1. La otra cara la mostraban, una vez más, las comunidades de Andalucía, Canarias y Extremadura, que, pese haber avanzado durante el periodo considerado, se encontraban muy lejos de los objetivos marcados, con un grave empeoramiento de su situación en el último año.

Antes de concluir, debemos hacer una referencia breve a otros indicadores que, por falta de espacio y por el hecho de no haberse especificado objetivos concretos, no presentamos: la tasa de paro femenino y las tasas de participación agregada y femenina (13). Los tres indicadores presentan características comunes: *a*) los datos de partida eran peores en las regiones objetivo 1 que en el resto; *b*) ambos conjuntos de regiones mejoraron sus cifras a lo largo del periodo considerado, pero lo hicieron a tasas similares, o incluso superiores en el resto de las regiones; *c*) como consecuencia de ello, la distancia con valores próximos a la media europea se redujeron, pero las diferencias entre ambos tipos de regiones no se han reducido, estando las regiones objetivo 1 todavía lejos de esos valores. Por regiones, otra vez Andalucía y Extremadura presentan los peores resultados, frente al caso de la Comunidad Valenciana, única que se sitúa por encima de la media nacional.

Como conclusión general, es obvio que los valores observados en las regiones objetivo 1 han mejorado a lo largo del periodo considerado, aunque no podemos saber ciertamente cómo se habrían comportado los indicadores sin la presencia de los fondos públicos propuestos en el PDR. Los modelos macroeconómicos desarrollados en el plan anunciaban que la aplicación de estos fondos ejercía un efecto positivo en tales indicadores. Pese a ello, es incuestionable que la mayoría de los indicadores considerados han exhibido una evolución mejor en las regiones *no* objetivo 1 que en las objetivo 1, por lo que no se atisba ninguna señal de convergencia entre ambos conjuntos de regiones, al menos en lo que a magnitudes del ámbito laboral se refiere. El hecho de que algunas regiones —la Comunidad Valenciana y las tres cantábricas— presenten cifras tendientes a superar la media nacional no esconde el que haya otras, principalmente Andalucía, Canarias y Extremadura, cuyos pasos hacia la consecución de los objetivos establecidos parecen muy parcos. En este contexto, y sin dudar de la relativa eficacia de los fondos aplicados, cabe preguntarse acerca de la eficiencia en el gasto realizado y si la cohesión social debe seguir esta orientación territorial y no cabe pensar en otras alternativas.

IV. DIFERENCIAS LABORALES POR GÉNERO

Una de las características del mercado laboral español en las últimas décadas es la existencia de fuertes disparidades por género en cuanto a los principales indicadores, es decir, tasas de empleo, paro y actividad. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo se produjo con retraso y con gran intensidad, lo que ha favo-

recido la persistencia de dichos diferenciales. Por otra parte, la creación de empleo a escala regional no ha sido homogénea en los años recientes, lo que ha contribuido al mantenimiento de las diferencias regionales en las tasas de actividad, ocupación y paro, tanto en el ámbito agregado como por género. Este apartado trata de analizar las diferencias existentes entre hombres y mujeres en cuanto a los principales indicadores del mercado de trabajo en las regiones objetivo 1 y el resto de regiones españolas, haciendo especial hincapié en la evolución de dichas diferencias en el período 1999-2008.

La EEE, junto con la Agenda de Lisboa, establecían como una de las principales prioridades de las políticas de la Unión la reducción de las fuertes diferencias observadas en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres, ya sea en términos de actividad, empleo o desempleo. A continuación, vamos a cuantificar la evolución de la brecha de género en los indicadores laborales más importantes con el objetivo de evaluar el éxito o el fracaso relativo de las diferentes iniciativas llevadas a cabo en este aspecto.

Comenzando con la tasa de empleo, el cuadro n.º 11 muestra que, en el año de inicio de nuestro análisis, el diferencial hombres-mujeres en las regiones objetivo 1 era de 32,2 puntos, mientras que en el resto de regiones dicho diferencial se situaba en 28,9 puntos. El fuerte proceso de crecimiento económico ha supuesto en ambos grupos de regiones una reducción de estas diferencias, si bien la brecha se ha reducido más en las regiones *no* objetivo 1. Así, en 2006, mientras el diferencial en las regiones objetivo 1 era todavía de 25,8 puntos, en el resto de regiones se había reducido

hasta 19,9. La tasa de actividad, por su parte, ha experimentado un importante avance en ambos grupos de regiones, especialmente en el caso de las mujeres. Sin embargo, el análisis de los diferenciales por género es, de nuevo, decepcionante para el caso de las regiones objetivo 1 en comparación con el resto, ya que presentan menores avances tanto en la tasa femenina (10,1 puntos frente a 11,2) como en la masculina (3,6 puntos frente a 3,9), lo que supone una reducción del diferencial mujeres-hombres inferior (4 puntos frente a 5,6 en 2006 y 6,5 puntos frente a 7,3 en 2008).

Por último, la tasa de paro, que tradicionalmente es muy superior en el grupo de las mujeres, también ha experimentado una fuerte reducción como consecuencia del proceso de crecimiento del empleo de los últimos años. En este aspecto, es destacable que,

a pesar de que las tasas de paro masculinas y femeninas son superiores en las regiones objetivo 1, el diferencial entre hombres y mujeres se ha reducido en mayor medida en este grupo, siendo éste uno de los indicadores que muestran un cierto comportamiento positivo en este conjunto de regiones. En concreto, el diferencial hombres-mujeres se reduce en 7,7 puntos entre 1999 y 2006 (10 puntos si extendemos el análisis hasta 2008), mientras que en el resto de regiones la diferencia por género se reduce en 5,6 puntos (7,9 puntos en 2008).

De forma alternativa, podemos analizar la evolución de los ratios entre las tasas de empleo, actividad y paro femeninas y masculinas, que podemos interpretar como tasas relativas. El acercamiento de los ratios a la unidad sería una indicación de convergencia entre el comportamiento

laboral de hombres y mujeres. El cuadro n.º 12 resume estas ratios para el conjunto de regiones objetivo 1 y el resto de regiones.

De la información que contiene el cuadro n.º 12 deducimos que durante el período 1999-2008 (e incluso en el período 1999-2006) se han producido divergencias en la brecha mujeres-hombres en cuanto a tasas de empleo, actividad y paro. Así, mientras en las regiones objetivo 1 la tasa de empleo de las mujeres respecto a la masculina aumenta en 13,6 puntos, en el resto de regiones dicho aumento supera los 14. Merece la pena destacar que, si tomamos los datos correspondientes al período 1999-2008, la mejora en la tasa relativa femenina es ligeramente superior en el grupo de regiones objetivo 1 (18,9 puntos de aumento frente a 18,4 en el resto de regiones), reflejo de una mayor intensidad de la rece-

CUADRO N.º 11

TASAS DE EMPLEO, ACTIVIDAD Y PARO POR GÉNERO Y GRUPOS DE REGIONES

REGIONES OBJETIVO 1									
	Tasa de empleo			Tasa de actividad			Tasa de paro		
	Mujeres	Hombres	Diferencial	Mujeres	Hombres	Diferencial	Mujeres	Hombres	Diferencial
1999	34,8	67	-32,2	37,7	64,3	-26,6	27,8	13,2	14,6
2004	44,1	72,5	-28,4	42,4	66,4	-24	18,8	9,3	9,5
2006	49,1	74,9	-25,8	44,8	67,4	-22,6	14,2	7,3	6,9
2008	50,9	71,9	-21	47,8	67,9	-20,1	16,2	11,6	4,6
Evolución del diferencial 1999-2006.....			-6,4			-4			-7,7
Evolución del diferencial 1999-2008.....			-11,2			-6,5			-10
RESTO DE REGIONES									
	Tasa de empleo			Tasa de actividad			Tasa de paro		
	Mujeres	Hombres	Diferencial	Mujeres	Hombres	Diferencial	Mujeres	Hombres	Diferencial
1999	45,3	74,2	-28,9	43	67,7	-24,7	16,9	7,8	9,1
2004	55,8	78,3	-22,5	49,1	70,4	-21,3	10,4	6,6	3,8
2006	60,7	80,6	-19,9	52,4	71,5	-19,1	8,4	4,9	3,5
2008	62,3	78,4	-16,1	54,2	71,6	-17,4	9,1	7,9	1,2
Evolución del diferencial 1999-2006.....			-9			-5,6			-5,6
Evolución del diferencial 1999-2008.....			-12,8			-7,3			-7,9

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA.

CUADRO N.º 12

TASAS DE EMPLEO, ACTIVIDAD Y PARO POR GRUPOS DE REGIONES. RATIOS MUJERES-HOMBRES

	TASA EMPLEO 16 A 64			TASA DE ACTIVIDAD 16 Y MÁS			TASA DE PARO 16 Y MÁS		
	Resto	Objetivo1	España	Resto	Objetivo1	España	Resto	Objetivo1	España
1999	0,61	0,52	0,56	0,64	0,59	0,61	2,17	2,10	2,10
2006	0,75	0,66	0,70	0,73	0,66	0,69	1,72	1,92	1,83
2008	0,80	0,71	0,75	0,76	0,70	0,73	1,14	1,40	1,30
Variación 1999-2006	0,14	0,14	0,14	0,10	0,08	0,09	-0,45	-0,18	-0,27
Variación 1999-2008	0,18	0,19	0,19	0,12	0,12	0,12	-1,03	-0,70	-0,80

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA.

sión que comenzaba a azotar a las regiones más dinámicas. En cuanto a la tasa de actividad relativa, en las regiones objetivo 1 aumenta en el período 1999-2004 en 7,6 puntos (11,5 si extendemos el análisis hasta 2008), cifra inferior al crecimiento en 9,6 puntos que se registra en el resto de regiones (12 puntos si analizamos hasta 2008). Por tanto, estos dos indicadores apuntan a una divergencia de la brecha por género entre los grupos de regiones considerados. La evolución de la tasa de paro relativa por género abunda en la misma dirección.

Si bien la tasa de paro se ha reducido en ambos grupos de regiones, tanto para hombres como para mujeres, las reducciones no han permitido un acercamiento entre ellas (ver gráfico 2).

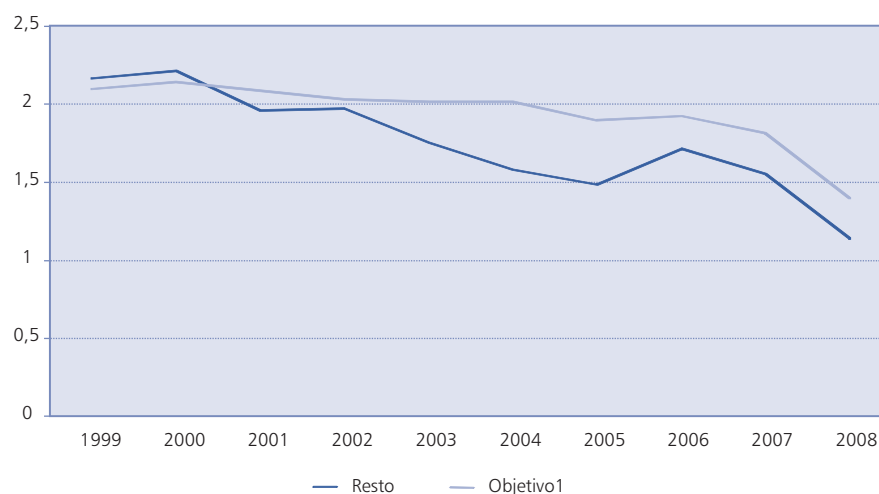
Desde esta primera perspectiva no parece que la actuación de los fondos estructurales haya contribuido significativamente a la reducción de la brecha existente entre hombres y mujeres en los principales indicadores del mercado de trabajo. Si bien durante el período de análisis los indicadores femeninos han mejorado sus-

tancialmente (con fuertes aumentos de las tasas de actividad y empleo, y drásticas reducciones en la tasa de paro), los masculinos han ido a la par. Podemos pues concluir que los fondos parecen haber contribuido a la mejora de la situación general del mercado de trabajo, pero no a la de la situación relativa de las mujeres respecto a hombres.

Sin embargo, este comportamiento divergente de las regiones objetivo 1 frente al resto de regiones pudiera ser resultado de un efecto composición, dada la ele-

GRÁFICO 2

TASAS DE PARO DE LOS MAYORES DE 16 AÑOS. RATIO MUJERES-HOMBRES



vada heterogeneidad de las regiones objetivo 1, tal y como hemos descrito en el apartado anterior. Por este motivo, debemos desagregar el análisis dentro de este grupo con el fin de identificar potenciales patrones divergentes. El cuadro n.º 13 recoge la evolución de las tasas relativas de actividad, empleo y paro de la población mayor de 16 años en las regiones objetivo 1 (la tasa relativa se calcula como la femenina sobre la masculina). En general, observamos que todas las regiones han seguido el comportamiento agregado del grupo, con un aumento de las tasas de actividad y empleo y una reducción de las tasas de paro. A pesar de observar evoluciones particulares ligeramente diferentes (por ejemplo, el caso de Castilla-La Mancha, que en 2006 presenta una tasa de paro relativa superior a la existente en 1999), no se observan diferencias destacables en cuanto a la reducción de la brecha mujeres-hombres. Por tanto, el comportamiento del conjunto de regiones objetivo 1 que describíamos con anterioridad, esto es, reducción de la brecha, pero en menor cuantía que el resto

de regiones, no es resultado de un efecto composición, sino que el grado de homogeneidad dentro del grupo es muy elevado (14).

El análisis de otros indicadores sobre el comportamiento de la brecha por género completa la imagen general que acabamos de proporcionar. El cuadro n.º 14 resume esta información. En primer lugar, analizamos el grado de precariedad en el empleo, aproximado mediante la tasa de temporalidad. Tradicionalmente, las mujeres han presentado tasas de temporalidad superiores a las masculinas (que también son muy elevadas en el contexto europeo), en muchas ocasiones resultado de diferentes vías de acceso al mercado de trabajo respecto a los hombres. En este sentido, la evolución de la brecha mujeres-hombres en la tasa de temporalidad en el período 1999-2006 es claramente dispar entre las regiones objetivo 1 y el resto de regiones. Así, las regiones objetivo 1 partían de una ligera brecha en 1999, que se ha incrementado en 8 puntos hasta 2006 (3 puntos si extendemos el análisis hasta 2008). El resto de regiones, por su parte,

partiendo de tasas femeninas superiores a las masculinas, han reducido ligeramente (3 puntos) la brecha hasta 2006, aunque la crisis actual ha pulverizado estos logros, incrementando el diferencial mujeres-hombres a niveles superiores a los existentes en 1999. En este sentido, por tanto, encontramos un comportamiento convergente de la brecha por género en tasas de temporalidad, pero debido a dinámicas completamente opuestas y especialmente negativas para el caso de las regiones objetivo 1.

Un segundo indicador complementario es la brecha en la tasa de paro juvenil (de 16 a 24 años). Generalmente, este grupo presenta tasas de paro muy superiores a las agregadas, en especial en el grupo de las mujeres. En este sentido, una reducción de la brecha entre hombres y mujeres en cuanto a este indicador en el período 1999-2006 sería un signo de que parte de los planes y las estrategias de empleo dirigidos hacia este colectivo han tenido éxito. Los datos, no obstante, no permiten identificar patrones diferentes en-

CUADRO N.º 13

TASAS DE EMPLEO, ACTIVIDAD Y PARO EN LAS REGIONES OBJETIVO 1. RATIOS MUJERES-HOMBRES

	TASA DE ACTIVIDAD RELATIVA				TASA DE EMPLEO RELATIVA				TASA DE PARO RELATIVA			
	1999	2004	2006	2008	1999	2004	2006	2008	1999	2004	2006	2008
España	0,61	0,66	0,69	0,73	0,53	0,61	0,65	0,70	2,10	1,84	1,83	1,30
Andalucía.....	0,58	0,60	0,63	0,68	0,45	0,52	0,57	0,63	1,89	1,92	1,94	1,41
Asturias.....	0,60	0,63	0,68	0,74	0,50	0,58	0,64	0,70	2,15	2,08	1,85	1,72
Canarias.....	0,62	0,69	0,71	0,73	0,55	0,64	0,67	0,70	2,02	1,70	1,57	1,17
Cantabria.....	0,51	0,62	0,69	0,71	0,43	0,58	0,66	0,69	2,36	1,86	2,13	1,52
Castilla y León.....	0,58	0,62	0,67	0,70	0,48	0,55	0,62	0,65	2,75	2,63	2,38	1,99
Castilla-La Mancha.....	0,51	0,57	0,59	0,66	0,42	0,50	0,53	0,62	2,74	3,28	2,86	1,70
C. Valenciana.....	0,61	0,68	0,69	0,73	0,53	0,64	0,65	0,71	2,29	1,71	1,75	1,23
Extremadura.....	0,55	0,59	0,62	0,66	0,42	0,49	0,56	0,58	2,07	2,47	1,92	1,97
Galicia.....	0,66	0,71	0,74	0,74	0,58	0,63	0,69	0,72	2,03	2,10	1,88	1,40
Murcia.....	0,56	0,62	0,65	0,70	0,48	0,56	0,62	0,69	2,46	2,17	1,87	1,13
Desviación estándar.....	0,05	0,05	0,04	0,03	0,06	0,06	0,05	0,05	0,30	0,49	0,37	0,31
Máx./mín.....	1,31	1,26	1,24	1,13	1,37	1,32	1,30	1,24	1,45	1,93	1,82	1,76

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA.

tre las regiones objetivo 1 y el resto de regiones, lo que ha impedido la convergencia entre ambos grupos en este indicador. Así, se ha reducido la brecha entre las tasas de paro femeninas y masculinas en ambos grupos de regiones, si bien la reducción ha sido claramente superior en el resto de regiones que en las regiones objetivo 1. De hecho, hasta 2006 la reducción en el resto de regiones triplica la registrada en las regiones objetivo 1. Si extendemos el análisis hasta 2008, observamos que, a pesar de que este último grupo ha mejorado sensiblemente su posición en cuanto a la reducción en la brecha (de hecho, para el período 1999-2008 la reducción es similar cuantitativamente en ambos grupos), el resto de regiones ha logrado la plena igualdad en este indicador.

Dos indicadores en los que el comportamiento de la brecha por género ha sido más satisfactorio en las regiones objetivo 1 que en el resto, y que han permitido cierta convergencia, están relacionados con las duraciones del desempleo, aunque estos resultados están siendo modificados por la intensidad de la recesión que afecta a la economía mundial desde 2008. Comenzado por el paro de larga duración, encontramos que la brecha por género, que era superior en las regiones objetivo 1

al inicio de nuestro análisis, en el período 1999-2006 se redujo ligeramente (2 puntos). En el resto de regiones, sin embargo, la brecha aumentó en el mismo período en 5 puntos, lo que ha permitido un acercamiento entre ambos grupos de regiones. Sin embargo, si extendemos el análisis hasta 2008, encontramos que los niveles de desigualdad por género son ahora mayores que en 1999 (crecimientos de la brecha de 28 puntos en las regiones objetivo 1 y de 31 en el resto), lo que implica que la diferencia entre ambos grupos de regiones es 3 puntos inferior a la existente en 1999.

Cuando analizamos el comportamiento de los parados que están buscando su primer empleo, de nuevo encontramos evoluciones diferentes de la brecha por género. En primer lugar, en el período 1999-2006 la brecha se mantiene constante en el resto de regiones, mientras se reduce fuertemente (28 puntos) en las regiones objetivo 1, lo que favorece una convergencia entre ambos grupos. Si extendemos este análisis hasta 2008, encontramos que la brecha por género se mantiene prácticamente constante en las regiones objetivo 1 (caída de un punto) mientras que en el resto se produce un fuerte aumento (20 puntos). Como conclusión, desde 1999 el porcentaje de mujeres pa-

radas buscando su primer empleo no se ha modificado respecto al de los hombres en las regiones objetivo 1, e incluso ha aumentado en el resto de regiones. De nuevo, estos resultados ponen de manifiesto un escaso impacto de los planes públicos sobre la evolución de estos indicadores del mercado de trabajo.

Por último, otro de los aspectos habitualmente analizados en cuanto a las diferencias por género tiene que ver con la brecha salarial, es decir, la diferencia entre los salarios percibidos por hombres y mujeres que tienen igual nivel de formación, experiencia y trabajan en puestos de responsabilidad comparable. La brecha salarial en España no es especialmente alta en comparación con otros países europeos. Por ejemplo, en países como Irlanda y Gran Bretaña las diferencias salariales entre hombres y mujeres son muy superiores (la brecha salarial es de 34,3 y 35,2 puntos porcentuales respectivamente), estando la brecha española más próxima a las diferencias salariales estimadas para Bélgica o Dinamarca (Gannon *et al.*, 2004, y Simón, 2004) (15). A continuación, analizamos este aspecto de las diferencias hombres-mujeres por grupos de regiones, utilizando datos de la *Encuesta de estructura salarial* (EES), publicada por el INE para los años 2002 y 2006 (16).

CUADRO N.º 14

INDICADORES ALTERNATIVOS DE LA BRECHA POR GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO. RATIOS MUJERES-HOMBRES

	TASA DE TEMPORALIDAD			TASA DE PARO JUVENIL			PARO DE LARGA DURACIÓN			PARADOS BUSCANDO PRIMER EMPLEO		
	Resto	Objetivo1	España	Resto	Objetivo1	España	Resto	Objetivo1	España	Resto	Objetivo1	España
1999	1,21	1,07	1,10	1,48	1,65	1,59	1,17	1,26	1,23	1,20	1,65	1,49
2006	1,18	1,15	1,15	1,25	1,57	1,44	1,22	1,24	1,23	1,20	1,37	1,32
2008	1,24	1,11	1,14	0,99	1,15	1,09	1,48	1,54	1,53	1,40	1,64	1,55
Variación 1999-2006	-0,03	0,08	0,05	-0,23	-0,08	-0,14	0,05	-0,02	0,00	0,00	-0,28	-0,18
Variación 1999-2008	0,03	0,03	0,04	-0,49	-0,50	-0,50	0,31	0,28	0,30	0,20	-0,01	0,05

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA.

El cuadro n.º 15 muestra que la ganancia media anual a escala nacional en las empresas de

más de diez trabajadores (categoría de comparación homogénea entre ambas encuestas) en-

tre 2002 y 2006 aumentó en mayor medida para las mujeres que para los hombres (6,5 por 100 frente a 5,7 por 100), lo que permitió que la brecha salarial, que en 2002 se situaba en el 71 por 100 se redujese en un punto entre ambos años (17). Sin embargo, el análisis por regiones resulta decepcionante respecto a los potenciales procesos de convergencia salarial por género. De hecho, los datos de la EES muestran que el crecimiento salarial en ambos grupos de regiones entre 2002 y 2006 ha sido similar entre grupos y por género, lo que ha impedido cualquier tipo de acercamiento de las regiones objetivo 1 al resto de regiones.

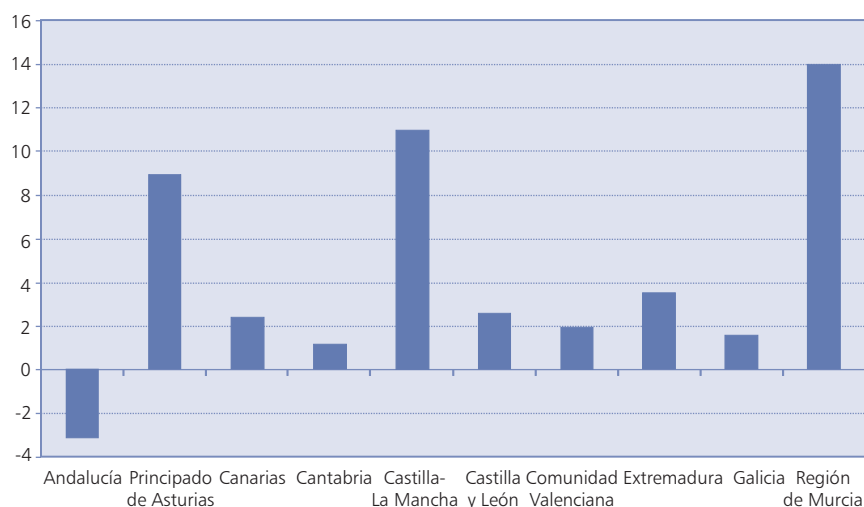
De nuevo, la elevada heterogeneidad de las regiones incluidas en el objetivo 1 nos obliga a analizar la evolución dentro de este grupo con el fin de identificar dinámicas salariales particulares. En el gráfico 3 se representa la variación en la brecha salarial en cada una de las regiones objetivo

CUADRO N.º 15

GANANCIA MEDIA ANUAL POR GÉNERO Y GRUPOS DE REGIONES, Y BRECHA SALARIAL 2002-2006

	2002 (EUROS)		
	Total nacional	Regiones objetivo 1	Resto regiones
Total	19.802,5	17.610,6	20.469,7
Mujeres	15.767,6	14.025,1	16.200,9
Hombres	22.169,2	19.448,1	23.079,7
Brecha	0,71	0,72	0,70
	2006 (EUROS)		
	Total nacional	Regiones objetivo 1	Resto regiones
Total	20.726,5	18.623,0	21.645,0
Mujeres	16.792,0	15.105,1	17.410,2
Hombres	23.426,7	20.896,8	24.707,5
Brecha	0,72	0,72	0,70
	VARIACIÓN 2002-2006 (PORCENTAJE)		
	Total nacional	Regiones objetivo 1	Resto regiones
Total	4,67	5,75	5,74
Mujeres	6,50	7,70	7,46
Hombres	5,67	7,45	7,05
Brecha	0,01	0,00	0,00

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2002 y 2006, INE.

**GRÁFICO 3
EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL HOMBRES/MUJERES EN LAS REGIONES OBJETIVO 1
2002-2006**


1 entre 2002 y 2006 para el total de contratos en las empresas de más de diez trabajadores. En dicho gráfico se confirman las fuertes diferencias existentes dentro de este grupo de regiones. Así, de estas diez comunidades autónomas, la brecha aumentó en Andalucía (único caso en el que ocurre esto), mientras que las reducciones en el resto son muy heterogéneas. En tres de estas regiones (Asturias, Castilla-La Mancha y Murcia) la brecha se reduce en más de 8 puntos, mientras que en otras tres (Cantabria, Comunidad Valenciana y Galicia) dicha reducción no alcanza los dos puntos. Estos datos indican que el objetivo de igualdad salarial entre hombres y mujeres está lejos de ser alcanzado en la mayor parte del territorio nacional. Las excepciones de Canarias, Castilla-La Mancha, Extremadura y Murcia, todas ellas con salarios relativos femeninos superiores al 80 por 100 del masculino, merecen ser analizadas con detenimiento en futuras investigaciones, aunque el tipo de especialización productiva y, sobre todo, el hecho de que estemos analizando las empresas de más de diez trabajadores, pueden explicar parte de esta evolución regional tan positiva.

En definitiva, el análisis de los indicadores del mercado laboral en cuanto a la evolución de la brecha por género nos hace ser pesimistas respecto a los objetivos planteados en la EEE y la Estrategia de Lisboa, siendo muy preocupante el hecho de que la actual recesión económica haya destrozado los logros conseguidos en la igualdad laboral por género entre los años 2000 y 2006. En tan sólo dos años se ha vuelto atrás en muchos de los indicadores, alcanzando incluso valores peores que los existentes en 1999. Este hecho debe abrir una reflexión sobre el impacto en la brecha laboral por

género de la actual crisis económica.

V. OTROS INDICADORES LABORALES

En la actualidad, existe consenso entre investigadores y políticos en que el análisis de los resultados del mercado laboral debe ir más allá del análisis cuantitativo, para considerar sobre todo los aspectos cualitativos de dicho mercado. De hecho, en los últimos años la calidad del empleo se ha convertido en una variable muy importante para evaluar la política de empleo y matizar los resultados cuantitativos asociados a la fuerte creación de empleo. En España existen indicios de que el mercado laboral adolece de ciertos problemas relativos a la calidad de su empleo y de que, como en otros aspectos del mercado laboral, las disparidades regionales son muy significativas (Manpower, 2009, y Dueñas *et al.* 2009). A continuación, analizamos la evolución en España de la siniestralidad laboral y la estabilidad del empleo, dos de los principales indicadores (18) de la calidad de éste (19).

1. Seguridad y salud en el puesto de trabajo

Un indicador clave de la calidad del empleo es «asegurarse de que las condiciones de trabajo sean seguras, sanas y favorables, tanto física como psicológicamente». Las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y la salud laboral han experimentado cambios como consecuencia de las transformaciones productivas y la introducción de innovaciones tecnológicas. Han mejorado algunos sistemas de seguridad en el trabajo y ha disminuido la ocurrencia de accidentes asociados a tra-

bajos pesados (desarrollados principalmente por hombres). Pero, al mismo tiempo, los procesos de flexibilización del empleo han provocado el desplazamiento de trabajadores hacia espacios menos protegidos, con mayores riesgos para la salud física y mental. Como puede observarse en el cuadro n.º 16, el objetivo de reducir el índice de siniestralidad en un 15 por 100, propuesto en el PNR, se ha logrado para el conjunto de España y para la mayoría de las CC.AA. El resultado final refleja una importante reducción en la dispersión de este índice por regiones. No obstante, y aunque en general los avances son muy importantes y positivos, en 2008, entre las CC.AA. con mayor siniestralidad laboral, sólo Baleares no es región objetivo 1 (Castilla-La Mancha, Asturias, Galicia y Canarias).

2. Estabilidad laboral

El empleo asalariado constituye el 82 por 100 de la ocupación, por lo que medir la estabilidad del empleo de este colectivo constituye un ejercicio muy representativo de las condiciones de trabajo del país. La estabilidad en el empleo se suele medir por medio de su inversa, la tasa de temporalidad, que se define como el porcentaje de trabajadores asalariados con contrato temporal sobre el total de asalariados. El tipo de contrato (indefinido o temporal) es un buen indicador de la estabilidad en el empleo, en tanto que los asalariados indefinidos acumulan más antigüedad en la empresa que los trabajadores temporales, y muestran una menor probabilidad de perder el empleo que los trabajadores con un contrato de duración determinada.

La tasa de temporalidad en España es preocupante, muy por encima del resto de los países de

CUADRO N.º 16

EVOLUCIÓN DE LA INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES LABORALES

	1999	2004	2008	2004-1999 (porcentaje)	2008-2004 (porcentaje)
Total.....	7.437,4	6.136,4	5.069,1	-17,5	-17,4
Andalucía.....	6.598,9	6.288,6	5.131,6	-4,7	-18,4
Asturias.....	9.145,6	6.297,0	5.963,3	-31,1	-5,3
Canarias.....	8.289,0	7.124,2	5.615,7	-14,1	-21,2
Cantabria.....	6.852,0	5.741,3	4.977,1	-16,2	-13,3
Castilla-La Mancha.....	7.911,8	7.516,7	6.370,4	-5,0	-15,2
Castilla y León.....	6.305,6	5.865,6	5.243,9	-7,0	-10,6
Comunidad Valenciana.....	9.750,6	6.657,8	4.671,1	-31,7	-29,8
Extremadura.....	5.425,0	5.013,5	4.658,8	-7,6	-7,1
Galicia.....	6.113,0	5.756,0	5.613,3	-5,8	-2,5
Murcia.....	10.024,2	5.730,8	4.676,2	-42,8	-18,4
Aragón.....	6.277,7	5.159,9	4.742,8	-17,8	-8,1
Baleares.....	10.036,2	7.661,9	6.614,1	-23,7	-13,7
Cataluña.....	7.959,9	6.130,9	4.942,6	-23,0	-19,4
Madrid.....	6.080,9	5.499,3	4.443,7	-9,6	-19,2
Navarra.....	8.124,1	5.964,8	5.096,3	-26,6	-14,6
País Vasco.....	7.724,1	6.223,7	5.448,7	-19,4	-12,5
Rioja (La).....	7.233,2	5.673,4	5.129,1	-21,6	-9,6

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales, Ministerio de Trabajo e Inmigración.

nuestro entorno, y muestra importantes diferencias regionales que reflejan las distintas realidades productivas y sectoriales de las CC.AA. La tasa de temporalidad

se ha mantenido prácticamente constante desde 1996, a pesar de las reformas acometidas desde 1997 para recortarla. El principal motivo de la ineficacia de estas re-

formas es un crecimiento económico cada vez más basado en las ramas intensivas en mano de obra (construcción, comercio y hostelería), que hacen un uso más ha-

CUADRO N.º 17

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE TEMPORALIDAD

	1999	2006	2008	2006-1999	2008-2006
Total.....	32,94	34,03	29,25	1,10	-4,79
Andalucía.....	46,21	46,24	40,83	0,02	-5,41
Asturias.....	27,38	31,12	27,57	3,74	-3,56
Canarias.....	38,56	39,13	33,73	0,57	-5,40
Cantabria.....	28,45	31,07	27,23	2,62	-3,84
Castilla-La Mancha.....	38,20	35,52	31,41	-2,68	-4,11
Castilla y León.....	29,76	29,63	25,86	-0,13	-3,77
Comunidad Valenciana.....	38,71	36,61	32,16	-2,10	-4,45
Extremadura.....	38,99	42,79	38,10	3,80	-4,69
Galicia.....	34,41	34,83	30,64	0,42	-4,19
Murcia.....	43,08	42,13	36,95	-0,95	-5,18
Aragón.....	28,17	28,61	25,46	0,44	-3,16
Baleares.....	29,42	33,07	28,49	3,65	-4,58
Cataluña.....	29,28	26,43	21,21	-2,85	-5,22
Madrid.....	19,85	29,26	23,32	9,41	-5,94
Navarra.....	25,62	30,16	25,80	4,54	-4,36
País Vasco.....	32,59	28,51	27,23	-4,07	-1,28
Rioja (La).....	27,11	28,49	22,35	1,38	-6,14

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta de Población Activa, INE.

bitual de la contratación de duración determinada. El creciente fenómeno inmigratorio ha contribuido a evitar la rebaja de la tasa de temporalidad. La entrada de trabajadores extranjeros, animada por el crecimiento de los sectores intensivos en mano de obra, se ha producido mayoritariamente con contratos temporales. Como consecuencia de todo ello, se constata en el cuadro n.º 17 que la reducción en la temporalidad entre 1999 y 2006 no existe a nivel agregado (aumenta la tasa en 1,1 puntos), y sólo en seis CC.AA. la reducción es una realidad. De hecho, aquella con mayor crecimiento del empleo (Madrid) muestra un incremento muy fuerte de la temporalidad (en este caso, casi 10 puntos). No obstante, desde la entrada en vigor de la última reforma, el 1 de julio de 2006, la tasa de temporalidad ha disminuido en casi cinco puntos porcentuales a nivel agregado. La reducción de la temporalidad ha sido algo más acusada en las regiones objetivo 1, aunque no lo suficiente como para acortar distancias entre ambos grupos de regiones. Sólo tres regiones objetivo 1 presentan tasas de temporalidad inferior a la media nacional en 2008. En el otro extremo, todas las regiones *no* objetivo 1 presentan tasas inferiores a la media.

El análisis realizado permite concluir que la evolución de los indicadores de calidad revisados en los últimos años es muy positiva tanto en seguridad y salud laboral como en mejora de la estabilidad. No obstante, las regiones objetivo 1 tienen indicadores menos favorables de calidad de empleo (como era de suponer), y su evolución, aunque positiva en estos años, no parece suficiente como para alcanzar a las regiones más desarrolladas. La convergencia parece existir, pero es muy lenta (20).

VI. CONCLUSIONES

En este trabajo, se ha realizado una revisión detallada de la evolución de un conjunto amplio de indicadores de la situación del mercado laboral en las CC.AA. que durante el periodo de programación comunitario 2000-2006 eran consideradas objetivo 1. La comparación de la situación actual respecto a los objetivos marcados por la Estrategia Europea de Empleo, el Plan Nacional de Reforma y los correspondientes planes autonómicos permite realizar una evaluación preliminar de las diferentes actuaciones realizadas durante los primeros años del siglo XXI en materia laboral. De dicho análisis se pueden extraer algunos rasgos básicos:

a) En primer lugar, respecto al objetivo laboral prioritario, alcanzar en 2010 una tasa de empleo agregada del 70 por 100, aunque parecía alcanzable a finales de 2007, es hoy inviable para el conjunto de España, y va a ser muy difícil conseguir el 66 por 100 marcado en el PNR, objetivo que parecía alcanzado en 2008. Empero, no hay que olvidar la gran heterogeneidad existente entre las CC.AA. Aunque la tasa de crecimiento anualizada ha sido muy similar entre las regiones objetivo 1 y el resto de regiones (en torno al 2 por 100), el resultado de su aplicación ha permitido a las más avanzadas económicamente alcanzar tasas de empleo en muchos casos superiores al objetivo del 70 por 100 al final de la muestra, mientras que para las regiones objetivo 1 sólo ha significado un recorte en la diferencia, que en 2008 se queda a 8 puntos de dicho objetivo.

b) Respecto a la evolución de las tasas de empleo, paro y actividad es indudable que esos valores han mejorado considerable-

mente en las regiones objetivo 1. Sin embargo, las tasas de variación (de crecimiento en el empleo, y de decrecimiento en el paro) han sido, en el mejor de los casos, similares a las observadas en el conjunto del resto de regiones. Esto ha hecho que, si bien las regiones objetivo 1 están más cerca de los objetivos establecidos, la convergencia entre regiones no se dé, impidiendo así la tan anhelada cohesión regional. Por si fuera poco, la crisis en la que está inmersa la economía mundial desde finales de 2007 ha tenido un impacto brutal en las cifras del mercado de trabajo español. Muchos de los logros conseguidos durante estos años se están tambaleando en muchas regiones. Así, de entre las que regiones objetivo 1, solamente las comunidades del Norte de España, que son las que mejor evolución han presentado a lo largo del periodo considerado, junto con la Comunidad Valenciana, en lo que se refiere a empleo, parecen mostrar cierta resistencia al crecimiento del desempleo. Por el contrario, las CC.AA. de Andalucía, Canarias y Extremadura, que son las que han exhibido peores números durante este periodo, son también las más gravemente afectadas por el impacto de la crisis.

c) Respecto a la brecha de género, el análisis de los principales indicadores muestra que ésta ha mostrado comportamientos homogéneos en las regiones objetivo 1 y en el resto de regiones, lo que ha impedido cualquier tipo de acercamiento entre ambas. Los únicos indicadores que muestran un relativo mejor comportamiento en las regiones objetivo 1 se refieren al paro de larga duración y al porcentaje de parados que busca su primer empleo, pero la magnitud de la recesión actual ha destruido los logros que se habían conseguido hasta el año 2006.

d) Respecto a la calidad del empleo, el análisis realizado permite concluir que la evolución de los indicadores de calidad desde 1999 ha sido, en general, muy positiva, sobre todo en las dimensiones de seguridad y salud laboral, y en la estabilidad. No obstante, al igual que ocurre con el resto de indicadores, la positiva evolución de las regiones objetivo 1 no parece suficiente para alcanzar a las regiones más desarrolladas.

Como conclusión general, y a pesar de las mejoras observadas en todos los indicadores laborales analizados, las desigualdades regionales en el mercado de trabajo siguen siendo muy importantes. Aunque existe, el proceso de convergencia es muy lento e incompleto. Además, la evolución dentro del conjunto de regiones objetivo 1 dista de ser homogénea, como tampoco lo fue el reparto de los fondos estructurales. Curiosamente, las CC.AA. con mejor comportamiento dentro del grupo objetivo 1 no son aquellas donde el volumen de fondos estructurales fue más elevado (21). Hay que señalar que las diferencias intrarregionales respecto a los resultados del mercado de trabajo son aún mayores que las diferencias existentes entre regiones. Un simple dato sirve para ilustrar este hecho. Entre 1999 y 2007 el empleo en Andalucía aumentó un 48,7 por 100, con Almería encabezando la desagregación provincial, con una variación relativa cercana al 64 por 100, cuando en Jaén no alcanzó el 23 por 100 (casi tres veces menos). Las diferencias laborales entre provincias dentro de una misma comunidad han aumentado durante el desarrollo del PDR, lo cual también debe servirnos para recapacitar sobre el tipo de cohesión territorial que se está llevando a cabo.

Las conclusiones vertidas anteriormente deben considerarse

con la debida prudencia. En primer lugar, el análisis descriptivo de los indicadores laborales que hemos realizado en este trabajo no puede identificar qué parte de dicha evolución es debida a una dinámica propia de cada mercado de trabajo regional y qué parte es resultado de la aportación de fondos desde la UE. Para poder identificar este tipo de aportaciones es necesario un análisis econométrico riguroso, análisis que, debido a la reducida longitud de las series estadísticas disponibles, dista de ser posible. En cualquier caso, numerosos autores han mostrado que, en general, los efectos de los fondos no son relevantes en las regiones receptoras (ver, entre otros, Fayolle y Lecuyer, 2000; Cappellen *et al.*, 2002; Enderveen, 2002; Molle, 2006). Por otra parte, somos conscientes de que la investigación no ha concluido. Existen aún muchos aspectos que no han sido analizados o en los que es necesario seguir indagando, tratando de resolver cuestiones que permitan aclarar por qué el proceso de convergencia es tan lento y si es posible un mayor acercamiento en los indicadores laborales, sobre todo en la brecha por género entre las comunidades autónomas españolas. La utilización de nuevas bases de datos, una ampliación del período de análisis y la utilización de métodos más sofisticados podrían permitir en un futuro ratificar la validez de estas conclusiones y, por tanto, elegir las medidas de política económica más oportunas para reducir las diferencias en los resultados del mercado laboral que aún existen entre las regiones españolas.

NOTAS

(1) Otros aspectos, como conseguir una base educativa más elevada, la proliferación de centros educativos y de investigación de prestigio y perseguir unos costes laborales re-

lativos aceptables (ver MANCHA NAVARRO, 2001), son analizadas con detalle en otros artículos de este monográfico centrados en el estudio del capital humano y la productividad.

(2) La introducción del nuevo título «Empleo» en el Tratado de la Unión Europea en 1997 fue el punto de partida para la implantación de la EEE. Con el fin de coordinar las políticas nacionales en materia de empleo, se establecieron tres objetivos: la consecución del pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y la cohesión e inclusión sociales. Para alcanzar estos objetivos se exige que los estados miembros adopten políticas de empleo de manera equilibrada e introduzcan las reformas estructurales necesarias en el mercado laboral.

(3) El PDR 2000-2006 presenta el gasto total de las administraciones públicas susceptible de financiación con fondos estructurales para las regiones españolas incluidas en el objetivo nº1 de los fondos estructurales europeos, tomando el relevo al plan establecido para el periodo de programación anterior, 1994-1999. El nuevo plan, mucho más desarrollado que el anterior, presenta, en su tomo primero, un resumen de la actuación previa y de la situación de partida, una descripción de los objetivos y líneas de actuación, así como de los fondos destinados, y una primera valoración de los efectos esperados de dichas actuaciones. Las cantidades finalmente aportadas a cada uno de los ejes y su distribución regional a cada una de las líneas de acción venían recogidas en el Marco de Apoyo Comunitario (MAC), donde también se incluía la previsión de las contribuciones y gestiones realizadas tanto por el gobierno nacional como por las autoridades autonómicas.

(4) Casi en paralelo con los MENR se elaboran los programas operativos de carácter regional y plurirregional, cuyos objetivos estratégicos, así como los ejes prioritarios en los que se van a centrar las ayudas de los fondos estructurales para el periodo 2007-2013, se definen en coherencia tanto con el PNR de España como con las directrices marcadas por la actual EEE, puesto que ambos documentos recogen los principales objetivos que, a corto plazo, debe conseguir España en lo que respecta al desarrollo de los recursos humanos y el empleo. Además, muchas CC.AA. han elaborado programas de reforma o planes plurianuales equivalentes de mejora de la competitividad o del empleo consensuados con los agentes sociales.

(5) Incrementar los niveles educativos medios de la población de 16 y más años, con un objetivo del 25,5 por 100 con estudios primarios (reducción de 27,9 puntos), un 60,5 por 100 con estudios secundarios (aumento de 27 puntos) y un 16 por 100 con estudios superiores (aumento de 3 puntos).

(6) Por otra parte, la evolución del mercado de trabajo es también fruto de la dinámica propia de la economía nacional y regional, por lo que separar qué parte de la evolución de un determinado agregado es con-

secuencia directa de una medida relacionada con una política comunitaria o de una dinámica regional propia resulta muy complicado. En el mundo real no es posible aislar el efecto de ninguna política económica dado que la cláusula *ceteris paribus* no se mantiene, y siempre observamos el resultado conjunto de diferentes cambios en el entorno económico.

(7) Las directrices integradas se dividen en seis relativas a medidas macroeconómicas, diez sobre reformas microeconómicas y ocho sobre el mercado de trabajo. *Diario Oficial de la Unión Europea* L 205/28, de 6 de agosto de 2005.

(8) De un número inicial de 42 indicadores en la Estrategia de Lisboa (que, de forma desagregada, podía llegar a 104), desde la Agenda Renovada, la Comisión Europea realiza su labor de seguimiento de la Estrategia de Lisboa a partir de la evolución de 14 indicadores estructurales.

(9) Dado que la edad mínima legal para trabajar en España es de 16 años, éste es el límite inferior de edad utilizado para el cálculo de los distintos indicadores laborales calculados. Sin embargo, la edad mínima legal para trabajar en otros países de la UE es inferior, por lo que Eurostat toma como límite inferior en sus estadísticas laborales 15 años, lo que da lugar a diferencias entre nuestras estadísticas, basadas en la información ofrecida por el Instituto Nacional de Estadística, y las de Eurostat.

(10) Conviene reseñar que, si bien el último año es 2006, las actuaciones recogidas en el PDR son de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2008. Por ello extendemos el estudio hasta dicho año.

(11) Esta normalización presenta una doble ventaja. Por un lado, es independiente de si las series están creciendo o no. Dicho de otro modo, es válida tanto si las series tienen tasas de crecimiento positivas como negativas. Por otra parte, el valor no está acotado. Así, un valor negativo está indicando que el comportamiento de la serie está yendo a peor y que cada vez se está más lejos de alcanzar el objetivo. Por otra parte, un valor superior al 100 por 100 es señal de que se sobrepasan los objetivos establecidos. Nos centraremos en el análisis de esta variable cuando estudiemos las regiones individualmente, ya que nos ofrece una información sintética, pero claramente cuantitativa y medible en términos de distancia al objetivo.

(12) Esta evidencia ha sido confirmada en diversos estudios (p. ej., BANDE *et al.*, 2009) que muestran la tendencia a la polarización de las tasas de paro regionales, con la mayoría de las regiones mostrando valores situados en torno a la media nacional, pero con otras exhibiendo o valores mucho peores (las tres anteriormente mentadas) o mucho mejores (buena parte de las *no* incluidas en el grupo objetivo 1).

(13) Tasa de paro femenina: número de paradas sobre número de activas en edad de poder trabajar. Tasa de actividad agregada: cociente entre el número de activos y la pobla-

ción entre 16 y 64 años. Tasa de actividad femenina: cociente entre el número de activas y la población femenina entre 16 y 64 años.

(14) Nótese que tanto la desviación estándar como la ratio entre el valor máximo y el valor mínimo dentro del grupo de regiones objetivo 1 permanecen razonablemente estables en el período analizado. La única excepción se encuentra en la evolución de las tasas de paro relativas, que entre 1999 y 2004 incrementan la dispersión desde un valor inicial de 0,30 hasta 0,49. Ello, sin embargo, es resultado exclusivo del comportamiento tan negativo de Castilla-La Mancha. De hecho, la desviación estándar excluyendo a esta comunidad autónoma en el año 2004 sería de 0,31.

(15) Para un análisis detallado de las diferencias salariales por género en España se pueden consultar los trabajos de UGIDOS (1997), DE LA RICA y UGIDOS (1995), HERNÁNDEZ (1995), PÉREZ e HIDALGO (2000), ALÁEZ y ULLIBARRI (2000) y PENA-BOQUETE (2008).

(16) La ausencia de fuentes estadísticas que proporcionen datos sobre salarios por género a escala regional nos lleva a utilizar esta encuesta, que no está exenta de problemas. En concreto, se trata de una encuesta con un amplio número de observaciones, si bien no representa al total de la población ocupada y, además, presenta problemas de comparación entre los diferentes años, dado que la población de referencia no es homogénea.

(17) Nótese que la brecha salarial se mide a través del cociente entre la ganancia media anual de las mujeres y la de los hombres, lo que implica que un aumento en este indicador refleja una caída en la brecha salarial por género.

(18) En MANPOWER (2009) se utilizan en torno a 200 variables para construir el índice global de calidad de empleo, mientras que en el trabajo de DUEÑAS *et al.* (2009) se manejan 60 variables agrupadas en diez grupos de características distintas.

(19) La calidad del empleo es un tema poco desarrollado y muy controvertido por razones tanto metodológicas (elaboración de índices multidimensionales, que incorporan distintos aspectos y perspectivas) como conceptuales. Una de las principales críticas es la utilización de indicadores subjetivos que reflejan opiniones personales. No obstante, a pesar de la desconfianza inicial, en la actualidad se trata de un campo en continua expansión. La calidad del empleo requiere de la consideración de una amplia batería de variables que participan en su definición. Según las directrices para el empleo de 2002: «La calidad es un concepto pluridimensional que se aplica tanto a las características del puesto de trabajo como, desde una perspectiva más amplia, a las del mercado laboral. Abarca la calidad intrínseca del trabajo, las competencias, el aprendizaje permanente, el desarrollo de la carrera, la igualdad entre hombres y mujeres, la salud y la seguridad en el trabajo, la flexibilidad y la seguridad, la integración y el acceso al mercado de trabajo, el equilibrio entre la vi-

da profesional y la organización del trabajo, el diálogo social y la participación de los trabajadores, la diversidad y la no discriminación, y el rendimiento general del trabajo».

(20) La evolución en el periodo de análisis de otros indicadores de calidad laboral, como el nivel de satisfacción laboral con el puesto de trabajo, el número de empleados trabajando a tiempo parcial voluntaria e involuntariamente como porcentaje del número total de empleados, la duración media de la jornada semanal de trabajo o el porcentaje de trabajadores afectados por convenios colectivos de ámbito empresarial, provincial o autonómico sobre el total de afiliados, confirman la mejora general en la calidad del empleo y que el proceso de convergencia regional es parcial y muy lento. El reciente informe de MANPOWER (2009) sobre calidad laboral corrobora estas conclusiones. En 2007, las regiones objetivo 1, con la excepción de Murcia, presentan índices de calidad laboral inferiores a la media nacional. Entre 2001 y 2007, la calidad del empleo ha mejorado sensiblemente, y de las nueve regiones que mejoran más que la media nacional seis pertenecen al grupo de regiones objetivo 1. En consecuencia, parece que se está dando un proceso de convergencia en los niveles de calidad laboral de algunos mercados laborales territoriales, pero el proceso es lento.

(21) Las regiones que han recibido más fondos estructurales en términos relativos (por población activa o parada) son Extremadura, Castilla-La Mancha, y Castilla y León. Todas ellas tienen resultados laborales claramente inferiores a la media de las regiones objetivo 1, siendo Extremadura una de las que más se alejan de los objetivos laborales propuestos.

BIBLIOGRAFÍA

- ALÁEZ, R., y ULLIBARRI, M. (2000), «Discriminación salarial por sexo: un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España», *ICE*, 789: 117-138.
- BANDE R.; FERNÁNDEZ, M., y V. MONTUENGA (2008), «Regional unemployment in Spain: Disparities, business cycle and wage setting», *Labour Economics*, vol. 15(5): 885-914.
- (2009), «Las tasas de paro regionales españolas: ¿convergencia o polarización?», en FERNÁNDEZ, M., MONTUENGA, V. y RIVEIRO, D. (coords.), *El mercado de trabajo en España: otros aspectos relevantes*: 199-221. Ed. Lóstrego, Santiago de Compostela.
- CAPPELEN, A.; CASTELLACCI, F.; FAGERBERG, J., y VERSPAGEN, B. (2002), «The impact of regional support on growth and convergence in the European Union», Centre for Technology, Innovation and Culture, University of Oslo.
- COMISIÓN EUROPEA (2001), «Employment and social policies: A framework for investing in quality». Communication from the Com-

<p>mission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM(2001) 313 Final, Luxemburgo.</p> <p>DE LA FUENTE, A., y A. ESTRADA (2006), «Indicadores de cumplimiento regional de los objetivos de Lisboa. Metodología, fuentes y resultados», <i>D-2006-01</i>, Documentos de Trabajo de la Dirección General de Presupuestos, Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid.</p> <p>DE LA RICA, S., y A. UGIDOS (1995), «¿Son las diferencias en capital humano determinantes en las diferencias salariales entre hombres y mujeres?», <i>Investigaciones Económicas</i>, volumen XIX(3), septiembre: 395-414.</p> <p>DUEÑAS, D.; C. IGLESIAS, y R. LLORENTE (2009), «La calidad del empleo en un contexto regional, con especial referencia a la comunidad de Madrid», Instituto Universitario de Análisis Económico y Social, <i>Documentos de Trabajo</i>, 5/2009.</p> <p>EDERVEEN, S. G. (2002), «Does European cohesion policy reduce regional disparities? An</p>	<p>empirical analysis», CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, <i>Discussion paper n.º15</i>.</p> <p>FAYOLLE, J., y LECUYER, A. (2000), «Regional growth, national membership and European structural funds: an empirical appraisal», <i>OFCE, Studies Department n.º 2000-02</i>.</p> <p>GANNON, B.; PLASMAN, R.; RYCX, F., y TOJEROW, I. (2004), «Inter-industry wage differentials and the gender wage gap: Evidence from European countries», <i>Working Paper PIEP project EU</i>.</p> <p>HERNÁNDEZ, P.J. (1995): «Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España», <i>Investigaciones Económicas</i>, 19: 195-215.</p> <p>MANCHA NAVARRO, T. (2001), «La política regional de la Unión Europea en el contexto del siglo XXI: una reflexión crítica», <i>Revista Valenciana de Economía y Hacienda</i>, 1(1): 13-35.</p> <p>MANPOWER (2009), <i>Estudio Manpower Profesional de calidad laboral</i></p> <p>MOLLE, W. (2006), «Evaluating the EU Cohesion Policy», <i>Regional Science Association Conference</i>, Lovaina.</p>	<p>MORENO, R.; ROYUELA, V., y E. VAYÁ (2005), «Monitoring the Lisbon strategy's targets», <i>Investigaciones regionales</i>, 7: 155-192.</p> <p>PDR (1999), <i>Plan de Desarrollo Regional, tomo I. Regiones incluidas en el objetivo nº 1 de los fondos regionales europeos</i>, Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid.</p> <p>PÉREZ, S., e HIDALGO, A. (2000), <i>Los salarios en España</i>, Madrid, Fundación Argentaria.</p> <p>PENA-BOQUETE, Y. (2008), «A comparative analysis of the evolution of gender wage discrimination: Spain vs. Galicia», <i>Papers in Regional Science</i>, vol. 88(1): 161-180.</p> <p>SIMÓN, H. (2004), «¿Por qué son los salarios relativos de las mujeres bajos en España? Un análisis internacional de las diferencias salariales por razón de sexo con la descomposición Juhn-Murphy-Pierce», <i>Working Paper PIEP project EU</i>.</p> <p>UGIDOS, A. (1997), «Gender wage discrimination in the Spanish labor market», <i>Revista Española de Economía</i>, vol. 14, nº 1: 1-19.</p>
---	--	--