

LA FLEXIGURIDAD COMO ATRIBUTO CLAVE DE UN MERCADO DE TRABAJO ADAPTABLE

Vicente ROYUELA MORA

Universitat de Barcelona

Manuel SANCHIS I MARCO

Universitat de València

Resumen

El actual debate sobre la reforma laboral pendiente en España se centra demasiado en el abaratamiento del despido o las modalidades de contratación como únicas formas de flexibilizar el mercado de trabajo. Este tipo de propuestas, además, choca con la percepción de una fuerte pérdida de seguridad de los trabajadores. En este trabajo nos planteamos que la *flexiguridad* es la característica fundamental que hay que buscar en la regulación del mercado de trabajo, ya que permite conciliar una mayor flexibilidad del mercado laboral sin una pérdida de la seguridad para los trabajadores. Para hacerlo revisamos qué sugiere la teoría, con qué evidencia empírica contamos y cuáles son las experiencias internacionales de las que podemos aprender para así poder hacer planteamientos serios de reformas laborales basados en evidencias, y no en ocurrencias. Finalmente, proponemos una línea de trabajo de la reforma del mercado laboral que no renuncia ni a la mejora de la flexibilidad ni a asegurar el empleo de los trabajadores.

Palabras clave: flexiguridad, flexi-seguridad, empleabilidad, flexibilidad del mercado de trabajo, adaptabilidad del mercado de trabajo, legislación de protección al empleo (EPL), políticas activas del mercado de trabajo (ALMP).

Abstract

The current debate on labour reform pending in Spain focuses overly on lowering the cost of dismissal or on the different types of employment contracts as the only ways of deregulating the labour market. Furthermore, proposals of this type clash with the perception of a considerable loss of security of employment on the part of the workers. In this article we submit the idea that flexicurity is the basic feature that has to be sought in the regulation of the labour market, as it allows us to reconcile greater labour market flexibility without a loss of job security for workers. For this purpose, we review what the theory suggests, what empirical evidence we have, and what international experiences can we learn from so as to be able to pose serious approaches to labour reforms based on evidence and not on occurrences. Lastly, we propose a line of work for labour market reform that does not renounce either improved flexibility or job security for workers.

Key words: flexicurity, flexi-security, employability, labour market flexibility, labour market adaptability, employment protection legislation (EPL), active labour market policies (ALMP).

JEL classification: J58, K31.

I. INTRODUCCIÓN (*)

EL presente artículo se centra en el concepto de *flexiguridad*, al cual intentamos aproximarnos mostrando, en primer lugar, cómo se ha llegado a él y cómo se ha convertido en un elemento clave en el debate de la regulación del mercado de trabajo, para lo cual pasamos revista a las distintas propuestas de reforma laboral y modernización de los sistemas de protección social contenidas en las políticas de empleo y protección social de la Unión Europea.

En segundo lugar, hemos pasado a estudiar cómo se ha llevado a la práctica el concepto de *flexiguridad* en otros países como Austria y Dinamarca, lo que exige también no perder de vista el contexto social y de las tradiciones históricas de estos países en materia de formación profesional y de bienestar social.

En tercer lugar, hemos analizado las distintas reformas del mercado que han tenido lugar en España en los últimos 25 años, y hemos constatado en

qué medida dichas reformas han introducido cambios en la legislación laboral que hayan ido dirigidos a reforzar alguno de los tres pilares básicos que constituyen la *flexiguridad*, esto es, *flexibilidad del contrato para los empresarios*, desarrollo de nuevas competencias profesionales para los trabajadores, y modernización de los sistemas de protección social.

En cuarto lugar, hemos analizado si efectivamente la *flexiguridad* funciona y, para ello, hemos proporcionado evidencia empírica internacional sobre el efecto que los componentes de la *flexiguridad* tienen en el empleo.

Por último, y a modo de recomendación, proponemos cómo se podría mejorar la *flexiguridad* en España mediante la creación de un *Fondo de Formación Profesional* de carácter personal y transportable por el trabajador de una a otra empresa, y cuyo uso tendría un carácter finalista, pues estaría reservado a la mejora de la *empleabilidad* del trabajador mediante la formación profesional y la activación.

II. ORIENTACIONES EUROPEAS PARA EL EMPLEO Y FLEXIGURIDAD

Este apartado está compuesto por dos partes. En la primera, hacemos referencia a las reformas laborales y orientaciones de política promovidas por la Unión Europea con el fin de complementar algunos trabajos anteriores (Dolado *et al.*, 2002; Arellano, 2009). Mientras que, en la segunda parte, analizamos el concepto de *flexiguridad* y su plasmación en algunos casos concretos.

1. Orientaciones europeas para el empleo

Las primeras iniciativas de cierto calado sobre el empleo que fueron impulsadas desde la Unión Europea arrancan en 1993 con el *Libro blanco sobre el crecimiento, la competitividad y el empleo* y, un poco más tarde, con el Tratado de Ámsterdam (1997), el cual, en su artículo 2, incluye el empleo como uno de los objetivos comunes de los países europeos. Ello puso en funcionamiento la *Estrategia europea para el empleo*, orientada a ayudar a los estados miembros y a los agentes sociales a modernizar sus mercados de trabajo y sus sistemas de protección social, y a fomentar políticas de reformas estructurales. Además, puso en marcha un proceso plurianual de aplicación y vigilancia de las políticas nacionales de empleo que ha llegado a ser conocido como el *Proceso de Luxemburgo*, cuyo funcionamiento fue reforzado en la Cumbre de Lisboa (2000). En dicha cumbre se estableció una estrategia coordinada con tres dimensiones —crecimiento, empleo y cohesión social—, y se formularon de modo explícito unos objetivos concretos para el empleo.

En febrero-abril de 2005 se lanzó la nueva Estrategia de Lisboa, a raíz del *Informe Kok*, el cual, en sus conclusiones, pretendía racionalizar el procedimiento de elaboración de las grandes Orientaciones de Política Económica (2005-2008) y de las Orientaciones para el Empleo (2005-2008), integrándolas en un sólo paquete de medidas, el llamado Paquete Integrado de Orientaciones, con el fin de mejorar el modo en que se organiza el proceso de coordinación de las políticas económicas y de empleo. De este modo, el Proceso de Luxemburgo primero, y la Nueva Estrategia de Lisboa después, están concebidos como un método de trabajo continuo de planificación, vigilancia, examen y reajuste anual. El Proceso de Luxemburgo ha aumentado la transparencia y la responsabilidad política, dando lugar a un mayor compromiso de los agentes implicados, al tiempo que ha acelerado las refor-

mas del mercado de trabajo. Además, con la Nueva Estrategia de Lisboa, el Paquete Integrado de Orientaciones está basado en tres prioridades, bajo cada una de las cuales se establecen orientaciones concretas y específicas para poder desarrollar cada una de las siguientes prioridades: 1) atraer y retener más personas en el mercado de trabajo y modernizar los sistemas de protección social; 2) mejorar la *adaptabilidad* de los trabajadores y de las empresas y la *flexibilidad* de los mercados de trabajo; 3) aumentar la inversión en capital humano mediante la mejora de la educación y las capacidades profesionales; y, por último, 4) mejorar los esfuerzos en el desarrollo de la sociedad de la información, combatir la economía sumergida, promover el empleo local y la economía social, desarrollar objetivos cuantitativos e indicadores, y conseguir una mejor interacción entre la financiación del Fondo Social Europeo y la puesta en práctica de la Estrategia Europea para el Empleo.

En 2007 la Comisión Europea lanzó el concepto de *flexiguridad*, entendido como una nueva propuesta para entender la flexibilidad y la seguridad en el mercado de trabajo (European Commission, 2007). En efecto, en las conclusiones de la Cumbre Europea de Lisboa de diciembre de 2007 se incluye un párrafo que establece los principios comunes de la *flexiguridad*, así como su puesta en práctica por parte de los estados miembros. Los principios que la inspiran establecen un nuevo paradigma triangular para las relaciones laborales, consistente en conciliar la flexibilidad de contratación y despido para los empresarios con el desarrollo de nuevas competencias profesionales para los trabajadores y la modernización de los sistemas de protección social de los estados. Aunque la idea se pretende ahora nueva, a finales de los años noventa la Unión Europea ya utilizó un término ligeramente distinto, el de la *flexi-seguridad*, con el que se pretendía conciliar flexibilidad y seguridad, pero que no acabó de cuajar.

2. Los pilares del concepto de flexiguridad

En este epígrafe nos centramos en dos de los pilares de la *flexiguridad*: la flexibilidad de contratación y despido y el desarrollo de nuevas competencias profesionales de los trabajadores, y finalmente analizamos los sistemas de protección social de algunos estados de la Unión Europea.

La flexibilidad constituye uno de los atributos principales de un mercado de trabajo eficiente, capaz de

adaptarse al cambio tecnológico, de ajustarse a los *shocks* económicos y de aumentar la tasa de empleo. En una definición ya clásica (Atkinson, 1984; Atkinson y Meager 1986), se establecen cuatro tipos de flexibilidad: 1) *numérica externa*, que aumenta o disminuye el volumen de empleo de acuerdo con las necesidades de la empresa; 2) *numérica interna*, que ajusta las horas de trabajo de los empleados; 3) *funcional*, que transfiere a los trabajadores a distintas funciones dentro de la empresa, y 4) *financiera o salarial*, que busca que el salario pueda variar en cada momento del tiempo. Las reformas del mercado de trabajo persiguen dotarlo de mayor capacidad para absorber las perturbaciones (*shocks*) macroeconómicas sin que se produzcan pérdidas de producción y empleo. Sin embargo, en muchas ocasiones el término flexibilidad se ha entendido como flexibilidad de salarios reales a la baja, abaratamiento del coste de despido, menor estabilidad en el empleo y menores derechos a prestaciones laborales en materia de salud, pensiones, etcétera.

Un ejemplo de esta concepción de la flexibilidad es la OCDE, que, al tratar de medirla, tan sólo considera la legislación en materia de protección al empleo (EPL), es decir, la facilidad o dificultad que tienen los empresarios para contratar trabajadores, y para despedirlos cuando caen las ventas y ven reducirse sus beneficios. Por desgracia, este enfoque se centra sólo en el ajuste a corto plazo del mercado de trabajo, y olvida alcanzar otros objetivos a largo plazo igualmente importantes (como, por ejemplo, la reducción del desempleo de larga duración). De hecho, esta flexibilidad se refiere a la capacidad de ajuste de las empresas y se puede decir que se olvida de los trabajadores.

Para superar las limitaciones del enfoque de la OCDE, la Comisión Europea encargó dos estudios para desarrollar el concepto de *adaptabilidad* del mercado de trabajo y elaborar indicadores sintéticos que midiesen las dimensiones de la *adaptabilidad*. La idea de *adaptabilidad* era entendida como la capacidad del mercado de trabajo, trabajadores y empresas, para adaptarse al cambio tecnológico y estructural mejorando tanto la *empleabilidad* como la *adaptabilidad* de los trabajadores, y modernizando la organización del trabajo. Esta dirección de trabajo estaba construyendo el segundo pilar de la *flexiguridad*: el desarrollo de nuevas competencias profesionales de los trabajadores.

La *adaptabilidad* (Sanchis i Marco, 2000, 2001) venía definida por los siguientes elementos: dispo-

nibilidad de mano de obra, condiciones sanitarias y de seguridad de los trabajadores, nivel de educación y formación profesional, capacidad para adaptarse al cambio tecnológico, flexibilidad del tiempo de trabajo, calidad de las relaciones industriales, fiscalidad del trabajo, flexibilidad contractual, protección al empleo, movilidad laboral, etc. Los estudios realizados a instancias de la Comisión Europea (Scheerlinck y Pans, 2000; Algoé-Alphametrics, 2001; Boeri *et al.*, 2002) son los primeros intentos serios para definir la *adaptabilidad* del mercado de trabajo y construir indicadores sintéticos que permitan su medición. Parten de las limitaciones del enfoque tradicional, basado en la legislación sobre protección al empleo y en la flexibilidad de los salarios, y centrado en el ajuste a corto plazo. A esto contraponen los objetivos de ajuste a largo plazo y se ocupan de aquellos problemas que tienen los gobiernos de la UE para que sus mercados de trabajo respondan con mayor prontitud y eficacia al cambio estructural y tecnológico.

En unos estudios (Algoé-Alphametrics, 2001) la *adaptabilidad* viene definida como la combinación de disponibilidad de la mano de obra, acceso a la educación y formación profesional, movilidad de la mano de obra y flexibilidad del tiempo de trabajo. En otros (Boeri *et al.*, 2002) se define la *adaptabilidad* como la capacidad para: 1) proteger contra riesgos no asegurables del mercado de trabajo, como el desempleo; 2) formar a los trabajadores que lo necesiten con el fin de que sus cualificaciones se correspondan con las que solicitan las empresas; 3) mantener un grado eficiente de movilidad y activación de la mano de obra, y 4) garantizar un tamaño adecuado de la fuerza de trabajo. El *ranking* de *adaptabilidad* no coincide exactamente en ambos estudios, pues las dimensiones que utilizan son distintas. Con todo, y de acuerdo con los resultados de dichos estudios, a finales de los años 1990 los mercados de trabajo más adaptables eran los escandinavos (Dinamarca, Suecia y Finlandia), seguidos por los países continentales (Alemania, Holanda, Francia, Austria) y los anglosajones (Reino Unido, Irlanda). Los países del Sur ocupábamos la parte más baja de la escala.

Finalmente, en 2007 la Comisión Europea lanzó el concepto de *flexiguridad* para aunar flexibilidad y seguridad en el mercado de trabajo. Desde la perspectiva de los empresarios, la *flexiguridad* persigue fundamentalmente la flexibilidad contractual, pues, con la globalización, las empresas están sometidas a una mayor presión para adaptar y desarrollar nuevos productos y servicios, de mane-

ra que aquélla les ayude a mantener su competitividad. Ello exige que los trabajadores sean capaces de adaptarse al nuevo entorno, pero éstos también necesitan una mayor seguridad en su empleo para poder afrontar estos retos. Por eso, desde el punto de vista de los trabajadores, la *flexiguridad* consiste en invertir en políticas de formación profesional a lo largo de toda la vida laboral, en la búsqueda de empleo y en la igualdad de oportunidades, especialmente entre hombres y mujeres, y en políticas activas del mercado de trabajo, cuyo objetivo no es otro que el de aumentar la movilidad de la mano de obra y encarar con éxito las transiciones hacia nuevos puestos de trabajo. La *flexiguridad* intenta unir estas dos necesidades fundamentales para mejorar la flexibilidad del mercado de trabajo. Además, supone un cambio desde una mentalidad basada en la seguridad en el puesto de trabajo a otra basada en la seguridad de encontrar un nuevo trabajo (*empleabilidad*). Para el Estado, por último, la *flexiguridad* implica modernizar el sistema de protección social, para que favorezca el empleo y la inclusión social, y revisar el funcionamiento de las distintas prestaciones sociales —duración, grado de cobertura, generosidad— con el fin de que su gestión se realice con criterios de eficiencia.

La aplicación del concepto de *flexiguridad* en algunos países de la Unión Europea, como son los casos del sistema austríaco de indemnización por despido y del triángulo áurico danés de *flexiguridad*, ha recibido la atención de los analistas y de las instituciones internacionales (OECD, 2004; European Commission, 2007). En Austria, la reforma de la EPL transformó, en 2003, la legislación relativa al sistema de indemnizaciones por despido entre *un trabajador y una empresa* en otra que estableció cuentas de ahorro de carácter individual para cada trabajador. Hasta entonces, la indemnización dependía de la duración de la relación con el empresario, lo que limitaba la movilidad de la mano de obra, pues el cambio de una empresa a otra hacía perder al trabajador los derechos acumulados. De acuerdo con el nuevo sistema, el empresario está obligado a contribuir con el 1,5377 por 100 de la paga, desde el primer día hasta el último del contrato de trabajo, a una cuenta individual personalizada del trabajador. Llegado el momento del despido, un trabajador con al menos tres años de antigüedad en el empleo es libre de elegir entre recibir los recursos acumulados en su cuenta personal o rescatarlos y seguir manteniéndolos disponibles para el futuro en la nueva empresa. Este sistema reduce para el trabajador el coste de movilidad la-

boral entre empresas, puesto que no pierde los derechos de indemnización por despido con el cambio de empresa. Además, las fundaciones laborales (*Arbeitsstiftungen*) son muy eficientes a la hora de suavizar las consecuencias de las reestructuraciones, pues sirven de agencias de apoyo a la colocación en caso de despidos masivos, aplicando los principios de *acción preventiva* y *acción conjunta* entre las partes pública y privada concernidas.

En Dinamarca, se aplica con éxito el concepto de *flexiguridad* mediante el llamado *triángulo áurico*, consistente en los siguientes tres elementos: 1) *mercado de trabajo flexible*, con condiciones de contratación y despido muy laxas; 2) *sistema de bienestar social generoso*, con una prestación por desempleo, a la que tienen derecho la inmensa mayoría de aquellos que son miembros de un fondo de seguro de desempleo, cuya tasa de sustitución es del 90 por 100 del último salario, que se aplica desde el primer día de desempleo y durante un periodo de cuatro años, y 3) *políticas activas del mercado de trabajo*; para combatir los posibles desincentivos al trabajo que se puedan derivar de sistemas de protección tan generosos, se exige a los desempleados una búsqueda activa de trabajo, así como la participación obligatoria y a tiempo completo en programas de activación laboral, de tal modo que la activación alcance el doble objetivo de mejorar tanto la cualificación del trabajador como su motivación.

A pesar de sus aspectos positivos, el caso danés no debería sin embargo deslumbrarnos, por una serie de razones. La primera, porque las instituciones, también las del mercado de trabajo, no existen por capricho, sino que reflejan el sedimento histórico de tradiciones culturales, sociales y políticas bien arraigadas en cada país. Por ello, una transposición simple, llana y sin matices del experimento danés a España, fuera de su contexto institucional nacional, no es una garantía de éxito para nosotros, pues requeriría de España unas infraestructuras de transporte eficientes, un amplio mercado de viviendas de alquiler, un grado de cohesión social y un sentimiento general de seguridad entre la población del que carecemos.

En segundo lugar, porque la mayor o menor bondad de dichas instituciones no puede calibrarse tomando cada uno de sus elementos de forma aislada. Por el contrario, es necesario analizar las virtudes y defectos de cualquier institución del mercado de trabajo de forma global, como un todo, pues son el resultado de la negociación y del compromiso alcanzado entre los agentes sociales, en sintonía con la

tradición de cada país. Es cierto que las condiciones de contratación y de despido son extremadamente liberales en Dinamarca; sin embargo, tanto la cuantía del subsidio como, sobre todo, su duración (cuatro años) son muy generosas y se financian con impuestos, no con las contribuciones a la seguridad social como en España. Además, el sistema de tenencia de viviendas predominante en Dinamarca es el de alquiler privado y a precios razonables, lo cual facilita la inserción de los jóvenes en la sociedad y en el mundo laboral.

Aunque el concepto de *flexiguridad* se estableció en época de bonanza económica, sigue siendo útil en la actualidad, aunque quizás necesite cierta adaptación a un contexto de mayor rigor fiscal y menores oportunidades globales de encontrar trabajo. Sin embargo, siguen vigentes las necesidades de formación profesional, de mejorar la *empleabilidad* y la *adaptabilidad* del mercado de trabajo, de procurar incentivos para que valga la pena trabajar y para avanzar en las reformas estructurales pendientes, con independencia de las capacidades de las economías para financiarlas. Sólo con tasas de empleo elevadas podremos seguir financiando el Estado del bienestar en los países de la Unión Europea. Por ello, seguirá siendo necesario aplicar el enfoque de la *flexiguridad* para hacer frente al desafío del envejecimiento de la población, del paro juvenil y de los trabajadores mayores de 55 años, así como de las transiciones en el mercado de trabajo desde la inactividad y el desempleo hasta la reincorporación al mercado de trabajo. Por otro lado, nunca hay que perder de vista que la utilidad de la inversión pública en estas políticas debe ser evaluada según el principio de coste-eficacia, es decir, en la medida en que alcancen el objetivo previsto con un coste financiero que permita realizar dicha inversión.

III. REFORMAS DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA

Las reformas del mercado de trabajo en España durante los últimos 25 años han influido, tanto en la flexibilidad de las empresas como en la adaptabilidad de los trabajadores, en la medida en que han introducido modificaciones en el contrato de trabajo, en la indemnización por despido y en la prestación por desempleo. En los epígrafes siguientes vamos a ver hasta qué punto dichas reformas han incluido o no aquellos elementos constitutivos de la *flexiguridad* que hemos enunciado anteriormente.

1. Reformas de 1984-1992

Las reformas de estos años combinan el aumento de la flexibilidad en los contratos con la mejora de las prestaciones sociales, pero descuidan la formación profesional y, en general, otros aspectos clave de las políticas activas del mercado de trabajo (ALMP), que constituyen el tercer elemento del triángulo mágico de la *flexiguridad*.

a) 1984: Flexibilización de los nuevos contratos fijos, mediante abolición del principio de causalidad.

Se mantiene sin cambios la EPL para los antiguos trabajadores con contrato fijo, pero para los nuevos contratos se fomenta la contratación temporal y se flexibilizan las condiciones en materia de contratación y despido (EPL) mediante abolición del principio de causalidad, a fin de facilitar la creación de empleo. A este fin, se introducen nuevas modalidades de contratos que favorecen un empleo menos protegido. Estos nuevos contratos de duración determinada incluyen: 1) el llamado *contrato temporal de fomento del empleo* (no porque la naturaleza del trabajo sea temporal y aunque las tareas llevadas a cabo fuesen de carácter permanente), cuya duración mínima era de seis meses, y que podía ser renovado hasta tres años, después de los cuales, la empresa debía de ofrecer al trabajador un contrato fijo y, si no lo hacía, la vacante no podía ser cubierta por otro trabajador temporal; 2) el *contrato en prácticas*, y 3) el *contrato para la formación*. Estos dos últimos estaban concebidos para trabajadores jóvenes y con reducciones en las cotizaciones sociales. También se introduce un *contrato específico para iniciar nuevas actividades*, que se beneficia de exenciones fiscales.

b) 1984: Prestación por desempleo.

La Ley 31/1984, de 2 de agosto, establece en seis meses el periodo mínimo de contribución que da derecho a asignaciones durante tres meses. El período máximo de duración se establece en dos años y la tasa de sustitución en el 80/70/60.

c) 1989: Ampliación de la asistencia al desempleo.

Se extiende la asistencia al desempleo para algunos grupos, como los desempleados mayores de 55 años y los parados de larga duración.

d) 1992: *Establecimiento de criterios más severos para acceder a la prestación por desempleo.*

Las restricciones financieras de la seguridad social y los desincentivos que genera en la búsqueda de empleo llevan a establecer condiciones de acceso más estrictas a la prestación por desempleo. El período contributivo mínimo de la prestación por desempleo se amplía hasta un año y da derecho a tres meses de subsidio, cuya cuantía se reduce. Además, se eliminan las exenciones fiscales para el *contrato para la formación* y el *contrato de prácticas*.

2. Contrarreforma de 1994

Las reformas anteriores, al hacer hincapié en la temporalidad y al dejar de lado un pilar básico de la *flexiguridad*, como es la formación profesional, rompieron el *contrato implícito* entre trabajador y empresa. Dicha temporalidad condenaba a los trabajadores a una alta rotación y les negaba cualquier perspectiva de carrera profesional. Al mismo tiempo, suponía un desincentivo para que la empresa invirtiese en la formación profesional de sus trabajadores. Conscientes del impacto negativo en la productividad y los resultados de la empresa, las reformas posteriores atacaron la excesiva temporalidad y persiguieron una mayor estabilidad en el empleo.

a) 1994: *Restablecimiento del principio de causalidad como norma general para los contratos de duración determinada.*

Se restringe el uso del *contrato temporal de fomento del empleo* a algunos grupos específicos de trabajadores, como son los mayores de 45 años y los parados de larga duración. Para los demás, se mantiene el *contrato temporal de fomento del empleo*, pero sujeto al principio de causalidad. Se suprimen el *contrato en prácticas* y el *contrato para la formación*.

b) 1994: *Cambios del procedimiento en la regulación de los despidos.*

Se estipulan con claridad las condiciones para los despidos colectivos, y se reduce el tiempo que tenían atribuido las autoridades para tomar la decisión en este tipo de despidos. Se incluyen las circunstancias económicas entre las razones que justificaban los despidos individuales.

c) 1994: *Desregulación de un amplio número de materias sobre condiciones de trabajo, que pueden ser negociadas en convenio colectivo.*

d) 1994: *Las prestaciones por desempleo son consideradas sujetas a tributación en el impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF).*

3. Nuevas reformas de 1997-2006

Si las reformas del periodo anterior perseguían combatir la dualidad del mercado de trabajo mediante una mayor estabilidad en el empleo, las del período 1997-2006 han buscado reducir la temporalidad en la contratación aumentando al mismo tiempo la flexibilidad de las contrataciones indefinidas, y aumentando la severidad en las condiciones para acceder a un subsidio de desempleo. En cuanto al tercer elemento de la *flexiguridad*, la formación profesional, sigue siendo el gran ausente de las reformas. Tanto es así que, en 1998, el gasto en políticas activas del mercado de trabajo (ALMP) por desempleado era del 0,24 por 100, 0,37 por 100, y 0,44 por 100 del PIB en Suecia, Dinamarca, y Holanda, mientras que en España a penas llegaba al 0,04 por 100 del PIB para ese mismo año (Fischer y Sanchis, 2000).

a) 1997: *Abolición completa del contrato temporal de fomento del empleo.*

Se aprueba un nuevo *contrato de fomento* de carácter *indefinido*, con incentivos para promover el empleo permanente, es decir, con indemnizaciones inferiores por despido improcedente y con reducciones en las contribuciones sociales. Es sólo aplicable para trabajadores de edad inferior a los 30 años o superior a los 45, para los parados de larga duración y para los trabajadores discapacitados. La indemnización por despido improcedente se reduce de 45 a 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades salariales, contra un máximo de 42 en el anterior contrato estándar permanente. Además, se aplican reducciones sustanciales en las contribuciones sociales durante los dos primeros años del contrato.

b) 1998: *Establecimiento de un nuevo contrato a tiempo parcial.*

Se establece un nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial que impone una definición clara de lo que

se considera *trabajo a tiempo parcial*, fijando un límite sobre el total de horas trabajadas: el 77 por 100 de las horas trabajadas en un trabajo a tiempo completo. El número total de horas trabajadas y su distribución deben figurar en el contrato, hecho éste que lo convertía en excesivamente rígido para los empresarios. De este modo, se perseguía fortalecer la protección social de los trabajadores con contratos a tiempo parcial.

c) *2001: Ampliación del contrato de fomento introducido en 1997 para promover empleo fijo.*

Se amplía dicho contrato a algunas categorías de trabajadores, como mujeres en sectores donde estén subrepresentadas, que pueden acogerse a indemnizaciones por despido inferiores, al tiempo que se mantienen las rebajas en las contribuciones sociales. Sin embargo, permanecen fuera del ámbito de aplicación de estos contratos los varones en la horquilla de edad de 30 a 45 años. En los contratos de duración determinada, se introduce una indemnización por despido de 8 días por año trabajado. Se establecen nuevos *contratos de trabajo a tiempo parcial* en los que se desregula casi por completo la distribución del tiempo de trabajo establecido en 1998. Se suprime el límite del 77 por 100 de las horas trabajadas en un trabajo a tiempo completo.

d) *2002: Establecimiento de criterios más severos para acceder a la prestación por desempleo.*

Tanto para las prestaciones contributivas como para las no contributivas, el nivel de las prestaciones por desempleo se establece ahora en función del nivel de ingresos. Se establecen requisitos más estrictos en relación con la movilidad del trabajo para los parados que reciban prestaciones. Se disponen indemnizaciones por despido de menor cuantía mediante el pago de los llamados *salarios de tramitación*, que dependen de los procedimientos judiciales por despido improcedente. De este modo, si el empresario acepta, en las 48 horas posteriores a la comunicación de la rescisión del contrato, que el despido es improcedente y hace efectiva la correspondiente indemnización por despido, no está obligado a pagar los llamados *salarios de tramitación*. Se suprimen de forma gradual las prestaciones especiales por desempleo para los trabajadores agrícolas en Andalucía y Extremadura. En 2003, sin embargo, un sistema de características similares al anterior se aplicó a los trabaja-

dores agrícolas que quedaron excluidos en la reforma de 2002.

e) *2006: Nueva ampliación del contrato de fomento introducido en 1997.*

Se amplía dicho contrato a algunas categorías de trabajadores, con costes de despido inferiores.

4. Situación actual

En la actualidad, la indemnización por despido que cobra el trabajador es: 1) con despido procedente, 20 días por año trabajado, con un tope de 12 meses, que tiene que recibir en el momento en que recibe la notificación, es decir, 30 días antes de hacer efectiva la rescisión; 2) con despido improcedente y *contrato fijo*, 45 días por año trabajado, con un tope máximo de 42 meses; 3) con despido improcedente y *contrato de fomento*, 33 días por año trabajado, con un tope máximo de 24 meses; desde 2002, basta con que el empresario reconozca la improcedencia del despido en las 48 horas posteriores a la comunicación de la rescisión del contrato; 4) si el despido es colectivo, 20 días por año trabajado como indemnización mínima, que suele aumentar después de las negociaciones con los sindicatos.

IV. LA EPL EN ESPAÑA FRENTE A LA SITUACIÓN EN LA OCDE

¿Hasta qué punto funciona la *flexiguridad*? Para responder a esta pregunta, desarrollaremos en este apartado una comparación internacional de las diferentes vertientes en las que se divide la protección al empleo: leyes sobre empleo, relaciones colectivas y seguridad social. Se pondrá el caso de España en relación con su entorno natural (EU), así como con otros más amplios de carácter internacional.

En el apartado III hemos presentado las reformas recientes y el estado actual de la protección del empleo en España. A fin de evaluar la eficiencia de nuestro sistema de protección del empleo y de los componentes de la *flexiguridad*, presentaremos una comparación del sistema español con una muestra de los existentes en los países de nuestro entorno. Para ello, vamos a seguir una estrategia ampliamente utilizada. En primer lugar (epígrafe 1), repasaremos brevemente qué nos dice la literatura académica acerca de las componentes de la *flexiguridad* en

el funcionamiento del mercado de trabajo. En segundo lugar (epígrafe 2), propondremos un modelo sencillo de datos de panel para comprobar la situación de la economía española con respecto a un entorno internacional comparable al nuestro, como es la OCDE. Por último (epígrafe 3), evaluaremos los resultados del modelo para el caso español.

1. Evidencia internacional sobre el efecto de las componentes de la flexiguridad en el empleo

En este epígrafe analizamos qué nos dice la literatura académica acerca del efecto de la flexibilidad (restricciones en el despido), la capacitación profesional y los sistemas de protección social en el funcionamiento del mercado de trabajo.

Como hemos comentado, la regulación en el empleo nos asegura contra riesgos potenciales, pero, al mismo tiempo, es generadora de rigideces en el mercado de trabajo. Por este motivo, en muchas ocasiones, se cita la indemnización por despido recogida en la legislación de protección del empleo (EPL) como la causa fundamental de la evolución y del comportamiento de los mercados de trabajo nacionales. Para algunos autores (Pissarides, 2001; Bertola, 2004), las restricciones en el despido se justifican por las imperfecciones en los mercados financieros, que hacen que no sea sencillo para los trabajadores aversos al riesgo asegurarse contra un potencial despido. Sin embargo, los costes implícitos y explícitos en el ajuste del empleo llevan a inhibir separaciones eficientes del empleo y, por lo tanto, a reducir la eficiencia en la creación de puestos de trabajo (Mortensen y Pissarides, 1994). Por otra parte, en un artículo seminal, Lazear (1990) ya propone que estas ineficiencias se podían contrarrestar tanto mediante ajustes salariales como con el diseño de contratos eficientes. De hecho, puede asumirse que los trabajadores están dispuestos a aceptar menores salarios a cambio de asegurar determinados riesgos del mercado de trabajo (Pissarides, 2001).

Si la teoría señala los pros y contras de las regulaciones sobre el empleo, la evidencia empírica obtiene resultados diversos. En algunos trabajos (OECD, 2004; Bassanini y Duval, 2006) se constata una ausencia significativa de impacto de la EPL sobre la tasa de paro. En otros, sin embargo, se ha mostrado cómo el efecto de una legislación restrictiva conlleva menores velocidades de ajuste del empleo y, en consecuencia, de ajuste al equilibrio (Nickell, 1978; Bentolila y Bertola, 1990; Bertola, 1990). Ante una

elevada desregulación del mercado de trabajo, entendida como reducción de costes de contratación y despido, salarios bajos y pobres prestaciones sociales, las empresas no tienen la necesidad de acumular trabajo cuando cae la demanda (*labour hoarding*) y pueden volver a contratarlo después, cuando aumentan las ventas. Esto puede dar lugar a un aumento de la frecuencia con la que las empresas cambian de trabajadores, pero también a una mayor rotación o velocidad con la que los trabajadores cambian de empresa y, por lo tanto, ayuda a que los trabajadores encuentren trabajo con mayor facilidad. De hecho, el análisis teórico predice que, en situación de mercado regulado, la destrucción de empleo disminuye durante las crisis económicas, pero también se ralentiza la creación de empleo (*labour hoarding*) durante la recuperación (Young, 2003). Esto conlleva una suavización de los ciclos del desempleo a cambio de alargar la duración del período hasta que los parados vuelven a encontrar trabajo, con la consiguiente pérdida de sus habilidades (*skills*) y la obsolescencia de su capital humano.

La literatura empírica no es tan clara como las predicciones teóricas, pero permite captar rasgos interesantes. Así, algunos autores (Blanchard y Portugal, 2001) muestran cómo la EPL reduce la creación de empleo, mientras que su efecto en la reducción de la destrucción de empleo no es significativo; otros (Boeri y Jimeno, 2005) encuentran que existe un efecto significativo de la EPL en la destrucción de empleos. En esta línea, algunos trabajos (Blanchard y Wolfers, 2000; Nickell *et al.*, 2003, 2005) insisten en que los cambios en los determinantes a largo plazo, como, por ejemplo, en la demanda de trabajo o en la productividad de los factores, son magnificados en términos de empleo en entornos de rigidez institucional, y que, además, aumentan la persistencia en el desempleo.

Existen otras consecuencias de la EPL que merece la pena citar. La EPL influye en la posición de los trabajadores protegidos en la negociación colectiva, que sale incluso reforzada a medida que aumenta la importancia del trabajo temporal (Bentolila y Dolado, 1994). Además, la protección del empleo favorece la inversión de los trabajadores en formación específica de la empresa, lo que puede ayudar a mejorar la productividad empresarial (Belot *et al.*, 2007). En la misma línea, otros trabajos (Soskice, 1997; Hall y Soskice, 2001) argumentan que en Alemania la mayor protección del empleo favorece los patrones de innovación incremental, mientras que en el Reino Unido o en los Estados Unidos la especialización se da en nuevas tecnologías. También, según

otros (Samaniego, 2006), las restricciones en el despido suponen un mayor coste en aquellas industrias de rápido cambio tecnológico, un resultado que es consistente con la evidencia encontrada en otras investigaciones (Pierre y Scarpetta, 2006). Por otra parte, regulaciones relativas al despido más estrictas afectan negativamente al crecimiento de la productividad, especialmente en aquellas industrias en las que la flexibilidad se alcanza con ajustes externos en la cantidad de empleo (Bassanini *et al.*, 2009).

Como ya se ha comentado, la EPL es sólo una de las instituciones del mercado de trabajo que proporcionan mayor seguridad al trabajador. Otros aspectos significativos a destacar son las políticas activas, el seguro de desempleo, el tipo de negociación colectiva, el peso de los sindicatos, el sistema impositivo e incluso la eficiencia del sistema público de gestión administrativa.

Las políticas activas, por su parte, están pensadas para facilitar las transiciones laborales desde la inactividad y el desempleo hacia un nuevo empleo, mejorando la capacitación profesional y las habilidades (*skills*) de la mano de obra y, por lo tanto, su *empleabilidad* mediante, por ejemplo, la formación, la asistencia y la orientación en la búsqueda de empleo, etc. Posteriormente nos referiremos en concreto a estas políticas; mientras tanto, vale la pena que señalemos (OECD, 2004) que es bastante plausible que la EPL reduzca la efectividad de las políticas activas, por ejemplo, en la medida en que también disminuye la velocidad de ajuste en el mercado de trabajo, especialmente a la hora de crear empleo.

Dado que la EPL no puede hacer frente a riesgos no asegurables con primas accesibles o razonables, ni cubrir con total seguridad el flujo de ingresos futuros de todos los trabajadores con los pagos de la indemnización por despido, los seguros de desempleo protegen, por ejemplo, a los individuos sin derecho a indemnización por motivo de finalización de un contrato temporal. Sobre la relación entre la EPL y el seguro de desempleo hay que señalar que la evidencia reciente (Clark y Postel-Vinay, 2009) ha confirmado los resultados previos (OECD, 2004), de modo que la percepción acerca de la seguridad en el empleo está: *a*) positivamente relacionada con la generosidad de los sistemas de seguros de desempleo, y *b*) negativamente relacionada con la protección del empleo, pues la gente se siente menos segura en países en los que la EPL es más estricta, lo que probablemente tenga que ver con la propia endogeneidad de la EPL de cada país.

2. Estimación de un modelo empírico para la OCDE

Para comprobar el efecto de las diversas instituciones del mercado de trabajo en su eficiencia, seguiremos a continuación una estrategia habitual en la literatura: regresar un indicador de la eficiencia del mercado de trabajo, como por ejemplo la tasa de desempleo, en función de las características particulares de cada mercado de trabajo. La estrategia que tomaremos aquí es similar a la empleada en otros trabajos (Bassanini y Duval, 2006), de manera que las características específicas de cada mercado de trabajo se controlan mediante efectos fijos, que también extendemos al espacio temporal. La variable que vamos a emplear como ejemplo del funcionamiento del mercado de trabajo va a ser la tasa de desempleo. El modelo empírico a estimar queda especificado del siguiente modo:

$$U_{it} = \sum_j \beta_j X_{it}^j + \chi G_{it} + \alpha_i + \lambda_t + \varepsilon_{it}$$

donde *i* es el indicador de país, *t* el de tiempo, *U* es la variable desempleo (*unemp*), *G* el *output gap* (*gap*), y *X* las variables que miden las diferentes instituciones del mercado de trabajo consideradas. Las variables explicativas son los índices de EPL proporcionados por la OCDE (*epl*, valores elevados indican mayor rigidez), la tasa de cobertura del seguro de desempleo (*brr_oecd*), y una de políticas activas: el gasto en políticas activas por desempleado normalizado por el PIB (*almp_un*). Como variables de control hemos incluido: 1) variables relativas al peso de los sindicatos (*udnet*: afiliados a los sindicatos como proporción del empleo; *UD*: afiliación neta como proporción del conjunto de asalariados); 2) variables relativas al proceso de negociación colectiva (*AdjCov*: cobertura de la negociación colectiva, *WCoord*: coordinación del proceso de negociación colectiva con mayores valores para negociación fragmentada, *govint*: intervención del gobierno en el proceso de negociación con valores elevados negociación intervencionista del gobierno, *level*: nivel en el cual se produce la mayor parte de la negociación colectiva, con valores elevados para niveles locales); 3) una medida de la influencia del sistema impositivo (*TW*, la cuña salarial); y, finalmente, 4) dos variables relativas al tipo de sistema político imperante en cada país (*icrg_gog*: índice de calidad del gobierno tipo cuanto mayor, mejor, y *gtm_unit*: un índice de descentralización política, con valores elevados para los sistemas políticos más federales).

La muestra se ha restringido, por motivos obvios, a los países de la OCDE, y el periodo de análisis es el

comprendido entre 1985 y 2007 (1). En primer lugar, presentamos las correlaciones de la variable endógena en nuestro análisis, la tasa de paro, y las variables explicativas del modelo. El cuadro n.º 1 muestra tanto las correlaciones simples como aquellas que han eliminado los efectos de país y los efectos temporales (2). Los resultados de las correlaciones permiten apreciar cuestiones de interés: los tres componentes de la *flexiguridad* presentan resultados dispares. La EPL está positivamente correlacionada con el desempleo, pero la correlación se vuelve negativa cuando se controlan los efectos fijos temporales y de país. La tasa de cobertura del desempleo aparece como escasamente significativa, y el gasto en políticas activas está altamente correlacionado con los niveles de la tasa de paro, especialmente cuando eliminamos los efectos fijos. Otras variables claramente procíclicas muestran un resultado similar: la cuña salarial y, especialmente, el *output gap*.

Las variables que nunca aparecen correlacionadas con el desempleo son los afiliados a los sindicatos como proporción del empleo y el índice de descentralización política. Otras variables se muestran correlacionadas en niveles, pero no cuando controlamos por efectos fijos (la tasa de cobertura del desempleo, la cobertura de la negociación colectiva y la intervención del Gobierno en el proceso de negociación). Por el contrario, otras variables no aparecen inicialmente correlacionadas en niveles, pero sí cuando controlamos por efectos fijos, como la afiliación neta como proporción del conjunto de asalariados y el nivel en el cual se produce la mayor parte de la negociación colectiva.

El paso siguiente al análisis de la correlación parcial es el análisis de correlación múltiple, en el cual se regresa la tasa de desempleo respecto las variables consideradas. El cuadro n.º 2 muestra los resultados de diversos modelos. De los modelos 10 y 11 extraemos las siguientes conclusiones relativas a las variables que definen la *flexiguridad*:

1) la EPL, por sí sola, no influye significativamente en la tasa de paro. Estos resultados están en línea con los obtenidos en otros trabajos (Bassanini y Duval, 2006), en los que se argumenta que este hecho puede esconder dos efectos opuestos: por una parte, la EPL sobre contratos fijos asegura este tipo de empleo mientras que, por otra parte, afecta negativamente a los contratos temporales;

2) las políticas activas disminuyen la tasa de paro y constituyen una de las variables con mayor capacidad explicativa del modelo;

3) disponer de un sistema de cobertura del desempleo más generoso aumenta la tasa de paro, lo cual está en línea con la teoría y con la evidencia empírica previa.

El resto de variables de control ofrecen los siguientes resultados:

4) como era de esperar, la posición cíclica (*output gap*) es claramente contracíclica con la tasa de paro, siendo éste uno de los factores con mayor poder explicativo de la misma;

CUADRO N.º 1

CORRELACIONES DE LAS VARIABLES CON LA TASA DE PARO OBSERVADA

Variable	Descripción	Valores observados de las variables	Variables tratadas para extraer efectos fijos temporales y de país
<i>gap</i>	<i>Output gap</i>	-0,443***	-0,538***
<i>epl</i>	Legislación de protección del empleo	0,212***	-0,172***
<i>brr_oecd</i>	Tasa de cobertura del seguro de desempleo	0,08*	-0,023
<i>almp_un</i>	Gasto en políticas activas por desempleado normalizado por el PIB.....	-0,387***	-0,481***
<i>udnet</i>	Afiliados a los sindicatos como proporción del empleo	-0,058	0,057
<i>UD</i>	Afiliación neta como proporción del conjunto de asalariados.....	-0,032	0,189***
<i>AdjCov</i>	Cobertura de la negociación colectiva.....	0,122***	0,017
<i>Wcoord</i>	Coordinación del proceso de negociación colectiva.....	-0,126***	-0,423***
<i>govint</i>	Intervención del gobierno en el proceso de negociación	0,305***	0,034
<i>level</i>	Nivel en el cual se produce la mayor parte de la negociación colectiva ...	0,024	-0,336***
<i>TW</i>	Cuña salarial	0,343***	0,441***
<i>icrg_qog</i>	Índice de calidad del gobierno.....	-0,363***	-0,22***
<i>gtm_unit</i>	Índice de descentralización política.....	0,008	0,024

Nota: Ver nota a cuadro n.º 2.

CUADRO N.º 2

RESULTADOS DEL MODELO BÁSICO

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6	Modelo 7	Modelo 8	Modelo 9	Modelo 10	Modelo 11
Constante	8,391*** [0,494]	7,838*** [0,419]	11,28*** [0,944]	1,999*** [0,504]	8,712*** [0,849]	3,225*** [1,236]	7,673*** [1,331]	-1,339 [1,066]	17,59*** [3,404]	2,281 [3,027]	3,148 [3,149]
<i>gap</i>		-0,683*** [0,0524]								-0,419*** [0,0435]	-0,426*** [0,0472]
<i>epl</i>			-1,312*** [0,367]							-0,253 [0,273]	-0,139 [0,283]
<i>almp_un</i>				-13,87*** [1,239]						-8,490*** [0,977]	-8,150*** [1,003]
<i>brr_oecd</i>					-0,0113 [0,0242]					0,0964*** [0,0189]	0,0818*** [0,0193]
<i>udnet</i>						-0,0927*** [0,0283]				-0,0496** [0,0198]	-0,0416** [0,0204]
<i>UD</i>						0,222*** [0,0443]				0,0615* [0,0321]	0,0157 [0,0425]
<i>AdjCov</i>							0,0478*** [0,0152]				0,0247 [0,0214]
<i>Wcoord</i>							-1,350*** [0,196]			-0,790*** [0,152]	-0,641*** [0,180]
<i>govint</i>							0,802*** [0,187]			1,016*** [0,155]	0,971*** [0,161]
<i>level</i>							-0,332 [0,260]			-0,623*** [0,170]	-0,600*** [0,213]
<i>TW</i>								0,308*** [0,0307]		0,183*** [0,0296]	0,159*** [0,0360]
<i>icrg_gog</i>									-17,22*** [3,350]	-4,533* [2,437]	-5,503** [2,560]
<i>gtm_unit</i>									5,117** [2,238]	3,053* [1,609]	3,217* [1,654]
Efectos fijos de país	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Efectos fijos temporales ..	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Observaciones	460	460	460	460	460	460	437	460	460	460	437
R ²	0,222	0,447	0,245	0,491	0,223	0,269	0,2637	0,374	0,269	0,702	0,630
Países considerados	20	20	20	20	20	20	19	20	20	20	19

Nota: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Errores estándar entre corchetes.

5) la importancia de los sindicatos disminuye la tasa de paro, aunque varios de los indicadores aparecen como no significativos en algunos modelos. De hecho, la cobertura de los convenios colectivos (*Adj-Cov*, no disponible para Irlanda) no aparece como significativa, lo que indica que el poder de negociación de los sindicatos no parece ir acompañado de un exceso salarial que conlleve mayores tasas de paro;

6) los procesos de negociación colectiva más descentralizados, de ámbito empresarial, y menos coordinados, vienen asociados con menores tasas de paro; en cambio, una mayor intervención del Gobierno en el proceso de negociación colectiva hace aumentar la tasa de desempleo;

7) la ampliación de la cuña salarial hace aumentar la tasa de desempleo;

8) el tipo de Gobierno influye significativamente en la tasa de paro: países que disponen de gobiernos de mejor calidad están asociados a menores tasas de paro, mientras que sistemas políticos descentralizados presentan mayores tasas de desempleo.

Un aspecto que nos interesa especialmente es el de las interacciones entre instituciones. Como ya hemos argumentado al principio, entendemos que las instituciones del mercado de trabajo no pueden tratarse de manera aislada, por lo que es absolutamente imprescindible extender el análisis a interacciones entre las variables objeto de estudio. Para ello, hemos seguido la estrategia habitual en la literatura sobre las instituciones, en la que las interacciones se modelizan mediante el producto de las instituciones con respecto a sus medias muestrales, de modo que las interacciones

entre dos instituciones k y h se modelizan del siguiente modo:

$$U_{it} = \sum_j \beta_j X_{it}^j + \gamma_{kh} (X_{it}^k - \bar{X}^k)(X_{it}^h - \bar{X}^h) + \chi G_{it} + \alpha_i + \lambda_t + \varepsilon_{it}$$

Donde el parámetro γ_{kh} captura la complementariedad entre instituciones. De cara a evitar proble-

mas de multicolinealidad, las interacciones se han considerado de manera separada, aumentando el modelo 10 del cuadro n.º 2. Asimismo, hemos recogido la interacción del ciclo económico con las instituciones para comprobar si tiene efectos dispares según sean las circunstancias económicas. El cuadro número 3 recoge dichas interacciones, con resultados dispares. Así, la EPL sigue sin ser significativa y, además,

CUADRO N.º 3

MODELO CON INTERACCIONES

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6	Modelo 7	Modelo 8
Constante.....	3,047 [3,010]	2,951 [3,021]	3,687 [3,052]	1,894 [3,114]	3,077 [2,997]	1,336 [2,997]	3,289 [3,012]	1,645 [3,247]
gap.....	-0,441*** [0,0421]	-0,437*** [0,0430]	-0,437*** [0,0422]	-0,441*** [0,0421]	-0,425*** [0,0426]	-0,401*** [0,0428]	-0,472*** [0,0475]	-0,447*** [0,0424]
epl.....	-0,301 [0,273]	-0,310 [0,274]	-0,395 [0,283]	-0,345 [0,274]	-0,331 [0,272]	-0,354 [0,269]	-0,319 [0,273]	-0,310 [0,273]
almp_un.....	-8,357*** [0,977]	-8,279*** [0,994]	-9,659*** [1,433]	-8,160*** [0,986]	-10,24*** [1,302]	-14,35*** [1,854]		
brr_oecd.....	0,0998*** [0,0188]	0,101*** [0,0192]	0,0920*** [0,0199]	0,110*** [0,0202]	0,0970*** [0,0188]	0,102*** [0,0186]	0,0974*** [0,0189]	0,0995*** [0,0188]
udnet.....	-0,0205 [0,0127]	-0,0207 [0,0127]	-0,0192 [0,0127]	-0,0219* [0,0127]	-0,0208* [0,0126]	-0,0239* [0,0125]	-0,0216* [0,0127]	-0,0203 [0,0127]
wcoord.....	-0,757*** [0,152]	-0,767*** [0,153]	-0,759*** [0,151]	-0,775*** [0,152]	-0,735*** [0,151]	-0,714*** [0,150]	-0,751*** [0,151]	-0,766*** [0,152]
govint.....	0,981*** [0,155]	0,985*** [0,155]	0,972*** [0,155]	0,967*** [0,155]	1,027*** [0,155]	0,948*** [0,152]	0,998*** [0,155]	0,981*** [0,155]
level.....	-0,614*** [0,170]	-0,619*** [0,171]	-0,624*** [0,170]	-0,588*** [0,171]	-0,620*** [0,170]	-0,561*** [0,168]	-0,605*** [0,170]	-0,623*** [0,170]
TW.....	0,201*** [0,0282]	0,203*** [0,0285]	0,190*** [0,0296]	0,203*** [0,0282]	0,191*** [0,0284]	0,197*** [0,0277]	0,197*** [0,0283]	0,205*** [0,0283]
icrg_qog.....	-4,033* [2,431]	-3,983 [2,436]	-4,004 [2,430]	-3,272 [2,486]	-3,734 [2,424]	0,0651 [2,627]	-4,055* [2,429]	-3,235 [2,528]
gtm_unit.....	2,602 [1,597]	2,582 [1,599]	2,792* [1,603]	2,726* [1,597]	2,722* [1,591]	1,453 [1,601]	2,630* [1,595]	3,054* [1,644]
mep_l_gap.....		-0,0142 [0,0321]						
mep_l_almpun.....			1,210 [0,975]					
mep_l_icrgqog.....				-1,884 [1,325]				
malmpun_gap.....					0,677** [0,312]			
malmpun_icrgqog.....						68,30*** [18,08]		
almpun_gaph.....							-8,283*** [0,978]	
almpun_gapl.....							-9,767*** [1,406]	
almpun_qogh.....								-8,436*** [0,979]
almpun_qogl.....								-6,006*** [2,269]
Observaciones.....	460	460	460	460	460	460	460	460
Países considerados.....	20	20	20	20	20	20	20	20
R ²	0,699	0,699	0,700	0,701	0,703	0,709	0,701	0,700

Nota: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Errores estándar entre corchetes.

no presenta ningún tipo de complementariedad ni con el ciclo, ni con las políticas activas, ni con la calidad del Gobierno. Por el contrario, las políticas activas sí que presentan complementariedades con el ciclo económico y con la calidad del Gobierno.

Para comprobar el efecto de dichas interacciones, hemos estimado un grupo de modelos adicionales, en los cuales el efecto de las políticas activas se ha diferenciado según el ciclo económico era expansivo (*output gap* positivo) o recesivo (*output gap* negativo). Igualmente, se ha evaluado el impacto de las políticas activas sobre el desempleo según la calidad del Gobierno fuese superior o inferior a la media. Los resultados se muestran en las últimas columnas del cuadro n.º 3, y permiten apreciar cómo las políticas activas son siempre favorables a la reducción del paro, pero lo son especialmente en situaciones de crisis. Además, son más efectivas cuando se gestionan eficientemente: el efecto de las políticas activas que consiguen gobiernos de calidad es un 40 por 100 superior al de los gobiernos con menor índice de calidad.

3. La evolución del mercado de trabajo en España

¿Y qué hay acerca de España? El gráfico 1 nos muestra la evolución de la tasa de paro en España

junto con la senda predicha por el modelo hasta 2007 (empleando el modelo 10 del cuadro n.º 2). Para 2008 y 2009 hemos añadido la predicción que resulta de emplear los valores de 2007 junto con el *output gap* observado en 2008 y 2009. Es fácil apreciar cómo la senda predicha por el modelo responde razonablemente bien a la evolución decreciente de la tasa de paro en nuestro país (el coeficiente de correlación es superior al 95 por 100) que, podemos decir, viene en buena parte explicada por la evolución de las reformas institucionales. En todo caso, el modelo no es capaz de recoger buena parte de las fluctuaciones de la tasa de paro. De hecho, en 2007 la tasa de paro observada era cinco puntos porcentuales inferior a la predicha por el modelo, e igualmente el modelo no tiene la suficiente flexibilidad para explicar la espectacular subida del desempleo que se observa desde 2007. En cualquier caso, la evolución de los factores no cíclicos (la predicción del modelo excluyendo el *output gap* y el efecto de las ficticias temporales) es capaz de explicar en España la bajada de la tasa de paro ajustada al ciclo desde cerca del 18 por 100 en 1985 hasta el 14,5 por 100 en 2007. El gráfico 2 deja claro el cambio que se produce en 2002, reflejado en particular por las variables relativas a la facilitación del despido.

La consecuencia clara de este análisis es la importancia de los componentes de la *flexiguridad* en el

GRÁFICO 1
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO EN ESPAÑA

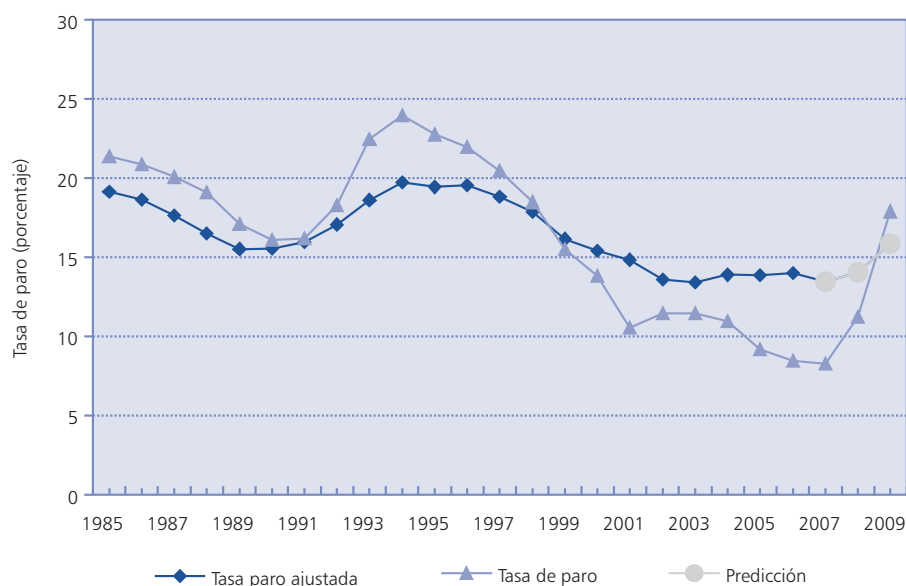
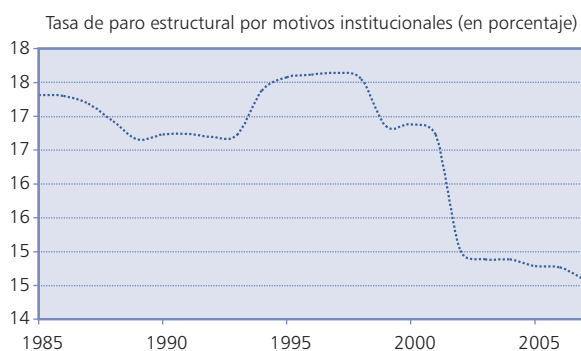


GRÁFICO 2
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO EXPLICADA
POR FACTORES INSTITUCIONALES



desempeño del mercado de trabajo y, en concreto, en la tasa de paro. Las políticas activas, especialmente cuando están bien gestionadas, son un factor clave de eficiencia del mercado de trabajo; de manera general, disponer de una legislación más o menos estricta no tiene porqué ser un factor negativo para el empleo, y por último, disponer de una mayor cobertura del seguro de desempleo aumenta la tasa de paro.

V. VÍAS DE MEJORA DE LA FLEXIGURIDAD EN ESPAÑA

España ha sido puesto como ejemplo de un país en el que, en el mercado de trabajo, predomina la *inflexibilidad* (Muffles y Luijckx, 2008), es decir, bajos niveles de flexibilidad junto con elevados niveles de regulación para los contratos de trabajo regulares, que no los temporales, lo cual no conduce a mayores niveles de seguridad en el trabajador. En este apartado revisamos las posibilidades de mejora de las medias de *flexibilidad* en España, comenzando por la experiencia académica internacional y acabando con una propuesta propia de contrato laboral que incorpore los elementos constitutivos de la *flexibilidad*.

1. Factores determinantes de la *flexibilidad*

Pese a su loable intención, las normas e instituciones que buscan asegurar el bienestar y los intereses de los trabajadores no dejan de suponer un conjunto de restricciones al comportamiento individual de trabajadores y empleadores. En la medi-

da en que las normas minimicen los costes sociales que se derivan, por ejemplo, de un despido colectivo, frente al beneficio privado, se podrá hablar de un sistema eficiente. Ya se ha comentado anteriormente el efecto de la EPL sobre el empleo desde un punto de vista tanto teórico como aplicado. También hemos encontrado evidencia según la cual disponer de una tasa de cobertura del desempleo superior está asociado con mayores niveles de la tasa de paro. Finalmente, también hemos encontrado que mayores niveles de políticas activas del mercado de trabajo favorecen niveles inferiores de la tasa del desempleo (especialmente en épocas recesivas y con gobiernos eficientes). Esta última línea va a centrar buena parte de nuestro interés, en la medida en la que puede suponer una clara vía de mejora de la *flexibilidad*.

Las políticas activas permiten mejorar la capacitación profesional de los trabajadores y, en consecuencia, su *empleabilidad*. No obstante, este concepto tiene una acepción más amplia que la estrictamente asociada al trabajador. Así, McQuaid y Lindsay (2005) proponen que la *empleabilidad* engloba tres componentes interrelacionados: 1) los factores individuales, entre los que se encuentran atributos como, por ejemplo, las competencias personales y los niveles de capacitación y cualificación profesional; 2) las circunstancias personales, y 3) los factores de demanda. Así, un trabajador será más empleable cuanto mayor sea su nivel educativo, pero si tiene que atender a miembros dependientes de su familia (niños o ancianos, por ejemplo), o si no tiene transporte para acceder a un potencial puesto de trabajo, su *empleabilidad* se reduce. Igualmente, ante situaciones de baja demanda de puestos de trabajo, la *empleabilidad* de un trabajador se contrae. Este tipo de argumentos nos recuerdan la importancia de no responsabilizar de su situación a la víctima, en este caso al parado, y de complementar las políticas de oferta del mercado de trabajo, como son las políticas activas, con otras políticas locales o regionales que promuevan la creación de puestos de trabajo (Theodore, 2007).

En esta línea, aumentar la presión sobre el parado para que mejore su proceso de búsqueda de empleo, reduciendo, por ejemplo, los beneficios del desempleo, no tiene porqué redundar en una mayor efectividad en la búsqueda que lleve a encontrar un puesto de trabajo si las condiciones del mercado son globalmente negativas, como es el caso hoy en día. Por el contrario, es bastante probable que conduzca a una pérdida de bienestar psicológico del individuo y, por lo tanto, a su salida del mercado de

trabajo o a una situación de desempleo de larga duración (Åberg, 2001).

En estas circunstancias, la gestión de las políticas de empleo aparece como un aspecto crucial. Los casos danés y holandés, tan alabados en la literatura, son ejemplos de respuesta de los agentes sociales a las prolongadas crisis económicas de los años 1980. Si alguna lección puede obtenerse de estos dos países es que la gestión de los programas de empleo no es sencilla, y que su mejora continua es absolutamente clave. Existen trabajos en los que se resalta que las iniciativas que promueven la inclusión en el mercado de trabajo deben disponer de estructuras compartidas y de autoridades que tomen finalmente decisiones, con atribuciones claras de cada uno de los agentes responsables del proceso (Lindsay y McQuaid, 2009).

Buena parte de los análisis del impacto de las políticas activas del mercado de trabajo se han centrado en analizar el impacto de los cursos de formación en, por ejemplo, el acceso a un puesto de trabajo. Muchos de estos trabajos introducen como variables de control los condicionantes a los que se enfrentan los desempleados, bien sean circunstancias personales o situaciones externas de los mercados de trabajo. El resultado genérico de la mayoría de estos estudios es que las políticas activas mejoran las posibilidades de encontrar trabajo o disminuyen la duración del desempleo, aunque su efecto es limitado. Así, se ha encontrado evidencia de que en EE.UU. (Heckman *et al.*, 1999) los cursos de formación mejoran los ingresos, especialmente en mujeres. En Europa, diversos estudios encuentran que la formación ocupacional mejora las tasas de empleo, aunque los efectos son moderados y no siempre estadísticamente significativos (Bonnal *et al.*, 1997; Kraus *et al.*, 1999; Björklund, 1993, 1994; Lechner, 1999; Richardson y van den Berg, 2001; Martin y Grubb, 2001; Regné, 2002; Raum y Torp, 2002; Gerfin *et al.*, 2005; Kluve, 2006; Lechner, Miquel y Wunsch, 2005; Rodríguez-Planas y Benus, 2007; Thomsen, 2009). De hecho, algunos trabajos con experimentos sociales encuentran incluso que los cursos incrementan la duración del desempleo de los participantes (Rosholm y Skipper, 2009).

En España se ha realizado un excelente resumen de las políticas activas del mercado de trabajo (Arellano, 2009), complementando otros estudios anteriores (Dolado *et al.*, 2002; Kugler *et al.*, 2002; Arellano, 2005). En línea con los estudios internacionales, los estudios en España han encontrado efectos positivos de las políticas activas, aunque con alcance

limitado y desigual (Mato, 2002; Mato y Cueto, 2004 y 2008; Arocena *et al.*, 2007; Arellano, 2009).

En resumen, se puede afirmar que las políticas activas del mercado de trabajo importan para mejorar la empleabilidad. No obstante, su efecto es limitado y está condicionado a circunstancias personales del trabajador y a circunstancias externas al mismo, como puede ser la situación global del mercado de trabajo o la eficacia de las administraciones. Si el objetivo es mejorar la flexibilidad del mercado de trabajo sin reducir la seguridad del trabajador, las políticas activas tienen pues un efecto limitado. Algunos estudios (Muffles y Luijckx, 2008) concluyen que la inversión en capital humano mejora la movilidad de los trabajadores y la flexibilidad del mercado de trabajo. No obstante, dado que los niveles de flexibilidad y de seguridad en Europa son muy heterogéneos, entienden que es muy complicado obtener recetas genéricas para todos los países y que cada país debe encontrar su propia estrategia. A pesar de ello, la Comisión Europea acaba de establecer una serie de recomendaciones clave en materia de habilidades (*skills*) y formación profesional, que van desde proporcionar los incentivos necesarios para mejorar el uso de las habilidades por parte de los trabajadores y los empresarios hasta unir la educación, la formación profesional y el mundo del trabajo, o también desarrollar una mezcla ideal de habilidades, o anticipar las habilidades profesionales del futuro (European Commission, 2010).

Asumiendo que cada país debe encontrar su propio camino en la reforma del mercado de trabajo, no hay que menospreciar las experiencias ajenas, y hay que pensar que es mejor trabajar basándose en evidencias que basándose en ocurrencias. En esta línea, y con base en las evidencias que hemos encontrado, nos aventuramos a proponer una alternativa que mejore la flexibilidad del mercado de trabajo sin reducir la seguridad en el empleo.

2. Una propuesta de contrato de trabajo que incorpore la flexibilidad

El sistema español actual ofrece una amplia gama de contratos de trabajo, lo cual contribuye a mantener unas marcadas dualidad y segmentación que se traducen en una mayor inseguridad para buena parte de la mano de obra. Para hacer frente a esta segmentación del mercado de trabajo, algunos economistas españoles se han planteado la conveniencia de establecer un contrato único indefinido para todas las nuevas contrataciones, con una indemnización

zación por despido creciente con la antigüedad según los años de servicio.

Esta propuesta pretende sustituir las contrataciones temporales causales por dicho contrato único indefinido para todas las nuevas contrataciones. Sus beneficios potenciales consisten en combatir la dualidad del mercado de trabajo, pero sin desincentivar la contratación con contratos muy protegidos. Sin embargo, para que esta propuesta tuviese éxito debería considerar un coste total de despido (procedimental e indemnizatorio) equivalente o inferior al que actualmente disfrutaban los temporales. De lo contrario, tendría probablemente como consecuencia un aumento de la velocidad de rotación de los contratos temporales, o una expansión del trabajo sumergido o irregular en la economía.

Por lo que respecta a la seguridad en el empleo, asumimos que el trabajador tiene derecho a la seguridad, pero más importante que la seguridad de ocupar un puesto de trabajo concreto es, a nuestro juicio, la seguridad de ocupar un empleo en general, ya sea en su misma empresa, en otra distinta o incluso en otro sector o país. Por eso, creemos que la seguridad a la que tiene derecho el trabajador no puede quedar satisfecha con el monto de la indemnización por despido, ni tampoco que a mayor monto corresponda una mayor seguridad, como evidencian algunos estudios (Origo y Pagani, 2009).

A pesar de la indemnización por despido, cuando la empresa cierra, no puede afirmarse que exista la seguridad de encontrar un nuevo empleo. Además, esta ilusión de seguridad que proporciona la expectativa de indemnización desincentiva al trabajador a continuar formándose profesionalmente a lo largo de su vida laboral, y lo condena primero a una pérdida de habilidades profesionales, y después reduce sus posibilidades de encontrar un nuevo puesto de trabajo, para acabar al final como parado estructural y de larga duración.

Por estas razones, consideramos que la seguridad que obtiene aquel trabajador que invierte en su formación profesional a lo largo de su vida laboral, ya sea en el propio lugar de trabajo o fuera de él, es más determinante que aquella que proporciona una elevada cuantía en la indemnización por despido. Ello es así debido a que la formación aumenta la *empleabilidad* del trabajador y, por lo tanto, las posibilidades de encontrar un nuevo puesto de trabajo (Thomsen, 2009; Muffels y Luijckx, 2008; Rosholm y Skipper, 2009; Arocena, et al., 2007).

Por eso, proponemos que a la indemnización por despido y a la prestación por desempleo que existen en el contrato de trabajo actual se les añada un tercer componente que considere la formación profesional que recibe el trabajador. Si hay que reducir las dos primeras para obtener una mayor flexibilidad del mercado de trabajo, hay que potenciar la formación como elemento clave de la seguridad en el empleo. La formación debe ser entendida, tanto por la empresa como por el trabajador, como una inversión en capital humano. Se podría asignar una parte porcentual del salario bruto que iría destinada a formación, y que el trabajador podría acumular individualmente en un *Fondo de Formación Profesional* de carácter personal similar al sistema austríaco de indemnizaciones por despido, que además fuese transportable a otras empresas con independencia de su nacionalidad en la UE. En la medida en la cual se consiga un ahorro (especialmente las empresas y la Administración) al reducir el coste del despido o al endurecer las prestaciones por desempleo, se puede conseguir financiación para la formación de los trabajadores, que también podrían colaborar en la proporción que determinasen todos los agentes implicados.

Esto podría ayudar a fidelizar mutuamente al trabajador y a la empresa, y posiblemente evitaría estimular la economía sumergida y el trabajo irregular. En cualquier caso, si al final el trabajador fuese despedido, siempre estaría en mejores condiciones de encontrar un nuevo puesto de trabajo con la formación profesional recibida y con su *Fondo de Formación Profesional* personal transportable a cualquier otro puesto de trabajo o empresa de la Unión Europea.

Este sistema permitiría, además, que en situaciones de crisis globales como la actual los trabajadores pudiesen optar por procesos de formación amplios, como por ejemplo cursos de amplio espectro, es decir, de seis a doce meses, o incluso hasta dos años. Esto permitiría convertir las épocas de crisis prolongadas en épocas de inversión, financiadas por el ahorro que se haya generado en épocas de bonanza.

VI. RESUMEN DE LAS PRINCIPALES CONCLUSIONES

Hemos revisado la literatura económica reciente sobre la *flexiguridad* en general y la de algunos conceptos asociados, como flexibilidad y adaptabilidad del mercado de trabajo. También hemos analizado las distintas reformas del mercado de trabajo en España y descrito el marco institucional actual. Hemos

estimado un modelo de eficiencia del mercado de trabajo para la OCDE y hemos podido observar:

1) Que la posición cíclica de la economía y algunos componentes de la *flexibilidad*, como las políticas activas, constituyen los factores explicativos más poderosos de la evolución del desempleo, mientras que la EPL no influye significativamente en la tasa de paro; y

2) Que una mayor tasa de paro está asociada con:

a) la ampliación (reducción) del *output gap* negativo (positivo);

b) políticas activas pobres y mal gestionadas;

c) un sistema de cobertura más generoso;

d) una menor importancia de los sindicatos;

e) una mayor intervención del Gobierno en los procesos de negociación colectiva;

f) la ampliación de la cuña fiscal (*tax wedge*);

g) gobiernos de menor calidad.

También hemos concluido que la mejora de la *flexibilidad* en España, mediante el uso de políticas activas, constituye un buen instrumento para mejorar la *empleabilidad* de los trabajadores; y que la creación de un *Fondo de Formación Profesional* de carácter personal, similar al sistema austríaco de indemnizaciones por despido y transportable a otras empresas de la UE, podría ayudar a fidelizar mutuamente al trabajador y a la empresa, evitando posiblemente el trabajo irregular.

NOTAS

(*) Los autores agradecen al profesor J.F. Jimeno y a Esteban Lozano, funcionario de la Comisión Europea, sus comentarios a una versión inicial de este trabajo. Cualquier error que subsista es de la exclusiva responsabilidad de los autores.

(1) La base de datos y su descripción pueden encontrarse en <http://riscd2.eco.ub.es/~vroyuela>.

(2) Las correlaciones eliminando los efectos de tiempo y de país se han calculado regresando las variables respecto efectos fijos de tiempo y país: $Y_{it} = \phi_i + \phi_t + \varepsilon_{it}$. Los residuos de cada una de estas regresiones se emplea para calcular las nuevas correlaciones. Más detalles del procedimiento pueden verse en DAVERI y TABELLINI (2000).

BIBLIOGRAFÍA

ÅBERG, R (2001), «Equilibrium unemployment, search behaviour and unemployment persistency», *Cambridge Journal of Economics*, 25, 131-147.

ALGOÉ, ALPHAMETRICS (2001), «Construction of an index of labour market adaptability for EU Member States, the US and Japan by a common methodology and with a network of experts», *Report to the European Commission*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Commission, octubre.

ARELLANO, F.A. (2005), «Evaluating the effects of labour market reforms 'at the margin' on unemployment and employment stability: the Spanish case», *Economics Series Working Paper*, 5: 1-12, Universidad Carlos III de Madrid.

— (2010), «Do training programmes get the unemployed back to work? A look at the Spanish experience», *Revista de Economía Aplicada*, en prensa.

AROCENA, P.; NÚÑEZ, I., y VILLANUEVA, M. (2007), «The effect of enhancing workers' employability on small and medium enterprises: Evidence from Spain», *Small Business Economics* 29: 191-201.

ATKINSON, J. (1984), «Flexibility, uncertainty and manpower management», *IMS Report 89*, Institute of Manpower Studies, Brighton.

ATKINSON, J., y MEAGER, N. (1986), «Changing working patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs», *Institute of Manpower Studies*, National Economic Development Office, Londres.

BARBIERI, P. (2009), «Flexible employment and inequality in Europe», *European Sociological Review*, 25(6), 621-628.

BASSANINI, A., y R. DUVAL (2006), «Employment patterns in OECD countries: reassessing the role of policies and institutions», *OECD Economics Department Working Paper* n° 486.

BASSANINI, A.; L. NUNZIATA, y D. VENN (2009), «Job protection legislation and productivity growth in OECD countries», *Economic Policy*, 349-402.

BELOT, M.; J. BOONE, y J.C. VAN OURS (2007), «Welfare effects of employment protection», *Economica*, 74: 381-396.

BENTOLILA, S., y G. BERTOLA (1990), «Firing costs and labour demand: how bad is eurosclerosis?», *Review of Economic Studies*, 57: 381-402.

BENTOLILA, S.; J. DOLADO (1994), «Spanish labour markets», *Economic Policy*, abril: 53-99.

BERTOLA, G. (1990), «Job security, employment and wages», *European Economic Review*, 34: 851-886.

— (2004), «A pure theory of job security and labor income risk», *Review of Economic Studies*, 71: 43-61.

BJÖRKLUND, A. (1993), «The Swedish experience», en JENSEN K. y MADSEN P.K. (eds.), *Measuring Labour Market Measures*, Danish Ministry of Labour, Copenhagen: 243-263.

— (1994), «Evaluations of Swedish labour market policy», *International Journal of Manpower*, 15: 16-31.

BLANCHARD, O., y P. PORTUGAL (2001), «What hides behind an unemployment rate. Comparing Portuguese and US unemployment», *American Economic Review*, 91(1): 187-207.

BLANCHARD, O., y J. WOLFERS (2000), «The role of shocks and institutions in the rise of European unemployment: The aggregate evidence», *Economic Journal*, vol. 110, n.º 462: C1-33

BOERI, T., y J. JIMENO (2005), «The effects of employment protection: learning from variable enforcement», *European Economic Review*, 49: 2057-2077.

BOERI, T.; GARIBALDI, P.; MACIS, M., y MAGGIONI, M. (2002), «Adaptability of labour markets: a tentative definition and a synthetic indica-

<p>tor», <i>Report to the European Commission</i>, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Commission, junio.</p> <p>BONNAL L.; FOUGÈRE D., y SÉRANDON A. (1997), «Evaluating the impact of French employment policies on individual labour market histories», <i>Review of Economic Studies</i>, 64: 683-713.</p> <p>BOTERO, J. C.; DJANKOV, S.; LA PORTA, R.; LOPEZ-DE-SILANES, F., y SHLEIFER, A. (2004), «The regulation of labor», <i>The Quarterly Journal of Economics</i>, 119: 1339-1382.</p> <p>CLARK, A., y POSTEL-VINAY, F. (2009), «Job security and job protection», <i>Oxford Economic Papers</i>, 61(2): 207-239.</p> <p>DAVERÍ, F., y TABELLINI, G. (2000), «Unemployment, growth and taxation in industrial countries», <i>Economic Policy</i>, 30: 47-104.</p> <p>DOLADO, J. J.; GARCÍA-SERRANO, C., y JIMENO, J. F. (2002), «Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain», <i>The Economic Journal</i>, 112: F270-F295.</p> <p>EUROPEAN COMMISSION (2007), <i>Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security</i>, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Commission, Luxemburgo, 38.</p> <p>— (2010), <i>New Skills for New Jobs: Action Now. A report by the Expert Group on New Skills for New Jobs prepared for the European Union</i>, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Commission, Luxemburgo, 33 páginas.</p> <p>FISCHER, G., y SANCHIS, M. (2000), «Employment promotion and transfer payments», <i>Policies Towards Full Employment</i>, OECD, Paris: 119-132.</p> <p>GERFIN, M.; LECHNER, M., y STEIGER, H. (2005), «Does subsidised temporary employment get the unemployed back to work? An econometric analysis of two different schemes», <i>Labour Economics</i>, 12: 807.835.</p> <p>HALL, P., y SOSKICE, D. (2001), <i>Varieties of capitalism</i>, Oxford University Press, Oxford.</p> <p>HECKMAN, J.; LALONDE, R., y SMITH, J. (1999), «The economics and econometrics of active labor market programs», en <i>Handbook of Labor Economics</i>, vol. 3, ASHENFELTER A. y CARD D. (eds.), Elsevier Science, Amsterdam: 1865-2097.</p> <p>KATZ, L. F., y MEYER, B. D. (1990), «Unemployment-insurance, recall expectations, and unemployment outcomes», <i>The Quarterly Journal of Economics</i>, 105: 973-1002.</p> <p>KLUGE, J. (2006), «The effectiveness of European active labor market policy», <i>IZA Discussion Paper n.º 2018</i>, IZA, Bonn.</p> <p>KOK, W. (2004), «Jobs, jobs, jobs. Creating more employment in Europe», <i>Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok</i>, noviembre 2003, European Commission, 93 páginas.</p> <p>KRAUS, F.; PUHANI, P., y STEINER, V. (1999), «Employment effects of publicly financed training programmes: the East German experience», <i>Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik</i>, 219: 216-248.</p> <p>KUGLER, A.; JIMENO, J.F., y HERNANZ, V. (2002), «Employment consequences of restrictive permanent contracts: evidence from Spanish labor market reforms», <i>IZA Discussion Paper</i>, n.º 657, IZA, Bonn.</p> <p>LAZEAR, E.P. (1990), «Job security provisions and employment», <i>Quarterly Journal of Economics</i>, 105(3), 699-726.</p>	<p>LECHNER, M. (1999), «Earnings and employment effects of continuous off-the-job training in East Germany after Unification», <i>Journal of Business and Economic Statistics</i>, 17: 74-99.</p> <p>LECHNER, M.; MIQUEL, R., y WUNSCH, C. (2005), «Long run effects of public sector sponsored training in West Germany», <i>CEPR Discussion Paper 4851</i>, Centre for Economic Policy Research: Londres.</p> <p>LINDSAY, C., y MCQUAID, R.W. (2009), «New governance and the case of activation policies: Comparing experiences in Denmark and the Netherlands», <i>Social Policy & Administration</i>, 43(5): 445-463.</p> <p>MARTIN, J., y GRUBB, D. (2001), «What works and for whom: A review of OECD countries' experiences with active labour market policies», <i>Swedish Economic Review</i>, 8: 9-56.</p> <p>MATO, F.J. (2002), <i>La formación para el empleo: una evolución cuasi-experimental</i>, Civitas Ediciones, Madrid, Consejería de Trabajo y Promoción de Empleo del Principado de Asturias.</p> <p>MATO, F.J., y CUETO, B. (2004), «Evaluación de políticas de mercado de trabajo: un análisis aplicado de las subvenciones al autoempleo», <i>ICE - Revista de Economía</i>, 813.</p> <p>— (2008), «Efectos de las políticas de formación a desempleados», <i>Revista de Economía Aplicada</i>, 46(16): 61-83.</p> <p>MAURIN, E., y POSTEL-VINAY, F. (2005), «The European job security gap», <i>Work and Occupations</i>, 32: 229-252.</p> <p>MCQUAID, R.W., y LINDSAY, C. (2005), «The concept of employability», <i>Urban Studies</i>, 42(2): 197-219.</p> <p>MORTENSEN, D.T., y PISSARIDES, C.A. (1994), «Job creation and job destruction in the theory of unemployment», <i>Review of Economic Studies</i>, 61(3): 397-415.</p> <p>MUFFELS, R., y LUIJKX, R. (2008), «Labour market mobility and employment security of male employees in Europe: 'Trade-off' or 'flexicurity'?, <i>Work, Employment and Society</i>, 22: 221-242.</p> <p>NICKELL, S. (1978), «Fixed costs, employment and labour demand over the cycle», <i>Economica</i>, 1: 329-345.</p> <p>— (1998), «Unemployment: questions and some answers», <i>Economic Journal</i>, 108: 802-816.</p> <p>NICKELL, S.; NUNZIATA, L., y OCHEL, W. (2005): «Unemployment in the OECD since the 1960s: What do we know?», <i>The Economic Journal</i>, 115: 1-27.</p> <p>NICKELL, S.; NUNZIATA, L.; OCHEL, W., y QUINTINI, G. (2003), «The Beveridge curve, unemployment and wages in the OECD», 1990s», en AGHION, P.; FRYDMAN, R.; STIGLITZ, J., y WOODFORD, M. (eds.), <i>Knowledge, Information and Expectations in Modern Macroeconomics: In Honor of Edmund S. Phelps</i>, Princeton University Press, Princeton.</p> <p>OECD (2004), <i>Employment Outlook</i>, OCDE, Paris.</p> <p>ORIGO, F., y PAGANI, L. (2009), «Flexicurity and job satisfaction in Europe: The importance of perceived and actual job stability for well-being at work», <i>Labour Economics</i>, 16: 547-555.</p> <p>PIERRE, G., y SCARPETTA, S. (2006), «Employment protection: Do firms' perceptions match with legislation?», <i>Economics Letters</i>, 90: 328-334.</p> <p>PISSARIDES, C. (2001), «Employment protection», <i>Labour Economics</i>, 8: 131-159.</p> <p>RAUM, O.; TORP H. (2002), «Labour market training in Norway: effects on earnings», <i>Labour Economics</i>, 9: 207-248.</p> <p>REGNÉR, H. (2002), «A nonexperimental evaluation of training programs for the unemployed in Sweden», <i>Labour Economics</i>, 9: 187-206.</p>
--	---

RICHARDSON K., y VAN DEN BERG, G. (2001), «The effect of vocational employment training on the individual transition rate from unemployment to work», *Swedish Economic Policy Review*, 8: 175-213.

RODRÍGUEZ-PLANAS, N., y BENUS, J. (2007), «Evaluating active labor market programs in Romania», *FAE and IAE Working Papers*, n.º 699.07.

ROSHOLM, M., y SKIPPER, L. (2009), «Is labour market training a curse for the unemployed? Evidence from a social experiment». *Journal of Applied Econometrics*, 24: 338-365.

SAMANIEGO, R. (2006), «Employment protection and high-tech aversion», *Review of Economic Dynamics*, 9(2): 224-241.

SANCHIS I MARCO, M. (2000), «Perturbaciones macroeconómicas, políticas de ajuste y adaptabilidad del mercado de trabajo», *Información Comercial Española*, 784: 123-134.

— (2001), «Employment performance, economic growth and labour market adaptability», *Labour Market Flexibility Proceedings of a Joint*

United States and European Union Seminar, U.S. Department of Labour, septiembre: 28-68.

SCHEERLUNCK, I., y PANS, M. (2000), «An index of labour market adaptability: a conceptual and statistical approach», *Report to the European Commission*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Commission, Bruselas, 21.

SOSKICE, D. (1997), «German technology policy, innovation and national institutional frameworks», *Industry and Innovation*, 4(1): 75-96.

THEODORE, N. (2007), «New labour at work: long-term unemployment and the geography of opportunity», *Cambridge Journal of Economics*, 31: 927-939.

THOMSEN, S. L. (2009), «Explaining the employability gap of short-term and long-term unemployed persons», *Kyklos*, 62(3): 448-478.

YOUNG, D. (2003), «Employment protection legislation: Its economic impact and the case for reform», *Economic Paper*, n.º 186, Directorate-General for Economic and Financial Affairs, European Commission.