

# Guillermo de la Dehesa Romero

## PERSPECTIVAS DEL EMPLEO Y LA PRODUCTIVIDAD EN ESPAÑA

*En los diez últimos años, la economía española ha realizado grandes avances en su convergencia real con la Unión Europea, habiendo sido superada únicamente por Irlanda. Sin duda, el crecimiento de la población y del empleo ha sido la clave de este proceso. En este artículo se analizan los resultados de este período en términos de crecimiento, centrándose en la situación y perspectivas del empleo y la productividad en España.*

**Palabras clave:** crecimiento económico, empleo, productividad, innovación tecnológica, política empresarial, España, 1995-2004.

**Clasificación JEL:** J21, O40, O52.

### 1. Los diez últimos años

En la última década (1995-2004), y de acuerdo con Eurostat, la economía española ha conseguido converger rápidamente en términos reales, es decir, en PIB por habitante medido en paridades de poder de compra (PPC), con la media de la Unión Europea a 15 países (UE), con la reciente UE ampliada a 25 países (UEA) y con la Zona Euro a 12 países (ZE). Frente a la media de la UE, el PIB por habitante español ha pasado del 78,3 por 100 en 1995, al 89,9 por 100; frente a la media de la UEA, del 87 por 100 al 98,3 por 100 y, frente a la media de la ZE, del 77,4 por 100 al 91,9 por 100, es decir, 11,6; 11,3 y 13,5 puntos porcentuales, respectivamente. El único país que ha aumentado en mayor medida su convergencia real en el período ha sido Irlanda, cuya convergencia con la UE ha sido de 40 puntos porcentuales y hoy es el segundo país miembro, después de Luxemburgo, con mayor nivel de PIB por habitante en PPC. También se han acercado algo a la tasa de convergencia española, Grecia con 10,3 y Finlandia con 9,3 puntos porcentuales, respectivamente.

Según la OCDE, el PIB por habitante en España era, en 2004, el 87,2 por 100 de la media de la UE y el 89 por 100 de la media de la ZE, calculado en dólares a tipos de cambio en PPC, y el 74,5 por 100 y el 77,4 por 100 respectivamente, calculado en dólares a tipos de cambio corrientes. En ambos casos, la OCDE estima unos niveles menores que los calculados por Eurostat. En todo caso, lo importante es que ha habido convergencia española con la media de la UE y la ZE en la última década, lo que es un signo favorable para la economía española, sin llegar al extraordinario «milagro» irlandés, sólo comparable con el de Japón en los últimos 50 años y el de Corea en los últimos 20 del siglo XX pero, en todo caso, mayor que en las anteriores décadas.

¿Cómo se ha conseguido dicha convergencia? Por una razón fundamental, porque el numerador de la relación PIB por habitante (el PIB) ha crecido en dicho período, según Eurostat, a una tasa media anual media del 3,43 por 100, mientras que el de la UE lo ha hecho al 2,24 por 100 y el de la ZE al 2,11 por 100 y, según la

OCDE, a una tasa media anual del 3,5 por 100 frente a una del 2,3 por 100 de la UE y una del 2,2 por 100 de la ZE. Este crecimiento se ha conseguido a pesar de que el denominador (la población) ha crecido en los diez años en España más del doble que el de la UE y la ZE: un 8,3 por 100 frente a un 3,8 y 4,0 por 100, respectivamente. Por lo tanto, el crecimiento promedio español durante dicho período ha sido de más de un punto porcentual anual que la UE y la ZE, confirmando la teoría de la convergencia a largo plazo de los países menos desarrollados con los más desarrollados en un área de integración, que es lo que Robert Barro llama «convergencia condicionada».

¿Cuál ha sido el factor que más ha favorecido el mayor crecimiento del PIB español? Sin duda alguna ha sido el crecimiento de la población y del empleo, ya que el crecimiento de la productividad ha sido menor que el de la media de la UE.

### El empleo

En primer lugar, la población española ha pasado de representar el 10,6 por 100 de la población de la UE, en 1995, al 11,1 por 100 en 2004 y del 8,8 por 100 al 9,3 por 100 del total de la UEA. La mayor parte de ese mayor peso en el total de la población de la UE se debe al mayor incremento de la inmigración neta en España, especialmente a partir de 1998, ya que ha pasado de 60.000 en 1995 a 738.500 en 2004, mientras que en el conjunto de la UE ha pasado de 765.900 a 1,76 millones, con lo que, en 2004, la inmigración neta española representaba ya el 42 por 100 del total de la UE.

En segundo lugar, la tasa de crecimiento anual promedio del empleo en España en los últimos diez años ha sido del 3,2 por 100 frente al 1,2 por 100 del conjunto de la UE, tasa sólo superada por Irlanda, con un crecimiento anual promedio de 4,2 por 100. El empleo creado por España ha alcanzado el 40 por 100 del total de la UE. Este fuerte crecimiento se ha dado sobre todo en el empleo femenino que ha crecido a una tasa anual promedio del 4,8 por 100, sólo superada de nuevo por Irland

da, con el 5,6 por 100. Esta mejora en el empleo ha hecho que la tasa de empleo, es decir, en número de personas ocupadas en porcentaje del número de personas en edad de trabajar (entre 15 y 64 años) de España haya mejorado sensiblemente ya que ha pasado del 46,9 por 100 del promedio de la UE en 1995, al 61,1 por 100 en 2004, con una fuerte convergencia ya que en la UE el promedio en 1995 era del 60,1 por 100 y en 2004 era del 64,7 por 100. Es decir, ha habido una ganancia muy importante de 17,7 puntos porcentuales en sólo diez años.

El mayor crecimiento de la tasa de empleo se debe sobre todo a la del empleo femenino que ha pasado de sólo el 31,7 por 100 de las mujeres en edad de trabajar, en 1995, al 48,3 por 100 en 2004, con una ganancia de 16,6 puntos porcentuales, mientras que la tasa de empleo de los hombres ha pasado del 62,5 por 100 en 1995 al 73,8 por 100 en 2004, con una mejora de 11,3 puntos porcentuales. A esta gran mejora ha contribuido, además, el buen comportamiento de los costes laborales en nuestro país. El crecimiento de los costes unitarios totales del trabajo (calculado por la remuneración por asalariado en relación a su productividad) en España ha caído en 12,9 puntos porcentuales en la última década con un decrecimiento anual promedio del 1,29 por 100, mientras que en la UE han caído sólo un 6,9 por 100 en el mismo período, es decir un decrecimiento del 0,69 por 100 al año en promedio anual. Este resultado se ha conseguido a pesar de que en España los costes unitarios laborales en la industria han aumentado en un 4,6 por 100 frente a una caída del 4,1 por 100 en la UE. Esta aparente contradicción puede deberse a que haya sido la industria la que ha dominado las negociaciones salariales y hayan sido los servicios los que más han aumentado su productividad.

### La productividad

Según Eurostat, el nivel de la productividad del trabajo, medida por la productividad por persona empleada (calculada por el PIB en paridades de poder de compra

(PPC) dividido por el número de personas empleadas) ha caído del 94,1 por 100 del promedio de la UE en 1995 al 93,8 por 100 de dicho promedio en 2004, perdiendo 0,3 puntos porcentuales, pero ha subido del 92,4 por 100 del promedio de la ZE en 1995 al 93,4 por 100 de dicho promedio en 2004 ganando un punto porcentual. Según la OCDE, que calcula dicha productividad dividiendo el PIB en dólares corrientes por el total de las personas empleadas, el nivel español frente a la UE es del 93,4 por 100 y frente a EE UU es del 73,4 por 100.

La productividad del trabajo española medida por hora trabajada (calculada ésta por el PIB en PPC dividido por el número total de horas trabajadas) ha pasado del 89,0 por 100 del promedio de la UE en 1995 al 87,3 por 100 de dicho promedio en 2004, perdiendo 1,7 puntos porcentuales. Este empeoramiento relativo se ha conseguido en parte porque el número de horas trabajadas en España ha caído menos que en el conjunto de la UE e incluso mucho menos que en el conjunto de los 12 miembros de la ZE. Por ejemplo, el número promedio de horas trabajadas por persona empleada al año en España ha aumentado de 1.732 en 1995 a 1.744 en 2004, mientras que en Alemania ha caído desde 1.520 a 1.443, en Francia de 1.626 a 1.520 y en Italia de 1.616 a 1.585 y el de la ZE se encuentra en 1.554 horas. Es decir, según la OCDE, en España cada persona empleada trabaja 190 horas más al año que la media de la ZE y 144 horas más al año que la UE, pero 80 horas menos que el promedio de EE UU.

Si se mide el PIB a precios de mercado corrientes en lugar del PIB en PPC, como hace la OCDE, la productividad por hora trabajada en España ha aumentado, en los últimos diez años (entre 1995 y 2004) sólo a una tasa anual promedio del 0,81 por 100, frente a una del 1,4 por 100 de la ZE y del 1,6 por 100 de la UE. Siendo el año base=100 en 2000, el nivel de PIB por hora trabajada en España pasó de 97,7 en 1995 a 105,5 en 2004, mientras que en la UE pasó de 91,6 a 106,8 y en la ZE de 92,1 a 102,3. En el caso de España aumentó un 8,1 por 100, en el caso de la UE un 16,6 por 100, más del doble y en el ZE un 11,1 por 100. Además de haber teni-

do una tasa de crecimiento baja, el nivel de PIB por hora trabajada en España, según la OCDE, es todavía muy inferior a la media de la UE ya que, en 2004, su nivel de PIB por hora trabajada era el 83,2 por 100 del promedio de la ZE, el 81,5 por 100 del promedio de la UE y el 76 por 100 del de EE UU.

Hay que tener en cuenta asimismo la aportación del capital físico al crecimiento de la productividad, o, lo que es lo mismo, el crecimiento del capital acumulado por persona empleada o por hora trabajada. La intensificación del capital es un proceso a largo plazo determinado principalmente por la inversión, pero, a corto plazo, los cambios en la tasa de empleo pueden llegar a tener un gran impacto sobre la relación capital-trabajo, por ejemplo, un descenso de la tasa de empleo debido a la mayor sustitución de trabajo por capital o un aumento de dicha tasa por el fenómeno contrario. Entre 1995 y 2002, la contribución media anual al crecimiento de la productividad del trabajo por parte de la acumulación del capital fue en España de un 0,3 por 100, frente a un 0,4 por 100 de la media de la UE y en 2002 el nivel de capital por hora trabajada en España era del 90 por 100 de la media de la UE y del 84,1 por 100 de la media de EE UU.

También es importante conocer la «productividad total de los factores» (PTF) o «productividad multifactorial» (PMF) o también llamada «residuo de Solow», que es aquella parte del crecimiento del PIB que no se explica por el incremento acumulativo de los dos factores básicos de producción: el factor trabajo y del factor capital. Un aumento de la PMF significa que es posible conseguir una mayor producción con un nivel dado de trabajo y capital y esto es posible gracias a los sistemas de organización de dichos factores productivos y de la actividad en general, a los niveles de innovación, a la investigación y desarrollo (I+D) y al progreso tecnológico. Entre 1995 y 2004, la PMF ha crecido en España a una tasa anual promedio del 0,31 por 100 frente a una del 1,0 por 100 de la UE, casi el triple de la española y casi un tercio de la de EE UU que ha crecido a un promedio del 1,5 por 100. Después de una desaceleración de la

PMF en España entre 1990 y 2000, que sólo creció a una tasa anual del 0,65 por 100 (OCDE, 2003), el nivel de PMF español en 2002 era del 85 por 100 de la media de la UE y del 76 por 100 de la media de EE UU.

Un reciente estudio de la OCDE ha calculado la contribución de los llamados «servicios de capital» a la PMF. En el proceso de producción de una economía intervienen dos factores fundamentales, trabajo y capital e *inputs* o insumos intermedios. Los bienes de capital que son comprados o alquilados por una empresa son «servicios de capital» que también constituyen *inputs* del proceso de producción, al igual que los empleados que se contratan por un tiempo determinado también llevan consigo un *stock* de capital humano que se contabiliza como «servicios de trabajo». Las diferencias entre ambos surgen porque los productores normalmente poseen bienes de capital y cuando el bien de capital produce «servicios de capital» a su dueño, no se contabiliza ninguna transacción de mercado ya que son transacciones implícitas, con lo que es necesario calcularla.

La OCDE estima en este estudio, para el caso de España, la contribución de cada activo al crecimiento de los servicios de capital entre 1995 y 2002 que ha sido en promedio anual del 6,1 por 100, la tasa más elevada de toda la UE después de Irlanda con 6,8 por 100 y frente a una tasa media de la UE del 4,4 por 100. Cuando se desglosan, en ese 6,1 por 100 las aportaciones relativas de los servicios relacionados con las tecnologías de información y comunicaciones (TIC) y los del resto, se observa que el crecimiento anual promedio de las TIC en España ha sido del 2,6 por 100 y el del resto ha crecido al 3,5 por 100 y, dentro de este resto, la mayor aportación al crecimiento ha sido la de los bienes de equipo, con un 2,5 por 100, entre las que destacan el *hardware* con el 1 por 100 y el equipo de comunicación con el 0,8 por 100; después, la construcción no residencial con el 2,4 por 100, el *software* con el 0,8 por 100 y el equipo de transporte con el 0,5 por 100. En la UE, las aportaciones relativas en crecimiento anual promedio de las TIC y no TIC han

sido del 2,2 y 2,2 por 100 respectivamente. Entre las primeras sólo el Reino Unido, con 2,6 por 100 supera a España e Irlanda, con 2,9 por 100 le iguala. Entre las segundas, sólo Irlanda, con 4,2 por 100 supera a España y Grecia, con 3,5 por 100 le iguala. En construcción no residencial España es la de mayor crecimiento promedio, seguida de Irlanda con el 2,2 por 100.

En resumen, el mayor crecimiento de la economía española que la media de la UE en estos diez últimos años ha permitido una aceleración de su convergencia real medida en PIB por habitante de unos 11,6 puntos porcentuales, un promedio de 1,16 puntos al año para alcanzar en 2004 un nivel de casi el 90 por 100 del promedio de la UE. Dicho crecimiento del PIB ha sido de 1,19 puntos porcentuales al año mayor que la UE y de 1,22 puntos porcentuales mayor que la ZE. Este mayor crecimiento de la economía española se ha debido, exclusivamente, a un ligeramente mayor crecimiento relativo de la población que la UE y a un mucho mayor crecimiento relativo del empleo que la UE, de 2 puntos porcentuales más al año, ya que la productividad por persona empleada y por hora trabajada han crecido a una tasa anual promedio menor que la de la UE, que la tasa anual promedio de acumulación de capital también ha sido menor y que finalmente la productividad multifactorial ha crecido a una tasa anual promedio de un tercio del de la UE. Con ello, los niveles actuales de empleo, capital y productividad de España siendo el de la UE=100 son los siguientes: la tasa de empleo es del 94,4 por 100 del promedio de la UE, la productividad por persona empleada es del 93,8 por 100 del promedio de la UE, la productividad por hora trabajada es del 87,3 por 100 del de la UE, el capital por hora trabajada es del 90 por 100 de dicho promedio y la PMF es del 85 por 100 del promedio de la UE. La OCDE estima que la diferencia entre el PIB por habitante español y el de la media de la UE se explica en dos tercios por una menor productividad por hora trabajada y un tercio por una menor utilización del trabajo, medida por el número de horas trabajadas divididas por la población total.

## 2. Las perspectivas de futuro

¿Cómo puede continuarse convergiendo en PIB por habitante en el futuro y qué hay que hacer para lograrlo? La respuesta es obvia: hay que seguir aumentando la utilización del factor trabajo, del factor capital y de la aportación de la tecnología, de la innovación y del conocimiento en el proceso productivo a un ritmo superior al promedio de la UE.

### El empleo

Empecemos con el empleo. La tasa de actividad, es decir, el número de personas que buscan activamente empleo, como porcentaje de la población en edad de trabajar (15 a 64 años) era en 2004 del 69,2 por 100, frente a un 71,1 por 100 de la ZE y un 72,5 por 100 de la UE. La tasa de empleo o el número de personas empleadas por cada 100 en edad de trabajar (entre 15 y 64 años) a pesar de haber aumentado en 17,7 puntos porcentuales en los últimos diez años, sigue siendo en España del 61,1 por 100, 3,6 puntos porcentuales inferior a la del promedio de la UE. Habría, por tanto que intentar continuar con esta progresión, con lo que en tres años o cuatro España podría alcanzar la media de la UE. De hecho, la OCDE estima que la tasa de empleo española va a pasar al 63,8 por 100 en 2006, sólo 1,7 puntos porcentuales menos que la ZE y 2,5 puntos porcentuales menos que la UE. Pero, como es lógico, va a ser difícil continuar con ritmos de crecimiento del empleo tan rápidos como en el pasado a no ser que se profundicen las reformas laborales ya que existen ciertos límites estructurales a lo que se puede hacer sin reformas.

En primer lugar, España, con un 10,9 por 100 en 2004, tiene todavía la tasa de desempleo más elevada de la UE y la tercera más elevada de la UEA, tras Polonia y Eslovaquia. La tasa de desempleo es especialmente elevada en las mujeres, con el 14,9 por 100 y en los jóvenes menores de 25 años, con el 22 por 100 lo que muestra que todavía hay margen para

crear más empleo y reducir dicha tasa. Ahora bien, aunque dicho nivel de desempleo se ha logrado reducir desde un 19,8 por 100 en 1994, lo más grave es que, según la OCDE, la tasa española de desempleo estructural, es decir aquella que no aumenta la inflación (NAIRU) es del 10,5 por 100, sólo cuatro décimas menor que la tasa actual de desempleo lo que muestra la dificultad de reducir la tasa de desempleo sin reformas del mercado laboral. Para ello, hay que analizar aquellos aspectos más problemáticos del mercado laboral español en el que, como señalan Escudero, Jimeno, Allard y López-García (2004), se ha seguido un modelo atípico para flexibilizarlo. Por un lado, la legislación particularmente rígida en términos de costes y procedimientos de despido ha sido compensada por el uso intensivo de la contratación temporal hasta el punto que ésta se ha convertido en el procedimiento normal de contratación laboral. Por otro, esta flexibilización *sui generis* se ha combinado con una elevada rigidez en la organización del trabajo y especialmente en las horas de trabajo.

### La temporalidad

Por otro lado, la tasa de temporalidad española, es decir, el número de contratos temporales o por tiempo definido, frente al número de contratos totales de trabajadores asalariados es la más alta de la UE ya que representa un 30,6 por 100 del total, un 29 por 100 para hombres y un 31 por 100 en mujeres, más del doble o 17,5 puntos porcentuales mayor que el promedio de la UE, que es del 13,1 por 100, el 12,2 por 100 en hombres y el 13,8 por 100 en mujeres. La excesiva precariedad laboral que genera dicho nivel de temporalidad es negativa tanto en términos de equidad como de eficiencia económica. Los jóvenes, las mujeres y los trabajadores poco cualificados son los principales afectados y padecen una mayor tasa de desempleo sin protección social que el resto de la población, dada la brevedad de sus períodos contributivos a la Seguridad Social. Asimismo, la evidencia empírica disponible pone de relieve sus

efectos perniciosos sobre la formación, la productividad, e incluso, sobre la natalidad, la movilidad regional y la siniestralidad laboral.

Por tanto, uno de los objetivos prioritarios de las políticas de empleo en los próximos años debe de ser la reducción de la temporalidad. Los dos mayores expertos en mercados laborales españoles, Dolado y Jimeno (2004) proponen cuatro tipos de medidas para reducirla:

- En primer lugar, continuar con la línea de reforma iniciada en 1997, consistente en la reducción de las indemnizaciones por despido improcedente para determinados grupos de trabajadores y en el fomento de la contratación indefinida mediante reducciones de las cotizaciones sociales. Desde dicho año, la tasa de temporalidad se ha reducido en 7 puntos porcentuales en el sector privado, reducción que apenas se ha trasladado a la tasa agregada por el aumento de 6,6 puntos porcentuales de la tasa de temporalidad en el sector público. Sin embargo, los sindicatos se muestran contrarios a nuevas reducciones de las indemnizaciones por despido. Además, la rebaja de las cotizaciones sociales de los contratos indefinidos, apoyada por las organizaciones empresariales. Resulta insostenible en el corto y medio plazo sin un fuerte aumento de las de los contratos temporales. Ello provocaría unas cotizaciones desorbitadas que harían peligrar no sólo la contratación temporal sino también el crecimiento del empleo ya que por cada punto porcentual que se redujesen las cotizaciones sociales a los contratos indefinidos, habría que aumentar las cotizaciones sociales de los temporales en alrededor de 3,5 puntos porcentuales.

- En segundo lugar, debería de hacerse más efectivo el principio de causalidad en los contratos temporales, aumentando y mejorando los recursos de la inspección laboral existentes y la intervención judicial en caso de fraude. Sin duda, todavía persiste bastante fraude de ley, pero con 4 millones de trabajadores temporales, el aumento necesario de los recursos de inspección sería enorme sin que ello garantizase resultados prácticos razonables.

- En tercer lugar, la ampliación del período de prueba (sin indemnización por despido, que en la actualidad

está limitado a un máximo de dos meses). Un aumento de dicho período mínimo permitiría conocer las aptitudes del trabajador en el puesto de trabajo y mejorar la probabilidad de conversión de su contrato en otro indefinido. Períodos de prueba de seis meses son habituales en Alemania y en Bélgica e Irlanda pueden llegar a 12 meses. Sin embargo, sin modificar las indemnizaciones, es probable que se produjera un aluvión de despidos al terminar el período de prueba.

- En cuarto lugar, a la vista de los problemas de las tres anteriores, sería necesario abordar una alternativa más radical que permitiendo flexibilidad a las empresas para realizar ajustes de plantilla cuando lo consideran adecuado, desincentive el uso excesivo de la temporalidad, al tiempo que proteja al trabajador frente al riesgo económico y psíquico del desempleo. Se trataría de un sistema con *experience-rating* o *bonus-malus* similar al que rige en EE UU con bastante efectividad. Con cotizaciones sociales fijas, el coste marginal de despedir para las empresas es nulo, por lo que despiden más de lo que resultaría socialmente óptimo. Por el contrario, si dicho coste marginal aumentase, las empresas que despidiesen pagarían más, soportando así parte del coste social que ocasionan. La agencia encargada de la administración del nuevo sistema constituiría un fondo de reserva, alimentado por las contribuciones de las empresas y destinado a pagar las prestaciones por desempleo a los trabajadores despedidos. Una vez al año, la agencia computaría el saldo neto correspondiente a cada empresa y, en caso de ser deudor, exigiría a la empresa que cubriera el déficit en un plazo determinado. Este sistema, junto con una indemnización cierta y única, por ejemplo de 25-30 días de salario por año de servicio, para cualquier tipo de despido y modalidad contractual, acabaría con la indeseable precariedad contractual del mercado laboral español, sin mermar un ápice la protección social del trabajador.

### Los costes de despido

Otro aspecto complicado del sistema laboral español es el de los costes de despido. Aunque los costes de

despido son necesarios para dar un seguro a los trabajadores que no proporciona el mercado privado, para mejorar su productividad y para fomentar su grado de compromiso con la empresa. Sin embargo, unos costes elevados de despido suelen tener efectos nocivos sobre la creación de empleo, ya que reduce los despidos pero también las nuevas contrataciones y la probabilidad de encontrar empleo por parte de los parados y sobre los salarios, ya que al ser más difícil despedirlos, los trabajadores empleados aumentan su poder de negociación salarial aumentando los salarios sobre su nivel de eficiencia.

En la actualidad existen unos costes de despido, en los contratos indefinidos, de 45 días por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades que corresponde al despido improcedente pero que sigue siendo el más habitual (salvo cuando el despido lleva consigo la desaparición del puesto de trabajo, en cuyo caso son más reducidas ya que no se considera despido improcedente) y otro de 8 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades que corresponde a la mayoría de los contratos temporales. Una opción para reducir una diferencia tan abultada sería extender el coste de despido actual del contrato de empleo estable, con 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades, ahora reservado a ciertos colectivos de trabajadores, a todos los nuevos contratos que se hagan a partir de una determinada fecha. Esta propuesta no es nada fácil de llevar a cabo ya que los trabajadores con contratos indefinidos suponen un 59 por 100 de la clientela potencial de los sindicatos, si bien los contratos indefinidos con derecho a 45 días sólo suponen el 40 por 100. Además, como ha demostrado Dolado (2004) toda la evidencia empírica demuestra que la reducción de los costes aumenta los flujos de creación de empleo, ya que se abarata el coste laboral total, cuando los salarios son suficientemente flexibles para acomodar la reducción de dichos costes, pero también los flujos de destrucción de empleo, ya que, al abaratare, se «consume» más de ese bien «barato» por parte de las empresas. El efecto neto suele ser ambiguo.

Sin embargo, el resultado deja de ser ambiguo cuando las empresas tienen la opción de convertir los contratos temporales en indefinidos. El empleo tiende a aumentar cuando la diferencia entre los costes de despido de ambos contratos no es grande y tiende a disminuir cuando ocurre lo contrario, como es el caso actual. Cuanto mayor es la diferencia menor será la tasa de conversión de temporales a indefinidos y mayor la tasa de paro. Sin embargo, según datos del Instituto Nacional de Empleo (INEM), en 2005, un tercio de los contratos indefinidos han sido conversiones de contratos temporales y eventuales debido a que tenían bonificaciones. Tampoco es posible eliminar de golpe esa diferencia ya que los contratos indefinidos surgen por motivos de prueba, estacionalidad en la producción, sustitución por baja etcétera donde la naturaleza del riesgo asociado al despido es diferente que en el contrato indefinido. Tampoco se pueden eliminar los costes de despido ya que suponen un instrumento de aseguramiento que los mercados privados de seguro no pueden suministrar por problemas de «selección adversa» derivados de la dificultad de poder conocer la calidad de cada asegurado para lo que se establece un coste promedio que desincentiva a los mejores e incentiva a los peores. Ésta es la razón por la que, en EE UU, donde la protección del trabajador y los costes de despido son muy bajos, un 50 por 100 de las empresas con convenio de empresa ofrecen indemnizaciones extra y no estatutarias a sus trabajadores.

¿Qué se puede hacer para reducir la diferencia de costes de despido entre ambos tipos de contratos? Dolado (2004) propone dos alternativas: la primera es una reducción paulatina de los costes de despido de los trabajadores indefinidos y un aumento de los costes de despido de los temporales que no aumente el coste de despido agregado de todas las empresas. La segunda es la creación de un nuevo tipo de contrato para todos los trabajadores en cinco tramos, con indemnizaciones de 10 días para el primer año (el período de prueba), 16 para el segundo, 21 para el tercero, 29 para el cuarto y 39 en adelante, siempre también que no aumente el

coste de despido total agregado. Prefiere este tipo de medida que no la preferida por la patronal y otros economistas que sería la de reducir las cotizaciones patronales a la Seguridad Social en la contratación indefinida o en la conversión de temporales a fijos, ya que pondría en peligro todavía más el futuro del sistema de pensiones. En todo caso Dolado sería partidario de una bonificación fija, ahora son variables de acuerdo con diferentes contratos, que beneficiase más la contratación de trabajadores poco cualificados.

### El empleo juvenil

Otro problema del mercado laboral español se refiere a la baja tasa de empleo de los jóvenes, 15 puntos porcentuales más baja que el promedio de la UE. En general el desempleo de los jóvenes tiende a ser mucho más elevado que el de los adultos pero está estrechamente correlacionado. Según diferentes estudios, el desempleo de los jóvenes está correlacionado con el desempleo total, con el tamaño relativo de la población joven, con las instituciones del mercado laboral y con los choques macroeconómicos.

Estas bajas tasas de empleo y altas tasas de desempleo juvenil están asociadas, por un lado, al retraso en la edad con la que éstos acceden a su primer empleo, por otro, a los problemas de transición de los jóvenes universitarios al mercado laboral y, finalmente, a la existencia de una elevada protección laboral para los que ya tienen empleo indefinido. Respecto al primer problema, mientras que, por ejemplo, en EE UU los jóvenes compaginan los estudios con «empleos adolescentes» y ya disponen de experiencia laboral previa en el momento de su incorporación al mercado de trabajo, lo que facilita la transición entre el sistema educativo y el mercado laboral, en España la búsqueda del primer empleo se pospone a haber finalizado sus estudios con lo que se retrasa su incorporación al mercado de trabajo. Para los jóvenes, la mayor educación y la tasa de actividad son altamente sustitutivos, especialmente en los países en los que la posibilidad de encontrar un empleo a tiempo

parcial es muy difícil o cuando viven con sus padres durante sus estudios, como es la situación en ambos casos en España

Respecto al segundo problema, pese al aumento de la demanda de trabajo cualificado en España, el aumento de la oferta ha sido todavía mayor, en áreas tales como las humanidades, el derecho y las ciencias sociales, de manera que una creciente proporción de jóvenes con estudios universitarios han terminado encontrando un empleo en ocupaciones de baja o media cualificación (especialmente en puestos administrativos y de ventas) desplazando de las mismas a los trabajadores menos educados que tradicionalmente accedían a dichos puestos de trabajo. Además, como señalan Dolado, Felgueroso y Jimeno (2001), ambos desajustes en el empleo juvenil tienen que ver también con la excesiva regulación laboral imperante que impone restricciones de entrada a los jóvenes. Dada la mayor elasticidad de la oferta de trabajo de los jóvenes les hace muy vulnerables a la excesiva fijación de salarios. La existencia de salarios mínimos fijados en convenio que se superponen a los salarios mínimos estatutarios, es decir, sin distinción de edad en España desde 1998, explicaría por qué las empresas prefieren contratar a trabajadores con alto nivel de educación para ocupar puestos que requieren una formación específica, ya que la financiación de ésta en el caso de los trabajadores menos educados no puede lograrse mediante la reducción transitoria de su salario al existir mínimos vinculantes.

El tercer problema proviene del elevado sistema de protección laboral de los empleados con contrato indefinido que les beneficia a costa de los jóvenes desempleados. En el *ranking* construido por la OCDE, el índice de protección laboral español era de 1,40, siendo el máximo 2 y sólo superado en la UE por el de Portugal. Como señalan Jimeno y Rodríguez Palenzuela (2003), cuanto mayor es dicha protección mayor es la tasa de desempleo de los jóvenes respecto a la de los trabajadores adultos. Las empresas son más reacias a despedir a trabajadores establecidos si los períodos de aviso son largos, los procedimientos costosos y los costes de

despido son altos y también son reacias a contratar a nuevos trabajadores más jóvenes o a otros desempleados con contratos indefinidos por las mismas razones, con lo que, cuando necesitan nuevos trabajadores, utilizan contratos temporales o de aprendizaje con costes de despido bajos.

En resumen, parece obvio que la manera de incrementar la tasa de empleo de los jóvenes en España es reducir los desincentivos que ahora afrontan. Habría que rebajar la excesiva protección de desempleo de los adultos, especialmente sus costes de despido, llevar a cabo políticas activas que mejoren su acceso al mercado de trabajo, reducir la superposición actual entre los salarios mínimos de convenio y los mínimos vinculantes estatutarios, introducir contratos de trabajo a tiempo parcial que permitan que los jóvenes puedan compaginar sus estudios con el trabajo y adecuar la educación y formación de los jóvenes a la demanda existente de trabajo.

### El empleo femenino

Otro aspecto muy característico del empleo en España es la baja tasa de empleo femenino, que es 9 puntos porcentuales inferior a la media de la UE. Además, contrariamente a lo esperado, según las hipótesis de progreso técnico sesgado, son las mujeres con estudios inferiores al universitario, de 25 a 54 años, las que más han contribuido al aumento del empleo femenino en la última década. Si se tienen en cuenta su situación familiar, se encuentra que ha sido la cohorte de 35 a 54 años, con hijos mayores de 6 años, las que han hecho una mayor contribución a dicho aumento. Por el contrario, se ha observado un progresivo abandono del mercado laboral de mujeres con edades comprendidas entre los 25 y 34 años, con hijos menores de 6 años, lo que refleja lógicamente la dedicación exclusiva de las madres al cuidado de sus hijos de corta edad.

El estudio realizado por Dolado, Felgueroso y Jimeno (2001) muestra que la reducción de la probabilidad de trabajar cuando se tiene un hijo de corta edad es mucho mayor en España que en el resto de la UE, estimándose

dicha reducción entre un 30 y un 40 por 100 cuando el hijo tiene menos de dos años, frente a un descenso de sólo un 15 por 100 en el resto de la UE. Existen varias explicaciones para este comportamiento tan diferenciado. La primera es que los servicios sociales son menores en España que en otros países de la UE, especialmente aquellos que inciden directamente en la ayuda a las madres para poder compaginar el trabajo con el cuidado de sus hijos pequeños, ya sean guarderías de calidad en los centros de trabajo, ayuda en su domicilio o subvenciones para el cuidado de sus hijos lo que reduce el precio relativo de mantenerlos y aumenta el retorno relativo de trabajar en el mercado.

La segunda tiene que ver con el sesgo, tratado más arriba, hacia la contratación de tituladas universitarias como ha ocurrido también con los hombres. La tercera es el bajo porcentaje de contratos a tiempo parcial que existe en España, un 9 por 100, es sólo la mitad del promedio de la UE, que es del 18 por 100, probablemente debido tanto a la menor protección social de dichos contratos, como a la rigidez mostrada por los empresarios en la distribución de la jornada laboral y a la prohibición de horas extraordinarias para este tipo de contratos. Este tipo de contratos son mayoritariamente utilizados por mujeres. Por ejemplo, en 2003, el 31 por 100 de las mujeres empleadas en la UE lo estaban con un contrato a tiempo parcial, frente a sólo un 16,7 por 100 en España. Además, en la UE sólo el 14 por 100 de las mujeres empleadas con contratos a tiempo parcial buscan un empleo a tiempo total.

La cuarta es que, como han demostrado Bertola, Blau y Kahn (2002), un sistema de negociación colectiva centralizado con un elevado nivel de sindicación tiende a reducir la tasa de empleo femenina, mientras mantiene una elevada tasa de empleo masculina. La quinta tiene que ver con la legislación fiscal. Tipos marginales elevados sobre la renta tienden a reducir la oferta de trabajo y ésta tiende a ser más elástica en las mujeres que en los hombres. Si a esto se añade que en la mayoría de los países de la UE las mujeres casadas pagan una tipo impositivo sobre su renta de trabajo superior al de su mari-

do con lo que se desincentiva su decisión de participar en el mercado laboral. Como señala Jaumotte (2003), casi todos los países de la UE tienen declaraciones sobre la renta separadas para individuos casados, pero el gravamen impositivo total sobre el segundo perceptor de rentas se mantiene más elevado, ya que pierde la reducción por dependencia de la esposa.

Por tanto, la mejor política para aumentar el empleo femenino en España tiene que intentar reducir la discriminación de hecho existente contra el empleo femenino tanto por los sindicatos como por los empresarios, incrementar los permisos y períodos por maternidad, aumentar las ayudas a las mujeres trabajadoras con niños pequeños, no discriminar fiscalmente a las mujeres casadas y aumentar los incentivos de los contratos a tiempo parcial, especialmente con una mayor protección social que la actual.

Todas estas medidas para aumentar la tasa de empleo de los jóvenes y las mujeres hay que tomarlas cuanto antes, ya que la generación del *baby boom* empezará a jubilarse dentro de unos años y la bajísima tasa de fecundidad que ha seguido a dicho auge de nacimientos hará que los márgenes de aumento de la tasa de empleo sean infructuosos en menos de diez años.

### Otras reformas laborales

La baja tasa de empleo española necesita, asimismo, de la reforma de otras instituciones y regulaciones que impiden su crecimiento. En primer lugar, gran parte del deficiente funcionamiento del mercado del trabajo español se deriva de la actual estructura de la negociación colectiva. Por un lado, con una tasa de afiliación sindical ligeramente superior al 11 por 100, la tasa de cobertura de la negociación colectiva afecta a casi en 80 por 100 de la población asalariada española (Nickell, 2003). Algo parecido ocurre también con las patronales, con lo que se puede decir que ambos negociadores tienen un exceso de representatividad a la hora de negociar los convenios colectivos. Por otro lado, el patrón dominante en la negociación colectiva en Espa-

ña es sectorial o provincial-territorial y en consecuencia no tiene en cuenta la situación particular de cada empresa y además tampoco es suficientemente amplia, como ocurre en los países con negociación colectiva nacional para que se tengan en cuenta sus efectos sobre el paro y la inflación. Los convenios de carácter nacional y de empresa tienden sistemáticamente a producir menores incrementos de salarios que los sectoriales y provinciales.

Finalmente, existe el problema de la «ultra actividad» de los convenios, es decir, su vigencia general y automática hasta que sus contenidos sean sustituidos por un nuevo acuerdo, con lo que aquellos que no son partidarios de ningún cambio tengan poder de veto sobre su aplicación. Además, la estructura de los convenios colectivos vigentes incorpora un conjunto de derechos adquiridos, como los de la antigüedad, que provocan un deslizamiento al alza de los salarios, lo que debilita los esfuerzos de moderación salarial que los mismos sindicatos han realizado en la negociación colectiva. Por todo ello, sería conveniente reformar la negociación colectiva intentando potenciar su descentralización aumentando el porcentaje de los convenios de empresa, que hoy sólo representan el 15 por 100 del total y también permitir a las empresas una mayor posibilidad del descuelgue de los acuerdos marco o una mayor voluntariedad en su adhesión a ellos.

En segundo lugar, hay que intentar fomentar la intensidad de búsqueda de empleo por parte de los parados y reforzar la eficiencia del papel de las oficinas públicas de empleo como intermediadoras del mercado de trabajo. El INEM sólo intermedia el 15 por 100 de todos los contratos, a pesar de su importante presupuesto. Aunque se ha reducido algo el elevado desempleo de larga duración, no parece que esto pueda ser atribuido a una búsqueda más intensa de empleo por parte de los parados, por lo que hay que plantearse una reducción paulatina de los costes de despido ya que los empresarios, cuando quieren despedir a un empleado, siguen prefiriendo reconocer desde el principio que es improcedente, abonar el correspondiente coste de despido y no es-

perar a la decisión de los tribunales, ahorrando al menos 60 días de salarios de tramitación.

En tercer lugar, más que gastar más fondos públicos en las llamadas «políticas activas» para formar a los jóvenes y reinserir a parados y adultos o subvencionar su contratación con bonificaciones en las contribuciones a la SS, sería preferible conseguir que dichas políticas sean más eficientes. Según Sáez (2005) el gasto en dichas políticas activas, en 2004, ha sido del 1 por 100 del PIB (7.000 millones de euros) a los que habría que añadir una cifra similar de reducciones fiscales que recaen en cascada sobre la oferta y la demanda de trabajo y cuya aplicación es automática según los criterios establecidos. Sus efectos no han sido los deseables, de ahí que, como propone Sáez, haya que aplicar un rígido criterio coste beneficio en la administración de dichas políticas y hacer una estricta selección y ordenación de las medidas, para conseguir una mayor eficacia. Más aun, creo que se podrían dedicar una parte de dichos enormes recursos, con mayor rentabilidad social y económica que en las políticas activas, a mejorar la calidad de los sistemas generales de educación y de formación de la futura mano de obra y de la formación continua actuales que, como se muestra más abajo, todavía dejan mucho que desear, para evitar así mayores problemas de desajuste entre oferta y demanda de trabajo de los actuales en un futuro del trabajo cada vez más cambiante.

Por último, existe en España una brecha (*tax wedge*) más elevada que en otros países entre el coste del trabajador para la empresa y el salario que el trabajador recibe neto de contribuciones e impuestos para llevar a su casa. Según Nickell (2003), en 2000 el total de impuestos sobre el trabajo (contribuciones a la SS, impuesto sobre la renta y sobre el consumo) en España era del 45 por 100, porcentaje que, aunque está por debajo de la media de la UE cuyo nivel es del 54 por 100, está por encima de otros países como el Reino Unido, Portugal, Irlanda y Holanda. En 2004, dichos niveles eran ya dos o tres puntos porcentuales menores. Habría, por tanto, que continuar reduciendo paulatinamente el peso de los impuestos sobre el salario de los trabajadores y el de las

contribuciones a la Seguridad Social sobre el coste del trabajo para las empresas, que además pagan un impuesto sobre beneficios superior en 5 puntos porcentuales a la media de la UE, para reducir dicha brecha que lo único que consigue es reducir el potencial de la oferta individual de trabajo y de la demanda empresarial de trabajo.

### La productividad

Como he señalado anteriormente, el menor crecimiento relativo de la productividad en España durante esta última década de mayor creación relativa del empleo, representa dos tercios de las diferencias de renta por habitante entre España y el promedio de la UE y es el elemento clave para que en el futuro continúe la convergencia real española con dicha media. La productividad es una función del nivel de capital físico utilizado por cada persona empleada, del nivel de capital humano que posee cada persona empleada y de la productividad total de los factores (PTF) o productividad multifactorial (PMF). Por tanto, la mejor forma de que los factores de dicha función mejoren es aumentando la inversión productiva, la educación y la formación de la población, la innovación, la investigación y el desarrollo (i+I+D).

Jimeno (2004) se muestra bastante pesimista sobre la fuerte desaceleración de la productividad española en los últimos diez años. Cree que no tiene nada que ver con el reciente y rápido aumento del empleo o incluso del cambio en la composición del empleo, sino que más que transitorio, es más bien un fenómeno de tipo estructural ya que tiene razones sólidas para creer que ha habido un cambio en el componente estructural de la tasa de crecimiento de la productividad. Es decir, que hay que intentar mejorar los procesos de innovación, de investigación y de desarrollo tecnológico y de utilización de nuevas tecnologías que están en la raíz del problema y sobre todo aumentar el nivel de competencia en los mercados de productos, servicios y factores de producción.

Posteriormente, Estrada, Jimeno y López-Salido (2004) han profundizado en esta preocupante conclusión comparando las diferencias de productividad entre EE UU, la UE y España. Las mayores diferencias explicativas las encuentran, por un lado, en el peso de los bienes de equipo relacionados con las nuevas tecnologías (equipo informático y de oficina, equipo de comunicaciones y *software*) donde los niveles de España y la UE están muy lejos del de EE UU. Por ejemplo, en EE UU en 2002, un 30 por 100 de la inversión bruta en capital fijo era en nuevas tecnologías frente a un 17 por 100 en la UE y un 10 por 100 en España. Por otro lado, en la calidad del *stock* de capital humano en los estudios superiores y en el gasto por estudiante en dichos niveles superiores, donde mientras en EE UU dicho gasto representaba, en dicho año, casi el 60 por 100 del PIB por habitante, en la UE sólo llegaba al 40 por 100 y en España al 30 por 100. La tercera diferencia importante es el esfuerzo en inversión en I+D que, en 2002, en EE UU era del 3 por 100 del PIB, en la UE del 2 por 100 y en España del 1 por 100.

### La inversión física

La inversión total o formación bruta de capital fijo (FBCF) en España es hoy la más elevada de la UE, alcanzando el 27,8 por 100 del PIB en 2004, frente a una media de la UE del 19,3 por 100. Sólo Grecia se acerca a dicho porcentaje con el 25,5 por 100 y es la segunda más elevada si incluimos a los nuevos diez países miembros (sólo Estonia supera el porcentaje español, con 28,4 por 100) a pesar de ser menos desarrollados. Además, ha crecido a una media anual en los últimos diez años del 5,2 por 100 y las previsiones de Eurostat indican que la FBCF de España va a seguir aumentando en los dos próximos años al 6,1 y el 5,4 por 100 con lo que, en 2006, alcanzará el 29,7 por 100 del PIB, la mayor de la EU a 25 países. Es decir, España tiene un volumen relativo de inversión total realmente sorprendente para su nivel de desarrollo, ya que suelen ser los países emergentes, especialmente asiáticos los que

alcanzan dichos porcentajes, pero no los países de la OCDE.

La inversión pública española sólo representa un 3,4 por 100 del PIB frente al 2,3 por 100 de la media de la UE. El gobierno central sólo invierte un 0,8 por 100 del PIB, los gobiernos autonómicos un 1,1 por 100 del PIB y los locales un 1,2 por 100 del PIB. Es por tanto el sector privado el que invierte el 24,3 por 100 del PIB. Ahora bien, del total de la FBCF, la que más ha crecido, en los últimos diez años, ha sido la inversión residencial que lo ha hecho al 6,9 por 100, mientras que la no residencial lo ha hecho al 5,7 por 100. La primera indica que el peso de la construcción en España es especialmente elevado. Sin embargo, el ritmo de crecimiento de la primera está reduciéndose en los últimos años mientras que el de la segunda está aumentando, la OCDE estima que esta última va a crecer al 7,3 y al 6,4 por 100 en 2005 y 2006, lo que da una mayor esperanza de cara al futuro. A pesar de dicho crecimiento, el nivel de inversión de capital por persona empleada se encuentra todavía 10 puntos porcentuales por debajo de la media de la UE, por lo que todavía hay bastante camino por recorrer, aunque hay que reconocer que se ha conseguido que la tasa de capital por trabajador haya ido aumentando, desde 1998, por encima de la media de la UE. De continuar con estas tendencias en las tasas relativas españolas respecto a la UE, se podría alcanzar el nivel promedio de la UE en unos seis años, lo que sería un gran éxito.

### La inversión en capital humano

Todos los análisis empíricos realizados, tanto contrastando modelos de crecimiento neoclásicos como endógenos, encuentran una elevada correlación entre nivel de capital humano y crecimiento (De la Fuente, 1992, 1998 y 2002). Todo apunta a que éste es el factor más claro de todos los que se han utilizado para demostrar su importancia en el crecimiento, en la convergencia y en los niveles de PIB por habitante. Además, este tipo de inversión tiene rentabilidades superiores a ninguna

otra existente. Para el caso de España, Myro (2004) ha hecho estimaciones sobre qué parte del crecimiento de la productividad total entre 1995 y 2003 puede deberse al capital humano y calcula que alrededor de un 50 por 100 de su crecimiento agregado y casi todo el crecimiento de la PTF en dicho período. De la Fuente y Doménech (2002) estiman que, aunque el peso del capital humano en el PIB es probablemente superior al estimado anteriormente, su aportación al crecimiento de la productividad ha sido menor del 50 por 100, aunque trabajan sobre un período anterior al de Myro.

En 2002, el sector público español invertía en capital humano el 4,4 por 100 del PIB. Este porcentaje incluía no sólo la inversión en educación sino también las becas, préstamos a los estudiantes y sus familias, así como las subvenciones a empresas o instituciones sin ánimo de lucro para actividades educadoras. En dicho año, el promedio de inversión en capital humano en la UE era del 5,22 por 100 del PIB, 0,82 puntos porcentuales más que el de España. Como consecuencia de esa menor inversión e incentivos a la educación, el número de años medios de estudio de la población entre 25 y 64 años es de 10,3 años y en la UE es de 12 años y el porcentaje de jóvenes entre 20 y 24 años que ha conseguido, al menos, el nivel de educación secundaria superior era en España, en 2004, del 61,8 por 100, mientras que en la UE alcanzaba del 73,8 por 100, 8 puntos porcentuales más. Además, el hecho más significativo en el caso de España es que el nivel relativo de las mujeres es del 69,2 por 100, mientras que el de los hombres es del 54,7 por 100, 14,5 puntos porcentuales más bajo. En la UE ambos porcentajes eran en dicho año del 77 y el 70,7 por 100 respectivamente, con una diferencia menor entre ambos, exactamente la mitad de la del caso español.

Sin embargo, la principal causa de los menores niveles de capital humano de la población trabajadora se debe al todavía importante peso de las generaciones más maduras en el total de la población en edad de trabajar, que no disfrutaron de las mejoras que se han conseguido en estas últimas décadas en educación y for-

mación en España (niveles cada vez más elevados de educación obligatoria, ampliación del acceso a estudios superiores y acceso paritario de la mujer al sistema educativo) mientras que en el conjunto de la UE se iniciaron mucho antes. Por ello la convergencia para los próximos años está asegurada sólo por el creciente peso de las nuevas generaciones en el total.

Por otro lado, como señalan Pérez y Serrano (2005), el número de años de estudios de la población en edad de trabajar presenta dos limitaciones para extraer conclusiones. La primera es que considera que el capital humano es proporcional a los años de estudio y además se refiere a toda la población en edad de trabajar independientemente de si es activa o no y de su empleo. Dado que no existen datos actualizados de los años de escolarización de la población trabajadora, los dos economistas utilizan una aproximación a través de los salarios por hora trabajada, suponiendo que los salarios relativos de los trabajadores tienden a aumentar con el nivel de estudios y que los salarios relativos captan dichas diferencias de educación. De hecho, en la UE, la renta media de las personas que tienen educación universitaria es de un 89 por 100 mayor que las que tienen un nivel de educación secundaria y un 120 por 100 mayor que las que tienen un nivel de educación primaria.

El resultado de este análisis muestra que los salarios por hora españoles alcanzan los 14 euros por hora de media frente a 21 euros en la UE y a 17,5 euros en la ZE, un 66,6 y un 80 por 100 de la media de la UE y de la ZE respectivamente. Sólo Grecia y Portugal se encuentran por debajo del nivel español. Resulta interesante comprobar que los nuevos países miembros del centro y el este de Europa, a pesar de tener dotaciones de educación por trabajador similares a las españolas, tienen unos salarios medios de 4 euros, un 28,6 por 100 de la media española y un 19 por 100 de la media de la UE, lo que muestra la capacidad de competir de estos países en un mercado único e integrado y la vulnerabilidad competitiva española frente a ellos.

Otro aspecto preocupante de cara al futuro es que la educación secundaria ha sido objeto de varias reformas

en los últimos 25 años lo que ha inducido a la incertidumbre y con resultados negativos ya que el porcentaje de jóvenes que abandonan la educación secundaria era, en 2003, del 36 por 100 frente a un 25 por 100 de la UE. Por otro lado, es necesario hacer mayor hincapié en la transmisión de conocimientos troncales, tales como el lenguaje matemático, la propia lengua y las lenguas extranjeras, especialmente el inglés, como ha mostrado el reciente Informe PISA, que estima que la posición española es todavía muy deficiente.

No sólo hay que analizar la educación desde el punto de vista cuantitativo sino también de calidad. El índice del nivel de calidad en la educación es del 35,1 por 100 frente al 49,9 por 100 en la UE. Por un lado, un índice fundamental de la calidad de la educación es el del número de alumnos por cada profesor. En España, es de 17,6 alumnos por profesor en primaria, frente a 15,8 en la UE, de 15,7 por profesor en secundaria, frente a 15,4 y de 18,6 frente a 13,7 de la UE en universitaria. Estas diferencias explican en parte la mayor tasa española de fracaso escolar. Por otro lado, es también otro elemento importante el número de escuelas españolas de educación primaria y secundaria sin ordenador, que es del 15 por 100 frente al 33 por 100 de la UE, menos de la mitad.

La calidad de la educación es también un aspecto fundamental no sólo para la educación, sino para la distribución de la renta en un país. Si la educación pública es de inferior calidad que la privada de pago, aquellos que no tienen medios económicos para pagarla, es decir, aquellas familias de menor renta relativa, difícilmente podrán llegar a la edad laboral en igualdad de oportunidades que aquellos que han estudiado en escuelas privadas, con lo que se perpetúa la desigualdad existente. Este problema sólo puede tener solución si se introduce la competencia entre las distintas escuelas públicas y privadas. Para ello debería crearse un organismo público independiente que llevara a cabo, cada año, una evaluación y un *ranking* del nivel de calidad de cada escuela, universidad o centro público o subvencionado y lo publicasen en todos los medios de comunicación para

dar la oportunidad a las familias de poder elegir las mejores escuelas y para crear incentivos a aquellas que van a tener menos alumnos por ser de peor calidad a mejorarla o cerrar.

Otro aspecto fundamental es el de la formación profesional. Sólo el 40 por 100 de los alumnos españoles de secundaria optan por cursar los estudios de formación profesional reglada frente al 58 por 100 del promedio de la UE. Además, el 94 por 100 se recibe en el centro educativo, mientras que en el conjunto de la UE sólo el 68 por 100 se recibe fuera del lugar de trabajo. Hay que intentar, por lo tanto, que la formación reglada tenga un componente mayoritario en una empresa y no en el centro educativo. Las Cámaras de Comercio españolas están haciendo un esfuerzo para aumentar y mejorar las prácticas de estos alumnos en las empresas.

Asimismo, hay que hacer un enorme esfuerzo en que las empresas desarrollen la formación ocupacional continua que, según el IV informe Randstad, en el caso de España sólo afecta a un 4,7 por 100 de la población ocupada entre los 24 y los 64 años, frente a un 8,5 por 100 en la media de la UE, lo que aumenta el desajuste entre las necesidades cambiantes de la demanda de trabajo y el nivel de formación de los trabajadores y sólo el 29 por 100 de las empresas españolas ofrecen este tipo de formación, frente a un 59 por 100 en la UE. Además sólo se dedican a este tipo de formación el 1 por 100 de sus costes laborales frente a un 1,6 por 100 en la UE.

### **Inversión en I+D+i**

La innovación consiste básicamente en la producción de nuevas ideas y en la difusión de las ya existentes, así como en la creación de nuevos productos y procesos, de ahí que la cuestión clave sea profundizar en los determinantes y efectos del esfuerzo tecnológico y en los mecanismos que contribuyen a su fertilidad y difusión tanto de los conocimientos propios como de los provenientes del exterior (Baumol, 2002). Estos determinantes tienen mucho que ver con factores institucionales

como la naturaleza de los conocimientos transmitidos a través de un determinado sistema educativo hasta la distribución del esfuerzo tecnológico entre empresas y administraciones públicas, la apertura al comercio exterior y a la inversión extranjera y el grado de competencia de los mercados nacionales e internacionales (Helman, 2004).

En este sentido, la inversión en I+D es un determinante fundamental del desarrollo de la innovación y del crecimiento de una economía ya que es el factor clave del progreso tecnológico y de la productividad multifactorial que no sólo son factores fundamentales del desarrollo a largo plazo de una economía, sino que también dan una ventaja decisiva a aquellos países que crean y desarrollan innovaciones y tecnologías frente a aquellos que sólo pueden copiarlas e incluso a aquellos países que tienen investigadores y tecnólogos capaces de copiarlas frente a aquellos que no disponen de la base tecnológica para hacerlo.

La inversión bruta en I+D de la economía española en 2004, según Eurostat, era del 1,2 por 100 del PIB, frente al 2 por 100 de la media de la UE y del 1,9 por 100 de la de la ZE. De esta cifra, un 50 por 100 era financiada por el sector privado, frente a un 56 por 100 en la UE, otro 43 por 100 era financiado por el Estado, frente a un 34 por 100 en la UE y un 7 por 100 era financiado desde el extranjero, frente a un 9 por 100 de la media de la UE. Es decir, la inversión bruta total en I+D en España era 0,8 puntos porcentuales de PIB menor que la media de la UE, la parte financiada por el sector privado era 6 puntos porcentuales menor que dicha media, la parte financiada por el Estado era 9 puntos porcentuales mayor que dicha media y la parte financiada por la inversión extranjera era 2 puntos porcentuales menor que la misma.

Esto significa que en los próximos años hay que intentar que la inversión privada española y extranjera aumente considerablemente para poder acercarse a la media total de la UE. Será muy conveniente aumentar las exenciones fiscales y las subvenciones a las empresas privadas medianas y pequeñas para lograr incenti-

varlas a aumentar su inversión en investigación y en desarrollo experimental para poder lograrlo en el menor tiempo posible. El problema con la inversión extranjera es que esta viene disminuyendo rápidamente en valor absoluto desde 2000 (40.000 millones de euros en 2000 y 10.000 millones de euros en 2004) y su *stock* no crece desde hace ya dos años ya que acude a países emergentes de Europa, Asia y América Latina. Otro aspecto importante de cara al futuro va a ser la pérdida paulatina de Fondos Estructurales provenientes de la UE, que en una pequeña parte se destinan a I+D.

Un índice clave para analizar el potencial de I+D en España es observar el número de personas que tienen capacidad para desarrollar tecnologías. Según Eurostat, en 2003, el porcentaje de graduados en ciencia y tecnología por cada 1.000 personas entre 20 y 29 años es en España del 12,6 por 100 frente al 13,1 por 100 de la UE, el 7,8 por 100 de las mujeres y el 17,1 por 100 de los hombres, frente al 8,2 por 100 y 17,9 por 100 del conjunto de la UE. Es éste un problema importante de cara a la competitividad futura española al que hay que hacer frente con contundencia, especialmente en la población joven femenina.

Otro índice que refleja claramente los menores niveles de I+D españoles es el número de patentes que se originan en nuestro país. El número de aplicaciones de patentes por cada millón de habitantes bajo el European Patent Treaty era, según Eurostat, en 2002, de 25,4 en el caso de España, frente a 158,4 en el promedio de la UE y el número de patentes concedidas por la US Patent and Trademark Office por cada millón de habitantes era, en dicho año de 8 en el caso de España frente a 71,3 en la media de la UE.

Finalmente, otro factor que demuestra el nivel de desarrollo tecnológico de un país es el volumen de exportaciones de alta tecnología (medido por el porcentaje de exportaciones de alta tecnología en el total de las exportaciones). Según la OCDE, en 2003, el nivel español era del 5,9 por 100, frente al 17,2 por 100 en el conjunto de la UE, casi tres veces menor, lo que hace que nuestra balanza tecnológica (calculada por el resultado neto de

los pagos y los cobros por patentes, marcas, licencias, diseños, invenciones y conocimiento) sea deficitaria en más de 8.000 millones de dólares.

### **Inversión en Tecnologías de la Comunicación y la Información (TIC)**

La inversión en TIC tiene importantes efectos sobre la productividad a través de los siguientes canales: primero, aumenta la productividad a través de la intensificación del capital. Segundo, a través de una mayor PMF ya que permite una mayor eficiencia en el uso del capital y del trabajo en el mismo sector productor de TIC. Tercero, aumentando también la PMF de toda la economía que consume o utiliza dichas TIC y, finalmente, a través de sus efectos de red, que reducen notablemente los costes de transacción y estimulan la innovación. En todo caso, no es fácil demostrar cuantitativamente dichos efectos favorables sobre la productividad estudiándolos a nivel agregado de toda la economía, sino sólo cuando se desciende a estudiarlos al nivel de las empresas, como ha demostrado Pilat (2004).

El porcentaje de PIB dedicado a la inversión o gasto en las tecnologías de información era según Eurostat, en 2004, en España del 1,7 por 100, frente a un 3 por 100 de promedio en la UE. En telecomunicaciones era en España del 3,5 por 100 frente al 3,3 por 100 de la UE. Es decir, la situación relativa española es buena en telecomunicaciones y mala en las tecnologías de la información. El nivel de acceso a Internet de las viviendas unifamiliares con personas entre 16 y 74 años era, en 2004, del 34 por 100 en España frente al 47 por 100 en la UE. El porcentaje de ventas a través de comercio electrónico de las empresas españolas era, en 2004, del 0,4 por 100 frente al 2,2 de promedio en la UE. En ambos casos está España muy por debajo de la media de la UE.

Sin embargo, en la disponibilidad de acceder a los servicios de la Administración Pública *on-line*, como porcentaje de los 20 servicios básicos era en España del 55 por 100 frente a un 49 por 100 de la UE. Un 50

por 100 de las empresas españolas utilizan dichos servicios *on-line* el mismo porcentaje que en la UE, mientras que la utilización por las familias es muy inferior a la media europea. Parece paradójico pero la Administración española ha avanzado mucho más que las empresas privadas en la utilización de los servicios *on-line* quizá por el elevado número de empresas medianas y pequeñas que hay en España. Finalmente, la penetración de la banda ancha en porcentaje de la población total es del 6,7 por 100 en España frente al 7,6 por 100 en el conjunto de la UE, es decir el porcentaje español es sólo 0,9 puntos porcentuales inferior y la tendencia es a acortarse.

### **Emprendimiento**

La capacidad de la población de un país para crear nuevas empresas y sostenerlas en mercados crecientemente competitivos es otro aspecto fundamental del crecimiento y la productividad que está, a su vez, ligada al nivel de conocimientos de las personas, a la libertad de establecimiento de empresas y al nivel de integración y de competencia de los mercados, es decir, a la ausencia de monopolios u oligopolios, al nivel de ayudas estatales y a la facilidad con la que las empresas pueden entrar y salir de ellos sin grandes costes y, finalmente, a que hay unos mercados de capitales especializados en el riesgo de la financiación de nuevos proyectos.

Existen varias estadísticas que pueden medir el nivel de emprendimiento de una economía. En primer lugar está el nivel de inversión bruta del sector privado nacional y extranjero. Como he señalado más arriba, España tiene un elevado nivel de inversión privada en porcentaje del PIB, 24,3 por 100, la más elevada de la UE. También tiene un elevado nivel de inversión nacional privada en el exterior y procedente del extranjero (medido por los flujos anuales de ambos divididos por el PIB) del 2,5 por 100 en 2004, superior a la media de la UE, del 0,8 por 100 pero cayendo en los últimos años ya que en 2000 era del 7,9 por 100 frente al 3,6 por 100 de la UE.

Otra medida fundamental es la demografía empresarial. Por un lado, la tasa de nacimiento de nuevas empresas (medida por el número de empresas creadas en un año como porcentaje de la población total de empresas activas en dicho año) de España en 2002 era de 9,3 empresas, frente a una media de la UE de 11. Por otro, la tasa de supervivencia de empresas (medida por el porcentaje de nacimientos en un año que permanecen activas dos años después) que en 2002 era del 71,2 por 100 frente a un 72 por 100 en la UE. Por último, el fallecimiento de empresas (medido por la desaparición de empresas en un año como porcentaje de la población total de empresas activas en el mismo año) que en 2001 era de 6,9 por 100 en España frente al 10 por 100 en la UE.

Finalmente, hay medidas de las barreras que existen a la creación de empresas. Un estudio de la OCDE sobre las barreras al emprendimiento (siendo 0 un mercado sin barreras y 3 un mercado con elevadas barreras), muestra que España tiene un índice de 1,6, igual al de Francia y Alemania, superior al de Italia con 1,4 y muy superior al del Reino Unido con 0,7 o de Irlanda con 0,9. Otro estudio de la OCDE (2001) realizado en empresas de hasta 499 empleados muestra que el coste asociado al cumplimiento de los requisitos administrativos en porcentaje del PIB total era, en España, del 5,5 por 100 y del 7,5 por 100 del PIB generado por el sector privado.

El nivel de integración de los mercados es muy importante para que las nuevas empresas sobrevivan ya que a mayor nivel de integración, mayor competencia y mayor mercado donde operar. La integración de los mercados de bienes se mide por el valor anual medio de importaciones y exportaciones dividido por el PIB. En el caso de España, en 2004, era del 20,8 por 100 frente al 10,7 por 100 de la UE. En los servicios, utilizando la misma medida, era en España del 6,7 por 100 frente al 3,5 por 100 de la UE, esta mayor integración española proviene de la importancia del turismo en nuestro país. La integración de los mercados de capital se mide por la convergencia de los tipos de interés en la ZE y en la UE. En España es menor el coeficiente de variación relativa de tipos de interés en los créditos hipotecarios, demostrando que son

más competitivos que en el resto de la UE y son prácticamente iguales en los créditos a empresas.

Otro medio fundamental de incentivar la creación empresarial nacional y extranjera es reducir las barreras de entrada y de salida en cada mercado por parte de empresas nacionales y extranjeras. La experiencia española en estos últimos años ha sido, en conjunto, muy positiva. En el mercado de telecomunicaciones se ha avanzado ya mucho ya que, por ejemplo, según Eurostat, el precio de las llamadas telefónicas locales en España (en euros por cada minuto a las 11 horas de un día laborable, incluido el IVA, a 3 kilómetros de distancia) es de 0,28 euros frente a 0,37 euros en la media de la UE. Lo mismo ocurre en las llamadas de larga distancia (a EE UU, basadas en los mismos parámetros anteriores), donde el precio en España es de 1,53 euros frente a 1,85 en la UE. También se ha avanzado mucho en el precio de la electricidad. El precio del kilowatio por hora a los hogares es de 0,090 euros frente a 0,107 en la media de la UE y el precio para los usuarios industriales es en España de 0,068 euros, igual que el promedio de la UE. Lo mismo pasa con los precios del gas natural para los consumidores industriales por GJ, que en España es de 4,68 euros, frente a 6,12 euros en el promedio de la UE, siendo idéntico al de la UE para los consumos domésticos, con 8,80 euros por GJ.

Esta situación favorable por parte española se debe a la reducción paulatina de la cuota de mercado del antiguo proveedor monopolista, aspecto éste en el que se ha avanzado menos en otros países de la UE. Por ejemplo, la cuota de mercado del mayor generador eléctrico es en España del 39,1 por 100, frente al 92 por 100 en la ZE. La cuota de mercado del principal operador telefónico de línea fija en llamadas locales es del 78 por 100, frente al 76 por 100 de la media de la UE, pero dicho porcentaje se ha reducido en 8 puntos en los últimos cuatro años frente a sólo 6 en la UE. En llamadas de larga distancia su cuota es del 75 por 100, frente al 66 por 100 de la UE y la reducción de su cuota anual es similar a la de la UE. En llamadas internacionales su cuota es del 65 por 100 frente al 60 por 100 en la UE, pero

su cuota se ha reducido 18 puntos porcentuales en los últimos cuatro años. La cuota de mercado del primer operador de telefonía móvil es del 50 por 100, frente al 43 por 100 de la UE, pero su cuota ha descendido 6 puntos en los últimos cuatro años.

Otro factor muy importante para la creación y mantenimiento de empresas es el nivel de desarrollo de los mercados de capital riesgo. Existen dos formas de medirlo. La primera es el volumen de inversión en capital riesgo en las empresas recién nacidas (medido por el capital privado, es decir, no cotizado en las bolsas, levantado para financiar los *management buy-outs* y *buy-ins* como porcentaje del PIB). En España, en 2003, era del 0,008 por 100 frente al 0,021 por 100 de la UE, casi tres veces menos. La misma medida referida a la inversión en empresas para su expansión es, sin embargo, mayor en España que en la media de la UE, 0,123 por 100 frente a 0,088 por 100.

### 3. Conclusión

En este breve repaso de la situación y perspectivas del empleo y la productividad en España se pueden sacar una serie de conclusiones. La primera es que se han hecho importantes progresos en los últimos diez años en el crecimiento del empleo, pero a costa del crecimiento de la productividad. Algunos piensan que este resultado es normal, ya que lo que ocurre es que el crecimiento «se ha hecho más intensivo en mano de obra». Es un pensamiento equivocado, ya que el crecimiento de la economía depende del crecimiento del empleo y también de la productividad, por lo que será mayor si ésta aumenta también al mismo tiempo. Es decir, no tiene por qué darse una sustitución de ambos crecimientos, a medio y largo plazo, en la economía española. Los ejemplos de EE UU y de Irlanda muestran que ambos factores pueden crecer al mismo tiempo a medio y largo plazo. Irlanda, por ejemplo ha sido capaz, entre 1994 y 2003, de aumentar su empleo acumulado en un 35 por 100 y su productividad acumulada en un 28,3 por 100, mientras que España ha logrado aumentar su empleo en un 20,8 por 100 a cambio de aumentar su

productividad sólo en un 5,5 por 100. Hay que hacer, por lo tanto, un gran esfuerzo en aumentar la tasa de empleo, sobre todo de las mujeres y de los jóvenes, antes de que ambas poblaciones envejezcan, y al mismo tiempo aumentar la productividad con una mayor inversión del sector público en educación secundaria y superior y del sector privado en formación, innovación, investigación y desarrollo y en las nuevas tecnologías de información y comunicación, así como en eliminar todas las barreras existentes al emprendimiento.

La segunda es que para alcanzar los objetivos de empleo de la Estrategia de Lisboa para el 2010, de alcanzar una tasa del empleo total del 70 por 100, del femenino del 60 por 100 y del de los mayores de 55 años del 50 por 100 como promedio de la UE, hace falta que España haga un enorme esfuerzo para alcanzar dicha media ya que se encuentra, en 2004, todavía con unas tasas 8,8, 11,7 y 8 puntos porcentuales por debajo de dichos niveles objetivo. Por otro lado, los objetivos de Lisboa de alcanzar una inversión en I+D en porcentaje del PIB total del 3 por 100 y de I+D del sector privado del 66 por 100 de dicho total, están también muy lejos de nuestra situación actual, donde los porcentajes son del 1,1 y del 49 por 100 respectivamente.

La tercera es que la economía del conocimiento y de la información es la base del crecimiento actual en el mundo. La OCDE calcula que un incremento del 0,1 por 100 de los recursos privados destinados a innovación e I+D genera un crecimiento del PIB por habitante del 0,3-0,4 por 100 a largo plazo. Este cálculo ha quedado demostrado por la increíblemente elevada y todavía sostenible tasa de crecimiento de EE UU, después de un esfuerzo masivo en innovación y en inversión en las nuevas TIC, sólo esta última, entre 1950 y 2003, ha aportado el 65 por 100 del crecimiento de su productividad. En este sentido, los recientes planes del Gobierno español de impulsar el dinamismo y la productividad de la economía, de febrero, y aumentar la intensidad de la I+D+I, de mayo (Sebastián, 2005) pueden ser un buen comienzo para conseguir que España alcance los objetivos de la Estrategia de Lisboa y por fin poder igualar el nivel medio de la UE.

## Referencias bibliográficas

- [1] BAUMOL, W. (2002): «The Free-market Innovation Machine: Analyzing the Growth Miracle of Capitalism», Princeton University Press, N.J.
- [2] BERTOLA, G.; BLAU, F. D. y KHAN, L. M. (2002): «Labour Market Institutions and Demographic Employment Patterns», *CEPR Discussion Paper*, número 3448.
- [3] COTIS, J. P. (2005): «Going for Growth: Economic Policy Reforms», OECD, marzo.
- [4] DE LA DEHESA, G. (2004): *Quo Vadis Europa?*, Alianza Editorial.
- [5] DE LA DEHESA, G. (2005): *Europe at the Crossroads*, McGraw-Hill, Nueva York.
- [6] DE LA FUENTE, Á. (1992): «Histoire d'A: crecimiento y progreso técnico», *Investigaciones Económicas*, Segunda Época, volumen XVI, número 3.
- [7] DE LA FUENTE, Á. (1998): «¿Convergencia real? España en la OCDE», *Moneda y Crédito*, número 198.
- [8] DE LA FUENTE, Á. (2002): «Capital humano y crecimiento: nuevas series de escolarización para la OCDE y algunos resultados», *Economía Industrial*, número 348, VI.
- [9] DE LA FUENTE, Á. y DOMÉNECH, R. (2002): «Human Capital in Growth Regressions: How Much Difference does Data Quality Make? An Update and Further Results», *Documento de trabajo D-2002-06 de la Secretaría de Estado de Presupuestos*, Dirección General de Presupuestos, Madrid.
- [10] DOLADO, J. J. (2004): «Tapiar los costes de despido», *Expansión*, 7 de julio.
- [11] DOLADO, J. J.; FELGUEROSO, F. y JIMENO, J. F. (2001): «Mercado de trabajo y políticas de empleo en el inicio del siglo XXI», *Moneda y Crédito*, volumen 212.
- [12] DOLADO, J. J. y JIMENO, J. F. (2004): «Contratación temporal y costes de despido en España: lecciones para el futuro desde una perspectiva del pasado», *Laboratorio de Alternativas*, número 2.
- [13] ESCUDERO, M.; JIMENO, J. F.; ALLARD, G. y LÓPEZ GARCÍA, P. (2003): *El mercado laboral en España: análisis y reformas*, Instituto de Empresa, Madrid.
- [14] JAUMOTTE, F. (2003): «Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants», *OECD Economics Department Working Paper*, número 376.
- [15] JIMENO, J. F. (2004): *Desempleo, productividad y otros factores reales*, FEDEA, mayo.
- [16] JIMENO, J. F. y RODRÍGUEZ-PALENZUELA (2002): «Youth Unemployment in the OECD: Demographic Shifts, Labour Market Institutions and Macroeconomic Shocks», FEDEA, Working Paper 2002-15.
- [17] HELPMAN, E. (2004): *The Mystery of Economic Growth*, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, MA.
- [18] MYRO, R. (2004): «Dos décadas de crecimiento sostenido en España: un breve balance», *Economistas*, número 100, Colegio de Economistas de Madrid.
- [19] NICKELL, S. (2003): «Labour Market Institutions and Unemployment in OECD Countries», DICE Report: *Journal for Institutional Comparisons*, volumen 1, número 2.
- [20] NICOLETTI, G. y SCARPETTA, S. (2003): «Regulation, Productivity and Growth», *Economic Policy*, número 36, abril.
- [21] NÚÑEZ, S. (2004): *Productividad y política económica*, Presidencia del Gobierno, 1 de julio.
- [22] OECD (2003): *The Sources of Economic Growth in OECD Countries*, París.
- [23] PÉREZ, F. y SERRANO, L. (2004): «Capital humano y competitividad: España ante la ampliación de la UE», *Economistas*, número 104 Extra, Colegio de Economistas de Madrid.
- [24] PILAT, D. (2004): «The ITC Productivity Paradox: Insights from Micro Data», *OECD Economic Studies*, número 38.
- [25] SÁEZ, F. (2005): «Política laboral: nuevos retos», *Economistas*, número 104 Extra, Colegio de Economistas de Madrid.
- [26] SCHREYER, P. (2003): «Capital Stocks, Capital Services and Multi-factor Productivity Measures», *OECD Economic Studies*, número 37.
- [27] SEBASTIÁN, M. (2005): *La innovación, objetivo prioritario de la política económica*, Oficina Económica del Presidente del Gobierno, 3 de junio.

