

**Políticas Activas de Empleo: implantación de las políticas activas,
efectos y principales problemas**

***Active Employment Policies: Implantation of active policies, effects and
main problems***

Margarita GARCÍA SÁNCHEZ

Universidad Carlos III de Madrid (España)

marga.magasa1@gmail.com

Recepción: Agosto 2017

Aceptación: Noviembre 2017

RESUMEN

Este artículo propone una ojeada a la implantación llevada a cabo tanto en el ámbito europeo, como español de las diferentes políticas activas de empleo existentes. Dicha implantación está caracterizada por una falta de unificación y coordinación en que se refiere a su uso e inversión dentro de los diferentes Estados miembros de la Unión Europea. Por otra parte, la inversión en políticas activas en el ámbito del Estado español se ve caracterizada por la preponderancia, todavía, de las políticas pasivas; y su alto grado de dependencia respecto a los periodos de mayor bonanza económica.

Palabras clave: Políticas activas de empleo, Políticas pasivas de empleo, Estrategia Europa 2020, Formación, Servicios públicos de empleo y administración, Incentivos al empleo, Creación directa de empleo, Incentivos al emprendimiento, Bonificaciones empresariales a la contratación indefinida.

Códigos JEL: H53.

ABSTRACT

This article proposes a look at the implementation carried out at both European and Spanish levels of the different active employment policies. This implementation is characterized by a lack of unification and coordination regarding its use and investment within the different Member States of the European Union. On the other hand, the investment in active policies in the scope of the Spanish State is characterized by the still preponderance of the passive policies; and their high degree of dependence on periods of greater economic prosperity.

Keywords: Active employment policies, Passive employment policies, Europe 2020 strategy, Training, Public employment services and administration, Employment incentives, Direct job creation, Entrepreneurship incentives, Business bonuses for indefinite contracts.

JEL classification: H53.



1. INTRODUCCIÓN

Actualmente, vivimos en un mercado de trabajo completamente globalizado. Dicho mercado de trabajo ha sufrido una gran transformación en pocos años. Continuamente vemos aparecer nuevas formas de hacer negocio y pasar nuestro tiempo libre, a la vez que contemplamos cómo imperios industriales completamente consolidados a lo largo de muchos años, desaparecen en poco tiempo para dejar paso a nuevas empresas que ocupan, actualmente, las primeras líneas del comercio, la producción o el entretenimiento.

Dichas transformaciones afectan, como he dicho, también al mercado laboral, que en poco tiempo ha visto como se han incorporado nuevas herramientas de trabajo como es internet, sin el cual, actualmente no podríamos realizar la mitad de nuestro trabajo. Así mismo, vemos cómo cada vez más se produce la desaparición entre el trabajo manual y el trabajo intelectual, a la vez, que observamos cómo los trabajos más rutinarios ya no son realizados por personas, debido al desarrollo de nuevas tecnologías como es la robótica. Pero estas transformaciones no significan que las nuevas tecnologías van a dejar a las personas completamente desempleadas, sino que es necesario que aprendamos a adaptarnos y a enfocar nuestros conocimientos y habilidades hacia sectores donde sean necesarios.

69

Así mismo, en el año 2015, España se situó como el país de la Europa de los 28 con mayor porcentaje de desempleo, con un 22.07%, seguido a mucha distancia por Portugal, con un 12.66% de desempleo¹. Así mismo, del 22.07% de personas en desempleo, el 26.8% eran jóvenes menores de treinta años². Como vemos, España se enfrenta a un grave problema de paro estructural, del cual, los mayores afectados son los jóvenes.

Pero, ¿cuál es la mejor solución para luchar contra el grave paro estructural que sufre España, a la vez que, nos proporciona las herramientas necesarias para que podamos adaptarnos al constante cambio tecnológico que afecta el mercado laboral?

Desde mi punto de vista, la solución se encuentra en las políticas activas de empleo. Un tipo de políticas que consiguen la adaptación de los trabajadores a la incesante innovación tecnológica que vivimos, y permiten la actualización constante, a la vez, que posibilitan la orientación y readaptación de los trabajadores en desempleo hacia nuevos sectores en expansión que tengan un gran impacto económico. Todo ello, a través de la formación, la orientación o la creación directa de empleo. Todas ellas, medidas que se colocan dentro de lo que se conoce como políticas activas de empleo.

Debido a estos motivos, se decide realizar en este artículo, un análisis desde el punto de vista de la economía, para ver tanto desde el ámbito europeo, como del español, qué

ritmo sigue la implantación de políticas activas de empleo, cuáles son sus efectos y sus principales problemas.

2. LA CAÍDA DE LAS POLÍTICAS PASIVAS DE EMPLEO

Con el auge del Estado de Bienestar tras la Segunda Guerra Mundial, surgió la idea de garantizar un mínimo de renta a las personas que se encontraran en determinadas situaciones, como podía ser la situación de desempleo. De esta idea surgieron las políticas pasivas de empleo.

Las políticas pasivas consisten en políticas de empleo que buscan el sostenimiento de la renta de las personas que se encuentran sin empleo. Mientras que las políticas activas se dirigen a conseguir la vuelta del trabajador a un empleo.

Las políticas pasivas de empleo son un ejemplo de lo que Keynes definió como estabilizadores automáticos, un medio rápido para responder a las fluctuaciones cíclicas que sufre la economía, pudiendo de este modo suavizar sus posibles consecuencias. Pero con el paso de los años, la popularidad de este tipo de políticas ha ido decreciendo, a favor de las políticas activas. Ya que para muchos, las políticas pasivas de empleo no son eficientes, puesto que hacen que las personas en desempleo dejen de buscar trabajo de manera activa, puesto que cuentan con un subsidio.

Pero no debemos olvidar que las políticas pasivas también benefician a la sociedad, pues colocan a los trabajadores en una situación más ventajosa de lo que estarían a la hora de negociar por un puesto de trabajo si no contaran con ningún tipo de ingreso.

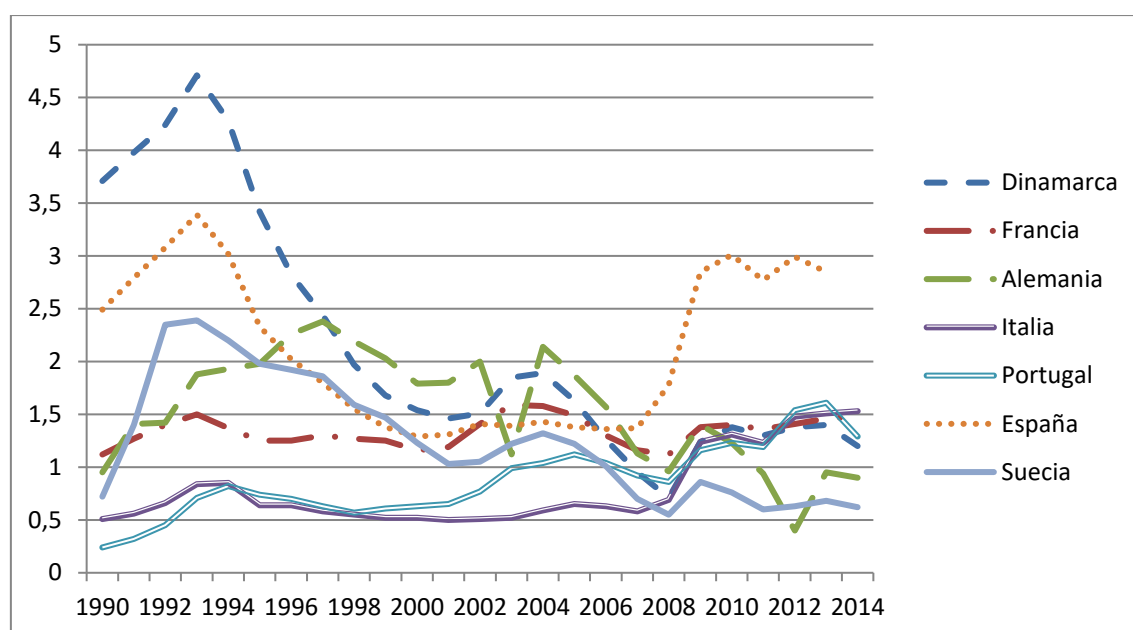
Por otra parte, es necesario comprender que las políticas de empleo (tanto pasivas como activas) son necesarias, ya que el mercado de trabajo no es un mercado de competencia perfecta, y cuenta con fallos. Sin la intervención de las políticas de empleo no existiría un equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo. Muy lejos de la teoría clásica del mercado de trabajo, que argumenta que los mercados se autorregularían si los trabajadores estuvieran dispuestos a aceptar el salario en curso; la falta de transparencia entre los diferentes mercados, las estructuras rígidas de los salarios y unos niveles bajos de inversión en empleo, demuestran que las políticas de empleo son necesarias.

A través de la selección de estos siete países de la Unión Europea, la gráfica 1 nos muestra lo que he comentado acerca del fin del protagonismo de las políticas pasivas. El descenso del porcentaje del PIB invertido en políticas pasivas de empleo es más acusado en los países nórdicos (Dinamarca y Suecia). Esto se debe a que dichos países se centraron en la inversión en políticas activas de empleo desde el final de la Segunda Guerra Mundial, mucho antes de que este tipo de políticas alcanzaran la fama en la Unión Europea. Por otro lado, se aprecia un aumento en la inversión en políticas pasivas, coincidiendo con los años más duros de la crisis económica y financiera que



comenzó en 2008, tanto es así, que en el caso de España aumentó de un casi 1.5% hasta un 3% del PIB, aunque en general, como ya he comentado la tendencia en la inversión de este tipo de políticas es a la baja.

GRÁFICA 1. Inversión en políticas pasivas



71

Fuente: out-of-work maintenance, %GDP. (OECD (2016), Public spending on labour markets (indicator). doi: 10.1787/911b8753-en (Accessed on 28 November 2016)).

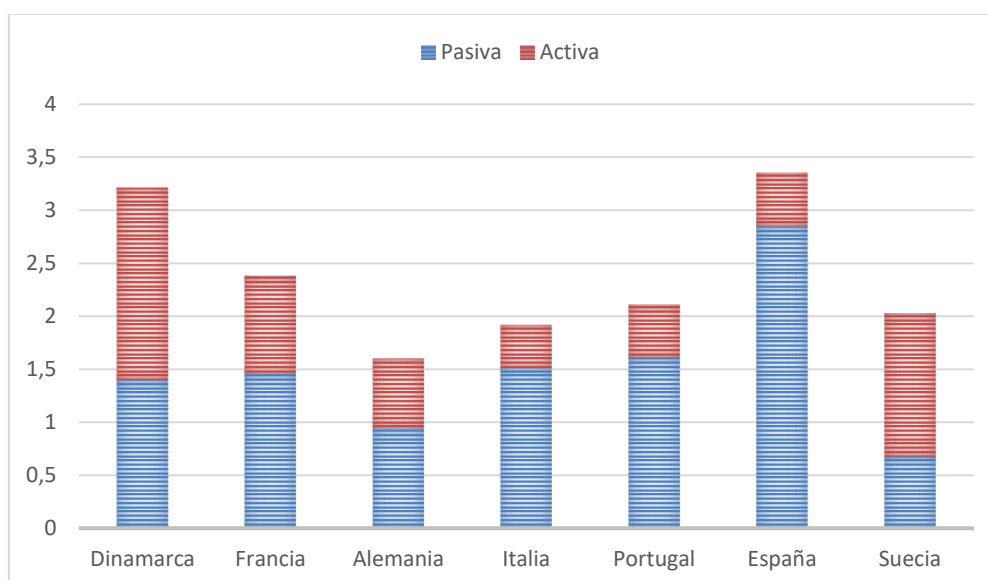
Por otro lado, en los gráficos 2 y 3 podemos ver la relación que existe entre el porcentaje de inversión en políticas activas y pasivas, y el porcentaje de desempleo de un país.

De este modo, vemos que países como Dinamarca y Suecia, cuyo porcentaje en políticas activas supera el 1% del PIB en ambos casos, los cuales son mayores que sus porcentajes de inversión en políticas pasivas de empleo, tienen un porcentaje de desempleo menor, que países como España o Portugal, cuya inversión en políticas activas se queda en un 0.5% del PIB en ambos casos, mientras que su inversión en políticas pasivas, en el caso de España, supera el 2% del PIB. Algo que no ocurre en ninguno de los otros seis países estudiados. Así mismo, en el caso de Portugal el porcentaje de desempleo es del 16.458%, y en el caso de España del 26.117%. Siendo España el país con mayor porcentaje de desempleo de los siete países estudiados en estos gráficos.

Un caso particular es el de Alemania, cuyo porcentaje de inversión tanto en políticas activas como pasivas de empleo no supera el 1% del PIB en ambos casos, y aun así, es el país con menos desempleo de todos los países que contiene estas gráficas, situándose su porcentaje de desempleo en algo más del 5%.

En conclusión, quitando el caso particular de Alemania, parece que existe una relación directa entre el porcentaje de inversión en políticas pasivas y el porcentaje de desempleo, pues a medida que el porcentaje de inversión en políticas pasivas aumenta, aumenta también el porcentaje de desempleo. De igual modo, parece existir una relación inversa entre la inversión en políticas activas de empleo y el porcentaje de desempleados, puesto que a medida que aumenta la inversión en políticas activas de empleo, el porcentaje de desempleo cae.³

GRÁFICO 2. Inversión en políticas pasivas y activas de empleo



Fuente: %GDP. (OECD (2016), Public spending on labour markets (indicator). doi: 10.1787/911b8753-en (Accessed on 15 January 2017)).

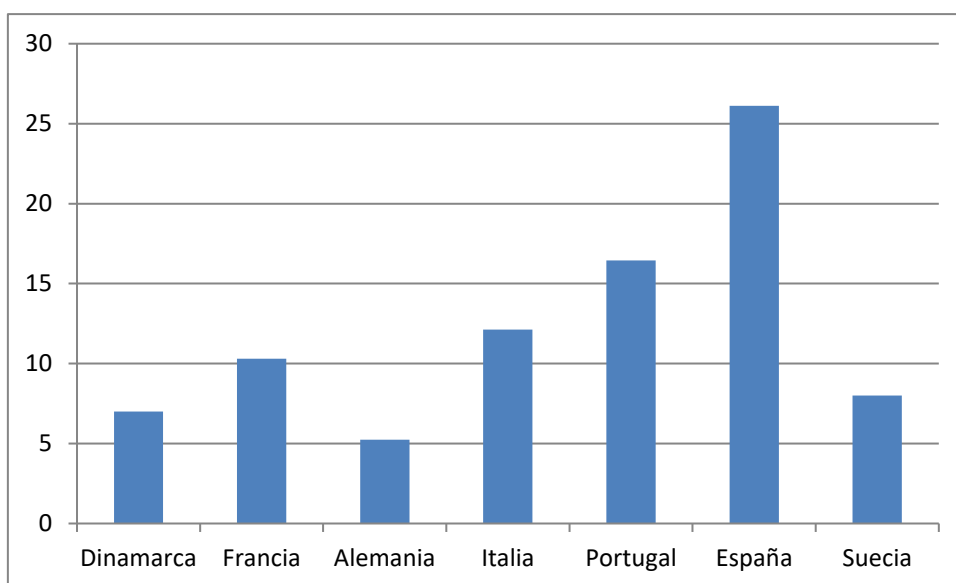
3. LAS POLÍTICAS ACTIVAS. SITUACIÓN ACTUAL

La Unión Europea y sus Estados miembros, a través de la estrategia Europa 2020 publicada en 2010, mostraron su intención de desarrollar una estrategia de empleo coordinada entre todos los Estados miembros y la Unión, con el fin de promocionar las habilidades, formación y adaptabilidad de la fuerza de trabajo (Anexo 3). Para así, conseguir la meta del pleno empleo y el progreso social.



Por todo ello, la Unión se comprometió a combatir la exclusión social, la discriminación y la desigualdad entre hombres y mujeres. Es por ello, que en la tabla 1, he decidido incorporar los parámetros de desempleo, desempleo de larga duración, la participación de la fuerza de trabajo, las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y la inversión total en políticas activas; con el fin de poder analizar la situación de los países seleccionados en el año 2014.

GRÁFICO 3. Porcentaje de desempleo



Fuente: OECD (2017), Harmonised unemployment rate (HUR) (indicator). doi: 10.1787/52570002-en (Accessed on 15 January 2017). %.

73

Pero para entender correctamente los datos de la tabla 1 es necesario detenerse en la clasificación que realiza el sociólogo Gösta Esping-Andersen sobre el estado de bienestar.

4. LA CLASIFICACIÓN DEL ESTADO DE BIENESTAR

Gösta Esping-Andersen divide el estado de bienestar en tres regímenes⁴:

- El estado de bienestar “liberal”, el cual acepta los resultados del mercado y corrige los fallos más evidentes. En este régimen, tanto las políticas activas como las pasivas tienen un papel muy limitado.⁵
- El estado de bienestar “conservador-corporativista”, el cual hace intervenir al Estado para mantener las diferencias de status social y de clase, así como, para fortalecer los lazos familiares.

- El estado de bienestar “socialdemócrata”, el cual universaliza los derechos sociales a través de la desmercantilización, socializando al mismo tiempo buena parte de los costes de la organización de la familia.

Sin embargo, en el Libro Ciudadanos Precarios de Luis Moreno, se desarrolla una nueva clasificación, en este caso geográfica:⁶

- Régimen anglosajón, el cual se caracteriza por los bajos niveles de subsidio por desempleo y una mayor participación de los hombres en el mercado laboral, respecto de las mujeres, debido a la falta de conciliación familiar.
- Régimen continental, el cual se caracteriza por una menor tasa de participación de la población activa, a comparación del régimen nórdico; y una menor participación de la mujer en el mercado laboral, pues se potencia el modelo de familia tradicional.
- Régimen nórdico, el cual se caracteriza por dar prioridad a la inserción laboral y proporcionar servicios asistenciales antes que dar rentas monetarias. Así como de promocionar la continuidad laboral de ambos sexos.
- Régimen mediterráneo, el cual se caracteriza por una elevada tasa de desempleo, la baja integración de la mujer en el mercado laboral y una baja participación de los jóvenes en el mercado de trabajo.

Estas diferencias se pueden comenzar a observar en la tabla 1, sobre todo en lo que respecta a la tasa de desempleo y la tasa de desempleo de larga duración, donde es más fácil distinguir a los países que pertenecen al régimen anglosajón, continental, nórdico o mediterráneo.

TABLA 1. COMPARATIVA DE PAÍSES EN EL AÑO 2014.

Area/Pais	Alemania	Dinamarca	Francia	Finlandia	Italia	Portugal	Inglaterra	OCDE
Desempleo	4,992	6,533	10,308	8,658	12,65	14,125	5,9	7,358
Desempleo de larga duración	44,3	25,2	44,2	23,1	61,4	59,6	36,2	35,4
Participación de la fuerza de trabajo	77,7	78,1	71,1	75,5	64,9	73,2	77,2	71,2
Diferencia salarial entre hombres y mujeres	17,1			19,6	5,6	18,9	17,8	
Inversión total en políticas activas	0,66	1,92	0,99	1,1	0,34	0,57		

Fuente: table realizada a partir de: OECD (2016), Harmonised unemployment rate. 3Q. (HUR) (indicator). doi: 10.1787/52570002-en; Long-term unemployment rate (indicator). doi:



10.1787/76471ad5-en; Labour force participation rate (indicator). doi: 10.1787/8a801325-en; Gender wage gap (indicator). doi: 10.1787/7cee77aa-en; Public spending on labour markets (indicator). doi: 10.1787/911b8753-en (Accessed on 28 November 2016).

La tabla 1 muestra cómo la inversión total en políticas activas (realizado a través del Anexo 3) sólo es superior al 1% del PIB en el caso de los dos países nórdicos que hay en la tabla (Dinamarca y Finlandia). Esto se debe a que estos países han avanzado hacia un enfoque en donde la política activa de empleo tiene un papel principal. Así mismo, podemos apreciar que estos dos países son los únicos, de todos los de la selección, cuyo porcentaje de desempleo⁷ es menor a la media de los países pertenecientes a la OCDE. Por otro lado, la participación de la población activa⁸ es superior a la media de la OCDE en todos los países seleccionados a excepción de Italia y Francia. Sin embargo, el porcentaje de diferencia salarial entre hombre y mujeres⁹ es todavía bastante en todos los países de los que se disponen datos.

Por todo ello, parece ser que las políticas activas de empleo afectan negativamente al número de desempleados, puesto que en los países con mayor inversión en políticas activas el ratio de desempleados y desempleados de larga duración es menor. Pero esta relación que podemos apreciar en la tabla 1 no se puede afirmar de manera concluyente puesto que pueden existir otro tipo de variables que también afecten al descenso del desempleo, como puede ser la producción del país, el sexo, la edad o el coste laboral de dichos países.

75

5. EVOLUCIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA. ANÁLISIS ECONÓMICO

Desde principios de los años noventa, la Unión Europea centró su política de empleo en impulsar y dar mayor protagonismo a las políticas activas de empleo, para luchar de esta forma contra el desempleo.

La tabla 2 trata de resumir la evolución de las políticas activas en la Unión Europea, para que de una manera más visual se pueda ver cuándo la Unión Europea, a través de las diferentes estrategias, comenzó a desarrollar las diferentes áreas que forman una buena política activa de empleo. Como se puede apreciar (tabla 2), la evolución es progresiva. En los primeros años de implantación de políticas activas como medio de solución del desempleo, la Unión se centraba en medidas como la formación y los incentivos al empleo. Con el paso de los años, a estas medidas se le unieron otras, como es la promoción del empleo protegido y un incremento de los incentivos al emprendimiento. Hasta llegar a la última fase, la estrategia Europa 2020, donde se agregaron medidas como el incremento de la eficacia de los servicios públicos de empleo y la creación directa de empleo.

TABLA 2. Políticas activas en la unión europea

Estrategia/Política	Formación	Servicios públicos de empleo y administración	Incentivos al empleo	Empleo protegido	Creación directa de empleo	Incentivos al emprendimiento
Libro Blanco (1993)	SI		SI			
Cumbre de Essen (1994)	SI		SI			
Consejo de Luxemburgo (1997)	SI		SI	SI		SI
Estrategia Europa 2020 (2010)	SI	SI	SI	SI	SI	SI

76

Como vemos en la tabla 3, son muchas las diferencias que existen entre la cuantía invertida por los países a las diferentes políticas activas. Por ejemplo, la recomendación realizada por la Unión Europea de aumentar la eficiencia y eficacia de la formación, para así mejorar la transición entre la vida escolar y la laboral, y renovar y actualizar los conocimientos de las personas ya empleadas; debería traducirse en una mayor inversión por parte de los países de la Unión en esta medida. Pero esta inversión no es igual en todos los países. En países como Dinamarca y Finlandia (sobre todo Dinamarca), el porcentaje del PIB invertido no baja del 0,5%, mientras que en países como Italia y Portugal, la inversión no suele ser superior al 0,3% a lo largo de los años; pese a ser una medida que la Unión Europea lleva impulsando desde 1993. Esta diferencia puede deberse, como ya he comentado anteriormente, a que los países nórdicos, como Dinamarca y Finlandia, fueron los primeros, dentro de Europa en implementar políticas activas, a través de beneficios por desempleo, donde uno de los beneficios es la formación, que dependerá de la educación previa, y ofrece cursos específicos y de corta duración, que deben llevarse a cabo en los nueve primeros meses de desempleo (para las personas mayores de 25 años) o en los seis primeros (para las personas menores de 25 años).¹⁰ Pero lo que es cierto es que al igual que hace la Unión Europea, los países miembros dan mayor importancia a la formación que a otras medidas que conforman las políticas activas, pues en los seis países estudiados, la formación es el área que cuenta con mayor porcentaje de inversión respecto del PIB, de todas las áreas que forman la política activa.

Por otro lado, medidas más recientes impulsadas por la Unión, como la creación de empleo directa o los incentivos al emprendimiento, parecen ser medidas que no han sido acogidas con gran entusiasmo por la mayoría de los países, pues son pocos los momentos en que la inversión para estas medidas supera el 0.1% del PIB, llegando en muchos momentos a una inversión de 0. Así mismo, hay que tener en cuenta las



TABLA 3. Evolución de la inversión en políticas activas en la unión europea

	Alemania				Dinamarca				Francia				Finlandia				Italia				Portugal			
Área/Año	1993	1997	2002	2014	1993	1997	2002	2014	1993	1997	2002	2014	1993	1997	2002	2014	1993	1997	2002	2014	1993	1997	2002	2014
Servicio público de empleo y administración	0,23	0,19	0,23	0,37	0,1	0,12	0,27	0,31	0,17	0,17	0,2	0,26	0,22	0,17	0,14	0,17				0,08	0,12	0,12	0,15	0,04
Formación	0,57	0,43	0,58	0,21	0,5	0,67	0,68	0,52	0,47	0,43	0,25	0,36	0,51	0,64	0,3	0,51	0,17	0,22	0,22	0,13	0,26	0,17	0,16	0,35
Incentivos al empleo	0,05	0,06	0,1	0,02	0,68	0,33	0,36	0,42	0,17	0,29	0,11	0,04	0,15	0,12	0,15	0,16	0,05	0,1	0,4	0,12	0,1	0,09	0,22	0,13
Empleo protegido, apoyado y rehabilitación	0,14	0,12	0,14	0,03	0,33	0,21	0,49	0,67	0,05	0,06	0,09	0,09	0,12	0,09	0,09	0,11	0	0	0	0	0,05	0,03	0,04	0,01
Creación directa de empleo	0,37	0,24	0,16	0,02	0,01	0,18	0	0	0,24	0,23	0,39	0,2	0,45	0,34	0,1	0,12	0	0,05	0,03	0	0,02	0,05	0,04	0,04
Incentivos al emprendimiento	0	0,02	0,05	0,01	0,01	0,05	0	0	0,02	0	0	0,04	0,05	0,02	0,01	0,01	0	0	0,02	0,01	0,04	0,03	0	0
Total	1,36	1,06	1,26	0,66	1,63	1,56	1,8	1,92	1,12	1,18	1,04	0,99	1,5	1,38	0,79	1,08	0,22	0,37	0,67	0,34	0,59	0,49	0,61	0,57

Fuente: OECD (2016), Public spending on labour markets (indicator). doi: 10.1787/911b8753-en (Accessed on 30 November 2016). %GDP

diferencias que existen entre estos países, respecto a su clasificación de su estado de bienestar, que veíamos anteriormente, y que puede influir sobre los países, los cuales pueden invertir más en un tipo de políticas activas y menos en otras, en función al régimen al que pertenezcan.

Por otro lado, todas estas diferencias existen debido al método abierto de coordinación llevado a cabo por la Unión Europea, a través del artículo 148 del TFUE, por el que no existe una política de responsabilidad, por la cual los países miembros de la Unión deban responder en caso de no seguir las directrices de la Unión Europea en materia de empleo, lo que también afecta a las políticas activas.

6. EVOLUCIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN ESPAÑA. ANÁLISIS ECONÓMICO

Debido a las diferencias patentes que existen entre los diferentes países de la Unión Europea a la hora de aplicar las políticas activas de empleo, es necesario, para saber a ciencia cierta la evolución de España, hacer un estudio específico de sus datos.

La evolución en la inversión en políticas activas como porcentaje del PIB, que se muestra en el gráfico 2, nos demuestra que las políticas activas en España, desde el año 1998, nunca han superado el 1% del PIB, lo que le acerca a sus homólogos mediterráneos (Portugal e Italia), pero lo aleja de los países nórdicos (tabla 3), ejemplos en lo que a inversión en políticas activas se refiere. Siendo el año de mayor inversión el año 2010. En el año 2012, seguramente motivado por la recesión que vivía el país, la inversión se desplomó por debajo del 0.5%, llegando a niveles que no se habían tenido desde 1998. Poco a poco la inversión ha ido subiendo, hasta situarse aproximadamente en el 0.56%.

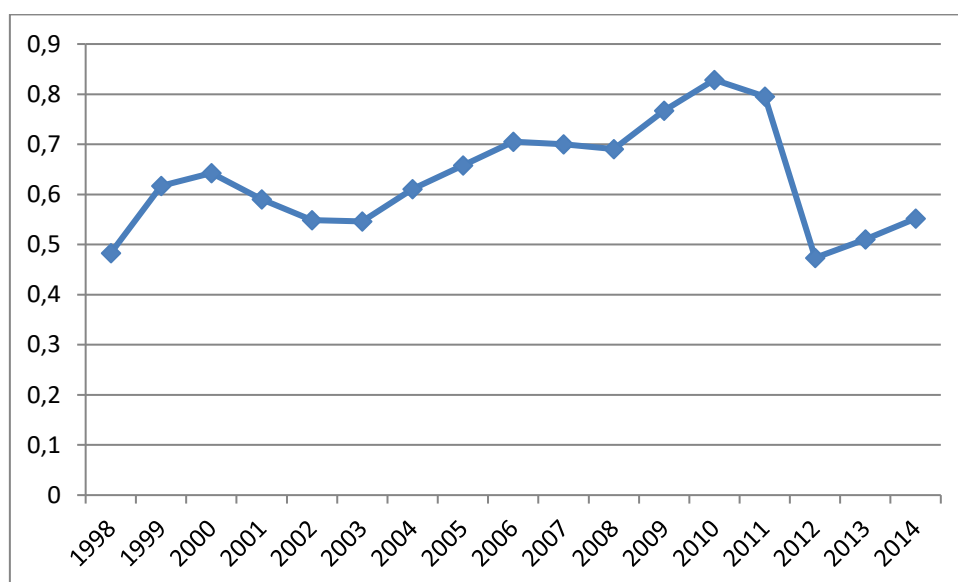
De estos datos sacamos la conclusión de que todavía es mucho el camino que le queda a España por andar para alcanzar los niveles de inversión de los países nórdicos. Y que es necesaria todavía la inversión en políticas pasivas de empleo para evitar que la población en desempleo corra el riesgo de llegar a la situación de exclusión social, puesto que con la inversión que hasta el momento ha realizado España en políticas activas de empleo, es muy difícil que en dicho país, las políticas pasivas de empleo, pierdan definitivamente el protagonismo en política de empleo, a favor de las políticas activas de empleo.

Así mismo, a través del gráfico 5, se puede apreciar cómo la inversión en políticas pasivas es bastante más elevada que en las políticas activas de empleo. Experimentando sus momentos más altos de inversión en los años 2010 y 2012, sin duda provocado por la recesión que vivió España en esos años, y la necesidad de dar cobertura, a través de



las políticas pasivas, a todas las personas que se habían quedado sin empleo. Por otro lado, cabe destacar que la inversión en políticas pasivas comienza a decrecer en el mismo momento que la inversión en políticas activas comienza a ascender, en el año 2012. Esto me hace reflexionar acerca de la idea de que las políticas activas cuentan con mayor inversión en los años donde la economía marcha mejor, momento en que las políticas pasivas no son tan necesarias y su inversión comienza a decrecer. Pero si queremos tener unas políticas activas de empleo eficientes es necesario que su inversión sea ascendente o por lo menos constante. Su inversión no debería depender de los ciclos económicos que experimente el país si queremos que sean las medidas protagonistas dentro las políticas de empleo.

GRÁFICO 4. Evolución de la inversión en políticas activas. España.



79

Fuente: Eurostat. European Commission - Directorate general for employment, social affairs and inclusion (DG EMPL). Expenditure by LMP intervention – Spain. %PIB.

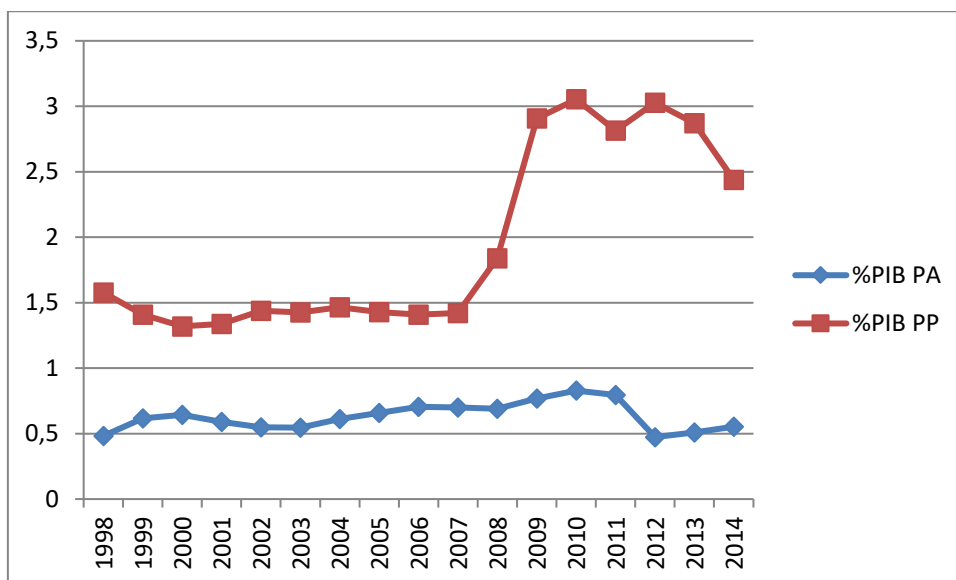
Dentro de la inversión en políticas activas, España siempre ha invertido más en medidas para incentivar el empleo, más incluso que en formación, hasta llegar al año 2013, cuando la formación se convirtió en medida protagonista de las políticas de empleo (tabla 4). Dentro de las medidas orientadas a incentivar el empleo, se encuentran los programas de incentivos por el empleo dentro del sector privado, como son las bonificaciones empresariales a la contratación laboral.

A dichas medidas, como acabo de decir, le seguía, hasta el año 2013 en segundo lugar, las políticas de formación. Uno de los pilares de las políticas de empleo del país, que se han promocionado a través de los Acuerdos Nacionales de formación continua, los

cuales persiguen evitar el estancamiento de los trabajadores, mejorar su situación laboral, así como, intentar atenuar los posibles efectos negativos generados por el funcionamiento del mercado de trabajo; a través de una formación ocupacional continua.

Por otro lado, medidas como los incentivos al emprendimiento o la inversión en el servicio público de empleo y administración, han ido ganando protagonismo a lo largo de los años. Pero, todas las diferentes medidas en las que se dividen las políticas activas pierden gran parte de su inversión en el año 2012, provocado, como ya he explicado, por la recesión que sufrió el país en esos años. Aunque se pueden apreciar ligeras subidas en la inversión, en el último año, dentro de las diferentes clasificaciones que componen las políticas activas de empleo.

GRÁFICO 5. EVOLUCIÓN DE LA INVERSIÓN EN POLÍTICAS ACTIVAS Y PASIVAS. ESPAÑA



Fuente: Eurostat. European Commission - Directorate general for employment, social affairs and inclusion (DG EMPL). Expenditure by LMP intervention – Spain. %PIB.

7. LAS BONIFICACIONES EMPRESARIALES A LA CONTRATACIÓN LABORAL

Como se ha comentado, las medidas de políticas activas en donde España ha gastado mayores cantidades del presupuesto del Estado, son en las políticas para incentivar el empleo, dentro de las cuales se encuentran las bonificaciones empresariales a la contratación laboral. Dichas bonificaciones se regulan a través de los diferentes programas de fomento de empleo que se han ido aprobando desde el año 2000.



Las bonificaciones empresariales a la contratación son incentivos que el Estado da a las empresas si contratan a trabajadores desempleados. Existen diferentes tipos de bonificaciones dependiendo del tipo de contratación. Yo he decidido analizar los resultados de las bonificaciones a la contratación indefinida, al ser el tipo de contratación por el que mayores bonificaciones reciben las empresas.

En el año 2000, mediante la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, se estableció que los desempleados debían pertenecer a los siguientes colectivos para que las empresas pudieran beneficiarse de dichas bonificaciones:

- Jóvenes menores de 30 años.
- Desempleados inscritos ininterrumpidamente en la Oficina de empleo durante 12 meses o más.
- Desempleados mayores de 45 años.
- Mujeres desempleadas, cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Desempleados perceptores del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores incluidos en el régimen especial agrario de la Seguridad Social, que además cumplan alguna de las condiciones anteriores.

81

En el año 2001 los colectivos fueron (Ley 12/2001, de 9 de julio):

- Mujeres desempleadas, entre 16 y 45 años.
- Mujeres desempleadas, cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante 6 meses o más meses.
- Desempleados mayores de 45 años y hasta 55.
- Desempleados mayores de 55 años y hasta 65.
- Desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de contratación.
- Desempleados perceptores del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores incluidos en el régimen especial agrario de la Seguridad Social.
- Desempleados admitidos en el programa que contempla la ayuda específica denominada renta activa de inserción.
- Mujeres desempleadas inscritas durante un periodo de 12 o más meses en la oficina de empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto.

Como puede verse, respecto del anterior régimen de bonificaciones, en este caso, se deja fuera al colectivo de jóvenes menores de 30 años, que en los sucesivos años volvería a ser incorporado, debido seguramente al descenso que ha sufrido dicho colectivo, en lo

TABLA 4. INVERSIÓN EN POLÍTICAS ACTIVAS. ESPAÑA.

ÁREA/AÑO	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Servicio público de empleo y administración							642,22	833,51	931,69	956,47	1.124,15	1.401,58	1.319,46	1.110,02	861,90	933,22	1.090,11
Formación	819,06	1.016,55	1.055,46	985,36	868,79	879,45	1.026,11	1.349,24	1.424,28	1.464,12	1.616,15	1.850,41	1.908,94	1.965,01	1.551,50	1.205,47	1.249,44
Incentivos al empleo	1.157,29	1.784,81	1.969,73	1.876,35	1.949,20	2.218,85	2.364,46	2.708,44	3.168,79	2.929,02	2.502,69	2.373,36	2.818,32	2.750,19		738,53	703,38
Empleo protegido, apoyado y rehabilitación	130,49	138,35	167,40	190,12	230,44	244,42	267,32	173,96	207,95	640,14	737,07	763,67	859,99	851,10	797,84	661,95	637,32
Creación directa de empleo	408,51	521,17	669,70	738,80	707,35	709,88	677,23	595,27	601,25	649,79	711,37	847,64	824,59	640,79	567,29	641,96	945,25
Incentivos al emprendimiento	159,51	207,21	291,05	340,00	354,43	337,57	282,39	462,95	770,68	925,39	1.017,26	1.041,37	1.225,41	1.196,53	1.159,66	1.079,62	1.122,73
TOTAL	2.674,86	3.668,09	4.153,34	4.130,63	4.110,21	4.390,17	5.259,73	6.123,37	7.104,64	7.564,93	7.708,69	8.278,03	8.956,71	8.513,64	4.938,19	5.260,75	5.748,23
PIB	554.042,00	594.316,00	646.250,00	699.528,00	749.288,00	803.472,00	861.420,00	930.566,00	1.007.974,00	1.080.807,00	1.116.207,00	1.079.034,00	1.080.913,00	1.070.413,00	1.042.872,00	1.031.272,00	1.041.160,00
%PIB PA	0,4827901	0,6171952	0,6426832	0,5904882	0,5485488	0,5463999	0,6105883	0,6580264	0,70484358	0,69993348	0,69061473	0,76717045	0,82862451	0,7953603	0,47351832	0,51012245	0,55209862

Fuente: Eurostat. European Commission - Directorate general for employment, social affairs and inclusion (DG EMPL). Expenditure by LMP intervention – Spain. %PIB. Millones de €.

que se refiere a su empleabilidad. En cambio, se incorporaron un mayor número de colectivos que beneficia, sobre todo, la contratación de la mujer, así como, se redujo el requisito de duración de la situación de desempleo de los desempleados de larga duración a 6 meses.

En el año 2002, a estos colectivos se le unió el colectivo de trabajadores discapacitados, siempre y cuando su minusvalía sea igual o superior al 33% (Ley 24/2001, de 27 de diciembre).

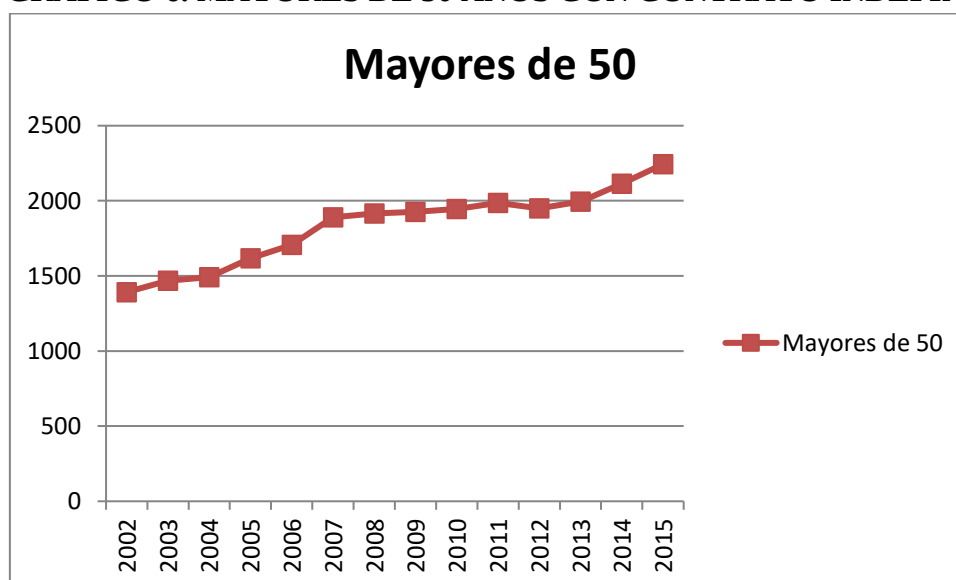
En el año 2004 se añadió el colectivo de personas que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia (Ley 62/2003, de 30 de diciembre).

Actualmente las bonificaciones empresariales a la contratación indefinida se ven de una manera muy clara y esquemática a través de la tabla 5.

A continuación, vamos a ver una evolución gráfica de algunos de los colectivos contenidos en la tabla 5, para comprobar si este tipo de políticas activas enfocadas a incentivar el empleo de larga duración producen los efectos positivos esperados. En el gráfico 6¹¹ podemos ver que desde el año 2002, a pesar de la crisis económica que se vivió a nivel mundial, y los efectos catastróficos que ésta acarreó al empleo español, se ha producido una evolución positiva del número de asalariados mayores de 50 años con contratos indefinidos, hasta llegar al año 2015, donde se consigue la cota más alta: 2243,6 miles de personas mayores de 50 años con un contrato indefinido.

83

GRÁFICO 6. MAYORES DE 50 AÑOS CON CONTRATO INDEFINIDO.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Asalariados del sector privado por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad. Miles de personas.

TABLA 5. BONIFICACIONES EMPRESARIALES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA. AÑO 2016

BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA				
COLECTIVOS	DESCRIPCIÓN	CUANTÍA		DURACIÓN
Víctimas de violencia de género o doméstica		1500		4 años
Víctimas de terrorismo		1500		4 años
Mayores de 45 años inscritos en la oficina de empleo contratados bajo la modalidad de apoyo a los emprendedores	Desempleados/as	1300		3 años
	Mujeres en ocupaciones con menos representación	1500		
Jóvenes de 16 a 30 años inscritos en la oficina de empleo contratados bajo la modalidad de apoyo a los emprendedores	Desempleados/as	1000 el 1er año; 1100 el 2º año; 1200 el 3er año		3 años
	Mujeres en ocupaciones con menos representación	1100 el 1er año; 1200 el 2º año; 1300 el 3er año		
Otros colectivos y situaciones especiales	Trabajadores en situación de exclusión social (salvo por empresas de inserción)	600		4 años
	Personas con discapacidad	Mujeres con discapacidad	Personas mayores de 45 años con discapacidad	Toda la vigencia del contrato
	En general	5350	5700	
	En caso de discapacidad severa	5950	6300	
Transformaciones en indefinidos se contratos en prácticas, de relevo y sustitución por anticipación de la edad de jubilación		Varones	500	3 años
		Mujeres	700	

Fuente: Programa de fomento de empleo (www.empleo.gob.es)

Sin embargo, en el caso del colectivo de jóvenes menores de 30 años, gráfico 4, vemos todo lo contrario. A pesar de que el número de jóvenes con contratos de carácter indefinido aumenta desde el año 2002, este colectivo se ha visto especialmente afectado por la crisis económica, produciéndose desde el año 2008 un vertiginoso descenso, llegando a su mínimo en el año 2015 con tan solo 969,5 miles de jóvenes menores de 30 años con un contrato de carácter indefinido, y no parece que se vea una mejora inmediata. Respecto de este colectivo puedo afirmar que las políticas activas para incentivar el empleo de larga duración no han dado los frutos que se esperaban, provocando de este modo que los jóvenes menores de 30 años se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad, respecto de otros colectivos, al no tener la seguridad que aporta un contrato indefinido. Puesto que la rescisión de un contrato temporal es mucho más sencilla para la empresa, ya que no solo puede despedir al trabajador mediante el despido objetivo o el despido disciplinario (como en el caso del contrato indefinido), sino que además, puede simplemente esperar a que la duración de dicho contrato finalice. Esto, como ya he señalado, provoca situaciones de inseguridad entre los jóvenes, que se ven obligados a retrasar el momento de independizarse, bajar sus niveles de consumo o retrasar la edad de formar una familia, puesto que se ven expuestos a una situación recurrente de desempleo, lo que acarrea una pérdida de sus ganancias salariales.

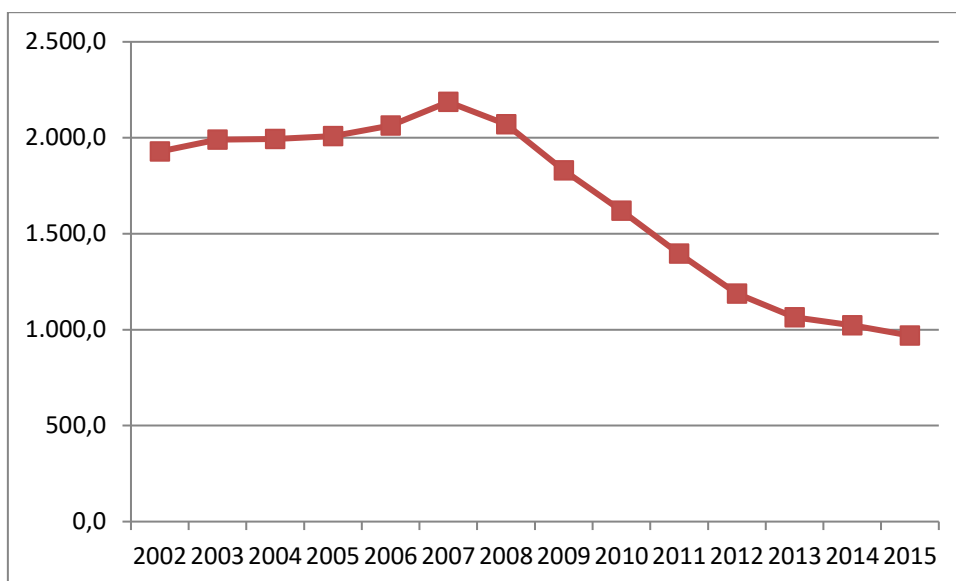
85

Por lo que, a pesar de que la contratación temporal de los jóvenes, al principio de su vida laboral conlleva consecuencias positivas, puesto que permite ganar mayor experiencia y facilita la rotación entre las diferentes empresas; es necesario que a largo plazo se apueste por contratar a los jóvenes de manera indefinida, pues como ya he explicado, las consecuencias negativas a largo plazo que provoca esta situación no solo afectan al bienestar de los jóvenes, sino al del conjunto de la sociedad.

En este aspecto, como acabamos de ver, las políticas activas de bonificaciones empresariales al empleo de larga duración no han conseguido incrementar el número de contratos indefinidos dentro de este colectivo. Esto puede deberse a que respecto del resto de colectivos de los que voy a analizar su evolución, los jóvenes menores de 30 años son los que menores bonificaciones empresariales a la contratación indefinida reciben, a lo que se une, que dichas bonificaciones también se alargan menos el tiempo, a comparación de las bonificaciones que reciben los otros colectivos (tabla 5).

Si miramos el gráfico 5, a diferencia del caso de los jóvenes menores de 30 años, vemos una evolución positiva del número de miles de mujeres beneficiadas por un contrato indefinido, aunque dicha evolución positiva es más moderada que la que se ve en el caso de los mayores de 50 años (gráfico 3), aunque aun así, son buenas noticias de cara a la integración de la mujer en el mercado laboral y la conciliación familiar, objetivos, que sin duda, se encuentran dentro de la lista a lograr a través de las políticas activas de empleo.

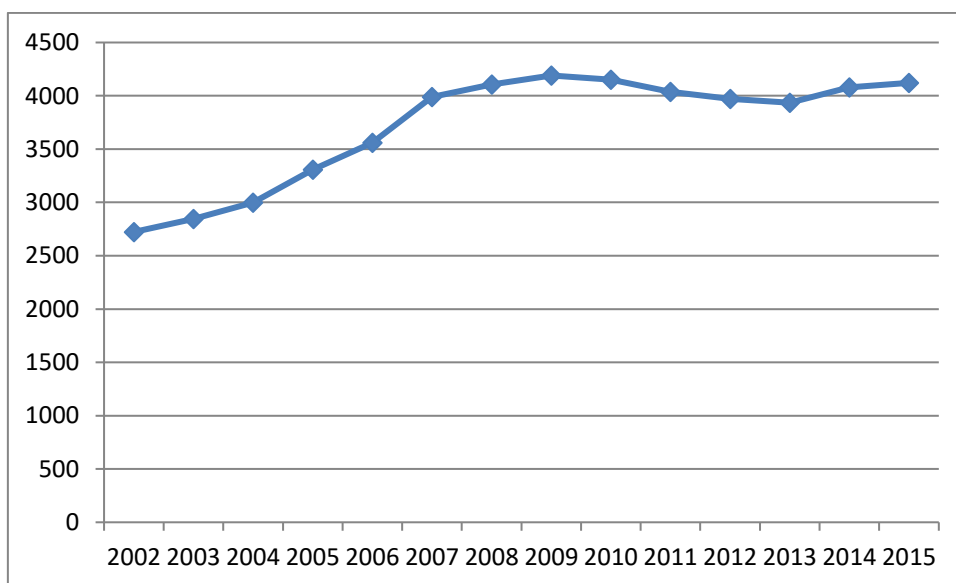
GRÁFICO 7. JÓVENES MENORES DE 30 AÑOS CON CONTRATO INDEFINIDO.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Asalariados del sector privado por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad. Miles de personas.

86

GRÁFICO 8. MUJERES CON CONTRATO INDEFINIDO.



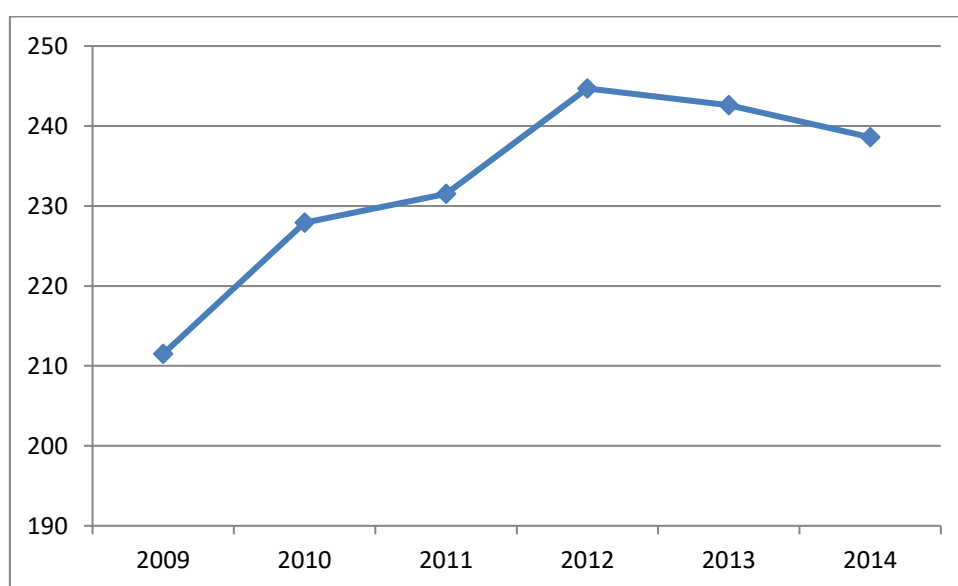
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Asalariados del sector privado por sexo y tipo de contrato o relación laboral. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo. Miles de personas.

El último colectivo al que voy hacer referencia es al de las personas con una discapacidad superior al 33%, el cual, como se ve en el gráfico 6, se ven beneficiados



también de un incremento moderado del número de miles de personas con discapacidad que tienen un contrato de carácter indefinido. Y a pesar de que se puede observar un ligero descenso desde el año 2013 al año 2014, sin duda, el legislador ha hecho un esfuerzo extra para conseguir la integración de este colectivo, cuyas bonificaciones empresariales son las más altas y de mayor duración, puesto que duran toda la vigencia del contrato, respecto del resto de los colectivos.

GRÁFICO 9. PERSONAS DISCAPACITADAS CON CONTRATO INDEFINIDO.



87

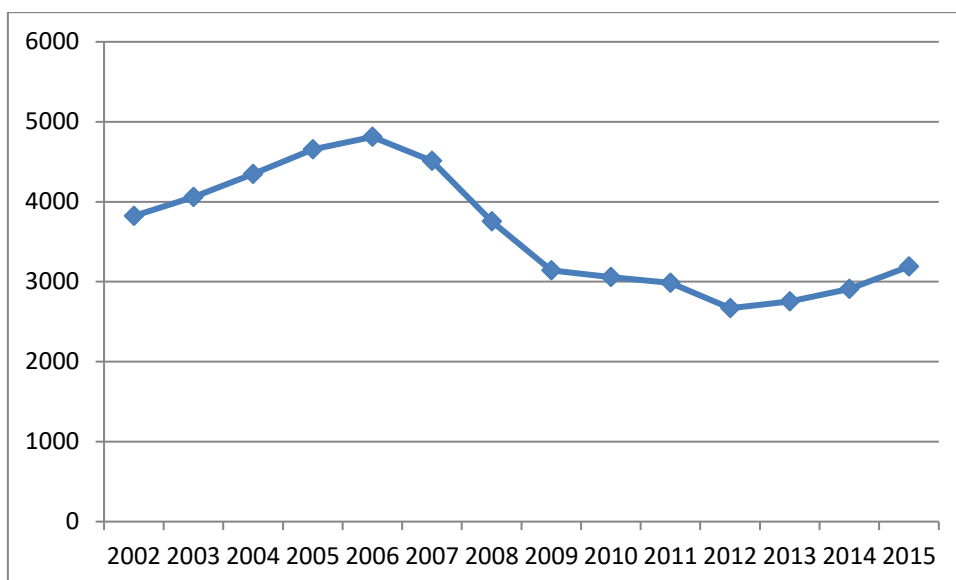
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. El empleo de las personas con discapacidad. Miles de personas.

Por último, destacar que pese a los esfuerzos del Gobierno Estatal de establecer incentivos a la contratación indefinida, la contratación temporal, como vemos en el gráfico 7, no ha descendido de manera significativa desde el año 2002. En el año 2015, respecto del año 2002, el número de miles de personas con contrato temporal tan solo había descendido en 632.4 miles de personas, un resultado que no es demasiado esperanzador cuando hablamos de un periodo de tiempo superior a 10 años.

Estos resultados me hacen pensar directamente en las bonificaciones para transformar en indefinido contratos de prácticas, de relevo y sustitución. Unos contratos que en su mayoría son ocupados por jóvenes, y que sin embargo a través de dichas bonificaciones, que vemos en la tabla 5, no se consigue incrementar el número de contratos indefinidos de jóvenes menores de 30 años (gráfico 4). Esto tal vez se debe, como ya he comentado anteriormente, a que dicho problema no se vea demasiado grave por parte del legislador, y por ello, fija las bonificaciones empresariales más bajas en aquellas situaciones que

sin duda beneficiarían la contratación de manera indefinida de los jóvenes menores de 30 años.

GRÁFICO 10. NÚMERO DE PERSONAS CON CONTRATO TEMPORAL.



88

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Asalariados del sector privado con contrato o relación laboral temporal por duración del contrato, sexo y grupo de edad. Miles de personas.

En definitiva, las bonificaciones a la contratación indefinida son un incentivo para las empresas que han influido en la evolución positiva de los contratos indefinidos dentro de algunos colectivos, como los mayores de 50 años, las mujeres o las personas discapacitadas. Pero sin duda, han sido medidas insuficientes para apaliar el descenso del número de miles de jóvenes menores de 30 años con contrato indefinido. Además, no se ve demasiada repercusión en el número de miles de personas con contratos temporales. Lo que me lleva afirmar, por otra parte, que las bonificaciones para transformar en indefinidos contratos en prácticas, de relevo o sustitución no dan los frutos que se esperaban.

CONCLUSIONES

En primer lugar, destacar que dentro de lo que se refiere a las políticas de empleo, entre las políticas activas de empleo y las políticas pasivas de empleo no debe existir ningún tipo de rivalidad. Puesto que ambos tipos de políticas están pensados para garantizar el mayor bienestar de los trabajadores y garantizar el mejor funcionamiento del mercado laboral.



Aun así, en este trabajo ha quedado reflejado que existe una relación directa entre el porcentaje del PIB invertido en las políticas pasivas de empleo, y el porcentaje de desempleo de un país. Es por ello que los Estados deben convertir a las políticas activas en protagonistas de sus políticas de empleo, puesto que cuanto más alta es la inversión en este tipo de políticas, menor suele ser el porcentaje de desempleo del país.

Basándose en esta idea, la de potenciar las políticas activas y hacerlas protagonistas de la política laboral, la Unión Europea ha llevado a cabo diferentes estrategias de empleo desde el año 1993. Pero dichas estrategias, como han confirmado los datos, no han supuesto un resultado unificado en los Estados miembros de la Unión. Esta falta de coordinación se debe, en mayor medida, al método abierto de coordinación llevado a cabo por la Unión Europea, y por el cual no se contemplan responsabilidades para los Estados miembros que no sigan las estrategias diseñadas por la Unión en lo que a materia laboral se refiere. Lo que en resumidas cuentas explica la gran disparidad que existe entre países miembros cuando hablamos de la aplicación de las políticas de empleo.

Una posible solución para este problema, sería el establecimiento de un sistema de mínimos de obligado cumplimiento, en lo que a política laboral se refiere, y la creación de una institución encargada de controlar e impulsar el cumplimiento de dichos mínimos.

89

En el caso de España, vemos un país en donde las políticas activas de empleo, todavía, no son las protagonistas de la política laboral, puesto que la inversión en dicho tipo de política no supera el 1% del PIB, situándose en el año 2014 en un 0.5%.

Pese a las diferentes medidas llevadas a cabo por el legislador y los diferentes gobiernos, en España las políticas pasivas cuentan con un mayor respaldo presupuestario, y las políticas activas siguen usándose como parches para intentar solventar los malos datos laborales. En lugar de concentrarnos en un programa de políticas activas ambicioso, que cuente con el respaldo de la mayoría de las cámaras, y que esté pensado para actuar a largo plazo, y así, poder solucionar el grave paro estructural, la baja tasa de empleo juvenil, las desigualdades entre comunidades autónomas, en lo que se refiere a la gestión de las políticas activas; y la desactualización del sistema público de empleo. El legislador y los diferentes gobiernos se conforman con medidas cortoplacistas y de poco calado, en lo que respecta a las políticas activas. Las cuales cuentan con un mayor apoyo en tiempos de bonanza económica, y pierden todo su potencial en momentos de crisis y recesión, cuando debería ser justamente al contrario, aunque para ello haya que reducir el presupuesto de otras partidas también importantes. Pero este ajuste es necesario si queremos que nuestras tasas de empleo se reduzcan.

Para solucionar el problema, en el caso de España, aparte de aumentar la inversión en este tipo de políticas, es necesario que se apueste por un sistema de formación y

cualificación moderno y completamente actualizado, que sepa dar respuesta a los jóvenes desempleados y a los desempleados de larga duración; y reubicarlos hacia los sectores más punteros desde el punto de vista económico.

Por otro lado, es necesario que los servicios públicos de empleo se actualicen, puesto que actualmente la mayoría de las contrataciones se producen a través de internet, a través del uso de plataformas de empleo. Y esto debe ser tenido en cuenta por dichos servicios, si quieren mejorar sus resultados en lo que respecta a la ocupación. Así mismo, al igual que con el problema de la Unión Europea, sería necesario que se establecieran una serie de mínimos a la hora de la gestión de las políticas activas de empleo que realizan las diferentes comunidades autónomas.

En definitiva, las políticas activas son el camino que se debe seguir para conseguir la meta del pleno empleo, y el aumento de la competitividad y adaptabilidad del mercado de trabajo. Pero para ello, es necesaria una mayor voluntad política, tanto por parte de la Unión Europea, como de España, si queremos mejorar los datos obtenidos hasta ahora.

BIBLIOGRAFÍA

Database - Eurostat, 2016. Ec.europa.eu [online].

ESPINA, A, (2002), *La sociología del bienestar de Gösta Esping-Andersen y la reforma del estado de bienestar en Europa*. Revista de Libros. 2002. Vol. 66, p. 15-18.

GREVE, B, (2012), *Denmark a Nordic Welfare State – Are the Active Labour Market Policy Withering Away?* The Open Social Science Journal. 2012. Vol. 5, no. 1, p. 15-23. DOI 10.2174/1874945301205010015. Bentham Science Publishers Ltd.

INEbase: Operaciones estadísticas: clasificación por temas, 2016. Ine.es [online].

MARTÍNEZ LÓPEZ, A, (2008), *La influencia de las políticas activas de empleo en las transformaciones de los modos de intervención y los modelos contemporáneos de bienestar social*. Portularia. 2008. Vol. VIII, no. 2, p. 103-115.

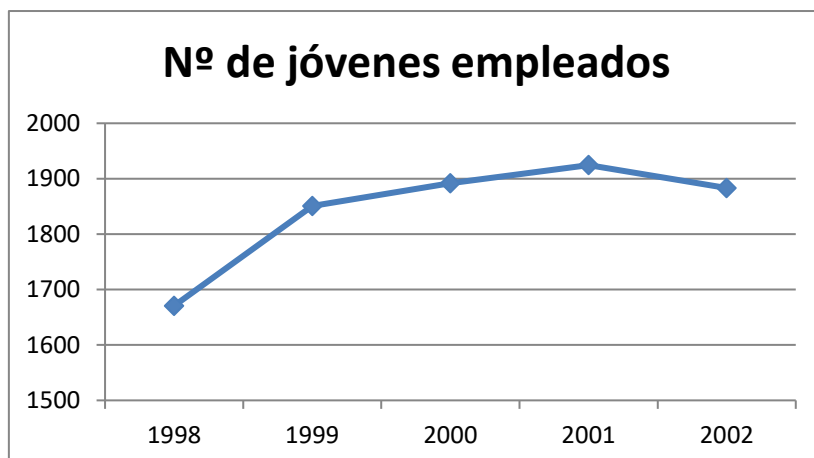
MORENO, L, (2000), *Ciudadanos precarios*. 1. Ariel. Barcelona.

OECD data, 2016. The OECD [online].

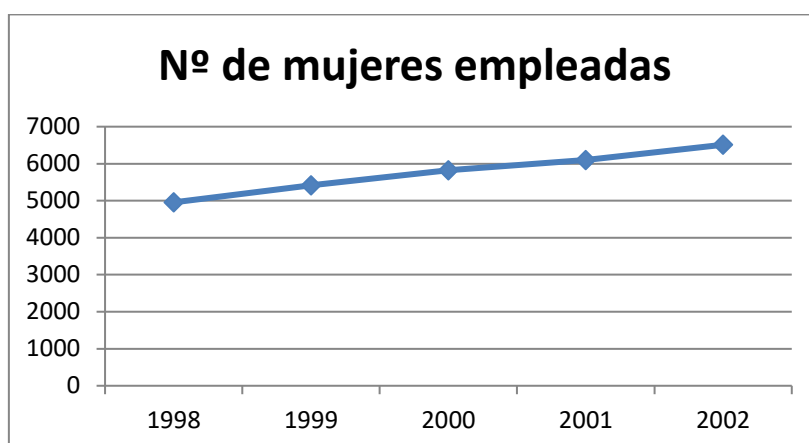


ANEXOS

ANEXO 1. ANÁLISIS DE DATOS ENTRE 1998 Y 2002.

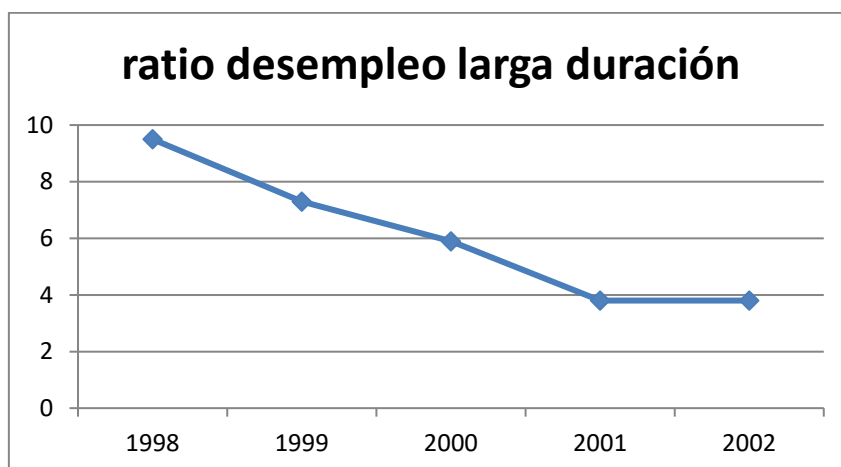


Fuente: Eurostat. Employment by sex, age and citizenship. Miles de jóvenes.

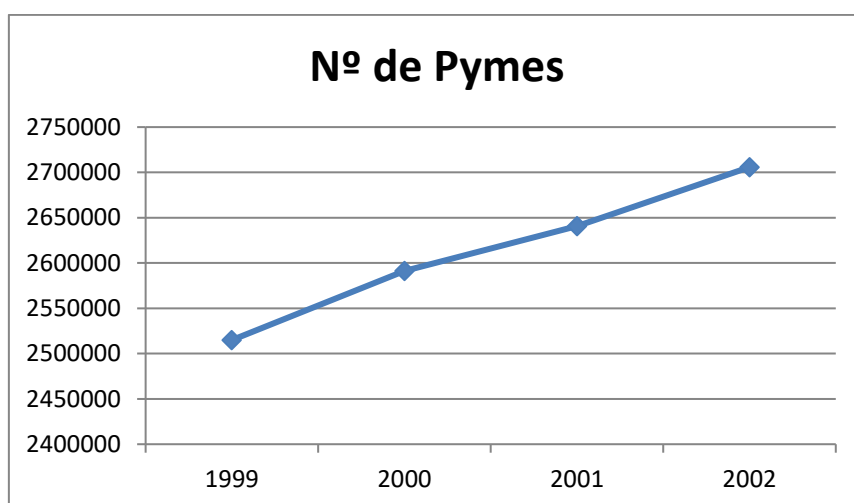


91

Fuente: Fuente: Eurostat. Employment by sex, age and citizenship. Miles de mujeres.



Fuente: Eurostat. Long-term unemployment rate, by sex. %.



Fuente: INE. Empresas por condición jurídica, actividad principal (grupos CNAE93) y estrato de asalariados. Empresas.

92

ANEXO 2. INVERSIÓN EN POLÍTICAS ACTIVAS Y PASIVAS DE EMPLEO, Y PORCENTAJE DE DESEMPLEO USADOS EN LOS GRÁFICOS 2 Y 3.

Política de empleo /País	Dinamarca	Francia	Alemania	Italia	Portugal	España	Suecia
Pasiva	1,4	1,46	0,95	1,51	1,61	2,85	0,68
Activa	1,81	0,92	0,65	0,41	0,5	0,5	1,35

Fuente: %GDP. (OECD (2016), Public spending on labour markets (indicator). doi: 10.1787/911b8753-en (Accessed on 15 January 2017)).

Dinamarca	Francia	Alemania	Italia	Portugal	España	Suecia
7	10,3	5,242	12,133	16,458	26,117	8

Fuente: OECD (2017), Harmonised unemployment rate (HUR) (indicator). doi: 10.1787/52570002-en (Accessed on 15 January 2017). %.



**ANEXO 3. INVERSIÓN TOTAL EN POLÍTICAS ACTIVAS USADA EN
TABLA 1.**

Area/País	Alemania	Dinamarca	Francia	Finlandia	Italia	Portugal	Inglaterra
Servicio Público de empleo y administración	0,37	0,31	0,26	0,2	0,08	0,04	
Formación	0,21	0,52	0,36	0,5	0,13	0,35	
Incentivos al empleo	0,02	0,42	0,04	0,2	0,12	0,13	
Empleo protegido, apoyado y rehabilitación	0,03	0,67	0,09	0,1	0	0,01	
Creación directa de empleo	0,02	0	0,2	0,1	0	0,04	
Incentivos al emprendimiento	0,01	0	0,04	0	0,01	0	
Inversión total en políticas activas	0,66	1,92	0,99	1,1	0,34	0,57	

Fuente: Calculado de OECD (2016), Public spending on labour markets (indicator). doi: 10.1787/911b8753-en (Accessed on 28 November 2016). Datos del año 2014. Public employment services and administration, Training, Employment incentives, Sheltered and supported employment and rehabilitation, Direct job creation, Start-up incentives. % GDP.

ANEXO 4. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS CON CONTRATO INDEFINIDO DE ACUERDO A SU COLECTIVO.

Colectivos con contrato indefinido/Años	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Mayores de 50	1392,1	1468	1491,7	1617,9	1707,1	1889,5	1915,3	1925,9	1945	1986,7	1949,2	1995,4	2113,3	2243,6
Jóvenes menores de 30	1.929,4	1.990,1	1.993,1	2.007,9	2.063,1	2.186,4	2.070,0	1.829,9	1.620,5	1.395,7	1.188,3	1.064,0	1.022,2	969,5
Mujeres	2723,1	2846,6	2999	3307,5	3560,7	3990,1	4106,9	4190,4	4151,4	4038,1	3970,4	3936	4078	4121,8
Discapacitados								211,5	227,9	231,5	244,7	242,6	238,6	
Total de personas con contrato Temporal	3821,1	4057,1	4345,1	4653,5	4810,7	4511	3753,4	3141,2	3055,7	2984,5	2669	2754,4	2907,8	3188,7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Miles de personas.

REFERENCIAS

- ¹ Fuente: OECD (2017), Harmonised unemployment rate (HUR) (indicator). doi: 10.1787/52570002-en (Accessed on 16 January 2017).
- ² Fuente: INE. Parados por sexo y grupo de edad. Porcentaje. Cuarto Trimestre.
- ³ Para más información consultar el anexo 2.
- ⁴ Espina, A, 2002, “La sociología del bienestar de Gösta Esping-Andersen y la reforma del estado de bienestar en Europa”. Revista de Libros. 2002. Vol. 66, p. 15-18.
- ⁵ Martínez López, A, 2008, “La influencia de las políticas activas de empleo en las transformaciones de los modos de intervención y los modelos contemporáneos de bienestar social”. Portularia. 2008. Vol. VIII, no. 2, p. 103-115.
- ⁶ Moreno, L, 2000, *Ciudadanos precarios*. 1. Barcelona: Ariel.
- ⁷ El ratio de desempleo de larga duración hace referencia a las personas que han estado desempleadas por un periodo igual o superior a 12 meses. El ratio de desempleados de larga duración muestra la proporción entre estos desempleados de larga duración y el total de desempleados.
- ⁸ El ratio de participación de la población activa se calcula a través de la población activa dividida por el total de la población en edad de trabajar (15-64 años).
- ⁹ El ratio de diferencia salarial entre hombres y mujeres es la diferencia media de ingresos entre hombres y mujeres relativa a los ingresos medios de los hombres. El dato se refiere a trabajadores a tiempo completo y por cuenta propia.
- ¹⁰ Greve, B, 2012, “Denmark a Nordic Welfare State – Are the Active Labour Market Policy Withering Away?” The Open Social Science Journal. 2012. Vol. 5, no. 1, p. 15-23. DOI 10.2174/1874945301205010015. Bentham Science Publishers Ltd.
- ¹¹ Para más información sobre los gráficos 6, 7, 8, 9 y 10 consultar el anexo 4.

