



Universidad de Navarra

IRCO

Occasional Paper

OP nº 03/12

Mayo, 2003

EUROINDICE LABORAL
UN INDICADOR SINTETICO PARA EL SEGUIMIENTO
DE LA COYUNTURA DEL MERCADO LABORAL EUROPEO

José Ramón Pin *
Diego Barceló **

* Profesor de Dirección de Personas en las Organizaciones, IESE

** Asistente de Investigación, IESE

Los IESE-Occasional Papers reflejan la investigación de los profesores, posgraduados y otros asociados a la escuela. Muchos de los Occasional Papers son informes preliminares de investigaciones en curso. La publicación de estos trabajos como Occasional Paper tiene como objeto estimular la discusión sobre los temas presentados. Las opiniones reflejadas en la Serie de Occasional Papers son exclusivamente las de los autores.

IESE Business School - Universidad de Navarra

Avda. Pearson, 21 - 08034 Barcelona. Tel.: (+34) 93 253 42 00 Fax: (+34) 93 253 43 43

Camino del Cerro del Águila, 3 (Ctra. de Castilla, km 5,180) - 28023 Madrid. Tel.: (+34) 91 357 08 09 Fax: (+34) 91 357 29 13

Copyright© 2002, IESE Business School. Prohibida la reproducción sin permiso

EUROINDICE LABORAL

UN INDICADOR SINTETICO PARA EL SEGUIMIENTO DE LA COYUNTURA DEL MERCADO LABORAL EUROPEO

Resumen

En este trabajo sintetizamos las etapas del proceso de elaboración del *Euroíndice Laboral*, indicador que agrupa en un único valor un conjunto relativamente amplio de estadísticas relativas al mercado laboral de la Unión Europea. El objetivo del *Euroíndice Laboral* es otorgar de manera rápida una evaluación del funcionamiento del mercado de trabajo comunitario (o grado de “sanidad” del mismo) y, por comparación con los datos anteriores, si esa situación representa una mejora o un empeoramiento de las condiciones laborales.

Palabras clave: mercado laboral, indicador, empleo, ocupación, adaptabilidad, apertura, productividad.

EUROINDICE LABORAL

UN INDICADOR SINTETICO PARA EL SEGUIMIENTO DE LA COYUNTURA DEL MERCADO LABORAL EUROPEO

Objetivo del trabajo

Al plantearse la idea de construir lo que luego sería el *Euroíndice Laboral (EIL)*, el principal objetivo propuesto fue alcanzar un indicador que *sintetizara, en un único número*, un conjunto relativamente amplio de información referida al mercado laboral de la Unión Europea. De este modo, ese único valor podría señalarnos el *estado de situación general* del mercado de trabajo comunitario y, por la comparación con los datos anteriores, además, si tal situación implicaría un progreso o no.

A diferencia de lo que ocurre, por ejemplo, con el nivel de actividad económica, cuya evolución está resumida en los movimientos del producto interior bruto (PIB), para alcanzar una idea razonablemente precisa de lo que ocurre en un mercado laboral dado es necesario recurrir a varios indicadores, con el agravante de que la interpretación correcta de algunos de ellos hace necesario, a su vez, la consulta de otras variables. Un caso claro al respecto es el de la tasa de desocupación, que puede incrementarse (descender) a pesar de que crezca (se reduzca) el número de personas ocupadas (1).

Dentro de ese objetivo fundamental de síntesis, incidió decisivamente en el diseño del *Euroíndice Laboral* el carácter práctico que se pretendió otorgarle. En otros términos, la intención fue que el indicador a elaborar resultara útil para la toma de decisiones tanto para quienes lo hacen en empresas como también, por ejemplo, para aquellos con responsabilidades de gobierno, de conducción de sindicatos, etc. De ahí que una restricción central en el proceso de construcción del EIL fue que a una primera característica de unicidad, se agregaran las de claridad en la interpretación y la de sencillez metodológica, para permitir que su utilización como herramienta informativa y decisoria fuese amplia, evitando que quedara restringida al reducido ámbito de los especialistas en temas laborales.

(1) Esto ocurre cuando el incremento (descenso) de la población económicamente activa supera el aumento (la caída) de la población ocupada. Véase Glosario para las definiciones.

Aspectos conceptuales y definición de categorías

a) Marco conceptual europeo

El primer paso fue definir como ámbito geográfico de la tarea el de la Unión Europea, no sólo por ser el más relevante desde el punto de vista de España, sino también por el marco conceptual común que otorga la estrategia europea para el empleo (EEE).

Desde que se lanzó en la Cumbre sobre el Empleo de 1997 en Luxemburgo, la EEE fue evolucionando desde un enfoque inicial de lucha contra el desempleo hacia una visión más general, en la que se mantiene el objetivo central del pleno empleo, aunque reforzado y actualizado con nociones tales como la de la calidad del empleo, la del trabajo como medio de inclusión social y la del desarrollo sostenible (véase Cuadro 1).

Cuadro 1. Evolución de la estrategia europea para el empleo (EEE)

Comisión Europea 1993	Publica el "Libro Blanco; Crecimiento, Competitividad, Empleo"
Tratado de Amterdam 1997	Nace la EEE.
Cumbre sobre el Empleo Luxemburgo, 1997	Se pone en marcha la EEE.
Consejo Europeo Lisboa, 2000	Se fijan objetivos para cumplir el 2010.
Consejo Europeo Niza, 2000	Introduce la cuestión de la calidad del empleo.
Consejo Europeo Estocolmo, 2001	Fija objetivos intermedios para cumplir antes del fin de 2005.
Consejo Europeo Gotemburgo, 2001	Añade una dimensión medioambiental y de desarrollo sostenible.
Consejo Europeo Barcelona, 2002	Ratifica el objetivo de pleno empleo como núcleo de la EEE.

Fuente: elaboración propia en base a UE.

Entre las innovaciones aportadas por esta evolución conceptual destaca el abandono del mantenimiento de los ingresos de los parados como la tarea primordial de la política laboral, para pasar a poner énfasis en la importancia de medidas y acciones de carácter preventivo que, por ejemplo, reforzaran la capacidad para ocupar un puesto de trabajo por parte de los desocupados (empleabilidad), fomentaran el espíritu de empresa (capacidad de autoempleo), aumentaran la capacidad de adaptación de empresarios y trabajadores a un entorno de continuo cambio tecnológico y económico (adaptabilidad), y promovieran la igualdad de oportunidades laborales para grupos vulnerables como mujeres, jóvenes y personas con discapacidades (véase Cuadro 2).

Cuadro 2. Los cuatro pilares de la EEE

<p>1. Empleabilidad</p> <p>Se refiere a las cualificaciones de los desocupados.</p> <ul style="list-style-type: none"> √ Ofrecer a todos los jóvenes una formación, una práctica o un empleo antes de que el paro alcance los seis meses. √ Proponer a los adultos sistemas de formación continua antes de que el paro alcance un año. √ Al menos el 20% de los desocupados debería poder realizar formación continua. √ Reducir la tasa de abandono escolar.
<p>2. Espíritu de empresa</p> <p>Para crear puestos de trabajo, es necesario facilitar la actividad empresarial, incluyendo la promoción del trabajo por cuenta propia.</p> <ul style="list-style-type: none"> √ Reducir las trabas burocráticas y otras dificultades para la creación de pequeñas empresas. √ Reducir la carga fiscal sobre la mano de obra, en particular sobre la de menor remuneración. √ Promover la creación de puestos en el sector social (voluntarios y cooperativas).
<p>3. Adaptabilidad</p> <p>Es necesario que empresas y trabajadores puedan adaptarse a los cambios continuos del entorno socioeconómico.</p> <ul style="list-style-type: none"> √ Cooperación con los interlocutores sociales para alcanzar una organización del trabajo moderna y flexible. √ Nuevos tipos de contratos que se adapten a la diversidad de situaciones que se dan en la actualidad. √ Introducir incentivos a la formación continua.
<p>4. Igualdad de oportunidades</p> <p>El trabajo como forma de integración social.</p> <ul style="list-style-type: none"> √ Ampliar la participación femenina en el mercado laboral. √ Incrementar las facilidades para el cuidado de niños y ancianos. √ Eliminar las dificultades para reinsertarse en el mercado de trabajo después de una interrupción (por maternidad u otros motivos). √ Prestar atención a las dificultades específicas de personas discapacitadas.

Fuente: elaboración propia en base a «La política social y de empleo en Europa».

Es claro, entonces, por qué la EEE debía convertirse en la referencia obligada para nuestro proyecto, puesto que nos otorgaba un marco de análisis común multidimensional extremadamente útil para ayudarnos a precisar de manera coherente y objetiva qué significado debía otorgarse en la Europa actual al concepto de un mercado laboral que funciona correctamente.

Más allá de su contribución conceptual, que allanó el camino para definir qué aspectos resultaban relevantes para medir con nuestro indicador, la EEE establece objetivos cuantitativos generales que resultaron una primera referencia práctica y útil a la hora de definir maneras de calificar el funcionamiento del mercado laboral (véase Cuadro 3).

Cuadro 3. Objetivos básicos de la estrategia europea para el empleo

<i>Tasa de Empleo</i>	
Intermedio (2005): 67%	Final (2010): 70%
<i>Tasa de empleo Femenina</i>	
Intermedio (2005): 57%	Final (2010): 60%
<i>Tasa de Empleo para trabajadores de 55 a 64 años</i>	
	Final (2010): 50%

Fuente: elaboración propia en base a UE.

b) Representatividad: elección de países

Basados en el carácter práctico con que se moldeó nuestro indicador, una de las primeras decisiones adoptadas fue que éste tendría que incluir el menor número de países compatibles con la representatividad y la utilidad del mismo. En otros términos, hubo coincidencia acerca de que la inclusión de todos los países de la Unión Europea, si bien por un lado maximizaría la exactitud de los resultados del *Euroíndice Laboral* al abarcar la totalidad del universo bajo análisis, por otro lado complicaría la tarea de actualización del mismo al multiplicarse el volumen de información a procesar. A su vez, eso derivaría en un alargamiento indeseado del lapso comprendido entre el período al que se refieren los datos estadísticos y la difusión de los mismos.

La revisión de dos indicadores esenciales (la población total y el producto interior bruto) ratificó la elección de la muestra de países que intuitivamente había surgido de las discusiones previas: Alemania, Reino Unido, Francia e Italia, en ese orden los cuatro países principales en ambos casos, no podrían dejarse de lado sin dañar la representatividad del futuro *Euroíndice Laboral* (véase Cuadro 4).

Cuadro 4. Indicadores que justifican la elección de la muestra de países

Países	Población total 2001		PIB 2000		Países	PIB por habitante		
	Millones	Porcentaje	Millardos de euros	Porcentaje		Euros	Porcentaje s/UE (1)	Porcentaje s/España (2)
Alemania	82,2	0,22	2.025,5	0,24	Luxemburgo	47.469	1,10	2,08
Reino Unido	59,8	0,16	1.547,9	0,18	Dinamarca	32.995	0,46	1,14
Francia	59,5	0,16	1.404,8	0,16	Suecia	27.763	0,23	0,80
Italia	57,8	0,15	1.165,7	0,14	Irlanda	27.086	0,20	0,76
España	39,5	0,10	608,8	0,07	Reino Unido	25.871	0,15	0,68
Países Bajos	16,0	0,04	401,1	0,05	Finlandia	25.414	0,13	0,65
Grecia	10,6	0,03	248,3	0,03	Austria	25.224	0,12	0,64
Bélgica	10,3	0,03	246,6	0,03	Países Bajos	25.095	0,11	0,63
Portugal	10,0	0,03	204,8	0,02	Alemania	24.644	0,09	0,60
Suecia	8,9	0,02	176,5	0,02	Bélgica	24.200	0,07	0,57
Austria	8,1	0,02	131,7	0,02	Francia	23.601	0,05	0,53
Dinamarca	5,3	0,01	123,0	0,01	Italia	20.152	-0,11	0,31
Finlandia	5,2	0,01	115,3	0,01	España	15.416	-0,32	
Irlanda	3,8	0,01	103,5	0,01	Grecia	11.641	-0,48	-0,24
Luxemburgo	0,4	0,00	20,9	0,00	Portugal	11.499	-0,49	-0,25
Total UE	377,5	1,00	8.524,4	1,00	Total UE	22.581		0,46
Muestra	308,9	0,82	6.867,9	0,81	Muestra	22.233	-0,02	0,44

(1) Diferencia porcentual con la media de la UE.

(2) Diferencia porcentual con el PIB por habitante de España.

Fuente: elaboración propia en base a OCDE.

Si bien con estas cuatro naciones ya se alcanzaba una muestra suficientemente representativa (alrededor del 70% del conjunto comunitario), resultaba obvio el hecho de que tampoco podía marginarse España. Así, su inclusión (quinto país en envergadura tanto económica como demográfica dentro de la comunidad europea) elevó la representatividad de la muestra al entorno del 80%.

Aunque no resultaba necesario desde el punto de vista de la representatividad, se consideró oportuna la inclusión de un sexto país. A poco de observar los cinco países inicialmente escogidos para integrar la muestra, se destaca el hecho de que todos ostentan ingresos por habitante entre un 30% (Italia) y un 70% (Reino Unido) superiores al español. Con la intención de potenciar la utilidad de nuestro indicador, resultó claro que, a efectos de su comparación con España, resultaría provechoso añadir a la muestra algún país con un ingreso per cápita inferior. Además, se estimó que los beneficios de tal agregado compensaban sobradamente las dificultades implícitas en el incremento de información a tratar.

Actualmente, dentro de la Unión Europea, sólo Grecia y Portugal cuentan con un ingreso por habitante inferior al de España. Por tanto, la elección fue sencilla y favorable a Portugal, dado que sus lazos económicos y de todo tipo con España lo hacían mucho más relevante desde el punto de vista español.

De acuerdo con lo anterior, la muestra quedó conformada por seis naciones: las cuatro mayores del universo bajo análisis más España y Portugal. Este conjunto seleccionado de países representa algo más del 80% del universo comunitario, tanto en población como en producto interior bruto. Más allá de que el porcentaje mencionado es suficientemente elevado para respaldar su representatividad, esta condición se ve reforzada por el hecho de que la media del ingreso por habitante de los seis países de la muestra es prácticamente igual que el promedio de la Unión Europea, como puede apreciarse en el Cuadro 4.

Por último, cabe mencionar que se consideró la inclusión de alguno de los países próximos a engrosar la lista de miembros plenos de la Unión (2). Entre las distintas alternativas, se prefirió la de postergar una decisión al respecto hasta la efectiva integración de los mismos, no sólo, justamente, por no tener todavía el mismo rango dentro de la Unión Europea, sino también porque el resultado global se vería afectado sólo marginalmente (3).

c) Definición de categorías

Derivada del carácter multidimensional con que decidimos enfocar el análisis del mercado laboral, resultó la idea de que la calificación global del *Euroíndice Laboral* surgiera de la agregación de los resultados parciales de diferentes categorías o dimensiones. A su vez, los valores globales del indicador correspondientes a cada uno de los países de la muestra también deberían descomponerse en esas mismas categorías.

(2) En mayo de 2004 pasarán a formar parte de la Unión Europea otros diez países, a saber: Polonia, Estonia, Letonia, Lituania, República Chequia, Eslovaquia, Eslovenia, Hungría, Malta y Chipre.

(3) En otras palabras, la eventual inclusión de alguno de los diez países enumerados en la nota al pie anterior desempeñaría dentro del EIL un rol similar al de Portugal. Es decir, sería útil principalmente a efectos comparativos con España u otro de los países incluidos en la muestra, pero tendría un efecto poco significativo dentro del resultado global.

Utilizando una vez más la analogía con el producto interior bruto puede verse claramente nuestra intención. Así como la apertura del mismo desde el lado de la demanda en consumo (público y privado), inversión (pública y privada) y saldo neto del intercambio de productos y servicios con el exterior, permiten tener un primer diagnóstico de los factores que favorecen o traban el crecimiento de la economía, la separación del EIL en un número pequeño de categorías permitiría conocer qué aspectos esenciales del mercado laboral se encontrarían funcionando de manera más o menos saludable.

Puestos a definir cuáles serían estas categorías, surgió de manera natural que la primera debería ser la de ocupación, en un todo de acuerdo con el hecho incontrastable de que el objetivo de pleno empleo sigue siendo primordial. En términos más sencillos, la capacidad de creación de puestos de trabajo debería ser la característica básica de cualquier mercado de trabajo saludable, sin la cual el análisis de otras características perdería gran parte de su sentido.

Avanzando un poco más, determinamos que el resto de las categorías deberían corresponder a ciertas cualidades fundamentales que los puestos de trabajo existentes deberían observar. En palabras más simples, si la categoría ocupación mediría un aspecto cuantitativo (cuántos empleos hay, cuántos se crean), el resto de categorías tendría que encargarse de esa misma ocupación, pero desde un ángulo cualitativo.

En ese último punto, los cuatro pilares de la estrategia europea para el empleo fueron también la referencia central. No obstante, no todos ellos resultaron apropiados para integrar en nuestro indicador. En efecto, el estudio de los mismos permite advertir que dos de ellos tienen un carácter más bien estructural y, por tanto, difícil de incorporar a un indicador enfocado principalmente al seguimiento de la coyuntura laboral. Concretamente, los pilares empleabilidad y espíritu de empresa comprenden aspectos que resultan, o bien difíciles de cuantificar (por ejemplo, “proponer a los desempleados adultos formas de formación continua antes de que el paro alcance un año de duración”), o bien que exceden los límites de lo estrictamente laboral (tal el caso de “reducir la carga fiscal sobre la mano de obra, en particular la de menor remuneración”, donde eventuales medidas no deberían soslayar aspectos de política tributaria y fiscal).

En cambio, los pilares adaptabilidad e igualdad de oportunidades sí se ajustaban perfectamente a nuestro proyecto. En el primer caso, específicamente se consideró relevante evaluar en la medida de lo posible la movilidad del empleo en un sentido amplio (sectorial, jerárquico, geográfico), así como también su capacidad de acomodarse ante cambios en el entorno micro y/o macroeconómico, minimizando los costes en términos de empleo. La igualdad de oportunidades, a los fines de incorporación al EIL, se interpretó como una valoración del grado de apertura del mercado laboral a colectivos socialmente vulnerables, como el caso de mujeres, jóvenes, discapacitados, etc.

Al profundizar el análisis de la idea de “calidad” en el empleo sugerida en la estrategia europea para el empleo, se percibe claramente que además de las perspectivas sociales mencionadas en el párrafo anterior, se incluye un ángulo netamente económico referido a la eficiencia. En otras palabras, no puede soslayarse el hecho de que, para ser verdaderamente de calidad, un puesto de trabajo debe ser productivo. En caso contrario, en lugar de crear riqueza, un puesto de trabajo estaría

destruyendo valor, con lo que resultaría más asimilable a un subsidio o a una ayuda, que a un empleo (4). De esta forma, se resolvió agregar una cuarta categoría que tuviera en cuenta este aspecto.

En síntesis, esta etapa de la elaboración del *Euroíndice Laboral* partió de la base de llevar a la práctica un enfoque conceptual multidimensional, que finalmente se concretó con el establecimiento de cuatro categorías que serían las que compondrían el indicador. Por un lado, la primera sería la de ocupación, con un carácter eminentemente cuantitativo, orientado a medir la creación de puestos de trabajo. Por otro, tres categorías complementarían esa medición desde un punto de vista cualitativo, añadiendo otras tantas condiciones que deberían satisfacer los puestos de trabajo para alcanzar un mercado de trabajo saludable. Esas condiciones serían las de adaptabilidad (capacidad de adaptación al entorno); apertura (participación en el empleo de colectivos vulnerables) y rendimiento (empleo productivo).

Selección de variables y valoración de las mismas

Esta cuarta fase de la investigación consistió en seleccionar, entre los indicadores disponibles, aquellos que, sin olvidar el objetivo de claridad y sencillez, permitieran la mejor concreción posible de las cuatro categorías antes comentadas. En segundo lugar, una vez seleccionadas las variables a utilizar, debería establecerse la forma de convertir sus valores en una calificación homogénea para alcanzar, finalmente, el valor global de nuestro indicador.

La selección de variables también tuvo en cuenta un hecho relevante que tendía a potenciar la transparencia y credibilidad del *Euroíndice Laboral*, y fue que nos impusimos que, en la mayor medida posible, todas las series estadísticas a utilizar para elaborar el EIL estuvieran disponibles para cualquier interesado a través de Internet.

De acuerdo con este criterio, iniciamos la búsqueda de datos estadísticos en las oficinas nacionales de estadística, Ministerios de Trabajo y oficinas de empleo de cada uno de los seis países integrantes de la muestra. De modo complementario, se revisaron las series disponibles en organismos internacionales tales como la OCDE, el FMI, el Banco Mundial y otros (5).

Dejando a un lado la necesidad evidente de que todas las variables a escoger deberían estar disponibles para todos los países de la muestra, otro elemento relevante para definir cuáles serían utilizadas fue la periodicidad de su difusión. Esto tuvo una incidencia significativa en el diseño final del indicador, puesto que en esta fase de la tarea se entendió que lo mejor sería optar por su publicación trimestral.

En este sentido, de una manera simplificada, las alternativas a las que nos enfrentamos fueron tres, coincidentes con la periodicidad que usualmente tiene la mayoría de indicadores socioeconómicos, es decir, mensual, trimestral o anual. La primera opción tenía,

(4) En este sentido, el «Balance de cinco años de aplicación de la estrategia europea para el empleo» menciona como uno de los “desafíos considerables” la reducción del diferencial de la productividad laboral con Estados Unidos, así como también el fomento de una relación positiva entre la calidad del empleo y la productividad del mismo.

(5) Los sitios analizados se enumeran al final de este trabajo.

a priori, el principal atractivo de poder contar con un indicador laboral con una alta frecuencia de difusión. Sin embargo, escoger esta posibilidad nos hubiera conducido a alcanzar un indicador menos rico, ya que varias de las estadísticas que en definitiva se utilizaron tienen períodos de publicación mayores. El otro extremo, esto es, la utilización de información en base anual, era sin duda la mejor alternativa en cuanto a la profundidad que podía darse al análisis. No obstante, basarnos en estadísticas anuales hubiese significado abandonar la idea de aportar un indicador laboral de coyuntura, para pasar a tener uno más bien de carácter estructural. Además, como consecuencia de esa misma mayor profundidad, las estadísticas anuales consideradas se publican habitualmente varios meses después del año al que hacen referencia (6).

Valorando los argumentos en uno y otro sentido, optamos, como ya dijimos, por la alternativa de la elaboración trimestral, dado que así lográbamos equilibrar la amplitud de información con un tiempo de publicación relativamente corto respecto al período de referencia, así como un razonable seguimiento de la coyuntura.

A continuación se sintetizan las variables escogidas para cada una de las cuatro categorías y la forma en que fueron valoradas para alcanzar el valor global del *Euroíndice Laboral*.

1. Ocupación

Entre las diversas alternativas discutidas, se prefirió utilizar la tasa de empleo como medida de la evolución de la ocupación. Esta elección resultó superior a las demás por tres motivos principales: a) eliminaba los inconvenientes que podrían surgir si la creación de puestos de trabajo se computaba en términos absolutos o relativos (7); b) permitía que la interpretación fuera más clara que si se utilizaba la tasa de desempleo, al dejar a un lado todas las causas que inciden sobre las tasas de actividad o de participación (8), y c) facilitaba la valoración con vistas al cómputo del *Euroíndice Laboral*.

(6) Tal es el caso del excelente Labour Force Survey de Eurostat, que se publica alrededor de ocho meses después de finalizado el año al que se refieren sus datos.

(7) Puntuar la creación de empleo a partir de sus variaciones absolutas hubiese resultado incorrecto, puesto que los datos habrían estado distorsionados por el tamaño de las poblaciones de los países de la muestra. Por ejemplo, el incremento de la ocupación en 600.000 personas a lo largo de un año es algo posible para Alemania (tal fue el resultado de 2000), en tanto que resultaría inalcanzable para Portugal, ya que implicaría aumentar su población ocupada en un 12%. Por otro lado, la tasa de variación de los puestos de trabajo también podría resultar un parámetro engañoso para calificar la capacidad creadora de empleo de un país. Por ejemplo, tal sería el caso cuando una economía deja atrás un período recesivo, momento en el que la creación de empleo resulta normalmente más rápido que el ritmo de tendencia.

Algo similar ocurriría en caso de comparar la velocidad de creación de puestos de trabajo en economías maduras respecto de otras con un nivel de desarrollo económico inferior. En alguna medida, esto último es lo que ocurre cuando se confronta el aumento del número de ocupados en España y en Reino Unido: en tanto en los últimos seis años España incrementó su cantidad de ocupados en el 26%, Reino Unido lo hizo en un 7%; sin embargo, la tasa de empleo en España aún no alcanza al 60% (definición OCDE; véase Glosario), mientras que la de Reino Unido supera el 70%.

(8) La tasa de desempleo también puede verse como la diferencia entre la tasa de empleo y la tasa de actividad. En este sentido, el inconveniente fundamental que tiene la tasa de desempleo para evaluar la creación de empleo de un país es que puede aumentar, incluso si se incrementa la tasa de empleo, por una suma mayor de la tasa de actividad. Esto nos lleva a considerar las causas por las cuales varía la tasa de actividad, cosa que agrega una dificultad adicional, puesto que es bien sabido que ésta está influenciada por variables económicas, así como también por otras no económicas.

El tercero de estos motivos tiene relación con el objetivo establecido por el Consejo Europeo de Lisboa de alcanzar una tasa de empleo del 70% en 2010. En efecto, la idea fue aprovechar la existencia de esta meta común y medir el desempeño de la categoría ocupación directamente por la comparación de la tasa de empleo que en cada período registrara cada uno de los seis países con el objetivo europeo señalado. Así, la puntuación de esta categoría resultaría proporcional al grado de cumplimiento de la meta comunitaria. Aquellos países que tuvieran una tasa de empleo igual o mayor a la tasa objetivo, recibirían la máxima puntuación que se asignara a esta categoría.

En sintonía con lo acordado en el Consejo Europeo de Estocolmo, se decidió utilizar en una primera etapa el objetivo intermedio de una tasa de empleo del 67%, que debería cumplirse hacia finales de 2005.

2. Adaptabilidad

La mayor dificultad que se encontró en este apartado fue que varios indicadores que a priori resultaban satisfactorios para evaluar la movilidad y la capacidad de adaptación del mercado de trabajo europeo a cambios en su entorno, tienen una periodicidad de difusión que supera el trimestre, o presentan una interpretación que puede resultar ambigua. Esto último ocurre, por ejemplo, con los cambios en la composición de la población ocupada según el sector de actividad. Trabajando con grandes sectores de actividad económica (sector primario, manufacturas y construcción, y servicios), cambios en la participación relativa de cada uno en el total de ocupación podrían verse como un síntoma de movilidad laboral, que en los términos del *Euroíndice Laboral* resultarían favorables. Sin embargo, a poco que se profundice, surgen dos inconvenientes. En primer lugar, es sabido que las economías maduras se destacan, entre otras cosas, porque su población ocupada trabaja mayoritariamente en el sector servicios. Así, una economía menos avanzada debería observar, a medida que se desarrolla, una declinación en la participación relativa del empleo en el sector primario, para ver incrementar la de los servicios. Por tanto, sería equivocado considerar ese movimiento como un síntoma de movilidad laboral en el sentido que al EIL interesa medir, puesto que en realidad se trataría de un fenómeno de otro tipo (9). Entre los países incluidos en nuestro trabajo, la distorsión en que podría incurrirse surge claramente cuando constatamos, por ejemplo, que en Portugal más de un 12% del empleo durante 2002 se dio en el sector primario, mientras que en Alemania apenas fue el 2,5% (10).

En segundo lugar, las variaciones relativas en el empleo en los grandes sectores de actividad como indicador de movilidad laboral resultan menos relevantes que la movilidad que se da en el interior de esos grandes sectores, es decir, entre subsectores.

En el mismo sentido, cuando se intentó incorporar alguna medida de cambios en la composición jerárquica de la población ocupada (director, jefe de sección, empleado calificado, empleado no calificado, etc.), nos topamos con inconvenientes de naturaleza similar.

En otros casos, como las horas trabajadas (la intención era medir la proporción de

(9) En el mismo sentido, sería errado concluir que en las economías maduras la movilidad laboral entre sectores es insuficiente.

(10) La participación del empleo en el sector servicios es del 70% en Alemania y del 53% en Portugal.

horas extraordinarias sobre el total de horas trabajadas y, en particular, la volatilidad de esa relación), en la mayoría de los casos la información se refería principalmente al sector manufacturero, lo que le restaba relevancia para incluir en un indicador que apunta al mercado laboral en general.

Por otra parte, otras variables de interés, como la proporción de trabajadores a tiempo parcial dentro del total de trabajadores, y la relación entre desocupados que buscan su primer empleo y el total de desempleados, no pudieron incluirse por no estar disponibles para todos los países en el tiempo y la forma necesarios.

Así, se adoptó la alternativa de agrupar inicialmente dentro de esta categoría las dos variables que por ahora cumplen todos los requisitos necesarios: a) la proporción de empleados que están contratados por un período determinado dentro del total de asalariados, y b) la proporción de desocupados de larga duración (11) dentro del total de desocupados.

Si lo que se busca estimar es el grado de movilidad del trabajo, es claro entonces que una mayor proporción de empleados por tiempo determinado debería evaluarse favorablemente en los términos del *Euroíndice Laboral*. No obstante, ese criterio no debe ser considerado como algo absoluto. Concretamente, puede coincidir con que una elevada participación de trabajadores por tiempo determinado tiende a promover una mayor movilidad del trabajo y, a partir de ahí, una más eficiente asignación de los recursos humanos, siempre y cuando ocurra en un entorno de alta ocupación general. Además, en una situación de elevado nivel de empleo, una alta participación de trabajadores temporales tiene la ventaja adicional de que contribuye al sostenimiento de esa alta ocupación (12).

Por el contrario, si esa alta participación sucede en un mercado laboral con una relativamente baja ocupación, su efecto favorable podría diluirse al degenerar en una excesiva rotación de mano de obra, oponiéndose por tanto a un funcionamiento sano del mercado de trabajo (13).

De acuerdo con lo anterior, que en pocas palabras significa que los beneficios del trabajo temporal en sentido macroeconómico varían de modo directamente proporcional al nivel de empleo, se concluyó que la mejor manera de puntuar esta variable dentro de nuestro indicador sería la siguiente. En primer lugar, asignar el mayor valor posible (que correspondería a la ponderación que se diera a esta variable dentro del total) al país que en cada trimestre mostrara la mayor proporción de empleo temporal. La valoración de esta variable para los demás países surgiría de modo proporcional. Una vez establecidos esos valores, todos serían corregidos por el grado de cumplimiento del objetivo comunitario relativo a la tasa de empleo. Así, por ejemplo, un país cuya tasa de empleo fuera el 90% del objetivo comunitario, vería reducida su puntuación en lo referido al trabajo temporal en un 10%, ya que

(11) Se trata de quienes han estado desempleados durante los últimos doce meses o más.

(12) La idea subyacente es que en un entorno de alta ocupación el empleador tiende a enfrentar una mayor necesidad de retener a su personal, bajo el riesgo de no conseguir eventuales reemplazantes. Por tanto, el grado de utilización de la contratación temporal respondería principalmente a lo que en ese momento se considere una organización óptima de la producción.

(13) Cuando la rotación de mano de obra resulta excesiva, el nivel medio de productividad del trabajo tiende a resentirse. A su vez, niveles declinantes de productividad media tienden a dificultar la creación sostenida de empleo.

ésta es la distancia que lo separa de la meta comentada. Si bien es posible encontrar otros caminos alternativos para efectuar esta corrección, la principal ventaja del procedimiento escogido es que, al hacerse utilizando la puntuación de la categoría ocupación, evita tener que recurrir a nueva información, cosa que es conveniente desde el punto de vista de la sencillez y practicidad del indicador.

Respecto al segundo indicador utilizado para valorar la categoría adaptabilidad, la relación entre los desocupados de larga duración y el total de desocupados, su interpretación es más clara. En efecto, aceptando el criterio de que los desocupados de larga duración tienden a ser marginados del mercado laboral, es fácil ver que cuanto mayor sea esta relación, menor tendería a ser la movilidad de la fuerza de trabajo.

Para otorgar una puntuación a esta variable, tampoco existía en este caso la referencia de una meta cuantitativa explícita a nivel comunitario. Por otra parte, consideramos que podría resultar utópico e irrelevante desde un punto de vista práctico partir de asignar la máxima puntuación posible a una situación en que no exista desempleo de largo plazo. Tampoco quisimos intentar definir lo que sería el nivel “óptimo” de desempleo de larga duración, ya que podría haber acabado como una suerte de injerto teórico, contrario al espíritu de practicidad que debería subyacer a todo el trabajo.

Así pues, se prefirió la alternativa de aplicar el mismo método que en el caso del empleo temporal, es decir, dar la máxima puntuación que se atribuya a esta variable al país que en cada trimestre ostentara la menor relación entre desempleados de larga duración y desempleados totales, calificando al resto de países proporcionalmente.

Por último, la calificación general de la dimensión adaptabilidad surgiría de la suma de los puntos obtenidos por cada país en los dos indicadores utilizados.

3. Apertura

Desde un primer momento no hubo dudas acerca de los colectivos para los cuales resultaba más significativo evaluar sus oportunidades de acceso al mercado laboral: mujeres, jóvenes, personas discapacitadas e inmigrantes.

Sin embargo, a poco de revisar las estadísticas disponibles, comprobamos que, al menos por el momento, debíamos dejar de lado al grupo de personas discapacitadas por no tener indicadores suficientes para todos los países.

En el caso de los inmigrantes, antes de concluir la revisión de datos disponibles, surgió un hecho a primera vista extraño, y fue que prácticamente no había desempleados entre los trabajadores extranjeros con permiso de trabajo. Estudiando con detenimiento la cuestión, puede, no obstante, encontrarse una explicación razonable. Por un lado, como es sabido, las estadísticas laborales oficiales sólo captan la inmigración realizada legalmente. Por otro lado, tener una oferta concreta de empleo es un requisito habitual para el otorgamiento de un permiso de trabajo a extranjeros. Ambos motivos, que por sí solos contribuyen a entender el hecho a priori llamativo, se refuerzan por otros dos motivos: a) la suposición sensata de que, al menos para una mayoría de casos, un inmigrante legal que perdiera su empleo y tuviera dificultades para reinsertarse laboralmente retornaría a su país, y b)

el pleno empleo entre los inmigrantes legales está potenciado por el grupo de personas que se radican en un país sólo por haber sido enviados por la compañía para la cual trabajan; en estos casos, al finalizar el proyecto o el contrato, el empleado suele retornar a su país de origen.

En vista de lo anterior, que restaba interés a la inclusión de esta variable, los datos laborales referidos a los inmigrantes tampoco se incluyeron en el *Euroíndice Laboral*, con lo que debimos concentrarnos en los dos restantes colectivos, que por otra parte eran los numéricamente más significativos: mujeres y jóvenes.

El caso del trabajo femenino se trató de la misma manera que la categoría ocupación. Es decir, se aprovechó la existencia de un objetivo de tasa de empleo femenino para los países de la Unión Europea, por lo que la calificación de cada país se efectuó proporcionalmente al grado de observancia de tal meta. Aquí también los países que tuvieran una tasa de empleo femenino igual o superior al objetivo comunitario, recibirían la puntuación máxima que se definiera para esta variable. Asimismo, se decidió comenzar utilizando el objetivo intermedio fijado para cumplirse hacia fines de 2005 de una tasa de empleo femenino del 57%.

La evaluación del grado de participación de los jóvenes (14) en el mercado laboral presentó algunas diferencias conceptuales respecto del caso femenino, por lo que tuvo que apelarse a un procedimiento diferente. En efecto, la utilización de la tasa de empleo juvenil podría implicar una distorsión, dado que, más allá de los aspectos estrictamente laborales, la misma también está influida por otras variables, tales como el deseo y la posibilidad de capacitarse de los jóvenes (estudios universitarios y post-universitarios) (15) y las costumbres relativas al abandono del hogar paterno (16).

Tras pensar en torno a algunas alternativas, se optó por medir la participación de los jóvenes de acuerdo al cociente entre aquellos que están ocupados y los que desean trabajar (es decir, los jóvenes activos). Sencillamente, la elección consistió en cambiar el denominador de la tasa de empleo juvenil, utilizando a los jóvenes activos en lugar del total de jóvenes (17). De ese modo, lo que se está estimando es el grado de inserción laboral de los jóvenes que tienen voluntad de estarlo, con lo que se eliminarían los riesgos de distorsión mencionados.

(14) Por “jóvenes”, en este trabajo, siempre se hace referencia al grupo de entre 16 y 24 años.

(15) En las discusiones de trabajo se planteó la hipótesis de que esta posibilidad esté directamente relacionada con la capacidad económica de las familias o, más en general, con el desarrollo de la economía. De ser así, en caso de calificar el grado de participación de los jóvenes en el mercado laboral según la tasa de empleo juvenil, se estaría castigando artificialmente a los países más desarrollados, y viceversa.

Si la hipótesis fuera correcta, las tasas de empleo juvenil deberían estar inversamente correlacionadas con el ingreso por habitante. De los países de la muestra, los datos de Francia, Italia, España y Portugal se alinean del modo esperado (las tasas de empleo juvenil y PIB por habitante son, respectivamente, 23.600 euros y 23%; 20.100 y 29%; 15.400 y 36%; 11.500 y 45%), aunque Reino Unido, el país con mayor ingreso por habitante, es también el de mayor tasa de empleo juvenil. La necesidad de profundizar el análisis de esta hipótesis, cosa que consideramos fuera del alcance de este trabajo, reforzó nuestra impresión acerca de la conveniencia de optar por otra forma de evaluar esta variable.

(16) El caso español, donde es habitual que personas con más de 30 años vivan aún en casa de sus padres, es ilustrativo al respecto. Parece sensato pensar que, en otras circunstancias, al menos una parte de quienes viven en esa situación postergando el inicio de su vida laboral, no podrían hacerlo, teniendo que aceptar empleos aunque no colmaran sus expectativas.

(17) Alternativamente, puede decirse que el procedimiento escogido es el reemplazo del numerador de la tasa de desempleo juvenil, utilizando a los ocupados en lugar de los desocupados.

De la misma manera que para la categoría adaptabilidad, el resultado general de apertura se obtendría por la suma simple de las calificaciones de los dos indicadores.

4. Rendimiento

El cuarto componente del *Euroíndice Laboral*, según se determinó en la etapa de definición de categorías, es rendimiento, cuya intención es evaluar los puestos de trabajo existentes desde el ángulo de su eficiencia o productividad.

Entre las diferentes opciones consideradas para medir la productividad media del trabajo, la elección recayó en el cociente entre el producto interior bruto a precios constantes y el total de ocupados (18). Esto fue así no sólo por su simplicidad, sino por tratarse de la medida más amplia de la productividad laboral media, al quedar incluidos todos los sectores de la economía.

Como una consecuencia del intercambio de ideas acerca de la mejor forma de valorar la productividad laboral dentro de nuestro indicador, se presentó la cuestión de que, aunque la evolución de la productividad del trabajo resulta innegablemente muy importante para tener un panorama completo del funcionamiento de un mercado laboral, podría conducir a conclusiones fragmentarias si la misma no se consideraba en conjunto con la marcha del salario real.

En efecto, el punto en cuestión recuerda que la eficiencia en términos físicos (que es lo que mide el cociente entre el PIB a precios constantes y el número de ocupados) no asegura por sí sola la sostenibilidad de los puestos de trabajo si simultáneamente los salarios reales crecen más rápido que la misma. Dicho de manera más sencilla, esto no hace más que reconocer el hecho ya sabido de que el único modo económicamente sostenible para que el salario real pueda incrementarse es el paralelo aumento de la productividad del trabajo. Derivado del mismo concepto, que aunque la productividad laboral aumente, la economía y el mercado laboral estarían acumulando un desequilibrio si, simultáneamente, el salario real creciera de modo más veloz.

De acuerdo con lo anterior, se decidió que la categoría rendimiento incluyera una única variable, que sería el diferencial entre las variaciones interanuales del salario real medio (19) y de la productividad laboral media, calculada esta última según se indicó más arriba (20). Para captar el movimiento tendencial y no absorber oscilaciones coyunturales, se prefirió trabajar con el diferencial de las variaciones interanuales de los promedios móviles de cuatro trimestres de las dos variables.

Como en este caso tampoco se contaba con un objetivo determinado y, asimismo, tampoco resultaba posible determinar cuál sería el valor óptimo para el diferencial entre el salario real y la productividad laboral, para poder otorgar un puntaje a los datos de cada país se optó por asignar el mayor valor posible de la categoría al

(18) Para este cálculo se tuvo en cuenta el número de empleados a tiempo parcial; cuando no se contó con el dato trimestral, la corrección se hizo en base a datos anuales. En todo caso, como lo que se utilizó para el *Euroíndice Laboral* fueron las variaciones porcentuales de la productividad y no su valor absoluto, la corrección de las cifras de acuerdo a la proporción de empleados a tiempo parcial, resultaba prácticamente irrelevante.

(19) En todos los casos, para estimar el salario medio real a partir del salario medio nominal, se utilizó el índice de precios al consumidor armonizado.

(20) En todos los casos se utilizaron las Cuentas Nacionales expresadas en euros a precios constantes de 1995.

diferencial positivo más elevado, y un valor nulo al menor o al que resultara más negativo. Los restantes datos se puntuarían proporcionalmente (21).

Para efectuar la puntuación del diferencial de cada país se utilizó la siguiente fórmula:

$$\text{Valor país J} = \left\{ \frac{\text{Diferencial del país J} - \text{Diferencial menos favorable}}{\text{Diferencial más favorable} - \text{Diferencial menos favorable}} \right\} \times \text{Ponderación de la categoría}$$

Es sencillo ver cómo esta fórmula asigna al diferencial más saludable el valor máximo (el resultado del cociente sería 1), mientras que al diferencial menos favorable le otorga un valor nulo (el numerador pasa a ser cero).

Ponderación de categorías y pruebas de sensibilidad

Una vez establecidas las categorías que compondrían el *Euroríndice Laboral*, las variables a incluir en cada una de ellas y la forma de valorarlas, se inició la tarea de establecer los ponderadores que se atribuirían a cada categoría, a fin de alcanzar un valor único para nuestro indicador.

Resulta evidente que no hay un camino objetivo para establecer tales ponderadores. Por eso, preferimos iniciar ese proceso fijando en primer término las pautas que los mismos deberían observar. De ese intercambio de ideas surgieron dos restricciones: a) de manera coincidente con el objetivo inicial de claridad y sencillez, los ponderadores deberían ser números enteros múltiplos de cinco, y b) la categoría ocupación debería ser la de mayor peso dentro del total dado su carácter principal (22).

Una primera alternativa fue otorgar el 40% a ocupación y repartir el restante 60% en partes iguales entre las otras tres categorías. Sin embargo, esta posibilidad tenía el inconveniente de que podría conducir, implícitamente, a una sobreponderación de la dimensión rendimiento. En efecto, mientras, por un lado, adaptabilidad y apertura incluyen dos variables cada una, rendimiento sólo se compone por el diferencial entre las variaciones interanuales del PIB y el salario real medio. Además, rendimiento tiene una forma de valoración diferente a la de las restantes categorías, que al brindar potencialmente resultados más volátiles, también aconsejaba disminuir un poco su ponderación.

La manera más simple y atractiva para remediar las dos observaciones anteriores consistía en rebajar la ponderación de rendimiento al 15%, y agregar esos cinco puntos a ocupación, que quedaría con una ponderación del 45%. Sin embargo, antes de adoptar esta variante como definitiva, se estudiaron otros varios conjuntos de ponderadores, incluso

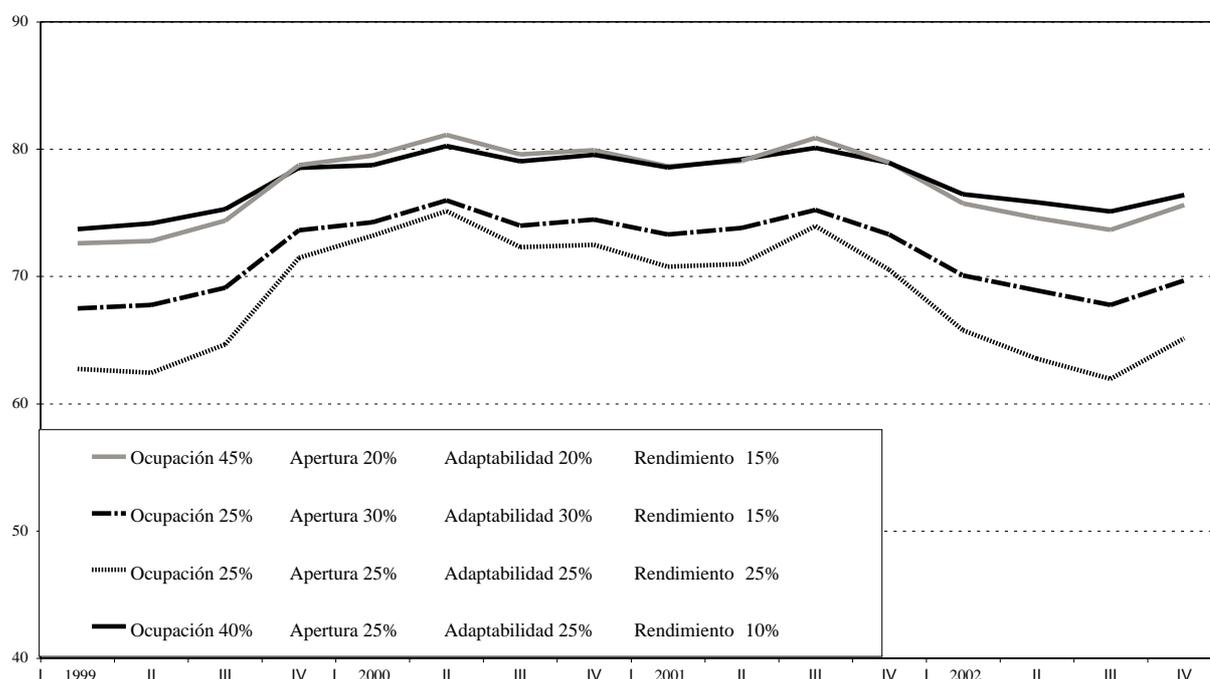
(21) En el supuesto de que todos los diferenciales resultaran inferiores a cero, el mayor puntaje se asignaría al menos negativo. Se discutió si sería correcto otorgar el máximo puntaje a un diferencial negativo, por lo que se consideró la posibilidad de que, de presentarse el caso, no se asignara el máximo valor posible, sino alguno inferior. Finalmente, se optó por mantener el mismo procedimiento incluso en ese caso, puesto que seguiría siendo válido para calificar el desempeño relativo entre los diferentes países y, porque, de otra forma, podría ser una fuente de volatilidad para el resultado de la categoría y, por ello, del *Euroíndice Laboral* como un todo. En cualquier caso, debe destacarse que el supuesto discutido no se presentó en las series de datos analizadas.

(22) Como se comentó más arriba, si un mercado laboral no genera puestos de trabajo en cantidad suficiente, resultaría irrelevante analizar sus demás características, que agrupamos en las categorías adaptabilidad, apertura y rendimiento. En ese sentido es que ocupación se considera “principal”, y las restantes dimensiones, como “secundarias”.

algunos extremos (por ejemplo, dando a cada categoría una ponderación del 25%), para conocer en qué medida el resultado del EIL se veía afectado por el cambio de ponderadores.

La conclusión inicial del estudio de sensibilidad, sintetizada en la Figura 1, es que, tal como se esperaba, un mayor peso del rendimiento hace al indicador más volátil, en tanto que, al contrario, una ponderación más importante a ocupación lo hace más estable. En el mismo gráfico puede observarse que el comportamiento del *Euroíndice Laboral* mantiene el mismo sentido con los diferentes conjuntos de ponderadores. No obstante, se advierte que la amplitud de los movimientos sí se ve alterada.

Figura 1. Conclusión inicial del estudio de sensibilidad



El análisis de sensibilidad nos reafirmó en la elección del conjunto de ponderadores inicial modificado (ocupación, 45%; rendimiento, 15%; y 20% cada una de las dos restantes categorías), principalmente por el comportamiento relativamente moderado que otorga al EIL, permitiendo a la vez una fluctuación suficiente para apreciar cambios y tendencias en el mercado laboral.

En efecto, pensamos que un indicador que pretenda sintetizar el comportamiento del mercado laboral europeo, mayoritariamente integrado por economías estables y maduras, debería mostrar una volatilidad acotada, tal como lo hacen los indicadores económicos básicos de la zona. Además, el recorrido del *Euroíndice Laboral* de los cuatro años representados en el gráfico resulta coherente con el comportamiento general de la economía europea, mejorando hasta mediados de 2000, estabilizándose luego y retrocediendo posteriormente.

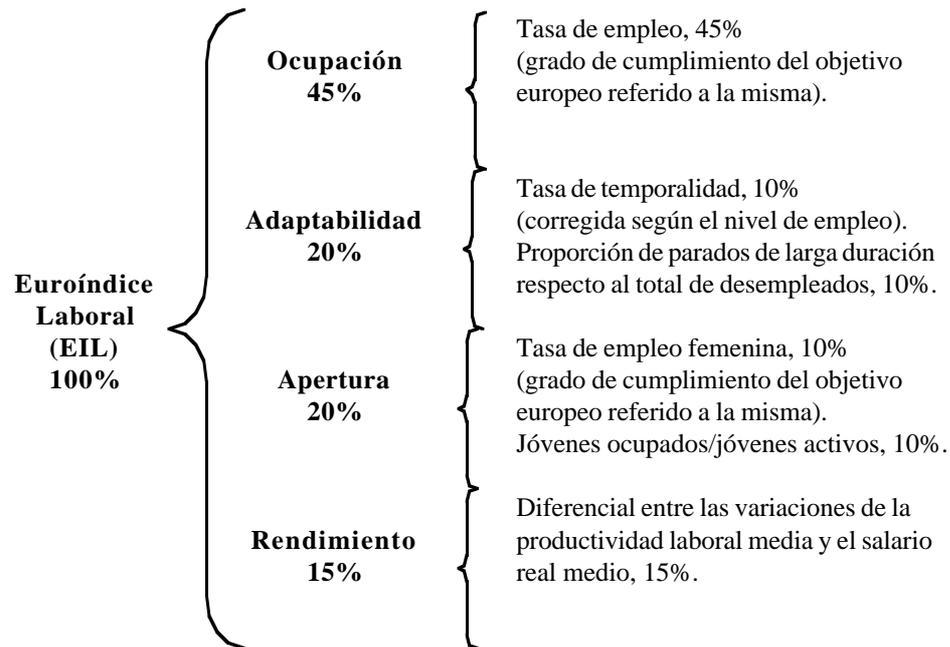
Resultados e interpretación

Recapitulando, el *Euroíndice Laboral* está integrado por cuatro categorías que se corresponden con las características, factibles de medir en la coyuntura, que debería mostrar

un mercado laboral para que su funcionamiento pueda considerarse saludable. Cada una de estas cuatro categorías, que incluye una o más variables, recibe una ponderación determinada a fin de alcanzar el valor total del indicador (véase Cuadro 5).

Cuadro 5. Síntesis de la estructura del euroíndice laboral

Categorías, variables y ponderaciones



Fuente: elaboración propia.

Específicamente, el valor que cada trimestre presenta el EIL de cada uno de los seis países estudiados resulta de la suma de los valores de las cuatro categorías que lo componen. El resultado global del indicador, es decir, el correspondiente a la Unión Europea, también se deriva de la adición de los valores de las cuatro categorías que, a su vez, según el caso, son el fruto de promedios ponderados o de las sumas de los indicadores de los países de la muestra seleccionada.

Ejemplo del primer caso es el salario real promedio, que proviene de la media ponderada de los salarios reales de los seis países según la cantidad de asalariados de cada uno de ellos. La tasa de empleo promedio utilizada ilustra el segundo caso, ya que resulta del cociente entre la suma de la población ocupada y la suma de la población de entre 15 y 64 años de los seis países. El mismo procedimiento se utilizó, por ejemplo, para estimar la tasa de temporalidad comunitaria.

En los casos en que la calificación de cada país se obtenía de manera proporcional (por ejemplo, la categoría rendimiento), el promedio comunitario se trató como si fuera un país más.

De acuerdo con este método se calcularon los valores del *Euroíndice Laboral* desde el primer trimestre de 1999 (23), que se sintetizan en el Cuadro 6.

Cuadro 6. Resultados del Euroíndice Laboral

Trimestres	Alemania	España	Francia	Italia	Portugal	Reino Unido	EIL
I 1	76,8	67,3	73,5	62,7	89,6	75,8	72,6
II 9	76,5	69,0	74,2	63,5	90,0	77,7	73,5
III 9	76,3	69,6	77,1	65,7	90,5	75,8	74,4
IV 9	82,7	71,7	82,1	72,3	84,2	76,0	78,7
I 2	85,4	73,3	82,4	71,3	84,9	75,9	79,5
II 0	88,3	74,1	82,6	72,7	79,6	76,0	81,1
III 0	83,5	73,1	81,0	73,2	82,7	75,9	79,6
IV 0	82,5	74,1	82,5	73,9	85,3	76,0	79,9
I 2	82,8	71,7	78,5	73,1	88,9	75,9	78,6
II 0	84,6	72,2	80,5	69,1	90,4	76,1	79,1
III 0	86,3	72,8	84,3	73,9	89,2	75,8	80,9
IV 1	86,0	72,2	78,5	69,2	90,5	75,9	78,9
I 2	82,3	69,9	78,1	61,4	89,9	75,7	75,7
II 0	80,2	71,2	74,3	60,0	89,9	75,9	74,6
III 0	77,1	72,6	71,6	59,9	89,5	76,3	73,7
IV 2	77,9	73,1	77,7	63,0	89,9	75,9	75,6
<i>Promedios anuales</i>							
1999	78,1	69,4	76,7	66,1	88,6	76,3	74,8
2000	84,9	73,6	82,1	72,8	83,2	75,9	80,0
2001	84,9	72,2	80,4	71,3	89,8	75,9	79,4
2002	79,4	71,7	75,4	61,1	89,8	76,0	74,9

Fuente: elaboración propia en base a organismos nacionales de estadística, OCDE, BCE, FMI y BM.

Si bien de su forma de elaboración se desprende que, estrictamente, el *Euroíndice Laboral* es un oscilador con valores teóricos máximo y mínimo de 100 y 0, respectivamente, los resultados indican que, en la práctica, el rango de oscilación es bastante menor. Concretamente, el valor máximo alcanzado fue del 90,5 (Portugal, en el tercer trimestre de 1999 y en el cuarto de 2001), en tanto que el mínimo fue del 59,9 (Italia, en el tercer trimestre de 2002).

De todos modos, el rango de fluctuación de los resultados es potencialmente mayor. En efecto, si tomamos en cuenta los mayores y menores valores alcanzados por cada una de las cuatro dimensiones que componen el EIL, y los sumamos sin considerar si corresponden a un mismo país o período, puede alcanzarse un valor máximo de 94,5 puntos (24) y un mínimo de 54,7 puntos (25).

(23) Como el objetivo europeo de tasa de empleo se estableció en 2000, aun haciendo a un lado la falta de algunos datos, se entendió que el estimar el *Euroíndice Laboral* para años anteriores podría conducir a interpretaciones equivocadas. Esto sería así, pues, por ejemplo, cuanto más nos alejamos en el tiempo, se estaría calificando la categoría ocupación respecto de un objetivo crecientemente artificial. Se pensó en subsanar ese problema mediante la utilización, para los años previos a 1999, de promedios en lugar del objetivo europeo. Sin embargo, los resultados históricos que podrían obtenerse de ese modo no serían estrictamente comparables con los presentados en el Cuadro.

(24) Se obtiene de sumar 45 puntos en ocupación (conseguidos por Reino Unido, Portugal y Alemania en todo el período analizado), 15,2 puntos en adaptabilidad (España, en el segundo trimestre de 2001); 19,3 puntos en apertura (Alemania, en el cuarto trimestre de 2001, entre otros trimestres) y 15 puntos en rendimiento (por ejemplo, Portugal, a todo lo largo de 2002).

(25) Es el resultado de adicionar 35,3 puntos en ocupación (es el mínimo, registrado por España en el primer trimestre de 1999), 6,1 puntos en adaptabilidad (Italia, en el primer trimestre de 2002), 13,3 puntos en apertura (también en Italia, en el primer trimestre de 1999) y un valor nulo en rendimiento (tal el caso de Reino Unido, por ejemplo, en todo el bienio 2000-2001).

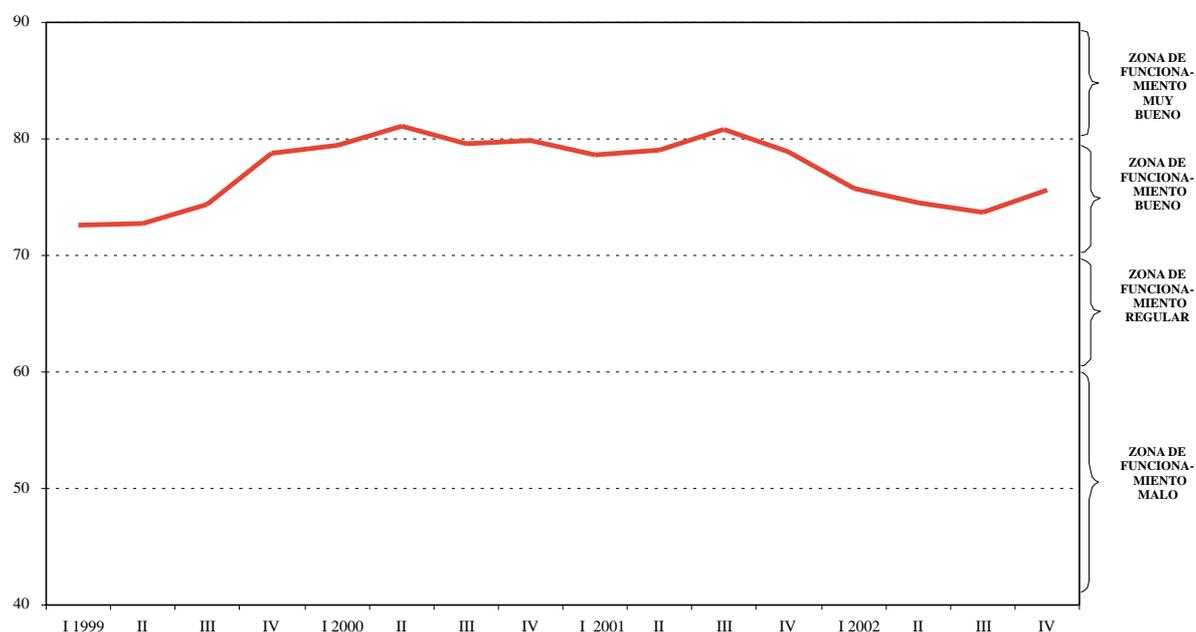
Llegados a este punto, entendimos que para facilitar el uso del *Euroíndice Laboral* como herramienta informativa y de toma de decisiones, resultaría útil acompañar sus resultados con una guía práctica para interpretar sus resultados. Analizando las fluctuaciones de los resultados históricos, y sin perder de vista el objetivo inicial de claridad y sencillez, establecimos cinco rangos de valores, que se corresponden a otras tantas áreas de funcionamiento del mercado laboral, desde óptima hasta mala, tal como resume el Cuadro 7 y muestra la Figura 2.

Cuadro 7. Guía de interpretación de los resultados del Euroíndice Laboral

Valor del EIL	Calificación conceptual	Observación
Superior a 90	Óptimo	Las cuatro dimensiones del mercado laboral funcionan adecuadamente.
Entre 80 y 90	Muy bueno	Sin problemas preocupantes, aunque hay una dimensión que podría mejorar.
Entre 70 y 80	Bueno	Suele corresponder a una situación en la que una dimensión tiene problemas.
Entre 60 y 70	Regular	En general, hay una dimensión que funciona muy mal y otra regular.
Inferior a 60	Malo	Hay problemas significativos por lo menos en dos dimensiones.

Fuente: elaboración propia.

Figura 2



Comentarios finales

Aunque creemos haber alcanzado los objetivos propuestos al principio de nuestra tarea, consideramos la estructura del *Euroíndice Laboral* como algo dinámico, es decir, sujeto a mejoras y actualizaciones que potencien su utilidad.

Algunos cambios futuros son fáciles de anticipar. En esta primera etapa hemos creído conveniente aprovechar para valorar algunas de las variables, los objetivos intermedios de tasa de empleo total y tasa de empleo femenina, que a más tardar a fines de 2004 tendrán que ser reemplazados por los objetivos de largo plazo, pautados para 2010.

Por otra parte, es sabido que, en poco tiempo, más de una decena de países del este de Europa tendrá una integración plena en el seno de la Unión. Si bien, como ya se mencionó, el tamaño de la población y de la economía de los nuevos socios hace previsible que los indicadores comunitarios, en general, sufrirán un impacto relativamente limitado, sería razonable pensar la inclusión de alguno de ellos en la muestra estudiada por el *Euroíndice Laboral*. Tal vez Polonia, por ser el mayor de los nuevos miembros, sea el candidato ideal para pasar a formar parte de la muestra. En efecto, el PIB polaco (alrededor de 170.000 millones de euros) representa el 45% del PIB conjunto de los diez nuevos integrantes de la Unión, en tanto que su población (cerca de 40 millones) es la mitad del total de población que se incorpora.

La propia evolución de los acontecimientos llevará, casi con seguridad, a que la Unión Europea se fije nuevos objetivos, que deberán ir incorporándose a nuestro indicador para mantenerlo vital.

Las mejoras continuas que se producen en las estadísticas disponibles también podrían derivar en la necesidad de modificar el *Euroíndice Laboral*. La incorporación, por ejemplo, de la proporción de ocupados a tiempo parcial como una de las variables de la categoría adaptabilidad, y del empleo de personas de entre 55 y 64 años de edad (también un objetivo marcado en la estrategia europea para el empleo) en la categoría apertura, se anticipan muy factibles. Probablemente, en un futuro no muy lejano también se disponga de estadísticas suficientes, tanto en periodicidad como en cobertura, para medir aspectos tales como el empleo de discapacitados o el alcance de las políticas de formación.

Anexo I

EUROINDICE LABORAL

Resultados del EIL por categorías

Trimestres	Ocupación	Adaptabilidad	Apertura	Rendimiento	EIL
I 1	42,2	9,7	17,6	3,1	72,6
II 9	42,5	10,0	17,8	2,4	72,8
III 9	43,0	9,8	17,9	3,7	74,4
IV 9	43,2	10,2	18,0	7,3	78,7
I 2	43,0	9,8	17,9	8,8	79,5
II 0	43,4	10,2	18,2	9,3	81,1
III 0	43,9	9,6	18,2	7,9	79,6
IV 0	44,1	9,9	18,3	7,6	79,9
I 2	43,7	9,9	18,2	6,8	78,6
II 0	44,0	10,2	18,4	6,5	79,1
III 0	44,3	9,7	18,3	8,6	80,9
IV 1	44,4	9,7	18,4	6,4	78,9
I 2	44,0	9,5	18,3	4,0	75,7
II 0	44,2	9,5	18,4	2,4	74,6
III 0	44,4	9,3	18,4	1,6	73,7
IV 2	44,4	9,3	18,4	3,5	75,6
<i>Promedios anuales</i>					
1999	42,7	9,9	17,8	4,1	74,6
2000	43,6	9,9	18,2	8,4	80,0
2001	44,1	9,9	18,4	7,1	79,4
2002	44,2	9,4	18,4	2,9	74,9

Fuente: elaboración propia en base a organismos nacionales de estadística, OCDE, BCE, FMI y BM.

Anexo 2

EUROINDICE LABORAL

Resultados del EIL por categorías de Alemania

Trimestres	Ocupación	Adaptabilidad	Apertura	Rendimiento	EIL Alemania
I 1	45,0	11,9	19,1	0,8	76,8
II 9	45,0	12,2	19,3	0,0	76,5
III 9	45,0	11,7	19,2	0,4	76,3
IV 9	45,0	12,2	19,3	6,2	82,7
I 2	45,0	11,6	19,2	9,6	85,4
II 0	45,0	11,6	19,2	12,5	88,3
III 0	45,0	10,6	19,2	8,7	83,5
IV 0	45,0	11,0	19,3	7,3	82,5
I 2	45,0	11,5	19,2	7,1	82,8
II 0	45,0	11,5	19,3	8,9	84,6
III 0	45,0	10,6	19,2	11,4	86,3
IV 1	45,0	10,7	19,3	11,0	86,0
I 2	45,0	10,8	19,2	7,3	82,3
II 0	45,0	10,4	19,2	5,6	80,2
III 0	45,0	9,9	19,1	3,1	77,1
IV 2	45,0	10,0	19,1	3,8	77,9
<i>Promedios anuales</i>					
1999	45,0	12,0	19,2	1,9	78,1
2000	45,0	11,2	19,2	9,5	84,9
2001	45,0	11,1	19,2	9,6	84,9
2002	45,0	10,3	19,1	5,0	79,4

Fuente: elaboración propia en base a organismos nacionales de estadística, OCDE, BCE, FMI y BM.

Anexo 3

EUROINDICE LABORAL

Resultados del EIL por categorías de España

Trimestres		Ocupación	Adaptabilidad	Apertura	Rendimiento	EIL España
I	1	35,3	13,3	14,4	4,3	67,3
II	9	36,0	13,8	14,8	4,5	69,0
III	9	36,5	13,7	14,9	4,5	69,6
IV	9	36,7	14,2	15,1	5,7	71,7
I	2	37,0	13,9	15,2	7,2	73,3
II	0	37,7	14,4	15,6	6,4	74,1
III	0	38,1	14,1	15,7	5,2	73,1
IV	0	38,3	14,4	15,7	5,7	74,1
I	2	38,4	14,6	15,3	3,4	71,7
II	0	38,7	15,2	15,4	2,9	72,2
III	0	39,1	14,6	15,5	3,6	72,8
IV	1	39,2	14,7	15,5	2,7	72,2
I	2	39,0	14,4	15,4	1,1	69,9
II	0	39,4	14,7	15,6	1,5	71,2
III	0	39,6	14,4	15,6	3,0	72,6
IV	2	39,6	14,2	15,6	3,8	73,1
<i>Promedios anuales</i>						
1999		36,1	13,7	14,8	4,7	69,4
2000		37,8	14,2	15,6	6,1	73,6
2001		38,9	14,8	15,5	3,1	72,2
2002		39,4	14,4	15,5	2,4	71,7

Fuente: elaboración propia en base a organismos nacionales de estadística, OCDE, BCE, FMI y BM.

Anexo 4

EUROINDICE LABORAL

Resultados del EIL por categorías de Francia

Trimestres	Ocupación	Adaptabilidad	Apertura	Rendimiento	EIL Francia
I 1	40,9	7,9	16,8	7,9	73,5
II 9	41,0	8,5	16,9	7,8	74,2
III 9	41,2	8,3	17,1	10,6	77,1
IV 9	41,4	8,9	17,2	14,6	82,1
I 2	41,6	8,4	17,4	15,0	82,4
II 0	41,9	9,4	17,5	13,9	82,6
III 0	42,2	8,8	17,6	12,4	81,0
IV 0	42,3	9,5	17,7	13,0	82,5
I 2	42,3	9,4	17,7	9,0	78,5
II 0	42,6	10,2	17,7	10,0	80,5
III 0	42,4	9,3	17,7	15,0	84,3
IV 1	42,6	9,4	17,6	8,9	78,5
I 2	42,5	8,7	17,6	9,2	78,1
II 0	42,4	8,9	17,6	5,4	74,3
III 0	42,6	8,4	17,6	3,1	71,6
IV 2	42,5	8,3	17,6	9,3	77,7
<i>Promedios anuales</i>					
1999	41,1	8,4	17,0	10,2	76,7
2000	42,0	9,0	17,5	13,6	82,1
2001	42,5	9,6	17,7	10,7	80,4
2002	42,5	8,6	17,6	6,8	75,4

Fuente: elaboración propia en base a organismos nacionales de estadística, OCDE, BCE, FMI y BM.

Anexo 5

EUROINDICE LABORAL

Resultados del EIL por categorías de Italia

Trimestres	Ocupación	Adaptabilidad	Apertura	Rendimiento	EIL Italia
I 1	35,6	7,0	13,3	6,8	62,7
II 9	36,0	7,2	13,5	6,7	63,5
III 9	36,5	6,9	13,9	8,5	65,7
IV 9	36,5	7,2	13,6	15,0	72,3
I 2	36,0	6,9	13,6	14,8	71,3
II 0	36,6	7,2	13,9	15,0	72,7
III 0	37,3	6,7	14,2	15,0	73,2
IV 0	37,5	7,1	14,2	15,0	73,9
I 2	37,2	6,6	14,3	15,0	73,1
II 0	37,4	6,8	14,5	10,4	69,1
III 0	38,0	6,6	14,7	14,5	73,9
IV 1	38,0	6,5	14,6	10,1	69,2
I 2	37,9	6,1	14,6	2,7	61,4
II 0	38,2	6,4	14,8	0,6	60,0
III 0	38,6	6,3	15,0	0,0	59,9
IV 2	38,5	6,4	14,8	3,2	63,0
<i>Promedios anuales</i>					
1999	36,1	7,1	13,6	9,3	66,1
2000	36,9	7,0	14,0	15,0	72,8
2001	37,7	6,6	14,6	12,5	71,3
2002	38,3	6,3	14,8	1,6	61,1

Fuente: elaboración propia en base a organismos nacionales de estadística, OCDE, BCE, FMI y BM.

Anexo 6

EUROINDICE LABORAL

Resultados del EIL por categorías de Portugal

Trimestres	Ocupación	Adaptabilidad	Apertura	Rendimiento	EIL Portugal
I 1	45,0	10,6	19,0	15,0	89,6
II 9	45,0	10,9	19,1	15,0	90,0
III 9	45,0	11,3	19,2	15,0	90,5
IV 9	45,0	11,5	19,2	8,5	84,2
I 2	45,0	10,8	19,1	10,1	84,9
II 0	45,0	10,5	19,2	5,0	79,6
III 0	45,0	10,4	19,2	8,2	82,7
IV 0	45,0	10,5	19,2	10,7	85,3
I 2	45,0	10,5	19,1	14,3	88,9
II 0	45,0	11,3	19,1	15,0	90,4
III 0	45,0	10,9	19,1	14,2	89,2
IV 1	45,0	11,5	19,0	15,0	90,5
I 2	45,0	10,9	18,9	15,0	89,9
II 0	45,0	10,9	19,0	15,0	89,9
III 0	45,0	10,6	18,8	15,0	89,5
IV 2	45,0	11,2	18,7	15,0	89,9
<i>Promedios anuales</i>					
1999	45,0	11,1	19,1	13,4	88,6
2000	45,0	10,6	19,1	8,5	83,2
2001	45,0	11,1	19,1	14,6	89,8
2002	45,0	10,9	18,8	15,0	89,8

Fuente: elaboración propia en base a organismos nacionales de estadística, OCDE, BCE, FMI y BM.

Anexo 7

EUROINDICE LABORAL

Resultados del EIL por categorías del Reino Unido

Trimestres	Ocupación	Adaptabilidad	Apertura	Rendimiento	EIL Reino Unido
I 1	45,0	12,1	18,7	0,0	75,8
II 9	45,0	12,1	18,7	1,9	77,7
III 9	45,0	12,2	18,6	0,0	75,8
IV 9	45,0	12,2	18,8	0,0	76,0
I 2	45,0	12,1	18,7	0,0	75,9
II 0	45,0	12,1	18,8	0,0	76,0
III 0	45,0	12,3	18,7	0,0	75,9
IV 0	45,0	12,2	18,8	0,0	76,0
I 2	45,0	12,1	18,8	0,0	75,9
II 0	45,0	12,2	18,9	0,0	76,1
III 0	45,0	12,1	18,7	0,0	75,8
IV 1	45,0	12,1	18,8	0,0	75,9
I 2	45,0	12,0	18,8	0,0	75,7
II 0	45,0	12,0	18,9	0,0	75,9
III 0	45,0	12,2	18,6	0,5	76,3
IV 2	45,0	12,1	18,8	0,0	75,9
<i>Promedios anuales</i>					
1999	45,0	12,2	18,7	0,5	76,3
2000	45,0	12,2	18,8	0,0	75,9
2001	45,0	12,1	18,8	0,0	75,9
2002	45,0	12,1	18,8	0,1	76,0

Fuente: elaboración propia en base a organismos nacionales de estadística, OCDE, BCE, FMI y BM.

Anexo 8

EUROINDICE LABORAL

Resultados del estudio de sensibilidad

Trimestres		Ponderación utilizada	Hipótesis II	Hipótesis III	Hipótesis IV
I	1	72,6	67,5	62,7	73,7
II	9	72,8	67,8	62,4	74,2
III	9	74,4	69,1	64,7	75,3
IV	9	78,7	73,6	71,5	78,5
I	2	79,5	74,3	73,2	78,7
II	0	81,1	76,0	75,1	80,3
III	0	79,6	74,0	72,3	79,0
IV	0	79,9	74,5	72,5	79,5
I	2	78,6	73,3	70,8	78,6
II	0	79,1	73,8	71,0	79,2
III	0	80,9	75,2	73,9	80,1
IV	1	78,9	73,3	70,5	78,9
I	2	75,7	70,1	65,8	76,5
II	0	74,6	68,9	63,5	75,8
III	0	73,7	67,8	61,9	75,1
IV	2	75,6	69,7	65,1	76,4
Ponderaciones utilizadas					
Ocupación		45	25	25	40
Adaptabilidad		20	30	25	25
Apertura		20	30	25	25
Rendimiento		15	15	25	10

Fuente: elaboración propia.

Glosario

Definiciones utilizadas en la elaboración del Euroíndice Laboral

Población ocupada: está conformada por todos aquellos de más de 15 años que tienen una ocupación, más allá de que la misma sea a tiempo completo o parcial, de duración temporal o indefinida, remunerada o no.

Población desocupada: integrada por todos aquellos de más de 15 años que buscan activamente una ocupación pero que aún no la han encontrado, más allá de que hayan trabajado con anterioridad o que estén en busca de su primer empleo.

Población económicamente activa: la conforman todos los que tienen voluntad de estar ocupados, más allá de que efectivamente lo estén o no. En otros términos, es la suma de la población ocupada y la población desocupada.

Desocupados de larga duración: son todos aquellos que han estado desocupados por lo menos durante los doce meses anteriores al período de referencia.

Tasa de actividad: relación entre la población económicamente activa y la población total de entre 15 y 64 años de edad.

Tasa de actividad femenina: proporción de mujeres económicamente activas respecto a la población femenina de entre 15 y 64 años de edad.

Tasa de empleo: proporción de personas ocupadas respecto a la población total de entre 15 y 64 años (26).

Tasa de empleo femenino: proporción de mujeres ocupadas respecto a la población femenina total de entre 15 y 64 años.

Tasa de empleo juvenil: proporción de personas ocupadas de entre 15 y 24 años respecto a la población total de entre 15 y 24 años.

Tasa de desempleo: proporción de personas desocupadas respecto a la población económicamente activa.

Tasa de desempleo femenino: proporción de mujeres desocupadas respecto a la población femenina económicamente activa.

Tasa de desempleo juvenil: proporción de personas desocupadas de entre 15 y 24 años respecto a la población económicamente activa del mismo grupo de edad.

Tasa de temporalidad: proporción de asalariados contratados por un período determinado.

(26) En España, la tasa de empleo difundida oficialmente toma en el denominador la población mayor de 15 años, lo que hace que resulte un valor inferior al de la definición utilizada en nuestro trabajo.

Bibliografía

- «Balance de cinco años de aplicación de la Estrategia Europea para el Empleo», Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, Bruselas, julio de 2002.
- «Conclusiones de la Presidencia», Consejo Europeo de Estocolmo, Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas, marzo de 2001.
- «Emprego Estruturado», DETEFP, Ministerio da Segurança Social e do Trábalo (Portugal), varios números.
- «Estatísticas em síntese – Inquérito ao Emprego Estruturado», DETEFP, Ministerio da Segurança Social e do Trábalo (Portugal), varios números.
- «Estatísticas do Emprego», Destaque do INE, Instituto Nacional de Estatística (Portugal), varios números.
- «Indicatori congiunturali del mercato del lavoro», Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Italia), varios números.
- «Informations rapides», Serie INSEE Conjoncture, Principaux indicateurs, Institut National de la Statistique et des Études Économiques (Francia), varios números.
- «Interim LFS estimates consistent with 2001 census», Labour Market Trends, Office for National Statistics, diciembre de 2002.
- «Labour Force Survey», Social Survey Division, Office for National Statistics (Reino Unido), varios números.
- «Labour Force Survey – Principal Results», Serie Statistics in focus, Population and Social Conditions, Eurostat, años 1999, 2000 y 2001.
- «La política social y de empleo en Europa: una política para el ciudadano», Serie Europa en Movimiento, Dirección General de Educación y Cultura, Comisión Europea, Bruselas, mayo de 2000.
- «Main Economic Indicators», OCDE, varios números.
- «Proyecto de informe conjunto sobre el empleo de 2002», Comunicación de la Comisión al Consejo, Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas, noviembre de 2002.
- «Quarterly Labour Force Statistics», OCDE, varios números.
- «Résultats de l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre», DARES, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (Francia), varios números.
- «Rilevazione sulle Forze di Lavoro», Dipartimento per le Politiche del lavoro e dell'occupazione e tutela dei lavoratori, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Italia), varios números.

Sitios de Internet consultados

Alemania, Oficina Federal de Estadísticas	http://www.destatis.de/
Alemania, Ministerio de Economía y Trabajo	http://www.bmwi.de/
Banco Central Europeo	http://www.ecb.int/
Banco Mundial	http://www.worldbank.org/
Comisión Europea, Servicio de Información	http://europa.eu.int/geninfo/icom-en.htm
Comisión Europea, Oficina de Estadísticas (EUROSTAT)	http://europa.eu.int/comm/eurostat/
España, INE, Instituto Nacional de Estadística	http://www.ine.es/
España, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	http://www.mtas.es/
España, INEM, Instituto Nacional de Empleo	http://www.inem.es
España, Presidencia del Gobierno	http://www.la-moncloa.es/
Francia, Agencia Nacional de Empleo (ANPE)	http://www.anpe.fr/
Francia, INSEE, Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos	http://www.insee.fr/
Francia, Ministerio de Trabajo	http://www.travail.gouv.fr
Fondo Monetario Internacional (FMI)	http://www.imf.org
Italia, Gobierno Central	http://www.palazzochigi.it/
Italia, ISTAT, Instituto Nacional de Estadística	http://www.istat.it/
Italia, Ministerio de Trabajo y Política Social	http://www.minwelfare.it/default.htm
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)	http://www.oecd.org/
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	http://www.sourceoecd.org/
Portugal, DGECT, Dirección General de Empleo y de las Condiciones de Trabajo	http://www.ilo.org/
Portugal, Gobierno Central	http://www.dgefp.msst.gov.pt/
Portugal, INE, Instituto Nacional de Estadística	http://www.portugal.gov.pt/
Portugal, Instituto de Empleo y Formación Profesional	http://www.ine.pt/
Portugal, MSST, Ministerio de Seguridad Social y Trabajo	http://www.iefp.pt/
Reino Unido, Departamento de Trabajo y Pensiones	http://www.msst.gov.pt/
Reino Unido, Gobierno Central	http://www.dwp.gov.uk/
Reino Unido, Oficina Nacional de Estadística	http://www.number-10.gov.uk/
Unión Europea	http://www.statistics.gov.uk/
Unión Europea, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales	http://europa.eu.int/
	http://europa.eu.int/comm/dgs/employment_social/