



ESCUELA UNIVERSITARIA DE RELACIONES LABORALES DE ZAMORA
TRABAJO DE FIN DE GRADO EN RELACIONES LABORALES Y
RECURSOS HUMANOS
(Curso 2019/2020)

ESTUDIO COMPARATIVO DE EMPLEO EN LOS PAÍSES EUROPEOS

AUTOR: María José López Vilar

TUTOR: María Concepción Vega Hernández

INDICE

1. Introducción.....	1
2. Objetivos.....	8
3. Material y métodos.....	9
3.1. Participantes.....	9
3.2. Materiales.....	10
3.2.1. Instrumentos.....	11
3.3. Procedimiento.....	12
3.4. Análisis estadístico.....	17
4. Resultados.....	20
4.1. 2008, El punto de partida.....	20
4.1.1. Especialización por sectores.....	23
4.1.2. Tres perspectivas de relaciones laborales.....	26
4.2. 2018, 10 años después.....	29
4.3. Europa 2020. Resultados comparados.....	34
4.4. Relación entre pobreza y empleo.....	40
5. Conclusiones.....	46
6. Referencias.....	55
7. Bibliografía.....	57
8. Anexos.....	58
Anexo I: ANOVA de una vía de la tasa de ocupación teniendo en cuenta los años 2008, 2009, 2010 y 2018.....	58

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tasa de desempleo en la Europa de los 27.2008- 2018 (en %)	22
Tabla 2: Desempleo en la Europa de los 28. (2008,2009,2018)% población activa	27
Tabla 3: Tasa de ocupación en Europa 2008,2009,2010,2018 en comparación con objetivo Europa 2020	36
Tabla 4: Tabla comparativa de tasa de empleo anual y objetivos establecidos en Europa 2020 en los estados miembros (%)	38
Tabla 5: Porcentaje de personas empleadas en riesgo de pobreza y exclusión. Países UE-28. 2008-2018. %	43

INDICE DE FIGURAS

Gráfica 1: Migración por nacionalidad en Reino Unido (1991-2018)	3
Mapa1: Especialización por sectores de actividad económica (NUTS) 2008	24
Mapa 2: Tasa de desempleo (NUTS) 2008	25
Gráfica 2: Situación de la tasa de ocupación en 2013 en la EU-28	30
Gráfica 3: Un vistazo a las actividades económicas con menor y mayor tasa de ocupación	32
Gráfica 4: Tasa de ocupación UE-28. 2005-2018	39
Gráfica 5: Porcentaje de personas empleadas en riesgo de pobreza y exclusión	45

Resumen

. El mercado laboral ha sufrido grandes cambios durante la última década, debido a la crisis financiera mundial que tuvo comienzo en 2008. Este trabajo fin de grado tiene como principal objeto de estudio el mercado de trabajo de los 28 países que componen la Unión Europea, analizando su evolución desde el comienzo de la crisis hasta la actualidad.

Mediante el análisis descriptivo y exploratorio de los datos recabados de Eurostat se ha procedido a la interpretación de estos, lo que nos ha mostrado patrones de comportamiento y posibles razones, por las que unos países han respondido más favorablemente que otros a la crisis.

La base del estudio ha sido la **UE Labour Force Survey** (*UE Encuesta de mercado laboral*) herramienta que nos ha permitido observar las diferencias y la respuesta de los agentes sociales involucrados en los distintos modelos de relaciones laborales europeos.

Como conclusión, existen tendencias constantes en materia de empleo en prácticamente todos los países europeos desde 2008, así mismo se ha observado una reacción social de desencanto ante las positivas cifras arrojadas por la Unión europea sobre el plan Europa 2020, ya que la precarización del mercado de trabajo, debido al mal uso de la flexibilidad laboral, ha llevado a los empresarios a dejar recaer los costes de las crisis en los empleados. La Unión Europea apela a la mejora de la empleabilidad como una manera de responsabilizar al individuo de su situación de desempleo, mientras sigue aumentando la cifra de trabajadores pobres.

Palabras Clave

Empleo, crisis, Europa 2020, tasa de ocupación, precariedad

Abstract

The labour market has undergone major changes over the past decade, due to the global financial crisis that began in 2008. This end-of-degree work has as its main object the analysis of the labour market of the 28 countries that formed the European Union, analysing its evolution from the beginning of the crisis to the present day. The descriptive and exploratory analysis of Eurostat's collected data has led to the interpretation of these, which has shown us patterns of behaviour and possible reasons that led to some countries to have a more positive response to the crisis, compared to others. The basis of the study has been the EU Labour Force Survey which has allowed us to observe the differences between countries, and the response of the social participants involved in the different models of European labour relations.

In conclusion, in virtually all European countries since 2008, there are repeated employment trends and also the European Union citizens received with disappointment the positive figures of the European Union on the Europe 2020 plan, as the precarious labour market, due to the misuse of labour flexibility, has lead employers to let the costs of the crises fall on employees. The European Union calls for improving employability as a way to make people responsible for their unemployment situation, while the number of poor workers continues to rise.

Keywords

Employment, crisis, Europe 2020, employment rate, precariousness

1. Introducción

El sector del empleo ha sufrido profundos cambios en Europa durante la última década. Este trabajo fin de grado se centra en el estudio de los 28 países que actualmente componen la Unión Europea, analizando la evolución del empleo desde 2008 hasta la actualidad.

Las razones que motivaron la elección de este tema fueron: el impacto de la crisis económica en el mercado de trabajo, el interés por conocer la diversidad en materia de empleo en los países europeos, así como conocer en profundidad cómo se recaban los datos de los que los medios de comunicación disponen a la hora de ofrecer noticias de actualidad. Así mismo, las cifras que los gobiernos barajan en ocasiones no reflejan la impresión de la sociedad que nos rodea, y un estudio de las fuentes puede arrojar respuestas fiables.

Otro de los motivos por el que se llevó a cabo este trabajo fue la cantidad de migraciones a causa de motivos laborales por la crisis financiera. Un ejemplo es el número de emigrantes españoles a Reino Unido, donde se encuentran no sólo compatriotas sino ciudadanos europeos de diversos países: Polonia, Grecia, Portugal, Italia, Lituania, Francia, etc., dando la oportunidad de conocer diversas culturas, tipos de educación, industria y actividades económicas, así como sus sueños y esperanzas, lo que aporta una visión de la situación actual del empleo en Europa. En concreto, Londres acoge a cientos de emigrantes europeos y no europeos, posee una diversidad étnica de más del 40% de su población, debido a ser una ciudad tradicionalmente receptora de emigrantes (Oficina Nacional de Estadística Británica, 2011). La mayoría de los ciudadanos emigrantes europeos que trabajan en Reino Unido proceden de los países con las mayores tasas de desempleo (Ministerio de Interior de Reino Unido, 2018).

Desde su formación en 1951, con solo la participación de Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo y los Países Bajos, la Unión Europea ha ido añadiendo países hasta llegar al número actual. La conocida como “Europa de los 28” está compuesta, por orden de entrada, por los siguientes países: Alemania (1958), Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Dinamarca, Irlanda, Reino Unido, Grecia,

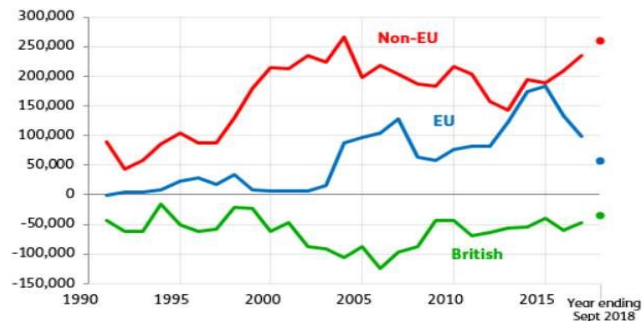
España, Portugal, Austria, Finlandia, Suecia, Chequia, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, Bulgaria, Rumanía, Croacia (2013) (Unión Europea, 2019)). Estos países comparten proyectos y legislaciones comunes, además de libre circulación de trabajadores.

El mercado laboral ha sufrido grandes cambios en Europa durante la última década, debido a la crisis financiera mundial que tuvo comienzo en 2008 tras la caída del gigante financiero Lehman Brothers, uno de los cinco principales bancos de Estados Unidos (Pineda, 2011). Esta crisis es considerada la mayor crisis mundial desde los años 30.

En 2010 la recesión llegó a Europa tras dos años de falta de liquidez, crédito y confianza de las entidades bancarias. La supervivencia del Euro se puso en duda y los países del sur fueron los más perjudicados. Grecia, Portugal, Irlanda y Chipre tuvieron que ser rescatados y España recibió ayuda para el sistema financiero, en total un desembolso de casi 100.000 millones de euros (Guindos, L.2010). Según Joseph E. Stiglitz, profesor de la Universidad de Columbia y premio Nobel de Economía “el error de Bush y Obama fue creer que había bancos muy grandes para caer” y señala el “exceso de confianza” y “falta de previsión” como detonantes que hicieron explotar la burbuja, debido a que no se calcularon los riesgos adecuadamente (Stiglitz, 2009).

La migración puede producirse por diversos motivos, pero en el caso de producirse por búsqueda de empleo hay que destacar entre migraciones voluntarias, aquellas que se producen en busca de una mejor calidad de vida, y las migraciones forzadas, cuando se producen por situaciones de inseguridad o pobreza (Organización Internacional del Trabajo, 2018). La situación de desempleo en Europa ha motivado un incremento de migraciones forzadas debido a condiciones socioeconómicas derivadas de la falta de oportunidades laborales y el riesgo de pobreza. Como se puede observar en la Gráfica 1 se ha producido un aumento progresivo de los ciudadanos europeos hacia Reino Unido, debido a su solvente economía (Oficina Nacional de Estadística Británica, 2018). Se debe tener en consideración que la migración provoca una disminución de la presión de la fuerza laboral en el país de origen, y a corto plazo reduce el desempleo, sin embargo, a largo plazo produce una pérdida de mano de obra

cualifica o “fuga de cerebros” con consecuencias negativas para la recuperación de la economía.



Fuente: ONS (Office for National Statistics)

Gráfica 1. Migración por nacionalidad en Reino Unido (1991-2018)

Según fuentes del Instituto Nacional de Estadística, 2012 fue un año de inflexión migratoria en España, ya que la inmigración tuvo una tendencia descendente y la emigración una tendencia ascendente. La influencia de la falta de empleo en España es indudablemente la razón de este comportamiento sin precedentes, desde su efectiva incorporación a la Unión Europea el 1 de enero de 1986 (INE,2012).

El análisis de las estadísticas laborales arroja datos y señales sobre las estrategias que pueden tomar los gobiernos en materia de empleo (Eurostat, 2019). Algunos métodos de impulso de empleo pueden ser: la promoción de condiciones de trabajo flexibles, como, por ejemplo, el trabajo a tiempo parcial o el teletrabajo, concebidos para fomentar la participación en el mercado laboral, así como medidas de fomento de incorporación al mercado laboral, como aumentar los servicios de guardería, dar más oportunidades al aprendizaje permanente, o facilitar la movilidad laboral. El término “flexiguridad” aparecerá durante el desarrollo del estudio. Consiste en aplicar medidas que favorezcan la flexibilidad de los mercados laborales, la organización del trabajo y las relaciones laborales, a la vez que la conciliación de la vida laboral y la vida privada, la seguridad del empleo y la protección social. Su utilización inadecuada de la flexibilidad puede conducir a la precariedad laboral (Cano, E, 2018).

Asimismo, el análisis de las estadísticas de empleo puede servir para distintos tipos de análisis, como la productividad y la competitividad de los países, así mismo pueden utilizarse para estudiar una serie de aspectos sociales y de comportamiento relacionados con la situación laboral de las personas, como la integración social de las minorías o el empleo como fuente de ingresos de los hogares.

El empleo puede ser a la vez un indicador estructural y un indicador a corto plazo. Como indicador estructural, puede arrojar luz sobre la estructura de los mercados de trabajo y los sistemas económicos, medidos según el equilibrio de la oferta y la demanda de trabajo o la calidad del empleo. Como indicador a corto plazo, el empleo sigue el ciclo económico; sin embargo, en este sentido tiene límites, puesto que suele citarse como un indicador que aparece más tarde que la situación económica que lo derivó (Eurostat, 2018).

En la actualidad el papel de Eurostat, la agencia europea estadística, es más destacado que nunca. Recoger datos para la EMU (Unión económica europea) y desarrollar estadísticas de países candidatos a la UE es más importante que hace diez años. (Eurostat, 2019)

La función principal de Eurostat es comparar la evolución de los países europeos en diversas áreas, incluido el empleo. Es extremadamente importante facilitar datos fiables para el establecimiento y puesta de marcha de objetivos en los estados miembros, de los gobiernos locales y de las empresas. Vivimos en la era de la información, por ese motivo es más importante que nunca tener a nuestra disposición un organismo que vela por la claridad de la información estadística, ya que de este modo los ciudadanos y los medios de comunicación pueden tener una visión más clara del funcionamiento de sus gobiernos.

Eurostat también se asegura de que los países participantes comparan las mismas características. La motivación para la utilización de esta fuente es que durante la primera investigación se encontraron datos muy dispares y se acudió a una fuente estadística más objetiva y fiable. Así mismo Eurostat es tremendamente multidisciplinar y aporta una multitud de tablas, gráficas, informes y guías descriptivas y útiles para uso de profesionales en diversas áreas, entre ellas las relaciones laborales.

Mediante el uso de estos recursos, los profesionales de las relaciones laborales pueden monitorizar los efectos de las políticas y estrategias que Europa lleva a cabo en materia de Empleo. Éstas incluyen los objetivos de empleo establecido por la Estrategia Europa 2020 y otras directrices y recomendaciones europeas.

Las estadísticas de empleo constituyen el eje de un gran número de políticas de la UE. La Estrategia Europea de Empleo (EEE) se lanzó en la cumbre sobre el empleo de Luxemburgo de noviembre de 1997 y se reformó en 2005 para ajustarla más estrechamente a los objetivos de Lisboa revisados, y, en julio de 2008, se actualizaron las directrices de política de empleo para el periodo 2008-2010.

El 26 de marzo de 2010 los líderes de la UE aprobaron los objetivos del programa Europa 2020 en el Consejo Europeo celebrado en Bruselas. Tras ello, Comisión Europea realizó un comunicado - desde Bruselas con fecha de abril 2010 - al Parlamento Europeo llamado: *Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth* (Europa 2020: Estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo) en el que se tratan en detalle todos los puntos importantes de este acuerdo. (Consejo europeo, 2010)

Las estadísticas de empleo no son usadas por el gobierno de la Unión Europea de manera aislada, si no que tiene en cuenta otras estadísticas relacionadas, como las relativas a la educación o las estadísticas regionales en materia socioeconómica.

En 2010 la Unión Europea puso en marcha el plan llamado estrategia Europa 2020, su objetivo principal fue establecer un plan de acción destinado a paliar los efectos venideros de la crisis mundial, y que iba a ser una década dura para la economía y el empleo según las previsiones de los expertos en economía.

En líneas generales el objetivo principal en materia de empleo era incrementar la tasa de ocupación de la población activa entre 20 y 64 años hasta conseguir que el 75% de los europeos tuvieran un puesto de trabajo La manera de conseguirlo más visible y cuantificable, fue asignar objetivos nacionales de empleo de cara a 2020, como se ha mencionado con anterioridad. Sin embargo, Europa 2020 trata más aspectos, interdependientes y definitivamente necesarios, para el crecimiento económico sostenible, que se detallan a continuación.

Como punto de partida, los líderes europeos se dieron cuenta que 2010 fue el año de inflexión, y así lo expresan en el comunicado. Las consecuencias de la crisis económica y financiera se dejaron notar, la realidad económica se estaba moviendo más rápida que la realidad política, y hacía falta adaptarse a los cambios. La interdependencia económica a nivel mundial hacía más necesaria la puesta en marcha de políticas adaptadas al momento, ya que la caída de un mercado determinado en cualquier parte del mundo afectaría a todos como un efecto dominó.

Uno de los efectos más relevantes en el día a día fue lo acontecido en materia de empleo, millones de personas perdieron sus trabajos en sólo dos años, millones de jóvenes nunca llegaron a incorporarse, dejando marcas en la cohesión social que aún estamos sufriendo. Los estados reaccionaron interviniendo algunos bancos y mercados financieros, lo que nos ha demostrado que la intervención estatal no solo es útil en casos de fallos del libre mercado, si no como asistente en caso de crisis económica.

Por ello, el objetivo principal en materia de empleo era mejorar las perspectivas, pero no sólo salir de la crisis si no hacer planes a largo plazo para evitar un efecto tan descabellado en una crisis futura, en otras palabras, salir reforzado de una situación desfavorable. A fecha del comunicado, Europa tenía sin duda muchos puntos positivos. Estas fortalezas eran, y siguen siendo, las siguientes:

- Mano de obra preparada y una base tecnológica e industrial poderosa. No cabe la menor duda que el impulso dado a la educación en los últimos 30 años nos ha proporcionado no solo una mano de obra joven más preparada, si no unos trabajadores muy concienciados con la importancia de la formación continua.
- Mercado interior y una moneda única como ventaja en los últimos años que debe usarse como herramienta en el futuro.
- Una economía social de mercado de probada eficacia, recordemos que este tipo de economía es un orden social, económico y político integrado, que tiene como principal característica el tener una política económica de mercado y una política social que regula a la primera.

Los objetivos cuantificables para 2020 eran de temática diversa, pero interrelacionada, y marcarían la pauta del proceso, traduciéndose en objetivos nacionales: se crearon pautas respecto al empleo, la investigación y la innovación, el cambio climático y la energía, la educación y la lucha contra la pobreza.

Lo acontecido en 2008-2010 supuso un retroceso en todo lo avanzado en materia económica y de empleo en los años anteriores. Europa 2020 constituía un punto de partida hacia un futuro aún más integrador, lo que en teoría parece ser una buena idea, pero en la práctica es muy diferente, sobre todo por las diferentes maneras de gobernar, las diferentes culturas de empleo y los puntos de partida tan diferentes de los distintos países de la UE-28. Esta intención se materializaba en una interpretación tridimensional del crecimiento:

- Crecimiento inteligente: desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación.
- Crecimiento sostenible: promoción de una economía que haga un uso más eficaz de los recursos, que sea más verde y competitiva. El tema del cambio climático ha marcado con fuerza las políticas de la UE en los últimos diez años.
- Crecimiento integrador: fomento de una economía con alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial, como llamada a la unión, colaboración e integración de territorios.

Una vez expuesta la información relativa a la situación en materia de empleo en Europa, el estudio realizado en este trabajo fin de grado seguirá la siguiente estructura:

- Se establecerá el escenario de partida a través de los datos recabados sobre 2008 en materia de empleo y desempleo en la Europa de los 28 (en ese entonces, 27, con la excepción de Croacia)
- Se analizarán los datos recabados tras 2018, para aportar una visión clara de la situación europea actual en materia de empleo.

- Tras ello se tratarán en detalle los aspectos más destacados de la estrategia “Europa 2020: la estrategia de la Unión Europea para el crecimiento y la ocupación” acordada en Bruselas en 2010, dos años después del estallido de la crisis económica, y los aspectos más controvertidos tras 9 años de aplicación.
- Se tratará la vinculación del empleo con la pobreza y la exclusión social debido al aumento de la precariedad laboral.

Durante el desarrollo del estudio aparecerán temas de diversa naturaleza, asociados al empleo y desempleo: la conexión entre mejora de tasas de desempleo a costa de la precariedad laboral, la existencia de empleados pobres y la relación entre pobreza y empleo, la importancia de la mentalidad de la sociedad en cuestión en materia laboral, la visión de la lucha por derechos laborales y la cultura empresarial para invitar a la reflexión e informar de la situación europea.

Para todo ello se han recogido datos de diversas fuentes estadísticas y se han tenido en cuenta los aspectos socioeconómicos asociados, así como la opinión de expertos en la materia, con el fin de ofrecer una visión global del empleo en Europa.

2. Objetivos

Objetivo general:

El objetivo general del estudio es conocer la situación existente en materia de empleo en Europa y su relación con la crisis económica, la actual precariedad y la falta de condiciones de trabajo adecuadas en aquellos países con menores tasas de ocupación.

Objetivos particulares:

1. Analizar la situación de empleo en la Europa de los 28 desde 2008.
2. Analizar la evolución entre los 28 países de la UE desde 2008 hasta la actualidad. Con la intención de encontrar diferencias entre unas áreas de Europa y otras.
3. Estudiar la relación entre pobreza y empleo. La intención es analizar el empleo precario y el aumento de las tasas de ocupación, derivada de la situación de crisis económica en Europa.

3. Material y métodos

3.1.Participantes

En este trabajo se ha tenido en cuenta los datos anuales recabados de los 28 países integrantes de la UE en la actualidad, tanto de empleados como de desempleados, haciendo mención a algunas variables como el gender gap o el desempleo juvenil, pero tomando en cuenta el porcentaje total de población empleada o desempleada de 15 (o 16 años en casos como España o Reino unido) ó 20 a 65 años en los diversos países anualmente.

Los datos recabados provienen principalmente de Eurostat, la oficina estadística de la Unión Europea situada en Luxemburgo, según se especifica en su página web, su misión es “proveer estadísticas de alta calidad a Europa”. Los países participantes son los responsables de recoger estos datos, y ellos mismos comunican a Eurostat los resultados de sus propias estadísticas laborales.

Se llevan a cabo alrededor de 1.7 millones de entrevistas realizadas cada trimestre, que tienen en cuenta alrededor de 100 variables. Los métodos de recogida de estos datos son diversos: visitas personales, entrevistas telefónicas, entrevistas a través de Internet y cuestionarios personales. La mayoría de los países participantes utilizan cuestionarios informatizados.

3.2. Materiales

Se utilizaron fuentes de datos secundarias, es decir, se ha trabajado con información ya existente que se ha analizado para alcanzar los objetivos del trabajo.

Entre los recursos utilizados se encuentran publicaciones anuales procedentes del Eurostat como:

- Eurostat Regional Yearbook 2019 (Eurostat, 2019)

Este documento contiene los datos más recientes recabados por la agencia estadística, principalmente agrupa los datos obtenidos en 2017 y 2018. Además, ofrece una panorámica de los anteriores 5-10 años, periodo temporal objeto de estudio en este trabajo de fin de grado. Gracias a la aportación de tablas, figuras y mapas, todas las ediciones son muy fáciles de interpretar, para ver de una manera más clara y visual las diferencias entre las distintas regiones.

Como se especifica en la introducción de la guía 2019, los resultados se presentan divididos en 12 temas, sin embargo, la división de la guía y los temas a tratar pueden variar de año en año: Políticas por regiones y ciudades, población, salud, educación y formación, mercado de trabajo, economía, estadísticas de la estructura de negocios, investigación e innovación, economía digital y sociedad, turismo, transporte y agricultura. Por último, hay un capítulo dedicado a las ciudades europeas y la evolución socioeconómica por regiones tras la crisis económica y financiera global, capítulo incluido debido a la situación económica actual.

- Eurostat Regional Yearbook 2011 (Eurostat, 2019)

Primera publicación de la colección en mostrar la crudeza de la crisis en el empleo en Europa y de la que he podido extraer información muy valiosa para comparar lo acontecido en los diversos países europeos.

- Eurostat Regional Yearbook 2010 (Eurostat, 2019)

Tras el estallido de la crisis este es primer informe anual que revela datos de 2008, en términos generales no se muestra alarmista, tan sólo en los países en las que en los años consecutivos los resultados han seguido resultando muy negativos, como España o Grecia.

– Eurostat Regional Yearbook 2009 (Eurostat, 2019)

Hace mayor hincapié a lo acontecido en 2007 en materia estadística, lo que nos servirá como referencia para entender el punto de partida del peor periodo laboral desde la formación de la Unión Europea.

Además de la información estadística recabada en Eurostat se acudió a diversas publicaciones de expertos en relaciones laborales, mediante la consulta de diversas publicaciones oficiales, así como de artículos publicados en revistas de relaciones laborales y de periodistas españoles, para incluir en el trabajo una visión plural y desde diferentes perspectivas, del tema objeto del estudio.

3.2.1. Instrumentos

La base del estudio ha sido la **UE Labour Force Survey**, podemos afirmar que las principales características de esta herramienta son las siguientes:

- El UE-LFS es la fuente de información más importante de Europa en materia de empleo. Su principal objetivo estadístico es clasificar a la población trabajadora, en la mayoría de los casos desde los 15 años, en algunos desde los 20 años (debido a que tiene en cuenta que la edad de formación se extiende más cada año y el año de edad legal para comenzar a trabajar en cada país). Tiene en cuenta tres grupos que se excluyen entre sí: empleados, desempleados y población económicamente inactiva, como estudiantes, pensionistas y hombres y mujeres dedicados a las laborales domésticas.
- Eurostat toma datos de 35 países: los 28 estados miembros de la Unión europea, además de Islandia, Noruega y Suiza y los países candidatos a ser miembros de la UE: Montenegro, Macedonia del Norte y Turquía. Estos datos son facilitados por trimestres y anualmente y se toman diferentes variables según lo que se pretenda averiguar sobre los tres grupos de estudio, ya que hay aspectos

relevantes del empleo que se añaden a lo largo de los años, como el *gender gap*, conciliación familiar, paro de larga duración o desempleo juvenil.

- Para asegurar que los resultados estadísticos son comparables entre todos los países y a través del tiempo (trimestral y anualmente) el *EU Labour Force* se asegura de que se usan los mismos conceptos y definiciones, que se siguen las guías de organizaciones laborales internacionales y se usan las clasificaciones comunes: The Statistical classification of economic activities in the European Community, abreviada como NACE, The International standard classification of occupations, abreviada como ISCO, The International standard classification of education, abreviada como ISCED, The Nomenclature of territorial units for statistics, abreviada como NUTS.

3.3. Procedimiento

Para la realización del estudio se ha llevado a cabo una serie de pasos. En primer lugar, se delimitó el foco del estudio a la comparación del empleo en los países europeos, posteriormente se procedió a la búsqueda de las publicaciones oficiales de la Unión Europea, diversos institutos nacionales de estadística, artículos de revistas especializadas en materia laboral y artículos periodísticos, con la finalidad de establecer una visión general del foco del trabajo.

Tras esta investigación se delimitaron los objetivos del estudio y se escogieron aquellas fuentes más relevantes para el logro de los objetivos planteados. Mediante el uso de análisis estadístico se procedió al establecimiento del desarrollo del estudio y la interpretación de los resultados para elaborar las conclusiones.

Para la realización de este estudio se han seguido los procedimientos establecidos por Eurostat y los países participantes en la recogida de datos. Para su clarificación, se detalla a continuación las definiciones y terminología relacionadas con el estudio.

Los individuos se clasifican en tres categorías, como empleados, desempleados o económicamente inactivos (Eurostat). Estas definiciones se explican a continuación. Cabe mencionar que todas las definiciones utilizadas en EU-LFS siguen la Resolución

de la 13ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, convocada en 1982 por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, las "directrices de la OIT"). Con el objetivo de hacer más comparables los resultados dentro de la UE, Reglamento Europeo 1897/2000, ofrece una definición más precisa del desempleo.

- Personas empleadas o personas ocupadas:

Las personas empleadas comprenden personas de 15 años y más que estaban en una de las siguientes categorías:

- Personas que durante la semana de referencia trabajaron durante al menos una hora a cambio de una remuneración o ganancia o ganancia familiar.
- Personas que no estuvieron en el trabajo durante la semana de referencia, pero tenían un trabajo o negocio del que estaban temporalmente ausentes”.

Esta definición es aplicable a empleados, trabajadores independientes y trabajadores que trabajan en su hogar para el cuidado de familiares. El pago incluye pagos en efectivo o 'pago en especie' (pago en bienes o servicios en lugar de dinero), independientemente de si el pago se recibió en la semana en que se realizó el trabajo o no. Respecto a los rangos de edad las excepciones al grupo de edad estándar de “a partir de 15 años” son: 16 años y más en España, Italia, Suecia (hasta 2001) y Reino Unido., 15 a 74 años en Dinamarca, Estonia, Letonia, Hungría, Finlandia, Suecia (2001 en adelante) y Noruega (2006 en adelante) y 16 a 74 años en Islandia y Noruega (hasta 2005)

- Personas desempleadas o en paro.

Las personas desempleadas en el grupo de ciudadanos de 15 a 74 años son aquellas que:

- No tienen un empleo de acuerdo con la definición de empleo anterior.
- Actualmente están disponibles para trabajar, es decir, están disponibles para empleo remunerado o por cuenta propia antes del final de las dos semanas posteriores a la semana de referencia.
- Buscan trabajo activo, han tomado medidas específicas en el período de cuatro semanas antes de la semana de referencia para buscar empleo

remunerado o trabajo por cuenta propia o quién encontró un trabajo para comenzar más tarde, es decir, dentro de un período de tres meses como máximo tras la semana de referencia. Se considera haber tomado medidas para buscar empleo, las siguiente:

- Haber estado en contacto con una oficina pública de empleo para encontrar trabajo, quien tomó la iniciativa (renovar el registro solo por razones administrativas no es un paso activo).
- Haber estado en contacto con una agencia privada (agencia de trabajo temporal, empresa especializada en reclutamiento, etc.) para encontrar trabajo.
- Solicitar trabajo directamente a las empresas.
- Solicitar trabajo entre amigos, familiares, sindicatos, etc. colocar o responder anuncios de trabajo.
- Realizar entrevistas de trabajo.
- Buscando terrenos, locales o equipos para comenzar negocios.
- Solicitar permisos, licencias o recursos financieros.
- La educación y la formación se consideran formas de mejorar la empleabilidad, pero no como métodos para buscar trabajo. Las personas sin trabajo y en educación o formación solo se clasificarán como desempleadas si están "actualmente disponibles para trabajar" y "buscan trabajo", tal como se define en los puntos.

Las excepciones al grupo de edad estándar de 15 a 74 son:

- 16 a 74 años en España, Italia, Suecia (hasta 2000)
- Reino Unido, Noruega (hasta 2005) e Islandia.

Se utiliza la división entre población activa y población inactiva:

- **Población activa:** También llamada fuerza laboral, es la población empleada o desempleada.

- **Población económicamente inactiva:** Las personas económicamente inactivas son aquellas que no están empleadas ni desempleadas.

Dada la complejidad de las definiciones de empleo y desempleo anteriores, y para lograr una medición lo más objetiva posible, a los encuestados de la EPA-UE no se les pregunta directamente si están empleados, desempleados o económicamente inactivos. En cambio, se les pregunta sobre su comportamiento en el mercado laboral en una determinada semana de referencia y luego su estado laboral se deriva de acuerdo con el siguiente cuadro de conceptos (Eurostat, 2019):

- Empleo: actividades principales y estatus profesional.
- Actividad económica: es la actividad económica del establecimiento donde se realiza el trabajo. Como referencia, se recomienda revisar las clasificaciones (NACE).
- Ocupación: Para referencia, se recomienda consultar las clasificaciones (ISCO).
- Estatus profesional: esta es la clasificación de las personas empleadas en empleados, trabajadores independientes y trabajadores familiares no remunerados.

Otros conceptos relevantes para este estudio son los siguientes:

Empleados indefinidos:

El concepto de contrato fijos o indefinido solo se aplica a los empleados, no a los autónomos. En la mayoría de los Estados miembros de la UE, la mayoría de los trabajos se basan en contratos laborales escritos. Dadas estas discrepancias institucionales, los conceptos de "empleo temporal" y "contrato de trabajo de duración limitada" (o "empleo permanente" y "contrato de trabajo de duración ilimitada") describen situaciones que, en diferentes contextos institucionales, pueden considerarse similares. (Eurostat, 2019)

Trabajador en riesgo de pobreza:

El indicador mide la proporción de personas que están empleadas y tienen un ingreso disponible equivalente por debajo del umbral de riesgo de pobreza, que se establece en el 60% del ingreso disponible equivalente medio nacional (después de las transferencias sociales). A los efectos de este indicador, se considera que un individuo

está empleado si estuvo empleado durante más de la mitad del año de referencia. El indicador se basa en EU-SILC (estadísticas sobre ingresos, inclusión social y condiciones de vida) (Eurostat,2019)

- Se considera *población empleada* a aquellas personas que tomando como referencia una semana, han trabajado a cambio de dinero o algún otro beneficio por al menos una hora, también se tiene en cuenta a aquellos que tienen empleo, pero se han ausentado del mismo por razones justificadas.
- Se considera *población desempleada* aquellas personas entre 15 (o 16 años en algunos países) y 74 años que no han trabajado durante una semana, están disponibles para trabajar, estuvieron disponibles para trabajar de manera remunerada o de autónomo dos semanas antes de la semana de referencia, están activamente buscando empleo, han buscado activamente trabajo durante las cuatro semanas anteriores a la semana de referencia para empezar un trabajo remunerado o de autoempleo. Se considera desempleado a aquella persona que ha encontrado empleo, pero no lo comenzará hasta tres meses después de la semana de referencia.
- El *año base* de un índice indica el periodo respecto al cual se efectúan las comparaciones de las diferentes situaciones, lo que hace que generalmente, se suele elegir como tal uno no excesivamente alejado del periodo corriente, dado que las comparaciones pierden sentido al distanciarse los periodos de comparación. Por ello es conveniente renovar periódicamente la información relativa al año base, es decir, cambiar el año base, para que el índice no quede obsoleto y pierda significatividad. (Fuente: INS)
- Se considera *país declarante* al Estado miembro que transmite los datos a Eurostat (Fuente: INS)

3.4. Análisis estadístico

Se llevó a cabo un estudio descriptivo y exploratorio con el fin de cumplir con los objetivos planteados.

En la actualidad poseer información es tan importante como saber manejarla e interpretarla. La información obtenida con fines estadísticos puede ayudar a controlar, optimizar, administrar, examinar, investigar, planificar, predecir o tomar decisiones en el ámbito del empleo. (Montes, D. 2018) Mediante el análisis de una gran cantidad de datos se puede establecer patrones de comportamiento y a través de ellos, analizar la evolución del empleo.

El análisis descriptivo realizado en este estudio permitirá analizar los datos facilitados por fuentes oficiales, que han sido recogidas por los países participantes. Estos datos serán presentados mediante tablas y gráficos, y comentados posteriormente. Y se realizará un análisis exploratorio con el objetivo obtener información general sobre el tema y responder a algunas hipótesis.

La forma de calcular los datos fue la siguiente: la proporción de empleados se calcula dividiendo el número de personas de 20 a 64 años empleadas/desempleadas entre el total de la población del mismo grupo de edad. La EU Labour Force Survey tiene en cuenta toda la población que viven en casas privadas (no subvencionadas) y excluye a aquellas que viven en casas subvencionadas, residencias u hospitales.

Se obtuvieron tablas de frecuencias con porcentajes y se calcularon determinadas tasas basadas en las definiciones del Instituto Nacional de Estadística, que a su vez sigue la normativa aplicable al respecto que refleja Eurostat y que comparten los países europeos que participan en la recogida de datos, ya que solo pueden compararse datos recogidos de igual manera. Según el INE (2020), las principales tasas utilizadas en materia de empleo son:

- *Tasa global de actividad*: Es el cociente, en porcentaje, entre el número total de activos y la población total. Se calcula para ambos sexos y para cada uno de ellos por separado.
- *Tasa global de empleo*: Es el cociente, en porcentaje, entre el número total de ocupados y la población total. Se calcula para ambos sexos y para cada uno de ellos por separado.
- *Tasa de paro*: Es el cociente, en porcentaje, entre el número de parados y el de activos. Se calcula para ambos sexos y para cada uno de ellos por separado.
- *Tasa de asalarización*: Es el cociente, en porcentaje, entre el número de asalariados y el número total de ocupado
- *Tasa de temporalidad*: Es el cociente, en porcentaje, entre el número de asalariados con contrato temporal y el número total de asalariados.
- *Tasa de trabajo a tiempo parcial*: Es el porcentaje de ocupados a tiempo parcial respecto al número total de ocupados.
- *Tasa de actividad*: Se define como el cociente entre el total de activos y la población de 16 y más años.
- *Tasa de empleo o tasa de ocupación*: compara ocupados con el número total de población actividad, es decir en edad de trabajar. Es el cociente entre el total de ocupados y la población de 16 y más años.
- *Tasa de desempleo*: Es el cociente entre el número de parados y el de activos. Se calcula para ambos sexos y para cada uno de ellos por separado.

Se elaboraron e interpretaron diferentes tipos de gráficos como pueden ser los de barras para presentar la información de manera más clara. También se interpretaron mapas de coropletas, los cuales se elaboran utilizando colores para representar el área que ocupa un hecho. La intensidad de cada color indica la importancia del fenómeno y se puede representar con diferentes colores o con un mismo color graduado donde el de mayor intensidad será el valor más representado.

Se realizó un ANOVA (Anexo I) de una vía para conocer si existían evidencias suficientes que indiquen que la tasa de ocupación varía significativamente entre los diferentes años analizados. Para ello fue necesario comprobar los supuestos de normalidad y homocedasticidad de los datos, mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov si los datos podían suponerse que seguían una distribución normal, planteando las siguientes hipótesis:

- Hipótesis nula: H_0 : la variable sigue una distribución normal.
- Hipótesis alternativa: H_a : la variables no sigue una distribución normal.

Y el test de Levene para conocer la homogeneidad de varianzas, planteando las hipótesis correspondientes.

Para conocer entre qué niveles del factor (en este caso los años) se encuentran las posibles diferencias significativas se realizó un análisis post hoc mediante el método de Bonferroni. Se fijó un nivel de significación del 5%.

4. Desarrollo/Resultados

4.1. 2008, el punto de partida

A fecha de publicación del libro anual por regiones de Eurostat 2010, el desempleo era “ligeramente inferior al 10%” en la entonces Europa de los 27. Anterior al 2008 Europa había experimentado años de crecimiento económico y creación de empleo sin igual desde la Segunda Guerra Mundial. La Unión europea puso rápidamente en marcha medidas para paliar los efectos de esta crisis sin precedentes desde 1931. La prioridad de estas medidas se centró, según la publicación, en “asegurar los trabajos que existían en ese momento y evitar el paro de larga duración” y sus devastadoras consecuencias personales y familiares (Eurostat, 2009).

Sin embargo 2008 y 2009 no fue igual para los distintos países europeos debido a las diferentes características intrínsecas de cada región europea. Entender estas diferencias es fundamental para el desarrollo de políticas y medidas adecuadas a los gobiernos existentes en cada uno de los países.

Partimos de una tasa de ocupación del 65,4% en 2007 a una tasa de ocupación del 65,9% en 2008, aunque el inicio de la crisis está marcado en 2008 no fue hasta final de año que podemos afirmar que empezó, y los mercados toman algún tiempo en reflejar la recesión, podríamos afirmar que cuando los medios de comunicación y los economistas empezaron a hablar de crisis la población adoptó una postura de escepticismo debido al gran crecimiento experimentado en los años anteriores y a la “exuberancia irracional” practicada por los inversores a nivel mundial, que más tarde daría título al libro del economista Robert J. Shiller, y que según el autor siguió practicándose tras la crisis.

Las regiones que reflejaban una menor tasa de ocupación eran el sur de España, el sur de Italia, Grecia, Polonia, Eslovaquia, Hungría, Bulgaria y Rumanía. El norte de Europa sin embargo reflejaba las tasas de ocupación más altas incluyendo los Países Bajos, Reino Unido, Dinamarca, Suiza y Finlandia. A lo largo del estudio podremos

observar que estas últimas regiones continúan teniendo unas tasas de ocupación muy altas como reflejo de una economía muy saneada.

Según la información recogida en la edición de 2010 del Libro anual por regiones de Eurostat, en 2008 había un 40% de diferencia entre la región europea de menor tasa de ocupación: Campaña en Italia con un 42.5% y Aland en Finlandia con un más que positivo 85,5% de tasa de ocupación. Diez años después la situación es similar. Estas dos regiones también comparten la menor y la mayor tasa de ocupación de la mujer de Europa.

España experimentó un comportamiento algo distinto a otros países europeos, lo que llamó la atención de la Unión Europea. Las tasas de desempleo empezaron a ser muy dispares de una parte a otra de España. Según el INEM (Instituto Nacional de Empleo) en 2008, el paro aumentó en todas las comunidades autónomas, encabezadas por Andalucía, con 208.561 desempleados más, Cataluña (157.443), Comunidad Valenciana (142.131) y Madrid (116.183). Los menores incrementos los registraron La Rioja, Navarra y Cantabria, con 5.918, 11.381 y 11.923 parados más, respectivamente. En Baleares, el paro se cebó el pasado año con los trabajadores de los servicios y los extranjeros.

La entonces candidata para entrar en la Unión Europea, Croacia (que dió el nombre de Europa de los 28 al unirse a la UE en 2013), reflejaba una tasa de ocupación del 62,4% en algunas regiones. A nivel europeo el *Gender Gap* continuaba en un 13,7% según Eurostat. Sin embargo, había ido disminuyendo a lo largo de los años anteriores. Podemos afirmar que 2008 no reflejó aún la crisis en materia de empleo ya que de la contracción de la economía al aumento del desempleo suele haber un tiempo para hacerse visible, por tanto ya se esperaba, a fecha de 2010 que los niveles empeoraran en los años posteriores.

Algunas zonas ya experimentaron los estragos de la crisis en 2008: Irlanda, Canarias en España y Cerdeña en Italia, ya reflejaron un incremento significativo en sus niveles de desempleo, según Eurostat, regiones que superaron de 5 a 10 puntos porcentuales sus cifras de 2007. En muchos países europeos ya se reflejaba una

diferencia significativa entre el norte y el sur, en Alemania, debido a su amplitud, reflejaba las mayores tasas de desempleo en el norte, cifras intermedias en el centro y las más bajas en el sur. La tendencia de los países europeos del sur es opuesta, por ejemplo, en Italia los niveles de desempleo aumentaron en el sur más rápidamente que el norte durante este controvertido año.

Tabla 1: Tasa de desempleo en la Europa de los 27. 2008-2010 (en %)

	Años 2008	2009	2010
Países			
UE-28	7	9	9,6
Bélgica	7	7,9	8,3
Bulgaria	5,6	6,8	10,3
Chequia	4,4	6,7	7,3
Dinamarca	3,7	6,4	7,7
Alemania	7,4	7,6	7
Estonia	5,5	13,5	16,7
Irlanda	6,8	12,6	14,6
Grecia	7,8	9,6	12,7
España	11,3	17,9	19,9
Francia	7,4	9,1	9,3
Croacia	8,6	9,3	11,8
Italia	6,7	7,7	8,4
Chipre	3,7	5,4	6,3
Letonia	7,7	17,5	19,5
Lituania	5,8	13,8	17,8
Luxemburgo	4,9	5,1	4,6
Hungría	7,8	10	11,2
Malta	6	6,9	6,8
Países Bajos	3,7	4,4	5
Austria	4,1	5,3	4,8
Polonia	7,1	8,1	9,7
Portugal	8,8	10,7	12
Rumanía	5,6	6,5	7
Eslovenia	4,4	5,9	7,3
Eslovaquia	9,6	12,1	14,5
Finlandia	6,4	8,2	8,4
Suecia	6,2	8,3	8,6
Reino Unido	5,6	7,6	7,8

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurosta

Como podemos observar en la tabla 1, no fue hasta el año 2009 que el mercado laboral europeo realmente sintió el fuerte impacto de la crisis. Podemos afirmar que la crisis de 2008 revertió todos los cambios positivos, en términos de empleo, acontecidos durante los anteriores 10 años en la Unión Europea.

El desempleo afectó a todos: hombres y mujeres, jóvenes y mayores, sin lugar a dudas las impactantes cifras de 2009 llevaron a la realización de los objetivos que configurarían el plan Europa 2020.

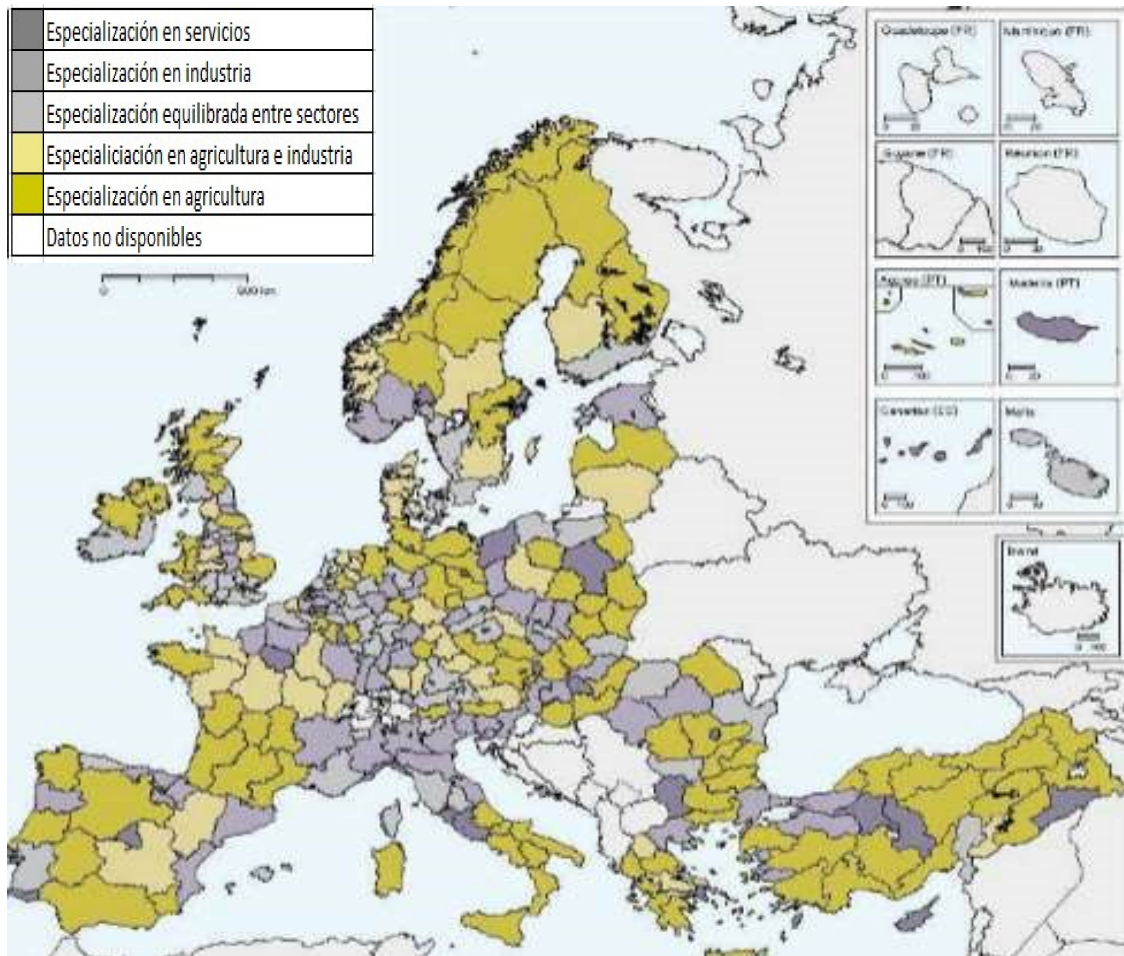
4.1.1. Especialización por sectores

Para entender las cifras de empleo y desempleo es importante entender las diferencias en cuanto actividades económicas de los distintos países europeos, unos sectores económicos atraen más al empleo que otros, y son más resistentes a la recesión. Cuando el destinatario del producto o servicio es mayor o más necesario para el funcionamiento de la sociedad, el sector económico podrá enfrentarse con mayor habilidad a la recesión económica.

Podemos afirmar que esta composición por sectores y regiones del territorio europeo afecta al empleo en múltiples áreas, hay sectores que crecen de manera diferente según su producción y demanda, las políticas y regulaciones que necesitan, los diferentes modelos tecnológicos, etc. Según la especialización en un sector determinados, dos áreas de un mismo país pueden reflejar tasas de ocupación muy dispares. En 2010 Europa consideró adecuado dividir la especialización en cinco categorías para realizar el estudio la división de actividades por áreas (Eurostat yearbook 2010), esta división pretendía ir más allá de la tradicional clasificación en tres sectores: agricultura, industria y servicios, ya que ciertas áreas muestran actividad en más de una de ellas:

- Especialización en servicios.
- Especialización en industria.
- Especialización en agricultura e industria.
- Especialización en agricultura.
- Equilibrio entre agricultura, servicios e industria.

Mapa1: Especialización por sectores de actividad económica (NUTS) 2008

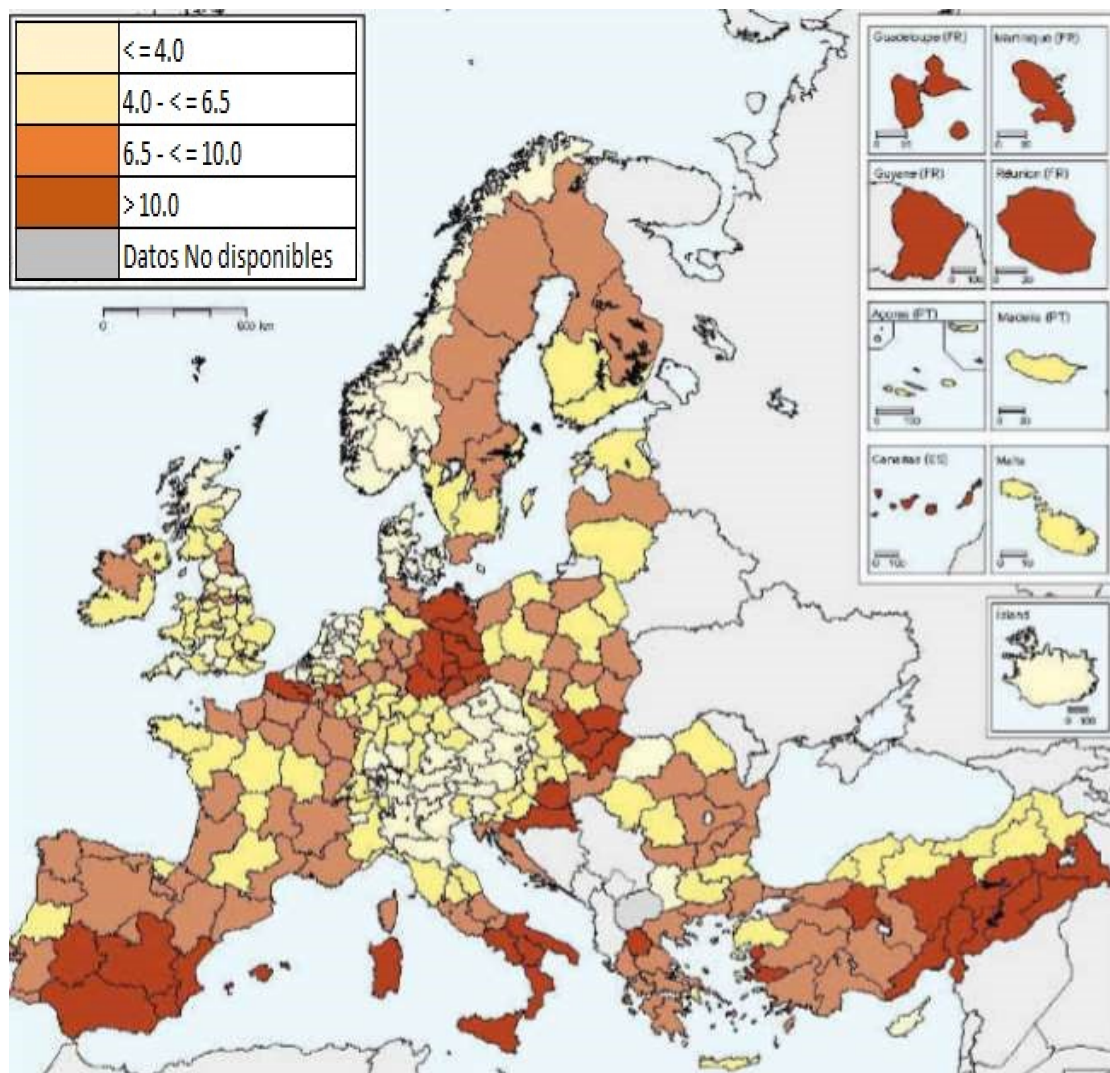


Fuente: Eurostat

Analizando el Mapa 1 se puede observar como en las capitales europeas predomina la especialización en el sector servicios. En algunos países la división por sectores está claramente definida, Hungría por ejemplo se divide por la mitad, las regiones del sudeste están especializadas en la agricultura mientras que las regiones del noroeste están especializadas en la industria, a excepción de la región que incluye Budapest, que al ser la capital del país está especializada en el sector servicios. Italia es otro ejemplo de una clara separación de actividad económica norte-sur, el norte del país se especializa en el sector industrial mientras que el sur está especializado en la

agricultura. La parte oriental de Alemania está especializada en la agricultura, a excepción de Berlín, que está especializada en el sector servicios, mientras que Alemania occidental muestra una especialización mixta entre industria y servicios. Esta división por sectores tiene una influencia en el empleo y el desarrollo económico de las regiones, estableciendo unos “patrones regionales de empleo” (Eurostat, 2010) que permiten un análisis más detallado de los patrones de desempleo.

Mapa 2: Tasa de desempleo (NUTS) 2008



Fuente: Eurostat

Se puede observar en el Mapa 2 como la zona sur de España ya poseía un 10% o más de desempleo en 2008. Así mismo el sur de Italia, una tendencia que ha seguido experimentando a lo largo de los siguientes 10 años. Reino Unido y los Países

Escandinavos ya mostraban una tasa de desempleo saneada que oscilaba entre menos del 4% de tasa de desempleo en Suecia a un máximo del 6.5% en Reino Unido y ciertas regiones de Francia. Se puede observar un panorama muy variado de empleo, con cifras críticas ya en Grecia de más del 10% de tasa de desempleo.

Las tasas de desempleo variaban desde el 1,9% en Praga, República Checa, al 24,8% de Reunión en Francia. Las tasas más bajas de desempleo en Europa se situaban en las regiones francesas de ultramar, el sur de España, la región de Canarias y Ceuta y Melilla. Berlín y Bruselas, a su vez, presentaban una tasa de desempleo de más del 15%. Países Bajos, Austria y la capital de la República Checa ostentaban las tasas más bajas de desempleo. En 2008 la tasa de desempleo en ciertas regiones, como zonas de España, Irlanda e Italia empezaron a ver un incremento de sus tasas de desempleo más de 5 puntos porcentuales respecto al año anterior. Alemania mostraba un patrón de desempleo que ha ido arrastrando durante los últimos 10 años (Eurostat, 2018) el nivel más alto de desempleo se encontraba al noreste coincidiendo con el área dedicada a la agricultura, el noroeste presentaba un nivel intermedio de desempleo y el sur tasas relativamente bajas. Europa mostraba por tanto un panorama muy variado en 2008 en cuanto al mercado laboral.

4.1.2 Tres perspectivas de las relaciones laborales

Según afirman Miguélez F. y Prieto C. (2009), durante los 30 años anteriores a 2008 habían ocurrido cambios tremendamente positivos en Europa, “el desempleo se había estabilizado”. Sin embargo, aunque la conclusión era positiva, se puede afirmar que Europa aún estaba lejos de la tasa de ocupación de Japón o Estados Unidos que rondaba el 70%. Europa ofrece un panorama diverso, y ya en 2009 se podía agrupar a los países europeos en tres grupos respecto a su modelo de relaciones laborales:

Primer grupo: Países como Suecia o Holanda, que con posterioridad mencionaremos que hoy en día lideran en el mercado de empleo con las tasas de ocupación más altas de Europa, se consideraban países con una “flexibilidad controlada” así como su empleo. Se consideran modelos de empleo muy positivos, con un número elevado de contratos a tiempo parcial, de carácter voluntario. Alemania tenía un modelo similar, sus cifras oscilan entre una tasa de desempleo del 7,4 % en

2008 (Su tasa de desempleo experimento un ligero aumento debido al proceso de reunificación) un 6% en 2011 y en el 2018 ha disminuido hasta el 3.4% de tasa de desempleo. (Miguélez y Prieto, 2009)

Segundo grupo de países: en este grupo se encuentra España, y combina tres aspectos del empleo tremendamente negativos: alta temporalidad, alto auto-empleo (negativo cuando es obligado y mal gestionado por el estado) y mucha cantidad de empleo sumergido, pagado en “negro”. A fecha del artículo la tasa de empleo era baja y la de desempleo alto en España, con una tasa de desempleo del 17.9% en 2009. Esta situación continuó empeorando y en 2018 fue cuando la tasa de desempleo experimento una ligera mejoría 15,3%, que podría deberse al aumento de la precariedad laboral, es decir hay más empleo pero peores condiciones laborales, salarios más bajos, etc.

Tabla 2: Desempleo en la Europa de los 28 (2008,2009,2018) % población activa.

	Años 2008	2009	2018
Países			
UE-28	7	9	6,8
Bélgica	7	7,9	6
Bulgaria	5,6	6,8	5,2
Chequia	4,4	6,7	2,2
Dinamarca	3,7	6,4	5,1
Alemania	7,4	7,6	3,4
Estonia	5,5	13,5	5,4
Irlanda	6,8	12,6	5,8
Grecia	7,8	9,6	19,3
España	11,3	17,9	15,3
Francia	7,4	9,1	9,1
Croacia	8,6	9,3	8,4
Italia	6,7	7,7	10,6
Chipre	3,7	5,4	8,4
Letonia	7,7	17,5	7,4
Lituania	5,8	13,8	6,2
Luxemburgo	4,9	5,1	5,5
Hungría	7,8	10	3,7
Malta	6	6,9	3,7
Países Bajos	3,7	4,4	3,8
Austria	4,1	5,3	4,9
Polonia	7,1	8,1	3,9
Portugal	8,8	10,7	7
Rumanía	5,6	6,5	4,2
Eslovenia	4,4	5,9	5,1
Eslovaquia	9,6	12,1	6,5
Finlandia	6,4	8,2	7,4
Suecia	6,2	8,3	6,3
Reino Unido	5,6	7,6	4

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat

Este modelo se considera de “flexibilidad incontrolada” provocando una consecuente inseguridad. El género, la edad, el origen (inmigrantes) son los más perjudicados, y aunque España es el caso del que más conocemos, Grecia y Portugal han experimentado un punto de partida, evolución y situación de empleo similar, sin embargo, como podemos observar en los datos destacados en la tabla 2, Portugal ha mejorado significativamente sus cifras de desempleo en los últimos años bajando su tasa de desempleo 3,7 puntos porcentuales. Mientras que la situación de España ha ido oscilando y en 2018 su tasa de desempleo aumentó 4 puntos porcentuales en comparación con 2008.

Dentro del tercer grupo estaría los países de “flexibilidad variable” como Reino Unido, país europeo con una tasa de ocupación alta y una tasa de desempleo baja, pero según los autores Fausto Miguélez y Carlos Prieto con “trabajo temporal precario involuntario hace 10 años”. Podría considerarse un país fuerte económicamente, pero desde el punto de vista laboral, ya que una alta proporción de salarios bajos e indemnizaciones bajas, debido al gobierno de Thatcher en los 80. Sin embargo, la evolución de Reino Unido ha sido muy positiva en estos últimos 10 años, pasando de una tasa de desempleo en 2008 del 5,6% al 4% de 2018.

4.2. 2018. 10 años después.

La población total en la Europa de los 28 en 2018 de ciudadanos de entre 15 y 74 años era de 380,4 millones de personas. La población activa estaba compuesta por 246,7 millones de personas, ya que el restante 133,8 millones de personas están consideradas inactivas, en ese grupo incluimos a estudiantes, pensionistas, gente que cuida de sus familiares, etc., es decir, aquellos que nunca han formado parte del mercado de trabajo, no han estado empleados o desempleados, lo que incluye a voluntarios y a discapacitados (Eurostat, 2019).

Eurostat nos aporta datos tan valiosos como el total del mercado laboral, a 2018 Europa de los 28 constaba de:

- 222,8 millones de personas empleadas
- 16,9 millones de personas desempleadas, es decir aquellas que están activamente en busca de empleo.

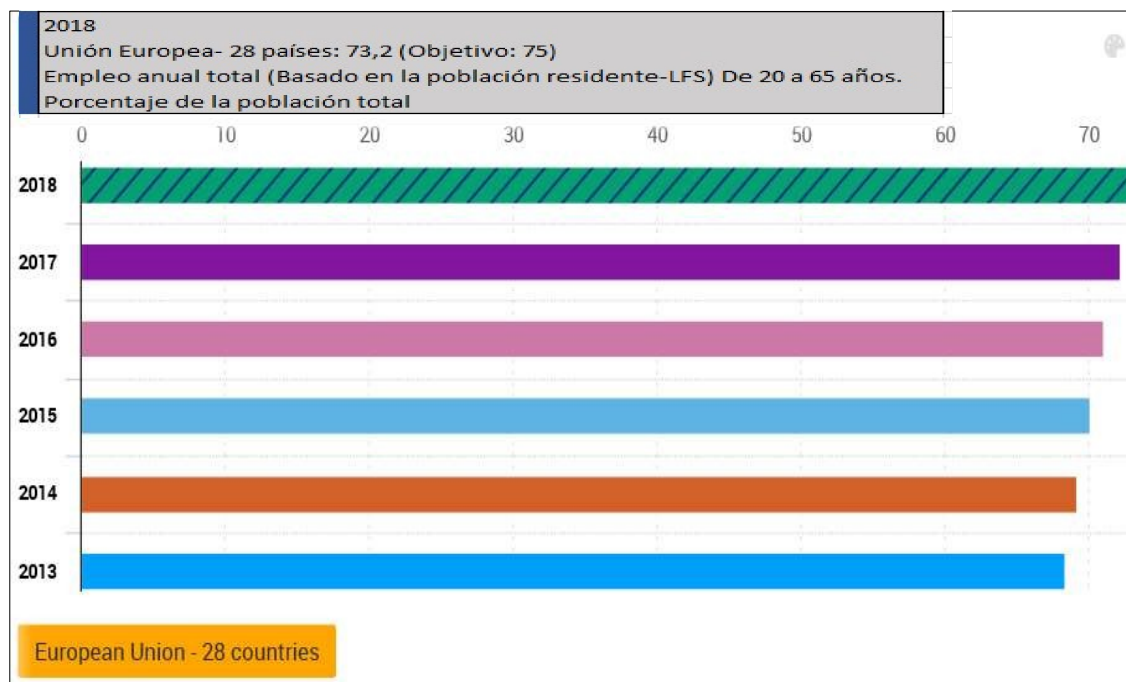
En años recientes y tras la introducción de la estrategia Europa 2020 se ha tomado en consideración, dentro del mercado laboral, a aquellos jóvenes desde los 20 años. La razón principal es que hoy en día el periodo de formación suele alargarse más que en años anteriores, por tanto la integración al mercado laboral es posterior para los ciudadanos europeos. La base de la estrategia Europa 2020 y principal objetivo, era conseguir que el 75% de la población activa estuviera trabajando a 2020 (Europa 2020, 2010).

El establecimiento de objetivos por países marcó el punto de partida para que los gobiernos de los diferentes países empezaran a desarrollar políticas y programas de acción encaminados a la consecución de este objetivo. Los objetivos de ocupación se mueven desde el 80% establecido para los Países Bajos, Dinamarca o Suecia al 70% o menos, establecido para países en una situación de empleo menos favorecida, como Italia, Grecia, Croacia y Rumanía. No se ha establecido un objetivo para Reino Unido debido a la situación política actual tras la aprobación del proceso Brexit y la

incertidumbre existente. El empleo es considerado para la Unión Europea uno de los pilares fundamentales del desarrollo de los derechos sociales, de ahí su esfuerzo en fijar estos objetivos y monitorizar los resultados anualmente.

El empleo en la EU-28 de los ciudadanos entre 20 y 65 años fue del 71,1% en 2018, tras un constante crecimiento durante los cinco años anteriores.

Gráfica 2: Situación de la tasa de ocupación en 2018 en la EU-28



Fuente: Eurostat

En 2013, como podemos observar en la gráfica 2, la tasa de ocupación alcanzó el preocupante resultado de 68,3%. La Unión Europea se muestra positiva y considera que si el empleo sigue creciendo al mismo ritmo alcanzará el objetivo del 75% de ocupación fijado como objetivo para 2020, ya que como podemos observar en la gráfica 2 el crecimiento ha sido progresivo y ascendente desde 2013.

Haciendo un análisis comparativo de la situación del empleo tomando como referente los datos estadísticos más recientes, nos encontramos un perfil de países muy similar a la situación acaecida en 2008. Dentro de los países con mayores tasas de ocupación, como Alemania (79,9%) y Reino Unido (78,7%), encontramos que las tasas

más altas de empleo se encuentran al sur de los países, con una tendencia opuesta en los países con menores tasas de empleo como Italia (63%) o España (67%). El Este de Europa suele tener mayores tasas de empleo en sus capitales, el lugar de en las zonas rurales, como ejemplo tenemos lo acontecido en Polonia (72,2%) o Bulgaria (72,4%) y lo opuesto ocurre en la parte oeste de Europa, como ejemplo tenemos a Viena, en Austria, donde las pequeñas ciudades y zonas rurales tienen mayores tasas de empleo y en total la tasa de ocupación era de 76,2%. Estos datos se deben a que las zonas de mayor empleo están determinadas por la eficiencia de los sectores económicos líderes en cada país.

Las zonas de Europa que poseen las cifras más dramáticas de Europa son aquellas situadas en Italia por ejemplo Sicilia, al sur de Italia, posee un alarmante 44,1% de tasa de desempleo.

Los países del norte de Europa siguen presentando un gender gap ejemplar en comparación con los países del sur, nos encontramos con menos de 5 puntos porcentuales de diferencia en las tasas de ocupación de hombres y de mujeres en países como Suecia, Letonia, Finlandia Lituania. Entre los países con el gender gap más elevado nos encontramos a Grecia e Italia, ambos alrededor de los 20 puntos porcentuales de diferencia entre géneros. (Eurostat, 2019)

De los 26,1 millones de desempleados en 2013, Europa ha pasado a tener 16,9 millones de personas desempleadas en 2018, aproximadamente 9 millones de personas se han incorporado al mercado de trabajo. A nivel europeo la cifra de desempleo a 2018 ha caído 0,7 puntos de la recogida en 2008.

Otras regiones poseen unas dramáticas cifras de desempleo. Varias regiones de Grecia y de España recogen tasas de desempleo por encima del 20% y algunas regiones de Francia e Italia llevan al 30%. El desempleo juvenil vuelve a cebarse en aquellas regiones más afectadas por el desempleo. Ciertas regiones de España, Italia, Grecia y Francia tienen tasas de desempleo juvenil del 35% o superiores. Consideramos desempleo juvenil aquellos jóvenes que terminados sus estudios no encuentran empleo, entre estas opciones se encuentran empleos de formación, becarios remunerados, etc., en un periodo de cuatro meses.

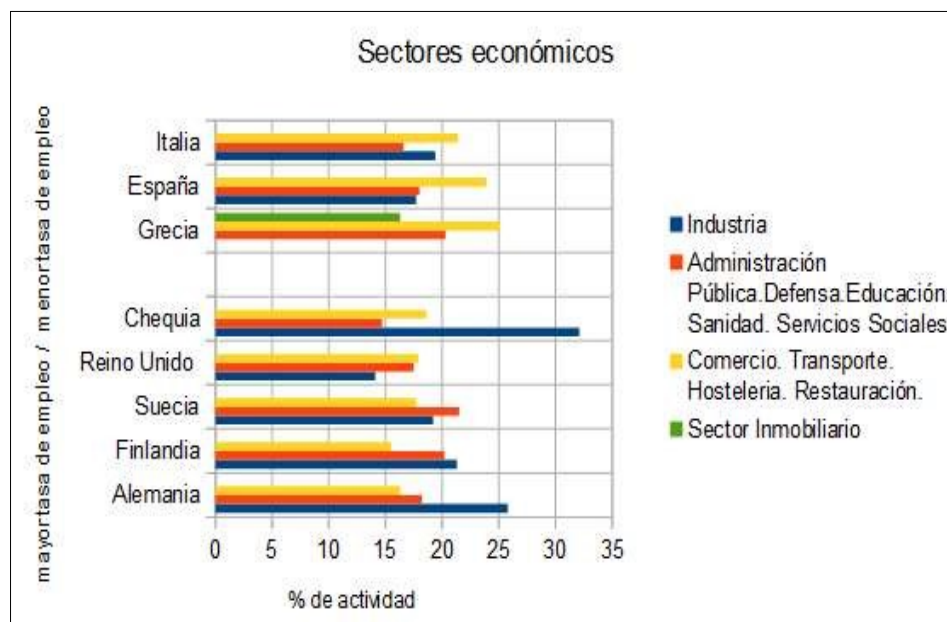
Por tanto, aquellos países con mayores tasas de ocupación son los que poseen los mercados laborales más dinámicos. Estos países son (con algunas diferencias según las regiones):

- Alemania 79%
- Finlandia 76,6%
- Suecia 82,4%
- Reino unido 78,4%
- Chequia 79,9%

Las tasas más bajas de ocupación las encontramos en:

- España 67%
- Grecia 59,5%
- Italia 63%

Gráfica 3: Un vistazo a las actividades económicas con menor y mayor tasa de ocupación 2018



Fuente: Elaboración propia con información obtenida de https://europa.eu/european-union/about-eu/countries_es

En la gráfica 3 podemos observar una muestra actualizada, con datos recabados en 2018, de los distintos sectores de actividad, tomando como referencia los países anteriormente mencionados. El análisis de la gráfica nos arroja la siguiente información: En primer lugar, en los países con menor tasa de ocupación predomina el sector del comercio, transporte, hostelería y restauración, mientras que en los países con mayor ocupación predomina el sector industrial, aunque también hay una presencia bastante importante de comercio y servicios. Por tanto, volvería a entrar en juego, como factor que posiblemente influye en los positivos resultados, la mentalidad de la sociedad sobre el mercado de trabajo. No sólo es el sector que predomina, si no la manera de manejar las condiciones laborales y favorecer el crecimiento sostenible de las actividades del sector terciario.

Durante 2018 se recogieron los siguientes datos sobre la actividad económica de Grecia: el comercio mayorista y minorista, el transporte, la hostelería y la restauración (25,1 %), la administración pública, la defensa, la educación, la sanidad y los servicios sociales (20,3 %) y el sector inmobiliario (16,3 %), sin presencia relevante de la industria digna de mención. Mientras que en países con mayor tasa de ocupación como Alemania se muestra un panorama económico muy distinto, en 2018 los sectores más importantes de la economía alemana fueron la industria (25,8 %), la administración pública, la defensa, la educación, la sanidad y los servicios sociales (18,2 %) y el comercio mayorista y minorista, el transporte y la hostelería y la restauración (16,3 %).

Chequia se dedica fundamentalmente, y con mucha diferencia respecto a los demás países de la gráfica, a la industria, suponiendo casi el 32% de la actividad económica del país mientras Grecia no tiene valores relevantes respecto al sector industrial. Los datos de ocupación en Chequia no han dejado de crecer en los últimos 10 años y los de Grecia no han dejado de bajar, dejándonos un contraste de más de 20 puntos porcentuales en 2018

4.3. Europa 2020. Resultados comparados.

En el texto de la Estrategia 2020, los cinco indicadores de crecimiento quedaron establecidos de la siguiente manera:

1. El 75 % de la población de entre 20 y 64 años debería estar empleada, una mayor participación de las mujeres y los trabajadores más mayores y una mejor integración de los inmigrantes en la población activa.
2. El 3 % del PIB de la UE debería ser invertido en I+D.
3. Debería alcanzarse el objetivo «20/20/20» en materia de clima y energía, con una reducción de emisiones del 30%.
4. El porcentaje de abandono escolar debería ser inferior al 10 % y al menos el 40 % de la generación más joven debería tener estudios superiores completos.
5. El riesgo de pobreza debería amenazar a 20 millones de personas menos.

El punto de partida de la estrategia Europa 2020 eran los siguientes, en 2010 Europa se encontraba en la siguiente situación:

La tasa media de crecimiento de Europa fue estructuralmente inferior a la de nuestros principales socios económicos, podríamos afirmar que Europa era menos productiva que el resto del mundo. Las razones se debían a diferencias en las estructuras empresariales, junto con menores niveles de inversión en investigación, desarrollo e innovación (I+D+i), un uso insuficiente de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Digamos que nuestras empresas eran menos dinámicas y se mostraban reticentes a la modernización.

Los niveles de empleo en Europa, con una media del 69 % para las personas de 20-64 años, seguía siendo más baja que en otras partes del mundo: solo el 63 % de las mujeres trabajan, en comparación con un 76 % de los hombres, por tanto el *gender gap* europeo era más alto del deseado, y solo el 46 % de los trabajadores más mayores (55-

64 años) tienen un empleo, en comparación con más del 62 % en Estados Unidos y Japón, las dos potencias mundiales con las que Europa se compara y compite.

Se preveía un envejecimiento de la población en los próximos años, con una consecuente disminución del número de la población activa de la UE a partir de 2013. El aumento de jubilados provocará tensiones en nuestros sistemas mixtos, nuestro estado del bienestar.

A parte del 75% de la población activa europea con empleo, el número de europeos que vivía por debajo de los umbrales nacionales de pobreza debería reducirse en un 25%, rescatando así a más de 20 millones de personas de la pobreza.

Partiendo de esas prometedoras premisas, durante estos últimos 9 años se han desarrollado políticas coordinadas y promovidas por la Unión Europea. Los resultados han sido controvertidos. La Unión Europea se muestra positiva, en el informe *Employment rates and Europe 2020 national targets* (Tasas de empleo y Objetivos Europa 2020) publicado en abril de 2019 no sólo se asegura que los objetivos han surtido efectos, si no que nos encontramos con las mejores cifras de empleo desde 2005, en el momento de la publicación EU-28 había llegado a un prometedor 73,2% de tasa de empleo.

Casi la mitad de los países participantes en el establecimiento de estos objetivos nacionales – los cuales varían según diversas circunstancias, como el punto de partida y las condiciones socioeconómicas de cada país – han alcanzado sus objetivos, estos trece países ofrecen un panorama prometedor.

Al comparar los estados miembros tomando como referencia la tabla 3, se puede observar cómo los objetivos de empleo varían mucho según los países, van del 63% de Croacia, último país en incorporarse a la UE al 80% de Dinamarca, Países Bajos y Suecia.

Tabla 3:

Tasa de ocupación en Europa 2008,2009,2010,2018 en comparación con objetivo Europa 2020. % población activa 20-65 años. Situación actual.

Años	2008	2009	2010	2018	Objetivo	Situación	Actual
Países							
UE-28	70,2	68,9	68,5	73,2	75	-1,8	
Bélgica	68	67,1	67,6	69,7	73,2	-3,5	
Bulgaria	70,7	68,8	64,7	72,4	76	-3,6	
Chequia	72,4	70,9	70,4	79,9	75	4,9	
Dinamarca	78,7	76,1	74,9	77,5	80	-2,5	
Alemania	74	74,2	75	79,9	77	2,9	
Estonia	77,1	70	66,8	79,5	76	3,5	
Irlanda	73,5	68	65,5	74,1	69	5,1	
Grecia	66,3	65,6	63,8	59,5	70	-10,5	
España	68,5	64	62,8	67	74	-7	
Francia	69,9	69	68,9	71,3	75	-3,7	
Croacia	64,9	64,2	62,1	65,2	62,9	2,3	
Italia	62,9	61,6	61	63	67	-4	
Chipre	76,5	75,3	75	73,9	75	-1,1	
Letonia	75,4	66,6	64,3	76,8	73	3,8	
Lituania	72	67	64,3	77,8	72,8	5	
Luxemburgo	68,8	70,4	70,7	72,1	73	-0,9	
Hungría	61,5	60,1	59,9	74,4	75	-0,6	
Malta	59,2	59	60,1	75,5	70	5,5	
Países Bajos	76,9	76,8	76,2	79,2	80	-0,8	
Austria	73,8	73,4	73,9	76,2	77	-0,8	
Polonia	65	64,9	64,3	72,2	71	1,2	
Portugal	73,1	71,1	70,3	75,4	75	0,4	
Rumania	64,4	63,5	64,8	69,9	70	-0,1	
Eslovenia	73	71,9	70,3	75,4	75	0,4	
Eslovaquia	68,8	66,4	64,6	72,4	72	0,4	
Finlandia	75,8	73,5	73	76,3	78	-1,7	
Suecia	80,4	78,3	78,1	82,4	80	2,4	
Reino Unido	75,2	73,9	73,5	78,7	:	:	:

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat

Los trece estados que han alcanzado sus objetivos son: Alemania, Estonia, Irlanda, Lituania, Suecia, Chequia, Letonia, Malta, Croacia, Portugal, Polonia, Eslovenia y Eslovaquia. Cinco de estos países ya habían llegado a sus objetivos en 2015 y algunos están muy cerca de conseguirlos. Rumanía está solo a 0.1 puntos porcentuales

y el grupo formado por Luxemburgo, Países Bajos, Austria y Hungría están a menos de 1 punto porcentual. Países como Chequia, Alemania y Malta han experimentado un continuo crecimiento durante los últimos 14 años. Según los datos proporcionados Alemania es el único país de la UE-28 que ha conseguido su objetivo de empleo en 2013 y lo ha conservado, observando por tanto la mayor estabilidad de empleo de Europa. Suecia tras conseguir su objetivo sigue creciendo en cuanto a empleo a día de hoy, debido a sus circunstancias excepcionales se ha comparado con Grecia en el epígrafe 4.4. del estudio. Mediante la resta del Objetivo comparado con los resultados de 2018 se puede observar el porcentaje en positivo o negativo que representa la situación actual de los países y se muestra en rojo o verde, aquellos que lo han sobrepasado (verde) y aquellos que aún no han llegado a sus objetivos (rojo). El país más alejado de su objetivo es Grecia, que aún tiene que subir 10,5 puntos porcentuales su tasa de ocupación de 2018 a 2020 (Eurostat, 2018).

La tabla 4 ofrece una visión de la evolución de los puntos porcentuales en relación con los objetivos establecidos en Europa 2020 y es proporcionada por Eurostat. Como se ha establecido anteriormente Francia, Bélgica, Bulgaria e Italia han experimentado un camino con altibajos los últimos años y sólo pequeños incrementos con una mejora considerable los últimos 2-3 años, ahora mismo se encuentran a menos de 5 puntos porcentuales de su objetivo. Grecia es sin duda el país más alejado de sus objetivos, se encuentra a 10 puntos porcentuales desde 2011, sin ningún atisbo de mejoría. España es el único país que se encuentra en el rango entre 5-10 puntos porcentuales por debajo de su objetivo, a 2018 estábamos a 7 puntos porcentuales, con una tasa de ocupación del 67%.

El gender gap ha mejorado desde 2005, ha ido de 16,0 puntos porcentuales a 11,5, por tanto, ha habido una evolución positiva en líneas generales, pero sigue siendo muy elevado en países como España, Grecia o Italia donde no se ha registrado esta mejoría. (Eurostat regional yearbook,2019)

Tabla 4:

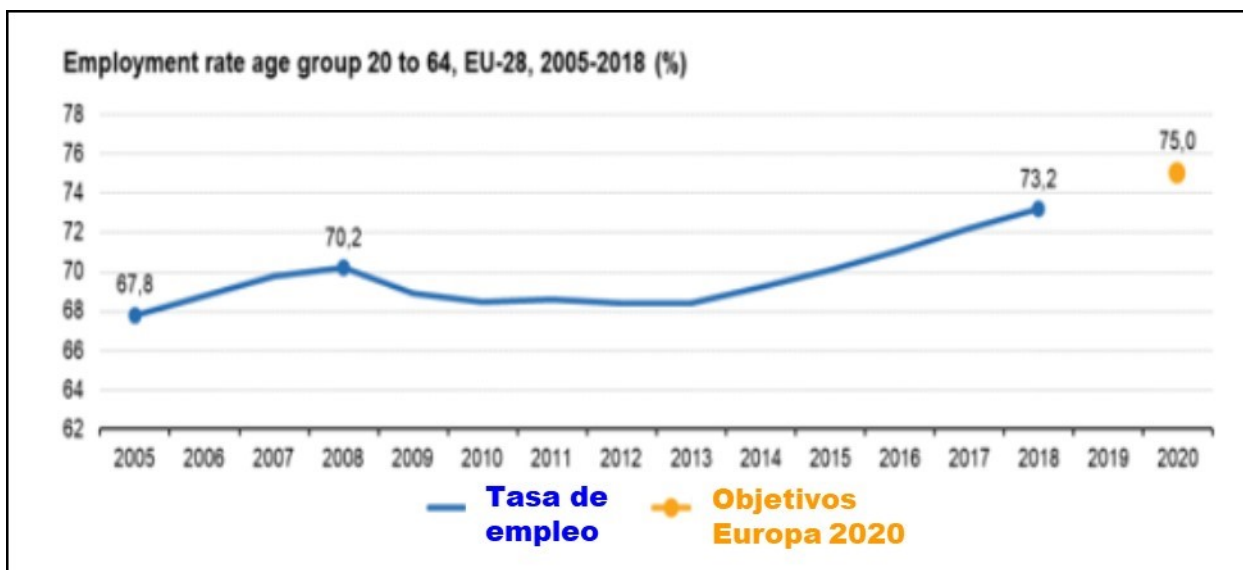
Tabla comparativa de tasa de empleo anual y objetivos establecidos en Europa 2020 en los estados miembros (%)

EU 2020 employment rate																		
Country	Target (%)	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018			
EU-28	75.0	7.2	6.2	5.2	4.8	6.1	6.5	6.4	6.6	6.6	5.8	4.9	3.9	2.8	1.8			
Germany (*)	77.0	7.6	5.9	4.1	3.0	2.8	2.0	0.5	0.1	-0.3	-0.7	-1.0	-1.6	-2.2	-2.9			
Estonia	76.0	4.0	0.1	-0.9	-1.1	6.0	9.2	5.4	3.8	2.7	1.7	-0.5	-0.6	-2.7	-3.5			
Ireland (*)	69.0	-5.0	-5.7	-6.1	-4.5	1.0	3.5	4.4	4.5	2.5	0.9	-0.9	-2.4	-4.0	-5.1			
Lithuania	72.8	2.1	1.5	0.1	0.8	5.8	8.5	5.9	4.3	2.9	1.0	-0.5	-2.4	-3.2	-5.0			
Sweden (*)	80.1	2.2	1.3	0.0	-0.3	1.8	2.0	0.7	0.7	0.3	0.1	-0.4	-1.1	-1.7	-2.5			
Czechia	76.0	4.3	3.8	3.0	2.6	4.1	4.6	4.1	3.5	2.6	1.5	0.2	-1.7	-3.5	-4.8			
Latvia	73.0	3.9	-0.2	-2.2	-2.4	6.4	8.7	6.7	4.9	3.3	2.3	0.5	-0.2	-1.8	-3.8			
Malta (*)	70.0	12.6	15.1	11.4	10.9	11.0	9.9	8.4	6.1	3.8	2.1	1.0	-1.1	-3.0	-5.0			
Croatia	62.9	3.0	2.3	-1.0	-2.0	-1.3	0.8	3.1	4.8	5.7	3.7	2.3	1.5	-0.7	-2.3			
Poland (*)	71.0	12.1	16.8	8.3	6.0	6.1	6.7	6.5	6.3	6.1	4.5	3.2	1.7	0.1	-1.2			
Portugal (*)	75.0	2.8	2.4	2.5	1.9	3.9	4.7	6.2	8.7	9.6	7.4	5.9	4.4	1.6	-0.4			
Slovenia	75.0	3.9	3.5	2.6	2.0	3.1	4.7	6.6	6.7	7.8	7.3	5.9	4.9	1.6	-0.4			
Slovakia (*)	72.0	7.5	6.0	4.8	3.2	5.6	7.4	7.0	6.9	7.0	8.1	4.3	2.2	0.9	-0.4			
Denmark (*)	80.0	2.0	0.6	1.0	0.3	2.5	4.2	4.3	4.6	4.4	4.1	3.5	2.6	3.1	1.8			
Luxembourg (*)	73.0	4.0	3.9	3.4	4.2	2.6	2.3	2.9	1.6	1.9	0.9	2.1	2.3	1.5	0.9			
Netherlands (*)	80.0	7.3	6.3	4.5	3.1	3.2	3.8	3.6	3.4	4.1	4.6	3.6	2.9	2.0	0.8			
Austria (*)	77.0	6.6	5.4	4.2	3.2	3.6	3.1	2.8	2.6	2.4	2.8	2.7	2.2	1.6	0.8			
Romania (*)	70.0	6.4	5.2	5.6	5.6	6.5	5.2	6.2	5.2	5.3	4.3	4.0	3.7	1.2	0.1			
Finland	78.0	5.0	4.1	3.2	2.2	4.5	5.0	4.2	4.0	4.7	4.9	5.1	4.6	3.8	1.7			
Hungary	75.0	12.4	12.6	12.7	13.5	13.9	13.1	13.6	13.9	12.8	8.3	6.1	3.5	1.7	0.6			
France	75.0	5.6	5.6	5.1	4.5	5.5	5.7	5.8	5.6	5.5	5.3	5.0	4.6	4.0	3.2			
Belgium (*)	73.2	6.7	6.7	5.5	5.2	6.1	5.6	5.9	6.0	6.0	5.9	6.0	5.5	4.7	3.5			
Bulgaria (*)	76.0	6.1	10.8	7.6	5.3	7.2	11.3	13.1	13.9	12.6	10.8	8.9	6.3	4.7	3.6			
Italy	67.0	5.5	4.5	4.3	4.1	5.4	6.0	6.0	5.1	7.3	7.1	6.5	5.4	4.7	4.0			
Cyprus (10)	75.0	0.6	-0.8	-1.8	-1.5	-0.3	0.0	1.6	4.8	7.8	7.4	7.1	6.3	4.2	1.1			
Spain (*)	74.0	6.5	5.0	4.3	5.5	10.0	11.2	12.0	14.4	15.4	14.1	12.0	10.1	8.5	7.0			
Greece (10)	70.0	5.6	4.4	4.2	3.7	4.4	6.2	10.4	16.0	17.1	16.7	16.1	13.8	12.3	10.5			
United Kingdom	no target																	

target achieved
 less than 5 percentage points from target
 5-10 percentage points from target
 more than 10 percentage points from target
 no defined target

Source: Eurostat (online data code: ita_emp_a)
 Footnote: France data refers to France metropolitan
 (*) Break in 2005, 2010 and 2011.
 (†) Break in 2007.
 (‡) Break in 2005.
 (¶) Break in 2010.
 (¶) Break in 2011.
 (¶) Break in 2011, 2016 and 2017
 (¶) Break in 2007, 2009 and 2015
 (¶) Break in 2017
 (¶) Break in 2010 and 2011
 (10) Break in 2009

Gráfica 4: Tasa de ocupación UE-28 2005-2018



Fuente: Eurostat y objetivos UE2020

El análisis de la gráfica nos muestra que la tasa de ocupación europea mostró un crecimiento revelador desde 2005 hasta 2007, pasando del 67,8% de ocupación al 70,2% de ocupación en 2008. Se puede observar los efectos de la crisis en la gráfica, donde no aprecia una bajada hasta prácticamente volver a los datos de 2005 y no se observan mejoras significativas hasta mediados de 2013, siguiendo desde entonces una tendencia positiva hasta 2018. Se observa que tras la implantación de la estrategia en 2010, la tasa de empleo ha subido casi 5 puntos porcentuales, tras los resultados de 2018 Europa ese sitúa a 1,8 puntos porcentuales de su objetivo.

A partir de la información de la tabla 3, se encontraron evidencias de las diferencias mencionadas anteriormente en la tasa de ocupación de los países europeos (tabla 5). Los datos cumplieron los supuestos de normalidad y homocedasticidad (con un p-valor = 0.06 de la prueba de Kolmogorov-Smirnov y un p-valor = 0,89 obtenido del test de Levene). Y mediante un análisis post hoc se observaron diferencias significativas de la tasa de ocupación en 2018 con 2009 y 2010.

4.4. La relación entre empleo y pobreza

La asociación entre la falta de empleo y la pobreza es clara, sin embargo, la situación de Europa de los últimos años ha establecido nuevos escenarios donde el empleo ha dejado de ser un seguro en contra de la pobreza. Uno de los temas más destacados en la actualidad es la precariedad del mercado laboral, el hecho en sí mismo de tener un empleo no garantiza que una persona pueda cubrir todas sus necesidades, y ante todo no garantiza el derecho a progresar en el empleo y en la vida en general. Por ese motivo el aumento de empleo no es por sí mismo un indicador del bienestar de un país. El tener un empleo no supone aumentar tu calidad de vida, la temporalidad y la precariedad del mercado de trabajo son temas que lejos de solucionarse, se han intensificado con la llegada de los efectos de la crisis económica de 2010, Estévez J., (2019) “más de una décima parte de los trabajadores europeos son pobres en el momento actual “.

Europa es un continente tradicionalmente receptor de inmigrantes, los países del sur y los países mediterráneos son especialmente receptores de inmigrantes ilegales que huyen de una situación de pobreza extrema o países en situación de conflicto. Para todas esas personas “Europa es un paraíso” según Araujo, J. (20019) los inmigrantes consideran que al llegar aquí sus vidas estarán solucionadas, encontrarán empleo y saldrán de la situación de miseria y violencia de sus países de origen. Desafortunadamente la realidad de Europa no es así, precisamente los países del sur de Europa y del mediterráneo están experimentando una crisis de empleo enorme y no son precisamente los mejores receptores de mano de obra barata no cualificada, ya que los puestos de trabajo escasean. En los países donde sí se necesitan trabajadores, como Suecia, se requiere mano de obra altamente cualificada.

Según datos de Eurostat, a 1 de enero de 2018 el mayor número de no europeos viviendo en Europa se encontraba en Alemania (9,1 millones de personas), Reino Unido (6,3 millones de personas), Italia (5,1 millones de personas), Francia (4,7 millones de

personas y España (4,6 millones de personas). La población de no europeos viviendo en estos cinco países representa el 76% del total de ciudadanos no europeos viviendo en Europa. Es importante tener en cuenta además que estos cinco países poseen en total el 63% de toda la población europea. (Eurostat, 2019)

Cabe destacar que hablar de pobreza no es hablar de inmigrantes ilegales y de países llamados “del tercer mundo”. En Europa hay pobres, Eurostat nos revela que en 2017 había en Europa 112,9 millones de personas en riesgos de pobreza o exclusión social, lo que supone 22,5% del total de la población europea.

Según Estévez (2018) “el umbral de pobreza, es decir los ingresos por debajo de los que alguien está en esta situación de riesgo es de 8.522 €, la media de ingresos española es de 14.203 €”. Es innegable que los sueldos están bajando, los contratos predominan a tiempo parcial y/o temporales y que este nivel de ingresos es insuficiente para una familia con hijos, sin embargo, los medios de comunicación no suelen llamar “pobres” si no personas en “riesgo” a las familias obligadas a vivir en una situación extrema.

Al igual que objetivos de empleo todos los líderes europeos han marcado objetivos de reducción de pobreza para sus países, como ya mencionamos con anterioridad el objetivo de Europa 2020 es sacar de la pobreza a 20 millones de europeos, Europa tiene 112 millones de personas pobres en este momento, y tenía 116 millones en 2008, fecha de referencia para la fijación de este objetivo. Echando un vistazo a estas cifras volvemos de nuevo al debate de si Europa fija objetivos bajos con la finalidad de obtener resultados positivos al hacer los informes. (Eurostat, 2018)

Aunque la estrategia Europa 2020 establecía una serie de medidas multidimensionales para reducir la pobreza, en la realidad solo se ha enfocado en incrementar el PIB y a través de ello, el empleo. El artículo afirma que las razones por las que el crecimiento de PIB y el empleo y la disminución de la pobreza no están

directamente interrelacionados encuentran su ejemplo en el caso de Alemania, altos niveles de empleo mostrados de manera estable en las estadísticas, crecimiento económico...si embargo el porcentaje del 20% de pobreza se ha mantenido estable de 2008-2016. (Estévez, 2018)

España es el país con mayor desigualdad de renta de Europa Occidental, nuestros porcentajes de desigualdad de rentas se asemejan a Bulgaria, Rumanía y Lituania. En consecuencia, podemos afirmar que tras la crisis el pobre es más pobre y el rico se ha podido recuperar y ya es más rico. En porcentajes el 10% más pobre ha disminuido su renta en un 17% mientras que en contraste, el 10% más rico de España ha visto incrementada su renta en un 5%. Del grupo de los más ricos, el 1% más rico ha visto aumentadas sus rentas en un 10%.

Los porcentajes de trabajadores pobres son altos en los países donde el desempleo es alto, por tanto España, Italia, Grecia y Rumanía, comparten porcentajes que rondan el 15-20% de la población trabajadora considerada en riesgo de pobreza y exclusión social. (Eurostat, 2017) Estos trabajadores pobres forman parte de los resultados positivos arrojados en el informe de abril 2019 del Consejo europeo sobre la estrategia Europa 2020. Ellos constan como población ocupada, tienen empleo, pero precario, temporal y mal pagado. Viven al día y no ven grandes cambios, son aquellos que observan escépticos las noticias del aumento del PIB. Por supuesto que nuestra “pobreza” es relativa en comparación con los países del tercer mundo o la de aquellos que huyen de zonas en situaciones de conflicto, pero también tenemos países como Finlandia en la UE-28, que tiene una tasa mucho menor, con un 3,5% de trabajadores pobres, otro ejemplo es el porcentaje de trabajadores pobres en Alemania, que es del 9% ya que el restante 11% de ciudadanos que forman parte del 20% de pobreza no trabajan.

Tabla 5:

Porcentaje de personas empleadas en riesgo de pobreza y exclusión. UE-28. 2008-2018. %

	Años 2008	2018
Países		
UE-28	:	9,6
Bélgica	4,7	5,2
Bulgaria	7,6	10,1
Chequia	3,6	3,5
Dinamarca	5	5,4
Germany	7,1	9
Estonia	7,4	9,5
Irlanda	6,3	4,8
Grecia	14,2	10,9
España	11,3	13
Francia	6,5	7,1
Croacia	:	5,2
Italia	9,1	12,3
Chipre	6,3	7,4
Letonia	10,7	8,2
Lituania	9,5	8,3
Luxemburgo	9,4	13,5
Hungría	5,8	8,5
Malta	5,1	6,4
Países Bajos	4,7	6,1
Austria	8,5	8
Polonia	11,5	9,7
Portugal	11,3	9,6
Rumanía	16,9	15
Eslovenia	5,1	6
Eslovaquia	5,8	6
Finlandia	5,1	3,1
Suecia	7,4	7,1
Reino Unido	8	11,4

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat.

Se puede observar en la tabla 5 una tendencia similar entre 2008 y 2018 en países como España e Italia, en ambos países se ha producido un incremento de la precariedad laboral después de la crisis, que a su vez ha producido un aumento del

porcentaje de personas con trabajo, pero en con ingresos tan bajos que están en riesgo de pobreza o exclusión, lo que es considerado trabajo precario.

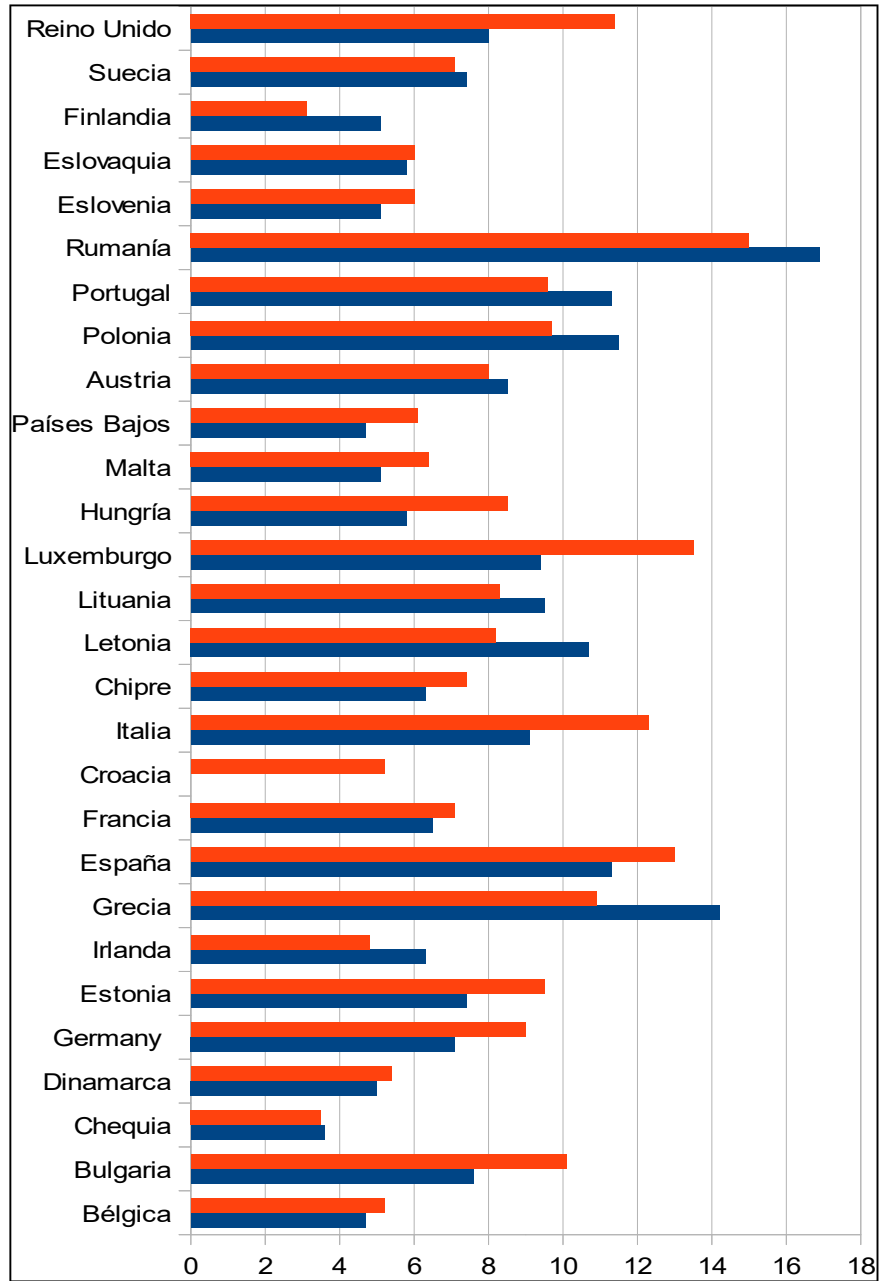
La excepción es Reino Unido, un país que a pesar de poseer más de un 75% de tasa de ocupación también ha sido objeto de estudio debido al alto número de trabajo precario observado desde antes de la crisis. (Miguélez y Prieto, 2008)

Países como Suecia muestra cifras similares en ambos años, y el caso de Finlandia es más positivo al haber visto reducido su porcentaje en 2 puntos porcentuales en 10 años, a pesar de la crisis mundial, esta tendencia resultado del manejo de la flexibilidad laboral para aumentar la calidad de vida de los trabajadores, no para reducir sus costes. (Eurostat,,2018)

En la tabla 5 se puede observar los resultados totales de la UE-28, los cuales son alrededor del 10% de trabajadores en riesgo de exclusión en comparación con los resultados de España: casi el 13% de la población activa empleada se encuentra en riesgo de pobreza y exclusión, por tanto, mostramos valores más altos que la media europea, y muy alejados de los resultados de Finlandia que se situaban alrededor del 3% (Eurostat, 2018)

Gráfica 5:

Porcentaje de personas empleadas en riesgo de pobreza y exclusión



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat

5. Conclusiones.

Las conclusiones obtenidas tras el estudio estadístico de los datos proporcionados y el estudio de las fuentes consultadas son las siguientes:

La Unión Europea está destinada a ser un espacio para el fomento de la igualdad y la colaboración activa entre los países pertenecientes con el objetivo de para minimizar las desigualdades, sin embargo, nos encontramos con datos tan dispares como una tasa de ocupación en Suecia, de más del 80% y un 59.5% de tasa de ocupación de Grecia (Eurostat, 2018). Estos datos llevan a los profesionales económicos y de relaciones laborales a preguntarse si la asignación de objetivos bajos para las zonas más desfavorecidas (Europa 2020, 2010) en materia de empleo podrían tener como finalidad arrojar datos positivos a los ciudadanos de la Unión Europea, mientras que ciertas regiones de Italia intentan sobrevivir con una tasa de ocupación de sólo un 44% de la población activa.

Europa llamaba a la cohesión y a la confianza en el estado económico de los países (Eurostar Regional Yearbook, 2010), un discurso que parecía destinado a los países con economías más fuertes y que en el transcurso de diez años han demostrado una resistencia mayor en materia de empleo.

La Unión Europea apelaba en el mismo texto a la habilidad de los propios gobiernos de responder a la crisis y adaptarse a los cambios, un discurso parecido encontramos continuamente en otros artículos provenientes de la Unión europea, de donde podemos entrever que se hace responsable al ciudadano de poseer la habilidad de adaptarse a los cambios tecnológicos, económicos y sociales.

En el artículo de la revista Política y Sociedad, publicado en 2009 (“Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa”) se hace mención a una de las cuestiones que más preocupa a los profesionales de las relaciones laborales: la precariedad laboral. El descenso del paro no es medida

suficiente ya que, si va unido a un aumento del empleo temporal o a tiempo parcial, estamos sacrificando la seguridad en el modelo de empleo europeo.

El estudio de los distintos modelos de relaciones laborales presentados en el artículo “Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa” han llevado a las conclusiones: Durante los últimos 10 años la tendencia de los distintos países europeos no ha variado demasiado, se podría afirmar que no se han producido grandes cambios. La flexibilidad en los modelos de relaciones laborales ha aumentado en todos los países. Se ha observado una mayor presencia de la mujer en el mercado laboral, una lucha por la conciliación laboral y familiar, aumento del trabajo a tiempo parcial voluntario y el teletrabajo, una fórmula muy efectiva en algunos países. (Miguélez F. y Prieto C., 2009).

Se ha podido observar cómo la misma tendencia se ha desarrollado durante los últimos 10 años: los países nórdicos han notado menos la crisis en sus sistemas de relaciones laborales que los países del sur de Europa. Los países del centro de Europa y Reino Unido se han mantenido en una situación intermedia. Se han llevado a cabo prácticas efectiva de medidas laborales, tales como la conciliación laboral y familiar o la baja por maternidad o paternidad, y de sus efectos y recibimiento en culturas nórdicas. Así mismo estas tendencias no han sido recibidas de mismo modo en los países del sur de Europa, donde la respuesta a estas “exigencias” sociales con ciertas reticencias y recelos. Todo ello nos indica que la cultura socioeconómica y la visión social del mercado de trabajo, es un componente muy importante del empleo en todos los países del mundo, el caso de Suecia y Grecia, con culturas organizaciones y formas de gobierno muy distintas nos dan un ejemplo de ello. Algunos economistas, como el Premio Nobel Stiglitz (2015) opinan que lejos de ser un espacio de ayuda, las naciones europeas acreedoras "son las culpables" de la crisis griega y las condiciones que les imponen son "indignantes".

El buen estado de las estadísticas suecas se debe a un punto de partida muy característico. Se puede afirmar que venía con la lección aprendida al escenario de

2008: durante principios de los años 90 la economía sueca fue afectada por una crisis financiera muy aguda, a la que siguió una década de profunda recuperación debido al impulso de la investigación para aumentar la productividad implementando el plan Sweden 2020 cuyo objetivo es posicionarse como el país más innovador a escala mundial. (Aragónés, A. M., y Salgado U. ,2019). Para conseguir sus propósitos se centraron en la inversión en una educación superior de excelencia, con el objetivo de fomentar la innovación y al mismo tiempo se promovió al mercado sueco para atraer a los talentos globales, cogiendo el lado de positivo de la pertenencia a la Unión Europea. Pusieron en marcha un conjunto de políticas que permitieran generar una oferta laboral con los conocimientos necesarios para el desarrollo de las innovaciones.

Durante el desarrollo de este plan se tuvo en cuenta a todas las regiones del país, con el propósito de impulsar las capacidades de innovación en cada una de ellas. Se puede afirmar que Suecia se ha convertido en uno de los países que más invierte en I+D en el ámbito mundial, de acuerdo con el Banco Mundial, esta economía ha mantenido una importante inversión en actividades de innovación y desarrollo. (Aragónés, A. M., y Salgado U.,2019). La situación de Suecia es muy diferente a la de sus vecinos europeos, la crisis que está experimentando Suecia es la falta de trabajadores para cubrir puestos de trabajo. El país promueve la inmigración e invita a los talentos a formar parte de su mercado de trabajo, y aun así la oferta no cubre los puestos disponibles. (Sola, 2018). Estos comportamientos estratégicos nos dan las razones que justifican las positivas cifras de empleo que experimenta el país.

Durante la realización del estudio se ha recabado información sobre el hecho de que la presencia de inmigrantes y mujeres en el mercado de trabajo ya era un hecho consolidado a principios de los 80 en países como Alemania, Bélgica, Austria y Suecia. Cuando hablamos del sur de Europa, hasta la mitad de los 80 la tasa de empleo femenina no subió, y se produjo la oleada inmigratoria tras la entrada en la UE (Miguélez y Prieto,2009) Se puede afirmar que los actores sociales de los países nórdicos no sólo son más fuertes respecto al empleo, si no en todos los aspectos de la sociedad, donde la igualdad social y de género tiene una larga historia y forma parte de

los sistemas de relaciones laborales, lo que se refleja en las positivas cifras de empleo. La precariedad laboral estaría más vinculada a aquellos mercados laborales donde los trabajadores no tienen fuerza como colectivo, se puede afirmar que la flexibilidad laboral, en sí misma, no conduce a la precariedad laboral.

Las diferencias se deben en gran parte a las políticas sociales y las estrategias laborales, los medios de comunicación destacan que los países nórdicos abogan por cuidar al trabajador, existe un auténtico corporativismo, hay una eficacia y eficiencia en el desempeño de las relaciones laborales en las empresas. Aquellos países con mayor presencia sindical, como Reino Unido, han conseguido mantener las condiciones laborales de sus trabajadores a pesar de la crisis.

En países como España, con una débil presencia de los sindicatos y un desentendimiento del Estado respecto a las necesidades de los trabajadores, no hemos experimentado prácticamente ninguna mejoría en diez años. El discurso político pretende mostrar unos resultados positivos que no existen, tal y como el estudio de los resultados oficiales aportados por Eurostat demuestran.

Este discurso toma en cuenta sólo la cifras, sin profundizar en la realidad social, por ejemplo, durante la época estival es normal que suban las cifras de empleados, ya que somos un país receptor de turistas y con un sector servicios fuerte y creciente. Sin embargo, la mayoría son empleos temporales, precarios y en el sector servicios, cuyo personal suele estar sobrecualificado para el puesto de trabajo que está ocupando, y acepta contratos a tiempo parcial cuando en realidad trabaja a jornadas de doce horas a cambio de salarios irrisorios, por tanto la mejora laboral es cuanto menos cuestionable para los profesionales de la relaciones laborales.

Respecto al empleo en España, algunas publicaciones establecen que la “herencia paternalista del franquismo” (Aráujo, 2018) ha provocado una sociedad recientemente democrática con poca cultura sociopolítica, que no favorece la mejora de nuestras relaciones laborales. “La mayoría de las empresas españolas son PYMES que afrontan costes laborales muy altos.

Las consecuencias del desempleo han sido ampliamente comentadas entre la sociedad durante los últimos años, y experimentadas por muchos de los ciudadanos de la Unión Europea. La situación del empleo no sólo afecta al bienestar de la economía, ya que hay que pagar más prestaciones y menos ingresos son incorporados a las arcas del Estado al no tener trabajadores cotizando. Se debe tener en cuenta también las consecuencias personales de carácter psicológico y los costes sociales, el riesgo de pobreza, el efecto en la autoestima de los desempleados y el estigma social que está ligado al desempleo de larga duración. Las relaciones sociales y familiares se ven tremendamente afectadas cuando una situación de desempleo se alarga. Por todas estas razones los gobiernos de los distintos países europeos se hacen responsables, con mayor o menor éxito, de reintegrar a estos desempleados, mediante las políticas de empleo adecuadas y unas prestaciones de duración y cantidad razonables.

En las distintas publicaciones consultadas durante la realización del estudio se enfatiza las diferencias de cultura laboral y empresarial, una capacidad de negociación colectiva intrínseca en las sociedades con mejores niveles de empleo y mayor satisfacción laboral, que se traduce en una presencia de la mujer en el mercado laboral equitativo, una contratación a tiempo parcial voluntaria, una conciliación laboral y familiar que forma parte de la cultura de las empresas, además de la existencia del auto empleo como elección. En el caso de España nos encontramos algunos casos en los que los profesionales se sienten presionados a hacerse autónomos (aun no teniendo un apoyo demasiado grande por parte del gobierno, debido a las altas cotizaciones y las mínimas ventajas), mientras que en los países con tasas de ocupación más elevadas es una opción para el trabajador como cualquier otra, que elige cuando es más conveniente, en función de sus circunstancias laborales y personales.

La relación entre pobreza y empleo ha sido objeto de este estudio, así como la visión de Europa 2020 y sus objetivos en cuanto a la pobreza. Tras el estudio se puede afirmar que no existe una relación directa entre tener un empleo y no formar parte de los ciudadanos pobres o con riesgo de exclusión social.

Los motivos que se barajan están relacionados con un cambio de modelo de las relaciones laborales a uno más flexible, acontecido a la vez que el estallido de la crisis financiera mundial de 2008. (José A. Estévez Araújo, 2018) La existencia de la flexibilización del mercado de trabajo y la crisis de manera conjunta ha provocado un aumento de trabajadores a tiempo parcial, de contratos temporales, de empleados fijos desprotegidos contra el despido y un aumento de trabajadores obligados por las circunstancias al autoempleo. Se puede afirmar que este modelo “flexible” ha invitado a las empresas a trasladar los costes de una crisis económica que les estaba ahogando a los trabajadores, mediante la bajada de salarios, el trabajo en “negro” o economía sumergida, la petición al trabajador de hacerse autónomo para seguir trabajando, el despido más barato para el empresario. Todas estas medidas han trasladado una imagen de falsa recuperación de la economía a través de unos índices de ocupación, como noticia positiva para los ciudadanos europeos, que no solo no es real ni tangible para el ciudadano de a pie.

En una economía de mercado se ha demostrado que los menos favorecidos sufren mas los costes de las crisis, mientras que se benefician menos durante las fases de recuperación, debido a las desigualdades de puntos de partida. El término “Trabajador pobre” atrae mucho la atención a los profesionales de las relaciones laborales, durante la realización del Grado los estudiantes tienen la oportunidad de tratar los aspectos legales, sociológicos, psicológicos, históricos y de gestión de personal y del empleo, por ese motivo tras el análisis de los objetivos y contenidos de la estrategia Europa 2020 llama especialmente la atención que no hable de “calidad de empleo “ solo de mejorar la productividad y de empleo en general, sin más detalles. Como si el poseer un puesto de trabajo fuera garantía de cumplimiento de igualdad y de realización personal, profesional y económica.

Ser pobre en Europa es no poseer la libertad de progresar en la vida, verse obligado por las circunstancias económicas y financiera, consecuencias de la crisis económica global, a aceptar ciertas condiciones laborales impensables en países como Suecia o Finlandia. Ciertas condiciones laborales eran impensables simplemente hace 10 años justo antes de la explosión de la burbuja inmobiliaria en España, así mismo,

además de la aceptación de una “flexibilidad” mal entendida por el empresario, también se ha visto reflejado en la sociedad europea a través de corrientes migratorias entre los países de la Unión Europea. Jóvenes y no tan jóvenes salen de su zona de confort en busca de oportunidades.

La Unión Europea ha mostrado su preocupación por los “trabajadores pobres” sin embargo no hay rastro de medidas al respecto. En este momento de grandes cambios en los mercados de trabajo, hay un término muy mencionado en las conversaciones entre profesionales de los recursos humanos: el término “empleabilidad”. Su significado en líneas generales es bastante sencillo, es mostrarte abierto al cambio, a la formación continua, al reciclaje profesional, debido a los constantes cambios tecnológicos en las empresas. Podemos definir empleabilidad como la capacidad de cada individuo para encontrar empleo y adaptarse al mercado laboral de tal manera que se evite el desempleo, la empleabilidad le proporciona más oportunidades laborales a las personas, y parte de la premisa de que si ellos se adaptan, se forman, serán más atractivos para las empresas. Tras el estudio se puede concluir que ser responsable de tu propia carrera profesional es posible en economías como la inglesa, donde tu esfuerzo y capacidad de sacrificio y de reciclaje se ven recompensados, sin embargo, esto no es posible en algunos países europeos donde el mercado laboral está en una situación crítica tras años de crisis sin experimentar mejoría.

La situación de la juventud en España ha sido y sigue siendo crítica. Según el sociólogo Javier Elzo (2018) la crisis ha afectado de manera muy poderosa a la juventud, es el colectivo al que más le ha tocado, se calcula que al comienzo de la recesión había “aproximadamente un millón de jóvenes” entre 16 y 20 años sin formación; muchos cayeron en una desmotivación profunda. Cabe destacar que los sectores como el de la construcción acogían a esta parte de la población. “La escuela ha sido un refugio para la generación de la crisis cuando el trabajo pasó a ser precario”, explica. La tasa de abandono escolar entre personas de 18 y 24 años se situó en el 18,3% en España en 2017, según Eurostat. En 2008, la cifra era del 31,7%. Se puede

concluir por tanto que los ciudadanos están luchando por mejorar su “empleabilidad” sin grandes resultados.

El paro y la pobreza son el resultado de diversas causas socioeconómicas, sin embargo, existe una nueva filosofía que responsabiliza al individuo de ser incapaz de adaptarse al mercado de trabajo y a la falta de inversión personal en “empleabilidad”. Este discurso está claramente desfasado y recuerda a las primeras perspectivas de las economías preindustriales, sin igualdad de oportunidades no se puede acusar a la población de falta de “empleabilidad”, simplemente no existe mercado suficiente para la cantidad de individuos en situación de desempleo, y el empleo disponible es precario. Para muestra la cantidad de jóvenes, y no tan jóvenes, españoles - tanto altamente cualificados como con estudios medios -, que encuentran empleos con excelentes condiciones laborales en países europeos como Alemania, Suecia o Reino Unido.

Debido a los argumentos citados, las cifras proporcionadas por la UE-28 son fiables, pero no reflejan la realidad social. Los países con economías fuertes siguen teniendo altas tasas de ocupación y los países que empezaron la crisis con bajas tasas de ocupación siguen manteniéndolas.

Podríamos extrapolar la situación de desigualdad de renta española a la “renta” de Europa y concluir que, tras la crisis, los países ricos son más ricos y los pobres son más pobres. Lo que nos deja una pregunta en el aire ¿A costa de qué o quienes ha incrementado la tasa de ocupación de Europa desde 2008 hasta la actualidad?

La ciudadanía ha respondido políticamente con resultados en las últimas encuestas españolas impensables hace 15 años. "Si miramos los números en bruto, los partidos populistas han tenido, como media, el doble de éxito tras la crisis que antes de la crisis. Esto significa que la Gran Recesión no fue tanto la causa de la subida del populismo como el catalizador" (Cas Muddle, 2018). Así mismo se puede observar que la derecha ha emergido con más fuerza que nunca, la victorias de Trump o del Brexit, que supondrá la salida de Reino Unido de la Unión Europea, ambos acontecimientos de efectos mundiales que acontecieron el mismo año, se explicarían más por el miedo

asociado a la identidad, el miedo al inmigrante” y que pueda quitarnos empleo, ”el miedo de la mayoría a dejar de serlo, a la decadencia de la propia cultura, que por la crisis económica” . Se puede afirmar que la crisis económica actúa como un catalizador, no como una razón en sí misma, que pone de manifiesto las diferencias culturales entre los países de la Unión Europea. (Cas Muddle, 2018)

Según afirma Estévez, A. (2018) “ el empleo ha dejado de ser un seguro contra la pobreza y las agudas oscilaciones de la economía durante el periodo 2008-2016 han dado lugar a una redistribución de la riqueza en favor de los más privilegiados” como demuestran los datos proporcionados en “Resultados” de este estudio: porcentajes el 10% más pobre ha disminuido su renta en un 17% mientras que en contraste, el 10% más rico de España ha visto incrementada su renta en un 5%. Del grupo de los más ricos, el 1% más rico ha visto aumentadas sus rentas en un 10%. El rico se ha hecho más rico, y el pobre se ha hecho más pobre.

6. Referencias.

Artículos de Revistas especializadas:

- Stiglitz, J.E., (2009). Lessons from a global Financial Crisis. *Seoul Journal Of Economics*. 321-339.
- Estévez Araújo, J.A, (2018). Pobreza y empleo en la Estrategia Europa 2020. *Revista Internacional de Ética y Política* nº14, 1-9.
- Miguélez F. y Prieto C., (2008). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Revista Política y sociedad*. nº1 y 2, 275-287.
- Aragonés, A. M., y Salgado U., (2019). Suecia y Dinamarca: líderes en innovación y la atracción de talentos mundiales. *Revista Equidad y Desarrollo*. Nº33. 11-41.

Publicaciones digitales:

- Eurostat, (2019). Employment rates and Europe 2020 national targets. Disponible en : https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_rates_and_Europe_2020_national_targets
- Eurostat, (2019). Eurostat Regional Yearbook 2019. 75-88. Disponible en : <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-HA-19-001>
- Eurostat, (2011). Eurostat Regional Yearbook 2011. 35-46. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-HA-11-001>
- Eurostat (2010). Eurostat Regional Yearbook 2010. 51-62. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-HA-10-001>

- Eurostat (2009). Eurostat Regional Yearbook 2009. 36-40. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-HA-09-001>

Artículos de periódicos digitales:

- Sandro, P. (2018): *Lehman Brothers, el gatillo de la crisis*. 10 de Septiembre. Disponible en : https://elpais.com/economia/2018/09/05/actualidad/1536155842_096577.html
- Basecs, M. (2018) : *El populismo: la secuela tras una década de recortes*. 8 de Septiembre. Disponible en : https://elpais.com/economia/2018/09/05/actualidad/1536154753_064111.html
- Alonso, N. , Sánchez, E., Cantó P.(2018):. *Generación Crisis*. Disponible en: <https://elpais.com/especiales/2018/generacion-crisis/>
- Sola, M., (2018):. *¿Suecia es un ejemplo? El grave problema nórdico con el trabajo*. Disponible en : https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2018-10-22/suecia-problema-trabajo-empleo-inmigrantes_1459697/

Organismos:

- Instituto Nacional de Estadística . INE: Oficina Estadística de España.
- Eurostat: Oficina Estadística de la Unión Europea

7. Bibliografía.

- Lazear, E., y Gibbs, M. (2011). Economía de los recursos humanos en la práctica
- Stiglitz, J., Rosengard, J., (2015). La Economía del Sector Público, 4ª Edición.
Editorial Antoni Bosch
- Frank, R. H., Toharia, L., Rabasco, E., & Simón, J. L. M. (1992).
Microeconomía y conducta (No. 338.5 FRAmi). McGraw-Hill.
- Livanos, I., Papadopoulos, O. (2019). The rise of precarious employment in Europe. Emerald Publishing. Bingley, 2019

8. Anexos

Anexo I: ANOVA de una vía de la tasa de ocupación teniendo en cuenta los años 2008, 2009, 2010 y 2018.

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	544,040	3	181,35	6,39	0,000
Dentro de grupos	3063,153	108	28,36		
Total	3607,193	111			

Fuente: Elaboración propia

ANEXO V.DECLARACIÓN DE AUTORIA

D./Dña. : María José López Vilar

Con Pasaporte PAA911038 (DNI: 28779070K), matriculado/a en la Titulación de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos,

Declaro que he redactado el Trabajo Fin de Grado titulado:

” Estudio comparativo de empleo en los países europeos”, del curso académico 2019/2020, de forma autónoma con ayuda de las fuentes y la literatura citadas en la bibliografía, y que he identificado como tales todas las partes tomadas de las fuentes, y de la literatura indicada textualmente o conforme a su sentido.

En Zamora a 24 de Enero de 20 20



MARIA LOPEZ.

Fdo.: Maria José López Vilar