

[Escriba aquí]



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL Y SU
COMPARACIÓN CON LOS PAÍSES NORDICOS.**

Presentado por Carlos Andrés Ruiz García

Tutelado por Ángel L. Martín Román

Segovia, 2020/2021

[Escriba aquí]

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN..... | 5 |
| CAPÍTULO 1 | |
| El mercado de trabajo | |
| 1.1 ¿Que es el mercado de trabajo? | 7 |
| 1.2 Evolución del término de mercado de trabajo..... | 7 |
| 1.2.1 Teorías clásicas..... | 7 |
| 1.2.1.1 Teorías neoclásica | 7 |
| 1.2.1.2 Teorías Keynesiana..... | 8 |
| 1.2.2 Teorías modernas..... | 8 |
| 1.2.2.1 Teoría de los salarios de eficiencia..... | 9 |
| 1.2.2.2 Teoría segmentación del mercado..... | 9 |
| 1.2.2.3 Teoría insiders/ outsiders | 10 |
| CAPÍTULO 2 | |
| Evolución de los principales índices del mercado de trabajo | |
| 2.1 Población activa..... | 12 |
| 2.2 Tasa de empleo | 13 |
| 2.3 Tasa de desempleo..... | 14 |
| CAPÍTULO 3 | |
| Aspectos diferenciadores entre ambos mercados de trabajo | |
| 3.1 Salarios minimos..... | 17 |
| 3.2 Costes de despido..... | 18 |
| 3.3 Contratación temporal..... | 20 |
| 3.4 Ratio de densidad de sindicatos y cobertura de la negociación colectiva..... | 22 |
| 3.4.1 La tasa de afiliación sindical | 22 |
| 3.4.2 La negociación colectiva..... | 24 |
| 3.5 La conciliación laboral-familia..... | 25 |
| 3.5.1 Permisos parentales..... | 25 |
| 3.5.2 Ayudas sociales..... | 27 |
| 3.5.3 Flexibilidad laboral..... | 27 |

[Escriba aquí]

CAPÍTULO 4

| | |
|----------------------------------|----|
| Conclusiones..... | 32 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 34 |

[Escriba aquí]

RESUMEN:

El principal objetivo del TFG es analizar, observar, estudiar y reflejar la realidad del funcionamiento, evolución y comportamiento del mercado de trabajo español en la última década, comparándolo con los mercados de trabajo de los países Nórdicos. Para esta comparación se analizarán y estudiarán algunas de las variables más significativas para la comparación de distintos mercados de trabajo, como pueden ser; la tasa de población activa, la tasa de paro, tasa de población ocupada, la existencia o no de un salario mínimo regulado, los contratos de trabajo, las indemnizaciones por despidos, la conciliación entre el trabajo y la familia, los sindicatos, la negociación colectiva, nivel de estudios, ayudas sociales a las familias.

Uno de los intereses principales es conocer de una manera más profunda y específica los problemas en los que se encuentra el mercado de trabajo español y porque existen esas diferencias tan notables entre ambos modelos o bloques, sabiendo que todos estos países son desarrollados.

ABSTRACT:

The main objective of the TFG is to analyze, observe, study and reflect the reality of the functioning, evolution and behavior of the Spanish labor market in the last decade, comparing it with the labor markets of the Nordic countries. For this comparison, some of the most significant variables for the comparison of different labor markets will be analyzed and studied, such as; the active population rate, the unemployment rate, the employed population rate, the existence or not of a regulated minimum wage, employment contracts, severance payments, reconciliation between work and family, trade unions, bargaining collective, educational level, social assistance to families.

One of the main interests is to know in a more profound way and specify the problems in which the Spanish labor market finds itself and why there are such notable differences between both models or blocks, knowing that all these countries are developed.

[Escriba aquí]

Introducción:

Uno de los aspectos fundamentales a la hora de conocer de una mejor manera las economías de los países, es analizar la evolución de los diferentes mercados de trabajo de cada uno. Históricamente el mercado de trabajo español ha estado mucho más afectado por las diferentes crisis económicas mundiales en contraposición con los mercados de trabajo de los países nórdicos. El mercado de trabajo es uno de los mayores reflejos para conocer y estudiar la evolución de la economía de un país.

La regulación laboral es uno de los aspectos fundamentales para el mejor funcionamiento y estudios de los mercados, numerosos estudios comienzan a proporcionar evidencia de que estas regulaciones pueden tener un impacto positivo en las diferentes economías. El reto de las políticas laborales es crear un equilibrio entre flexibilidad y protección del trabajador.

Uno de los principales objetivos para la realización de este TFG es ofrecer una visión más actualizada sobre las principales diferencias que existen entre en el modelo de mercado de los países nórdicos y su contraposición con el modelo de trabajo español, en la unión europea se pueden distinguir los siguientes modelos económicos, cada uno de ellos con un sistema de mercado laboral con bastantes diferencias entre sí. Estos modelos son:

- Continentales (Austria, Alemania, Francia y Bélgica)
- Nórdicos (Dinamarca, Suecia, Finlandia y Noruega)
- Países del Este (Lituania, Polonia, Hungría y República Checa)
- Países del Sur (Grecia, España, Italia, Chipre y Portugal)
- Anglosajones (Malta, Irlanda y Reino Unido)

En referencias al mercado de trabajo de los diferentes países de la unión europea parece que el que mejores resultados ofrece para las economías europeas es el modelo nórdico, ya que todos los países que componen el modelo nórdico se encuentran entre las economías más competitivas a nivel mundial según la OCDE. Las principales características de estos mercados de trabajo son muy bajas tasas de desempleo y una mayor flexibilidad laboral. Para lograr un mejor conocimiento entre ambos bloques que serán objeto de estudios analizaremos algunos de los principales indicadores que pueden regular el mercado de trabajo de cada país.

[Escriba aquí]



Universidad de Valladolid

CAPITULO 1

El mercado de trabajo

[Escriba aquí]

El mercado de trabajo

¿Qué es el mercado de trabajo?

En primer lugar, después de analizar y estudiar cómo ha evolucionado el mercado trabajo durante la historia, se entiende que es uno de los aspectos que tienen una mayor importancia para la sociedad. El mercado de trabajo ha tenido diferentes definiciones a lo largo de las décadas, Para unos se trata del mercado de trabajo, para otros del mercado de mano de obra, para otros de mercado de fuerza de trabajo.

La definición técnica de mercado de trabajo explica que el mercado de trabajo es donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo, La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.

La realidad de cómo funciona el mercado de trabajo ha tenido una gran importancia para las diferentes escuelas de la economía, a continuación, explicaremos el funcionamiento del mercado de trabajo según algunas teorías.

Evolución del término mercado de trabajo

- **Teoría neoclásica:**

Para los neoclásicos el mercado de trabajo se orienta principalmente a analizar la demanda desde un nivel microeconómico y así conocer las condiciones para lograr el objetivo fundamental, que es el equilibrio entre la oferta y la demanda. Para los neoclásicos el equilibrio del mercado de trabajo se consigue cuando se deja actuar en libertad al propio mercado, es decir las fuerzas de oferta y demanda de trabajo se conducen por sí solas al punto de equilibrio en el que los salarios se van ajustando al mercado. Para los neoclásicos el mercado de trabajo tenderá al equilibrio, siempre y cuando no existan elementos institucionales que lo perturben (Cuadrado, 1995)

Bajo la teoría neoclásica, el mercado de trabajo se basa en una libre competencia combinándola con la Ley de Say (1828), lo que explica la ley de Say es que bajo un supuesto de competencia perfecta de acuerdo con el número de personas que quieran trabajar, se creará la demanda eficiente para este número de trabajadores. Otro importante punto para explicar sobre la teoría neoclásica la oferta de trabajo depende de la preferencia por el ocio o de la preferencia por trabajar. Esta condición significa que el individuo busca maximizar ambas variables a través del salario real (para enfocar lo que es el salario real el enfoque neoclásico analizó el mercado de trabajo mediante la teoría del equilibrio general (Walras,1874)). La oferta de trabajo expresa la cantidad de trabajo

[Escriba aquí]

que un individuo está dispuesto a ofrecer para cada nivel de salario en el mercado de trabajo.

Para el enfoque neoclásico, cada trabajador tiene exactamente las mismas cualidad y habilidades para satisfacer el trabajo, por lo cual todos los trabajadores tienen la misma productividad, por lo que la sustitución entre unos por otros es fácil de realizar (Neffa & Korinfeld, 2006)

Una de las principales consecuencias que se derivó de observar, estudiar y analizar el mercado de trabajo con el enfoque clásico, fue que el desempleo podría eliminarse si se permitiera que los salarios se ajustaran hasta el nivel de equilibrio definido por la oferta y la demanda.

- **Teoría keynesiana:**

Durante los años treinta, la mayoría de los países estaban sufriendo una profunda crisis económica (La Gran Depresión), algunos economistas confesaron que el modelo de mercado de trabajo estaba fracasando, este fracaso se daba porque ninguno podía explicar el desempleo continuo de esta década. En 1936 John Maynard Keynes, publicó su libro "*The General Theory of Employment, Interest and Money*". Donde se explicó que la causa principal del desempleo era que ese estaba produciendo una demanda agregada insuficiente.

El enfoque explicaba el funcionamiento del mercado de trabajo hasta los años treinta era el neoclásico, que explicaba que si se deja actuar por sí sola a la demanda y la oferta laboral se llegaría al equilibrio. El nuevo enfoque de Keynes introdujo una nueva manera de obtener o explicar el equilibrio del mercado laboral, los dos nuevos conceptos que introduce son:

- Demanda total agregada que es la demanda total de bienes y servicios.
- Oferta total agregada que son todos los bienes y servicios ofrecidos.

Para Keynes los salarios en el mercado de trabajo ya no se fijan por la libre competencia en el mercado, sino que su fijación depende de otros factores, ahora se consideran las relaciones laborales y la negociación entre los empresarios y los trabajadores, que pueden incrementar el salario y pueden hacer persistente el paro involuntario, este nuevo término de paro voluntario se denomina así porque ninguna de las partes lo quieren. Es decir, para Keynes la ley de Say no se cumple, lo que genera el desempleo en la economía es una demanda de bienes y servicios insuficiente para toda la mano de obra disponible.

Keynes para combatir el desempleo propone la intervención del estado para adecuar de mejor manera la demanda agregada a través de las diferentes políticas fiscales o mediante políticas monetarias. Los economistas detractores del modelo keynesiano indican que las políticas que Keynes solo crean inflación y déficit para la economía de un país.

[Escriba aquí]

Teorías del mercado de trabajo modernas:

Tras los modelos clásicos para analizar y entender el mercado de trabajo, se desarrollaron durante las últimas décadas nuevos modelos y teorías para proporcionar una mejor explicación al funcionamiento del mercado de trabajo. Algunas de estos nuevos modelos o teorías son:

- **Teoría de los salarios de eficiencia:**

Esta teoría económica sobre el mercado de trabajo que explica como algunas empresas voluntariamente ofrecen salarios por encima del salario de equilibrio, para conseguir una mayor productividad de cada uno de sus trabajadores, con este tipo de mejora en el salario se intenta que los trabajadores se esfuercen más para cumplir sus metas.

De acuerdo con Stiglitz (1993), hay tres razones por las que las empresas pueden beneficiarse si pagan unos salarios elevados: mejorar el nivel de esfuerzo cuando este no es directamente observable, competir por los mejores trabajadores y la tasa de rotación laboral.

- **Teoría de la segmentación del mercado de trabajo:**

Bajo el enfoque de la teoría de la segmentación de mercado se explican un conjunto de enfoques teóricos, que surgieron desde finales de los años setenta, cuyo principal objetivo era dar los suficientes contenidos para explicar el funcionamiento del mercado de trabajo.

La idea fundamental en la cual se basa esta teoría del mercado de trabajo es que los propios mercados de trabajo no funcionan de una manera homogénea, sino que el mercado de trabajo este compuesto por diferentes segmentos lo que complica en mayor medida que los trabajadores se puedan mover de un segmento a otro, esta existencia en el mercado de trabajo de segmentos distintos explica que haya distintos mecanismos de asignación salarial.

Para los catedráticos pioneros de esta teoría (Doeringer y Piore (1971)), existen dos mercados el primario y el secundario, en el cual los trabajadores tienen diferentes opciones laborales. El mercado primario son las mismas empresas las que asignan la estructura salarial (en este mercado se caracteriza por tener mayor estabilidad, salarios elevados, oportunidades de promoción, etc.). por otra parte, en el mercado secundario se caracteriza por una mayor inestabilidad en el empleo, bajos salarios, malas condiciones de trabajo, menores niveles de cualificación y menores posibilidades de promoción en la carrera profesional.

[Escriba aquí]

- **Teoría de los insiders/ outsiders**

Este modelo o teoría justifica que la gran rigidez que existe en los salarios se debe a que los individuos que tiene empleo (insiders) tienen poder de negociación salarial con la propia empresa, estos nuevos salarios que surgen de la negociación están por encima del salario de equilibrio del mercado. Por lo tanto, al encontrarse por encima los desempleados (outsiders) no pueden entrar al mercado de trabajo Por lo cual el desempleo es algo voluntario.

Según este modelo, hay dos vías para combatir el desempleo. La primera, incorpora el bienestar de los outsiders en la función objetivo de los insiders cuando están negociando trabajo, lo cual se consigue que los salarios se fijen a nivel nacional. La segunda vía, consiste en reducir el poder de negociación a través de disminuir los costes de rotación laboral.

[Escriba aquí]



Universidad de Valladolid

CAPITULO 2

Evolución de los principales índices del mercado de trabajo

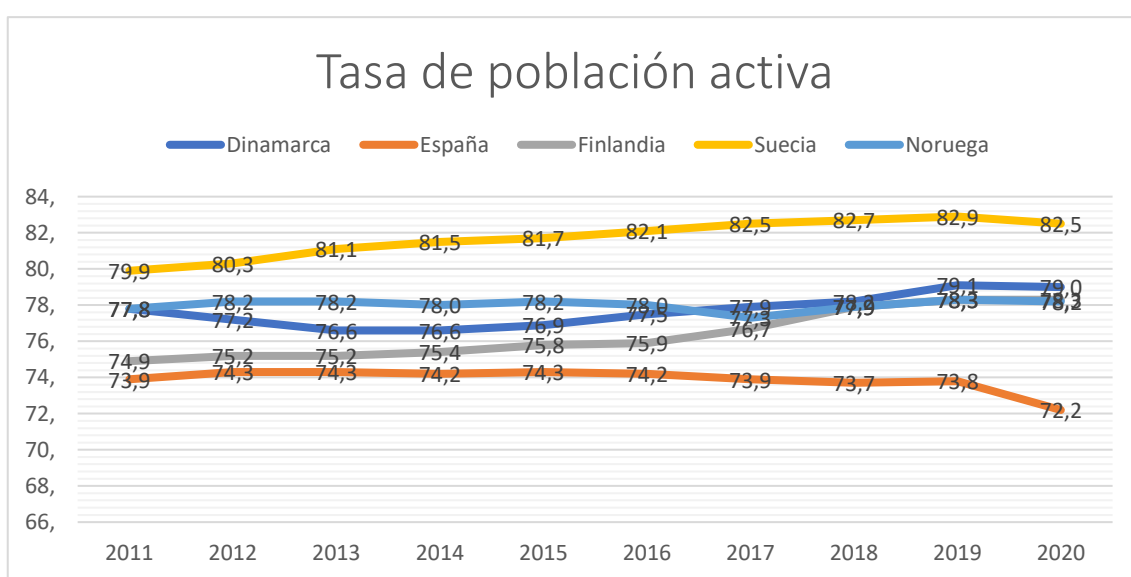
[Escriba aquí]

Evolución de los principales índices del mercado de trabajo

España es un país que en toda su historia ha tenido muchas fluctuaciones en su mercado de trabajo en comparación con los países nórdicos. Para poder ver estas diferencias empezaremos analizando las siguientes variables significativas:

- **Análisis de la evolución de la tasa de población activa.**

Entendemos esta variable como la magnitud económica que define el número de personas en edad de trabajar.

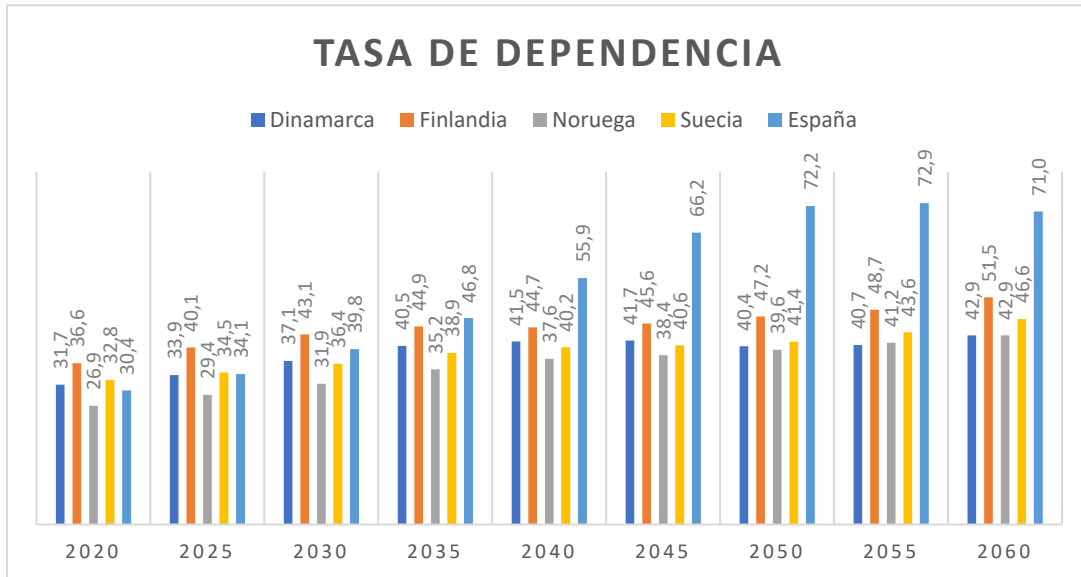


Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de Eurostat.

Como podemos observar en este gráfico los países nórdicos que están integrados por Suecia, Dinamarca, Noruega y Finlandia la población activa tiene un aumento durante los últimos 10 años mientras que la española tiene una tendencia al estancamiento o reducción. Esto se debe principalmente a que España cuenta con una elevada tasa de envejecimiento en su población y también una baja natalidad.

Cabe destacar que envejecimiento de la población es un fenómeno a nivel mundial, pero que afecta de manera distinta a cada una de las economías de los países, España será uno de los países más afectados por esta circunstancia. Para analizar este efecto a largo plazo estudiaremos el ratio de dependencia o tasa de dependencia es un indicador que mide el número de personas inactivas en un país que tienen que ser soportadas económicamente por las personas activas, dicho ratio se calcula utilizando la población con 65 o más años frente a la población entre 15 a 64 años.

[Escriba aquí]

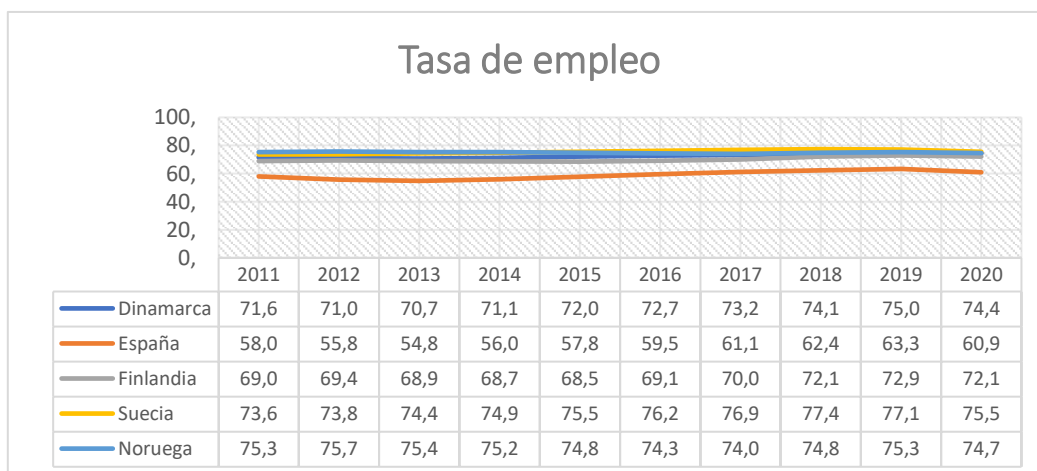


Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de un world populations prospect.

Como podemos observar analizando en esta última grafica en un futuro la población activa española seguirá disminuyendo ya que tendremos cada vez menos personas en edad de trabajar y más población envejecida lo que puede llegar a afectar de una manera muy significativa al mercado de trabajo. Estas previsiones deben a su vez tomarse con cautela ya que nos alejamos mucho en el tiempo.

- **Análisis de la evolución de la tasa de empleo u ocupación.**

La tasa de empleo es un concepto que hace referencia a la proporción de personas empleadas respecto a la población en edad de trabajar, se usa sobre todo para poder observar la capacidad que tiene una economía para crear empleo, también es el objetivo fundamental de todas las políticas de empleo que se desarrollan en un país.



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de Eurostat.

[Escriba aquí]

Con los datos que hemos obtenido tras desarrollar la gráfica de la tasa de empleo entre ambos bloques podemos decir que la tasa de empleo u ocupación española está muy por debajo de los países nórdicos. Estas diferencias las podemos explicar por las grandes diferencias que existen en factores como:

- Salario mínimo de cada uno de los bloques.
- Tipos de contrato.
- Negociación colectiva de los diferentes convenios de trabajo.
- Protección del mercado.
- La conciliación laboral.

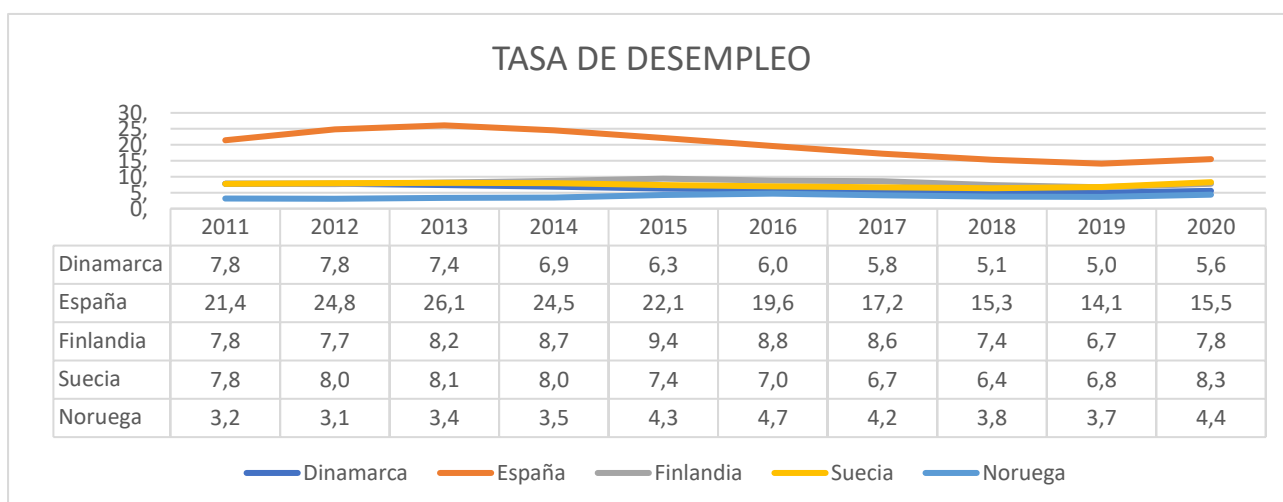
Estos son algunos ejemplos que diferencian los mercados de trabajo entre ambos bloques, los cuales desarrollaremos más adelante.

- **Análisis de la evolución de la tasa de desempleo.**

La tasa de paro es un indicador económico que determina cuál es el nivel de falta de empleos en una sociedad, en relación con la población que se encuentra económicamente activa. La tasa se calcula dividiendo la cantidad de personas desempleadas en la región, por la población económicamente activa.

Existen diferentes tipos de desempleo:

- Desempleo estructural: se da cuando existe una irregularidad en el tiempo entre la calidad de desempleo y la oferta y demanda del mercado. Es decir, es una debilidad para desarrollar de una manera eficiente el mercado.
- Desempleo friccional: Se refiere a los trabajadores que se mueven de un empleo a otro con perspectivas de mejora, produciéndose un desempleo temporal mientras se da el traspaso.
- Desempleo coyuntural: Es una modalidad de desempleo directamente relacionada con las fases de expansión y recesión de la economía
- Desempleo estacional: tiene su razón de ser en el hecho de que existen ciertas actividades profesionales que sólo requieren mano de obra en épocas determinadas



[Escriba aquí]

Con este último gráfico pretendo demostrar la evolución de la tasa de paro en los últimos 10 años, destacaremos que España es uno de los países con una tasa más elevada de paro de la Unión Europea. Se ve a su vez la gran diferencia que existe entre los países del bloque nórdico y España, alguna de las circunstancias por las que se dan esta gran diferencia son:

- La existencia de una gran volatilidad del mercado de trabajo español, esto se explica que en España en épocas de gran auge económico se crean muchos puestos de trabajo y en épocas de recesión económica se destruyen muy rápido una mayor cantidad de puestos.
- En España después de la importante crisis económica del año 2007 no se produjo una reestructuración sectorial del mercado de trabajo, mientras que en otros países como el bloque nórdico si se produjo.
- La existencia de un gran porcentaje de fracaso escolar en España.
- Las desigualdades que existen en el desempleo por actividades ya que en el modelo de trabajo español hay varias actividades económicas como pueden ser la construcción y la industria donde existe una gran tasa de desempleo en comparación con la agricultura o servicios.
- La gran desigualdad que existe entre los diferentes núcleos de edad a la hora de estudiar la tasa de desempleo, esto se observa en elevado paro juvenil que existe en España, según un estudio desarrollado por el INE más del 50% de los jóvenes menores de 26 años están desempleados.
- El problema de que existe una mayor tasa de desempleo entre las mujeres y los hombres.

[Escriba aquí]



Universidad de Valladolid

CAPITULO 3

Aspectos diferenciadores entre ambos mercados de trabajo

[Escriba aquí]

Aspectos diferenciadores entre ambos mercados de trabajo

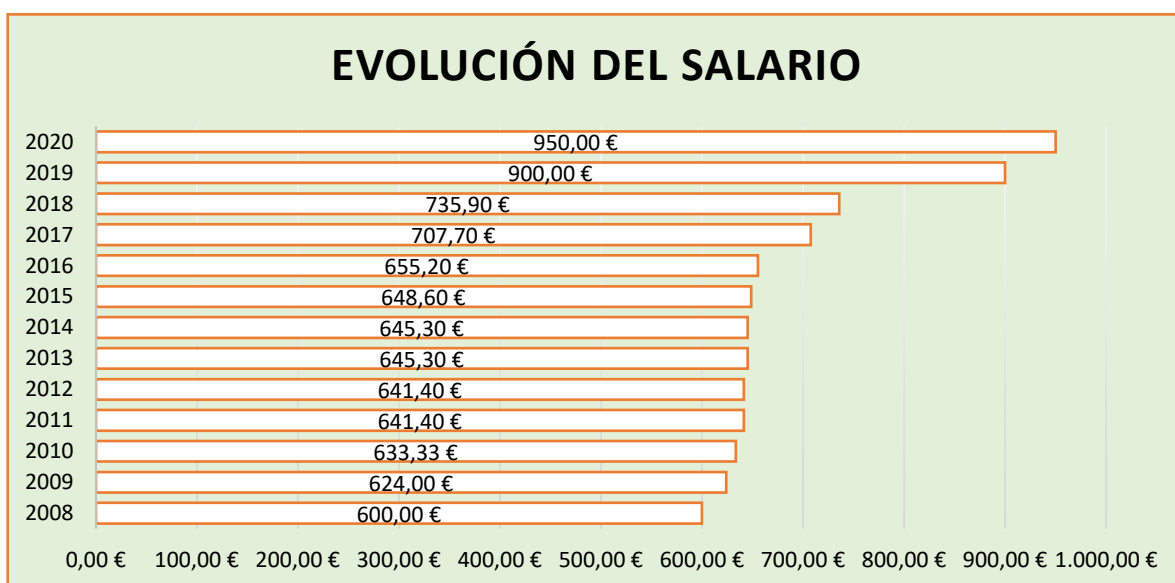
- **Salario mínimo:**

Según la organización internacional del trabajo se define salario mínimo como: “la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual”.

La finalidad principal de establecer un salario mínimo es proteger en una mayor medida a los trabajadores contra unas remuneraciones muy bajas por parte de los empresarios, otras finalidades de imponer un salario mínimo es tratar de que formen parte de un complemento a futuras reformas en el empleo.

A la hora de analizar el salario mínimo que existe en el bloque nórdico y español he observado que mientras España si tiene un salario mínimo los países nórdicos no tienen por ley establecido un salario mínimo.

Primero observaremos la evolución del salario mínimo en España y lo compararemos con algunos otros salarios mínimos europeos como serán el francés, el inglés y el alemán.



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de OMT.

Como se puede observar en este gráfico sobre la evolución del salario mínimo en España vemos que ha sido una evolución constante durante los años, exceptuando los años 2011, 2012, 2013 y 2014. En la actualidad el salario mínimo está en los 1050,00€ mensuales que en comparación con otros países de la zona euro se encuentra muy por debajo de estos, por ejemplo:

[Escriba aquí]

- ✓ Alemania 1557,00€
- ✓ Francia 1521,00€
- ✓ Reino unido 1453,00€
- ✓ Luxemburgo 2071,00€

Podemos destacar que las disparidades en cuanto al salario mínimo en los distintos países de la Unión Europea todavía son considerables, con respecto a este factor de la economía se observan tres grandes bloques en lo que se refiere al salario mínimo, bueno en realidad serian 4 grandes bloques:

1. Países de la unión europea con un nivel considerable del bienestar: Alemania, Francia, Reino unido.
2. Las economías mediterráneas: España y Grecia.
3. Los países del este de Europa: Polonia y Bulgaria.
4. Los países sin salario mínimo: los países nórdicos.

Los países nórdicos no tiene salario mínimo como tal lo que si se observa en estos países es la fijación de un salario sectorial, esto quiere decir que cada sector dentro de la economía tiene un diferente salario, algunos factores que se usan para la obtención del salario mínimo son la edad, la ocupación y la antigüedad.

Es muy complicado que estos países nórdicos establezcan algún día un salario mínimo para la economía porque para los diferentes partidos políticos el salario mínimo es una mala idea. Por un lado, desde el punto de vista de partidos más vinculados a la derecha ideológica es una vía de estatismo en el control salarial contra la libertad empresarial y, desde el lado de la izquierda ideológica, se percibe como un modo de atar a los sindicatos y rebajar su poder de negociación dentro de una industria o sector en la que operan.

Esta idea de los países nórdicos de no tener un salario mínimo conlleva unas tasas de desempleo más bajas que la media de la eurozona, ya que fijar el precio mínimo en uno de los factores productivos que repercute en la no asignación de la oferta y por lo tanto a un exceso de ella que se traduce, en una mayor tasa de desempleo.

- **Costes de despido:**

Primero hablare de los costes de despido cuando se produce un despido de manera procedente, para eso analizaremos lo que le cuesta a una empresa despedir a un trabajador con los siguientes años de antigüedad 1, 5 y 10 años.

- ✓ 1 años son 2,9 semanas.
- ✓ 5 años son 14,3 semanas.
- ✓ 10 años son 28,6 semanas.

Estos costes de despido son claramente más altos que los de otros países de la Unión Europea, donde España es el tercer país con un coste de despido procedente más elevado. Según datos del Banco Mundial, en comparación con los países nórdicos que en su mayoría no existen dichos costes, a este fenómeno se le conoce como el despido libre. España tiene una de las legislaciones laborales más estáticas y proteccionistas del mundo, lo que ha provocado un paro estructural del que es imposible salir.

[Escriba aquí]

A continuación, analizaremos cada uno de los países nórdicos según su flexibilidad a hora de los despidos de manera procedente, el caso más extremo dentro de los países nórdicos lo encontramos en Dinamarca donde el despido da igual los años de antigüedad del trabajador es cero y tampoco es necesario notificar al trabajador la extinción de su contrato. Aun con estos costes de despido de cero la economía de este país la que tiene el mayor índice de flexibilidad laboral de la unión europea y el tercero a nivel mundial.

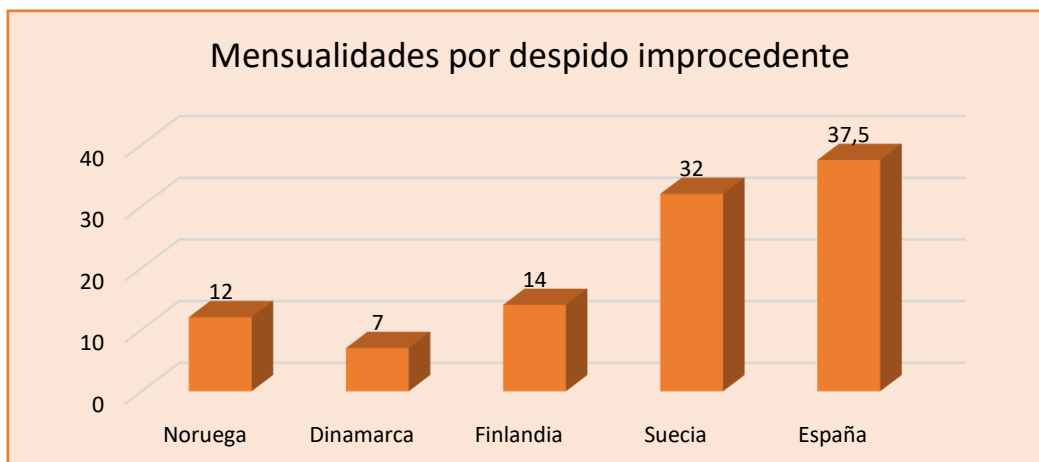
Finlandia no establece la obligación de indemnizar al trabajador, pero dispone de unas importantes ayudas públicas para evitar que quienes salen del circuito laboral se vean desamparados. Suecia y Noruega tampoco exigen al empresario abonar pago alguno cuando se rescinde el contrato de un trabajador, aunque es habitual que las dos partes lleguen a un acuerdo de compensación que suele oscilar entre 6 y 15 semanas de salario.

Los países nórdicos al ser mercados laborales más flexibles y dinámicos, el trabajador no tiene problema en encontrar un nuevo empleo cuando es despedido, pues el empresario carece de trabas y contrata sin miedo a pagar una indemnización excesiva. Por otra parte, el número de despidos también es más bajo debido a que los trabajadores no se mantienen en su empleo por el alto coste del despido, como ocurre en España en muchas ocasiones, sino porque realmente es un trabajador imprescindible y muy productivo.

Por otro parte hablaremos de los costes de despido cuando se produce un despido improcedente, la regulación y normativa que existe sobre este tema en cada uno de los países es muy diversa, ya que en cada uno de los países se aplica de una manera diferente.

A la hora de analizar España tenemos que distinguir dos diferentes costes por despido improcedente, los contratos de antes del 2012 y los con posterioridad a 2012, ya que anterior al real decreto-ley 3/2012 del 10 de febrero los costes de despido serán de 45 días por año trabajado para la empresa mientras que a partir de dicho decreto será de 33 días por año trabajado.

para poder ver el impacto de las indemnizaciones por despido improcedente en ambos bloques, tomaremos el caso de una persona que lleva trabajando en una empresa durante los últimos 25 años y así sabremos cuántas son las mensualidades que deberá recibir el empleado al ser despedido.



Fuente: elaboración propia.

[Escriba aquí]

Como se puede observar la mayoría de los países nórdicos los costes de despido de manera improcedente son bastantes más bajos que los que se obtienen de analizar España, solo existe una pequeña discrepancia en los países nórdicos que el caso de Suecia que tiene unos costes de despido mucho más elevados.

El caso sueco es especial debido a su novedoso sistema de transición, que es un sistema de asistencia social privado para los empleados que han perdido su trabajo a nivel nacional, son las propias empresas las que se encargan de financiarlo. Lo que hace el sistema es que unos asesores cualificados en el mercado laboral te hacen un estudio o análisis de tus habilidades y las vinculan a las necesidades que necesita el mercado en ese momento específico.

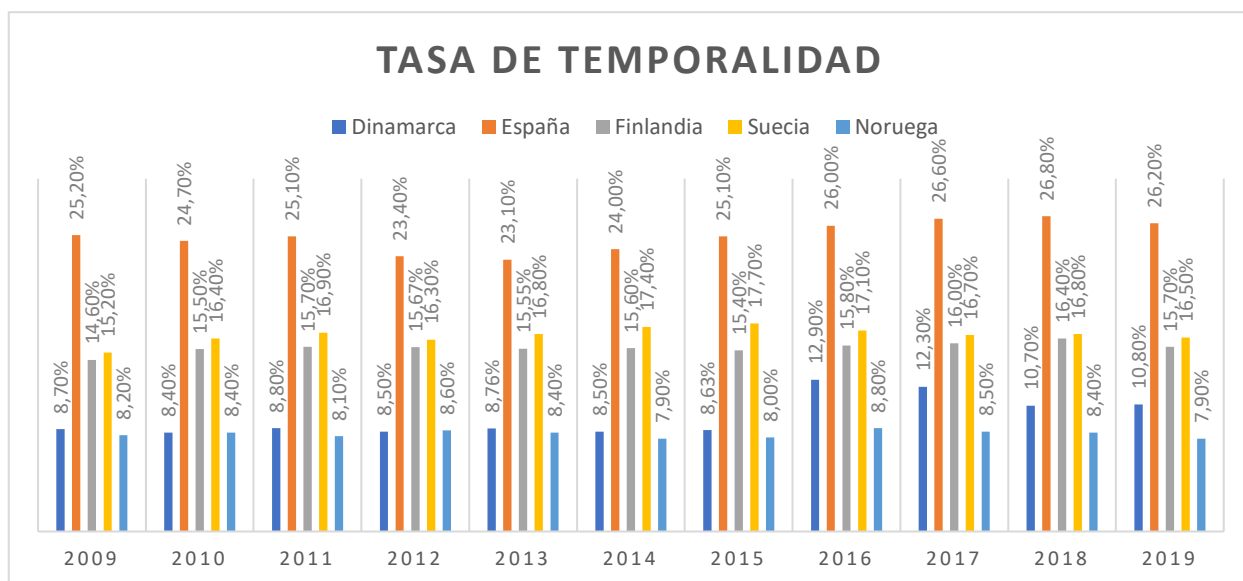
Existen 16 organizaciones de este tipo que cubren la mayoría de los sectores de la economía, Como resultado, Suecia posee las mejores tasas de reemplazo en el mundo desarrollado: aproximadamente el 90% de los trabajadores despedidos vuelven a tener empleo en el plazo de un año, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

- **La contratación temporal y su influencia en la alta tasa de temporalidad.**

Como un primer paso se definirá que es un contrato de trabajo es un convenio bilateral o multilateral, mediante el cual quedan determinados los derechos y obligaciones que se tendrán durante el desarrollo de una actividad remunerada. Los tipos de contratos más utilizados en la actualidad en la mayoría de los países de la unión europea son:

- ✓ Contrato indefinido.
- ✓ Contrato temporal.
- ✓ Contrato en formación.
- ✓ Contrato en prácticas.

Uno de los principales problemas a los que se enfrenta el mercado de trabajo español es que a diferencia de los países nórdicos, España abusa de la contratación temporal, esto provoco la alta tasa de temporalidad que ha existido en España en los últimos 10 años.



[Escriba aquí]

Desde hace unos años en el mercado laboral de los países europeos el instrumento de la contratación temporal ha cobrado un papel fundamental, por lo cual se han propiciado que las regulaciones europeas hayan ampliado la casuística de la temporalidad. Como se puede observar uno de los mayores problemas que existen en el mercado de trabajo español es su alta temporalidad, se podría decir que uno de los motivos principales sería el alto peso del turismo en la economía, es decir el empleo está muy condicionado por la estacionalidad. Pero esta razón no justifica en ningún ámbito el número excesivos de contrato temporales que se celebran en la actualidad en España.

Como se observa en el gráfico España está muy por encima de los países nórdicos y de la media de la Comunidad Europea que es del 14%, encontrar a España como uno de los países con una de las mayores tasas de temporalidad se debe fundamentalmente al fallo endémico de la economía española desde siempre. De los últimos 10 años se observa que el único periodo donde España bajó o disminuyó su tasa de temporalidad fueron los años 2012 y 2013, la realidad de esta bajada es que no se produce por la disminución de la celebración de contratos temporales, sino por la continua destrucción de puestos de trabajo por la crisis.

La crisis contribuyó a que se redujera la temporalidad, pero con la recuperación económica de los últimos años ha aumentado de nuevo, lo que hace que España sea en la actualidad uno de los países de la Unión Europea con la mayor tasa de temporalidad, lo que conlleva un gran efecto negativo sobre el mercado de trabajo, España es el país europeo con mayor tasa de temporalidad y el segundo en tasa de paro, lo que ilustra la necesidad de introducir nuevas reformas en el mercado de trabajo y promover una cultura empresarial que ponga en valor los beneficios (mayor productividad) asociados al empleo estable.

Además, cabe destacar que en España la tasa de temporalidad en el sector público es incluso mayor que en el sector privado. Por octavo trimestre consecutivo, el sector público, con una tasa del 30%, vuelve a superar la del sector privado, que cuenta con un 23,3%.

Como estudiamos y analizamos la temporalidad en el mercado de trabajo español no es algo de la actualidad sino de algo permanente en toda su historia, como ejemplo con Felipe González se alcanzó una tasa del 35%, este arraigo en la economía española es una causa de la fuerte dualidad que existe entre los contratos indefinidos y temporales y sus costes asociados, esta dualidad se explica en que en los contratos de tipo indefinido los costes de despido son mucho más elevados que los que conlleva despedir a un trabajador temporal. Ello obliga a las propias empresas a utilizar la contratación de tipo temporal para conseguir una mayor flexibilidad y competitividad en el mercado en comparación con los demás países de la Unión Europea.

No obstante, el problema está aún lejos de solucionarse y es que mientras exista una elevada brecha entre ambos contratos, lo lógico es que exista cierta preferencia en la contratación temporal para dotar de flexibilidad a las necesidades del sector empresarial.

[Escriba aquí]

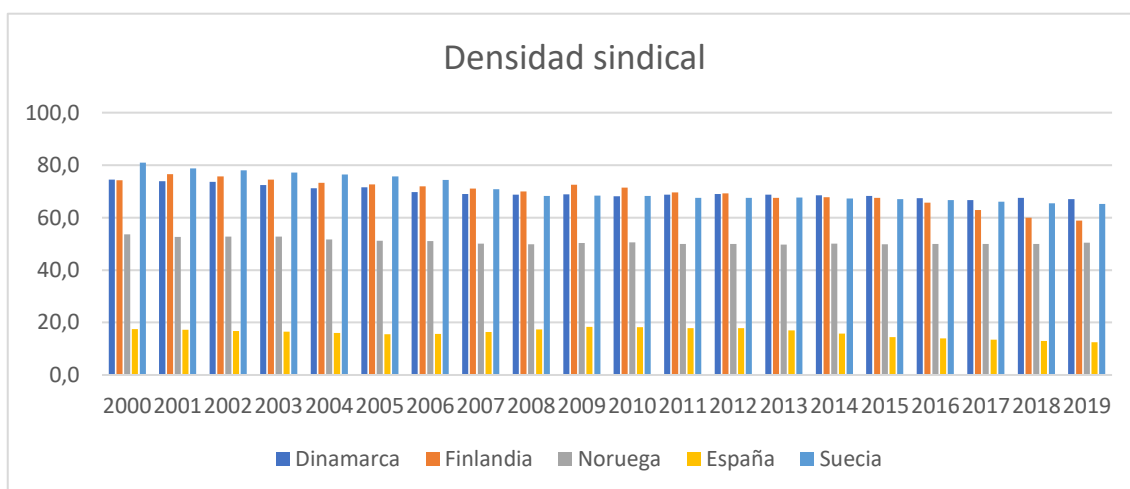
- **Ratio de densidad de sindicatos y cobertura de la negociación colectiva.**

Las condiciones de trabajo que poseen lo empleados determinar en gran medida sus condiciones de vida, por eso es tan importante obtener las mejores condiciones de vida para todas las personas que forman el mercado de trabajo. Varias maneras de conseguir condiciones satisfactorias en el trabajo son el dialogo social, la prevención y la negociación colectiva. Con el análisis de esta variable observaremos las diferencias que existen en los diferentes niveles en el ámbito sindical entre el modelo español y el modelo nórdico, con independencia de los diferentes momentos de evolución de la sindicalización en Europa.

En la totalidad de los países nórdicos que se analizan poseen unos sistemas de relaciones laborales basados en compromisos de clase institucionalizados entre las organizaciones de trabajadores y empresarios. Este gran compromiso se observa en que estos países tiene los niveles más altos de sindicalización de Europa, Históricamente todos poseen sistemas de protección de tipo “Ghent”, con seguros de desempleo voluntarios, pero subvencionados por el Estado y administrados por los sindicatos. Por otra parte, el caso español tiene movimientos sindicales muy divididos entre sí por las continuas disputas entre ellos.

La tasa de afiliación sindical:

Se trata de una medida básica de los sindicatos, es un indicador que estudia y analiza la capacidad de acción colectiva de los trabajadores, es el indicador más fácilmente comparable para medir la fuerza de un movimiento sindical. La afiliación permite adquirir más peso en la negociación entre la empresa y los trabajadores, esta tasa es la variable más importante a la hora de la capacidad d de presión que pueden ejercer los sindicatos en la búsqueda de mejoras en las condiciones de empleo para sus afiliados.



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de Eurostat.

[Escriba aquí]

Como se observa en el gráfico anterior en la comparación de España con los países nórdicos existe una gran diferencia entre ambos bloques, España es uno de los países con menor tasa, mientras que la mayoría de los países nórdicos tiene las tasas más altas, con esto se concluye la importancia de mantener un nivel alto de sindicatos es algo fundamental para la mejoría del mercado laboral. Para destacar la importancia de los sindicatos mencionare algunos estudios que así lo avalan:

- El Banco Mundial concluyó en un estudio de 2012 que los sindicatos no dañan al crecimiento y que hay una correlación muy débil, y puede ser que incluso ninguna, entre la sindicalización y los indicadores de rendimiento económico como la tasa de paro, la tasa de empleo o la flexibilidad de los salarios reales.
- La OCDE afirmaba en un estudio de 2006 que la mayor tasa de sindicalización no tiene efecto negativo sobre el empleo, el poder de negociación colectiva de los sindicatos influye más sobre la distribución del ingreso que sobre la demanda de trabajo que hacen las empresas (*OECD Employment Outlook 2006*).
- Un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo de 2002 mostró que la presencia de sindicatos aumenta los salarios, el empleo y la inversión porque incentiva la sustitución de empleo por capital.
- Otros muchos estudios también demuestran que más presencia de los sindicatos o su mayor poder de negociación está asociado a menor desigualdad salarial y general, a más beneficios sociales, a pensiones más elevadas.

Con una mayor tasa densidad sindical como presentan los países nórdicos se pueden alcanzar; mejores salarios y prestaciones sociales (ya que con mayor fuerza de negociación las empresas deben ceder en mayor medida un aumento de los salarios), también se obtiene una mayor protección personal, una mayor igualdad tanto en derechos como en salarios, por último los lugares de trabajo sindicalizados son más seguros.

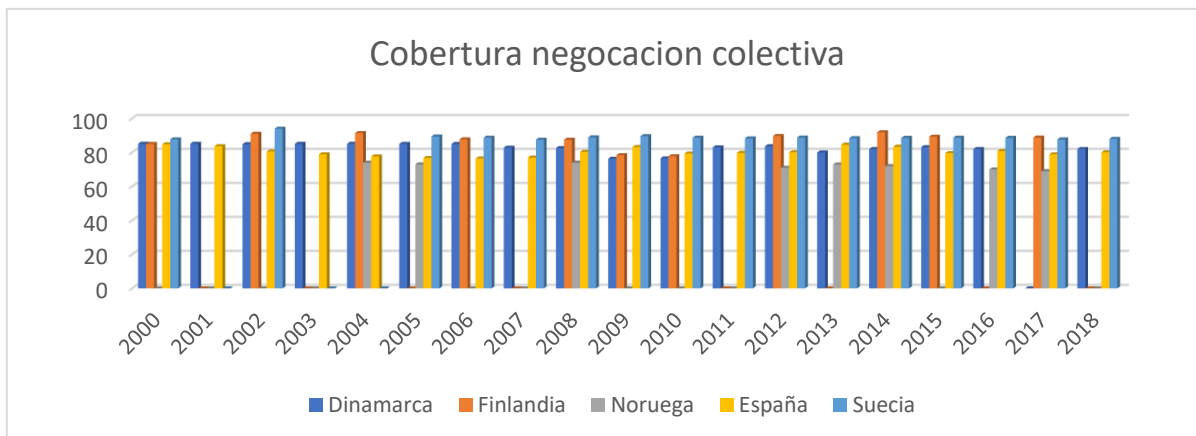
Con el fin de revertir el declive de la densidad sindical, los sindicatos tienen que mejorar sus técnicas de afiliación o de retención de afiliados. Los sindicatos europeos han respondido a la caída de la densidad de muy diferentes maneras. Algunos permanecieron confiados, pero en la actualidad la mayoría se toman muy en serio los retos de la afiliación, la representación y la movilización.

La negociación colectiva:

La tasa de cobertura de la negociación indica el porcentaje de trabajadores afectados por un convenio colectivo respecto al total de trabajadores, cuanto mayor será la tasa de cobertura mayor poder pueden ejercer los sindicatos sobre las empresas, la negociación

[Escriba aquí]

colectiva se encuentra en un continuo retroceso en la comunidad europea, la media de los países que conforman dicha comunidad ha pasado de un 76% en 2010 a un 56% del 2019, este retroceso genera muchas consecuencias negativas para los mercados de trabajo.



Fuente: elaboración propia a través de los datos de Eurostat.

Una de las principales medidas que se puede tomar la unión europea para reactivar la negociación colectiva es una mejora continua y una unificación a nivel jurídico a escala europea y global. Según numerosos estudios de la OCDE y del Fondo Monetario Internacional la negociación colectiva es un aspecto fundamental para reducir las desigualdades del mercado laboral y la mejora del poder adquisitivo de los empleados.

En la actualidad existen dos variables que se usan para llegar tasas altas en lo que se refiere a la cobertura en la negociación colectiva, por una parte, mediante unas tasas elevadas de afiliación a los sindicatos, y, por otra parte, una mejora en las prácticas de extensión de los convenios firmados.

Como vemos los porcentajes de ambos bloques son bastantes elevados alrededor siempre del 80%, estas altas tasas que se dan en los países nórdicos se deben principalmente a la alta afiliación (así que la cobertura se basa únicamente en la fuerza de la organización y asociación de los agentes sociales), debido a que en los países nórdicos no hay practicas legales de extensión. Sin embargo, la alta tasa que se da en el mercado de trabajo español se produce fruto de la extensión generalizada de los acuerdos firmados al conjunto de trabajadores, tanto afiliados como no afiliados a los sindicatos.

- **La conciliación laboral y familiar.**

Hoy en día, el conflicto que existe entre el trabajo-familia es una de las variables más importantes a la hora de estudiar y analizar un mercado de trabajo. En el tema sobre la conciliación laboral y familiar los países nórdicos son los precursores, ya que han

[Escriba aquí]

priorizado siempre el equilibrio familiar y la calidad de vida, pasa todo lo contrario con el modelo de trabajo español. El principal objetivo que estudiaremos en este apartado es analizar y comparar las principales políticas de conciliación laboral y familiar y su aplicación en ambos modelos.

La conciliación de la vida familiar y laboral es uno de los principales retos al que se enfrenta la sociedad actual. Las ventajas de una buena cohesión entre ambas vidas suponen, por una parte, para las empresas supone una mejor en el clima laboral, disminuyes los conflictos en el puesto de trabajo, un mayor rendimiento de los trabajadores, mejor imagen de la empresa y permite la retención de los trabajadores con mejores habilidades. Por otra parte, para los trabajadores supone una mejora en las relaciones interpersonales, mayor felicidad y lealtad hacia la empresa.

El objetivo fundamental de este apartado consiste en analizar las principales diferencias entre España y los países nórdicos en medidas de conciliación, para realizar el análisis comparativo entre ambos bloques consideraremos las siguientes medidas directas de conciliación:

- Permisos parentales.
- Flexibilidad laboral.
- Ayudas sociales por hijo o hija.

➤ Permisos parentales:

A la hora de analizar la evolución de los permisos parentales, los países nórdicos siempre ha sido pionera y revolucionara, esto ayudo a impulsar al resto de la comunidad europea para llegar a su altura. La baja por maternidad se introdujo en Europa a lo largo de los años 50 y 60, pero fue Suecia en 1974 el primer país que incorporo el permiso parental con el objeto de generar una mayor igualdad entre las madres y los padres, en España este tipo de permisos no se introdujo hasta mucho tiempo después lo que demuestra el evidente retraso en la conciliación.

En la actualidad sobre los permisos parentales existe una profunda disyuntiva sobre el tipo de remuneración y su duración entre el modelo de los países nórdicos y el español, en la siguiente grafica se explica las características de los sistemas de permisos.

Tabla 1. Permisos de maternidad y paternidad Europa.

| | Permiso de maternidad | | Permiso de paternidad | | Excedencia no remunerada |
|-----------|-----------------------|--------------|-----------------------|--------------|--------------------------|
| | Duración días | % prestación | Duración días | % prestación | |
| Suecia | 480 | 80 | 480 | 80 | - |
| Finlandia | 105 | 80 | 18 | 80 | - |

[Escriba aquí]

| | | | | | |
|-----------|---------------------------|-----|---------------------------|-----|--------------|
| Noruega | 322-392 | 100 | 70 | 100 | - |
| Dinamarca | 365 días para repartir | 100 | 365 días para repartir | 100 | - |
| España | 112 | 100 | 15 | 100 | Hasta 3 años |

Fuente: elaboración propia

Como se observa con el análisis de los permisos parentales existe una gran diferencia entre los países nórdicos y España, en términos generales los países nórdicos son los que mejores medidas sociales tienen para fomentar la igualdad entre padre y madre y así facilitar la conciliación.

El único país de la unión europea que ha establecido un sistema igualitario para los permisos parentales es Suecia con 480 días para cada uno, teniendo como único inconveniente que solo tendrán el 80% de su sueldo durante este periodo, también partir destacar que tanto el padre como la madre tienen 60 días cada uno, para compartir entre ellos. Noruega también tiene uno de los mejores permisos parentales de los países del norte de Europa con una particularidad en el caso de la madre que puede elegir entre dos opciones, por un lado, si escoge la opción de 322 días cobra el 80% de su salario y en el caso de escoger la opción de 392 días cobrar el 100% de su remuneración. Por otra parte, Finlandia tiene los 105 días que tiene derecho la madre más los 18 del padre, existen otros 158 días que se pueden repartir entre madre y padre, pero con la peculiaridad de que de estos 158 días el padre no puede exceder un máximo de 54.

La gran importancia que los países nórdicos conceden al bienestar y calidad de vida de los niños es única en el mundo, se refleja principalmente en el caso de Suecia donde existe un permiso parental especial conocido como VAB, que permite a cualquiera de los padres quedarse al cuidado de sus hijos por enfermedad, accidente o cualquier otra circunstancia anómala que se produzca cobrando el sueldo total de los días que sea necesario(este importe es pagado por el estado no por la empresa).

En el caso de España comparándolo con el modelo nórdico se aprecian diferencias muy significativas, España está muy lejos de la situación ideal para un país desarrollado, y lo más preocupante es que a corto plazo no tiene síntomas de vaya a cambiar, principalmente porque no se promueve ni se incentiva desde ningún partido político de la mejor manera.

Sobre el apartado de las excedencias en los países nórdicos no son muy frecuentes, porque los gobiernos de estos países ofrecen innumerables ayudas de profesiones o cuidados especiales para las familias que lo necesiten.

➤ Ayudas sociales por hijos:

Una de las medidas más importantes para las familias tras las llegadas de los hijos son las ayudas económicas que puedan percibir por parte del gobierno, en algunos estudios se

[Escriba aquí]

observa que estas ayudas suponen una reducción en los costes de tener hijos. Por lo que estas medidas son muy beneficiosas para un aumento de la tasa de natalidad de cada país.

Tabla 2. Ayudas económicas por hijo en Europa

| | Ayuda economía en €/mes por hijo |
|-----------|---|
| Suecia | 100€/mes hasta los 18 o fin de los estudios |
| Noruega | 125€/mes hasta los 18 años |
| Finlandia | 90-170€/ mes hasta los 18 años |
| Dinamarca | 142€/mes hasta los 18 años |
| España | 24,25€/mes hasta los 14 años (solo si la renta familiar no supera los 11.500€ al año) |

Fuente elaboración propia

En lo que ayudas económicas por hijo se refiere se observa que de nuevo los países nórdicos tienen mejores prestaciones, para el modelo nórdico este tipo de ayudas a las familias es fundamental a la hora de la conciliación laboral. Como analizamos las ayudas sociales de los países nórdicos son superiores y con más duración que las españolas y una de las cosas más importantes en ningún caso depende de la renta que tengan las familias. España en este tipo de ayudas presentan uno de los peores datos de la unión europea según el último estudio del Instituto de Política Familiar.

➤ Flexibilidad laboral:

La flexibilidad laboral en los últimos años ha experimentado un aumento a nivel mundial, este aumento se ha acrecentado por la crisis del coronavirus.

Se entiende como flexibilidad laboral a la posibilidad que tienen los trabajadores para decidir las mejores circunstancias para una mayor optimización del trabajo, cada empresa puede tener su propio modelo de flexibilidad laboral. Las medidas que normalmente adoptan la mayoría de las empresas son:

- Flexibilidad horaria.
- Tipo de jornada laboral.
- Teletrabajo.
- Cumplimiento de objetivos.

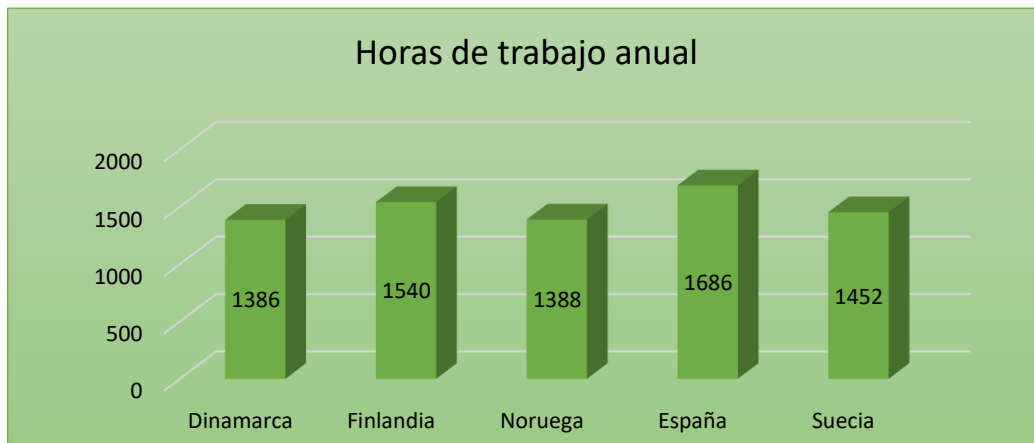
En un estudio (Eva Rimbau Gilabert y Xavier María Triadó i Ivern, 2006) sobre la flexibilidad laboral se concretaron los diferentes modelos de flexibilidad que pueden implementar las empresas, se distinguen los siguientes tipos:

[Escriba aquí]

- Flexibilidad salarial: se vincula la remuneración económica por el rendimiento de cada uno de los trabajadores.
- Flexibilidad en el espacio de trabajo: es la más utilizada a nivel mundial en la actualidad, se caracteriza porque los empleados pueden desarrollar las funciones correspondientes a su puesto fuera de la misma empresa.
- Flexibilidad funcional: trata de un empleado no esté vinculado a un solo puesto de trabajo, sino que pueda realizar diferentes funciones en distintos puestos.
- Flexibilidad de plantilla: se caracteriza por la libertad en la estructura de la empresa para ajustar de mejor forma la plantilla a las diferentes coyunturas económicas.

Uno de los beneficios más importantes de aplicar una buena flexibilidad laboral es que permite una mejora en la conciliación entre la vida personal y laboral, lo que supone una mejora en la productividad por trabajador para la empresa y a su vez una reducción en los costes laborales, otro beneficio sería la mejora del clima laboral.

En cuanto a la flexibilidad horaria España se encuentra entre los países con menos flexibilidad, en contra posición los países nórdicos suelen encontrarse entre los primeros de la Unión Europea. El último estudio de la OCDE y la OIT explica que en los países nórdicos más del 95% de las empresas ofrecen la oportunidad a todos sus trabajadores de adaptar la jornada laboral según sus necesidades.



Como se observa según el gráfico anterior donde se ven las horas anuales trabajadas de cada uno de los países, en España en comparación de los países nórdicos se trabajan muchas más horas. Según la Organización Internacional del Trabajo y la OCDE, España se encuentra dentro de los 15 países que más horas trabajan al año, mientras los países nórdicos se encuentran entre los primeros que menos horas trabajan.

Los principales inconvenientes de tener una jornada laboral tan extensa en comparación con los diferentes países nórdicos son:

- Menos motivación.
- Aumento del estrés.

[Escriba aquí]

- Insatisfacción con el puesto de trabajo.
- Mayor dificultad a la hora de conciliar la vida laboral con la personal.

Si el horario laboral español se igualara al europeo, los trabajadores no solo ganarían en calidad de vida. Además, conseguirían generar más beneficios a la empresa al aumentar su productividad. Varios estudios afirman que existe una productividad inversa entre las horas de trabajo y la productividad. Por lo que trabajar menos horas resulta más beneficioso tanto para la empresa como para los trabajadores.

Uno de los mayores beneficios de trabajar menos horas es que aumenta la productividad laboral, se entiende como productividad laboral como un indicador económico que representa el volumen total de producción (medido mediante el PIB) producido por un trabajador durante un periodo de tiempo determinado (medido en horas). En otras palabras, este indicador sirve sobre todo para medir la eficiencia de un trabajador.

Tabla 3. Productividad laboral por trabajador en dólares año 2020

| Productividad laboral por trabajador en dólares año 2020 | |
|--|----------|
| Noruega | 124,14\$ |
| Suecia | 110,93\$ |
| Finlandia | 104,44\$ |
| Dinamarca | 116,69\$ |
| España | 96,38\$ |

Fuente: elaboración propia

Tras el análisis de la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral se ha observado que el modelo nórdico, en comparación con el modelo de España, está más avanzando y con una mejor regulación, algunas medidas que podría adoptar el estado español para equiparse al modelo nórdico son:

- Medidas sobre la flexibilidad en el tiempo de trabajo:
 - Horarios más flexibles.
 - Puesto de trabajo compartido.
 - Reducción voluntaria de la jornada laboral.
 - Elección del turno de trabajo
- Medidas sobre la flexibilidad en el lugar de trabajo:
 - Teletrabajo.

[Escriba aquí]

- E-learning.

➤ Ayudas y servicios:

- Ayudas económicas para la mejora de la natalidad.
- Ayudas para guarderías.
- Ayudas en el desplazamiento.

[Escriba aquí]



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO 4

CONCLUSIONES

Conclusión

Las disparidades económicas y sociales en Europa han aumentado enormemente como resultado de esta crisis, particularmente en el área euro. Los programas políticos de los Estados miembros de la UE continúan poniendo énfasis en mejorar el acceso al empleo y en la plena participación en el mercado laboral de todos los colectivos a través de las políticas activas de empleo, ofreciendo un amplio marco de instrumentos y mecanismos.

Tal y como se precisó en un primer momento el objetivo fundamental de realizar este TFG era conocer, explicar y analizar el mercado de trabajo en España y su comparación con el mercado de trabajo de los países nórdicos, se seleccionó como países nórdicos a Suecia, Noruega, Dinamarca y Finlandia, después del estudio de las variables principales de un mercado de trabajo se observa que el modelo nórdico está en una posición mucho más avanzada con respecto al modelo español en casi todos los aspectos diferenciadores.

Esta superioridad en la mayoría de los indicadores estudiados demuestra que la mayoría de los países nórdicos tienen unas medidas muy diferentes a las que nos podemos encontrar en el mercado de trabajo español, lo que provoca que en el modelo nórdico existan un mercado laboral mucho más desregulado y flexible, lo que repercute en un mayor grado en que estos países se encuentren entre los mejores países para trabajar.

Las diferencias que existen entre ambos modelos en mercado de trabajo se han desarrollado a lo largo de los últimos 50 años, debido a la implantación continua de medidas en el ámbito del mercado laboral que lo mejoran y permiten así una mayor competitividad con el resto de los mercados laborales a nivel mundial.

A continuación, comentare algunas de las medidas más importantes que se pueden implementar en el mercado de trabajo, para conseguir una mejor equiparación a los países nórdicos, y así posibilitar un cambio que permita una mejora del mercado de trabajo en todos los ámbitos posibles. Estas medidas principales serán:

- Incrementar la población activa:

En la mayoría de los países nórdicos existe una elevada tasa de población activa, las medidas más importantes que ayudarían a que España incrementara en mayor medida su población activa para así competir mejor en el mercado europeo son; un mayor y mejor introducción de la mujer al mundo laboral, introducir a los jóvenes de una mejor manera al mercado, mejorar las prestaciones por desempleo y al mismo tiempo una mejor estimulación en la búsqueda de empleo y desarrollo de las competencias.

- Mejorar tanto la flexibilidad como la movilidad laboral:

Con una mayor flexibilidad laboral lo que se conseguiría en el mercado laboral español es que se redujera el desempleo estructural que lo caracteriza, también se conseguiría que hubiera una mejor cohesión y traslado entre las diferentes industrias, es decir se podría aprovechar de una mejor manera las oportunidades de trabajo. Por

[Escriba aquí]

lo tanto, un mercado de trabajo que proporciona flexibilidad y seguridad al mismo tiempo es fundamental para una economía dinámica.

- Modernización de los contratos de trabajo:

Es uno de los aspectos que genera más disparidad entre el mercado de trabajo de los países nórdicos con el de España, las medidas que podrían fomentar que no existiera tal disparidad y así mejorar el mercado de trabajo español serían; reducir la burocracia en los contratos de formación y aprendizaje, buscar una mejor cohesión entre los centros educativos y las empresas con una importante ayuda por parte del gobierno, reducir el número de contratos para un mejor entendimiento entre los diferentes agentes del mercado, fomentar la contratación indefinida ofreciendo incentivos por parte del gobierno para las empresas.

- Mejor el empleo juvenil:

Uno de los principales que existen en el mercado de trabajo español es la precariedad del empleo juvenil en comparación con los países nórdicos, alguna de las medidas que se pueden tomar en este ámbito son; promover por parte del gobierno medidas macroeconómicas que apoyen el empleo juvenil, aumentar la inversión en educación para mejorar tanto las habilidades como capacidades, promover el empleo juvenil en sectores emergentes de la economía.

[Escriba aquí]

Bibliografía

Alberto Ruiz, D. (2019). *Infomer de la evolucion de la familia en españa 2019*. Instituto de politica de familia.

Alcañiz, M. (2018). *Genero de clases: la conciliacion de la vida familiar y laboral*. Universitat Jaume I, pp. 65-90.

Alonso Neira M.A, B. P. (enero-febrero 2011). *teorias del ciclo economico: principales contribuciones y analisis a la luz de las aportaciones de la escuela austriaca de economia*. Revista ICE No 858.

Arancon, F. (2014). *El modelo de binestar Nordico. el orden mundial*, pp. 156-198

Banyuls F., F. M. (2009). " *The transformation of employment system in Spain: Toward a Mediterranean neoliberalism*. Palgrave Macmillan, pp. 256-276.

Caraballo Pou M.A, G. M. (Julio del 2010). *La relacion entre la nueva economia Keynesiana y la economia Postkeynesian: una interpretacion*. Boletin economico de ICE No 2658.

Carrasco I., C. M. (Febrero 2012). *Diferentes desarrollos del mercado de trabajo" Tendencias y nuevos desarrollos de la teoria economica"*. ICE No 858 89.

Castro, C. y. (2018). *Permisos de maternida. de paternidad y parentales en Europa*. instituto de estudios fiscales, pp. 100-176.

D.R, J. (2013). *las causas que agravan la tasa de paro español*. La nueva España.

Jimenez, A. (2016). *El problema de la dualidad en el mercado de trabajo español*. El blog de Salmon.

Joly, C. K. (2011). *The nordic model: it is sustanable and exportable?* Oslo: University of oslo, pp. 120-168

[Escriba aquí]

Malo, M. (2005). *La evolucion institucional del despido en España*. Revista historica economica, pp. 45-89.

Marbella, D. (2016). *Paise nordicos y la desregulizacion del mercado laboral*. El blog de Daniel.

Merino Calle, I. (2015). *La conciliacion laboral, personal y famliar: analisis desde una doble vertiente*, pp. 25-89

Morán, M. P. (2017). *Desigualdade en el mercado de trabajo y en la economia: situacion y politicas publicas*, pp. 111-156

Navarra, A. d. (2017). *Estudios y analisis de las politicas de conciliacion a nivel Europeo: estrategia 2020*.

Ocaña, E. L. (2016). *El mercado de trabajo en España: en un contexto Europeo*.

Pfizer, F. (2016). *Estudio sobre Conciliacion y familia*.

Salvador. P. y Lemos, l. (2012). *Motores del desempleo en los paises Nordicos*. Mendoza: FCE.