



TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN RELACIONES LABORALES

CURSO ACADÉMICO 2016-2017

ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA UNIÓN EUROPEA: DIFERENCIAS ENTRE NORTE Y SUR

ANALYSIS OF THE JOB MARKET OF THE EUROPE UNION: DIFFERENCE BETWEEN NORTH AND SOUTH

ROCÍO ROIZ PORTILLA

PEDRO CASARES HONTAÑÓN

RESUMEN

A través del presente trabajo, se pretende mostrar cuáles son los principales problemas en el mercado de trabajo de la Unión Europea. Para ello, el análisis se centrará en los países del norte y Sur de la misma, durante el periodo comprendido entre el año 2008, momento en el que comienza la recesión económica, hasta la actualidad.

En este sentido, se realizará un estudio de dicho mercado de trabajo en base a las tasas básicas de análisis del mercado laboral, como son la tasa de desempleo, actividad u ocupación, pero se pretenderá ir más allá teniendo en cuenta otras características como la brecha fiscal, salarios mínimos o políticas activas y pasivas. Además, de mostrar como esto es diferente dependiendo de si el país miembro analizado se encuentra en el Norte o Sur de Europa. Diferencias que además se han visto acrecentadas durante el periodo recesivo.

ABSTRACT

The aim of this report is to analyse the main problems the labour market is currently facing in the EU.

In order to do this, we will analyse countries in northern and southern Europe from 2008 when the economic decline began until present times.

In this respect, we will carry out a study of the labour market according to the standard rates of the market such as unemployment rates or employment rates. However, I will try to analyse this further by considering other facts such as the fiscal gap, the minimum wage rate or the active and passive policies.

Furthermore, I would like to show how all these facts differ in northern and southern countries and how these differences have worsened during the recession.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. COMISIÓN EUROPEA	7
2.1. DIFÍCIL CREACIÓN Y APLICACIÓN DE POLÍTICAS COMUNES	7
2.2. ESTRATEGIA EUROPEA DE CRECIMIENTO DE EMPLEO 2020	9
3. MERCADO DE TRABAJO DE LA UNIÓN EUROPEA	10
3.1. ACTIVIDAD, EMPLEO Y DESEMPLEO	11
3.2. MOVIMIENTOS MIGRATORIOS	15
4. DIFERENCIAS ENTRE ESTADOS MIEMBROS DEL NORTE Y ESTADOS MIEMBROS DEL SUR.....	17
4.1. COMPETITIVIDAD	18
4.2. NIVEL DE VIDA	19
4.3. EMPLEO	21
4.4. DESEMPLEO	22
4.5. SALARIO	24
4.6. IMPUESTOS	26
5. CONCLUSIONES.....	31
6. BIBLIOGRAFÍA.....	32

1. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años en la Unión Europea se han incrementado las diferencias entre los países que la componen respecto a la situación del mercado de trabajo.

A raíz de un análisis minucioso de estos países observamos que se pueden clasificar en dos grandes grupos en función de su situación, que a su vez coincide con la situación geográfica de los mismos, pudiéndoles diferenciar entre los países del norte y del sur de Europa, en cuanto al mercado de trabajo.

El punto de partida de este estudio son las diferencias existentes en el mercado de trabajo de la Unión Europea entre el norte y el sur. La finalidad del mismo, sin ser presuntuosos, es tratar de dar a conocer con la mayor exactitud y rigurosidad posible si la crisis económica por la que hemos atravesado ha agravado las diferencias existentes en el mercado de trabajo del norte y del sur de la Unión Europea.

Los objetivos del presente trabajo es conocer si el mercado de la Unión Europea es desigual dependiendo de los países, saber si existen desigualdades entre los mercados del norte y del sur en los principales indicadores de análisis del mercado, así como averiguar el nivel de vida de los países de la Unión Europea.

Para esto, no solo se centrará en el análisis de los principales indicadores del mercado de trabajo, como son la tasa de desempleo, empleo o actividad, sino, que se pretende ir más allá estudiando diferentes indicadores como el salario mínimo, el impuesto sobre el valor añadido, inmigración y emigración, que nos permitan comprender de manera más completa esta problemática. A partir del análisis de datos secundarios estadísticos, obtenidos de Eurostat así como de la bibliografía que versa sobre esta temática, el mercado de trabajo.

Con el fin de verificar la hipótesis de que el mercado de trabajo de la Unión Europea es desigual, a pesar de su apariencia de unión.

En este sentido, y para una mejor comprensión del estudio ya que a lo largo del trabajo se hablará de él, es necesario aclarar que es lo que vamos a entender por mercado de trabajo durante el mismo.

“El mercado de trabajo es el entorno económico en el cual concurren la oferta, formada por el número de horas que quiere trabajar la población en actividades remuneradas y la demanda, constituida por las oportunidades de empleo¹”.

El mercado de trabajo tiene además unas características específicas y de gran relevancia como son la libertad de los trabajadores y la importancia de garantizar dicha libertad.

Por ello, el mercado de trabajo está respaldado y regulado a través del Estado de cada uno de los Estados Miembros que componen la Unión Europea mediante el derecho laboral y por los convenios colectivos.

Este conjunto de leyes sobre el mercado laboral se llevan dictando desde finales del siglo XIX con el fin de proteger a los trabajadores. Además las leyes sobre derecho laboral tienen la característica de ser de aplicación obligatoria, sin poder ser renunciadas, salvo que las condiciones de trabajo sean más beneficiosas para el trabajador.

Como características principales del mercado de trabajo en la actualidad podemos destacar las siguientes: un incremento al mercado de trabajo de la mujer, un aumento de la producción pero a su vez con un descenso en los puestos de trabajo, también es destacable la aparición de nuevas profesiones, una gran competencia entre empresas, un aumento de la mecanización y por lo tanto una reducción de puestos de trabajo, un cambio de valoración de la mano de obra constituyendo como características esenciales la capacidad de organización y de iniciativa, también como nuevas características importantes en el mercado de trabajo se encuentra la rapidez de aprender y adaptarse a los cambios que vayan surgiendo para no quedarse atrás y perder competitividad, también el mercado de trabajo de la actualidad se caracteriza por una reducción de jornada de trabajo.

Además, como el presente trabajo se centra únicamente en la Unión Europea, es preciso mencionar los 28 países que forman parte de la misma, estos son: Alemania, Bélgica, Francia, Luxemburgo, Países Bajos, Italia, Irlanda, Dinamarca y Reino Unido, Grecia, España, Portugal, Finlandia, Suecia y Austria, Chipre, Eslovenia,

¹ Definición extraída de *Economia* de *CDMU*

Estonia, Eslovaquia, Polonia, República Checa, Malta, Lituania, Letonia, Hungría, Bulgaria y Rumanía, Croacia.

2. LA UNIÓN ECONÓMICA Y MONETARIA

La Unión Económica y Monetaria es esencial para poder analizar y llevar a cabo una evaluación de la adecuación y de la eficacia de las políticas laborales de la Unión Europea. La cual se centra en los siguientes aspectos que se detallarán a continuación.

En primer lugar, en los salarios, la tributación y los incentivos financieros al trabajo tanto en el sistema tributario como en las prestaciones sociales. A través de este análisis se pueden reestructurar los apartados mencionados.

En segundo lugar, se centra en las reformas del mercado de trabajo y, sobre todo, en evaluar el efecto que causan las mismas. De esta forma, se consigue poder mejorar constantemente el mercado de trabajo según las necesidades del mismo en cada momento.

2.1. DIFÍCIL CREACIÓN Y APLICACIÓN DE POLÍTICAS COMUNES

La Unión Europea para poder alcanzar un mercado interior único, lleva a cabo, una serie de políticas comunes que afectan a determinados ámbitos, siendo estos entre otros, la agricultura, la pesca, la sanidad, el medio ambiente, la educación, el deporte, la energía, la industria o el empleo.

El mercado interior aparece regulado en el artículo 3.3 del Tratado de la Unión Europea, así, podemos ver que los objetivos de este mercado único, centrándonos únicamente en el mercado de trabajo, son:

“La Unión establecerá un mercado interior. Obrará en pro del desarrollo sostenible de Europa basado en un crecimiento económico equilibrado y en la

estabilidad de los precios, en una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo.²”

La existencia de políticas activas y pasivas para las personas que se encuentran en situación de desempleo han sido actuaciones llevadas a cabo por los Estados de bienestar formando parte de las políticas públicas. Estas políticas, en la Unión Europea desde mediados de los años 90, pasan a ser un pilar fundamental de la misma, concretamente a partir del “Job Summit” Luxemburgo en 1997 mediante la estrategia de empleo “European Employment Strategy, EES”³.

Por ello, desde noviembre de 1997, el Consejo Europeo, en su reunión en Luxemburgo establece una serie de objetivos en cuanto al empleo. Estos objetivos acordados aparecen expresamente en el Tratado de Amsterdam del 2 de octubre de 1997 siendo agrupados dichos objetivos en cuatro pilares. El primero de ellos sería el aumento de empleabilidad, el segundo lograr una cultura de emprendimiento y de creación de empleo, el tercero un aumento de la flexibilidad de los trabajadores en las empresas y por último, conseguir una mejora de igualdad en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres.

A pesar de que desde ese momento las políticas activas de empleo han formado parte de la estrategia de empleo de la Unión Europea, lo cierto es que en la práctica la realización de las mismas en cada uno de los estados miembros es desigual.

Pero aunque existe disconformidad entre los diferentes Estados Miembros la Unión Europea trabaja para poder conseguir eliminar estas controversias, ya que para construir un mercado único se necesita constancia, y es por ello que las instituciones europeas han decidido volver a retomar el debate mediante la Estrategia Europea 2020.

² *Tratado de la Unión Europea o Tratado de Maastricht de 7 de Febrero de 1992 fue concebido como la culminación política de un conjunto normativo, vinculante para todos los Estados miembro de la Unión Europea, tanto para los futuros miembros como para los estados firmantes en el momento del tratado.*

³ *EES: el Tratado de Amsterdam introduce el concepto de estrategia Europea de empleo siguiendo la estrategia para el empleo integrada en Essen European Council en Diciembre de 1994.*

2.2. ESTRATEGIA EUROPEA DE CRECIMIENTO DE EMPLEO 2020

Las directrices de la Unión Europea para reactivar el mercado de trabajo se centran en crear los requisitos necesarios para crecer de forma sostenible, inteligente e integradora y así poder salir de la crisis y eliminar las deficiencias de nuestro mercado laboral.

Por lo tanto, la Unión Europea para alcanzar dichos propósitos en el plazo de 10 años, es decir desde el 2010 hasta el 2020 inclusive, necesita conseguir cinco objetivos en el ámbito de empleo, investigación y desarrollo, educación, clima/energía, integración social y reducción de la pobreza.

- En el ámbito del empleo, el objetivo es conseguir empleo para el 75% de las personas entre 20 y 64 años de edad.
- En el ámbito de investigación y desarrollo, el objetivo es realizar una inversión del 3% del PIB.
- En el ámbito de la educación, el objetivo es reducir la tasa de abandono escolar prematuro en menos del 10% y llegar al menos a un 40% del número de personas que tengan estudios de nivel terciario en las edades comprendidas entre 30 a 34 años.
- En el ámbito de clima y energía, se pretende reducir las emisiones de gases de efecto invernadero por debajo de los niveles del año 1990, es decir reducir las emisiones en un 20% o incluso un 30% si fuera posible según las condiciones que se den.
- En el ámbito de la integración social y reducción de la pobreza, el objetivo es reducir por lo menos en 20 millones de personas que se encuentran en riesgo de pobreza y exclusión social.

Para poder cumplir con los propósitos, se ha creado un sistema de gobernanza económica, para así coordinar de una forma eficaz las medidas políticas entre la Unión Europea y los Estados miembros que la comprenden. Aunque, el papel principal en la estrategia europea del 2020 es de cada uno de los Estados miembros, debido a que son éstos los que deben aplicar a nivel nacional las reformas necesarias para poder cumplir con los objetivos de crecimiento.

Para ello, la Comisión ha establecido una serie de recomendaciones específicas a cada país para poder cumplir dichos propósitos, como queda recogida en la tabla número 1, en la que se detallan cuales son dichas recomendaciones, caso por caso.

Tabla 1. Gobernanza económica en los diferentes países miembros

ESPAÑA	Cuatro recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Finanzas y sanidad pública - Sector financiero - Mercado de trabajo - Las pymes y los servicios.
PORTUGAL	Cinco recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Fijación de salarios - Mercado laboral - Finanzas públicas, impuestos, pensiones - Sector financiero - Transporte
ITALIA	Seis recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Finanzas e impuestos públicos - Inversión en infraestructura y fondos de la UE - Administración pública y el sistema de justicia - Sector financiero - Mercado de trabajo, fijación de salarios y la educación - La simplificación y la competencia
FRANCIA	Seis recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Finanzas públicas - Autoridades locales y pensiones - Mercado de trabajo y fijación de salarios - PYME - Impuestos - Mercado de trabajo y tiempo de trabajo
ALEMANIA	Tres recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Inversión y los impuestos - Pensiones y mercado de trabajo - Ferroviario y servicios
REINO UNIDO	Tres recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Finanzas públicas - Mercado laboral - Mercado inmobiliario
SUECIA	Una recomendación	<ul style="list-style-type: none"> - Mercado inmobiliario
PAÍSES BAJOS	Tres recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Inversión en innovación - Alojamiento - Pensiones

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Comisión Europea.

3. MERCADO DE TRABAJO DE LA UNIÓN EUROPEA

Analizando la situación de trabajo europeo, se puede observar que hay ciertas profesiones que son más demandadas que otras. Entre ellas, podemos ver que hay de diferentes campos y sectores, así como también que exigen mayor o menor cualificación. A continuación en la tabla 2 se muestran los perfiles profesionales más demandas dentro del mercado de trabajo de la Unión Europea.

Tabla 2. Puestos de trabajo más demandados

1	ASISTENTES DE VENTA DE TIENDAS Y ALMACENES
2	CONDUCTORES DE CAMIONES PESADOS
3	PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO DE ENFERMERÍA
4	MECÁNICOS Y REPARADORES DE MÁQUINAS AGRICOLAS E INDUSTRIALES
5	CAMAREROS DE MESA
6	REPRESENTANTES COMERCIALES
7	COCINEROS
8	PEONES DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA NO CLASIFICADOS BAJO OTROS EPÍGRAFES
9	MÉCANICOS Y REPARADORES DE VEHÍCULOS DE MOTOR
10	EMPLEADOS DE CONTROL DE ABASTECIMIENTO E INVENTARIO

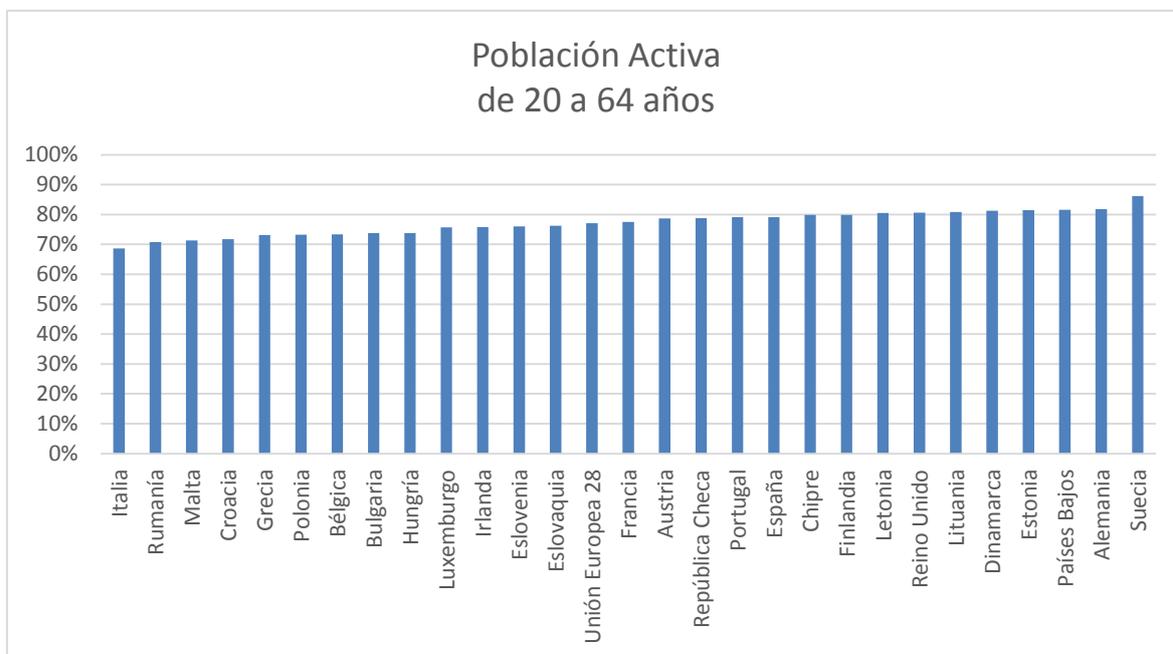
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Comisión Europea.

3.1. ACTIVIDAD, EMPLEO Y DESEMPLEO

La población activa está compuesta por los habitantes en edad de trabajar de un país que bien se encuentran trabajando en un empleo remunerado, que ésta sería la población ocupada o bien se encuentran buscando activamente un empleo, la población en paro. Por lo tanto, la población activa se divide en dos grupos, la población empleada y la población desempleada. A continuación podemos

observar la población activa en los diferentes países de la Unión Europea, así como, la población empleada y desempleada.

Gráfico 1. Población Activa

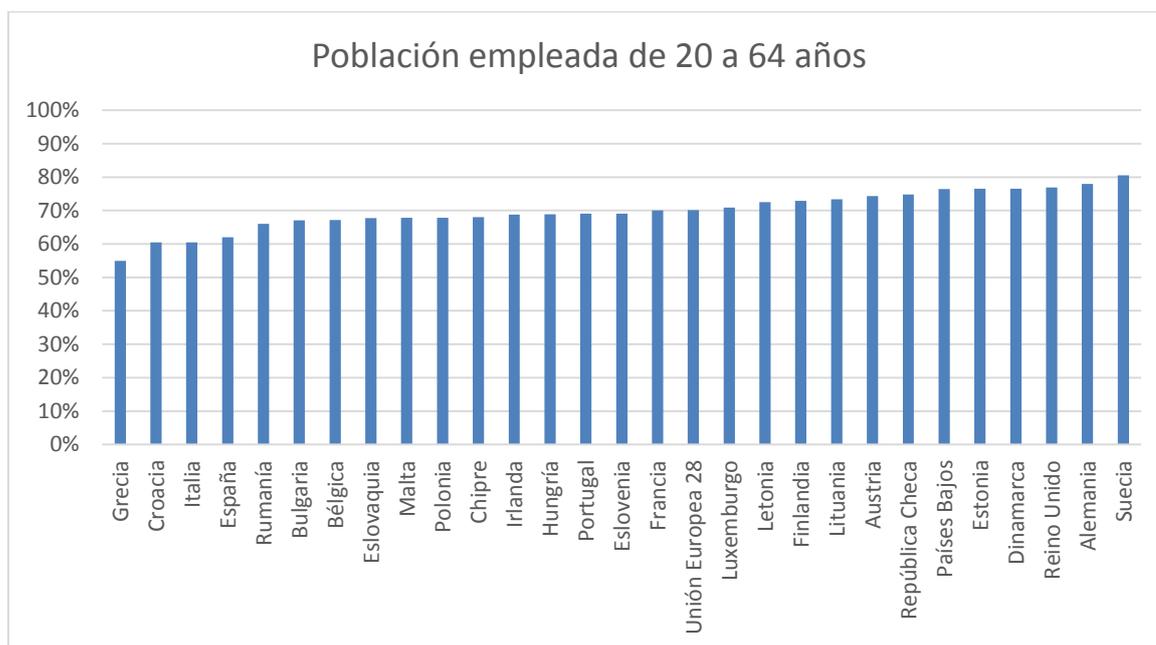


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Como podemos observar en el gráfico 1, el país con una mayor tasa de población activa es Suecia, la cual supera el 85%, seguida de Alemania y los Países Bajos, que junto a Dinamarca, Estonia y Reino Unido, son los únicos que se encuentran por encima del 80%. En la parte más baja podemos observar que se encuentra Italia, que no llega a superar el 70%.

La población activa de los diferentes estados miembros no presenta demasiada divergencia estando todos comprendidos entre el 68% y el 86%.

Gráfico 2. Población Empleada

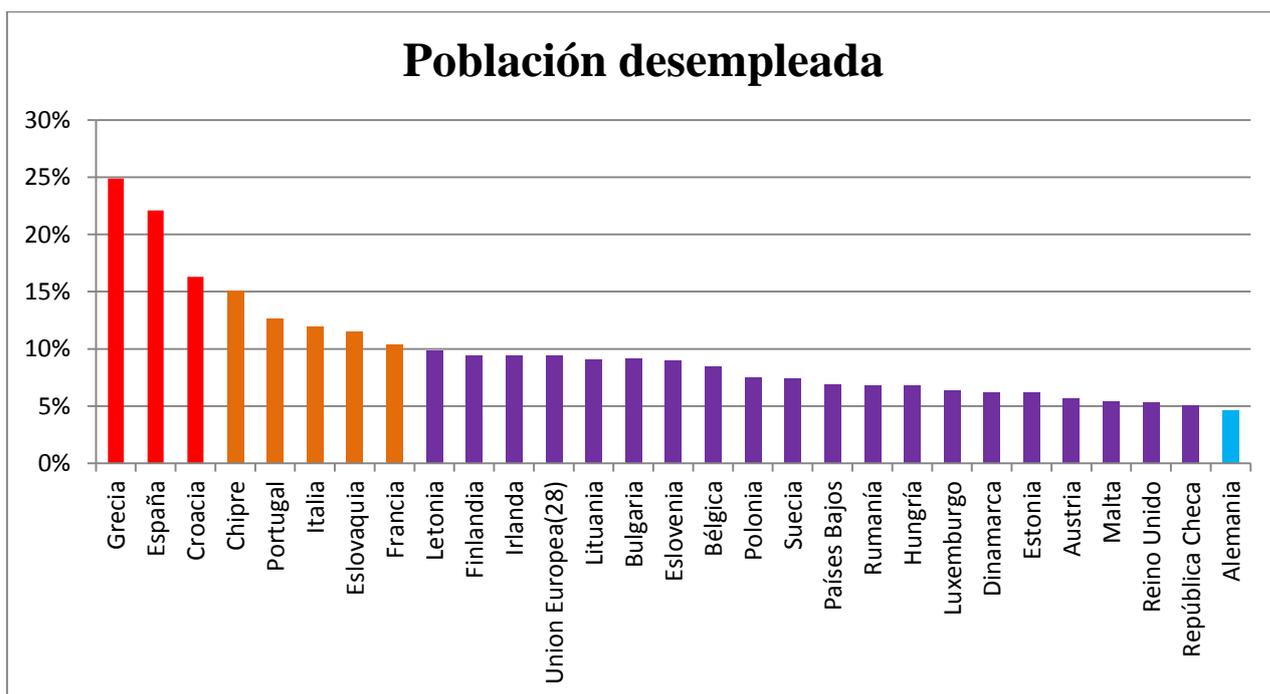


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

En siguiente lugar en el gráfico 2, pasaremos a analizar las diferencias existentes en la tasa de población empleada en la Unión Europea, y es que en él podemos observar que Suecia es el único que supera una tasa de población empleada del 80%, muy seguida de cerca por Alemania y Reino Unido.

Países como Grecia, Croacia o Italia, no llegan a superar el 60%, lo cual supone una diferencia de casi un 20% con los países con la población empleada más alta. La media de la Unión Europea se encuentra en 70,1%

Gráfico 3: Población desempleada



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Desde el 2008, el número de desempleados ha ido aumentando progresivamente en los Estados Miembros de la UE. Sin embargo, éste aumento no ha sido uniforme, ya que en cada Estado el desempleo ha ido aumentando a un ritmo y una escala diferente.

Una elevada tasa de paro es un problema social, ya que la población no puede hacer frente a sus necesidades en esta situación y económico, ya que implica un mayor gasto de recursos monetarios.

En el año 2015, la población desempleada se puede clasificar en tres grandes grupos, encontrándonos en primer lugar donde existe más población en paro es en Grecia y España con un 24,5% y un 21,6% respectivamente.

En segundo lugar, se encuentran siete de los Estados miembros localizados mayoritariamente en el sur y el este de la Unión Europea, con población desempleada de entre 10% y el 20%.

En tercer lugar, se encuentran los restantes Estados miembros con una población desempleada por debajo del 10%, Alemania con un 4,5%.

Siguiendo el Manifiesto por Europa⁴ elaborado frente a la crisis voy a exponer las siguientes medidas expuestas por los economistas para acabar con el desempleo.

La primera medida sería la creación de un seguro de desempleo a nivel de la Zona Euro, para el cual, sería necesario que los países que quisieran beneficiarse de ello deberían realizar ciertas reformas estructurales y cumplir ciertas reglas fiscales. Esto les permitiría disfrutar de una armonía fiscal y laboral, entre lo que se incluye el salario mínimo.

En segundo lugar, las políticas activas de empleo han de ser reforzadas haciendo hincapié en aquellas economías que tienen unas tasas de paro más alto y sobre todo dirigiendo estas políticas activas a los jóvenes y al grupo de parados de larga duración, haciéndose cargo y a la vez facilitando la intermediación laboral, es decir, el encuentro entre ofertantes y demandantes de empleo.

En tercer lugar, crear un mercado de trabajo único, es decir sin trabas para los trabajadores en cuanto a la pérdida de derechos laborales por encontrarse en otro estado miembro, lo que implicaría una política y derechos laborales comunes, independientemente del país en el que se encuentre el trabajador.

Con estas medidas se pretende conseguir el objetivo de un empleo digno con una remuneración adecuada para poder tener una calidad de vida digna, ya que, aunque lo peor de la crisis ya ha pasado, la salida de la misma no puede llevarse consigo los derechos de los trabajadores.

3.2. MOVIMIENTOS MIGRATORIOS

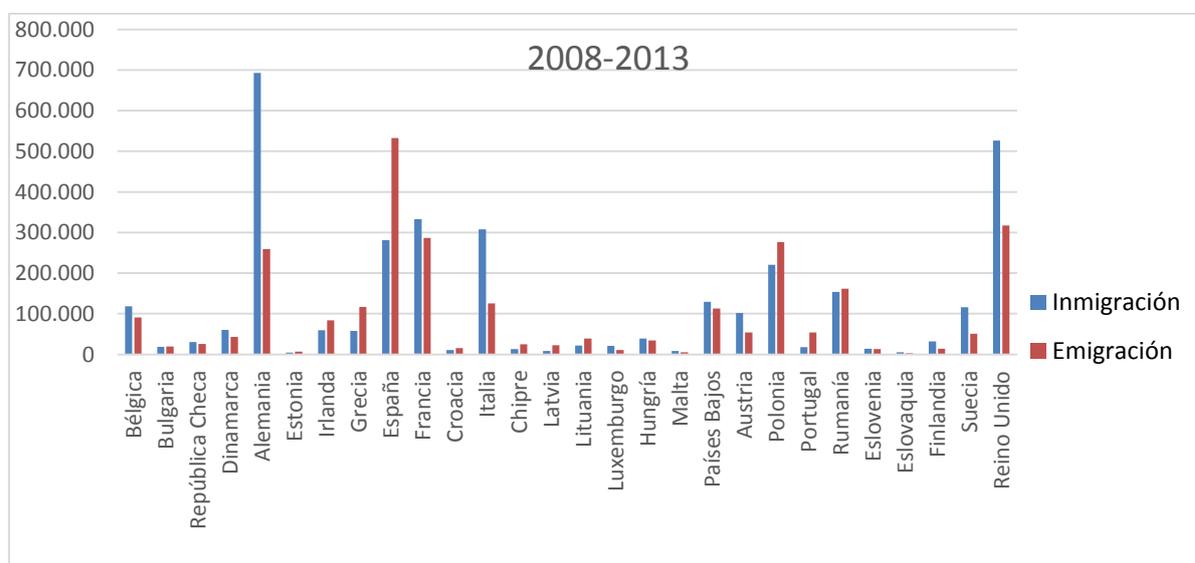
Los Estados miembros de la UE tienen una política común en materia de inmigración. Su objetivo es conseguir una óptima gestión de las migraciones a través de un enfoque coordinado, considerando la situación demográfica y económica en la que se encuentre en cada momento la Unión Europea.

⁴ *Manifiesto por Europa: las propuestas de economistas frente a la crisis*

La migración entre los estados miembros, se encuentra regulado en *Artículo 3, apartado 2, del Tratado de la Unión Europea (TUE); artículo 21 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE); y títulos IV y V del TFUE.*

“El derecho de las personas a circular y residir libremente dentro de la Unión Europea constituye la piedra angular de la ciudadanía de la Unión que creó el Tratado de Maastricht de 1992. No obstante, su aplicación práctica en el Derecho de la Unión no ha resultado fácil. En un primer momento supuso la supresión gradual de las fronteras interiores, inicialmente entre un pequeño grupo de Estados miembros, conforme a los acuerdos de Schengen. Hoy en día, las normas que rigen la libre circulación de personas se recogen principalmente en la Directiva 2004/38/CE, relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros, aunque subsisten importantes obstáculos a su aplicación.”

Gráfico 4: Inmigración y emigración durante 2008-2013



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat⁵.

⁵ Los datos más recientes sobre emigración e inmigración datan del 2013 porque se realiza en periodos de cinco años y esta es la última estadística emitida por Eurostat.

Como podemos observar en el gráfico número 4, hay grandes diferencias en cuanto a los movimientos migratorios. Países como Alemania o Reino Unido han recibido una gran cantidad de inmigración llegando a superar el medio millón en tan solo cinco años debido a la baja tasa de paro y las buenas condiciones laborales entre otros, sin embargo, otros países como España o Portugal, debido a los problemas económicos generados por la crisis que dificultan conseguir un empleo, hacen que se conviertan en países emisores de emigrantes.

4. DIFERENCIAS ENTRE ESTADOS MIEMBROS DEL NORTE Y ESTADOS MIEMBROS DEL SUR

Para comprender mejor el trabajo abordado, a continuación podemos clasificar la Unión Europea según la situación geográfica, económica y principalmente según las diferencias existentes en el mercado de trabajo centrándonos únicamente en las diferencias entre los estados miembros del norte y los estados miembros del sur.

Como estados miembros del norte, se encuentran Suecia, Finlandia, Francia, los Países Bajos, Alemania, Irlanda, Dinamarca, Bélgica, Luxemburgo y Reino Unido.

Como estados miembros del sur, se engloban Portugal, España, Grecia, Malta e Italia.

Las diferencias más notorias del mercado de trabajo entre los Estados miembros del norte y del sur podemos desglosarlas en competitividad, nivel de vida, empleo, desempleo, salario e impuestos, los cuales pasaremos a detallar en los siguientes apartados.

4.1. COMPETITIVIDAD

Los Estados Miembros del norte y del sur de la Unión Europea tienen diferencias respecto a la competitividad.

En el informe anual del Foro Económico Mundial⁶ son destacables 6 países europeos que se encuentran entre los 10 primeros, además éstos son países del norte. El primero en el ranking es Suiza, el segundo es Singapur, en el tercer lugar se encuentra Estados Unidos, y después aparecen Finlandia, Suecia, Países Bajos, Reino Unido y Alemania.

En cambio los países del sur de Europa podemos encontrarlos a partir del número 33, comprendiendo el ranking un total de 140 países.

Las razones principales por las que existe esta diferencia de competitividad entre los países del norte y del sur de Europa se basan en la falta de acceso a financiación, mercados laborales y falta de innovación.

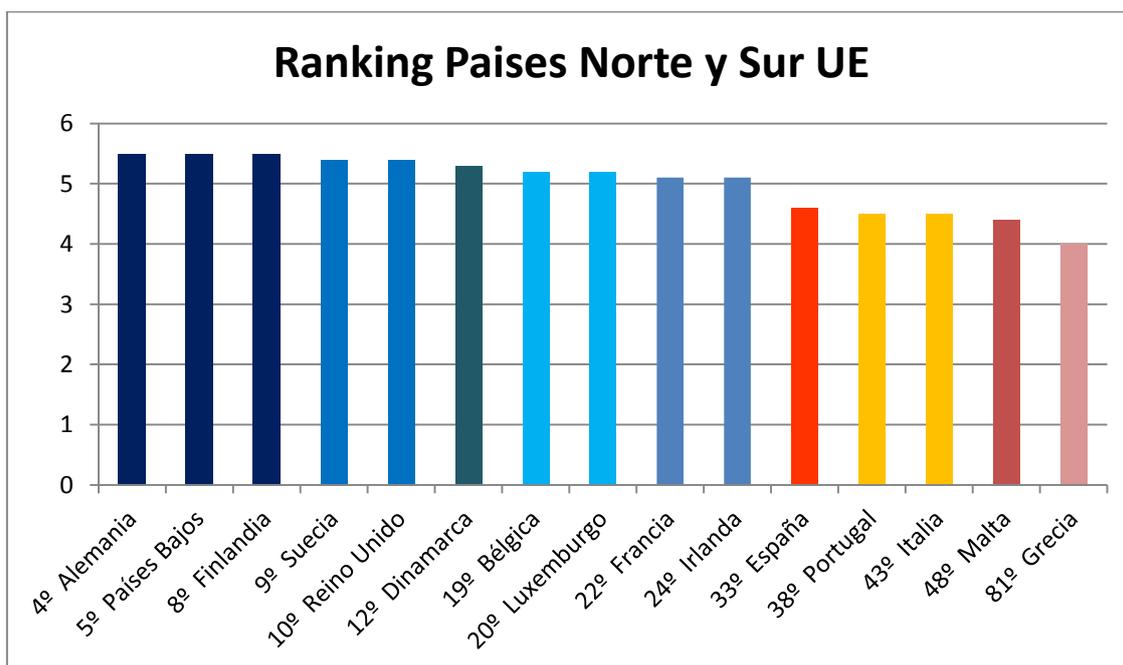
Tabla 3 Ranking mundial de competitividad

RANKING	ECONOMÍA	VALOR
1	SUIZA	5,8
2	SINGAPUR	5,7
3	ESTADOS UNIDOS	5,6
4	ALEMANIA	5,5
5	PAÍSES BAJOS	5,5
6	JAPÓN	5,5
7	HONG KONG	5,5
8	FINLANDIA	5,5
9	SUECIA	5,4
10	REINO UNIDO	5,4

Fuente: Foro económico mundial.

⁶ Foro Económico Mundial es una fundación sin fines de lucro con sede en Ginebra y se reúne anualmente en el Monte de Davos (Suiza). Allí se reúnen los principales líderes empresariales, los líderes políticos internacionales y periodistas e intelectuales selectos para analizar los problemas más apremiantes que enfrenta el mundo.

Tabla 4 Ranking competitividad, países miembros de la UE



Fuente: Foro económico mundial.

4.2. NIVEL DE VIDA

La realidad es que la crisis no ha afectado a todos los países de la misma forma. Los países que tienen un mayor nivel de vida son Dinamarca, Austria, Suecia y Finlandia, los países que tienen un menor nivel de vida son principalmente los países del sur como Portugal, Grecia, e Italia, en cambio España se encuentra en un nivel de vida medio.

Los países más perjudicados por la crisis son, Chipre, Grecia, Portugal e Irlanda por haber tenido que ser “rescatados” por la Unión Europea, ya que el rescate de su país les empobrece. Y también la ayuda que tuvo que recibir España respecto al sistema bancario. Centrándonos en los cuatro países que pertenecen al norte y sur de la UE estas son las condiciones que se les exige al haber necesitado ayuda:

Grecia: Tuvo que ser rescatada por primera vez el 2 de mayo de 2010 y por segunda vez el 9 de marzo de 2012, el crédito de los rescates asciende a un total

de 240.000 millones de euros, de los cuales 110.000 son del primer rescate y los restantes 130.000 millones de euros del segundo rescate. Las condiciones por el rescate de la Unión Europea fueron un programa de ajustes estructurales y un plan de austeridad. Para cumplir con dichas condiciones Grecia realizó recortes salariales de prestaciones y aumentó los impuestos.

Irlanda: tuvo que ser rescatada el 28 de noviembre de 2010, el crédito del rescate ascendía a 85.000 millones de euros, a devolver en el plazo de tres años.

Las condiciones de la Unión Europea para el rescate fueron un ajuste fiscal y reformas estructurales. Para cumplir dichas condiciones Irlanda realizó una supresión de 25.000 empleos públicos, subió los impuestos y recortó el gasto social, así mismo se comprometió a reducir el déficit presupuestario por debajo del 3% para el 2015.

Portugal: tuvo que ser rescatada el 16 de mayo de 2011, el crédito del rescate asciende a un total de 78.000 millones de euros durante tres años. Las Condiciones de la Unión Europea por el rescate consistían en un programa de ajuste fiscal, reformas estructurales y mantenimiento de solvencia financiera. Para cumplir con estas condiciones Portugal privatizó las empresas y servicios públicos, congeló los salarios y las pensiones y realizó una subida de impuestos para lograr reducir el déficit hasta el 3% antes de 2014.

España: tuvo que recibir una ayuda el 9 de junio de 2012, se trataba de una línea de crédito de hasta 100.000 millones de euros. En España la ayuda financiera se realizó diferente a los países mencionados anteriormente. El préstamo tendrá un vencimiento de 15 años y un interés medio ligeramente inferior al 3%

La Unión Europea supervisa las reformas estructurales y los ajustes laborales y fiscales realizados por España.

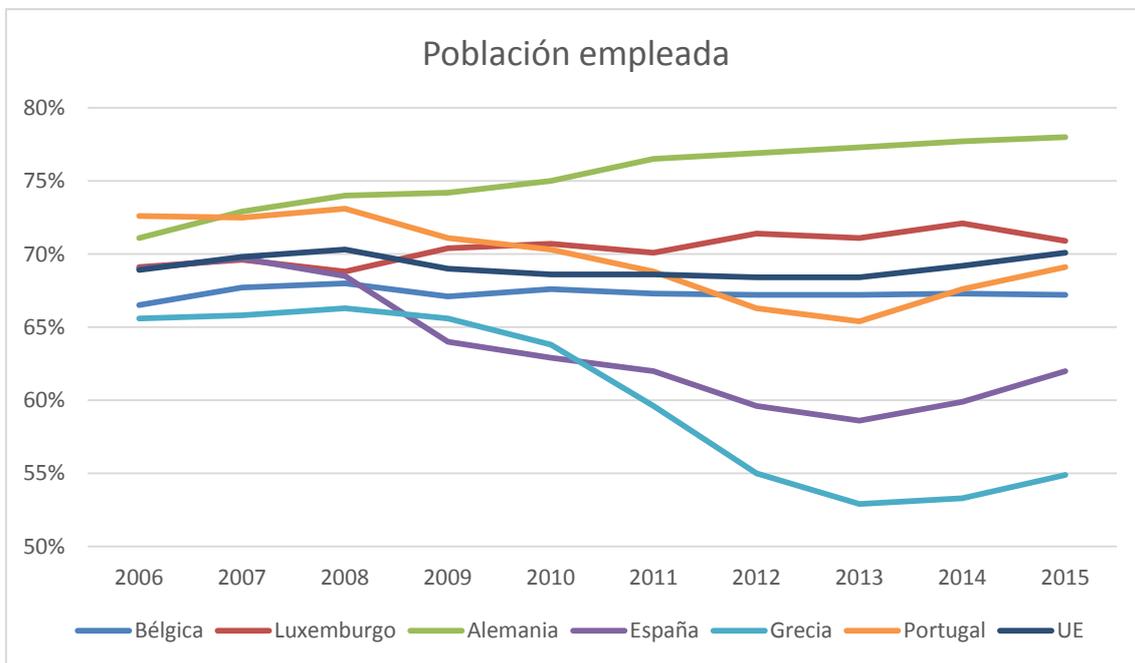
Otra de las causas de que la crisis haya agravado las diferencias entre el norte y el sur de Europa radica en que gran parte de fuga de capitales que hay en el sur de Europa, está siendo transferido a países del norte de Europa.

4.3. EMPLEO

En cuanto al empleo, podemos ver una gran diferencia entre los países del norte y los países del sur, ya que, en los países del norte tienen falta de mano de obra y en los países del sur cada vez hay más competencia para un mismo puesto de trabajo. De esta forma en Austria y Suecia podemos ver que por cada persona contratada hay otra persona parada y en países como Grecia o España por cada persona contratada hay más de tres parados.

Además, en los países del sur de la Unión Europea hay una restricción en la oferta, limitándose ésta a una serie de sectores como son la sanidad, las ventas y la administración. En el norte de la UE no ocurre este problema siendo la oferta de puestos de trabajo genérica a todos los sectores.

Gráfico 5: Población empleada norte y sur Unión Europea



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Como se aprecia en el gráfico 5, donde se observa una mayor reducción de la oferta es en los países del sur de Europa, es decir, en Grecia, España y Portugal. En cambio, en los países del norte de Europa la oferta se mantiene aproximadamente de una forma neutral o incluso se incrementa como se puede ver más notoriamente en Alemania.

De esta forma, Grecia en el año 2008 presentaba una oferta de empleo de 66,3% y en el año 2013 de 52,9% siendo el 2013 en el que se observaron los valores más bajos.

Lo mismo ocurre con España, en el año 2008 al inicio de la crisis presentaba una oferta de empleo de 68,5% y en el año 2013 de 58,6% a partir de este año la oferta de empleo dejó de descender y en el 2015 consiguió alcanzar una oferta de 62%.

Portugal, aunque se encontraba por encima de la media de los 28 Estados Miembros de la UE, presentando una población empleada de 73,1% a partir de la crisis y sobre todo hasta el año 2013 descendió su oferta de empleo hasta un 67,6% aunque en la actualidad se vuelve a encontrar por encima de la media de la UE.

En el caso de los países del norte de la Unión Europea la población empleada se mantienen neutral o incluso tienden a incrementarse como es el caso de Alemania que en el 2008 tenía 74,2% y en el 2015 alcanzó una oferta de empleo de 78%, o en el caso de Luxemburgo que en 2008 tenía una oferta de empleo de 68,8% y en el 2015 la oferta era de 70,9%.

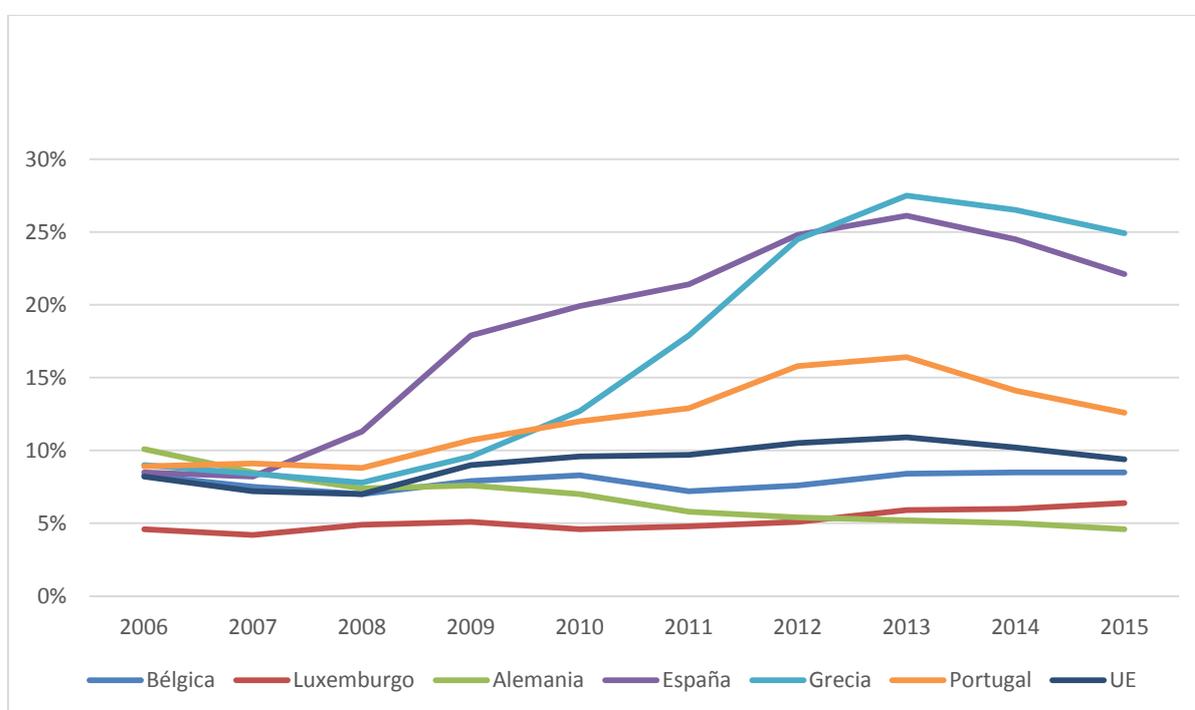
4.4. DESEMPLEO

Desde el 2008, el número de desempleados ha ido aumentando progresivamente en los Estados Miembros de la UE. Sin embargo, éste aumento no ha sido uniforme, ya que en cada Estado el desempleo ha ido aumentando a un ritmo y una escala diferente.

Las diferencias que se pueden observar en las tasas de paro correspondientes a los diferentes países de la Unión Europea, han ido ocasionando que se incrementen las divergencias sociales entre los mismos.

De esta pérdida de puestos de trabajo, podemos observar dicha heterogeneidad entre los países del norte y del sur. De esta forma, en países como Bélgica, Luxemburgo o Alemania, el porcentaje de reducción de empleo es del 1% y en cambio en España o Grecia la reducción es de un 10%.

Gráfico 6: Población Desempleada norte y sur Unión Europea



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Además, podemos apreciar que durante la crisis países como Bélgica o Alemania han reducido su población en paro por ejemplo del año 2010 al 2011, encontrándose Bélgica en el año 2010 con una población desempleada de 8,3 y en el año 2011 con una población desempleada de 7,2 y Alemania en el año 2010 tenía un 7% y en el 2011 consiguió reducirla hasta 5,8.

En la gráfica también se ve como los Estados miembros del norte tienen una población parada bastante equitativa durante todos los años con incluso alguna mejora como hemos mencionado anteriormente, y en cambio los Estados miembros del sur de la UE sí que es verdad que antes de la crisis tenían una población desempleada semejante a partir del comienzo de la crisis y hasta el 2013 no hace más que aumentar.

Durante el año 2014, se ha podido observar que lo peor de la crisis ya ha pasado. Tal es así, que la Comisión Europea garantiza la reanudación del crecimiento en toda la Unión Europea y afirma que este progreso ha sido posible mediante las reformas estructurales llevadas a cabo en los últimos años en los Estados afectados, y concretamente gracias a las reformas sobre políticas salariales y el mercado laboral.

Además, aunque la Comisión Europea garantiza la reanudación del crecimiento en toda Europa, ninguna de las soluciones que se están intentando dar ante el problema parecen suficientes para controlar el paro de la Unión Europea, ya que, aunque hemos visto una mejora desde el 2013 el paro sigue siendo mucho más alto que a comienzos de la crisis.

Por otro lado, las políticas de protección al desempleo y en materia laboral han ocasionado la devaluación interna, que implica una disminución de los salarios, una reducción de los déficits y un aumento de la productividad. En definitiva, lo que se ha conseguido es ser más competitivos mediante la reducción del coste de la mano de obra.

4.5. SALARIO

Respecto al salario, es preciso indicar que la evolución salarial y las condiciones del mercado laboral están vinculadas entre sí, como se ha podido observar en el apartado anterior, por ejemplo, con la devaluación interna. De esta forma, cuando los niveles de desempleo son mayores, la tasa de crecimiento del salario es mínima o nula. Por el contrario, cuando los niveles de desempleo son menores, la tasa de crecimiento de los salarios es mayor.

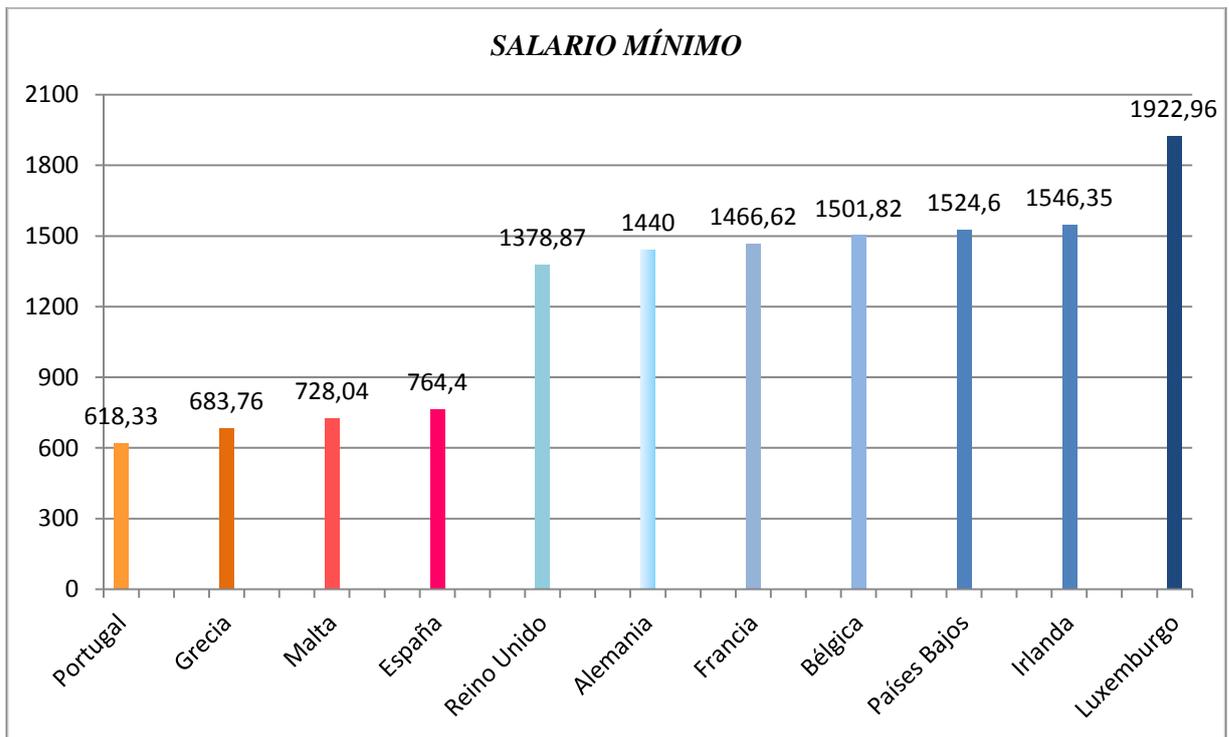
A consecuencia de la crisis, los salarios presentaron un proceso de adaptación. Con este proceso, no se han conseguido los efectos esperados. Esto es así, debido a que, con la reducción de los salarios se esperaba conseguir una mejora de la competitividad, pero muchas empresas en vez de repercutir ese ahorro derivado de los costes salariales sobre el precio de sus productos, lo han utilizado simplemente para obtener un mayor beneficio, obteniendo unas ganancias mayores derivadas de los recortes salariales. Como consecuencia, con los recortes salariales no se favorecerá la mejora de la demanda agregada. Y sin una mejora en la misma, no será factible conseguir una reducción en el desempleo lo que además puede ocasionar el riesgo de la deflación.

Los salarios mínimos en la Unión Europea, son bastante dispares, siendo las diferencias más notorias entre los países del norte y los países del sur. Así podemos observar que el país perteneciente a la Unión Europea con el salario mínimo más alto es Luxemburgo con 1922,96€, seguido por Bélgica aunque con una diferencia de 421,14€ y en tercer lugar se encuentran los Países Bajos con un salario mínimo mensual de 1501,8€.

Por otro lado, nos encontramos con los países del sur de la Unión Europea con unos salarios mínimos en el caso de España de 756,7€, Grecia con 683,76€ o Portugal con un salario mínimo mensual de 589,17€.

A continuación como se muestra en el gráfico 7, podemos observar de manera comparada el Salario Mínimo de los diferentes países del norte y del sur de la Unión Europea. Los datos han sido extraídos de la Oficina Estadística Comunitaria, Eurostat. Los datos hacen referencia al salario mínimo interprofesional basado en 12 pagas anuales.

Gráfico 7: Salario mínimo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

El salario mínimo medio de la Unión Europea es de 822,36€, hay que tener en cuenta que en ésta media no están incluidos seis de los 28 Estados Miembros, esto es, debido a que, en Italia no existe un salario mínimo generalizado sino que solo existen acuerdos por categorías profesionales, llamadas las convenciones colectivas. Lo mismo ocurre con los países escandinavos en los que existe un sistema de negociación por cada sector profesional.

A partir del salario mínimo medio de la Unión Europea se puede ver claramente que por debajo del mismo se encuentran los países del sur de la Unión Europea y por encima del mismo se encuentran los países del norte de la Unión Europea.

4.6. IMPUESTOS

En relación a los impuestos, la Unión Europea no es quien se dedica a establecer y cobrar los impuestos sino que son los Estados Miembros quien determina estos aspectos. Ahora bien, a pesar de ello, la Unión Europea sí que se ocupa de

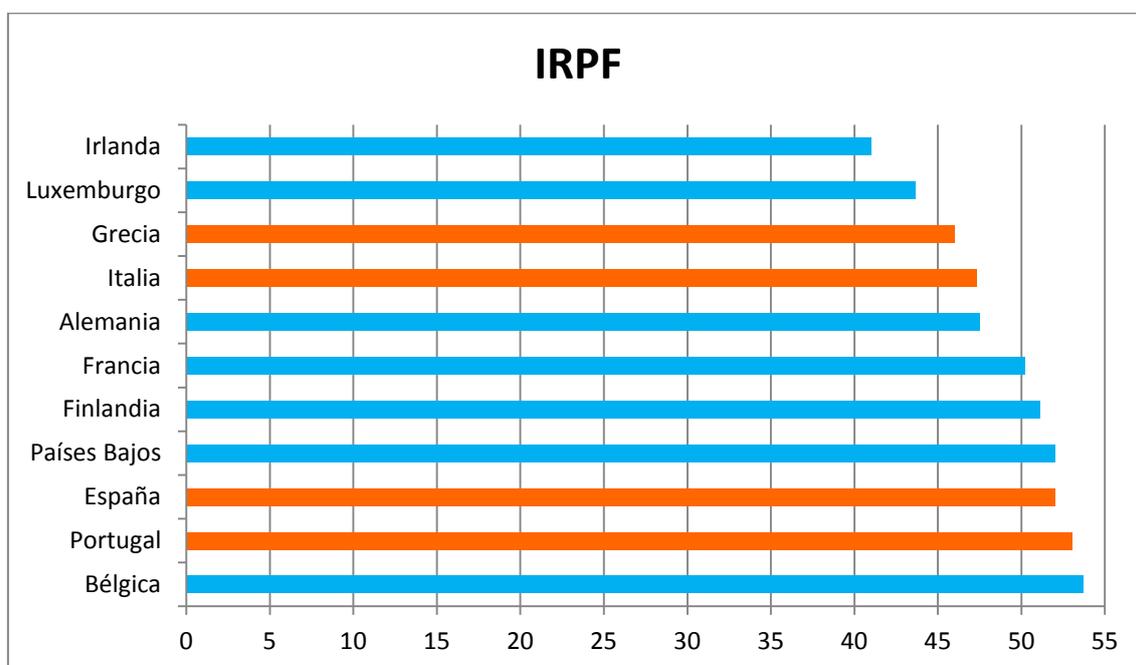
supervisar las normas fiscales de cada uno de los Estados pertenecientes a la UE. De esta forma, comprueba que todas las normas fiscales son compatibles con las políticas de la Unión Europea que se vean afectadas por el tema de los impuestos.

En rasgos generales, en el caso del impuesto sobre el valor añadido, lo que se lleva a cabo por la Unión Europea es un marco general de normas y tipos mínimos, y de esta forma se consigue que no se distorsione la competencia entre los Estados Miembros.

En el caso del impuesto de sociedades y el impuesto sobre la renta en lo que interviene la Unión Europea es conseguir que se respeten los principios de no discriminación y libre circulación del mercado único.

A continuación se muestran los tipos impositivos en el impuesto sobre el valor añadido, en el impuesto sobre la renta de las personas físicas y en el impuesto de sociedades en los diferentes Estados Miembros.

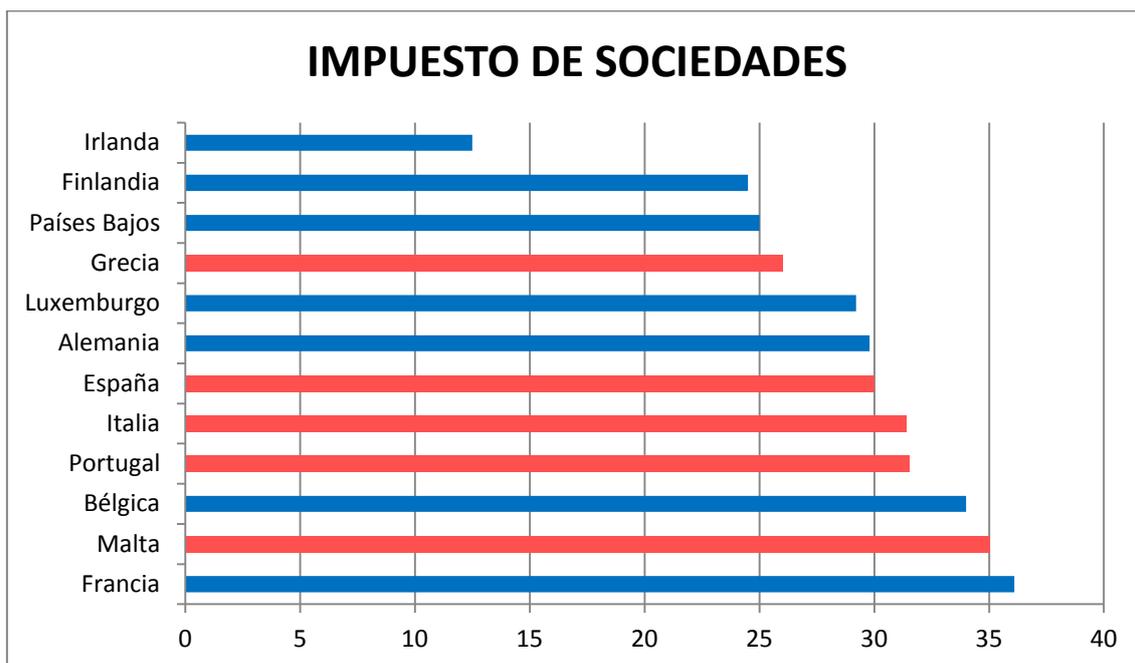
Gráfico 8: Impuesto sobre la renta de personas físicas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

En el gráfico 8 podemos observar que los países con un tipo impositivo máximo de IRPF más alto se encuentran Bélgica, Portugal y España, y siendo de los más bajos Irlanda Luxemburgo y Grecia. La media de los tipos máximos europeos se encuentra en 43,4%.

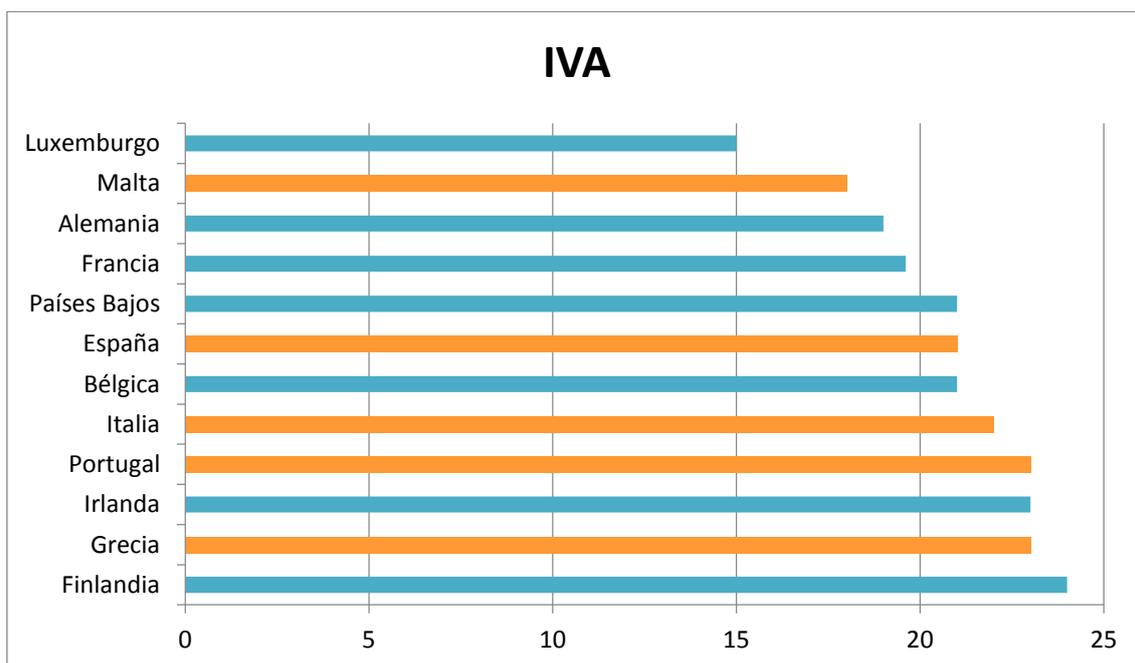
Gráfico 9: Impuesto de sociedades



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Los impuestos de sociedades más altos en Europa están situados en Francia, Malta y Bélgica, sin embargo, aquellos con un tipo impositivo más bajo son Irlanda, Finlandia y Países Bajos. La media europea se sitúa en torno a al 25%, por lo que podemos observar que países como Irlanda tienen un gravamen muy bajo que se sitúa en 12,5%.

Gráfico 10: Impuesto sobre el valor añadido



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

El gráfico número 10 nos muestra el tipo de gravamen máximo que se establece en cada país en cuanto al consumo. Los países con un tipo de gravamen más alto son Finlandia, Grecia, Irlanda y Portugal, y sin embargo, países con poder adquisitivo tan alto como Luxemburgo o Alemania se sitúan por debajo del 20%, cuando la media europea se sitúa en 20,5%.

Analizando con mayor profundidad los diferentes tipos de IVA, podemos ver que dentro de la Unión Europea también se aplican diferentes tipos en función del producto que se pretenda adquirir en la compra, es decir a parte del tipo de IVA general, encontramos también el reducido y el superreducido.

En Europa, el tipo de IVA reducido establece su media entorno al 10% aunque se pueden observar grandes diferencias en función del país que se quiera analizar, por ejemplo, países como Finlandia lo establecen en el 13%, al igual que en aquellos países que han sido intervenidos como son Portugal y Grecia. Sin embargo, otros países como Alemania o Francia lo mantienen en el 7%, así como Países Bajos en el 6% y Reino Unido en el 5%. Otros países como Dinamarca no establecen un tipo reducido a ningún tipo de producto.

Si analizamos el tipo de IVA superreducido que se aplica a ciertos productos como los de primera necesidad, se puede observar que la media se establece en torno al 6%, aunque en este caso la media no es tan representativa como en los casos anteriores, ya que muchos países no presentan tipo de IVA superreducido, como son Dinamarca, Austria, Reino Unido, Alemania u Holanda. Los países que han sido intervenidos por la Unión Europea, sitúan el tipo en el 6%, a excepción de España e Italia que lo sitúan en el 4%. Otros países como Luxemburgo o Polonia lo sitúan en el 3%, o incluso Francia lo sitúa en el 2,1%.

Como podemos observar, existe una asimetría en el tema de los impuestos de la Unión Europea, a pesar que en los Tratados de La Unión Europea, plantearon la europeización de la política monetaria, dejaron la política financiera a cada uno de los países miembros y tan solo existen unas escasas reglas de coordinación europea. De esta forma, cada país ha tomado sus propias medidas y reglas y el resultado ha sido un fracaso.

5. CONCLUSIONES

La Unión Europea a pesar de todos los logros conseguidos desde su creación se encuentra dividida y desde el comienzo de la crisis esa división se ha acentuado.

El desempleo es el principal problema, pero en la Unión Europea las políticas de protección al desempleo y en materia laboral solo han conseguido la devaluación interna. Esta devaluación interna ha afectado sobre todo a los países del sur alejándolos cada vez más de los países del norte en cuanto a los valores observados en el mercado de trabajo.

Se puede afirmar que no se está dando una solución efectiva al desempleo, sino una salida liviana en un periodo de tiempo relativamente corto.

Como medidas para conseguir una Unión Europea consolidada sin carencias se deberían centrar en primer lugar en obtener una igualdad en todos los ámbitos, es decir, en aquellos donde la Unión Europea tiene escasas reglas de coordinación Europea, y son los estados miembros los que establecen sus propias medias y reglas, por lo que debería de ser la Unión Europea la que lo coordinara por completo y de esta forma que sería para todos los estados igual, como es el caso de la política financiera.

Además, a pesar de que el mercado único y la moneda común son de competencia europea, la política salarial, tributaria y social son competencia de los Estados Miembros por lo tanto aún hay muchos ámbitos que reestructurar en la Unión Europea para conseguir un mercado de trabajo único.

6. BIBLIOGRAFÍA

BANCO DE ESPAÑA. [Sitio web]. 2012. Madrid. Los mercados de trabajo de la zona del euro y la crisis. [Consulta: 28 de marzo de 2016]. Disponible en: www.bde.es

CABEZA, J; BALLESTER, M. 2010. *La estrategia europea para el empleo 2020 y sus repercusiones en el ámbito jurídico laboral español*. Madrid: Ministerio de trabajo e inmigración.

ECONOMISTAS FRENTE A LA CRISIS. [Blog]. 2014. Reducir el desempleo debe ser la prioridad de la política económica europea. [Consulta: 4 de marzo de 2016]. Disponible en: www.economistasfrentealacrisis.wordpress.com

EL ECONOMISTA. [Sitio web]. 2013. Así han sido los rescates de los países de la UE: han recibido 513.000 millones en total. [Consulta: 1 de abril de 2016]. Disponible en: www.economista.es

EUROSTAT. [Sitio web]. 2015. Bruselas. [Consulta: 8 de abril de 2016]. Disponible en: www.ec.europa.eu

Gobierno de España. [Sitio Web]. 2015. Madrid. [Consulta: 2 de abril de 2016]. Disponible <http://www.exteriores.gob.es>

Gomez, N; FERRADANS, C. 2012. *The lisbon agenda, the 2008 financial crisis and euromployment or “you never want a serious crisis to go to waste” Rahm Emanuel (2008).Analysis on equality and employment in the European union: a special reference about university graduates*. Cadiz: servicio de publicaciones de la Universidad de Cadiz.

MANJON, P. 2012. El rescate de sus países empobrece a irlandeses, portugueses y griegos. [Sitio Web]. [Madrid]. [Consulta: 13 de abril de 2016]. Disponible en <http://www.rtve.es>

SANCHEZ, S. 2015. Diferencias entre el norte y el sur de Europa. En: *Prezi*. [Sitio Web]. 2009. [Budapest]. [Consulta: 10 de abril de 2016]. Disponible en <https://prezi.com>

UNIÓN EUROPEA. [Sitio web]. 2015. Bruselas. [Consulta: 6 de abril de 2016]. Disponible <http://europa.eu>