

## FOCUS · El papel de la rigidez laboral en la baja productividad de la eurozona

El exiguo avance de la productividad total de los factores (PTF)<sup>1</sup> es uno de los principales motivos que explican el bajo crecimiento de la eurozona.<sup>2</sup> Mejorar la eficiencia en la asignación de los factores productivos (capital y trabajo) es una de las claves para incrementar la PTF, algo a lo que pueden contribuir distintas políticas económicas, como un cambio en el marco regulatorio que facilite el aumento de la competencia, una reducción de la fragmentación del mercado de productos y servicios, y medidas que fomenten la eficiencia del mercado laboral. En este Focus nos centraremos en estas últimas.

La legislación laboral y, en particular, la reglamentación del despido, son indispensables para regular las relaciones entre empresarios y trabajadores. Sin embargo, una rigidez laboral excesiva reduce la eficiencia en las contrataciones y los ceses. En primer lugar, unos costes de despido elevados impiden a ciertas empresas contratar a trabajadores cuya productividad podría ser mayor a su salario y dificultan la rescisión del contrato de otros menos productivos, lo que puede ser contraproducente para el empleo agregado.<sup>3</sup> En cambio, un aumento de la flexibilidad de la contratación fija (menores costes de despido, mayor seguridad jurídica en el proceso) facilita los flujos de entrada y salida del mercado de trabajo. La reducción del índice de protección medio de la eurozona (2,60) hasta el nivel del Reino Unido (1,59), por ejemplo, supondría un incremento significativo de las contrataciones, tanto de las entradas al empleo desde otro empleo como desde fuera de él. Además, en agregado, las salidas del empleo al desempleo no aumentarían significativamente en tiempos no recesivos, pero sí las salidas hacia otro empleo.<sup>4</sup> Por otro lado, cabe destacar que una alta dualidad en el mercado laboral entre *insiders* (trabajadores con contrato fijo) y *outsiders* (trabajadores con contrato temporal o desempleados) genera mayores fluctuaciones en el desempleo de los segundos y que reducirla mediante un aumento de la flexibilidad de la contratación fija sería beneficioso para ellos.<sup>5</sup>

En segundo lugar, es importante señalar que la reasignación de factores (tanto del trabajo como del capital) hacia sectores más productivos es positiva para la productividad. En el caso del empleo, una mayor flexibilidad permite una asignación más eficiente del factor trabajo. Las em-

presas menos productivas destruyen más empleo y las más productivas crean más, por lo que la reasignación del trabajo de unas a otras aumenta la productividad agregada. El potencial de los países de la eurozona para mejorar la reasignación de factores es elevado según el FMI, y la eliminación de las distorsiones que lo obstaculizan podría incrementar la tasa de crecimiento de la PTF, sobre todo si se solucionara el bajo encaje de habilidades entre individuos y puestos ocupados,<sup>6</sup> lo que contribuiría de manera importante a un mayor crecimiento. Por ejemplo, según el FMI, las tasas de crecimiento de Italia y Portugal aumentarían en un 1,8% y un 1,3% anual, respectivamente, si se eliminaran completamente todas las distorsiones existentes. En resumen, una menor protección para los trabajadores fijos incrementa la movilidad laboral y la reasignación sectorial del empleo, con lo que crece la productividad.<sup>7</sup>

En tercer lugar, la rígida legislación de la contratación permanente acaba incentivando, como ha ocurrido en la mayoría de países de la eurozona, una flexibilidad laboral basada en un uso recurrente de los contratos temporales. La sustitución de empleos fijos por temporales es contraproducente porque desincentiva la inversión del individuo en educación y la inversión de la empresa en capital humano. Así, este tipo de flexibilidad laboral acaba provocando una disminución de la productividad a nivel empresarial y perjudica a aquellas personas que, después de perder el empleo, no consiguen mejores oportunidades laborales (sufren pérdidas de ingresos o peores condiciones laborales en su nuevo trabajo).<sup>8</sup>

En conclusión, los países de la eurozona pueden aumentar la productividad de su economía mediante una legislación laboral que flexibilice la contratación fija y evite el abuso de la contratación temporal a la vez que protege efectivamente a los agentes. Un entorno adecuado para conseguirlo sería el de la *flexiseguridad*, que compagina la flexibilidad laboral necesaria para las empresas con la seguridad para los empleados a través de contratos estables, subsidios de desempleo que permitan la búsqueda de un puesto de trabajo adecuado y políticas activas que mejoren la empleabilidad.

1. La PTF se calcula como la diferencia entre el crecimiento de la economía y la aportación al crecimiento del factor trabajo y del factor capital.

2. Véase el análisis del bajo crecimiento de la eurozona en el Focus «¿Por qué la eurozona crece menos que EE. UU.» en el IM12/2015.

3. Lazear (1990), «Job security provisions and employment», *The Quarterly Journal of Economics*.

4. OECD (2010), «Institutional and Policy Determinants of Labour Market Flows», *OECD Employment Outlook 2010*, OECD Publishing, Paris.

5. Bentolila *et al.* (2012), «Two-tier labour markets in the Great Recession: France vs. Spain», *Economic Journal*, 122.

6. Además, los individuos tendrían más incentivos para educarse y adquirir más habilidades si aumentara la posibilidad de encontrar un trabajo con el que estuvieran bien emparejadas.

7. Entre otros, Autor *et al.* (2007), «Does employment protection reduce productivity? Evidence from US states», *The Economic Journal*, 117 (June); Bassanini *et al.* (2009), «Job protection legislation and productivity growth in OECD countries»; Martin, J. y Scapetta, S. (2011), «Setting it right: employment protection, labour reallocation and productivity», IZA Policy paper n. 27.

8. OECD, *op. cit.*