

Integración laboral de las personas con discapacidad en los principales países de la UE

Integration of people with disabilities in the main EU countries

IÑAKI IRIONDO MÚGICA*

FRANCISCO J. VELÁZQUEZ ANGONA**

INTRODUCCIÓN

La *Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020* tiene como horizonte que las personas con discapacidad puedan vivir de forma independiente y participar activamente en la sociedad (Comisión Europea, 2010). Una de las claves para alcanzar esa meta es la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Sin embargo, la evidencia empírica disponible confirma que las personas con discapacidad muestran una menor participación en el mercado de trabajo y a su vez, tienen una mayor probabilidad de caer bajo el umbral de la pobreza (ANED, 2014). Por esa razón, entre los objetivos de Europa 2020 se encuentra «alcanzar una tasa de empleo mínima del 75% para la población de entre 20 y 64 años», incluso para las personas con discapacidad.

Además, los distintos agentes implicados en este ámbito, tienen gran interés por conocer

cómo están haciendo frente a la crisis las personas con discapacidad, en la medida en que son un colectivo vulnerable. Las políticas de austeridad podrían estar afectando de forma desproporcionada a los colectivos más débiles de la sociedad. En el caso de Estados Unidos está documentado que la crisis de 2008 provocó una caída del empleo tres veces superior entre las personas con discapacidad, aumentando la tasa de paro hasta prácticamente el doble que la registrada por las personas sin discapacidad (ILO, 2010).

Por todo lo anterior, era necesario disponer de datos homogéneos a escala europea que permitieran establecer comparaciones entre los países miembros de la UE, al objeto de hacer un seguimiento de la integración laboral de las personas con discapacidad. Hasta hace bien poco era generalizada la crítica en la literatura especializada acerca de la escasez de información comparable a nivel internacional, en particular en relación con la participación en el mercado de trabajo (Eurostat, 2015). El módulo *ad hoc* 2011 sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat) trata de cubrir ese hueco. El módulo se inserta en el marco de la Encuesta Europea de Población Activa (*Labour Force Survey*), y constituye una fuente de información estadística de extraordinaria riqueza para analizar la situación laboral de las personas con dis-

* Departamento de Economía Aplicada II, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Complutense de Madrid.

** Departamento de Economía Aplicada II, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Complutense de Madrid. Grupo de Investigación en Productividad, Innovación y Competitividad.

capacidad en la UE, especialmente en el periodo posterior a la crisis. Dicho módulo propone diferentes definiciones de discapacidad e investiga sus limitaciones en el mercado de trabajo, junto con las principales barreras del entorno que dificultan su acceso al empleo.

El objetivo de este artículo es analizar la situación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, mediante la estimación de su gap en la actividad, en el paro y en el empleo, en cinco de los principales países de la Unión Europea: Alemania, España, Francia, Italia y el Reino Unido. Estos países constituyen un grupo heterogéneo en términos de nivel de desarrollo económico, en materia de protección social y en cuanto al grado de desajuste de su mercado laboral. En principio, dos de las claves que pueden ayudarnos a entender las diferencias en la integración laboral de las personas con discapacidad son los sistemas de protección social y la fortaleza de la demanda de trabajo en cada territorio, ya que como ha señalado Greve (2009), la integración en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad es más fácil de llevar a la práctica en periodos de expansión y bajo desempleo, que en etapas de recesión.

Una de las aportaciones de este trabajo es presentar un análisis comparado entre países de la UE, mediante la explotación de la fuente de información más adecuada para el estudio del mercado de trabajo y, de esta forma, contribuir al debate sobre la integración laboral de las personas con discapacidad. En cuanto a los resultados, se ha encontrado que las personas con discapacidad tienen una penalización en el empleo que varía en el promedio de países entre 14,1 puntos porcentuales y 30,4 puntos, en función de la definición de discapacidad utilizada. Esta penalización se explica fundamentalmente por la menor participación laboral de las personas con discapacidad. Además, la penalización varía de forma significativa entre países, siguiendo un patrón Norte-Sur: en los países que generan unas mayores oportunidades de empleo para el conjunto de su población (Alemania y Reino Unido) las personas con discapacidad muestran una menor

integración laboral que sus homónimas en los países del Sur (Francia, Italia y España), que a su vez se caracterizan por generar menos empleo para el conjunto de sus ciudadanos.

El resto del trabajo se estructura de la siguiente forma. En la sección 2 se presenta el mapa europeo de protección de las personas con discapacidad. En la sección 3 se realiza una revisión de la literatura previa sobre el tema. En la sección 4 se describen los datos. La sección 5 se presenta la metodología y los resultados empíricos. Finaliza el artículo las habituales conclusiones y consideraciones finales.

MAPA EUROPEO DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN A LA DISCAPACIDAD

Desde hace dos décadas se ha venido produciendo un cambio en las políticas en relación con la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Hasta bien entrada la década de los noventa, en aquellos países donde existían políticas específicas, la orientación básica tendía a subsidiar a las personas con discapacidad, lo que de alguna forma fomentaba su alejamiento del mercado laboral aunque éste no fuera el objetivo de la política pública. Desde mitad de los noventa distintas organizaciones internacionales tratan de modificar esa visión tradicional por otra en la que la prioridad es la integración laboral de las personas con discapacidad (OCDE, 2003; Banco Mundial, 2004). Es pues una combinación de las políticas de compensación y de integración la visión que hoy parece dominar en este aspecto de la política social. De esta forma, la integración laboral de las personas con discapacidad se convierte en un aspecto clave que sólo debe ser sustituida y/o complementada con políticas compensatorias en la medida en que el grado de enfermedad y/o discapacidad impida total o parcialmente la actividad laboral de la persona con discapacidad.

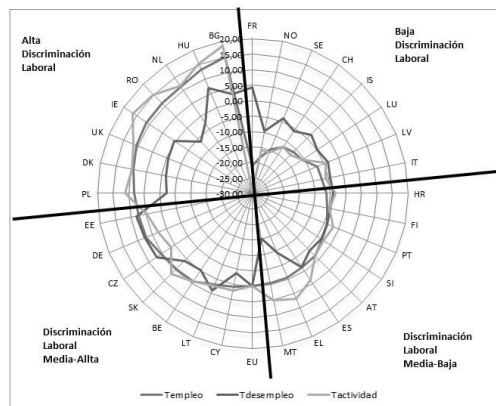
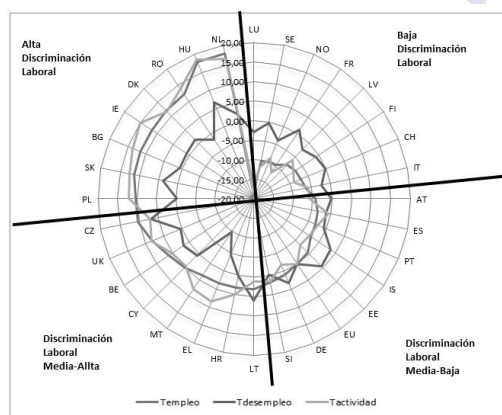
Este aparente consenso de las instituciones se produce, sin embargo, en uno de los aspectos

tos donde el proceso de integración europeo ha avanzado de forma más tímida: la política social. Así, a pesar de existir normativa comunitaria al respecto, el proceso de transposición, los mecanismos de implementación y las formas que finalmente adoptan estas políticas en los distintos países son muy variados, de forma que resulta complejo realizar un análisis comparativo preliminar como el que se pretende llevar a cabo en este epígrafe. Es por ello que primero se va a evaluar la situación de integración laboral de este colectivo en los distintos países europeos a partir del análisis de los tres indicadores clave de la actividad laboral –tasa de actividad, de paro y su resultado como tasa de empleo–, comparando la situación de las personas con discapacidad y sin discapacidad.

En el Gráfico 1 se presenta la situación en 2011 de la diferencia con relación a la me-

dia de la Unión Europea en el *gap* entre las personas con discapacidad y sin discapacidad de cada una de las tasas. De esta forma, un país cuyo *gap* en una de las tasas sea igual al de la UE presentará una diferencia nula. En el caso de las tasas de actividad y empleo el indicador se calcula como la diferencia de la tasa de las personas sin discapacidad menos la de las personas con discapacidad, mientras que se invierte en el caso de la tasa de paro. Además, se ofrecen estos indicadores utilizando las dos definiciones distintas de discapacidad empleadas a su vez en el módulo *ad hoc* de la Encuesta Europea de Población Activa: la primera se corresponde con tener una dificultad para realizar una actividad básica, mientras que la segunda, más estricta, se refiere a estar limitado para el trabajo como consecuencia de los problemas de salud o discapacidad.

GRÁFICO 1. INDICADORES DE DISCRIMINACIÓN LABORAL PARA LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA



Fuente: Elaboración propia a partir del Módulo *ad hoc* de 2011 sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat).

Como el indicador se ha construido con relación a la media de la UE, los resultados deben interpretarse en términos relativos, de forma que el dato se corresponde con la diferencia frente al promedio comunitario. En este sentido, debe mencionarse que para la UE28 la tasa de empleo es 19,6 puntos porcentuales menor para las personas con discapacidad

con la primera definición (29,6 con la segunda definición), resultado de una tasa de actividad inferior en 20,2 puntos (28,5) y una tasa de desempleo superior en 2,5 puntos (8,0) en comparación con las personas sin discapacidad.

Del análisis de estos indicadores, con todos los matices que se quiera introducir, se pueden

identificar cuatro grupos en relación con la situación que en 2011 presentaba la integración laboral de las personas con discapacidad:

– *Países de baja discriminación laboral relativa*: Luxemburgo, Suecia, Noruega, Francia, Letonia, Suiza e Italia. Finlandia e Islandia se encuentran entre este grupo y el siguiente en función del indicador utilizado.

– *Países de discriminación laboral relativa media-baja*: Austria, España, Portugal y Eslovenia. Además, Estonia, Alemania, Croacia, Grecia y Malta se encuentran en transición entre este grupo y el siguiente.

– *Países de discriminación laboral relativa media-alta*: Lituania, Chipre, Bélgica y República Checa. De nuevo, el Reino Unido y Eslovaquia se encontrarían entre este grupo y el siguiente.

– *Países de discriminación laboral relativa alta*: Polonia, Bulgaria, Irlanda, Dinamarca, Rumania, Hungría y Países Bajos.

La configuración de este mapa, donde se pueden identificar ciertos patrones Norte-Sur y Este-Oeste, con excepciones evidentes, refleja el efecto de las distintas políticas seguidas por los países. Por esa razón se procede a continuación a presentar un rápido repaso de los principales instrumentos de apoyo a la integración laboral de las personas con discapacidad. La tendencia general que se observa en los últimos años tiende a reforzar las políticas activas que faciliten la inserción en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, en detrimento de las políticas pasivas dirigidas exclusivamente al mantenimiento de rentas (Rodríguez, 2012). No obstante, existen notables diferencias en los modelos de protección social y en la articulación de las políticas activas de empleo dirigidas a las personas con discapacidad en la Unión Europea. En este sentido, el Banco Mundial (2004) enumera al menos siete grandes grupos de políticas: las prestaciones monetarias, las cuotas, las leyes antidiscriminatorias, la formación y rehabilitación laboral, el empleo asistido, los

incentivos y subsidios salariales y, finalmente, el empleo protegido.

En relación a las prestaciones monetarias cabe destacar a su vez tres formas de implementación como son los programas universales, que afectan a toda la población (por ejemplo presente en algunos países nórdicos), los programas contributivos, que ligan la percepción de las prestaciones al pago de algún tipo de cotización y finalmente los programas no contributivos, que suelen requerir de verificación o que se centran en determinados grupos específicos.

Una de las políticas más habituales en Europa es el establecimiento de cuotas destinadas a favorecer el acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad. Con excepción del Reino Unido, donde se ha eliminado esta medida, en el resto de los países analizados en este trabajo se fija por ley que un porcentaje de las plantillas debe estar formado por personas con discapacidad. En caso contrario, las empresas deben realizar contribuciones a un fondo público o privado destinado a mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad.

No obstante, la proporción de empleos que se reserva a las personas con discapacidad varía notablemente entre países, al igual que su grado de aplicación práctica, ya que las cuotas pueden ser simples recomendaciones, obligaciones legales sin multas, u obligaciones legales amparadas por sanciones a quienes no las cumplen. En el caso de España las empresas con 50 o más trabajadores han de reservar el 2% de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad, cuota que asciende al 7% en todas las Administraciones Públicas. Alternativamente, las empresas pueden sustituir el cumplimiento de la cuota abasteciéndose de bienes o servicios suministrados por un centro especial de empleo, realizando donaciones, o bien patrocinando acciones que favorezcan la inserción laboral de las personas con discapacidad. En el caso de Italia formalmente todas las empresas de 50 o más empleados

deben reservar el 7% de sus puestos a trabajadores con discapacidad. No obstante, aunque se contemplan sanciones para los empleadores que no cumplen con las cuotas, en la práctica «la propensión de las entidades públicas y privadas a no cumplir con sus obligaciones no facilita su implementación» (Addabbo, Krishnakumar y Sarti, 2014). Por su parte, en Alemania las empresas de más de 20 empleados deben contratar por ley a un mínimo del 5% de trabajadores con discapacidad, y en caso contrario deben pagar una sanción económica (Lechner y Vázquez-Álvarez, 2011). Finalmente, en Francia las empresas de 20 o más trabajadores están obligadas a reservar el 6% de sus empleos a personas con discapacidad, aunque existe la posibilidad de eludir esta obligación si se subcontrata a empresas especializadas en la contratación de personas con discapacidad o si se contribuye financieramente a un fondo para la inserción laboral de las personas con discapacidad. Las empresas que no empleen ningún trabajador con discapacidad durante tres años se exponen a una sanción que asciende a 1.500 veces el salario mínimo por hora.

En la mayoría de los países existen leyes antidiscriminación bien de forma explícita o incorporada en la legislación general que afecta al mercado laboral. En algunos casos, especialmente en el caso del mundo anglosajón, este tipo de legislación traslada a los empresarios una parte importante de la responsabilidad de su cumplimiento mediante el establecimiento de regímenes sancionadores muy disuasorios.

Por otra parte, la accesibilidad constituye otro elemento esencial para fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad. En todos los países se ha realizado un esfuerzo para eliminar las barreras arquitectónicas, y en algún caso, como en Francia, se estableció por ley en 2005 un plazo de diez años para fijar de forma obligatoria la accesibilidad en el transporte público, las viviendas y los lugares de acceso público.

Otra área muy relevante son las políticas de formación y rehabilitación laboral de las personas con discapacidad, que configuran programas especialmente orientados a este colectivo en el marco de las políticas activas del mercado laboral.

Otras políticas se centran en la generación de empleos adecuados a las personas con discapacidad. Por un lado, el empleo asistido que consiste en facilitar apoyo y asesoramiento al empresario y a la persona con discapacidad para adaptar, hacer accesible o acorde a sus necesidades el puesto de trabajo. Por otro lado, el empleo protegido supone la existencia de estructuras laborales diferenciadas (secciones laborales dentro de empresas o bien empresas independientes) para los trabajadores con discapacidad. Su implantación en el contexto europeo es desigual, siendo Italia y España dos de los países en los que su importancia relativa era mayor antes del desencadenamiento de la crisis (Shima *et al.*, 2008).

Con frecuencia se ha criticado que el empleo protegido presenta resultados muy pobres en términos de transición al mercado de trabajo ordinario. No obstante, también se reconoce que las personas con determinados tipos de discapacidad tienen grandes dificultades para trabajar en el mercado ordinario. Además, existe evidencia con relación al caso español de que las personas con discapacidad que trabajan en los Centros Especiales de Empleo (CEE) se han visto menos afectados por la crisis (Rodríguez y Cueto, 2013). De hecho, entre 2006 y 2011 el número de contratos de los CEE se ha duplicado, razón por la cual la tasa de empleo de las personas con discapacidad se ha mantenido en España durante la crisis (Rodríguez, 2012).

Finalmente, existe el mecanismo de los incentivos a empresas por la contratación de personas con discapacidad y los subsidios salariales que directamente recibe el trabajador o el empresario cuando bien su productividad o su horario son menores que el del resto de sus compañeros.

La elaboración de una clasificación de países con relación a las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad es una tarea difícil como consecuencia de la diversidad de políticas y su desigual grado de aplicación. Sin embargo, en OCDE (2003), a partir del análisis de un conjunto importante de datos, se establece una tipología de países respecto del sistema de protección social a la discapacidad. Con relación a Europa se distinguen los siguientes grupos o clúster de países:

a) El *modelo anglosajón* (Reino Unido) que se caracteriza por un sistema de beneficios dual (universal y contributivo), con requerimientos médicos y un sistema de evaluación muy estricto para tener derecho a una prestación. Destaca también por su bajo nivel de prestaciones (inferior a las prestaciones por desempleo). Hay una gran inconsistencia entre la cobertura y las medidas de integración. Además, los empresarios tienen una importante responsabilidad en el desarrollo del sistema. También se presta gran atención al empleo asistido. Los programas de rehabilitación laboral son escasos aunque hay importantes incentivos para la vuelta al empleo.

b) El *modelo escandinavo* (Noruega, Suecia, Dinamarca) se caracteriza por una cobertura universal, un elevado nivel de prestaciones, que tiende a ser de largo plazo, y el establecimiento de un sistema de subsidios regulados por criterios médicos y profesionales muy estrictos. También se hace mucho hincapié en los subsidios al empleo y los programas de rehabilitación.

c) El *modelo germánico* (Austria y Alemania) se caracteriza por una cobertura basada en sistemas contributivos, un nivel de prestaciones intermedio, beneficios temporales, el impulso del auto-empleo y un fuerte enfoque en los programas de empleo y de rehabilitación laboral.

d) El *modelo románico* (Francia, Italia, Portugal, Polonia, España y Bélgica) se carac-

teriza por un sistema de beneficios dual, criterios médicos estrictos en el acceso a las prestaciones aseguradas, responsabilidades medias de los empleadores, muy centrados en los subsidios al empleo (en el caso de Polonia también al empleo protegido) y débiles programas de rehabilitación laboral (excepto para el caso de Polonia y España)

e) Por último, el *modelo mixto* (Holanda y Suiza) tiene un sistema de prestaciones con cobertura universal, aunque sometido a evaluaciones estrictas. Los requerimientos para reducir el horario y conseguir prestaciones parciales son escasos. Además, existe una política consistente de integración con una importante responsabilidad por parte del empleador, un gran énfasis en el empleo protegido y con una notable diversidad en los niveles de las prestaciones.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Existen pocos estudios que comparen la situación laboral de las personas con discapacidad en los países que conforman la Unión Europea¹. En uno de los trabajos que abordan esa tarea (Greve, 2009) se señalan las grandes dificultades para llevar a cabo un análisis comparado, como consecuencia de la falta de información detallada y actualizada sobre el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, construida con definiciones y metodologías homogéneas.

En Malo (2003) se presenta una panorámica de la situación laboral de las personas con discapacidad en España y los principales países de la Unión Europea, sobre la base de la explotación de distintas bases de datos, entre ellas el Panel de Hogares de la UE. Con relación a 1996 se observa que la tasa de actividad de las personas con discapacidad es muy baja, representando en el caso de España el 44% de la que presentaban las personas

¹ El estudio comparado más completo a escala europea es ANED (2014).

sin discapacidad, por debajo del ratio de Italia (50%), Reino Unido (56%), Francia (72%) y Alemania (73%). En cambio, sus tasas de desempleo eran inferiores a las de las personas sin discapacidad en España e Italia, al contrario de lo que se observa en Francia, Alemania y el Reino Unido.

Un elemento que se debe tener en cuenta a la hora de interpretar los peores resultados de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo es que la discapacidad tiende a prevalecer más entre las personas de mayor edad, inferior nivel de formación y, en algunos países, en la población femenina (Malo, 2003). Por poner un ejemplo, en Italia se observa que la proporción de discapacitados que han terminado un grado o postgrado universitario es inferior a la mitad de la registrada entre las personas sin discapacidad (Addabbo, Krishnakumar y Sarti, 2014).

Como se ha señalado anteriormente, el principal determinante de la inferior integración en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad es su baja tasa de actividad. Con relación a España, Dávila (2006) ha analizado desde la perspectiva de género el impacto de la discapacidad en la participación laboral femenina. Encuentra que entre 1986 y 2002 las tasas de actividad y de empleo de las mujeres con discapacidad prácticamente se duplicaron, aunque seguían estando un 50% por debajo de las de las mujeres sin discapacidad. Otra dimensión que ha centrado la atención de los investigadores es estudiar el impacto que la discapacidad tiene en la participación laboral de otros miembros de la familia que se encargan de cuidar de la personas con discapacidad (Parodi y Sciulli, 2012).

Uno de los factores que explican la reducida participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo es el riesgo a perder las prestaciones por discapacidad en el caso de aceptar un empleo. Se debe tener en cuenta que las personas con discapacidad suelen tener empleos precarios y mal pagados, razón por la cual en ocasiones podría ser

preferible disfrutar de la prestación por discapacidad frente a la alternativa de trabajar en el mercado por un salario reducido. En este sentido, Marie y Vall (2011) analizan el impacto en la probabilidad de estar activo, del aumento de las prestaciones que se produce cuando la persona con discapacidad cumple los 55 años. Mediante el método de la regresión discontinua estiman una elasticidad de 0.22 de la cuantía de la prestación en la participación en el mercado de trabajo. Los expertos sugieren que para resolver la «trampa de la subvención» es necesario articular nuevas fórmulas que permitan combinar los salarios con una parte de la pensión de discapacidad, al objeto de aumentar la participación laboral de las personas con discapacidad.

La reducida participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, se traduce necesariamente en tasas de empleo bajas. Algunos autores han empleado métodos cuasi-experimentales para estimar el impacto de la discapacidad en el empleo. Así, por ejemplo, Lechner y Vázquez-Álvarez (2011) utilizan métodos de emparejamiento para controlar el sesgo de selección en la medición del efecto de la discapacidad en el empleo y otros indicadores laborales. Los autores encuentran, con relación a Alemania, que la discapacidad reduce la probabilidad de trabajar entre un 9 y un 13%, dependiendo del grado de discapacidad.

Otros estudios han señalado igualmente que el impacto de la discapacidad en el mercado de trabajo varía en función del tipo de discapacidad, del sexo y del nivel educativo. Entre otros trabajos, en Addabbo, Krishnakumar y Sarti, (2014) se muestra, con relación a Italia, que las personas con discapacidad con un mayor nivel de estudios tienen tasas de empleo superiores a las que no tienen estudios. Además encuentran que las discapacidades de tipo intelectual representan una mayor desventaja en el acceso al empleo y, por último, que las tasas de empleo de las mujeres con discapacidad (24%) son significativamente más bajas que las de sus homónimos varones (42%).

Un trabajo de referencia para conocer la evolución del gap en el empleo de las personas con discapacidad en el Reino Unido es Jones y Wass (2013). Con relación al entramado institucional, los autores señalan que desde el año 2000 se observa una reducción gradual en el número de solicitantes de prestaciones por discapacidad (*disability benefits*), que explican por los cambios en el estado de bienestar, el reforzamiento de los incentivos económicos para que las personas trabajen, y la mayor asistencia a las personas con discapacidad en el proceso de búsqueda de empleo. Por otra parte señalan que se ha registrado un aumento en la proporción de personas que manifiestan alguna disfunción o discapacidad, por lo que se clasifican como discapacitados personas que están en el margen, razón por la cual se observa un crecimiento en la tasa de empleo de las personas con discapacidad. Por el lado de la demanda, señalan que la expansión del empleo a tiempo parcial², el empleo no manual y en el sector público desde el año 2000, han contribuido notablemente al aumento de la tasa de empleo de las personas con discapacidad en el Reino Unido. Los autores estiman que la caída del gap en el empleo de las personas con discapacidad se sitúa entre 8 y 10 puntos porcentuales desde 1998 hasta 2011.

LOS DATOS³

Al objeto de analizar la situación laboral de las personas con discapacidad en los principales países de la UE, se va a usar la información procedente del módulo *ad hoc* de 2011 de la Encuesta Europea de Población Activa sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat). El módulo utiliza el concepto de discapacidad

definido por la *International Classification of Functioning, Disability and Health* (ICF, WHO, 2001), denominado concepto *bio-psicosocial*, según el cual se entiende por discapacidad:

«(...) la desventaja experimentada por un individuo como consecuencia de las barreras en la vida independiente, en el ámbito educativo, en el empleo o en otras oportunidades que repercuten en las personas con deficiencias, problemas de salud y/o limitaciones funcionales»⁴.

Se parte, por tanto, de la premisa de que las limitaciones en el ámbito laboral surgen de la interacción entre la persona y el entorno. Además, las primeras preguntas del módulo *ad hoc* siguen la recomendación de preguntar de forma separada los problemas de salud⁵ y las dificultades en las actividades básicas, de las cuestiones relativas a la participación en el mercado de trabajo, al objeto de no vincular directamente las limitaciones en el trabajo con los problemas de salud. No obstante, en otras preguntas se sigue el «modelo médico» y se investigan las restricciones en el empleo que ocasionan las enfermedades y dificultades en actividades básicas. La adopción de este segundo enfoque se explica por la necesidad de limitar la investigación del módulo a 11 variables (Eurostat, 2015).

La Encuesta Europea de Población Activa (*Labour Force Survey*, Eurostat) va dirigida exclusivamente a la población que reside en viviendas familiares. Dado que el objetivo de nuestro trabajo es conocer la situación laboral de las personas con discapacidad, debemos poner de manifiesto que quedan fuera del marco de la investigación las que residen en hogares colectivos como hospitales o residencias especializadas. Además, centramos la atención en las personas en edad de trabajar, es decir, las que tienen de 15 a 65 años, razón por la cual

² Los autores encuentran que las personas con discapacidad tienen una probabilidad 14 puntos porcentuales superior de trabajar a tiempo parcial en el Reino Unido.

³ Este trabajo se basa en datos procedentes de Eurostat, 2011 *Labour Force Survey ad hoc module*. La responsabilidad de todas las conclusiones extraídas a partir de esta información recae enteramente en los autores.

⁴ Véase Eurostat (2010). *Explanatory notes for the variables of the 2011 LFS ad hoc module*, página 16.

⁵ La encuesta recoge información del tipo de «enfermedad o problema de salud prolongado», entendiendo por «prolongado» aquel que tiene una duración de al menos 6 meses.

se excluyen los estratos de edad de más de 65 años en los que la prevalencia de la discapacidad es más elevada.

El concepto de discapacidad se aproxima en el módulo *ad hoc* mediante dos tipos de definiciones:

1. **Las dificultades en la actividad básica (dbasica)**, que recoge las limitaciones físicas, sensoriales o mentales que la persona experimenta al enfrentarse a su vida diaria. El módulo hace referencia en particular a la dificultad visual (incluso con gafas), auditiva (incluso con audífonos), dificultad para andar o subir escaleras, para sentarse o ponerse de pie, para recordar o concentrarse, para comunicarse, para alcanzar cosas o estirarse, para levantar o llevar cosas, para agacharse, y finalmente dificultad para sostener, empuñar o girar.

2. **Las limitaciones en el trabajo (ltrabajo)** causadas por los problemas de salud y/o las dificultades en las actividades básicas de la vida diaria. Esta variable se ha construido a partir de tres preguntas del cuestionario:

a. el (los) problema(s) de salud o enfermedad(es) o la(s) dificultad(es) **limita(n) el número de horas** que la persona puede trabajar por semana» (lhoras)

b. «el (los) problema(s) de salud o enfermedad(es) o la(s) dificultad(es) **limita(n) el tipo de trabajo** (por ejemplo, problemas para llevar peso, trabajar al aire libre, estar sentada mucho tiempo) que la persona puede realizar» (ltrabajo)

c. «el (los) problema(s) de salud o enfermedad(es) o la(s) dificultad(es) **limita(n) los desplazamientos** de la persona al lugar de trabajo y desde él» (ldesplazamiento⁶)

⁶ La variable ldesplazamiento mide las dificultades que experimenta la persona en los desplazamientos al lugar de trabajo y desde él, como por ejemplo, por la existencia de barreras arquitectónicas, por no disponer de medio de transporte, por

En este trabajo se va a considerar un tercer indicador que mide:

3. **La necesidad o uso de asistencia laboral especial (necesidad)** de las personas que tienen problemas de salud prolongados y/o las dificultades en las actividades básicas. Esta variable permite identificar la existencia o no de apoyo en el puesto de trabajo que permita superar las barreras que dificultan la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Este indicador se define a partir de las siguientes preguntas del cuestionario:

a. «como consecuencia del (de los) problema(s) de salud o enfermedad(es) o la(s) dificultad(es) en la actividad, la persona necesita (si no es empleada)/utiliza (si es empleada) **asistencia personal** para poder trabajar» (nasistencia).

b. «como consecuencia del (de los) problema(s) de salud o enfermedad(es) o la(s) dificultad(es) en la actividad, la persona necesita (si no es empleada)/utiliza (si es empleada) **equipamiento especial**⁷ o necesita (si no es empleada)/utiliza (si es empleada) **adaptaciones del lugar de trabajo**⁸ para que pueda trabajar (nadaptacion).

c. «como consecuencia del (de los) problema(s) de salud o enfermedad(es) o la(s) dificultad(es) en la actividad, la persona necesita (si no es empleada)/tiene (si es empleada) **condiciones de trabajo especiales** para que pueda trabajar (tales como trabajo sedentario, teletrabajo, horario flexible o trabajo menos exigente)» (ncondiciones)

tener dificultades para subir y bajar del autobús o por no contar con una persona que la pueda acompañar.

⁷ Como ejemplos de uso de equipamiento especial el cuestionario menciona: uso de un lector de pantalla, de un teléfono adaptado, de un ordenador adaptado, de un sintetizador de voz, de un tipo de letra grande o el uso del sistema braille.

⁸ Con relación a las adaptaciones del puesto de trabajo la encuesta cita los siguientes ejemplos: adaptación de la entrada del edificio, estacionamiento adecuado, rampas y barandillas, aseos accesibles, ascensores accesibles y puesto de trabajo adaptado.

Uno de los elementos positivos que se debe subrayar del módulo *ad hoc* de la LFS europea es que recoge información de un conjunto de factores externos que pueden producir limitaciones en el trabajo, pero no están causados por los problemas de salud prolongados o las dificultades en las actividades diarias. En concreto, el análisis empírico va a incorporar las siguientes «razones principales de la limitación en el trabajo»: falta de cualificación/experiencia (fqualificacion), falta de oportunidades laborales adecuadas (foportunidades), falta de transporte al trabajo (ftransporte), falta de flexibilidad del empresario (fflexibilidad), afecta al cobro de subsidios (subsidios) y responsabilidades familiares (familia). Adicionalmente, se incluyen los controles habituales sobre las características personales de los individuos como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel de estudios terminado, el grado de urbanización y el país de nacimiento.

Como se señaló anteriormente, el objetivo de este trabajo es conocer la situación laboral de las personas con discapacidad en los principales países de la Unión Europea.

Para facilitar el análisis comparado se han elegido los cinco países de mayor tamaño en términos de población: Alemania, Francia, Reino Unido, Italia y España (véase la Tabla 1). En conjunto suman una población de 318,2 millones de habitantes, cifra que representa el 62,8% de la población total de la Unión Europea. Esta selección permite comparar la posición en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad entre países con niveles de desarrollo desiguales (desde Alemania con una renta per capita en PPS un 24% superior a la media de la UE28 a España con una renta 7 puntos porcentuales inferior), con mercados de trabajo regulados por instituciones diferentes y con resultados también dispares –por ejemplo, con niveles de desempleo bajos como Alemania (5,0%) y el Reino Unido (6,1%) o muy elevados como España (24,5%)– y con sistemas de protección social heterogéneos entre otros aspectos en su generosidad (con un gasto per capita en el área de «enfermedad, atención a la salud y discapacidad» de 3.256 PPS en Alemania, 1.755 PPS en Italia o 1.531 PPS en España).

TABLA 1. INDICADORES BÁSICOS DE MERCADO DE TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL

Indicadores	Alemania	España	Francia	Italia	Reino Unido	UE28
Población total (2014)	80.767.463	46.512.199	65.835.579	60.782.668	64.308.261	506.847.612
Tasa de actividad (%) (2014)	77,7	74,2	71,1	63,9	76,7	72,3
Tasa de paro (%) (2014)	5,0	24,5	10,3	12,7	6,1	10,2
Tasa de empleo (%) (2014)	73,8	56,0	63,8	55,7	71,9	64,8
Renta per capita en PPS (2014, EU28=100)	124	93	107	97	108	100
Gasto en protección social, PPS per capita (2013)	9.906	6.130	9.790	7.722	7.885	7.647*
Gasto en enferm., atenc. salud, discap., PPS per capita (2013)	3.256	1.531	2.646	1.755	2.374	2.150*
Gasto en discapacidad, PPS per capita (2013)	762	442	604	405	489	535*

Nota: (*) Datos relativos al año 2012.

Fuente: Eurostat, Comisión Europea (<http://ec.europa.eu/eurostat>).

Aunque el objetivo del módulo *ad hoc* no es medir la prevalencia de la discapacidad en la Unión Europea, tiene interés conocer cuál es la proporción de las personas en edad de trabajar que tienen alguna discapacidad de acuerdo con las distintas definiciones empleadas en la encuesta. La Tabla 2 muestra esta información para los cinco países en los que se centra este estudio. El primer indicador a considerar es el porcentaje de personas que manifiestan **dificul-**

tades en alguna actividad básica de la vida diaria, proporción que oscila entre el 7,5% de la población potencialmente activa en España y el 21,1% en Francia. El país que se va a utilizar como referencia en los análisis es el Reino Unido, que cuenta con un 16,3% de la población de 15 a 64 años con dificultades en alguna actividad básica. La cifra con relación a Italia es similar a la española (8,0%) mientras que Alemania se sitúa en un punto intermedio (12,8%).

TABLA 2. APROXIMACIÓN CUANTITATIVA A LA PREVALENCIA DE LA DISCAPACIDAD EN LOS PRINCIPALES PAÍSES DE LA UE. POBLACIÓN DE 15 A 64 AÑOS

(%)	Alemania	España	Francia	Italia	Reino Unido
Dificultad en una actividad básica [dbasica]	12,8	7,5	21,1	8,0	16,3
Limitación en el trabajo [ltrabajo]	8,8	8,6	10,6	6,4	12,5
a) Limita el número de horas [lhoras]	6,2	5,6	2,8	4,3	8,3
b) Limita el tipo de trabajo [ltrabajo]	8,2	8,0	9,8	5,9	11,0
c) Limita los desplazamientos [ldesplazamiento]	3,1	3,1	1,9	2,5	5,6
Necesidad/uso de asistencia especial [necesidad]	4,1	4,1	2,9	3,0	5,1
a) Necesita asistencia personal para trabajar [nasistencia]	1,8	1,8	0,4	1,0	2,2
b) Necesita adaptación puesto de trabajo [nadaptacion]	2,0	1,9	0,9	0,8	2,6
c) Necesita condiciones de trabajo especiales [ncondiciones]	3,3	3,2	2,1	2,6	3,6

Fuente: Elaboración propia a partir del Módulo *ad hoc* de 2011 sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat).

La segunda variable mide la proporción de personas potencialmente activas que tienen **limitaciones en el trabajo** causadas por los problemas de salud y/o las dificultades en las actividades básicas de la vida diaria. La prevalencia de la discapacidad medida con este indicador cae en comparación con el indicador anterior desde 1,6 puntos porcentuales en Italia a 10,5 en Francia, con excepción del caso español donde aumenta en 1,1 puntos. La caída es más acusada y generalizada en el caso de la variable que mide la proporción de personas que necesitan o usan

asistencia laboral especial. Las cifras más bajas se observan en Francia (2,9%) e Italia (3,0%), situándose Alemania y España en una posición intermedia (4,1%), registrándose el nivel máximo en el Reino Unido (5,1%). Del patrón de resultados obtenido se deduce que a medida que pasamos del indicador de «dificultades» al de «limitaciones» y finalmente al de «necesidades» estamos acotando una población con un grado de discapacidad más severo, por lo que previsiblemente su impacto en los indicadores laborales tenderá a aumentar.

Al objeto de contar con un marco de comparación, se han examinado los datos sobre prevalencia de la discapacidad que ofrecen otras encuestas. Por ejemplo, la *European Health and Social Integration Survey* (EHSIS) proporciona con relación a 2012 una estimación de la prevalencia de la discapacidad similar al indicador de **dificultad en una actividad básica** del módulo *ad hoc* de la LFS, con cifras que oscilan entre el 6,1% de prevalencia en Italia hasta el 17,8% en el Reino Unido. Sin embargo, la información que elabora el INE con relación a España en su informe sobre *El Empleo de las personas con discapacidad 2011* ofrece unas cifras de prevalencia similares a las de la variable relativa a la necesidad o uso de **asistencia laboral especial** del módulo *ad hoc*, al estimar que la proporción de personas que tenía un certificado de discapacidad igual o superior al 33% era del 4,1% de la población de 16 a 64 años (véase INE, 2013). Dada la dificultad de determinar cuál es el indicador más adecuado para evaluar el impacto de la discapacidad en el mercado de trabajo, se ha considerado conveniente emplear los tres indicadores propuestos en el apartado empírico.

Como ha sido destacado en la literatura, las personas con discapacidad tienden a tener una mayor edad y un menor nivel de es-

tudios (Malo, 2003), características que habitualmente se asocian a inferiores resultados en el mercado de trabajo. En la Tabla 3 se presentan las características sociodemográficas de las personas con y sin discapacidad en los cinco países analizados. Tomando como referencia el indicador relativo a las «dificultades en una actividad básica» se comprueba que las personas con discapacidad están sobrerrepresentadas en el estrato de mayor edad. Así, mientras que el grupo de 45 a 64 años representa entre el 34,1% (Reino Unido) y el 40,3% (Alemania) del total de personas sin discapacidad, ese mismo tramo de edad absorbe desde el 64,1% de las personas con discapacidad en el Reino Unido hasta el 70,1% de las de Italia. De forma paralela, la importancia relativa del nivel de estudios bajo es notablemente más alta entre las personas con discapacidad, superando desde 6 puntos porcentuales en Alemania hasta 22 puntos en España, el peso de esa categoría educativa en comparación con las personas sin discapacidad. Por otro lado, las personas con discapacidad tienden a ser mujeres en mayor medida y muestran una mayor probabilidad de estar casadas. Por lo demás, el patrón de resultados descrito con relación al indicador de «dificultades» es similar al que se obtiene cuando se emplean los indicadores de «limitación» y «necesidades».

TABLA 3. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS
(% de individuos en cada grupo)

	Indicador: Dificultad en una actividad básica [dbasica]									
	Alemania		España		Francia		Italia		Reino Unido	
	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.
Mujer	49,9	48,9	49,3	56,7	49,2	57,1	49,8	55,1	49,4	54,2
Casado	50,5	53,6	53,3	64,1	42,8	53,1	54,6	64,0	46,3	48,9
Edad 16-24	18,4	6,8	15,9	3,7	21,7	5,8	16,3	03,0	22,0	7,8
Edad 25-44	41,3	27,5	48,8	27,6	43,4	28,5	44,8	26,9	44,0	28,1
Edad 45-64	40,3	65,7	35,3	68,8	34,9	65,7	38,9	70,1	34,1	64,1
N. edu. bajo	16,6	23,0	44,0	65,9	27,9	40,9	44,3	60,9	21,7	38,1
N. edu. medio	55,8	58,2	24,5	16,3	42,1	41,8	42,1	31,4	40,8	38,5
N. edu. alto	24,3	17,7	30,1	17,9	30,0	17,2	13,6	7,7	33,6	22,1
	Indicador: Limitación en el trabajo [ltrabajo]									
	Alemania		España		Francia		Italia		Reino Unido	
	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.
Mujer	49,6	51,1	49,0	58,8	50,4	55,4	49,8	55,6	49,7	53,5
Casado	50,9	51,3	53,1	65,2	44,4	50,2	54,9	61,3	47,1	44,5
Edad 16-24	18,1	4,6	16,1	3,9	19,7	7,1	16,1	3,7	21,2	8,8
Edad 25-44	41,1	23,7	48,9	28,6	40,8	35,6	44,5	27,5	43,0	30,3
Edad 45-64	40,8	71,7	35,0	67,6	39,5	57,3	39,5	68,9	35,8	60,9
N. edu. bajo	16,6	26,4	43,8	65,2	29,9	37,3	44,4	63,9	21,7	43,1
N. edu. medio	55,7	60,1	24,5	17,4	41,6	45,6	42,0	29,7	41,0	36,6
N. edu. alto	24,5	13,0	30,3	17,3	28,5	17,2	13,6	6,4	33,6	19,1
	Indicador: Necesidad/uso de asistencia especial [necesidad]									
	Alemania		España		Francia		Italia		Reino Unido	
	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.
Mujer	49,7	51,8	49,4	59,8	50,7	56,8	50,0	57,3	49,9	55,2
Casado	51,0	49,5	53,7	63,6	44,9	48,3	55,2	59,6	46,9	43,9
Edad 16-24	17,4	4,3	15,5	3,9	18,7	6,4	15,6	4,1	20,2	9,5
Edad 25-44	40,3	22,5	48,1	26,3	40,4	34,8	43,9	26,5	42,0	30,0
Edad 45-64	42,3	73,1	36,4	69,8	40,9	58,8	40,5	69,4	37,8	60,6
N. edu. bajo	17,0	27,4	44,7	67,2	30,4	41,1	45,1	64,4	23,4	43,1
N. edu. medio	56,0	58,5	24,2	16,7	42,0	45,2	41,6	29,8	40,8	34,2
N. edu. alto	23,9	13,3	29,7	16,1	27,7	13,7	13,4	5,8	32,3	21,6

Fuente: Elaboración propia a partir del Módulo *ad hoc* de 2011 sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat).

Con relación a los indicadores básicos del mercado de trabajo (véase la Tabla 4), se observa en primer lugar que, en los cinco países analizados, las personas con discapacidad muestran unas tasas de empleo notablemente más bajas que las de las personas sin discapacidad. La caída en las tasas de empleo se explica fundamentalmente por la inferior participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, y en menor medida por registrar unos niveles de desempleo superiores. Además el gap en las tasas de empleo tiende a acentuarse cuando pasamos del indicador de «dificultades» al de «limitaciones» y aún más cuando lo comparamos con el de «necesidades». Por ejemplo, en el caso español

la tasa de empleo se reduce en 14 puntos porcentuales entre las personas con discapacidad con el indicador de «dificultades en una actividad básica», en 26 puntos con el de «limitaciones en el trabajo», llegando a 36 puntos con el de «necesidad de asistencia especial». Por poner otro ejemplo, las cifras del gap en la tasa de empleo relativas a Alemania son de 24, 40 y 50 puntos, respectivamente. Este patrón de resultados es consistente con el hecho apuntado anteriormente de que la prevalencia de la discapacidad tiende a reducirse cuando pasamos desde la variable «dificultades» hasta la de «necesidades», en la medida en que tendemos a concentrarnos en los casos de discapacidad más graves.

TABLA 4. TASAS DE ACTIVIDAD, PARO Y EMPLEO

	Indicador: Dificultad en una actividad básica [dbasica]									
	Alemania		España		Francia		Italia		Reino Unido	
	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.
TA	79,6	58,9	74,9	57,7	72,2	64,1	63,2	49,6	79,8	53,2
TP	5,5	13,1	21,7	23,3	8,7	12,3	7,9	8,1	7,9	10,6
TE	75,3	51,2	58,6	44,3	65,9	56,2	58,3	45,6	73,4	47,6
	Indicador: Limitación en el trabajo [ltrabajo]									
	Alemania		España		Francia		Italia		Reino Unido	
	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.
TA	79,9	45,7	76,1	47,0	70,0	74,6	63,5	41,8	80,2	42,4
TP	5,3	22,6	21,4	28,2	8,0	20,1	7,7	11,4	7,7	15,1
TE	75,7	35,4	59,8	33,8	64,4	59,6	58,6	37,0	74,0	36,0
	Indicador: Necesidad/uso de asistencia especial [necesidad]									
	Alemania		España		Francia		Italia		Reino Unido	
	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.	Sin disc.	Con disc.
TA	78,8	32,6	75,3	34,5	70,6	68,3	63,1	32,3	77,7	34,4
TP	5,9	26,9	21,5	34,2	8,7	32,8	7,7	16,6	8,0	16,0
TE	74,2	23,8	59,1	22,7	64,4	46,0	58,2	26,9	71,4	28,9

Fuente: Elaboración propia a partir del Módulo *ad hoc* de 2011 sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat).

Por último, Francia constituye la única excepción al comportamiento generalizado que se acaba de describir, al mostrar las personas con discapacidad una penalización elevada en cuanto al desempleo y pequeña en términos de actividad y ocupación. Por ejemplo, si nos centramos en el indicador de «necesidad de asistencia especial» observamos que las personas con discapacidad en Francia tienen una tasa de actividad apenas 3 puntos porcentuales inferior a las personas sin discapacidad, cuando en el resto de los países el desnivel oscila entre 31 y 46 puntos porcentuales. Igualmente la tasa de empleo de las personas con discapacidad en Francia es superior a la del resto de los países en torno a 20 puntos porcentuales. Dado el carácter atípico de estos resultados, conviene adoptar las consabidas cautelas a la hora de analizar y extraer conclusiones con relación a este país.

METODOLOGÍA Y RESULTADOS

El objetivo del análisis empírico que se presenta a continuación es estimar la asociación entre la discapacidad y la actividad, el paro y la ocupación. Se debe advertir que, en sentido estricto, no podemos afirmar que la correlación que observamos entre discapacidad y esos tres indicadores básicos del mercado de trabajo sea realmente causal, ya que para poder hacerlo deberíamos conocer el contrafactual, es decir, la situación laboral de las personas con discapacidad en el supuesto hipotético de que no tuvieran una discapacidad. En la práctica, vamos a estimar el gap en la actividad, paro y empleo entre las personas con discapacidad y el resto de la población, una vez controlados un conjunto amplio de características como el sexo, el estado civil, el país de nacimiento, el nivel de estudios, la edad y otras razones que limitan la participación en el mercado de trabajo que no son consecuencia de los problemas de salud y las dificultades en la actividad básica. En cualquier caso, consideramos que el trabajo empírico representa una prime-

ra aproximación muy valiosa para conocer la situación comparativa en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en los principales países de la Unión Europea, partiendo de datos observacionales.

Las variables dependientes en las que se centra este estudio son dicotómicas, en la medida en que adoptan dos valores posibles, como en el caso de la actividad (activo=1, inactivo=0), el paro (parado=1, ocupado=0) o el empleo (con empleo=1, sin empleo=0). Para analizar este tipo de variables se puede emplear el modelo clásico de regresión, aunque ello puede generar, entre otros problemas, que los valores estimados de la probabilidad pueden situarse fuera del rango [0,1]. Para evitarlo, se suele recurrir a los modelos LOGIT o PROBIT, en los que se sustituye la especificación lineal por una función $G(Z) = G(X\beta)$ que toma valores entre 0 y 1. En particular, la función $G(Z)$ en el caso del LOGIT es la función logística.

Los modelos de elección discreta se pueden presentar siguiendo la formulación de la variable latente, que distingue entre la variable discreta y_i , objeto de nuestro estudio (la actividad, el paro o el empleo), y una variable subyacente, continua e inobservable, la variable latente y_i^* , que se comporta de acuerdo con la siguiente especificación:

$$y_i^* = \beta_0 + \beta_1 \text{discap}_i + \sum_{k=1}^K \gamma_k X_{ki} + u_i \quad (1)$$

La variable dicotómica y_i depende de los valores adoptados por la variable latente en el modelo anterior, dado que

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{si } y_i^* > 0 \\ 0 & \text{si } y_i^* < 0 \end{cases} \quad (2)$$

La interpretación de los parámetros β en el modelo LOGIT no es muy sencilla, ya que representan el cambio en la variable latente ante un cambio unitario de la variable explicativa. Sin embargo, el signo del parámetro

nos indica si se produce un aumento o una reducción de la probabilidad ante cambios, por ejemplo, en la variable de interés que en nuestro caso es la discapacidad.

Para evaluar el «efecto» de la discapacidad y de otras variables explicativas en la probabilidad de estar activo, parado u ocupado, es habitual estimar los efectos marginales. En nuestro caso, los efectos marginales mostrados en las tablas representan la media de los efectos parciales (*average partial effect*, APE), es decir, la media de los cambios en las probabilidades predichas ante cambios en una unidad de las variables independientes. Este procedimiento es adecuado cuando la distribución de las variables explicativas en la muestra es representativa de la distribución de la población y además estamos interesados en comparar los resultados entre muestras, en particular entre países (Mood, 2010).

La Tabla 5 muestra los efectos marginales de los tres primeros modelos en los que se estima la penalización de la discapacidad en la probabilidad de estar activo, parado y empleado, una vez controladas las características personales (sexo, edad y, entre otras, nivel de estudios) de los individuos que componen la muestra.

El primer indicador de discapacidad utilizado procede de la variable «dificultades en actividades básicas de la vida diaria». Para facilitar la lectura de los resultados no se

presenta la información de la estimación del modelo en cada país, sino la del modelo conjunto. Además, al objeto de controlar la influencia de la desigual situación del mercado de trabajo en cada territorio, se ha incluido un conjunto de *dummies* de país, tomando como referencia el Reino Unido. Por ejemplo, en la primera columna que presenta el modelo de los determinantes de la actividad, el efecto marginal con relación a España es negativo y significativo y asciende a $-0,056$, lo que indica que en España la probabilidad de estar activo es 5,6 puntos porcentuales más baja que en el Reino Unido. La actividad en Alemania es apenas 0,7 puntos inferior mientras que en Francia e Italia la distancia aumenta al situarse los efectos marginales en $-8,1$ y $-16,1$ puntos porcentuales, respectivamente.

Una vez controladas las diferencias entre países, se encuentra que las personas con discapacidad tienen una probabilidad para el país de referencia de estar activas 23,6 puntos porcentuales inferior a la de las personas sin discapacidad de su mismo país. Además, las interacciones de la variable discapacidad con las *dummies* de país son estadísticamente significativas y revelan que la penalización de la discapacidad en la actividad varía geográficamente, situándose en 20,3 puntos porcentuales en Alemania (suma del efecto principal y la interacción), en 13,2 puntos en España, 10,9 en Francia y en 11,2 en Italia.

TABLA 5. EFECTOS MARGINALES DE LA ASOCIACIÓN ENTRE DISCAPACIDAD Y ACTIVIDAD, PARO Y OCUPACIÓN

Indicador: Dificultad en una actividad básica [dbasica]

VARIABLES	Actividad	Paro	Empleo
dbasica	-0,236***	0,020***	-0,215***
dbasica_DE	0,033***	0,080***	-0,005
dbasica_ES	0,104***	-0,008	0,121***
dbasica_FR	0,127***	0,011	0,117***
dbasica_IT	0,124***	-0,043***	0,135***
DE	-0,007*	0,026***	-0,021***
ES	-0,056***	0,213***	-0,175***
FR	-0,081***	0,064***	-0,098***
IT	-0,161***	0,029***	-0,154***
fcalificacion	-0,057***	0,183***	-0,156***
foportunidades	-0,002	0,300***	-0,182***
ftransporte	0,016	0,226***	-0,114***
fflexibilidad	-0,030**	0,126***	-0,086***
subsidijs	-0,071***	0,092***	-0,103***
familia	-0,221***	0,091***	-0,233***
Observaciones	270.104	183.825	270.104
Pseudo R ²	0,267	0,144	0,235

Notas: (***) $p < 0,01$, (**) $p < 0,05$, (*) $p < 0,1$). Todos los modelos incluyen los siguientes controles: sexo (mujer), estado civil (casado), su interacción (mujer casada), país de nacimiento (otros países europeos, Norte América y Australia, resto del mundo), 2 dummies del grado de urbanización, 12 dummies para el nivel de estudios terminado y 9 dummies de edad.

Fuente: Elaboración propia a partir del Módulo *ad hoc* de 2011 sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat).

Por otra parte, el conjunto de variables que controlan el impacto sobre la actividad de las «principales razones de la limitación en el trabajo» no relacionadas con los problemas de salud prolongados son en su mayoría significativas y presentan el signo previsto. La que tiene el mayor efecto son las responsabilidades familiares que reducen en 22,1 puntos porcentuales la probabilidad de estar activo. Otras variables que reducen de forma notable la actividad son el cobro de subsidios (-7,1 puntos porcentuales) y la falta de cualificación o experiencia (-5,7 puntos).

A diferencia de la actividad, el efecto de la discapacidad en el desempleo es pequeño aunque estadísticamente significativo. Las personas con discapacidad en el Reino Unido

muestran una probabilidad de estar paradas 2,0 puntos porcentuales superior a la de las personas sin discapacidad. Mientras que en España y Francia la interacción no tiene un efecto significativo, en el caso de Alemania las personas con discapacidad tienen una probabilidad 10,0 puntos más alta de estar parados, mientras que en Italia es 2,3 puntos más baja.

Con relación a los efectos de país, el resultado que sobresale es el efecto marginal de España, indicativo de que nuestro mercado de trabajo produce unos niveles de desempleo mucho más altos que en los países de nuestro entorno (21,3 puntos por encima del Reino Unido). También resulta interesante destacar que las variables que controlan la influencia de «otras razones de la limitación en el trabajo» tienen un

efecto distinto en el desempleo que en la actividad. Aunque todas ellas tienen un efecto significativo, tres de ellas destacan con un mayor impacto: la falta de cualificación o experiencia, que aumenta en 18,3 puntos la probabilidad de estar parado, la falta de oportunidades laborales adecuadas, que lo hace en 30,0 puntos y la falta de transporte al trabajo que la eleva en 22,6 puntos porcentuales.

La tercera columna de la Tabla 5, muestra la penalización de la discapacidad en la probabilidad de tener un empleo. Las personas con «dificultades en actividades básicas de la vida diaria» tienen una probabilidad de trabajar 21,5 puntos porcentuales inferior a la de las personas sin discapacidad. Esta cifra representa la penalización estimada para una persona con discapacidad en el Reino Unido y en Alemania, ya que la interacción con Alemania no es estadísticamente significativa. En cambio el efecto marginal de la interacción es positivo y significativo en Francia (+11,7), Italia (+13,5) y España (+12,1), de forma que en estos tres países la penalización de la discapacidad en el empleo es inferior en un 50% o más a la estimada en Reino Unido y Alemania.

La información que proporciona las *dummies* de país revela que los países de origen latino (Francia, Italia y España) son los que

generan menos oportunidades de trabajo para sus ciudadanos, en unos casos como consecuencia de su menor actividad (Italia y Francia) y en otros, como España, por su mayor nivel de desempleo. Sin embargo, las personas con discapacidad en estos tres países padecen una menor discriminación en el acceso al empleo, en comparación con sus respectivos compatriotas sin discapacidad.

A diferencia del indicador que hemos empleado en la primera parte del análisis empírico, que nos aproxima a un concepto general de la discapacidad (dificultades en las actividades de la vida diaria) el segundo nos adentra en una dimensión particular del problema: la discapacidad en el empleo (limitación en el trabajo). La primera consecuencia del cambio en la definición es que la proporción de personas con discapacidad se reduce en todos los países, con la excepción de España (recuérdense los datos de la Tabla 2). La segunda implicación es que la penalización de la discapacidad en los tres indicadores del mercado de trabajo aumenta notablemente. Como se muestra en la Tabla 6, las personas con limitaciones en el empleo tienen una probabilidad de estar activas 35,3 puntos porcentuales inferior, una probabilidad de estar paradas 5,4 puntos superior y una probabilidad de tener un empleo 32,8 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad.

TABLA 6. EFECTOS MARGINALES DE LA ASOCIACIÓN ENTRE DISCAPACIDAD Y ACTIVIDAD, PARO Y OCUPACIÓN
Indicador: Limitación en el trabajo [ltrabajo]

VARIABLES	Actividad	Paro	Empleo
ltrabajo	-0,353***	0,054***	-0,328***
ltrabajo_DE	0,038***	0,113***	-0,017
ltrabajo_ES	0,104***	-0,007	0,123***
ltrabajo_FR	0,214***	0,040***	0,194***
ltrabajo_IT	0,144***	-0,034***	0,157***
DE	-0,009**	0,024***	-0,022***
ES	-0,049***	0,208***	-0,168***
FR	-0,101***	0,056***	-0,112***
IT	-0,163***	0,027***	-0,156***
fcalificacion	-0,035***	0,162***	-0,133***
foportunidades	0,011**	0,286***	-0,168***
ftransporte	0,035***	0,207***	-0,089***
fflexibilidad	0,000	0,106***	-0,052***
subsidios	-0,041**	0,074***	-0,069***
familia	-0,210***	0,081***	-0,222***
Observaciones	270.104	183.825	270.104
Pseudo R ²	0,280	0,150	0,246

Notas: (***) p<0.01, (**) p<0.05, (*) p<0.1). Todos los modelos incluyen los siguientes controles: sexo (mujer), estado civil (casado), su interacción (mujer casada), país de nacimiento (otros países europeos, Norte América y Australia, resto del mundo), 2 dummies del grado de urbanización, 12 dummies para el nivel de estudios terminado y 9 dummies de edad.

Fuente: Elaboración propia a partir del Módulo *ad hoc* de 2011 sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat).

El examen de los resultados de la interacción de la discapacidad con las *dummies* de país nos indica nuevamente que el impacto de la discapacidad en el mercado de trabajo varía notablemente entre países. Por ejemplo, si sumamos el efecto principal más la interacción de país, obtenemos que la penalización de la discapacidad en la actividad es de 31,5 puntos porcentuales en Alemania, de 24,9 puntos en España, de 20,9 puntos en Italia y apenas de 13,9 puntos en Francia. Por lo demás, el patrón de resultados con relación al paro y al desempleo coincide fielmente con el descrito en el análisis de la «discapacidad en general» y se confirma que los países situados más al Sur de Europa (Francia, Italia y España) crean menos empleo que los del Norte

(Alemania y Reino Unido), aunque muestran una menor discriminación laboral entre las personas con discapacidad y sin discapacidad.

La tercera definición de discapacidad que se emplea en este trabajo se construye a partir de las variables que miden la «necesidad o uso de asistencia laboral especial». Su estudio permite evaluar el impacto de la discapacidad en el mercado de trabajo desde la perspectiva del apoyo o adaptaciones que permiten a las personas con discapacidad superar las barreras que dificultan su integración laboral. La prevalencia de la discapacidad desde este punto de vista se reduce a aproximadamente la mitad de la estimada mediante el indicador de limitaciones en el

trabajo. A la vez, la penalización de la discapacidad en la actividad (-40,0 puntos porcentuales), paro (+6,2 puntos) y empleo (-36,9 puntos) aumenta cuando nos centramos en las personas que necesitan o utilizan asistencia laboral especial (véase la Tabla 7). En

términos de empleo, variable que sintetiza el comportamiento de la actividad y el paro, la penalización de la discapacidad por países sigue una ordenación igual a las anteriormente descritas para definiciones de discapacidad más amplias.

TABLA 7. EFECTOS MARGINALES DE LA ASOCIACIÓN ENTRE DISCAPACIDAD Y ACTIVIDAD, PARO Y OCUPACIÓN
Indicador: Necesidad/uso de asistencia especial [necesidad]

VARIABLES	Actividad	Paro	Empleo
necesidad	-0,400***	0,062***	-0,369***
necesidad_DE	0,002	0,101***	-0,053***
necesidad_ES	0,073***	0,008	0,085***
necesidad_FR	0,202***	0,096***	0,155***
necesidad_IT	0,129***	-0,009	0,136***
DE	0,004	0,032***	-0,014***
ES	-0,028***	0,208***	-0,149***
FR	-0,070***	0,062***	-0,089***
IT	-0,135***	0,023***	-0,132***
fcalificacion	-0,046***	0,179***	-0,149***
foportunidades	0,005	0,293***	-0,178***
ftransporte	0,025*	0,221***	-0,110***
fflexibilidad	-0,001	0,112***	-0,056***
subsidijs	-0,054***	0,069**	-0,082***
familia	-0,224***	0,090***	-0,235***
Observaciones	270.104	183.825	270.104
Pseudo R ²	0,273	0,146	0,240

Notas: (***) $p < 0.01$, (**) $p < 0.05$, (*) $p < 0.1$. Todos los modelos incluyen los siguientes controles: sexo (mujer), estado civil (casado), su interacción (mujer casada), país de nacimiento (otros países europeos, Norte América y Australia, resto del mundo), 2 dummies del grado de urbanización, 12 dummies para el nivel de estudios terminado y 9 dummies de edad.

Fuente: Elaboración propia a partir del Módulo *ad hoc* de 2011 sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat).

Como se señaló anteriormente, el indicador de discapacidad en el empleo (limitaciones en el trabajo) se obtiene a partir de la información procedente de tres variables que miden las «limitaciones en el número de horas» (lhoras), las «limitaciones en el tipo de trabajo» (ltrabajo) y las «limitaciones en los desplazamientos» al centro de trabajo (ldesplazamientos), que ocasionan los problemas de salud o las dificultades

en las actividades de la vida diaria. En la Tabla 8 se muestran los resultados de la estimación de los modelos incluyendo de forma separada estas tres variables, junto con las interacciones de país, como regresores. El examen de los efectos marginales revela que las dos dimensiones de discapacidad laboral que tienen un mayor impacto en el mercado de trabajo son las limitaciones en el número de horas y en los des-

plazamientos, que reducen la probabilidad de tener un empleo en 19,6 y en 27,0 puntos porcentuales respectivamente. Además, el factor determinante de esos inferiores niveles de em-

pleo es la menor participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, dado que el efecto de las dos variables en el desempleo no es estadísticamente significativo.

TABLA 8. EFECTOS MARGINALES DE LA ASOCIACIÓN ENTRE DISCAPACIDAD Y ACTIVIDAD, PARO Y OCUPACIÓN

Indicador: 3 dummies sobre la limitación en el trabajo

VARIABLES	Actividad	Paro	Empleo
horas	-0,216***	0,018	-0,196***
Idesplazamiento	-0,281***	0,020	-0,270***
Ittrabajo	-0,097***	0,050***	-0,113***
lhoras_DE	-0,086***	0,045*	-0,084***
ldesplazamiento_DE	0,048**	-0,012	0,049**
ltrabajo_DE	0,072***	0,076***	0,015
lhoras_ES	0,033**	-0,001	0,051***
ldesplazamiento_ES	0,083***	-0,044***	0,132***
ltrabajo_ES	0,044***	0,001	0,034***
lhoras_FR	0,141***	0,020	0,122***
ldesplazamiento_FR	0,143***	0,052*	0,125***
ltrabajo_FR	0,101***	0,020	0,070***
lhoras_IT	0,061***	-0,014	0,058***
ldesplazamiento_IT	0,043***	0,022	0,033*
ltrabajo_IT	0,095***	-0,034***	0,113***
DE	-0,009**	0,025***	-0,023***
ES	-0,050***	0,209***	-0,169***
FR	-0,101***	0,057***	-0,113***
IT	-0,162***	0,027***	-0,156***
fcualificacion	-0,028***	0,160***	-0,132***
foportunidades	0,011**	0,285***	-0,172***
ftransporte	0,048***	0,209***	-0,084***
fflexibilidad	0,014	0,102***	-0,040***
subsidios	-0,031*	0,069**	-0,059***
familia	-0,219***	0,082***	-0,229***
Observaciones	270.104	183.825	270.104
Pseudo R ²	0,294	0,151	0,256

Notas: (***) p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1). Todos los modelos incluyen los siguientes controles: sexo (mujer), estado civil (casado), su interacción (mujer casada), país de nacimiento (otros países europeos, Norte América y Australia, resto del mundo), 2 dummies del grado de urbanización, 12 dummies para el nivel de estudios terminado y 9 dummies de edad.

Fuente: Elaboración propia a partir del Módulo *ad hoc* de 2011 sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat).

Del análisis de las interacciones, se comprueba que el impacto sobre el mercado de trabajo de las tres dimensiones de la discapa-

cidad en el empleo, varía de forma notable entre países. Por ejemplo, en España y Francia la penalización en el acceso al empleo de las

limitaciones en los desplazamientos se sitúa en torno al 50% de la estimada para el Reino Unido. Por su parte, el efecto de las limitaciones en el número de horas en la probabilidad de trabajar es, en comparación con el Reino Unido, inferior en Italia, España (alrededor de un 25% más bajo) y Francia (60%) y superior en Alemania (en torno a un 40% más elevado). Por último, el efecto marginal de las limitaciones en el tipo de trabajo sobre la probabilidad de tener un empleo oscila entre 0, en el caso de Italia, y -11,3 puntos porcentuales, en el caso del Reino Unido.

De forma paralela, el indicador relativo a la «necesidad o uso de asistencia laboral especial» de las personas con problemas de salud prolongados y/o las dificultades en las actividades básicas se construyó a partir de la combinación de las variables que miden la «necesidad de asistencia personal» para trabajar (nasistencia), la «necesidad de equipamiento especial o adaptaciones del lugar de trabajo» (nadaptacion) y la «necesidad de condiciones de trabajo especiales» (ncondiciones). Los resultados que incluyen de forma diferenciada estas tres variables explicativas se muestran en la Tabla 9.

TABLA 9. EFECTOS MARGINALES DE LA ASOCIACIÓN ENTRE DISCAPACIDAD Y ACTIVIDAD, PARO Y OCUPACIÓN
Indicador: 3 dummies sobre la necesidad/uso de asistencia especial

VARIABLES	Actividad	Paro	Empleo
nadaptacion	-0,089***	-0,005	-0,074***
nasistencia	-0,415***	0,020	-0,399***
ncondiciones	-0,298***	0,094***	-0,301***
nadaptacion_DE	0,008	0,097*	-0,049
nasistencia_DE	0,161***	-0,088***	0,216***
ncondiciones_DE	-0,051**	0,116***	-0,116***
nadaptacion_ES	0,027	0,015	0,021
nasistencia_ES	0,149***	-0,018	0,194***
ncondiciones_ES	0,020	0,036*	-0,015
nadaptacion_FR	0,029	0,058*	0,002
nasistencia_FR	0,246***	-0,013	0,281***
ncondiciones_FR	0,152***	0,092***	0,071***
nadaptacion_IT	0,036*	0,004	0,032
nasistencia_IT	0,147***	-0,044*	0,182***
ncondiciones_IT	0,086***	-0,006	0,089***
DE	0,005	0,033***	-0,015***
ES	-0,028***	0,207***	-0,148***
FR	-0,069***	0,062***	-0,088***
IT	-0,134***	0,023***	-0,131***
fcualificacion	-0,045***	0,183***	-0,150***
foportunidades	0,007	0,292***	-0,178***
ftransporte	0,025**	0,220***	-0,111***
fflexibilidad	0,002	0,106***	-0,052***
subsidios	-0,053***	0,070**	-0,079***
familia	-0,224***	0,089***	-0,235***
Observaciones	270.104	183.825	270.104
Pseudo R ²	0,277	0,148	0,243

Notas: (***) $p < 0.01$, (**) $p < 0.05$, (*) $p < 0.1$. Todos los modelos incluyen los siguientes controles: sexo (mujer), estado civil (casado), su interacción (mujer casada), país de nacimiento (otros países europeos, Norte América y Australia, resto del mundo), 2 dummies del grado de urbanización, 12 dummies para el nivel de estudios terminado y 9 dummies de edad.

Fuente: Elaboración propia a partir del Módulo *ad hoc* de 2011 sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat).

Los resultados indican que en el Reino Unido, las personas que necesitan asistencia personal para trabajar tienen una probabilidad de tener un empleo 39,9 puntos porcentuales inferior a la de las personas sin discapacidad. Sin embargo, el impacto de esta variable en el resto de los países se sitúa en torno a la mitad o menos, como en el caso de Francia, si tenemos en cuenta tanto el efecto principal como las interacciones. Por su parte, las personas que necesitan condiciones de trabajo especiales tienen una probabilidad de trabajar 30,1 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad, en el Reino Unido y en España. El impacto en el empleo de esta variable se agrava en el caso de Alemania (-41,7 puntos porcentuales), mientras que se reduce en Italia (-21,2 puntos) y Francia (-23,0). En cambio, la penalización en la probabilidad de trabajar de las personas que necesitan adaptaciones o un equipamiento especial no varía entre países y se sitúa en 7,4 puntos porcentuales, en comparación con las personas sin discapacidad.

CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES FINALES

El objetivo de este trabajo ha sido analizar la situación laboral de las personas con discapacidad en los principales países de la Unión Europea. El artículo se centra en el estudio del gap en la actividad, paro y empleo de las personas con discapacidad, utilizando tres definiciones distintas para su identificación: 1) discapacidad en general –dificultades en las actividades básicas de la vida diaria–, 2) discapacidad en el empleo –limitaciones en el trabajo– y 3) necesidad/uso de asistencia laboral especial. Para el trabajo empírico se han explotado los microdatos del módulo *ad hoc* de 2011 sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat).

Los principales resultados obtenidos se pueden resumir en los siguientes puntos:

- **la penalización de la discapacidad en la probabilidad de tener un em-**

pleo oscila, en promedio para los cinco países estudiados, entre 14,1 puntos porcentuales con el indicador general de discapacidad, 23,7 puntos con el indicador de discapacidad en el empleo **y 30,4 puntos** con el de necesidad/uso de asistencia especial.

- el principal factor explicativo de la penalización en el empleo de las personas con discapacidad es su **menor participación en el mercado de trabajo**. La penalización en la actividad tiende a ser más alta que en el empleo y oscila entre el 15,8% con el indicador general de discapacidad, hasta el 31,9% con el indicador de necesidad/uso de asistencia especial.

- **la penalización de la discapacidad en el empleo varía notablemente entre países, reduciéndose, en promedio, en los países del sur de Europa (Francia, Italia y España)** en un 33% con el indicador de necesidad de asistencia especial, hasta más del 50% con el indicador general de discapacidad, **en comparación con el Reino Unido y Alemania**, que presentan resultados similares entre sí.

- las personas cuya discapacidad limita el **número de horas** que pueden trabajar o sus **desplazamientos** al lugar de trabajo son las que tienen una mayor penalización en el acceso al empleo. En España estos dos factores reducen la probabilidad de trabajar en torno a 14,0 puntos porcentuales. La limitación en el número de horas registra la penalización máxima en Alemania y la de los desplazamientos en Reino Unido, con unos efectos marginales en el empleo de -28,0 y -27,0 puntos porcentuales, respectivamente.

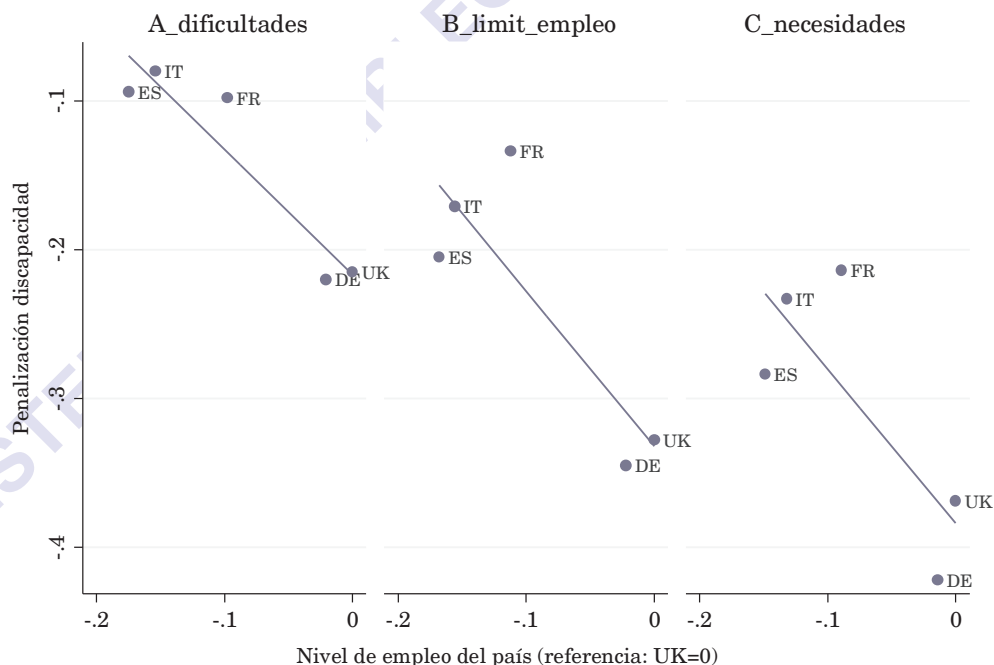
- por último, el análisis de la necesidad o uso de asistencia laboral especial revela que las personas que necesitan equipamiento especial o adaptación de los puestos de trabajo son las que tienen menos obstáculos en el acceso al empleo. En cambio, en la mayoría de los países estudiados, las personas que necesitan **condiciones de tra-**

bajo especiales son las que presentan una menor probabilidad de trabajar. En el caso de España y el Reino Unido, la penalización en el empleo se sitúa en $-30,1$ puntos porcentuales, mientras que en Alemania asciende a $-41,7$ puntos. La segunda barrera en importancia es la **necesidad de asistencia personal para trabajar**, que en España representa una penalización en el empleo de $-20,5$ puntos porcentuales, llegando al nivel máximo en el Reino Unido con un efecto marginal de $-39,9$ puntos porcentuales.

La primera reflexión que se puede extraer del examen de los resultados obtenidos es que **promover la creación de empleo en el conjunto de la población no es una condición suficiente para garantizar la**

integración laboral de las personas con discapacidad. Como se ilustra en el Gráfico 2, los dos países que tienen las tasas de empleo más altas, Reino Unido y Alemania, son los que muestran a su vez una mayor penalización en el acceso al empleo de las personas con discapacidad, sea cual sea la definición utilizada. En periodos de crisis, las personas con discapacidad tienen más dificultades para trabajar, al haber más competencia por los escasos puestos vacantes y menos recursos para promover la integración laboral. Sin embargo, la existencia de notables diferencias entre países en los indicadores laborales de las personas con discapacidad, confirman que otros factores, institucionales, sociales, culturales y de otro tipo, tienen un gran impacto en el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

GRÁFICO 2. ASOCIACIÓN ENTRE NIVEL GENERAL DE EMPLEO Y PENALIZACIÓN DE LA DISCAPACIDAD



Fuente: Elaboración propia a partir del Módulo *ad hoc* de 2011 sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat).

La segunda reflexión nos remite a la **disyuntiva entre eficiencia y equidad**. Los resultados obtenidos indican que los países que generan más oportunidades de empleo para el conjunto de sus ciudadanos (Reino Unido y Alemania) muestran una menor integración laboral de las personas con discapacidad. En cambio, los países en términos relativos menos eficientes (España, Italia y Francia) muestran una menor discriminación laboral para las personas con discapacidad. En este sentido, si se tiene en cuenta el objetivo de Europa 2020 de llegar a la tasa de empleo del 75% en el conjunto de la Unión Europea (personas con discapacidad y sin discapacidad), cabe preguntarse si los países miembros de la UE están dispuestos a asumir un precio, en términos de eficiencia, para favorecer una mayor integración laboral de las personas con discapacidad y alcanzar el anterior objetivo.

Desde una perspectiva nacional, sin pretender una lectura complaciente de los resultados, se ha puesto de manifiesto que, en comparación con las personas sin discapacidad, la posición en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en España es relativamente satisfactoria. En el contexto de los cinco grandes países analizados, la penalización en el empleo de las personas con discapacidad en España se sitúa en una posición intermedia, cuando la situación general de nuestro mercado de trabajo es claramente insatisfactoria. Desde esta perspectiva, los elevados niveles de desempleo de los países del sur de Europa justifican la puesta en marcha de políticas a escala europea que estimulen la demanda de trabajo y favorezcan la creación de empleo entre las personas con discapacidad y sin discapacidad.

En cuanto al diseño de políticas específicas para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad en España, habría que fijar la atención en aquellas áreas en las que el gap en el empleo tiene una mayor magnitud. Por ese motivo es necesario, por un lado, flexibilizar las condiciones de trabajo mediante el establecimiento, por

ejemplo, de horarios flexibles o teletrabajo. Por otro lado, la adaptación de la jornada laboral a las necesidades de los trabajadores y, en particular, el fomento del trabajo a tiempo parcial, son instrumentos que, a un coste relativamente bajo, pueden favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad en España.

BIBLIOGRAFÍA

- ADDABBO, T.; KRISHNAKUMAR, J. y SARTI, E. (2014). «Disability and work: empirical evidence from Italy», en MALO, M.A. y SCIULLI, D. (2014). *Disadvantaged Workers. Empirical Evidence and Labour Policies*, AIEL Series in Labour Economics, Springer.
- ANED (2014). «European comparative data on Europe 2020 & People with disabilities», Final report prepared by Stefanos Grammenos from Centre for European Social and Economic Policy (CESEP ASBL)
- BALDWIN, M. y JOHNSON, W.G. (1995). «Labor market discrimination against women with disabilities», *Industrial Relations*, 34 (4), pp. 555-577.
- BANCO MUNDIAL (2004). «Disability employment policy», Social protection discussion paper series 0413, Washington.
- BARNES, C. and MERCER, G. (2005). «Disability, work, and welfare: challenging the social exclusion of disable people», *Work, employment and society*, Vol. 19 (3): 527-545.
- BERTHOUD, R. (2008). «Disability employment penalties in Britain», *Work Employment Society*, 22 (1): 129-148.
- BLÁZQUEZ, M. and MALO, M.A. (2005). «Educational Mismatch of Disadvantaged Groups in the Labour Market: The Case of People with Disabilities», *Revista de Economía Laboral*, nº 2, 31-55.
- CERVINI-PLÁ, M. and VALL-CASTELLO, J. (2015). «The Earnings and Employment Losses Before Entering the Disability System», *IZA Discussion Papers* 8913, Institute for the Study of Labor (IZA).
- CES (2003). *La situación de las personas con discapacidad en España*, Colección Informes, Consejo Económico y Social, Madrid.

- COMISION EUROPEA (2010). «Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras», Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, COM (2010) 636 final.
- CUETO, B.; MALO, M.A.; RODRÍGUEZ, V. y FRANCOS, C. (2008). Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y Centros especiales de empleo: análisis empírico con la Muestra de Vidas Laborales.
- CUETO, B.; MALO, M.A. y RODRÍGUEZ, V. (2012). «La brecha de participación laboral de las personas con discapacidad en España. Un análisis con la EDAD-2008», *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, Núm. 8, pp. 20-27. Próxima publicación.
- DÁVILA, C.D. (2006). «Discapacidad y género. Un estudio de participación en el mercado de trabajo español», *Moneda y Crédito*, Núm. 223, pp.127-158.
- DÁVILA, C.D. y MALO, M.A. (2006). «Género, discapacidad y posición familiar: la participación laboral de las mujeres con discapacidad», *Cuadernos Aragoneses de Economía*, 16(1), pp. 61-82.
- EUROSTAT (2015). *Employment of disabled people. Statistical analysis of the 2011 Labour Force Survey ad hoc module*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- GARCÍA SERRANO, C. y MALO, M.A. (2014). «The influence of disability on absenteeism: an empirical analysis for six European countries», *International Labour Review*, vol. 153, n° 3, pp. 455-472.
- GREVE, B. (2009). *The labour market situation of disable people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies*, report prepared for the Academic Network of European Disability Experts (ANED).
- ILO (2010). *Including people with disabilities in crisis response*, Policy Brief N° 6, Global Jobs Pact Policy Briefs, International Labour Organization.
- INE (2013). *El Empleo de las personas con discapacidad 2011*. Informe del Instituto Nacional de Estadística, Madrid.
- JONES, M. and WASS, V. (2013). «Understanding changing disability-related employment gaps in Britain 1998–2011», *Work, employment and society*, 27(6) 982–1003.
- LECHNER M. and VÁZQUEZ-ÁLVAREZ, R. (2011). «The effect of disability on labour market outcomes in Germany», *Applied Economics*, vol. 43(4), pp. 389-412.
- MALO, M.A. (2003). «Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Núm. 46, pp. 99-126.
- MALO, M.A. (2004). «¿Cómo afectan las discapacidades a la probabilidad de ser activo en España? Un análisis empírico con datos de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de la Salud de 1999», *Cuadernos de Economía*, Vol. 27, pp. 75-108.
- MALO, M.A. (2007). «La definición de la discapacidad en la investigación económica: Una reflexión necesaria sobre qué características debería cumplir», *Estudios de Economía Aplicada*, 25(2), pp.407-428.
- MALO, M.A.; CUETO, B.; DÁVILA, D.; PAGÁN, R. y RODRÍGUEZ, V. (2009). «Informe de Evaluación sobre la política de bonificación de cuotas para las personas con discapacidad en situación de desempleo», Agencia de Evaluación y Calidad.
- MALO, M.A. y MUÑOZ-BULLÓN, F. (2006). «Employment promotion measures and the quality of the job match for persons with disabilities», *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública*, 179, pp.79-111.
- MALO, M.A. y SCIULLI, D. (2014). *Disadvantaged Workers. Empirical Evidence and Labour Policies*, AIEL Series in Labour Economics, Springer.
- MOOD, C. (2010). «Logistic regression: why we cannot do what we think we can do, and what we can do about it», en *European Sociological Review*, 26 (1), pp. 67-82.
- OCDE (2003). *Transforming disability to ability. Policies to promote work and income security for disable people*, París.
- PAGÁN, R. (2012). «Transitions to part-time work at older ages: The case of people with disabilities in Europe», *Disability and Society*, 27 (1), pp. 95-115.
- PAGÁN, R. y MALO, M.A (2009). «Job satisfaction and disability: Lower expectations about jobs or a matter of health», *Spanish Economic Review*, 11(1), pp.51-74.
- RODRÍGUEZ, P.; SUSO, A.; VÁZQUEZ, D. y VELASCO, M.L. (2009). *Discapacidad, estudios superiores y mercado de trabajo. Barreras de acceso y repercusión en la inserción laboral*, Fundación ONCE.

- RODRÍGUEZ, V. (2012). «El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿Son los Centros Especiales de Empleo una excepción?», *Estudios de Economía Aplicada* 30 (1), pp. 237-260.
- RODRÍGUEZ, V. y CUETO, B. (2013). «El trabajo de las personas con discapacidad ante la crisis», *Revista Internacional de Organizaciones*, nº 11, diciembre 2013, 61–86.
- SHIMA, I.; ZÓLYOMI, E. and ZAIDI, A. (2008). «The Labour Market Situation of People with Disabilities in EU25», *Policy Brief February* (1), European Centre for Social Welfare Policy and Research.
- MARIE, O. y VALL, J. (2011). «Measuring the (income) effect of disability insurance generosity on labour market participation», *CEP Discussion Paper* No 1094.
- VALL, J. (2012). «Promoting employment of disabled women in Spain; Evaluating a policy», *Labour Economics* 19, pp. 82–91.
- ZWINKELS, W. (2001). «The employment situation of people with disabilities in the European Union», *Research paper*, EIM Business and Policy Research.

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es analizar la integración laboral de las personas con discapacidad en los 5 países con mayor población de la Unión Europea: Alemania, Reino Unido, Francia, Italia y España. Nos hemos centrado en la estimación del gap en la actividad, paro y empleo de las personas con discapacidad, aproximándonos al colectivo con tres definiciones distintas: 1) discapacidad en general, 2) discapacidad en el empleo y 3) necesidad o uso de asistencia laboral especial. Para el trabajo empírico se han explotado los microdatos del módulo *ad hoc* de 2011 sobre el empleo de las personas con discapacidad (Eurostat).

Como principales resultados cabe destacar, en primer lugar que las personas con limitaciones en el trabajo tienen una probabilidad de tener un empleo 32,8 puntos inferior a las personas sin discapacidad, penalización que se explica básicamente por su menor tasa de actividad. Además el gap en el empleo varía notablemente entre países, observándose que aquellos que tienen tasas de empleo más elevadas, muestran a su vez una menor integración en el empleo de las personas con discapacidad. Por tanto, el crecimiento económico y la creación de empleo no son condiciones suficientes para garantizar la integración laboral de las personas con discapacidad.

Palabras clave. Personas con discapacidad, mercado de trabajo, modelo social, inclusión, accesibilidad, barreras.

ABSTRACT

The aim of this paper is to analyse the employment of people with disabilities in the five countries with the largest population in the European Union: Germany, UK, France, Italy and Spain. We have focused on estimating the gap in activity, unemployment and employment of persons with disabilities, using three different definitions of disability: 1) disability in general, 2) disability in employment and 3) the need or use of special job assistance. For the empirical work we have analysed the microdata of the 2011 *ad hoc* module on employment of people with disabilities (Eurostat).

The main results are that people with work limitations have a probability of being employed 32,8 percentage points lower than people without disabilities, penalty that is largely explained by the inferior activity rate of people with disabilities. In addition, the gap in employment varies considerably across countries, noting that those that have higher employment rates show in turn less integration in employment of people with disabilities. Therefore, economic growth and job creation are not sufficient conditions to ensure integration into the labor market of people with disabilities.

Keywords: People with disabilities, labour market, social model, inclusion, accessibility, barriers.