

Mercado de trabajo y políticas de empleo en el inicio del siglo XXI*

JUAN J. DOLADO

Universidad Carlos III y CEPR

FLORENTINO FELGUEROSO

Universidad de Oviedo y CEPR

JUAN F. JIMENO

Universidad de Alcalá, FEDEA Y CEPR

1. INTRODUCCION

La mayoría de los países de la UE sólo han sido capaces de acomodar las perturbaciones económicas durante el último cuarto del siglo XX mediante un aumento sostenido de la tasa de paro y una disminución de la tasa de empleo. Durante dicho periodo, la tasa de paro en EE.UU. ha tenido una evolución mucho más cíclica que la de la UE, habiéndose reducidos a niveles muy cercanos al «pleno empleo» durante la segunda mitad de la década de los años noventa. Por el contrario, la evolución de la tasa de paro en Japón, que hasta hace poco constituía el paradigma a seguir por parte de otras economías de la OCDE, se ha visto sacudida por la crisis asiática de 1997. Incluso dentro de la UE conviven diversas experiencias en el mercado de trabajo que van desde el éxito de países como Holanda e Irlanda al fracaso relativo de España o Italia, pasando por los vaivenes del modelo escandinavo. En todas las grandes áreas económicas se han observado cambios para bien y para mal, en concordancia con la aparición de ciertos acontecimientos económicos y sociales que están generando nuevos

* Estamos agradecidos a Mario Izquierdo por su excelente labor como ayudante de investigación, así como a nuestros comentaristas, José Víctor Ríos-Rull y Luis Toharia, y a un evaluador anónimo por sus sugerencias que han ayudado a mejorar la versión inicial del trabajo. Juan F. Jimeno agradece la ayuda financiera del Ministerio de Ciencia y Tecnología (Proyecto SEC1998-0283).

desafíos por lo que respecta al funcionamiento de los mercados laborales. Entre dichos acontecimientos cabe destacar los siguientes:

- Por un lado, los cambios tecnológicos y la integración comercial y financiera internacional parecen haber provocado un aumento de la demanda de trabajo cualificado y un descenso de la demanda de trabajo no cualificado. Por otro lado, el envejecimiento de la población, la mayor incorporación de la población femenina al mercado de trabajo y el aumento del nivel educativo de las nuevas generaciones están cambiando la composición de la oferta de trabajo por grupos de edad y cualificaciones profesionales.

- En los países de la UE, la integración monetaria en la UEM ha impuesto restricciones sobre la capacidad de utilización de las tradicionales políticas de estabilización de la demanda agregada. Desde enero de 1999 las decisiones de política monetaria residen en el Banco Central Europeo (BCE) y, en lo referente a la política fiscal, a la práctica ausencia de transferencias federales, se une la existencia del Pacto de Estabilidad y Crecimiento que impone unos límites al tamaño de los déficit públicos que pueden condicionar el papel de los gastos e ingresos públicos como instrumentos de estabilización cíclica¹.

Ante estos cambios, las políticas de empleo (las instituciones que regulan el mercado de trabajo y las políticas activas del mercado de trabajo) adquieren un papel cada vez más relevante. En el largo plazo, las políticas de empleo constituyen los factores determinantes del nivel agregado de empleo/desempleo y de la distribución del mismo entre los distintos grupos de la población. En el corto plazo, ausentes las políticas de estabilización por el lado de la demanda, sólo quedan dos mecanismos de ajuste macroeconómico ante las perturbaciones económicas: la movilidad del factor trabajo y la flexibilidad de precios. Aunque resulta evidente que las políticas de empleo no pueden contribuir en el corto plazo a la estabilización cíclica de la misma manera que lo hacen las políticas de demanda, sí permiten dotar a la economía de una mayor flexibilidad para aminorar las consecuencias adversas de dichas perturbaciones. Una prueba de la mayor consideración de las políticas de empleo en los países de la UE es el proceso de coordinación de las mismas, iniciado con la inclusión de un «capítulo social» en el Tratado de Amsterdam e impulsado por el Consejo de Gobierno de la UE reunido en Luxemburgo de noviembre de 1997.

¹ Sobre los efectos de la UEM en el mercado de trabajo, véase Viñals y Jimeno (1998), Calmfors (1998), y Bentolila and Saint-Paul (2000).

Así pues, la economía laboral y el estudio sobre las instituciones y normas que gobiernan el funcionamiento de los mercados de trabajo se han desplazado desde la periferia al centro de la discusión económica. Materias como la desigualdad salarial, la composición del desempleo, el subsidio de paro, los sistemas de negociación salarial, la movilidad laboral, las formas de compensación salarial, etc. se encuentran en el núcleo del pensamiento actual sobre la política económica. Resulta muy halagador para el economista laboral que se le sitúe en el foco de atención de la opinión pública. No obstante, la noción de que las soluciones precisas a los problemas actuales residen en nuestras prescripciones y recetas, produce un cierto temor ya que siempre hemos sospechado que dichas recomendaciones exceden a nuestro propio conocimiento, basado en un número limitado de experiencias y observaciones y limitado por la disponibilidad de datos que permitan identificar claramente los efectos de determinadas medidas que inciden sobre el mercado de trabajo.

Es por ello que la naturaleza de este trabajo es algo especulativa. En primer lugar, pretendemos documentar los cambios producidos en las últimas décadas en lo que se refiere a la oferta y la demanda de trabajo, y en aquellas normas que regulan el funcionamiento del mercado laboral y, en segundo lugar, proporcionar algunos argumentos teóricos y evidencia empírica a tener en cuenta para el diseño de las políticas de empleo en el futuro. En otras palabras, se trata de abordar las siguientes cuestiones: *¿Qué hemos aprendido del mercado laboral durante las dos últimas décadas que nos sirva para mejorar su funcionamiento al inicio del siglo XXI?* y *¿Cuáles son los grandes temas que permanecen sin respuesta y cómo podrían abordarse en el futuro?*. Como se comentaba previamente, ese tipo de preguntas resultan difíciles de contestar en toda su amplitud ya que el funcionamiento del mercado de trabajo se puede evaluar en multitud de dimensiones y de acuerdo con múltiples criterios que desbordan la longitud habitual de un artículo. Por ello, nuestro enfoque será necesariamente parcial, centrándonos en la evolución de las tasas de paro y actividad agregadas, así como de diversos colectivos significativamente afectados por las políticas de empleo. Además, nos referiremos casi exclusivamente a la UE y, más en concreto, a España.

El resto del trabajo está organizado de la forma siguiente. En la Sección 2 se analiza un modelo estilizado del funcionamiento del mercado laboral que sirve como referencia a la hora de reflexionar sobre

las cuestiones más importantes que se estudian en el resto del trabajo. La Sección 3 se dedica a documentar la evolución reciente de las principales macromagnitudes referidas al mercado laboral y de apuntar los cambios recientes que han afectado a la oferta y a la demanda de trabajo y, consecuentemente, al funcionamiento del mercado laboral. De la experiencia del último cuarto de siglo extraemos un conjunto de «lecciones» especialmente referidas a la UE. En la Sección 4 se describe brevemente cuál es la situación específica del mercado laboral en España a la luz de las reformas que han tenido lugar desde principios de los años ochenta. La Sección 5, a su vez, ofrece una visión panorámica de los cambios que se avecinan durante el siglo XXI y de qué tipo de instrumentos analíticos deberían desarrollarse para realizar recomendaciones de política económica útiles en el futuro. Finalmente, la sección 6 contiene algunos comentarios finales.

2. UN MODELO INTERPRETATIVO

Con el fin de ayudar a interpretar algunos de los aspectos más relevantes descritos en la Introducción, y que serán documentados con mayor detalle en las restantes secciones del trabajo, conviene utilizar como marco de referencia un simple modelo teórico del funcionamiento del mercado de trabajo y su interacción con el mercado de productos a través del *modus operandi* de las empresas y el proceso dinámico de creación y destrucción de las mismas. Los elementos básicos del modelo son comunes a los del modelo popularizado por Layard et al. (1991) y Nickell y Layard (1999). Se trata de una economía con competencia monopolística en el mercado de bienes y negociación salarial en el mercado de trabajo, en la cual en el *corto plazo* el número de empresas es fijo, mientras que en el *largo plazo* hay libre entrada de empresas hasta que los beneficios empresariales netos se anulan. Esta distinción permite analizar los efectos dinámicos de reformas estructurales que afecten tanto al mercado de trabajo como a los mercados de bienes y servicios². A cambio, omi-

² Este tipo de análisis ha sido también abordado recientemente por Blanchard y Giavazzi (2001) aunque estos autores se concentran únicamente en los efectos de reformas del mercado de trabajo que reducen el poder negociador de los trabajadores y no en los de otros tipos de reformas laborales, como las modificaciones de las prestaciones por desempleo o de la legislación sobre protección al empleo, que serán tenidas en cuenta por nuestro modelo.

tiremos los efectos cíclicos de las políticas monetaria y fiscal sobre salarios y paro, sobre los que existe una abundante literatura (véase, por ejemplo, Bean, 1998). La derivación detallada de los resultados que a continuación se presentan puede consultarse en el Apéndice.

Los supuestos básicos del modelo son los siguientes. En la economía hay n empresas que funcionan en régimen de competencia monopolística y producen bienes diferenciados a través de una función de producción con rendimientos decrecientes en el factor trabajo, en el corto plazo, y rendimientos constantes al trabajo en el largo plazo³. Cada empresa negocia el salario de los trabajadores con un sindicato diferente, de acuerdo con el denominado modelo de *Right to Manage* (RTM) en el que la empresa se reserva el derecho a fijar el empleo una vez negociado el salario con el sindicato correspondiente. Alternativamente, se puede suponer que la negociación salarial es eficiente (*Efficient Bargaining*), como en Blanchard y Giavazzi (2001) y, en este caso, dado que las decisiones de empleo no se toman sobre la curva de demanda de trabajo de la empresa, variaciones del salario real y del empleo no tienen por qué tener signos contrarios.

Como es habitual en este tipo de modelos, se comienza por analizar el equilibrio parcial de una única empresa para, posteriormente, estudiar el equilibrio simétrico, donde todas las empresas se comportan ex-post de forma idéntica, tanto en el corto como en el largo plazo.

2.1. Equilibrio parcial

La empresa i ésima se enfrenta a una función de demanda de su producto, Y_i , dada por la siguiente expresión:

$$Y_i = (P_i/P)^{\theta} (Y/n) \quad (1)$$

donde Y es la demanda agregada de la economía en su conjunto, P_i y P son respectivamente el precio del bien producido por la empresa y

³ Esto difiere con respecto a Blanchard y Giavazzi (2001) que suponen rendimientos constantes del factor trabajo tanto en el corto como en el largo plazo. Mientras que en el largo plazo la existencia de rendimientos constantes al trabajo resulta natural, en el corto plazo, dada una cierta capacidad instalada, el supuesto de rendimientos decrecientes del factor trabajo parece más adecuado.

el nivel general de precios, de forma que $p_i (=P/P)$ es el precio relativo del bien producido por la empresa i ésima y $\theta > 1$ es la elasticidad demanda-precio. En estas condiciones, es conocido que la empresa fijará su precio relativo como un margen sobre el coste marginal, donde dicho margen, $\mu = 1/(\theta-1)$, es una función decreciente del número de empresas, n , de manera que en el caso límite de competencia perfecta $\mu=0$. La función de producción es del tipo Cobb-Douglas y viene dada por:

$$Y_i = N_i^\alpha \quad (2)$$

siendo N_i el empleo de la empresa i ésima, $0 < \alpha \leq 1$. En esta función de producción no aparece el capital ya que los efectos dinámicos de la acumulación del mismo vienen captados en el modelo por la entrada y salida de empresas en el mercado. Por lo respecta a la negociación salarial (del tipo Nash), el objetivo de los sindicatos maximizar la siguiente función:

$$N_i (w_i - \bar{w}) \quad (3)$$

donde $W_i (w_i)$ es el salario nominal (real) y \bar{w} es el salario real alternativo, que supondremos de la forma $b f(s, u)$, siendo b el subsidio de paro (en términos reales), u la tasa de paro y s la intensidad de búsqueda de empleo por parte de los parados, de manera que $f'(u) < 0$ y $f'(s) < 0$. Por su parte, la empresa trata de maximizar su beneficio, que en términos reales, está dado por

$$\pi_i = (p_i Y_i - w_i N_i) \quad (4)$$

Bajo los supuestos anteriores, el salario real $w_i (= W_i/P)$ se elige de forma que maximice el producto de Nash

$$\Omega = [N_i (w_i - \bar{w})]^\beta [\pi_i]^{1-\beta} \quad (5)$$

donde β representa el poder de negociación sindical. En estas condiciones, se puede demostrar (véase el Apéndice) que el precio relativo y el salario real de la empresa i ésima son funciones de los siguientes argumentos:

$$\pi_i = p_i(\beta, n, b, s, u, L) \quad (6)$$

+ - + - - +

$$w_i = w_i(\beta, n, b, s, u) \quad (7)$$

+ - + - -

donde L es la población activa que se supone exógena y donde el empleo agregado viene dado por $n N_i = L(1-u)$.

2.2. Equilibrio general en el corto plazo

En el corto plazo, donde el número de empresas está dado, el equilibrio simétrico implica que $p_i = 1$, de forma que, utilizando (6) y (7), se obtiene

$$w = w(\beta, n, b, s, L) \quad (8)$$

+ + + - -

$$u = u(\beta, n, b, s, L) \quad (9)$$

+ - + - +

Además de la tasa de paro y el salario real de equilibrio, conviene analizar los determinantes de la participación salarial en el PIB, $S_n (= WN/PY)$, tal que

$$S_n = S_n(\mu(n)) = S_n(n) \quad (10)$$

- +

Por tanto, en el equilibrio a corto plazo, el salario real depende positivamente del poder de negociación sindical, del subsidio de paro y del número de empresas, y negativamente de la intensidad de búsqueda y de la población activa⁵. A su vez, la tasa de paro aumenta cuando crece el poder sindical, el subsidio de paro o la población activa y decrece cuando se incrementa el número de empresas o la intensidad de búsqueda. Finalmente, la participación salarial sólo

⁵ Aquí el supuesto de los rendimientos decrecientes resulta crucial. Si los rendimientos del factor trabajo fueran constantes, entonces el salario real en el corto plazo estaría determinado únicamente por el número de empresas (véase Blanchard y Giavazzi, 2001).

depende, negativamente, del margen de beneficios por lo que, consiguientemente, crece cuando aumenta el número de empresas.

2.3. *Equilibrio general en el largo plazo*

En el largo plazo las empresas se crean o se destruyen hasta verificar la condición de que el beneficio, neto de los costes de entrada/salida, sea nulo. Para ello, se supone que dicho coste depende del tamaño de la empresa en términos de producción, i.e. cY , de forma que

$$Y - wN = cY \quad (11)$$

Esto implica que, en el largo plazo, el número de empresas es una función decreciente de los costes de entrada/salida ($n = n(c)$, $n'(c) < 0$). Sustituyendo esta función en las ecuaciones (8), (9) y (10), se obtiene

$$w = w(c) \quad (12)$$

$$u = u(\beta, b, s, c) \quad (13)$$

+ + - +

$$S_n = S_n(c) \quad (14)$$

-

Por tanto, en el equilibrio a largo plazo, el salario real sólo depende negativamente de los costes de entrada, c , mientras que la tasa de paro depende de β , b , s , con el mismo signo que en el equilibrio a corto plazo y positivamente de c . Al endogeneizar el número de empresas, el salario real depende negativamente y la tasa de paro depende positivamente de los costes de entrada/salida, c .

Con este simple marco conceptual de referencia, cabe interpretar dos tipos de reformas a partir de cambios en algunos parámetros del modelo. Así, algunas reformas laborales podrían suponer disminuciones en β y b , a través de reducción del poder sindical o del subsidio de paro, y aumentos en s a través, por ejemplo, del uso de políticas activas de empleo. Por otra parte, la reforma en el mercado de bienes puede asociarse a una disminución del coste c , a través de políticas de

fomento de la competencia, aunque dicha disminución también podría asociarse a una reforma laboral consistente en reducir las indemnizaciones por despido y, por tanto, los costes de entrada y salida en el mercado de las empresas.

A continuación, examinamos cada una de estas reformas por separado, poniendo especial énfasis en la dinámica de transición entre el equilibrio a corto y a largo plazo. Con el fin de evitar que la transición sea instantánea y asegurar que la economía converja a este último equilibrio, necesitaremos suponer que existe algún tipo de rigidez institucional por el que las empresas que lo deseen tardan al menos un periodo en entrar y salir del mercado. El Cuadro 1 resume brevemente los efectos de las reformas bajo los distintos supuestos alternativos comentados anteriormente. Por razones de brevedad, sólo nos referiremos a los efectos bajo negociación salarial del tipo RTM y rendimientos decrecientes al trabajo en el corto plazo y constantes en el largo plazo.

Comenzando con las reformas laborales, contemplemos una reducción del poder sindical en la negociación (β) o de la generosidad del subsidio de desempleo (b). En estos casos, se producirá una caída del salario real y de la tasa de paro en el corto plazo, mientras que en el largo plazo el salario real se mantiene constante y la tasa de paro disminuye. En cuanto a la participación salarial, permanecerá constante tanto en el corto como en el largo plazo ya que no depende ni de β ni de b , ni de s . Nótese que el número de empresas no se ve alterado, pues tampoco depende de dichos parámetros⁶. En lo que respecta a un aumento de la intensidad de búsqueda, fomentada a través de políticas activas más eficaces, los efectos serán similares. Por tanto, podemos afirmar que, en general, las reformas laborales anteriores tienen beneficios (disminución del paro) y costes (disminución del salario real) en el corto plazo, mientras que en el largo plazo sólo tienen beneficios (disminución de la tasa de paro sin disminuir el salario real).

⁶ Si los objetivos de la negociación fueran el empleo y el salario (*Efficient Bargaining*), en vez de sólo el salario, como en RTM, no es difícil demostrar que la participación salarial en el PIB se vería negativamente afectada por las políticas laborales desreguladoras, y que la tasa de paro disminuiría.

CUADRO 1
**EFFECTOS DE LAS REFORMAS DE LOS MERCADOS
 DE BIENES Y DE TRABAJO**

	Negociación salarial «Right to Manage»			Negociación salarial eficiente «Efficient Bargaining»		
	Corto plazo (rendimientos decrecientes)	Corto plazo (rendimientos constantes)	Largo plazo	Corto plazo (rendimientos decrecientes)	Corto plazo (rendimientos constantes)	Largo plazo
1. $c \downarrow$	w, u, S constantes	w, u, S constantes	$w \uparrow, u \downarrow, S \uparrow$	w, u, S constantes	w, u, S constantes	$w \uparrow, u \downarrow, S \uparrow$
2. $\beta \downarrow$	$w \downarrow, u \downarrow,$ S constante	$u \downarrow$ w, S constantes	w, S constantes $u \downarrow$	$w \downarrow, u \downarrow,$ S constante	u constante, $w \downarrow, S^*$	$w \uparrow, u \downarrow, S \downarrow$
3. $b \downarrow$	$w \downarrow, u \downarrow,$ S constante	$u \downarrow$ w, S constantes	w, S constantes $u \downarrow$	$w \downarrow, u \downarrow,$ S constante	U constante, $w \downarrow, S \uparrow$	$w^*, u \downarrow, S \downarrow$
4. $s \uparrow$	$w \downarrow, u \downarrow,$ S constante	$u \downarrow$ w, S constantes	w, S constantes $u \downarrow$	$w \downarrow, u \downarrow,$ S constante	U constante, $w \downarrow, S^*$	$w \uparrow, u \downarrow, S \downarrow$

Nota: La primera fila corresponde a una desregulación del mercado de trabajo que reduce los costes de entrada. La segunda fila corresponde a una reforma de la regulación de la negociación salarial que produce una disminución del poder de negociación de los trabajadores. La tercera fila corresponde a una reforma del mercado de trabajo que disminuya las prestaciones por desempleo o los salarios mínimos estatutarios. Finalmente la cuarta fila corresponde a reformas del mercado de trabajo que produzcan un aumento de la intensidad de la búsqueda de trabajo por los desempleados como, por ejemplo, políticas activas del mercado de trabajo eficaces que aumenten la tasa de salida del desempleo.

Este no es el caso cuando analizamos las reformas en el mercado de bienes, que se plasman en reducciones de los costes de creación/destrucción de empresas (c). Del análisis anterior se infiere directamente que una política que fomente una mayor competitividad aumenta tanto el salario real como la participación salarial en el PIB, al tiempo que reduce la tasa de paro, tanto en el corto como en el largo plazo.

Así pues, de los resultados anteriores se deduce que las reformas laborales pueden implicar problemas distributivos que impidan el apoyo de los trabajadores en el corto plazo, mientras que la desregulación del mercado de bienes indefectiblemente les beneficia tanto a corto como a largo plazo. Consiguientemente, si el gobierno quiere evitar los problemas asociados a la impopularidad de la desregulación del mercado laboral, le convendrá implementar la desregulación en el mercado de bienes simultáneamente con aquella. En este sentido, ambos tipos de políticas resultan ser complementarias. Incluso, podría argu-

mentarse que de tener que elegir entre implementar una reforma con anterioridad a la otra, cabría pensar en la conveniencia de abordar primero la reforma en el mercado de bienes, ya que, de esta manera se reduciría el tamaño del surplus a repartir entre empresarios y sindicatos, rebajando a su vez los incentivos a la introducción de elementos no competitivos en la negociación salarial.

2.4. *La desigual incidencia del desempleo*

Obviamente, en un modelo agregado, como el planteado anteriormente, resulta complicado hablar de efectos distributivos en presencia de un único factor de producción. Para poder discutir la evolución de los salarios y de las tasas de paro distinguiendo, por ejemplo, entre sexos, edad y nivel de cualificación, resulta necesario modificar la función de producción en (2) para introducir, al menos, dos factores de producción (hombres/mujeres, jóvenes/adultos, cualificados/no cualificados, etc.) entre los que haya un cierto grado de sustitución. Para ello, utilizaremos la siguiente función de producción con elasticidad de sustitución constante:

$$Y = (N_1^{\rho} + \delta N_2^{\rho})^{1/\rho} \quad (15)$$

donde N_1 y N_2 denotan el número de trabajadores de «tipo 1» y «tipo 2», respectivamente; δ señala que la eficiencia de los trabajadores de «tipo 2» es distinta que la de los trabajadores de «tipo 1»; finalmente $1/(1-\rho)$ es la elasticidad de sustitución entre ambos tipos de trabajadores. El «tipo» de trabajadores puede referirse a todos aquellos atributos que pueden hacer que la sustitución de trabajadores no sea perfecta. Dentro de ellos, el nivel de cualificación profesional ha sido el más considerado en la literatura. No obstante, también la edad o el sexo pueden ser atributos que hagan que la sustitución de trabajadores sea imperfecta.

Esta función de producción permite analizar los efectos de cambios tecnológicos o de las características de los trabajadores. Así, por ejemplo, la existencia de progreso tecnológico sesgado a favor de los trabajadores de «tipo 2» o una mayor acumulación de capital que sea complementaria de los trabajadores de «tipo 2» puede representarse mediante un aumento de δ . En el caso de que los trabajadores difieran en la edad, cambios en los niveles educativos de las diferentes cohortes también afectan a δ . Por último, variaciones de la elasticidad de sus-

titución pueden representar otros cambios tecnológicos que incidan sobre las posibilidades de sustitución de trabajadores.

La condición de primer orden del problema de minimización de costes correspondiente a la función de producción anterior puede escribirse de la forma siguiente:

$$\frac{N_1}{N_2} = \left(\frac{w_2}{\delta w_1} \right)^\sigma \quad (16)$$

siendo $\sigma = 1/(1-\rho)$. La ecuación anterior proporciona la demanda relativa de trabajo como función de los salarios relativos, la eficiencia relativa de los trabajadores de ambos tipos y la elasticidad de sustitución. Dada la demanda relativa de trabajo, si L_1 y L_2 representan, respectivamente, la oferta de trabajadores de «tipo 1» y «tipo 2», la diferencia entre la tasa de desempleo de ambos tipos de trabajadores es igual a:

$$u_1 - u_2 = \sigma \ln \delta + \ln L_2 + \sigma (\ln w_1 - \ln w_2) \quad (17)$$

La ecuación anterior indica que aquellos factores que determinan la eficiencia relativa de ambos tipos de trabajadores (δ) y las instituciones del mercado de trabajo que determinan los salarios relativos, explican, junto con la oferta relativa de trabajo, la diferencia entre la tasa de desempleo de ambos tipos de trabajadores. En este sencillo modelo, la semi-elasticidad de la diferencia de la tasa de desempleo de ambos tipos de trabajadores con respecto a la oferta relativa de trabajadores jóvenes es igual a la unidad y con respecto a los salarios relativos es igual a σ . Nótese igualmente que algunas instituciones del mercado de trabajo —como (los) costes del despido, los subsidios de desempleo o la regulación del salario mínimo y de la negociación colectiva— afectan, no sólo al nivel agregado de salarios reales, como discutíamos en el apartado anterior, sino también a los salarios relativos de distintos grupos de trabajadores.

3. EL MERCADO DE TRABAJO DURANTE EL ÚLTIMO CUARTO DE SIGLO: HECHOS Y LECCIONES

En esta sección describimos las principales tendencias observadas en el mercado de trabajo de la UE desde principios de los años sesenta, comparando la evidencia obtenida con las prescripciones que se deri-

van del modelo anterior para, posteriormente, extraer un conjunto de lecciones que nos parecen útiles a la hora de afrontar los cambios que se vislumbran en el futuro y que definirán el «campo de batalla» de las políticas de empleo del siglo XXI.

3.1. *El comportamiento macroeconómico del mercado de trabajo*

El modelo de la Sección 2 predice que tanto la tasa de paro de equilibrio como el salario real y la participación de los salarios en la renta nacional están determinados por las instituciones del mercado de trabajo y el grado de competencia en el mercado de bienes. El Gráfico 1 representa la evolución de la tasa de paro en la UE y en EE.UU. durante el periodo 1960-1999⁷. Este Gráfico muestra un fenómeno sobradamente conocido: mientras que la tasa de paro en EE.UU. no presenta ninguna tendencia temporal significativa a lo largo de este periodo (si acaso una disminución durante el último quinquenio), en la UE se ha producido un aumento casi continuo de la tasa de paro. También la evolución de los salarios reales (Gráfico 2) y la de la participación de los salarios en la renta nacional (Gráfico 3) han seguido tendencias diferentes en ambas zonas⁸. En EE.UU. los salarios reales (ajustados por el nivel eficiencia del trabajo) y la participación de los salarios en la renta nacional se han mostrado relativamente constantes durante las tres últimas décadas. Por el contrario, en la UE los salarios reales aumentaron notablemente hasta principios de los años ochenta, para tener un crecimiento mucho más moderado desde entonces, de forma que la participación de los salarios en la renta nacional disminuyó continuamente desde principios de los años ochenta. Según el modelo descrito en el modelo anterior, lo observado en la UE podría explicarse como el resultado de cambios institucionales tales como un aumento de los subsidios por desempleo o un aumento del poder negociador de los trabajadores, que habría provocado la explosión salarial y el aumento de la tasa de paro de los setenta, combinados con

⁷ Las tasas de paro están expresadas en medidas quinquenales; la observación de 1995 corresponde a la media de 1995-1996.

⁸ Los datos sobre salarios reales y sobre participación de los salarios en la renta nacional provienen de Blanchard y Wolfers (1999).

una disminución de la competencia en el mercado de bienes, que sería la causa de la disminución de la participación de los salarios en la renta nacional observada en las décadas posteriores. Estos cambios institucionales se produjeron como respuesta a ciertas perturbaciones (aumento del precio del petróleo y de los tipos de interés reales) que produjeron un aumento significativo del desempleo durante la segunda mitad de los años setenta.

GRAFICO 1
TASAS DE PARO
(medidas quinquenales en la UE y en EE.UU.)

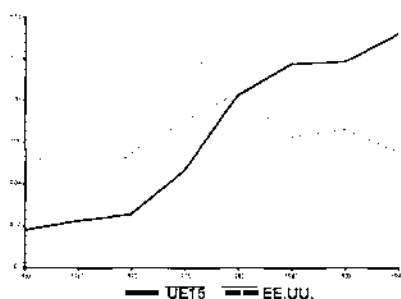


GRAFICO 2
SALARIO REAL AJUSTADO POR LA EFICIENCIA DEL TRABAJO
(medidas quinquenales)

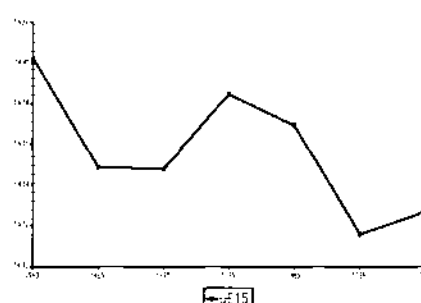


GRAFICO 3
SALARIO REAL AJUSTADO POR LA EFICIENCIA DEL TRABAJO
(medidas quinquenales)

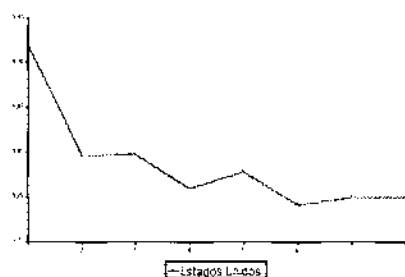
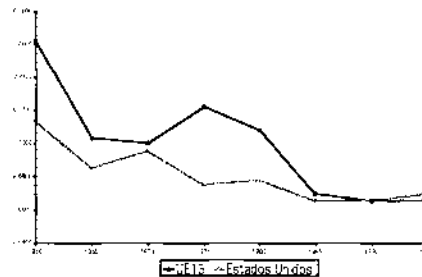


GRAFICO 4
PARTICIPACION DE LOS SALARIOS EN LA RENTA NACIONAL
(medidas quinquenales)



Fuente: Blanchard y Wolfers (2006)

¿Cuáles son las causas de las divergencias en el comportamiento macroeconómico del mercado de trabajo entre países? ¿Hasta qué punto pueden las instituciones del mercado de trabajo, y sus sucesivas reformas, explicar la evolución del desempleo y de los salarios reales en EE.UU. y los países de la UE? La respuesta a las preguntas anteriores ha motivado un elevado número de trabajos empíricos que utilizan

datos de corte transversal y longitudinal para explicar las diferencias de la tasa de desempleo y de la evolución de los salarios entre países (para una panorámica reciente, véase Nickell y Layard, 1999). Los resultados de estos trabajos no han sido lo suficientemente robustos como para alcanzar un consenso general. En una primera etapa, los trabajos trataban de identificar las instituciones del mercado de trabajo que causaban variaciones en las tasas de paro de equilibrio. En una segunda etapa, se puso énfasis en la «complementariedad» de las instituciones. Recientemente, Blanchard y Wolfers (2000) han señalado que la interacción de determinadas perturbaciones de oferta y de demanda de trabajo con las peculiaridades institucionales de cada país explica adecuadamente, tanto desde el punto de vista económico como desde el punto de vista estadístico, las diferencias observadas en la evolución de la tasa de paro en el medio plazo.

Esta literatura permite señalar una amplia lista de «sospechosos habituales» de las causas del paro en la UE y derivar algunas lecciones de utilidad sobre los efectos de las instituciones del mercado de trabajo. La disminución de la tasa de crecimiento de la productividad y las políticas restrictivas de demanda (en particular, la política monetaria de principios de los 1980 y de principios de los 1990) han sido las principales perturbaciones negativas agregadas a las que ha tenido que hacer frente el mercado de trabajo. Sin embargo, la incidencia de dichas perturbaciones en los países de la OCDE resulta ser «excesivamente similar» como para poder explicar unas diferencias en las tasas de desempleo tan elevadas como las observadas. Basta con hacer comparaciones por parejas de economías contiguas —como EE.UU. y Canadá, Bélgica y Holanda, Reino Unido e Irlanda, y la que nos resulta más familiar, como es España y Portugal— para encontrar evidencia de que pequeñas diferencias en las instituciones imperantes en dichos países pueden dar lugar a grandes diferencias en las consecuencias finales de las perturbaciones recibidas. Así, en Canadá basta con que un 60% de los trabajadores de una empresa aprueben la creación de un sindicato para que la empresa se vea obligada a reconocerlo, mientras que en EE.UU. dicha situación sólo indica el comienzo de la batalla legal entre empresarios y trabajadores. En Bélgica, los sindicatos se ocupan del control del subsidio de paro, mientras que en Holanda no es el caso. En el Reino Unido, los esfuerzos de Mrs. Thatcher por reducir el poder de los sindicatos no han tenido contrapartida en Irlanda. En Portugal, las condiciones de acceso al subsidio de desempleo han sido mucho más

estrictas que en España. Por tanto, la primera lección a extraer es que, ante perturbaciones similares, **las pequeñas diferencias institucionales importan**. De hecho, perturbaciones similares han tenido efectos muy diferentes por países (véase, por ejemplo, Bover et al., 2000, que comparan España y Portugal a este respecto).

Además, diferentes países han optado por combinaciones diferentes de instituciones laborales con resultados diferentes. Las reformas llevadas a cabo en Holanda (trabajo a tiempo parcial) o Irlanda (reducidos impuestos a la inversión extranjera) no se parecen en nada a las de Austria (corporativismo), Dinamarca (políticas activas de empleo) o el Reino Unido (declive del poder sindical). La generalización de los contratos temporales en España a partir de 1984, no ha tenido una contrapartida similar en Alemania, un país que también tiene elevadas indemnizaciones por despido, donde los empresarios siguen prefiriendo contratos estables de aprendizaje. Por tanto, la segunda lección a extraer es que, al igual que ocurre con el famoso dicho de que «todos los caminos llevan a Roma», **no existen una única vía o conjunto de instituciones que aseguren el éxito en el mercado laboral**.

Lo que sí parece inferirse de la experiencia de las diferentes economías durante el último cuarto de siglo, es que aquellos países con elevado nivel de afiliación sindical, negociación colectiva centralizada, salarios mínimos vinculantes o sistema impositivo progresivo, presentan una distribución salarial más comprimida que aquellos países que no poseen dichas instituciones (véase el Cuadro 2). El fuerte crecimiento de la dispersión salarial en EE. UU. y el Reino Unido (véase Di Nardo *et al.*, 1996) desde los ochenta, las consecuencias en el mismo sentido del debilitamiento de la negociación centralizada en Suecia (véase Bjorklund y Freeman, 1997) o de la desaparición de la *Scala Mobile* en Italia (véase Manacorda, 1997) constituyen buenos ejemplos de este fenómeno. De hecho, las instituciones proveen los incentivos que afectan a la distribución salarial, como se ha puesto de manifiesto en estudios recientes de Bjorklund y Freeman (1997) e Ichino y Maggi (2000). Los primeros autores analizan los diferenciales salariales de los trabajadores suecos en Suecia y de sus compatriotas que trabajan en EE.UU., encontrando que, para el segundo grupo, dichos diferenciales son casi idénticos a los de los trabajadores norteamericanos que, a su vez, son muy superiores a los existentes en Suecia. Los segundos autores analizan el comportamiento, en términos de tasa de absentismo laboral, de los trabajadores de banca procedentes del norte de Italia cuando se les traslada al sur de Italia,

encontrando que su comportamiento en esta dimensión no difiere de los trabajadores del sur que trabajan en sus regiones de origen. Por tanto, la tercera lección a extraer es que **existen instituciones que reducen la dispersión salarial**. Un país que desee tener una institución de este tipo, cuya consecuencia no deseada sea la reducción de su productividad, puede financiar la misma de cuatro formas diferentes: reduciendo los salarios; permitiendo que su tipo de cambio se deprecie/devalúe; pagando unos precios mayores por los bienes producidos; o, finalmente, admitiendo un aumento del paro en caso de que no funcione ninguna de las soluciones anteriores. En este último caso, a pesar de reducir la dispersión salarial, no está claro que se reduzca la dispersión de rentas, pues dicha distribución dependerá de los ingresos de los parados (véase Flinn, 1999).

CUADRO 2
DESIGUALDAD SALARIAL (RATIOS SALARIALES) EN UE Y EE UU

País	Período	Decil 9/Decil 1	Decil 9/Decil 5	Decil 5/Decil 1
Austria	93/83	2.3/2.1	1.6/1.6	1.4/1.3
Dinamarca	95/85	2.4/2.1	1.7/1.6	1.4/1.4
Finlandia	93/87	2.5/2.5	1.7/1.7	1.5/1.5
Francia	93/83	2.7/2.8	1.8/1.8	1.5/1.6
Irlanda	94/87	2.7/2.8	1.8/1.8	1.5/1.6
Italia	95/84	2.7/2.1	1.7/1.4	1.6/1.5
Holanda	96/79	2.8/3.0	1.7/2.0	1.6/1.4
Portugal	95/86	4.6/4.4	2.7/2.5	1.7/1.6
España	95/90	3.9/3.3	2.1/2.0	1.9/1.7
Suecia	91/81	2.1/2.0	1.6/1.5	1.3/1.3
Reino Unido	95/85	3.3/2.8	1.9/1.7	1.7/1.6
EE UU	95/85	3.4/2.8	2.1/1.8	1.6/1.6

Fuente: OCDE (1998), y Tehado y Silva (2000).

En el párrafo anterior comentábamos como las instituciones proveen incentivos a los que los individuos (empresarios y trabajadores) responden. Consecuentemente, resulta necesario hacer balance de la magnitud de dichas respuestas a través del tamaño de las elasticidades de demanda y oferta. Respecto a las elasticidades de demanda, la evidencia referente a los efectos del salario mínimo sobre el empleo o a las variaciones sala-

riales frente a cambios en las ofertas relativas de trabajadores cualificados y no cualificados, indican que son reducidas. Así, por ejemplo, las elasticidades del empleo respecto a cambios en el salario mínimo en EE.UU y en la UE, se encuentran en el rango de 0 a -0.2 e incluso a veces se han estimado valores positivos (véase Dolado et al., 2000a). Por lo que respecta a la respuesta de los diferenciales salariales a los cambios en la educación, Katz y Murphy (1992) han estimado una elasticidad de -0.7 en EE.UU que, de acuerdo con la ecuación (17), implica una elasticidad de sustitución de 1.4, es decir, un valor menos elevado de lo que cabría esperar a priori. Ahora bien, el hecho de que las elasticidades de demanda no sean grandes, no implica que los desplazamientos de la función de demanda carezcan de importancia. Por el contrario, existe una evidencia concluyente de que las nuevas tecnologías y la globalización han producido cambios de las curvas de demanda que explican el comportamiento relativo de empleo/salarios de diferentes sectores o de trabajadores con distinta cualificación. En lo referente a las elasticidades de oferta, la evidencia acumulada parece apuntar que son elevadas, tanto en la decisión de participar o no participar en el mercado laboral, en la decisión de trabajar o no hacerlo en función de la duración y generosidad del subsidio de paro/baja por enfermedad/incentivos a la prejubilación, o en la decisión de adquirir educación superior o no hacerlo, etc. Sin embargo, la inversión en educación superior pone de relieve que no son únicamente los incentivos salariales los que importan. Así, como documentaremos posteriormente, el alto paro juvenil o las reducidas tasas universitarias en España han constituido un ingrediente crucial a la hora de explicar el aumento de la educación superior en nuestro país y los problemas de «sobre-educación» que en él se detectan. Además, en el capítulo de respuestas, cabe señalar que la nueva economía experimental aplicada al funcionamiento de las relaciones laborales ha puesto de manifiesto algo que algunos siempre habíamos sospechado, esto es, que no podremos entender importantes aspectos cruciales del funcionamiento del mercado de trabajo sin aplicar principios fundamentales de la psicología humana. La reciprocidad y la justicia (*fairness*) constituyen pilares básicos para comprender determinadas anomalías que surgen en el marco tradicional de análisis, circunscrito a conductas optimizadoras sujetas a diversas restricciones del *homo economicus* (véase, Fehr y Schmidt, 1999). Por consiguiente, una cuarta lección a aprender es que **empresas y trabajadores responden a los incentivos implícitos en las instituciones y otras normas sociales, y que dichas respuestas**

se plasman a través de desplazamientos de la demanda y elevadas elasticidades de oferta.

Por último, la quinta lección a extraer es que **los efectos de las instituciones sobre los mercados laborales varían con el tiempo**, como demuestra la ausencia de relaciones estables entre unas y otros en las comparaciones internacionales a lo largo del tiempo. La mayoría de las instituciones del «Estado del Bienestar» en la UE se remontan al período post-bélico y, hasta la primera crisis del petróleo, la tasa de paro en Europa era bastante más reducida que en EE.UU. Por tanto, existen instituciones que funcionan bien en un clima de estabilidad y crecimiento sostenido, cómo el que comprende las décadas de los cincuenta y sesenta, y dejan de hacerlo en situaciones de mayor incertidumbre debido al tamaño de las perturbaciones que afectan a la economía, como ocurre con los generosos sistemas de subsidio de desempleo y la generación de fenómenos de histéresis en el mercado laboral (véase Ljungquist y Sargent, 1998). El mismo argumento puede aplicarse a la relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la tasa de paro. A mediados de los ochenta, parecía haber una relación estable entre mayor grado de centralización y menor inflación y paro. Sin embargo, dicha relación se rompió en los noventa y se nos dijo que la relación tenía forma de U invertida: las economías con mayor grado de centralización producían los mismos efectos favorables que las menos centralizadas y el lugar a evitar era el nivel intermedio, correspondiente a la negociación sectorial/regional (véase Calmfors y Driffill, 1988). ¿Cómo explicar entonces que países como Holanda e Irlanda, posiblemente las dos economías estrella de la UE, tengan una negociación de ese tipo? De alguna manera, podría inferirse de esta falta de consistencia en las relaciones entre instituciones y los resultados obtenidos en el mercado laboral se asemejaría al comportamiento del cuerpo humano, que puede reaccionar de forma diferente a la misma medicina. Si se acepta la primera lección que comentamos anteriormente, i.e. la ausencia de una única receta hacia el éxito económico, no debería sorprendernos que la receta apropiada para el país X no lo sea para el país Y, o incluso para el propio X en un momento diferente del tiempo. Esta conclusión, no obstante, no debe servir como excusa para proclamar que cualquier institución es válida. La evidencia es concluyente en que, por ejemplo, la combinación de unos costes de despido excesivamente elevados, un salario mínimo muy alto, unos sindicatos muy poderosos o un subsidio de paro muy duradero y gene-

roso conducen indefectiblemente a una alta tasa de paro, como se ponía de manifiesto en el modelo de la Sección 2.

3.2. El mercado de trabajo: una visión más desagregada

La evolución de las principales macromagnitudes del mercado de trabajo permite obtener algunas pistas sobre las causas del paro y los efectos de determinadas instituciones del mercado de trabajo. No obstante, dichas instituciones no sólo afectan a las magnitudes agregadas, sino que también repercuten sobre el desempleo sobre distintos grupos de la población y a la dispersión salarial. A continuación, pasamos revista a los principales cambios que se han producido en la composición de la oferta y de la demanda de trabajo desde una perspectiva desagregada.

3.2.1. TENDENCIAS DE LA OFERTA DE TRABAJO

Durante el último cuarto de siglo se han producido cuatro acontecimientos relevantes que han afectado y seguirán afectando en el futuro al tamaño y la composición de la oferta de trabajo: i) el envejecimiento de la población y el adelanto de la edad de jubilación, ii) el aumento de la tasa de actividad femenina, iii) el aumento del nivel educativo de las nuevas cohortes de jóvenes que entran en el mercado de trabajo y iv) el fenómeno de las migraciones desde los países menos desarrollados.

El envejecimiento de la población está causado por la disminución de la tasa de fecundidad y el aumento de la esperanza de vida. En el conjunto de la UE, la tasa de fecundidad ha pasado de 2,6 en 1960 a 2 en 1975 y a 1,4 en la actualidad⁹. La esperanza de vida al nacer ha aumentado en más de cuatro años para los hombres y alrededor de seis años para las mujeres durante las tres últimas décadas. Como resultado, la composición por edades de la población ha mostrado cambios muy significativos. Como puede observarse en el Cuadro 3, durante el período 1960-1998 la población infantil en la UE ha disminuido del 24,4 por ciento al 17,1 por ciento, mientras que la población mayor de 65

⁹ Dentro de la UE, España es el país que ha experimentado un descenso mayor y más rápido de la tasa de fecundidad de 2,9 en 1960 a 2,4 en 1975 y a menos de 1,2 en la actualidad.

años ha aumentado del 10,6 por ciento al 15,9 por ciento. Incluso si la tasa de fecundidad aumentara en el futuro, su disminución durante el periodo 1970-1999, junto con previsible aumentos en la longevidad, van a tener consecuencias muy importantes sobre la composición por edades de la población durante las próximas décadas y, consecuentemente, sobre diversos aspectos clave de orden socioeconómico, como es el caso de la organización de los programas públicos de Seguridad Social (World Bank, 1994), con especial énfasis en la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones, y de las diferencias de las tasas de paro por grupos de edad (Ahn *et al.*, 2000).

Por otra parte, simultáneamente con el envejecimiento de la población, se ha producido un descenso de las tasas de empleo en los grupos de edad cercanos a la edad de jubilación, motivado, fundamentalmente, por el uso de los sistemas de pensiones como mecanismo de ajuste de plantillas ante perturbaciones negativas de la demanda de trabajo. Estudios recientes (véase, por ejemplo, Gruber y Wise, 1998) muestran que dicho descenso puede explicarse, en buena medida, por los incentivos a la jubilación a diferentes edades implícitos en las normas de cálculo de las pensiones.

CUADRO 3
COMPOSICION DE LA POBLACION POR GRUPOS DE EDAD EN LA UE
(% población total)

	Población de 0-14 años 1960	Población de 15-24 años 1960	Población mayor de 65 años 1960	Población de 0-14 años 1998	Población de 15-24 años 1998	Población mayor de 65 años 1998
Austria	21,8	14,7	12,1	17,2	12,0	15,4
Bélgica	23,4	12,2	11,9	17,7	12,3	16,5
Dinamarca	25,5	14,7	10,5	16,0	11,0	14,9
Finlandia	30,7	14,9	7,2	18,7	12,5	14,6
Francia	26,2	12,1	11,6	19,0	13,4	15,6
Alemania	21,0	16,1	11,5	16,0	11,0	15,8
Grecia	24,8	15,7	9,4	15,8	14,5	16,5
Irlanda	30,9	14,0	11,1	22,7	17,6	11,3
Italia	24,7	15,7	9,2	14,6	12,8	17,4
Holanda	30,0	14,9	9,0	18,4	12,2	13,5
Portugal	29,2	16,3	8,0	17,0	15,7	15,0
España	27,4	15,3	8,2	15,6	15,6	16,1
Suecia	22,7	13,5	11,6	18,7	11,9	17,4
Gran Bretaña	23,3	19,1	11,7	19,3	12,2	15,7
Unión Europea	24,4	14,6	10,6	17,1	12,8	15,9
Estados Unidos	31,0	13,6	9,2	21,5	13,8	12,7

Fuente: EUROSTAT (1999) y Naciones Unidas (2000)

Por lo que se refiere al aumento de la participación de la población femenina en el mercado de trabajo, la tasa media de actividad femenina en la UE ha aumentado aproximadamente 5 puntos porcentuales (desde el 54,8% al 59,5%) durante la última década, siguiendo una tendencia que comenzó en los sesenta, e incluso mucho antes en los Estados Unidos. Este aumento de la tasa de actividad ha afectado fundamentalmente a los grupos de edad más jóvenes y con niveles educativos más altos. Aunque las diferencias entre la UE y Estados Unidos se han reducido a este respecto, todavía casi un 50 de la diferencia en las tasas agregadas de empleo entre las dos zonas puede explicarse por las diferencias en el nivel educativo y las tasas de empleo de las mujeres de 25 a 54 años (véase Dolado, *et al.*, 2001). Por ejemplo, la tasa de empleo de las mujeres de 25 a 54 años sin estudios universitarios es de 71 por ciento en los Estados Unidos y solo del 60 por ciento en la UE.

CUADRO 4
COMPOSICION DE LA POBLACION POR GRUPOS DE EDAD EN LA UE
(% población total)

	A. Educación Superior Secundaria				B. Estudios universitarios				
	25-64	25-34/	25-34/	25,34	25-64	25-34/	25-34/	25-34/	
Estados Unidos	86	-	-	-	Canadá	47	1.1	1.2	1.6
Alemania	84	1.0	1.1	1.2	Estados Unidos	33	-	-	-
Gran Bretaña	76	1.1	1.2	1.5	Suecia	28	0.9	1.0	1.5
Canadá	75	1.1	1.2	1.6	Bélgica	25	1.2	1.5	2.5
Suecia	75	1.1	1.3	1.7	Alemania	23	0.8	0.9	1.2
Austria	69	1.1	1.32	1.6	Holanda	22	1.0	1.2	1.8
Francia	68	1.2	1.4	2.0	Gran Bretaña	21	1.0	1.1	1.4
Finlandia	65	1.1	1.4	2.2	Finlandia	21	1.0	1.2	1.6
Dinamarca	62	1.1	1.31	1.5	Irlanda	20	1.3	1.7	2.5
Holanda	61	1.1	1.3	1.5	Dinamarca	20	0.8	1.0	1.4
Bélgica	53	1.2	1.5	2.3	Francia	19	1.3	1.5	2.8
Irlanda	47	1.3	1.8	2.4	Grecia	17	1.2	1.9	3.3
Grecia	43	1.3	1.9	3.0	España	16	1.5	2.5	4.3
Italia	35	1.1	1.8	3.3	Portugal	11	1.0	1.4	2.3
Luxemburgo	29	1.0	1.3	1.6	Luxemburgo	11	0.8	0.9	1.8
España	28	1.5	2.6	4.7	Italia	8	0.7	1.0	2.0
Portugal	20	1.3	1.4	3.4	Austria	8	0.8	1.3	2.3
OCDE	60	1.1	1.3	1.7	OCDE	22	1.0	1.3	1.9

Notas: La primera columna de cada panel presenta el porcentaje de la población de 25 a 64 años que ha completado el nivel de estudios correspondiente. El resto de las columnas de cada panel presentan el cociente entre los porcentajes de la población de los grupos de edad señalados que han completado dicho nivel de estudios. Fuente: Dolado, Felgueroso y Jimezo (2000b).

Finalmente, el aumento del nivel educativo de las nuevas cohortes de jóvenes ha sido significativo, tanto para los varones como para las

mujeres. El Cuadro 4 muestra que la proporción de la población con estudios secundarios o universitarios sigue siendo muy dispar entre países: en el caso de los estudios secundarios, dentro de la OCDE esta proporción varía entre el 86 por ciento de Estados Unidos y el 20 por ciento de Portugal; en el caso de los estudios universitarios, el rango de variación va desde el 47 por ciento en Canadá hasta el 8 por ciento en Austria (un país donde, como en Alemania, el predominio de la formación profesional dual reduce notablemente la tasa de matriculación universitaria). No obstante, la tendencia es hacia la reducción de las diferencias en la medida en que los países con un nivel educativo más bajo tienen una población juvenil con niveles educativos mucho más elevados, en términos relativos, que los países con niveles educativos medios más altos. La combinación de la disminución del tamaño relativo de la población juvenil y el aumento de su nivel educativo en relación con los adultos (que, en muchos países, es mayor para las mujeres que para los varones) es el origen fundamental de los cambios en la composición de la oferta de trabajo que se vislumbran en el futuro.

Finalmente queda el tema de la migración, cuyo tratamiento adecuado excede en mucho el objetivo de este trabajo¹⁰. Tras los grandes flujos migratorios en la UE durante las décadas de los cincuenta y sesenta, la intensidad de los mismos se fue reduciendo, para experimentar una espectacular recuperación posteriormente durante la década de los noventa, a consecuencia e la caída del «telón de acero» y el progresivo empobrecimiento del continente africano y algunos países asiáticos y latinoamericanos. Baste decir que durante la última década el crecimiento medio anual de la población en la UE ha sido del 0.3% y que la inmigración ha supuesto un 70% de dicho crecimiento. Los efectos económicos de la migración han sido objeto de reacciones contrarias. Por una parte, están los partidarios de restringir la emigración para evitar el deterioro de la capacidad de empleo de los trabajadores nativos menos cualificados. Por otra parte, están los partidarios de permitir, de forma controlada, unos flujos migratorios suficientes para, por ejemplo, salvar el sistema de pensiones de reparto vía un aumento del número de cotizantes. En nuestra opinión ni unos ni otros están en lo cierto. Los flujos migratorios actuales en la UE son la contrapartida de las barreras comerciales que se mantienen, principalmente

¹⁰ Para una panorámica actualizada de los efectos económicos de la migración véase Borjas (1995) y Bover y Velilla (1999) para el caso de España.

a través del Política Agraria Común (PAC) con los países menos desarrollados. Conforme la PAC se vea limitada, los flujos descenderán. Por otra parte, dada la escasa movilidad laboral de los trabajadores pertenecientes a la UE- debida a la ausencia de «portabilidad» de diversos derechos sociales (pensiones, cotizaciones, titulaciones, etc.) la población inmigrante puede suponer un elemento de disciplina muy importante a la hora de eliminar las rigideces que prevalecen en los países europeos. La teoría económica de la migración, al igual que ocurre con el comercio internacional es muy clara: tanto el país receptor como el de origen ganan en términos de bienestar global. El problema es que existen aspectos distributivos adversos a determinados grupos que han de ser indemnizados a fortiori mediante un sistema adecuado de impuestos y transferencias. De ello se infiere que el control adecuado de los problemas de la inmigración ha de pasar en primer lugar por la eliminación de las barreras comerciales existentes y, en segundo lugar, por el diseño de sistemas eficientes de cuotas de inmigración, mediante sistemas de puntos o subastas (véase Bauer y Zimmermann, 1999), que ajusten las necesidades laborales de los países receptores a las características de la mano de obra de los países emisores.

3.2.2. TENDENCIAS DE LA DEMANDA DE TRABAJO

Al igual que la oferta de trabajo, la demanda de trabajo también está sufriendo modificaciones notables. Estos cambios se refieren fundamentalmente a la composición por cualificaciones de los puestos de trabajo y a los requisitos cambiantes de los nuevos puestos de trabajo. Las causas primarias de estos cambios hay que buscarlas en el progreso tecnológico, principalmente asociado a la revolución de las tecnologías de la información, y en el creciente peso de los intercambios comerciales y financieros entre países. Parece evidente que el progreso tecnológico presenta un sesgo en favor de determinadas ocupaciones, de forma que se traduce en un aumento de la demanda de trabajadores con alta cualificación, al tiempo que disminuye la demanda de trabajadores menos cualificados. En los países occidentales, el comercio internacional y los flujos de capital entre países también originan una menor demanda de trabajadores poco cualificados (véase de la Dehesa, 2000). Este cambio de la demanda de trabajo puede acomodarse de tres formas distintas: i) mediante un aumento de la desigualdad salarial por ocupaciones con diferentes cualificaciones, si los salarios son flexibles, ii) mediante un aumento de las tasas de paro de los trabajadores poco

cualificados, si los salarios de dichos trabajadores no son flexibles, y iii) mediante un aumento equivalente de la oferta relativa de trabajadores cualificados. Dadas las políticas de empleo en la mayoría de los países de la UE, la disminución de la demanda de trabajadores poco cualificados se ha traducido en un aumento elevado de las tasas de paro de los individuos con bajo nivel de cualificación. Así pues, la incorporación de este grupo de trabajadores al mercado de trabajo pasa por un cambio en las políticas de empleo que se traduzca en una caída de los salarios, o del coste laboral no salarial, de estos trabajadores relativamente a los cualificados, junto con subvenciones a dichos trabajadores para evitar el aumento de la desigualdad.

Los cambios en la demanda de trabajo no sólo se reflejan en tendencias de largo plazo en su composición por cualificaciones. Al mismo tiempo, los cambios en las tasas de creación y destrucción de empleos y los requerimientos de un mismo puesto de trabajo son mucho más frecuentes por la incorporación cada vez más rápida de nuevas tecnologías. Ello implica una mayor necesidad de flexibilidad en la asignación del factor trabajo y del capital humano genérico de los trabajadores para que, de esta manera, puedan adaptarse a los nuevas tecnologías. Algunas instituciones del mercado de trabajo, como unas restricciones al despido excesivas o unas prestaciones por desempleo con una duración demasiado larga, impiden dicha flexibilidad. En cuanto a la adquisición de capital humano genérico, ha de ser el sistema educativo, más que los programas específicos de formación profesional y ocupacional, la fuente principal de adaptación.

3.3. La respuesta política: el proceso de reformas laborales en la UE

Las políticas de empleo constituyen uno de los pilares básicos del «Estado del Bienestar Europeo». Aunque diferentes países combinan los programas de gasto social y el resto de instituciones del mercado de trabajo de forma diferente, los países de la UE, en particular los de Europa Continental, intervienen en el mercado de trabajo intensiva y extensivamente en un grado superior al observado en Estados Unidos¹¹. Estas intervenciones pueden estar justificadas por razones de efi-

¹¹ Para una caracterización de los diferentes modelos de Estado de Bienestar en la UE, véase Bertola *et al.* (2000).

ciencia y de equidad (véase Bean *et al.*, 1998 y Bertola *et al.*, 2000) y la preferencia revelada parece indicar que el peso de la equidad en la función de bienestar social europea supera al correspondiente en la función de bienestar social de Estados Unidos.

En cualquier caso, parece que, al menos en la práctica, las políticas de empleo aplicadas en la UE han tendido a proteger a determinados tipos de trabajadores más que a otros. Un buen ejemplo lo constituye la regla casi general por la cual el ajuste de plantilla de la mayoría de las empresas ha venido recayendo, en primer lugar, sobre los trabajadores jóvenes con contratos de empleo temporales y, solo posteriormente, sobre los trabajadores cercanos a la edad legal de jubilación, mediante planes de prejubilación o jubilaciones anticipadas. Mientras tanto, el problema del desempleo juvenil se ha tratado de resolver mediante programas de inserción laboral basados en la formación profesional o en la proliferación de contratos de trabajo «atípicos». Por otra parte, la extensión del periodo de educación obligatoria ha constituido otro de los mecanismos que han utilizado muchos países para reducir el tamaño de la población activa. Sin embargo, el sistema educativo no siempre se ha adaptado bien a un aumento considerable de su clientela. Ello ha producido excesos de oferta en determinados estudios que han terminado por conducir a muchos jóvenes con estudios superiores a puestos de trabajo no cualificados, afectando negativamente a las perspectivas de empleo de los trabajadores menos educados a través de un efecto «desplazamiento» (*crowding-out*) de sus puestos de trabajo tradicionales (véase Dolado *et al.*, 2000b).

Durante las dos últimas décadas se han producido numerosas reformas de la regulación de los mercados de trabajo en los países de la UE. Hasta cierto punto, dichas reformas han afectado a las instituciones más relevantes del mercado de trabajo: sistemas de contratos de trabajo, prestaciones por desempleo y, en menor medida, a la regulación de la negociación colectiva (véase Saint-Paul, 1998). Cabe resaltar que en algunos países las reformas, no sólo han sido numerosas, sino que en ocasiones han sido contradictorias entre sí. Además, con la excepción del Reino Unido y de Holanda, las reformas han sido marginales, en lugar de fundamentales, de manera que los fundamentos básicos de las políticas de empleo en muchos países no han cambiado. Así, un estudio reciente (véase Bertola *et al.*, 2000) ha recopilado más de 50 reformas de la legislación sobre protección al empleo y alrededor de 80 de los sistemas de protección por desempleo de los países de la UE durante el periodo 1986-96. En lo que se refiere a la legislación sobre protección al empleo (res-

tricciones al despido y contratos de trabajo «atípicos»), hay países como Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Grecia, Suecia y el Reino Unido en los que estas reformas han sido muy puntuales. Por el contrario, en Francia, Alemania, Irlanda, Luxemburgo, Holanda, Portugal y España ha habido reformas más significativas, en unos casos dirigidas a aumentar la flexibilidad, pero en otros casos en sentido opuesto. Reformas sucesivas de carácter contradictorio han tenido lugar en Francia, Alemania, Irlanda, Italia, Luxemburgo y Holanda. Los países que han optado por reformas dirigidas a aumentar la flexibilidad lo han hecho a través de la liberalización de los contratos «atípicos» (contratos temporales, a tiempo parcial, etc.), sin que se hayan producido cambios significativos en la regulación de los contratos permanentes a tiempo completo. Estas reformas a «dos velocidades» han supuesto un aumento de la flexibilidad pero tienen efectos negativos sobre la evolución salarial y sobre la productividad (véase Bentolila y Dolado, 1994, y Bertola e Ichino, 1995).

En definitiva, las reformas que se han producido no parecen compartir unas pautas comunes hacia el aumento de la flexibilidad o la reducción de la generosidad de las prestaciones por desempleo. Es obvio que estas reformas han estado motivadas, en gran parte, por la grave crisis del empleo y por la mayor demanda de protección social para los trabajadores afectados por la aparición de nuevas tecnologías o por la creciente globalización de los mercados de bienes y financieros. Pero también parece evidente que algunas de las características institucionales de los mercados de trabajo en estos países contribuyen a mantener una tasa de paro de equilibrio elevada. Dada la situación actual y las perspectivas de futuro comentadas anteriormente, los gobiernos europeos parecen abocados a proseguir su labor reformadora.

4. LAS PECULIARIDADES DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

Mucho se ha escrito sobre las peculiaridades del mercado laboral en España (véase, por ejemplo, Dolado y Jimeno, 1997, Toharia *et al.*, 1998, Blanchard y Jimeno, 1999 y Saint-Paul, 2000) que no es necesario repetir aquí. Basta con decir que el período de ejemplar transición democrática en nuestro país tuvo un elevado coste social producto de la coexistencia de rígidas normas laborales heredadas del régimen franquista con las necesidades de un marco económico cada vez más cam-

biente a consecuencia de las crisis del petróleo y la progresiva apertura de la economía española hacia el exterior. En estas condiciones, no resulta sorprendente que la tasa de paro ascendiera, durante la década de los ochenta, del 5% a casi el 20%. Ante crecimiento tan fuerte del paro, el sistema de protección social, se acercó, en poco tiempo, a los estándares de aquellos países europeos con sistemas de bienestar más consolidados, si bien con una notable diferencia plasmada en el peso creciente de las políticas pasivas (subsidios de paro, seguro de enfermedad, jubilaciones anticipadas, etc.) frente a las activas (formación de parados, intermediación de agencias públicas de empleo, etc.) y un déficit de capital humano especialmente agudo en sus vertientes de educación superior y formación profesional avanzada. Ambos desequilibrios, unidos a los errores del *policy-mix* durante los ochenta y principios de los noventa, generaron la fuerte persistencia del paro en España. A ello se unía una excesiva regulación en el mercado de bienes —especialmente en energía, telecomunicaciones, transportes y suelo— que sólo recientemente está siendo sujeta a una progresiva desregulación. Ello se pone de manifiesto en las contrapartidas españolas a los Gráficos 1 a 3 de la sección 3, según los cuales, solamente a partir de la década de los ochenta se ha producido una desregulación del mercado laboral, plasmada en la reducción de los salarios reales (Gráfico 5) que no impidió, hasta recientemente, un aumento de la tasa de paro debido a la ausencia de políticas activas en un contexto de fuerte histéresis (Gráfico 4). El paulatino descenso de la participación salarial en el PIB (Gráfico 6) refleja que los mercados de bienes, durante el período analizado, no han experimentado reformas de magnitud similar a las de carácter laboral.

GRAFICO 4
TASAS DE PARO EN ESPAÑA
(medidas quinquenales)

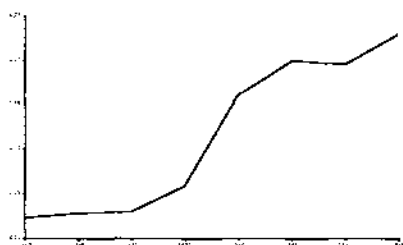


GRAFICO 5
SALARIOS REALES AJUSTADOS
POR LA EFICIENCIA DEL
TRABAJO, ESPAÑA
(medidas quinquenales)

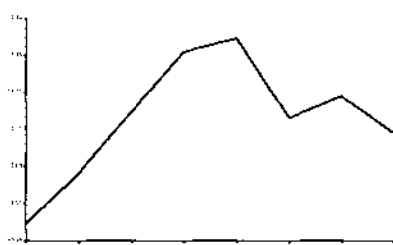
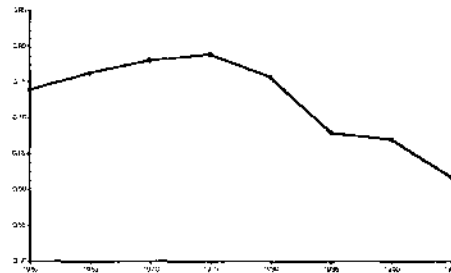


GRAFICO 6
**PARTICIPACION DE LOS SALARIOS
 EN LA RENTA NACIONAL, ESPAÑA**
 (medidas quinquenales)



Fuente: Blanchard y Wolters (2000).

Las sucesivas reformas de 1984 (generalización de contratos temporales), 1992 (reducción del subsidio de paro), 1994 (restricción al uso de contratos temporales) y 1997 (introducción de contratos estables con menores indemnizaciones por despido), a la que se añade el reciente decreto de marzo de 2001, han supuesto cambios notables, no siempre en la dirección deseada, en las pautas de comportamiento del mercado laboral español. Su rasgo más característico ha sido la segmentación del mercado laboral en un grupo de *insiders* (asalariados con contrato permanente y altos costes de despido) y otro grupo de *outsiders* (asalariados con contratos temporales y bajos costes de despido, y parados). Su tamaño relativo ha dictado la naturaleza de votante mediano de los sindicatos y de esta forma cabe interpretar los contenidos de algunas de las reformas anteriores (véase Saint-Paul, 1998) como, por ejemplo, la de 1997 cuando el tamaño del segundo grupo superó al primero. Es precisamente, esta última reforma, consensuada en el contexto de un progresivo entendimiento de los agentes sociales y una fase expansiva del ciclo económico internacional, la que ha tenido efectos más favorables habiendo reducido la tasa de paro del 20.8 % en 1997 al 14% en la actualidad, al tiempo que se recuperaba la tasa de actividad (51%) de hace un cuarto de siglo. No obstante, debajo de las cifras agregadas, permanecen fuertes desequilibrios, especialmente en dos frentes del mercado laboral: el juvenil y el femenino.

En los paneles a y b del Cuadro 5 se presenta una comparación entre España y la UE de las distribuciones de la población en edad de trabajar y de sus tasas de empleo, respectivamente, distinguiendo por edad, sexo y

nivel de estudios. Puede observarse en el Cuadro 5.a como la distribución global de la población en España es similar a la europea en 1999, aunque todavía un poco más joven. Este no es el caso de la distribución de la población con educación superior, que es menos abundante en nuestro país, con la excepción de grupo de 25 a 29 años, reflejo del inmenso esfuerzo educativo que ha tenido lugar en España durante las últimas dos décadas. Sin embargo, como se pone de manifiesto en el Cuadro 5.b, a pesar de dicho esfuerzo, las tasas de empleo de dicho grupo permanecen entre 15 y 20 puntos porcentuales por debajo de las tasas europeas. Ello supone una paradoja difícil de explicar: ¿Por qué los grupos que más se han beneficiado del avance educativo han tenido, y todavía tienen, graves problemas en su inserción en el mercado laboral? Además, siendo las mujeres jóvenes las que más han visto aumentar su participación dentro del grupo de alta educación, las diferencias de sus tasas de empleo con las vigentes en la UE son bastante más elevadas que para los hombres, un fenómeno que, por supuesto, es ampliable a toda la población femenina.

Por lo que respecta al empleo juvenil, Dolado *et al.* (2000c) han señalado que las dificultades en dicho mercado están asociadas con dos fenómenos característicos del caso español: i) el retraso en la edad con que los jóvenes acceden a su primer empleo, y ii) los problemas en la transición de los jóvenes universitarios al mercado laboral. En lo que concierne a la primera característica, la comparación entre España y EE.UU. de las transiciones del sistema educativo al mercado laboral resulta muy ilustrativa. Así, mientras que en EE.UU. los jóvenes compaginan los estudios con «empleos adolescentes», este no es el caso en España donde la búsqueda del primer empleo se pospone a haber finalizado los estudios. Ello significa que los jóvenes americanos ya disponen de una experiencia laboral previa en el momento de su incorporación al mercado de trabajo, existiendo evidencia concluyente de que dicha experiencia facilita la transición del sistema educativo al mercado laboral. Por lo que se refiere a la segunda característica, Dolado *et al.* (2000b,c) han documentado que, pese al aumento de la demanda de trabajo cualificado, el aumento de la oferta ha sido todavía mayor (especialmente en áreas como Humanidades, Derecho y Ciencias Sociales), de manera que una creciente proporción de jóvenes con estudios universitarios han terminado encontrando un empleo en ocupaciones de baja o media cualificación (especialmente en puestos de administrativos y ventas), desplazando de las mismas a los trabajadores menos educados que tenían en aquellas sus tradicionales «puertos de entrada» en el mercado laboral y donde obtenían formación específica y posibilidades de promoción. Ambos desajustes en el mercado de trabajo

juvenil pueden estar relacionados con la excesiva regulación laboral imperante que impone restricciones a la entrada de los jóvenes. En concreto la existencia de salarios mínimos fijados en convenio (véase Dolado *et al.*, 1997), que se superponen a los mínimos estatutarios (sin distinción por edad en España desde 1998) explicaría por qué las empresas prefieren contratar a trabajadores con alto nivel de educación para ocupar puestos que requieren formación específica, ya que la financiación de ésta en el caso de los trabajadores menos educados no puede lograrse mediante la reducción transitoria de su salario al existir mínimos vinculantes.

Por lo que respecta a los problemas del mercado laboral femenino, el Cuadro 5.b pone de manifiesto que, contrariamente a lo esperado según la hipótesis de progreso técnico sesgado, son las mujeres con estudios inferiores al universitario, de 25 a 54 años, las que más han contribuido al aumento de la tasa de empleo femenino en la última década. De hecho, si se analiza este grupo con mayor detalle¹², distinguiendo por circunstancias familiares, se encuentra que ha sido la cohorte de 35 a 54 años con hijos mayores de 6 años, la que más se ha significado en su contribución a dicha evolución positiva. Por el contrario, se ha observado un progresivo abandono del mercado laboral de mujeres con edades comprendidas entre 25 y 34 años, con hijos pequeños. Aunque se podría pensar, de acuerdo con visión «tradicional» del reparto de cargas familiares, que dicho fenómeno resulta lógico, pues refleja la dedicación exclusiva de las madres al cuidado de sus hijos de corta edad, resulta interesante examinar si la influencia de la edad de los hijos sobre la probabilidad de empleo de sus madres difiere significativamente en España respecto al resto de la UE. El Cuadro 6 muestra las estimaciones de las diferencias de probabilidad de empleo de mujeres solteras y casadas con hijos pequeños, en el grupo de 25 a 34 años, en cada uno de los países de la UE (excepto Suecia). Concretamente, las estimaciones reflejan las derivadas de dichas probabilidades respecto de las variables familiares, a partir de un modelo logit donde se controla por edad, educación y existencia de experiencia laboral previa, tomando como individuo de referencia a una mujer de 30 años con estudios secundarios y experiencia laboral. Los datos provienen de la ola de 1996 de la Encuesta de Hogares de la UE. Los resultados obtenidos son concluyentes: la reducción de la probabilidad de trabajar cuando se tiene un hijo pequeño es muy superior en España, estimán-

¹² Este análisis está disponible a petición del lector.

dose dicha reducción entre el 30 y 40% cuando el hijo tiene menos de 2 años, frente a un descenso del 15% en el resto de la UE. Existen dos posibles explicaciones de esta peculiaridad: i) los servicios sociales tienen un peso mucho menor en la economía española que en la UE y además, existe un sesgo hacia la contratación de tituladas universitarias, posiblemente por las razones comentadas en el párrafo anterior, y ii) el peso de la contratación a tiempo parcial sobre la ocupación es muy inferior en España (8.1%) al de la UE (17.5%), probablemente debido a la existencia de obstáculos en su regulación, tanto desde la óptica de los trabajadores (menor protección social) que de los empresarios (rigidez en la distribución de la jornada y prohibición de horas extraordinarias para este tipo de contratos).

CUADRO 5 A
COMPOSICION DE LA POBLACION EN EDAD DE TRABAJAR POR SEXO
GRUPOS DE EDAD Y NIVELES EDUCATIVOS

	Distribución de la población de 16 a 64 años (%)				Proporción de la población con estudios superiores (%)			
	España			Resto UE	España			Resto UE
	1979	1989	1999	1999	1979	1989	1999	1999
Varones								
16-64 años	49,3	49,8	48,4	50,0	6,1	8,8	13,0	18,4
16-24 años	12,3	12,6	11,1	9,0	3,3	4,0	6,3	4,4
25-29 años	4,5	5,8	5,7	5,4	13,3	15,5	21,1	20,4
30-54 años	24,4	22,4	25,0	27,2	6,6	11,2	15,2	22,4
55-64 años	8,1	9,0	7,6	8,4	4,9	5,6	9,2	17,9
Mujeres								
16-64 años	50,7	50,2	50,6	50,0	3,9	8,0	13,8	15,6
16-24 años	11,5	11,5	10,6	9,0	4,3	7,0	10,4	6,7
25-29 años	4,5	5,6	5,6	5,3	8,9	17,9	30,4	22,6
30-54 años	25,6	23,3	25,9	27,0	3,5	8,6	15,1	19,3
55-64 años	9,1	9,8	8,5	8,7	1,1	2,0	4,7	9,2

CUADRO 5 B
TASAS DE EMPLEO POR SEXO, GRUPOS DE EDAD
Y NIVELES EDUCATIVOS

	Tasas de empleo población con educación superior				Tasas de empleo población con educación no superior			
	España		Resto UE		España		Resto UE	
	1979	1989	1999	1999	1979	1989	1999	1999
Varones								
16-64 años	78,4	76,4	78,4	86,4	76,4	66,7	67,1	68,7
16-24 años	19,6	19,3	29,4	61,8	47,1	39,9	37,7	42,2
25-29 años	66,8	57,7	61,0	85,8	87,5	78,3	78,7	79
30-54 años	96,4	94,0	93,0	93,9	90,7	85,3	84,8	85,8
55-64 años	88,4	83,6	74,3	63,2	73,4	54,7	50,0	43,1
Mujeres								
16-64 años	59,7	60,3	66,3	78,8	28,5	27,8	33,5	49,9
16-24 años	35,8	24,7	32,5	60,7	39,0	28,2	24,6	35,1
25-29 años	70,2	57,6	60,8	81,1	32,0	40,4	52,8	60,9
30-54 años	67,4	75,2	78,9	84,4	25,9	29,5	39,9	62,4
55-64 años	61,4	60,9	54,8	52,2	21,0	17,4	17,4	25,4

CUADRO 6
VARIACION DE LA PROBABILIDAD DE ESTAR EMPLEADO ENTRE
MUJERES SOLTERAS Y MUJERES CASADAS CON HIJOS EN FUNCION
DE LA EDAD DEL HIJO MENOR
(Mujeres sin educación superior, 25 a 34 años, 1996)

	Edad del hijo menor			
	0 años	1-2 años	3-5 años	6 o más años
España	-38,7	-31,1	-21,5	-18,8
Resto UE	-16,4	-31,1	-21,5	-18,8
Alemania	-17,5	-14,7	-20,6	-13,1
Austria	-9,7	-7,2	-14,6	-0,4
Bélgica	-35,5	-3,2	-7,3	-3,5
Dinamarca	-37,0	-13,3	-0,7	10,9
Finlandia	-19,5	-18,0	0,4	10,4
Francia	-14,4	-12,7	-5,8	-0,6
Grecia	-22,1	-25,8	-21,5	-16,7
Holanda	-9,2	-9,0	-7,3	-7,0
Irlanda	-27,6	-15,8	-12,1	-17,7
Italia	-13,5	-12,4	-13,4	-12,8
Luxemburgo	-29,3	-22,0	-13,1	-9,6
Portugal	-1,8	-3,2	-3,0	0,4
Reino Unido	-29,6	-15,2	-5,1	-1,9

Nota: Efectos marginales porcentuales obtenidos de la estimación de la probabilidad de estar empleado siguiendo un modelo del tipo logit y utilizando como variables dependientes: la edad, la edad al cuadrado, y otras variables dicotómicas que indican si la persona ha trabajado antes de los 25 años, el tipo de estudios, si la persona está casada sin hijos, si está casada con un hijo de menos de 12 meses, entre 1 y 2 años, entre 3 y 5 años y más de 6 años. Los efectos marginales se han calculado tomando como individuo de referencia una mujer soltera de 30 años con educación secundaria postobligatoria y que ha tenido al menos una experiencia laboral antes de cumplir los 25 años. Se han excluido los estudiantes de la muestra. *Fuente:* Panel de Hogares de la Unión Europea (1996).

En resumen, pese a que el mercado laboral en España ha tenido un muy buen comportamiento en los últimos años, todavía subsisten ciertas rigideces asociadas a la negociación salarial, indemnización por despido, ausencia de un programa eficiente de formación profesional y un diseño no óptimo del subsidio de paro, que pueden revertir la actual tendencia favorable en términos de creación de empleo y reducción de la tasa de paro cuando el ciclo económico cambie de signo, afectando especialmente a los trabajadores jóvenes y a las mujeres.

5. ELEMENTOS A TENER EN CUENTA EN LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

La situación actual del mercado de trabajo y los cambios socioeconómicos que se vislumbran en el futuro (incluyendo la previsible ampliación de la UE a los países del Este de Europa) aconsejan una adaptación de las instituciones del mercado de trabajo. Una primera cuestión a considerar en este proceso de adaptación es la necesidad de coordinar las políticas de empleo en el ámbito europeo. Después de todo, la experiencia de anteriores ampliaciones es que han producido una mayor demanda de protección social en los países inicialmente integrados —ya que los nuevos socios comerciales solían tener estándares laborales menos rígidos, dando lugar a la amenaza del denominado *social dumping* (véase Bean *et al.* 1998)— lo que se contrapone a los requerimientos de una época dominada por las nuevas tecnologías y la mayor integración comercial y financiera. A este respecto, la cumbre de Luxemburgo de noviembre de 1997 puso en marcha un mecanismo de coordinación en el ámbito de la UE basado en la realización anual de Programas Nacionales para el Empleo en todos los países miembros. Hasta la fecha, el principal resultado de este proceso ha sido el aumento del peso de las políticas activas del mercado de trabajo. Una segunda cuestión es qué tipo de información sobre los efectos de las instituciones laborales es necesario para orientar dicho proceso de adaptación. A continuación se describe el proceso de Luxemburgo, se realizan algunas consideraciones generales sobre las políticas activas del mercado de trabajo y se detallan los requerimientos de información para la reforma de las instituciones del mercado de trabajo.

5.1. Una estrategia de empleo coordinada en la UE: el proceso de Luxemburgo

El principal acontecimiento que va a marcar el desarrollo de las políticas de empleo en los próximos años en el ámbito de la UE es el desarrollo de una estrategia coordinada iniciada tras la cumbre de Luxemburgo de noviembre de 1997. El objetivo fundamental de esta estrategia es coordinar y estimular políticas de creación de empleo dirigiéndolas hacia cuatro «pilares» básicos:

- Mejorar la «empleabilidad» de los trabajadores
- Estimular el espíritu empresarial
- Facilitar la adaptabilidad de las empresas y de sus empleados
- Fortalecer las políticas de igualdad de oportunidades

El primero de los pilares engloba básicamente políticas activas del mercado de trabajo, principalmente las orientadas hacia la formación e inserción laboral de los jóvenes y los parados de larga duración. El segundo pilar se refiere fundamentalmente a la necesidad de desregulación y de simplificación en el acceso al mercado de las pequeñas empresas. La adaptabilidad a la que se refiere el tercer pilar se pretende conseguir mediante la reorganización empresarial basada en negociaciones con representantes de los trabajadores. Finalmente, la igualdad de oportunidades se refiere fundamentalmente a la inserción laboral y a la eliminación de discriminación en contra de las mujeres y los discapacitados. Estos pilares se desarrollan en un conjunto de directrices, algunas de ellas con «objetivos cuantificados», que los países han de tener en cuenta para elaborar anualmente planes nacionales de acción para el empleo¹³.

Este proceso de coordinación de las políticas de empleo es potencialmente eficaz. En principio, los cuatro pilares señalados anteriormente proporcionan un enfoque coherente al problema del empleo en Europa y a las necesidades que se pueden plantear en el futuro. Se reconoce que estos problemas son estructurales y que se necesitan reformas de cierta envergadura para abordarlos. Sin embargo, las directrices desarrolladas hasta la fecha muestran una clara voluntad de mantener los fundamentos básicos de las actuales políticas de empleo sin sacrificar dichos fundamentos en aras de una mayor flexibilidad. Por

¹³ Para una descripción del proceso de Luxemburgo, véase Bustamante (1999). Fina (1999) presenta un análisis detallado de los planes de Bélgica, Holanda y España para 1998.

ejemplo, sólo se han planteado «objetivos cuantitativos» en lo que se refiere al primer pilar, que se nutre exclusivamente de políticas activas del mercado de trabajo, en su mayoría ya existentes, cuya eficacia para resolver el problema del paro es más que dudosa (véase el apartado siguiente). Nótese, además, el uso del término «adaptabilidad», un concepto que parece bastante distinto al de «flexibilidad», que se propone por parte otros organismos internacionales como elemento clave en la estrategia contra el paro (OECD, 1994). Por último, los incentivos a introducir para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, mediante cambios en la regulación vigente, no han sido, hasta la fecha, objeto de discusión. Por otra parte, el éxito de esta estrategia depende crucialmente de la respuesta de los gobiernos nacionales a la hora de formalizar sus planes de acción para el empleo. En este sentido, la heterogeneidad es casi tan grande como la existente en relación con la situación de los respectivos mercados de trabajo. Mientras algunos países han utilizado estos planes de acción para realizar un ejercicio de reflexión y de evaluación de sus políticas de empleo, otros se han limitado a encajar mecánicamente las medidas que venían realizando con las directrices emanadas del Consejo de la UE¹⁴.

5.3.2. Las políticas activas del mercado de trabajo

Las políticas activas del mercado de trabajo tienen como objetivo aumentar la probabilidad de encontrar empleo de los trabajadores en paro. Sin embargo, aparte de sus resultados prácticos en lo que se refiere a la consecución de dicho objetivo, su eficacia neta puede verse reducida por ciertos efectos negativos adversos como son: i) el efecto de «peso muerto» (*deadweight loss*), que consiste en que parte de los empleos creados para los trabajadores en paro se hubiesen creado sin necesidad de los programas de empleo correspondientes, ii) el «efecto sustitución» (*substitution effect*), que consiste en que algunos de los trabajadores empleados ocupan puestos de trabajo que hubieran ocupado

¹⁴ El gobierno español parece haber optado por la segunda vía. En palabras de Fina (1999): «El plan español, en cambio, parece más preocupado por cumplir formalmente con los requisitos de las directrices que por otro tipo de consideraciones. El principal problema que este Plan presenta, no obstante, es que parece bastante desligado de la realidad de los problemas laborales del país. El Plan no refleja una estrategia a medio plazo para afrontar estos problemas y ni tan siquiera define cuál es el papel que, en esta estrategia, deberían representar las políticas de empleo. Se resiente también de la falta prácticamente total de estudios rigurosos de evaluación de políticas de empleo existentes».

otros trabajadores no amparados por dichos programas, iii) el efecto desplazamiento (*displacement effect*), que consiste en que parte de los empleos creados en las empresas cubiertas por los programas pueden simplemente sustituir a empleos de otras empresas, iv) el efecto «salarial» (*accommodation effect*), que consiste en que, al disminuir el coste de ser despedido (en la medida en que los trabajadores despedidos pueden acceder a programas de empleo subsidiados), la presión salarial aumenta y, por tanto, el empleo disminuye, y v) el «efecto búsqueda» (*lock-in effect*), que consiste en que la intensidad de búsqueda de los trabajadores en programas de empleo puede verse reducida, al menos, mientras asisten a dichos programas, con la consiguiente mayor presión salarial.

En cuanto a la evidencia empírica, la evaluación de la eficacia de las políticas activas puede hacerse a dos niveles: microeconómico y macroeconómico. La evaluación microeconómica consiste en medir el efecto de los programas sobre la probabilidad de salida del paro (hacia un empleo) de los trabajadores afectados por dichos programas. La evaluación macroeconómica, consiste en relacionar variables que representen el comportamiento del mercado de trabajo (tasas de empleo, participación y paro, y sus variaciones en ciertos periodos de tiempo) con indicadores del grado de intensidad de los programas de empleo (número de trabajadores cubiertos, gasto por trabajador afectado por los programas, etc.) Estudios de tipo microeconómico se han realizado para varios países (en España, el número de este tipo de estudios es todavía muy limitado, véase Mato, 1999) y, en general, es difícil encontrar evidencia empírica robusta que indique que la probabilidad de encontrar empleo de los trabajadores afectados por los programas aumente significativamente (aunque programas a pequeña escala centrados en grupos específicos con necesidades claramente identificadas, suelen tener mejores resultados). En cuanto a los estudios de tipo macroeconómico que utilizan datos por países o por regiones para identificar la relación entre intensidad de las políticas activas y comportamiento del mercado de trabajo tampoco permiten justificar un mayor gasto indiscriminado en este tipo de políticas. En concreto, lo que la experiencia reciente en este sentido parece demostrar se puede resumir en los siguientes puntos (véase Martín, 1998).

- La ayuda personalizada a la búsqueda de empleo parece ser, en términos de coste-beneficio, una de las intervenciones más efectivas para la mayoría de los parados. No obstante, en países con un alto nivel de paro, este tipo de intervenciones no puede ofrecerse, por razones

obvias, a todos los individuos, habiendo de limitarse a determinados colectivos. Esta es la opción tomada tras la cumbre de Luxemburgo, eligiéndose a los jóvenes y a los parados de larga duración como grupo objetivo. Si esta elección es acertada, si este tipo de intervenciones puede complementarse con otros, y cuáles son sus consecuencias en el largo plazo, son cuestiones que están por resolver. En principio, los resultados demuestran que los parados jóvenes son el grupo más difícil de ayudar, que una intervención rápida es crucial por lo que requieren programas muy intensos (y costosos) y que las políticas del mercado de trabajo, por sí solas, no serán capaces de resolver el problema del paro juvenil.

- Por lo que respecta a los programas de formación, cabe distinguir entre los programas generales y aquellos específicamente dirigidos a grupos especiales de parados. Con respecto a los primeros, los resultados, de nuevo, son poco esperanzadores, aunque se detectan ciertas posibilidades de éxito en aquellos programas que están ligados con los servicios de ayuda a la búsqueda de empleo, y que no otorgan derechos adicionales a prestaciones por desempleo. Los programas de formación especialmente dirigidos a grupos específicos y, en general, a pequeña escala, son más efectivos que los que se ofrecen sin restricciones, sobre todo si se desarrollan en paralelo con un fuerte componente de formación dentro de las empresas.

- En cuanto a la formación continua (formación para ocupados) los resultados tampoco son especialmente exitosos. Las subvenciones a la formación en las empresas pueden servir únicamente para sustituir la formación privada, que se realizaría en cualquier caso, o para motivar la acreditación de formación espuria que no sirve para nada. Una evaluación rigurosa de los resultados de estos programas, sobre todo en España donde se han desarrollado muy rápidamente tras la constitución del FORCEM, es imprescindible. La reestructuración reciente de dicho organismo, dando entrada al gobierno junto a patronal y sindicato parece un reconocimiento de su falta de efectividad.

- Respecto a la formación profesional, parece ilusorio pensar que un sistema de formación ocupacional (tanto en su vertiente de formación de los parados como en la de formación continua de los ocupados) desarrollado por los servicios públicos de empleo pueda sustituir a la formación general y profesional que debe proporcionar el sistema educativo. En este sentido, la experiencia demuestra que los sistemas duales de formación profesional (como el sistema alemán de aprend

zaje), donde la formación profesional se ofrece tanto en el sistema educativo como dentro de las propias empresas, bajo la figura del aprendizaje, constituyen la mejor opción por lo que respecta a la inserción laboral de los jóvenes. También ocurre que una política de degradación del sistema educativo general tiene efectos muy negativos para la inserción laboral de los licenciados que no pueden compensarse mediante una mayor oferta de programas de formación al margen del sistema educativo, cuya eficacia es más que dudosa.

- Las subvenciones directas al empleo pueden constituir un elemento importante de las políticas activas del mercado de trabajo dirigidas hacia la reinserción laboral de los parados de larga duración y de las mujeres que desean volver a participar en el mercado de trabajo tras un periodo de inactividad laboral, sobre todo si se combinan con programas de formación específicos y de ayuda de búsqueda al empleo. No obstante, los costes de peso muerto y los efectos sustitución de este tipo de subvenciones pueden ser muy altos, por lo que, además, es necesario desarrollar mecanismos de control y de supervisión para evitar que las empresas utilicen estas subvenciones como una fuente regular de subsidios a su fuerza de trabajo. Igualmente, la ayuda a los parados para la creación de nuevas empresas sólo es eficaz si se elige muy cuidadosamente los beneficiarios de este tipo de programas.

- La creación directa de empleo en el sector público debe utilizarse como último recurso y sólo para aquellos individuos que sufren especiales dificultades para incorporarse al mercado de trabajo y que no son solubles con otros tipos de programas. En cualquier caso, la mayoría de los programas desarrollados en este campo tienen un impacto muy limitado y sus resultados resultan ser poco concluyentes.

5.3. ¿Qué instrumental analítico se necesita en la economía laboral del siglo XXI?

Afortunadamente, la creciente abundancia de bases de microdatos longitudinales y el desarrollo de las técnicas de computación en modelos de equilibrio general dinámico (DGE) y de los procedimientos econométricos que permiten controlar por selección muestral, junto la creciente importancia de la economía experimental en contextos próximos a la economía laboral, están permitiendo que los economistas que nos preocupamos de los mercados de trabajo podamos hacer predicciones y diagnósticos con un mayor nivel de confianza. Aún así, todavía esta-

mos muy lejos del nivel de precisión con que puede trabajar un científico en su laboratorio sobre un experimento perfectamente controlado.

Comentábamos anteriormente que difícilmente se puede avanzar en nuestro conocimiento de las políticas de empleo y sus efectos sobre el mercado laboral sin un análisis pormenorizado de casos específicos donde los escenarios «contrafactuales» estén bien definidos: ¿Por qué el consenso social ha tenido éxito en Holanda y no lo ha tenido, digamos en España, y qué habría pasado en Holanda (España) si no (si) hubiera existido? ¿Por qué se adopta el reparto de trabajo en Francia y no en otros países, y qué hubiera ocurrido en caso contrario?. También necesitamos estimaciones precisas de elasticidades de oferta y demanda y de los efectos de determinadas organizaciones sociales sobre la conducta humana. Por muy cuidadosos que seamos con nuestras comparaciones internacionales utilizando muestras de países a lo largo de tiempo difícilmente tendremos suficientes experiencias para extraer conclusiones útiles. Necesitamos datos individuales en el ámbito de la empresa y relativos a individuos (véase Abowd *et al.*, 1999) e instrumental analítico que nos permita discernir si los resultados sufren de sesgo de selección muestral o de sesgo de endogeneidad por haber llevado a cabo un análisis de equilibrio parcial del problema. Necesitamos conocer cómo las instituciones afectan a los incentivos individuales y qué efectos redistributivos tienen. Necesitamos construir experimentos sociales aleatorizados (*random assignment*) cuidadosamente diseñados para saber qué tipo de políticas activas funciona y cuáles no funcionan y saber distinguir, por ejemplo, si un programa público de formación para parados tiene un rendimiento inferior a uno privado, bien porque genuinamente funciona peor o bien porque los trabajadores que acuden al sistema público tienen características diferentes a los que acuden al sistema privado. Necesitamos conocer cómo las instituciones laborales existentes se combinan con el resto de organizaciones sociales formando sistemas complejos de integración social que permitan evaluar el grado de complementariedad o sustitución entre las mismas. Y así podríamos *continuar ad nauseum* con la lista de «necesidades».

Empezamos esta sección diciendo que, aunque queda un largo camino por recorrer, caminamos en la dirección correcta. Permítasenos citar un puñado de ejemplos concretos de vías de análisis sobre las que se debería profundizar en el futuro. El principio unificador de todos estos ejemplos es el análisis de patrones complejos de comportamiento

utilizando procedimientos analíticos y econométricos intensivos en el uso de ordenadores. En primer lugar el uso de modelos de equilibrio general dinámico (DGE) permite analizar las posibles sinergías o complementariedades existentes entre distintas instituciones que, como hemos destacado en el pequeño modelo de la Sección 2, pueden resultar claves para entender el origen de dichas instituciones y sus diferentes efectos en distintas economías. Imaginemos que disponemos de un modelo perfectamente calibrado para reproducir los hechos estilizados de la economía norteamericana e introducimos una nueva regulación consistente en una política de reparto del trabajo. ¿Bajo qué condiciones funcionaría y qué efectos produciría con y sin las instituciones que ya existen? Pues bien, autores como Osuna y Ríos-Rull (2000) han utilizado precisamente ese tipo de instrumental para contestar a esa pregunta, mientras que Aguirregabiria y Alonso-Borrego (1999) lo hacen para abordar los efectos de una reducción de los costes de despido en la economía española. Imaginemos que deseamos evaluar diferentes políticas educativas, sanitarias o de formación en ausencia de experimentos perfectamente controlados. Pues bien, el desarrollo de técnicas paramétricas y no paramétricas de control de la selectividad muestral o de métodos de estimación como las diferencias-en-diferencias por parte del reciente Premio Nobel James Heckman y diversos coautores (véase Heckman *et al.*, 2000) suponen un importante avance en esta dirección. Lo mismo cabe decir de los nuevos modelos de organización del trabajo en las empresas, bajo la etiqueta de *Personnel Economics* (véase Lazear, 2000), o de la explosión de trabajos sobre el enfoque de flujos en el mercado laboral, bajo la etiqueta de modelos de *matching* (véase Mortensen y Pissarides, 2000).

Ni que decir tiene que habrá muchas otras herramientas de análisis que se impondrán en el siglo XXI y que todavía no conocemos o están en su infancia. En cualquier caso nos gustaría terminar esta sección haciendo una llamada de atención en el sentido de que por muy avanzadas que resulten ser todas estas técnicas analíticas para abordar problemas complejos no pueden ser un buen sustituto del poder de la mente humana a la hora de aplicar el buen análisis económico. En otras palabras, debemos huir de ser deslumbrados por la técnica en sí misma, de manera que no acabemos, en palabras de Richard Freeman, por probar de diferentes formas el denominado Teorema GIGO (*garbage in /garbage out*).

6. COMENTARIOS FINALES

En este trabajo hemos hecho un pequeño ejercicio de reflexión sobre los problemas del mercado laboral en el siglo XXI, a la luz de la experiencia histórica de las últimas dos décadas. Se ha puesto de manifiesto que los mercados de trabajo de los países desarrollados ha experimentado importantes cambios, derivados de la aparición de las nuevas tecnologías y la creciente integración comercial y financiera. En otras palabras, ha habido fuertes desplazamientos en las curvas de demanda y oferta de trabajo, a los que los diversos países han respondido de manera diferente, según cual haya sido la configuración de sus instituciones que regulan los mercados laborales.

De acuerdo con la evidencia disponible a partir de comparaciones entre diversos países a lo largo del tiempo, cabe extraer el siguiente conjunto de lecciones:

- Las pequeñas diferencias institucionales importan mucho a la hora de explicar experiencias laborales diferentes en países que aparentemente se parecen y que han estado sujetos a un conjunto de perturbaciones similares.

- No existe una única receta a la hora de solucionar los problemas del mercado laboral, como muestra el hecho de que países que han adoptado medidas similares han logrado resultados diferentes.

- Existe la posibilidad de que un país averso a la desigualdad salarial diseñe instituciones que la eviten, si bien existirá un coste en términos de eficiencia que la economía puede financiar de diversas formas.

- Las instituciones del mercado laboral y otras normas sociales funcionan a través de incentivos a los que empresarios y trabajadores responden a través de elevadas elasticidades de oferta y desplazamientos de la demanda.

- Los efectos de las políticas de empleo sobre un determinado mercado laboral varían con el tiempo, según el tipo de perturbación que afecten a la economía.

- Existen complementariedades muy positivas entre reformas laborales y reformas en el mercado de bienes, de manera que un desarrollo lento de las segundas pone en peligro la viabilidad del apoyo a las primeras.

Por lo que respecta al futuro de los mercados laborales europeos en el marco de la UEM, se ha señalado que existen fuerzas de signo

contrario en términos de la demanda de mayor protección social y los requisitos de una desregulación del mercado de trabajo en un contexto donde la única vía factible que tienen los países para responder a perturbaciones de carácter asimétrico es una mayor flexibilidad de precios y salarios. En este sentido, se han analizado las diversas medidas contempladas en el proceso de Luxemburgo, separando aquellos aspectos que nos parecen más positivos de los que no lo son tanto, particularmente en lo que concierne a las políticas activas de empleo.

En lo que se refiere a España, se han descrito los problemas pendientes en dos mercados concretos, como son el juvenil y el femenino, apuntando las dificultades que experimentan incluso en momentos favorables del ciclo económico debido a reformas pendientes en el sistema educativo y de formación profesional y la excesiva regulación del trabajo a tiempo parcial.

Por último, se han identificado aquellas líneas de investigación en economía laboral que están resultando ser muy fructíferas y sobre las que conviene profundizar mucho más cara a mejorar las prescripciones de política económica sobre el buen funcionamiento del mercado de trabajo durante el nuevo siglo que ya hemos comenzado a vivir.

APENDICE

i) Equilibrio parcial

Dadas las funciones de demanda y producción de la empresa iésima en (1) y (2) de texto principal, la condición de primer orden de maximización de beneficios (ingreso marginal igual a coste marginal) es:

$$P_i = \frac{1 + \mu}{\alpha} w_i N_i^{1-\alpha} \quad (\text{A.1})$$

o

$$\frac{\alpha}{1 + \mu} N_i^{\alpha} \cdot \left(\frac{Y}{n} \right)^{\frac{\mu}{1-\alpha}} = w_i \quad (\text{A.2})$$

de las cuales se obtiene fácilmente que $S_{ni} = (1 + \mu)/\alpha$ que y la elasticidad del empleo con respecto al salario es $-(1 + \mu)/(1 + \mu - \alpha)$.

La negociación RTM implica que la empresa y su sindicato eligen el salario a partir del maximando de Nash, dado en (5), sujeto a la elección del nivel de empleo por parte de la empresa dado por (A.2), obteniéndose:

$$w_i = \frac{\beta(1+\mu) + \alpha(1-\beta)}{\alpha} \frac{b}{s} (1-u)^\alpha \quad (\text{A.3})$$

y

$$P_i = \frac{1+\mu}{\alpha} \frac{\beta(1+\mu) + (1-\beta)}{\alpha} \frac{b}{s} \left(\frac{L}{n}\right)^{1-\alpha} (1-u) \quad (\text{A.4})$$

que corresponden a (6) y (7) y donde se ha puesto que $f(s,u) = \frac{(1-u)^\alpha}{s}$ (se podría asumir otra potencia $\phi \neq \alpha$, pero los resultados cualitativos no cambian y de esta manera, se simplifica el álgebra).

ii) Equilibrio general en el corto plazo (n fijo)

Como, a posteriori, las empresas son idénticas, se tiene que $p_i = 1$ en la expresión (A.4), de manera que:

$$b(1-u) = \frac{s\alpha^2}{(1+\mu) [\beta(1+\frac{\mu}{n}) + \alpha(1-\beta)] (1+\frac{\mu}{n})} \left(\frac{n}{L}\right)^{1-\alpha} \quad (\text{A.5})$$

y

$$w_i = \frac{1}{1+\mu/n} \alpha^{2\alpha} \left(\frac{b}{s}\right)^{1-\alpha} \left[\beta\left(1+\frac{\mu}{n}\right) + \alpha(1-\beta)\right]^{1-\alpha} \left(\frac{n}{L}\right)^{\alpha(1-\alpha)} \quad (\text{A.6})$$

que corresponden a las expresiones (8) y (9) en el texto, donde se ha supuesto que $\mu = \frac{\gamma}{\eta}$

iii) Equilibrio general en el largo plazo (n variable)

Suponiendo que el coste de entrada/salida en el mercado es cY_i , la condición de beneficio neto nulo, y $\alpha = 1$, el beneficio de la empresa i ésima se puede escribir como:

$$\pi_i = \frac{1}{1 + \mu} w_i N_i = c N_i^\alpha$$

de donde se obtiene

$$n = \gamma \frac{1 - c}{c}$$

suponiendo que $c < 1$ para que n sea positivo. Sustituyendo en (A.5) y (A.6), se obtiene:

$$u = 1 - \frac{s(1 - c)^2}{b(1 - c + \beta c)} \quad (A.7)$$

$$w_i = 1 - c \quad (A.8)$$

que corresponden a las expresiones (12) y (13) del texto.

REFERENCIAS

- Abowd, J.F. Kramarz y D. Margolis (1999) «High wage workers and high wage firms», *Econometrica*, 67, 251-335.
- Aguirregabiria, V. y C. Alonso-Borrego (1999): «Labor Contracts and Flexibility: Evidence from a labor Market Reform in Spain», Documento de Trabajo, Universidad Carlos III.
- Ahn, N., M. Izquierdo y J.J. Jimeno (2000): «Tamaño de la población y desempleo juvenil: Un análisis con datos agregados, regionales y microeconómicos», Fundación Caixa Galicia, *Documentos de economía*, 7.
- Bauer, T y K. Zimmermann (1999) «Assesment of possible migration pressures and its labour market impact following EU enlargement to Central and Eastern Europe», IZA Research Report no.3
- Bean, C. (1998): «The interaction of aggregate-demand policies and labour-market reform», *Swedish Economic Policy Review*.
- Bean, C. S. Bentoila, G. Bertola, y J.J. Dolado (1998). Social Europe: One for All?, CEPR, M.E.I. 8, Londres
- Bentolila, S. y J.J. Dolado (1994): «Labour flexibility and wages. Lessons from Spain», *Economic Policy*, 18, 53-99
- Bentolila, S. and G. Saint-Paul (2000): «Will EMU increase Eurosclerosis?», *CEMFI*, documento de trabajo 0064
- Bentolila, G., T. Boeri y G. Nicoletti (2000). *Welfare and Employment in a United Europe*, MIT Press, Cambridge (EE.UU.)

- Bertola, G. y A. Ichino (1995): «Crossing the river: A comparative perspective on Italian employment dynamics» *Economic Policy*, 21, 359-420.
- Bertola G., J.F. Jimeno, R. Marimón, y C. Pissarides (2000): «Welfare Systems and Labour Markets Europe: What Convergence before and after EMU?», en G. Bertola, T. Boeri y G. Nicoletti (2000) *op. cit.*
- Blanchard, O. (2000), *The Economics of Unemployment. Shocks, Institutions, and Interactions*. Mimeo.
- Blanchard O. y F. Giavazzi (2001): «Macroeconomic effects of regulation and deregulation in goods and labor markets». CEPR, DP2713.
- Blanchard O. y J.F. Jimeno (1999): «La reducción del desempleo en España dentro de la UME», en *euro y sus repercusiones en la economía española*, Fundación BBV, Madrid.
- Blanchard, O. y J. Wolfers (2000): «Shocks and institutions and the rise of European unemployment: The aggregate evidence». *Economic Journal*, 110(1), 1-33.
- Bjorklund y Freeman (1997): «Generating Equality and Eliminating Poverty: The Swedish Way» en Freeman, R., Topel, R. and Swedenborg, B. (eds.) *The Welfare State in Transition*. University of Chicago Press.
- Borjas, G (1995) «The economic benefits from immigration» *Journal of Economic Perspectives*, 9, 3-2
- Bover, O. , P. García-Perea y P. Portugal (2000) «Labour Market Outliers: Lessons from Spain and Portugal». *Economic Policy*, 31.
- Bover, O. y P. Velilla (1999): «Migration in Spain: Historical Background and Current Trends» IZA D No. 88.
- Bustamante, J.I. (1999): «El empleo: objetivo prioritario tras el Tratado de Amsterdam» en Federación de Cajas de Ahorro Vasco Navarras, *Políticas de Empleo en la Unión Europea: Presente y Futuro*. Vitoria.
- Calmfors, L. (1998): «Macroeconomic policy, wage setting, and unemployment: What difference do the EMU make?». *Oxford Review of Economic Policy*, vol 14, no. 3, 125-51.
- Calmfors y Driffill (1988). «Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance». *Economic Policy*, 12, 14-61.
- De la Dehesa, G. (2000). *Comprender la globalización*. Alianza Editorial, Madrid.
- Di Nardo, J., N. Fortin y T. Lemieux (1996). «Labor Market Institutions and the Distribution of Wage 1973-1992: A Semiparametric Approach». *Econometrica*, 64,1001-1044
- Dolado, J.J. y J.F. Jimeno (1997) «The Causes of Spanish Unemployment: A Structural VAR Approach» *European Economic Review*, 41, 1281-1307
- Dolado, J.J., F. Felgueroso, y J.F. Jimeno (1997): «The Effects of Minimum Bargained Wages on Earnings: Evidence from Spain». *European Economic Review*, 41, 713-721.
- Dolado, J.J., F. Felgueroso, y J.F. Jimeno (2000a): «The Role of the Minimum Wage in the Welfare State: An Appraisal». *Swiss Journal of Economics and Statistics*, 136(3), 223-245.
- Dolado, J.J., F. Felgueroso, y J.F. Jimeno (2000b): «Youth Labour Markets in Spain: Education, Training and Crowding-Out». *European Economic Review* 44,943-956.
- Dolado, J.J., F. Felgueroso, y J.F. Jimeno (2000c): «La Inserción Laboral de los Universitarios en España». *Papeles de Economía Española*, 86,78-99.
- Dolado, J.J., F. Felgueroso, y J.F. Jimeno (2000): «Female Employment and Occupational Changes in the 1990s: How is the EU Performing Relative to the US?». *European Economic Review*, 45, 875-889.
- EUROSTAT (1999), *Statistiques Démographiques 1999*. Brussels.
- Fehr, E. y K. Schmidt (1999). «A Theory of Fairness, Competition and Cooperation». *Quarterly Journal of Economics*, 114,817-868.
- Fina, L. (1999): «Planes de acción para el empleo: España, Bélgica y Holanda» en Federación de Cajas de Ahorro Vasco Navarras, *op. cit.*

- Flinn, C. (1999). «Minimum wage effects on labor market outcomes under search with beginning», New York University, manuscrito.
- Gruber, J. y D. Wise (1998), *Social Security and Retirement Around the World*, The University of Chicago Press, Chicago.
- Heckman, J., R. Lalonde y J. Smith (1999) «The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs», en O.C. Ashenfelter y D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, volume 3A, North-Holland, Amsterdam.
- Ichino, A. y Maggi (2000). « Work Environment and Individual Background: Explaining Shirking Differentials in a Large Italian Firm». *Quarterly Journal of Economics*.
- Katz, L. y K. Murphy (1992), « Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors». *Quarterly Journal of Economics*, 107, 35-78
- Layard, R., S. Nickell y R. Jackman (1991). *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market*, Oxford University Press, Oxford, UK.
- Lazear, E. (2000). « The Future of Personnel Economics », *Economic Journal*, 110, 611-39.
- Ljungqvist, L. y T. Sargent (1998) «The European Unemployment Dilemma», *Journal of Political Economy*, 106(3), 514-550.
- Manacorda, M. (1997). « The Evolution of Male wage Inequality in Italy and the Escalator Clause » CEP, LSE, mimeo.
- Martin, J.P. (1998): «What Works Among Active Labour Market Policies: Evidence from OECD Countries' Experiences». OECD, Occasional Paper no. 35
- Mato, F.J. (1999): « La Estimación de los efectos sobre el Empleo de los Programas de Formación de Desempleados: Un Ejercicio Experimental » Universidad de Oviedo, mimeo
- Mortensen y Pissarides (1999): «New Developments in Model of Search of the Labor Market», en O.C. Ashenfelter y D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, volume 3B, North-Holland, Amsterdam.
- Nickell, S. y R. Layard (1999): «Labour Market Institutions and Economic Performance», en O.C. Ashenfelter y D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, volume 3C, North-Holland, Amsterdam.
- OECD (1994), *The OECD Jobs Study*, Paris.
- OECD (1998), *Employment Outlook*, Paris
- Osuna, V. y V. Rios-Rull (2000) « The 35 Hours Week: How much does it cost? How much employment does it create? Univ. of Pennsylvania (mimeo).
- Telhado, P. y P. Silva (2000) « Does education reduce wage inequality?: Quantile regressions evidence for fifteen countries» IZA, D.P. :20
- Saint-Paul, G. (1998). *Dual Labor Markets*, M.I.T. Press, Cambridge, US.
- Saint-Paul, G. (2000), « Flexibility vs. Rigidity: Does Spain Have the Worst of Both Worlds?», IZA D.P. 144
- Toharia, L., C. Albert, I. Cebrián, C. García-Serrano, I. García Mainar, M.A. Malo, G. Moreno, E. Villagómez (1998), *El mercado de trabajo en España*, McGraw Hill, Madrid.
- United Nations (2000). *Demographic Yearbook*, Historical Supplement 1948-1997, CD-Rom.
- Viñals, J. and J.F. Jimeno (1998) «Monetary Union and European Unemployment», en J. Frieden, D. Gros y E. Jones (eds.), *The New Political Economy of EMU*, Rowman and Littlefield Publishers, Inc., Boulder, Colorado.
- World Bank (1994). *Averting the Old Age Crisis*, Oxford University Press, New York.

COMENTARIO

Luis Toharia

Universidad de Alcalá de Henares

Creo que este es un artículo muy interesante y muy elaborado. Por una parte, se trata de un trabajo ambicioso y abrumador, que se plantea los grandes problemas del mercado de trabajo en el momento actual y propone posibles reformas. Me ha recordado a dos artículos que escribí con uno de los autores en 1992 y 1993 (Jimeno y Toharia, 1992, 1993). Sin embargo, yo ahora no estoy seguro de ser capaz de hacer ese mismo ejercicio, de ahí mi admiración por el trabajo (la que siento hacia los autores era anterior), del que he aprendido y con cuya lectura he disfrutado.

Por otra parte, quisiera destacar dos cuestiones de planteamiento general con las que me siento muy identificado y que aparecen en la introducción y las conclusiones:

— La humildad del planteamiento: «la naturaleza del trabajo es algo especulativa»; «siempre hemos sospechado que nuestras recomendaciones exceden a nuestro propio conocimiento». Estoy totalmente de acuerdo. Si los economistas estamos violando continuamente el precepto de que no debemos introducir juicios de valor en nuestros análisis, en el caso de la economía laboral, la situación es mucho más grave, quizá porque las cuestiones distributivas, mal que nos pese, siempre están a flor de piel.

— Las cautelas finales: «debemos huir de ser deslumbrados por la técnica en sí misma», nada mejor que la mente humana para realizar un buen análisis económico. Nuevamente estoy totalmente de acuerdo. A menudo se ven espléndidos trabajos econométricos vacíos de contenido económico real.

Dicho lo anterior, quiero hacer algunos comentarios más específicos. Los autores utilizan como modelo teórico básico en el que inspirar su análisis una versión del conocido modelo de Layard y Nickell. Este modelo pretende explicar la existencia de una determinada «tasa de paro de equilibrio». Su lógica reside en que existen determinadas instituciones que impiden el funcionamiento correcto de los mercados de bienes y de trabajo y que dan lugar a una situación de equilibrio en la que los mercados no se vacían. Ni el origen ni los determinantes de esas instituciones forman parte del modelo, sino que se trata de variables exógenas. Hasta ahí, todo me parece correcto, aunque algunos de

los supuestos del modelo no me parezca que se cumplan de forma universal (por ejemplo, existen algunos estudios que ponen en cuestión algunos de los efectos supuestos de las prestaciones por desempleo en las actividades de búsqueda de empleo o en la salida misma del desempleo; véase a este respecto, Toharia, 1997 y García y Toharia, 2000).

Los problemas del modelo, en mi opinión, surgen por tres razones: en primer lugar, estas variables exógenas se convierten en variables de política cuya alteración produce efectos en la tasa de paro de equilibrio; en segundo lugar, la complejidad institucional que la esencia del modelo pretende recoger queda extraordinariamente simplificada cuando se traduce en ecuaciones, en las que hay tres variables que parecen recogerlo todo: el poder sindical, los costes de despido y la generosidad del sistema de protección por desempleo; en tercer lugar, el modelo tiene validez para todas las sociedades, ya sea Estados Unidos, Japón, Suecia o España.

La consecuencia de estos tres problemas es que se manejan las instituciones, que son el fruto de un desarrollo histórico en el que intervienen fuerzas políticas, sociales y económicas y que es específico de los diferentes países (el movimiento sindical sueco no tiene nada que ver con el español, por ejemplo, o con el británico) como variables que los poderes públicos pueden alterar sin problemas. De hecho, si una sociedad se plantea como objetivo eliminar la tasa de desempleo de equilibrio y sigue al pie de la letra este modelo, las recomendaciones que éste le da son claras: eliminar los sindicatos, eliminar el sistema de protección por desempleo, eliminar los costes de despido y eliminar el poder monopolístico en los mercados de bienes. Naturalmente, se me dirá que el modelo no pretende llegar a esos extremos y que sólo quiere dar pistas de hacia dónde se debe ir, aunque tengo la certeza (como la tiene cualquiera que analice honradamente el modelo) que la conclusión anterior es correcta, al menos como guía a largo plazo. También se me dirá que la complejidad de la consecución de los cambios en el «sentido correcto» no es óbice para que esos cambios deban realizarse y que es un problema político que a los economistas no corresponde resolver. Estoy de acuerdo que no nos corresponde resolver problemas políticos, pero tampoco creo que debamos olvidarlos. Dicho con otras palabras, como economistas debemos ser conscientes de que los estudiosos de las instituciones nos dicen que éstas se forman lentamente, que responden a intereses políticos, sociales y económicos y que no es fácil cambiarlas. Entonces, podemos recomendar ese cambio pero con la humildad de nuestra conciencia de que ese

cambio no es fácil y que puede tener costes, que la sociedad deberá evaluar (aunque pertenezcan al dominio político o social).

Esta última afirmación lleva a una segunda gran crítica al modelo utilizado. Este modelo considera que la inexistencia del pleno empleo (una tasa de paro de equilibrio igual a cero, o a algún valor positivo que refleje las fricciones del mercado de trabajo) se debe a la «elección» de un marco institucional incorrecto. En mi opinión, el planteamiento desconoce la historia de las sociedades occidentales. Históricamente, el pleno empleo es más una anécdota que la regla general y esto es así en sociedades en las que las tres instituciones identificadas no existían. Pero esa anécdota histórica (los «treinta años gloriosos» de Fourastié; a este respecto, véase Fina, 2001a) es muy interesante. Los economistas simplistas (y me consta que ninguno de los autores del artículo comentado lo es) creen que ese periodo se consiguió gracias al manejo keynesiano de la demanda agregada. Los historiadores de las instituciones (economistas, sociólogos e historiadores) nos enseñan los equilibrios económicos, sociales y políticos que fue necesario alcanzar para romper la maldición kaleckiana de que «el capitalismo es incompatible con el pleno empleo». En mi opinión, pues, este modelo no es una buena representación de las sociedades europeas occidentales.

En el fondo de la crítica anterior subyace una visión del mercado de trabajo completamente distinta de la del modelo de Layard y Nickell. En efecto, despojado de las trabas institucionales que lo perjudican, el mercado de trabajo de Layard y Nickell se comportaría como un mercado perfectamente competitivo, que se vaciaría y estaría exento de problemas de excesos de oferta (o de demanda, claro). Según la visión alternativa, el mercado de trabajo carece de un mecanismo equilibrador por diversas razones (a este respecto, véase Fina y Toharia, 1987 y Jimeno y Toharia, 1993), por lo que lo probable es que, dejado a sus propias fuerzas, llegue a una situación de desequilibrio (idea que ha sido internalizada por algunas teorías macroeconómicas relativamente recientes). En tal caso, la regulación (las instituciones) del mercado de trabajo, lejos de ser una lacra que impide que la tasa de paro de equilibrio sea nula, se convierten en el mecanismo que podría permitir conseguir un equilibrio similar al de los «treinta años gloriosos». Dicho con otras palabras, existe una regulación «eficiente». En mi opinión, este enfoque es mucho más prometedor para entender el funcionamiento real de las instituciones del mercado de trabajo, porque permite, además, llevar al centro del debate las posibles disyuntivas entre eficiencia y equidad, en la

medida en que las instituciones responden no sólo a mecanismos de búsqueda de la eficiencia sino también a razones distributivas.

No hay duda de que los autores de este artículo son conscientes de estas limitaciones del modelo, pues de lo contrario no habrían intentado complementarlo con su análisis de los «hechos estilizados» del que extraen sus cinco «lecciones». Pues, en efecto, esas lecciones constituyen enmiendas al modelo en el sentido apuntado. Pero entonces, este comentarista se pregunta por qué la insistencia en presentar el modelo. Francamente, creo que el modelo despista más que ilustra (en mi opinión, así sucede en algunas ocasiones a lo largo del artículo). En cambio, las «lecciones» creo que son mucho más ilustrativas. Quizá se trate de lo que podríamos llamar un «sesgo metodológico» que no me parece incorrecto en sí mismo, aunque en este caso quizá esté descaminado, por los problemas mencionados del modelo elegido. Los modelos ayudan a pensar y esa es su función, pero necesariamente simplifican la realidad. En mi opinión, las simplificaciones de este modelo tienden a deformar la realidad. Creo que el planteamiento alternativo sugerido sería preferible. Desde luego, al ser más complejo, es menos susceptible de desarrollarse matemáticamente (como suele suceder con los complejos procesos históricos), pero, como dicen los autores, no debemos deslumbrarnos por las técnicas, ya sean econométricas o matemáticas, especialmente cuando el coste de adoptarlas es elevado desde el punto de vista de la relevancia del modelo.

En cuanto al análisis que se presenta del caso español, creo que se hace un esfuerzo muy notable de recopilación de datos estadísticos, aunque el trabajo de repaso de los trabajos empíricos existentes podría haber sido notablemente más amplio, dada la naturaleza comprensiva del artículo. La única crítica más de fondo que haría es que el análisis de las instituciones es un poco simplista (quizá por la influencia, en mi opinión negativa y un tanto coartadora, del modelo) y que sería deseable que como economistas preocupados por el papel de las instituciones nos interesáramos más en la forma en que éstas han surgido y se han desarrollado (para un artículo que, pese a los años, sigue siendo modélico, véase Fina, 1987). Naturalmente, el coste de oportunidad puede ser alto, pues la división del trabajo exige que nos concentremos en algunos aspectos. En tal caso, lo único que me permitiría recomendar es que seamos humildes como economistas. Creo que los autores así lo indican y estoy totalmente de acuerdo con ellos. Sólo me resta añadir que, de cara a nuestra tarea futura como economistas laborales,

me parece imprescindible aumentar nuestras relaciones con los juristas, los sociólogos, los politólogos y los historiadores, para destilar de ellas sus conclusiones sobre el desarrollo de las instituciones. Desgraciadamente, la postura de nuestra profesión suele ser altanera hacia esas ciencias sociales menos desarrolladas, incapaces de elaborar modelos tan elegantes como el presentado en este artículo. Las propias conclusiones del artículo y sus planteamientos modestos, con los que no puedo sino concordar, refuerzan esa necesidad de interdisciplinaria en un campo tan complejo como el del mercado de trabajo.

BIBLIOGRAFIA CITADA

- Fina, L. (1987). «El paro en España: sus causas y la respuesta de la política económica», originalmente publicado en *Labour*, reproducido en Fina (2001b)
- Fina, L. (2001a). El reto del empleo. Madrid, *McGraw-Hill*.
- Fina, L. (2001b). Empleo y políticas de mercado de trabajo, Madrid, *Consejo Económico y Social*, 200
- Fina, L. y Toharia, L. (1987). «La caracterización de los mercados de trabajo: consideraciones teóricas e implicaciones», originalmente publicado en *Cuadernos Económicos de ICE*, reproducido en Fina (2001b).
- García, J. y Toharia, L. (2000). «Prestaciones por desempleo y búsqueda de empleo», *Revista de economía aplicada*, vol. VIII, n.º 23, otoño, págs. 5-33.
- Jimeno, J.F. y Toharia, L. (1992). «El mercado de trabajo español en el proceso de convergencia hacia la unión económica y monetaria europea», *Papeles de economía española*, n.º 52-53, págs. 78-10
- Jimeno, J.F. y Toharia, L. (1993). «El mercado de trabajo en España: lo que hay que reformar y por qué», *Economistas*, n.º 57, págs. 13-21.
- Toharia, L. (1997). «El sistema español de protección por desempleo», *Papeles de economía española*, n.º 72, págs. 192-213.

DISCUSION GENERAL

Rafael Doménech interviene para resaltar que aunque la tecnología Cobb-Douglas implique que la participación de las rentas del trabajo en la renta debe permanecer constante, hay que tener presente que el efecto agregación puede explicar los cambios observados en esta variable. Los cambios en la composición sectorial del PIB pueden producir variaciones de largo plazo en la participación del trabajo en la renta nacional.

Federico Prades echa en falta el tratamiento del fenómeno de la inmigración en el trabajo que han presentado los autores. La inmigración va a ser un fenómeno de extraordinaria importancia en el futuro inmediato y, con seguridad, cambiará radicalmente las pautas observadas en el mercado laboral español durante los últimos años.

Miguel Sebastián no comparte la forma en que los autores presentan la comparación de la economía española antes y después de 1975. Según los datos de productividad, salarios, empleo, etc., parece que hemos empeorado en todo, cuando en realidad la economía española es mucho más sólida y competitiva, que hace veinticinco años. A modo de ejemplo cita que la imagen que da la participación del trabajo en la renta nacional; la mera corrección por fiscalidad indirecta daría una imagen muy diferente de la que proporcionan los autores. Frente a lo que parece ser un cambio profundo en la distribución de la renta, posiblemente observaríamos que ésta ha permanecido bastante más estable.

En este punto interviene Juan Francisco Jimeno para confirmar que, efectivamente, la participación del trabajo en la renta nacional no está corregida por los impuestos indirectos. Además, argumenta, la imagen que se desprende del trabajo no es tan negativa como se afirma para los salarios. Dado que estos se presentan corregidos por la productividad, lo único que se afirma es que los salarios reales han crecido por debajo de ésta. En respuesta a Rafael Doménech, está de acuerdo en que los cambios sectoriales pueden explicar la evolución agregada de la participación salarial, incluso con una tecnología Cobb-Douglas. Igualmente, Juan Francisco Jimeno se muestra conforme en la importancia de la inmigración y con los profundos cambios que ésta traerá consigo.

El mensaje de fondo del trabajo es, según Juan Francisco Jimeno, que es posible, más bien probable, que el modelo social Europeo no sea ya compatible con la situación actual. Este modelo, fue diseñado, en cuanto a protección al empleo y políticas laborales activas, en un contexto de crecimiento y de empleos estables para cabezas de familias tradicionales. En la actualidad ni el crecimiento es sostenido ni la estructura socio-familiar es la misma que hace veinte años (menos hijos, familias monoparentales, envejecimiento de la población, etc.). La cuestión no es tanto si las políticas que constituyen ese modelo social han funcionado hasta ahora, sino si seguirán funcionando en el futuro.

Juan José Dolado interviene para justificar el modelo teórico en el que se enmarca el análisis del trabajo y que ha sido criticado por los comentaristas. Este modelo es meramente ilustrativo y no pretende entrar en si existe un nivel óptimo del subsidio de desempleo o de otras instituciones del mercado de trabajo, y cual sería éste nivel. El papel

del modelo es resaltar que hay medidas que aplicadas al mercado de trabajo pueden suponer costes a corto plazo pero beneficios a largo, mientras que ciertas medidas favorecedoras de la competencia en los mercados de bienes y servicios no son sólo beneficiosas a largo plazo, en términos de reducción del desempleo, sino que pueden aplicarse sin grandes repercusiones sobre la distribución de la renta a corto plazo. En cuanto a la comparación entre países, por ejemplo entre España y Portugal, lo que nos enseña es que es posible que pequeñas diferencias institucionales o en el funcionamiento de los mercados pueden dar lugar a grandes diferencias en las tasas de desempleo.