

Álvaro Espina Montero*

¿EXISTE UN MODELO EUROPEO DE EMPLEO?: EL PROCESO DE LUXEMBURGO

El estudio de las principales pautas del empleo y el mercado de trabajo en la Unión Europea (UE-15) durante el último tercio de siglo transcurrido —confirmado por el análisis detallado de la etapa más reciente— indican que no existe propiamente un modelo europeo de empleo. A lo sumo puede hablarse del predominio numérico, dentro de la UE, del conjunto de países continentales que cuentan con Estados del Bienestar de tipo corporativista y familiarista, caracterizados por la escasa propensión histórica hacia la actividad de la mujer y por la institucionalización de mercados de trabajo sesgados hacia la protección, y la garantía de las rentas y el empleo del varón cabeza de familia. Desde ese punto de partida, el autor analiza el impacto de la Estrategia Europea de Empleo y la globalización sobre las tendencias que empiezan a apuntarse.

Palabras Clave: integración europea, mercado de trabajo, política de empleo, internacionalización de la economía, Estado del Bienestar.

Calsificación JEL: F02, J20.

1. Introducción

La Estrategia Europea de Empleo (EEE) fue aprobada en la cumbre de Luxemburgo celebrada en noviembre de 1997, tras la adopción durante el verano anterior del Pacto de Estabilidad y Crecimiento por el Consejo de Amsterdam, que declaró también de interés común la política de empleo, incluyendo un nuevo título en el Tratado —el VIII— encabezado por el artículo 125, que prevé la adopción de una «estrategia coordinada de empleo» en orden a potenciar... «una mano de obra cualifi-

cada, formada y adaptable, y mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico». En este trabajo trato de dilucidar si esta estrategia ha conducido o se encuentra en camino de conseguir la adopción de pautas comunes de comportamiento en la evolución de las variables básicas de funcionamiento del empleo y el mercado de trabajo entre los Estados que formaban parte de la Unión Europea hasta mayo de 2004 (denominándolos UE-15), o si pautas de esta naturaleza se están abriendo camino como consecuencia del propio proceso de integración europea, con carácter diferencial respecto al proceso general de globalización.

En realidad, una política del estilo de la EEE ya venía siendo contemplada entre las prioridades comunes desde que en 1994 se adoptó la Estrategia de Essen y se

* D.G. Política Económica, Ministerio de Economía y Hacienda y Departamento de Sociología I (Cambio social), UCM.

acordó que la Unión Europea estableciese un sistema de vigilancia multilateral y de coordinación abierta, como política de acompañamiento en el camino hacia la Unión Económica y Monetaria¹. Todo ello quedó ratificado en Lisboa en marzo de 2000. Un año más tarde se adoptaron en Estocolmo los seis objetivos «horizontales» para el período 2005-2010, cuyo principal compromiso consiste en alcanzar una ratio global de empleo del 70 por 100 de la población en edad laboral en 2010 (del 60 por 100, en el caso de las mujeres, y del 50 por 100 en el de la población con edades comprendidas entre los 55 y los 65 años).

El «enfoque de Luxemburgo» se materializa en la adopción conjunta por el Consejo y la Comisión de las directrices u orientaciones que deben seguir los Estados miembros en sus políticas de fomento del empleo y de mercado de trabajo en cada período: tras la evaluación y la revisión general de la estrategia en 2002, las orientaciones actualmente vigentes cubren el trienio 2003-2005. Según los artículos 126 y 128, tales directrices han de seguirse «de forma compatible con las orientaciones generales de las políticas económicas de los Estados miembros y de la Comunidad» (GOPE). Tras la presentación de informes anuales por los Estados miembros y la emisión de recomendaciones específicas para cada país, el artículo 128 prevé la adopción por parte de éstos de planes nacionales de acción para el empleo. En el caso de España el último plan aprobado —el séptimo— es el de 2004, que rinde cuentas de las políticas aplicadas y del cumplimiento de los objetivos en 2003 y enumera las propuestas de actuación con un horizonte 2006.

En cualquier caso, el Tratado establece con toda nitidez que la política de empleo es competencia nacional y

que las acciones de la Unión «no incluirán armonización alguna de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros» (artículo 129). Esta declaración se explica porque en el debate previo a la adopción de la estrategia se enfrentaron las posturas de los países con mayor renta per cápita, que pretendían armonizar las condiciones de trabajo, las remuneraciones y la protección social, para prevenir el «*dumping* social» de los países con menor nivel de desarrollo, frente a estos últimos, que rechazaban tal pretensión por ser nociva para la convergencia real, aunque pretendían beneficiarse de una armonización limitada al marco legal de funcionamiento del mercado de trabajo —pero no de sus parámetros— para modernizar sus instituciones, lo que era considerado por la otra parte como una amenaza para sus propias modalidades de flexibilidad laboral, ya que se trata de un asunto susceptible de desencadenar debates políticos internos de gran intensidad. El desencuentro se resolvió entre 1989 y 1994 rechazando la política de armonización directa y decidiendo aplicar un «método abierto de coordinación», de carácter estrictamente político, cuya fuerza se deriva de la transparencia y el examen conjunto de las medidas y los resultados de las políticas nacionales, y de la presión ejercida por los iguales (*peer group pressure*), contando con la asistencia consultiva del Comité de Empleo —formado por dos representantes de cada Estado— y la consulta a los interlocutores sociales (artículo 130)².

Descartadas las políticas y las disposiciones vinculantes, el método abierto de coordinación (MAC) entre los Estados miembros de la UE constituye un mecanismo «blando», pragmático y deliberativo para colaborar en la identificación de métodos de análisis generalmente aceptados, para compartir la información, intercambiar experiencias e impulsar la difusión de las prácticas óptimas observadas en cada ámbito de actuación (*best*

¹ El precedente inmediato de esta política fue la llamada «dimensión social del mercado único», adoptada en 1989 por los Consejos Europeos de Madrid y Estrasburgo y plasmada en la «Carta Comunitaria de derechos sociales fundamentales». Véase ÁLVARO ESPINA, «Por un gran mercado de trabajo comunitario: La dimensión social de Europa», capítulo VII de ESPINA (1990).

² Ésta es la conclusión a la que llegaron los doce expertos nacionales que reuní en El Escorial el 9-10 de diciembre de 1988 (ESPINA, 1990, páginas 588-595).

practices), la emulación y la fijación de cotas de referencia (*benchmarking*) y el aprendizaje de políticas (*policy learning*) sobre las que van alcanzándose acuerdos y posiciones comunes, además de facilitar el contacto entre los agentes sociales y políticos implicados y hacer públicos los resultados de la evaluación de las políticas, lo que refuerza el efecto de diseminación. La eficacia contrastada del MAC resulta todavía dudosa, si bien es verdad que aún es pronto para juzgarlo, puesto que las acciones de diseminación sólo pueden producir efectos a través de la causación acumulativa a medio y largo plazo (De la Porte y Pochet, 2002).

La estrategia adoptada en Luxemburgo constató la existencia de cuatro grandes debilidades en los mercados de trabajo europeos y recomendó hacerles frente a través de veinte orientaciones agrupadas en cuatro «pilares» (véase Recuadro 1).

En general, en su versión inicial el acuerdo de principio consistió en priorizar las políticas de mercado de trabajo activas y preventivas, frente a las políticas pasivas o de simple protección. La ambigüedad inherente a tales conceptos —como a buena parte de las definiciones incorporadas en las directrices— constituye al mismo tiempo su fortaleza y su debilidad, pues permite a los gobiernos cumplirlas aplicando indistintamente medidas calificadas de neoliberales desde el campo sindical —como la flexibilidad laboral o la reducción o mayor condicionalidad de la protección del desempleo— y medidas de política activa en materia de formación, prevención de la salud y fomento de la movilidad laboral³. Además, la principal virtud de la estrategia estriba en haber creado un lenguaje y una lógica que facilitan la discusión pública y la puesta en primer plano de la problemática del empleo. Una problemática que en las dis-

usiones estrictamente económicas suele contemplarse como un resultado más de los procesos de ajuste y cambio estructural y como mero signo de la eficiencia, siendo así que para la mayoría de la población se trata del primer objetivo a alcanzar por la política económica y el primer indicador de equidad económica y social.

Tras cinco años de aplicación, la Comisión realizó una autoevaluación pública de los resultados del primer ciclo de la estrategia (CE 2002a y 2002b) y concluyó que se habían creado 10 millones de empleos, producido cambios significativos en las políticas de empleo y registrado una convergencia clara hacia los objetivos comunes. Pero el documento de evaluación no realizó análisis comparativos rigurosos de lo ocurrido desde una perspectiva de largo plazo ni comparó el desempeño relativo de la UE con relación a las otras dos grandes áreas del G-3: Estados Unidos y Japón.

De ahí que el juicio global positivo resultase algo triunfalista, al ignorar que esta primera fase había coincidido temporalmente con la última etapa de fuerte expansión económica global, que el crecimiento europeo del empleo se hizo a costa de la productividad, y que la evolución positiva de aquél no resistió la inflexión que experimentaría la economía norteamericana desde 2001. En cualquier caso, la Comisión reconoció que el problema del desempleo seguía siendo grave —especialmente el de larga duración— y que subsistían amenazas derivadas principalmente de las tendencias demográficas, los desajustes entre oferta y demanda de empleo, las diferencias regionales, la reestructuración productiva, la globalización y la futura ampliación (Watt, 2004).

El segundo ciclo de la EEE abandonó la estructura de pilares y adoptó diez grandes objetivos. Los cinco primeros reproducen los tres primeros pilares, concretándolos y ampliando considerablemente el énfasis en la inversión en recursos humanos a lo largo de toda la vida laboral —al mismo tiempo que se propugna el alargamiento efectivo de ésta—. Los objetivos seis y siete sustituyen al cuarto pilar —ampliando la esfera de acción de la política antidiscriminatoria desde la discriminación

³ Además de constituir criterios generales, la prevención y la activación se materializaron en objetivos concretos: el de prevención, en ofrecer a los desempleados una oportunidad de inserción en los 6/12 meses desde la pérdida del empleo anterior; el de activación, en que al menos el 20 por 100 de los desempleados se beneficiase de medidas activas de educación, formación profesional u otras formas de actividad.

RECUADRO 1

LOS MERCADOS DE TRABAJO EUROPEOS: ESTRATEGIAS PARA SU REFORZAMIENTO

Mercado de trabajo: cuatro debilidades

Orientaciones: cuatro pilares

1. Desequilibrio entre requerimientos de la empresa y formación de la población.
2. Escasa capacidad europea de creación de empleo.
3. Escasa capacidad de ajuste frente a los *shocks* externos.
4. Discriminación de género.

1. Mejorar la empleabilidad de la población activa.
2. Avanzar hacia un entorno empresarial «hospitalario».
3. Mejorar la adaptabilidad y flexibilidad del mercado de trabajo.
4. Igualdad entre hombres y mujeres.

de género a la de todos los grupos de población desfavorecida—, y se añaden tres objetivos: mejorar los incentivos económicos para impulsar el trabajo remunerado; regularizar el empleo sumergido, y combatir las disparidades regionales.

En general, puede afirmarse que el voluntarismo político plasmado en la EEE no logra ocultar el hecho notorio de que no se dispone actualmente de instrumentos eficaces de política económica que permitan controlar el nivel de empleo óptimo en unas economías cada vez más abiertas, en las que el funcionamiento de los mercados nacionales de trabajo viene a ser el resultado de la interacción entre el conjunto de instituciones internas que regulan la acción de los agentes y el proceso de asignación de recursos que se lleva a cabo a escala continental, como mínimo, y que tiende rápidamente a desplegarse en el ámbito global.

Implícitamente esto es lo que se reconoció en Lisboa, al aprobar los objetivos de empleo para 2010 dentro de un conjunto de metas mucho más amplias y diversificadas, que tenían la ambición de hacer de Europa «la economía del conocimiento más dinámica y competitiva del mundo, capaz de alcanzar un crecimiento económico sostenible». Sólo en ese contexto podrían alcanzarse los objetivos de «más y mejores empleos y mayor cohesión social». En marzo de 2005 se cumplen cinco años de aquella declaración y el Consejo Europeo se dispone a evaluar los resultados de la estrategia a mitad del período temporal adoptado, que no ha supuesto, ni mucho menos, la mitad del recorrido previsto, como reconoce

el informe «Facing the Challenge», emitido el 2 de noviembre de 2004 por el grupo de alto nivel presidido por el ex presidente holandés Wim Kok, en donde se constata que no sólo no se ha avanzado en términos relativos, sino que «Europa ha perdido terreno respecto a EE UU y Asia, y sus sociedades están sometidas a gran tensión», hasta el punto de que el grupo de expertos considera que las características distintivas de la civilización europea se encuentran en grave riesgo. En cuanto a las recomendaciones, el informe hace especial énfasis en medidas prácticas y operativas para los cuatro grandes ámbitos de la estrategia no relacionados directamente con el empleo, mientras que en materia de mercado de trabajo las recomendaciones son más bien procedimentales e informativas y se remiten al informe y al seguimiento de la estrategia de Luxemburgo, revisada en 2004.

Respecto a la sociedad del conocimiento, las recomendaciones se refieren a la captación de científicos e investigadores, la creación de un Consejo Europeo de Investigación, la extensión de las tecnologías de la información y las comunicaciones y la aprobación de la patente europea. Respecto a la plena realización del mercado único, se hace énfasis en la necesidad imperiosa de dar término a la trasposición de directivas, especialmente en materia de la libre prestación de servicios, a la necesidad de acelerar la integración de los servicios financieros y la inversión en infraestructuras transeuropeas. En materia de mejora del clima empresarial se insta a la modernización, a la mejora de calidad de toda

la legislación económica y empresarial, y a acometer seriamente la simplificación administrativa, especialmente la relacionada con la creación de empresas. En materia de sostenibilidad medioambiental del crecimiento se recomienda la promoción y la difusión de la eco-innovación, el aumento de los incentivos para la eco-investigación y la eco-industria —eliminando muchos incentivos de política sectorial contraproducentes para el medio ambiente—, la diseminación de las mejores prácticas para la contratación y el impulso de las energías renovables. Finalmente, en materia de mercado de trabajo las recomendaciones específicas se refieren a la necesidad de disponer de estrategias de formación continua a lo largo de toda la vida y de invertir la tendencia hacia la jubilación anticipada.

Hay que tener en cuenta que el mercado de trabajo es un mercado enormemente imperfecto, en donde el libre juego de las fuerzas de la oferta y la demanda se encuentra restringido por regulaciones e instituciones, extraordinariamente heterogéneas, que cuentan con fuerte arraigo en muchas sociedades postindustriales. Este marco institucional —integrado dentro de un conjunto más amplio, denominado Estado del Bienestar— es resultado, a su vez, de experiencias históricas muy diversas que en muchos casos y durante largos períodos han dado buenos resultados y han permitido corregir ineficiencias e introducir ingredientes de justicia y equidad en el funcionamiento de la economía, que no sólo han facilitado la amplia aceptación de que goza la economía de mercado en estas sociedades, sino que han contribuido también a elevar el nivel de bienestar, haciendo posible que el juego del mercado produzca resultados positivos para todos.

Se trata de instituciones y normas que dependen en buena medida de su propia trayectoria histórica y que se resisten a ser contempladas por la población bajo criterios de estricta racionalidad, ya que las distintas variantes del Estado del Bienestar han llegado a integrarse en las culturas nacionales hasta tal punto que algunas de sus características constituyen rasgos definitorios de la estructura de preferencias y valores de amplios grupos poblacionales y, por lo tanto, son percibidas como ingre-

dientes de la identidad de los individuos pertenecientes a tales grupos.

Sin embargo, la evidencia acumulada durante los últimos decenios indica que, en su forma actual, algunas instituciones y regulaciones de protección del empleo vigentes en la Europa continental constituyen un obstáculo para la eficiencia y el crecimiento económico y del empleo, por lo que resultan contraproducentes. Estas conclusiones se encuentran inevitablemente inmersas en el debate político y en la pugna social entre los grandes grupos de interés —y, por lo tanto, constituyen un «recurso de poder»—, de modo que no resulta fácil que sean generalmente aceptadas como conocimiento imparcial, especialmente cuando se formulan de manera tremendista, sin incorporarlas a propuestas gradualistas de reforma, acompañadas de mecanismos y políticas transitorias que faciliten su aceptación colectiva —siquiera sea como mal menor (Espina, 2004a).

Además, la especificación de las características nocivas de estas políticas dista mucho de haber alcanzado un grado de precisión adecuado, puesto que en muchos casos su funcionamiento no depende exclusivamente del contenido explícito de las normas, sino de su interacción con el juego de instituciones y prácticas que determinan el resultado de las negociaciones entre los actores, que se llevan a cabo dentro de los denominados sistemas nacionales de relaciones industriales a los distintos niveles⁴, en ausencia de avances significativos en la aparición de agentes sociales y de dinámicas de relaciones sindicales a escala europea (Schoerer-Weinert, 2004). Por otra parte, el juego entre norma legal y negociación colectiva varía también cuando se aplica bajo diferentes sistemas jurídicos. Por todas estas razones, reglas y restricciones que resultan ineficientes en unos países no lo son en otros. Todo ello lleva a Richard Freeman (1995) a analizar el conjunto de tales políticas

⁴ Para un análisis detallado de este juego de niveles en la aplicación de la política antidiscriminatoria hombre/mujer de la EEE en Suecia, véase GONÄS (2004).

—junto a otras ramas del Estado del Bienestar— como un sistema, cuyo análisis y reforma sólo puede plantearse de forma conjunta, so pena de que el enfoque parcial conduzca a análisis sesgados y a reformas contraproducentes.

Finalmente, aun cuando se disponga de evidencia concluyente acerca del carácter nocivo, en general, de ciertas regulaciones bajo la forma y el nivel actuales, su vigencia siempre beneficia a grupos particulares, por lo que no cabe plantear políticas de reforma estructural sólidas que reúnan la condición de óptimo paretiano —que es lo que suelen exigir quienes plantean la exigencia de que el mercado y su reforma resulte beneficioso para todos, cualquiera que sea la posición de partida, que casi nunca es igualitaria—. Además, si los grupos beneficiarios, ya incorporados al mercado de trabajo (*insiders*), disponen de facilidades para formar coaliciones defensivas —como es el caso europeo, a través de la acción colectiva sindical, que dispone de amplia protección constitucional y legal— mientras que los eventuales beneficiarios de las reformas se encuentran fuera de él (*outsiders*), aparecen dispersos, su acción colectiva es difícil y/o no perciben el resultado de las reformas como inmediato ni directo, el diseño y la aplicación de las reformas resulta difícil para los gobiernos democráticos, hasta el punto de que la divisoria entre *insiders* y *outsiders*, superpuesta a otras divisorias, puede conducir a situaciones de bloqueo, como el que se percibe actualmente en Alemania y, en general, en buena parte de la Europa continental, que se halla inmersa desde comienzos del nuevo milenio en una encrucijada que adopta la forma del teorema de la Imposibilidad (Espina, 2004b).

Por lo demás, la teoría del comercio y los intercambios internacionales postula que la integración de los mercados a escala continental y global debe producir una tendencia hacia la igualación de los precios de los productos y los factores en los mercados relevantes. De acuerdo con la teoría, tal efecto resultará prácticamente inmediato en los productos y factores sometidos a movilidad, pero surtirá también efecto indirecto sobre los factores no móviles, como consecuencia de

su mayor o menor demanda relativa, derivada de la eficiencia marginal comparada. Esto es, aun haciendo abstracción de las medidas aplicadas por la EEE, resulta previsible que el simple proceso de integración de los mercados de productos y capitales, tanto a escala europea como global, desencadene un efecto de igualación de las retribuciones de los factores que —bajo el supuesto de un comportamiento racional equipotente en las distintas áreas— debería surtir efectos sobre las variables que inciden en el comportamiento de la oferta de fuerza de trabajo, impulsando la convergencia de las mismas —esto es, de las tasas de participación, empleo y desempleo—. Una evaluación del «modelo europeo de empleo» implica identificar este tipo de efectos, para no imputarlos innecesariamente a aquella estrategia.

El resto del trabajo se estructura en cuatro epígrafes: El segundo sintetiza la evaluación de las políticas de protección del empleo realizada recientemente por la OCDE (2004a), que parece identificar una pauta común para este tipo de políticas a escala europea; el tercero realiza un inventario de la sucesión de investigaciones realizadas por Torben M. Andersen y su equipo (desencadenadas por el estudio de Haldrup, Andersen *et al.* 2000), acerca de las consecuencias de la simple integración de los mercados de productos —y de la política monetaria— sobre el mercado de trabajo y sobre las pautas del empleo en los Estados miembros de la UE, con el fin de aislar estos efectos de los eventualmente derivados de la EEE. En el cuarto epígrafe se lleva a cabo un análisis empírico y gráfico del proceso de convergencia o divergencia entre los principales indicadores de comportamiento de las variables de empleo dentro del grupo UE-15 —en el que se ha venido aplicando la EEE—, contrastándolo con el proceso de convergencia o divergencia registrado paralelamente entre UE-15 y las otras dos grandes áreas del G-3 —en las cuales no se ha aplicado tal estrategia—, tomando al G-3 como grupo de referencia o control. Finalmente en el quinto epígrafe se aplica la técnica de descomposición o contabilidad de los factores que contribuyen a la formación

de las magnitudes agregadas del mercado de trabajo en UE-15 y en las otras áreas del G-3, tratando de identificar algunos rasgos distintivos del modelo europeo —como la superior preferencia por el tiempo de ocio, la retirada temprana del mercado de trabajo y el rápido aumento de la oferta de trabajo femenina—, a los que se hace referencia en una breve conclusión.

2. La regulación de protección del empleo en la UE-15

El capítulo segundo del *Employment Outlook* de la OCDE (2004a) distingue tres grandes ámbitos en la regulación de protección del empleo (EPL): la protección de los trabajadores permanentes frente al despido individual, el procedimiento y los requisitos para realizar despidos colectivos de los mismos, y la normativa aplicable a las diferentes formas de empleo temporal. En general, existe una fuerte correlación entre estas tres formas de regulación —de acuerdo con sus especificaciones, tal como las define la OCDE—. El coeficiente de correlación entre el grado de rigor general —o de restricciones a la acción empresarial— de la normativa EPL existente en 2003 y el de la regulación del despido colectivo es casi perfecto (0,98) pero resulta muy inferior (0,33) al regresar el índice de firmeza en la regulación del empleo temporal con el de la protección contra el despido individual de los trabajadores fijos, porque la permisividad hacia el empleo temporal se ha venido empleando últimamente como medida compensatoria de la rigidez en el despido, siguiendo en parte la recomendación planteada por la propia OCDE hace diez años en su *jobs strategy*.

Agregando el efecto de los tres indicadores, los países que disponían en 2003 de regulaciones menos estrictas en estas materias eran los seis países anglosajones de la OCDE y Suiza. En cambio, los cinco países mediterráneos (excluida Italia) y México eran los más proteccionistas. En la franja intermedia, el grupo de protección elevada incluía a los países nórdicos —excepto Dinamarca y Finlandia—, Italia, Alemania, el Benelux y

Austria, mientras que en el grupo de protección media-baja estaban los otros países nórdicos, los países en transición hacia la economía de mercado y los países asiáticos (Japón y Corea).

Además, la OCDE detecta una fuerte histéresis, inercia o tendencia hacia la persistencia y perpetuación de los índices de rigidez regulatoria desde 1980, y especialmente entre 1990 y 2003. Todo ello concuerda *grosso modo* con las características imputadas por Esping-Andersen a sus «tres mundos del Estado del Bienestar,» con la peculiaridad de que en el ámbito específico de la EPL aparece un grupo bien definido de países continentales mediterráneos que ostenta los mayores índices de corporativismo a favor de los trabajadores con empleo permanente —lo que avala la pretensión de quienes propugnan la toma en consideración de un «mundo del bienestar latino», aunque de él no forme parte Italia, que es el espacio paradigmático de este «mundo» en otros ámbitos.

Sin embargo, durante la última década del siglo pasado se registró una cierta convergencia entre países que afectó a la regulación del empleo temporal. Ésta ha sido la vía más frecuentemente utilizada como paliativo para introducir flexibilidad marginal allí donde la legislación protectora contra el despido era más rígida —con excepción de Francia, que restringió su uso durante los años noventa—, lo que explica la escasa correlación actual entre el carácter restrictivo de ambas formas de protección. España, que se había adelantado en la aplicación de la política de empleo temporal flexible durante los años ochenta, aplicó durante los noventa una mezcla de políticas de flexibilidad que afectaron tanto a los contratos temporales como a los indefinidos —algo que hizo también Portugal, lo que no impidió que en 2003 este último sea el país más proteccionista, ni que España ocupe el cuarto lugar—, y a comienzos de este decenio España comenzó ya a aplicar políticas restrictivas respecto a la utilización de empleo temporal, del mismo modo que lo hacían algunos países con regulación ya de por sí muy flexible —como el Reino Unido, Nueva Zelanda e Irlanda.

En cambio, la mayoría de países con elevada rigidez regulatoria siguieron utilizando hasta 2003 la desregulación del empleo temporal como política de flexibilidad, con el consiguiente aumento del dualismo entre una y otra formas de empleo, ya que, al aumentar la permisividad hacia este último, sin reducir al mismo tiempo —o unos años más tarde— el rigor en la regulación del empleo fijo, disminuye la probabilidad de conversión de empleos temporales en permanentes y aumenta la probabilidad de que los trabajadores del primer tipo de contratos —que se distribuyen con frecuencia muy desigual entre los distintos grupos de población— se vean atrapados en situaciones (trampas) de temporalidad en el empleo o de desempleo persistente⁵.

En el caso de España, por ejemplo, está bien documentada la tendencia hacia la utilización de la contratación temporal por las empresas con bajos salarios o para las ocupaciones con menor cualificación en las empresas con altos salarios, de modo que —frente a una brecha salarial del 43 por 100 entre los trabajadores con uno u otro tipo de contrato—, sólo el 9 por 100 del salario no puede explicarse por las características específicas de los trabajadores, incluida su experiencia (De la Rica, 2004). Esto se debe a las mayores facilidades de que disponen las empresas para utilizar ese tipo de contratos, por una parte —lo que contribuye al aumento del empleo, siquiera sea precario—, y a la oportunidad que ofrece la segmentación para que los trabajadores del núcleo estable negocien salarios más elevados (Bentolila y Dolado, 1994). La descomposición de estos dos efectos no está bien estudiada todavía⁶.

¿Cómo afecta la legislación de protección del empleo al nivel y las características de empleo de cada país? La literatura teórica es prácticamente unánime en considerar que la EPL tiende a reducir las fluctuaciones del empleo a lo largo del ciclo económico, pero a cambio de au-

mentar también la duración de los períodos de desempleo. Además, existe evidencia empírica de que el mayor grado de rigor de esta política está asociado a un menor ritmo tanto de creación como de destrucción de puestos de trabajo, aunque —una vez superados los problemas de comparabilidad de los datos— parece que su impacto sobre la reducción de la propensión de las empresas a crear empleo resulta determinante, mientras que su influencia sobre la reducción de los despidos no resulta significativa (Gómez-Salvador *et al.*, 2004)

Semejante desequilibrio aparece también cuando se estudia la influencia de la EPL sobre el desempleo: resulta mucho más significativa la influencia de la rigidez regulatoria sobre la reducción de los flujos de entrada al desempleo que el efecto de la mayor flexibilidad sobre los flujos de salida del desempleo. El estudio de la OCDE imputa en parte esta asimetría a la mezcla de políticas practicada en los países nórdicos, en los que la mayor rigidez de la EPL se compensa con políticas activas de mercado de trabajo especialmente intensas y mediante la coordinación en la negociación salarial, del mismo modo que las políticas muy generosas y pasivas de protección del desempleo, o la negociación salarial desarticulada, tienden a amplificar el efecto negativo de las EPL sobre la búsqueda individual de empleo, sobre los flujos de salida del desempleo y sobre la duración del desempleo. Por eso, aislar los efectos de la EPL cuando actúan en distintos contextos político-institucionales, de relaciones industriales y negociación colectiva requiere controlar si el simple análisis bivariante entre el indicador de rigidez EPL y los tres indicadores dinámicos de desempleo resultan robustos a la introducción de esas otras variables. En particular, tales variables se refieren a la negociación colectiva (cobertura y nivel de centralización o coordinación de la negociación salarial), las tasas de reposición de la protección del desempleo, el gasto en políticas activas por persona desempleada, la brecha fiscal y el ciclo económico, o *output gap*.

Además, las nuevas técnicas microeconómicas permiten corregir los problemas de medición derivados de la propia estructura de los indicadores. Por ejemplo,

⁵ Véase OCDE (20004a), Gráficos 2.3, 2.6 y 2.7.

⁶ Véase mi comentario sobre BENTOLILA y DOLADO (1994) en ESPINA (1995).

la utilización del método de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) no resulta adecuada para medir los efectos de la EPL utilizando series temporales de índices de rigidez, por causa de la existencia de autocorrelación en el término de error de esta variable, ya que, al permanecer constante la regulación de cada país durante largos períodos, las «perturbaciones» de años sucesivos no son independientes entre sí, pero el método MCO los trata como tales y no produce *test* estadísticos válidos. Para superar estos problemas la OCDE ha construido una serie temporal de cambios en la EPL —recalculando el índice cuando se producen reformas⁷— y ha empleado alternativamente la técnica de efectos fijos (FE) —que asume que las diferencias se explican por un efecto constante específico para cada país— o suponiendo ese efecto distribuido de forma aleatoria entre países (RE), tomando esta última estimación como base y comparando con ella los resultados de la estimación con efectos fijos y con la obtenida por MCO mediante combinación de los cortes trasversales de diferentes períodos (*pooled cross sections*) que incluyen las sucesivas oleadas de reformas.

Controlado el efecto de la EPL por todas aquellas variables y contrastados los tres procedimientos de estimación, el resultado del análisis es claro: para los 19 países de la OCDE⁸ que disponen de datos el carácter restrictivo de la EPL disminuye tanto los flujos de entrada al desempleo como las tasas de salida de esta situación, y aumenta el desempleo de larga duración. Además, la intensidad de su impacto negativo sobre los flujos de entrada y salida al desempleo supera ampliamente al de las variables de control, incluida la referida al ciclo económico (el *output gap* u otra variable ficticia referida al tiempo).

De modo que la evaluación del resultado combinado de los tres efectos resulta incierta. Dependerá de la intensidad de unos y otros. El coeficiente negativo para la

salida del desempleo es treinta veces superior al de entrada en el desempleo (y el nivel absoluto del coeficiente de desempleo de larga duración veinte veces superior a aquél), pero las poblaciones afectadas por una y otra probabilidad son también muy diferentes (en general, entre diez y veinte veces superior el número de empleados que el de desempleados), por lo que los efectos en una u otra dirección resultan abiertamente incomparables (además del problema general planteado por cualquier comparación interpersonal de nivel de bienestar o utilidad). Lo que queda absolutamente confirmado por estos resultados es la idea de fractura entre *insiders* y *outsiders*, por cuanto el mantenimiento de elevados niveles de rigidez en la legislación protectora del empleo produce en la población ocupada expectativas racionales de una disminución de la probabilidad de quedar desempleados, por mucho que ello se haga a costa de una menor probabilidad de salir del desempleo y de una mayor probabilidad de permanecer largo tiempo desempleados para aquellos que se encuentran en esta otra situación, de modo que no caben reformas paretianas.

Por otra parte, la disminución de la capacidad de adaptación económica derivada de la EPL perjudica al crecimiento económico y a la innovación. Además, la menor probabilidad de desempleo para los *insiders* —y el aumento de la segmentación respecto a los empleados temporales— eleva su capacidad de negociación salarial, independientemente de la productividad, lo que reduce la eficiencia del mercado de trabajo en la asignación de recursos. En cambio, bajo determinadas circunstancias la mayor estabilidad en el empleo puede aumentar la cooperación, el esfuerzo laboral y la inversión en recursos humanos adaptados a las necesidades específicas de la empresa. Esta ambivalencia se refleja también en el análisis econométrico, ya que el coeficiente de correlación entre el grado de rigidez regulatoria y el nivel de las tasas de empleo es negativo (−0,46), pero la correlación con el nivel de las tasas de desempleo no resulta significativa. Igual ambivalencia muestran los once estudios revisados en este segundo capítulo del OCDE (2004b) (páginas 82-84).

⁷ Por ejemplo, en España los índices se recalculan en 1984, 1994, 1997 y 2001, fechas de las reformas.

⁸ Alemania, sólo desde la unificación; Suecia y Finlandia a partir de 1993.

En cambio, el impacto asimétrico de la EPL sobre las oportunidades y el nivel de empleo de los diferentes grupos demográficos se encuentra bien analizado tanto teórica como empíricamente —tras controlar el efecto de composición incorporando un conjunto de variables y factores específicos para cada grupo poblacional—: mientras que las diferencias de intensidad en este tipo de legislación no son significativas o tienen escaso efecto positivo respecto al empleo de los varones adultos, su impacto negativo sobre el empleo de las mujeres adultas es significativamente elevado, así como sobre el de los jóvenes —mientras que resulta ambivalente en relación con los trabajadores mayores y los menos cualificados—. Este dualismo se transmite también a la incidencia del empleo temporal sobre los diferentes colectivos a medida que aumentan las diferencias relativas entre el carácter restrictivo de la regulación de una y otra formas de empleo, aunque en este caso los afectados de manera más negativa son los jóvenes y los trabajadores menos cualificados —y el nivel general de la tasa de empleo temporal en los países con legislaciones más asimétricas⁹.

El estudio de la OCDE que venimos comentando señala una inflexión en el paradigma analítico que venía imperando en esta organización respecto al enfoque tradicional, que consideraba globalmente a la EPL como una imperfección y abogaba pura y simplemente por su supresión. Este enfoque se apoyaba sobre una serie de estudios teóricamente sesgados, cuyo punto de partida es el equilibrio del mercado de trabajo con costes de despido cero, por lo que estos costes se contemplaban como una variable exógena que —por su propia definición— disminuyen el nivel de empleo de equilibrio. El nuevo análisis evalúa la EPL no sólo en términos del nivel de empleo de equilibrio, sino en términos de bienestar, y desde esta perspectiva las conclusiones resultan mucho más matizadas y generalmente ambiguas, aunque un cierto nivel de protección del empleo aparece

como una elección racional tanto desde el punto de vista de las empresas como de los trabajadores, en orden a asegurar el riesgo de mercado de trabajo y distribuir de forma equilibrada el consumo y el ahorro entre los períodos de empleo y desempleo de la población, en combinación con el seguro de desempleo. Además, en el contexto de la unión monetaria, «no resulta necesariamente beneficioso realizar movimientos unilaterales para introducir mayor flexibilidad en el mercado de trabajo» (Andersen, 2004).

El problema entonces consiste en analizar, no la existencia de la EPL, sino el tipo de instituciones óptimas, el nivel más idóneo de la protección y su relación con otras instituciones, como el sistema de protección de desempleo y las políticas activas de empleo. El principal defensor de esta posición, Christopher Pissarides, aboga por la existencia de indemnizaciones por despido moderadas y, en algunos casos, de períodos de retraso en la terminación efectiva del contrato, con autorización para buscar empleo alternativo durante los mismos allí donde la protección por desempleo no es suficientemente generosa. Pero también establece límites bien estrictos, que coinciden con los vigentes en los países cuyos mercados de trabajo se han demostrado en la práctica suficientemente eficientes y mínimamente equitativos a la hora de distribuir el riesgo de mercado entre los diferentes grupos de población. Y entre estos límites aparece en primer lugar el de evitar cualquier forma de autorización gubernamental previa a la realización de despidos colectivos¹⁰.

Pissarides (2003) parte de un contexto institucional en el que prevalecen las decisiones establecidas por las partes contratantes, que es el que ha hecho de Inglaterra «un caso europeo de éxito,» aunque no el único (Werner, 1999), como en seguida veremos. En cambio, para hacer frente a las economías y deseconomías externas asociadas a las decisiones de contratar y decidir, la OCDE asu-

⁹ Véase OCDE (2004), Gráfico 2.5.

¹⁰ Véase OCDE (2004), página 90, que se remite a PISSARIDES (2001).

me la recomendación de Blanchard y Tirole (2004) de sustituir los mecanismos actuales de protección del empleo por impuestos negativos a la contratación y positivos al despido, que se financiarían mutuamente, e incluso podrían resultar globalmente excedentarios en caso de que la estabilidad del empleo mejorase la inversión en capital humano específico y la productividad del trabajo. Otra de las recomendaciones consiste en adoptar mecanismos de cotización empresarial al desempleo que tomen en consideración el historial de los despidos realizados por la empresa, obligando a las más propensas a despedir —o a utilizar empleo temporal— a elevar sus cotizaciones para contribuir a financiar el desempleo. Este sistema viene aplicándose en EE UU con carácter general siguiendo el sistema denominado «*experience rating*», mientras que en Europa el mecanismo se ha venido aplicando en las empresas con más de 50 trabajadores a los despidos de personas discapacitadas y/o mayores de 60 años (bien a través de recargos en la cotización por desempleo, bien mediante la financiación de jubilaciones anticipadas). En Francia, además, se exime a las empresas de esta penalización cuando los trabajadores han sido contratados con edades superiores a 50 años.

3. ¿Y si no se hiciera nada? Las consecuencias de la integración de los otros mercados sobre el mercado de trabajo y el empleo en la UE

La aparición de pautas comunes de comportamiento de la población y de funcionamiento de los mercados de trabajo —en la medida en que tales pautas se presentan en el tercer epígrafe— no tiene por qué derivarse exclusiva ni principalmente del impacto de las políticas específicas de empleo contenidas en la EEE. Detrás de los procesos de convergencia se encuentra también el impacto autónomo de la integración de los otros mercados: el de productos, ampliamente realizado ya a escala europea y relativamente avanzado en el ámbito global; el de servicios, que se encuentra todavía muy retrasado, al encontrarse pendiente de discusión y aprobación la propuesta de directiva «Bolkestein», que se enfrenta

a una abierta oposición sindical y de ciertas corporaciones profesionales¹¹; el de capitales y de servicios financieros, pendiente de que se complete el proceso Lanfalussy de convergencia regulatoria —para garantizar que el mercado único no aumenta la inestabilidad financiera—, que registra un grado de avance desigual —y resulta todavía mínimo en el sector de servicios bancarios y al por menor—; finalmente, dentro de la zona Euro, la integración de la política monetaria está provocando una rápida integración de los mercados monetarios, de lo que da buena cuenta la aparición de la EONIA (o tasa de referencia europea para los depósitos interbancarios sin garantía día a día)¹².

El teorema de Heckscher-Ohlin (HO) indica que la igualación de los precios de los productos derivada de la integración de los mercados conduce también a la igualación de los precios de los factores, aunque no exista plena movilidad de alguno de ellos. La extensión del modelo propuesto por Stolper y Samuelson implica que la eliminación de las barreras proteccionistas de todo tipo tiende a reducir la remuneración de los factores más abundantes y a aumentar la de los más escasos. Aplicada a los procesos de ampliación de la UE llevados a cabo a partir de los años ochenta del siglo XX —en los que los elevados índices de desempleo parecían indicar que el trabajo es el factor más abundante, por mucho que el grado de abundancia resultase asimétrico y debiera considerarse en términos relativos—¹³ la propo-

¹¹ Véase «Unions and Business Clash over Controversial Brussels Proposals», *EUOBSERVER/BRUSSELS* - 11-XI-2004: <http://www.euobserver.com/?sid=9&aid=17735>.

¹² Véase el discurso de Jean Claude Trichet «Integration of the European Financial Sector», International Banking Event, 29 Junio 2004, Frankfurt: <http://www.ecb.int/press/key/date/2004/html/sp040629.en.html>. También, Tommaso Padoa-Schioppa «Challenges of Financial Integration in the Post-FSAP Period», Contribution to High level panel: «Where next? Discussion on Remaining Challenges for Financial Integration» at EC Conference on European financial integration: Progress and prospects, Brussels, 23 Junio 2004 <http://www.ecb.int/press/key/date/2004/html/sp040623.en.html>.

¹³ El trabajo de menor cualificación puede considerarse factor más abundante en términos absolutos a lo largo de las sucesivas ampliaciones, aunque en términos relativos los excedentes se ubicasen predominantemente en los países de nuevo acceso. E igualmente

ción implicaba aparentemente una amenaza de reducción del nivel general de los salarios y de aumento de la remuneración del capital, aunque el impacto previsible dependiera del tamaño relativo y el desnivel entre antiguos miembros y miembros entrantes, lo que significa que —de admitirse la validez del teorema— el mayor impacto de este tipo de efectos se debería producir previsiblemente tras la ampliación de mayo de 2004.

En cualquier caso, el modelo HO presupone competencia perfecta tanto en los mercados de productos como de factores, y, aunque tal supuesto puede no resultar excesivamente riguroso para los mercados de productos y capitales en Europa a comienzos del siglo XXI, no puede predicarse del mercado de trabajo que es, por definición, un mercado de competencia imperfecta, y va a seguir siéndolo como acabamos de ver.

Andersen *et al.* (2000) han revisado los estudios acerca del efecto que produce la integración de los mercados sobre el mercado de trabajo bajo el supuesto de competencia imperfecta, tomando como punto de partida el supuesto de un negociador oligopolista (el sindicato) que trata de maximizar el ingreso adicional que su actuación produce en beneficio para sus miembros. Para ello el sindicato debe considerar la diferencia entre las condiciones de oferta de trabajo para las empresas que se enfrentan a mercados sometidos a la competencia internacional y las que se encuentran «cubiertas» frente a tal restricción, ya que, en principio, la elasticidad de la demanda de trabajo de las primeras es superior a la de las segundas, mientras que el ingreso salarial adicional disminuye a medida que aumenta tal elasticidad, de modo que cuanto más integrada esté la economía —y mayor sea la proporción de empresas «descubiertas»— menores serán los ingresos salariales adicionales

ocurre con la escasez relativa de capital. Dados los desniveles existentes entre las remuneraciones de uno y otro factor entre los países miembros y los nuevos llegados, la proposición es compatible con elevaciones de la remuneración del trabajo y descensos de la remuneración del capital en los países entrantes. Esto último se puso de manifiesto, sobre todo, en el proceso de integración del mercado de capitales paralelo a la creación de la unión monetaria.

les derivados del oligopolio sindical. Por otra parte, la mayor integración influye sobre el grado de centralización de la negociación salarial y, a través de ella, sobre la elasticidad de la demanda de trabajo a la que se enfrentan los sindicatos.

Además, la integración disminuye los costes asociados a la exportación, por lo que el impacto de la integración sobre los salarios dependerá de que se produzca o no una ampliación de los mercados de exportación, y de que se registren entradas o salidas de empresas e inversión extranjera directa. Adicionalmente, mayor competencia puede significar mayor propensión a la innovación —defensiva o competitiva— mayor esfuerzo y disciplina laboral y mayores facilidades para la transferencia de progreso técnico, lo que repercutirá sobre la productividad del trabajo, empujando hacia la convergencia salarial. Finalmente la mayor integración puede impulsar la convergencia en el sistema fiscal y sobre otras variables institucionales, cuyo efecto salarial resulta ambiguo.

En general, el signo agregado de todos estos cambios sobre los niveles salariales y de empleo dependerá muy especialmente de la situación de cada país en el punto de partida y de otras muchas variables no fácilmente subsumibles en un solo modelo, aunque la tendencia general de tales estudios parece apuntar hacia la convergencia salarial y hacia una mayor interdependencia de los salarios en el conjunto del área objeto de integración comercial. Esto queda ratificado gráficamente por la evidencia empírica disponible acerca de la convergencia salarial dentro de la UE desde comienzos de los años setenta hasta finales de los noventa, medida por dos procedimientos: la disminución progresiva en la desviación típica de la media de la tasa de crecimiento nominal de los salarios¹⁴, y la convergencia hacia la unidad de los cocientes entre los salarios nacionales y la media de los «salarios en el resto de la Unión» para cada país —medidos como la media de los salarios de

¹⁴ Los datos no incluyen Portugal, Luxemburgo ni Italia.

los otros países, ponderada por el peso del comercio exterior de cada uno de ellos con el país en cuestión¹⁵.

El impacto del comercio sobre la interdependencia bilateral de los salarios se mide regresando la matriz de coeficientes de correlación entre los aumentos de los salarios manufactureros de cada país y los aumentos salariales de cada uno de los demás, para cada subperíodo, respecto a la matriz de las proporciones que representa el comercio exterior bilateral sobre el comercio exterior total del correspondiente país y período. Los coeficientes resultantes son positivos y significativos tanto en lo que se refiere a los salarios nominales como a los salarios reales, de modo que una mayor integración comercial ente cada par de países dentro de la UE implica una mayor correlación de los aumentos de salarios entre ese mismo par de países.

Por otro lado, los autores miden la convergencia salarial en el seno de la UE estimando un modelo en el que el salario real de cada país es función de su nivel de productividad, z_t —con un coeficiente, γ , considerado inicialmente fijo a lo largo del tiempo— y de los salarios de los restantes países ponderados por el peso del comercio bilateral, x_t —con un coeficiente, β_t , que varía con el tiempo—. Así pues el modelo adopta la forma¹⁶:

$$y_t = a + \gamma z_t + \beta_t x_t + u_t$$

$$\beta_t = \beta_{t-1} + v_t$$

en el que la convergencia relativa se produce cuando β_t tiende hacia uno a lo largo del tiempo, lo que no implica que los salarios converjan en términos absolutos, puesto que el término a y la productividad en el punto de partida pueden ser diferentes para cada país. En primer lugar los autores estimaron el modelo sin tomar en consideración el segundo término (la productividad). Los resultados in-

dican lo siguiente: a) que los coeficientes de los salarios extranjeros, β_t , varían en el tiempo; b) que existe una franja central que no experimenta grandes cambios, constituida por Dinamarca, Bélgica, Alemania, Francia, Italia y Holanda; c) que ha existido convergencia desde abajo en Austria, Finlandia, Grecia, Irlanda y España, especialmente notable en este último caso a partir del momento de su integración en la UE, y, d) que Suecia ha experimentado convergencia hacia abajo. Además, las pautas del Reino Unido y de Irlanda, que iban en dirección contrapuesta a la del resto de países hasta comienzo de los años ochenta, se incorporaron a la tendencia general a partir de esa fecha. De modo que puede afirmarse sin grave margen de error que la interdependencia en la formación de salarios en el seno de la UE ha aumentado con la integración.

Para tratar de discriminar si esa convergencia se debe a los cambios inducidos por la integración sobre la estructura de los mercados de trabajo y el poder oligopolista de los sindicatos o al tipo de cambios derivados de la mayor homogeneidad tecnológica y en los niveles de productividad, Andersen *et al.* (2000) estimaron también el modelo completo, incorporando primero la productividad con coeficiente constante (γ), manteniendo el coeficiente de los salarios extranjeros con coeficiente variable (β_t), y pasando después al modelo con el coeficiente de la productividad variando en el tiempo (γ_t) mientras se mantenía fijo el de los salarios extranjeros (β). Los resultados fueron también significativos en el sentido de que, al controlar por la productividad, disminuye mucho el coeficiente de los salarios extranjeros, aunque éste sigue mostrando una tendencia creciente a lo largo del tiempo. Esto indica que la convergencia salarial europea se debe, en primer lugar y sobre todo, a la convergencia de la productividad, más que a la concurrencia entre países. Sin embargo, al estimar el modelo con el coeficiente de la productividad variable, se observa que γ_t disminuye a lo largo del tiempo, lo que parece indicar una secuencia temporal según la cual la integración induce la convergencia de la productividad —y, como consecuencia de ello, la de los salarios— pero la

¹⁵ Con las excepciones de Alemania, Dinamarca y Grecia, que no convergen.

¹⁶ En el que el vector de correlaciones entre los dos términos de error (u_t y v_t) presenta distribución normal.

influencia de la productividad interna sobre las pautas de formación de los salarios va disminuyendo paulatinamente, al mismo tiempo que se va abriendo camino una influencia creciente de los salarios del resto de la UE sobre los de cada país individual, de modo que es previsible suponer que esta pauta todavía no ha desplegado todo su potencial en el tiempo.

Todo ello parece ratificar la idea de Richard Freeman (1998) según la cual el mito sobre el «dumping social» o la «carrera hacia abajo» —que afectaría tanto a los salarios como al Estado del Bienestar, en tanto que su financiación puede considerarse como salario en especie o salario diferido— no es más que un miedo irracional, porque no hay carrera —ya que los cambios han sido graduales, dando pie a la intervención de la EEE con políticas de acompañamiento— ni es principalmente hacia abajo, ya que esta tendencia sólo la ha experimentado Suecia y se produjo antes de su integración en la UE.

Los resultados de esta investigación ratifican la idea de que el teorema de Stolper-Samuelson es un simple análisis de equilibrio parcial que considera exógenos los precios de los productos, lo que invalida su capacidad predictiva porque ignora las interdependencias y los efectos de retroacción y no es capaz de captar las discontinuidades en las pautas de comercio impulsadas por el equilibrio general, que son específicas para cada contexto y no admiten generalización (Cheng *et al.*, 2000).

Tratando de cubrir algunos de estos flancos, el modelo de equilibrio general de Torben Andersen (2001a) asume competencia imperfecta en el mercado de trabajo y analiza el proceso de integración paulatina de los mercados de productos, suponiendo distintos niveles de «fricciones» en ellos, y admite la heterogeneidad en ambos tipos de mercados. Además, en lugar de adoptar la perspectiva de un solo país, estudia la perspectiva multilateral mediante un modelo simétrico de equilibrio con dos países —algo que, como ya comentamos, resulta crucial en el caso de los procesos de integración regional, en los que todas las variables se ven afectadas y no cabe admitir que el «sector exterior» permanece estático para nadie—. Las conclusiones del estudio permiten

matizar muchos de los juicios que se plantean a primera vista acerca de los ganadores y perdedores más probables en los procesos de integración y ampliación.

En primer lugar, la ampliación significa probablemente una mayor dispersión salarial en el conjunto del área europea, porque ofrece oportunidades de exportación a los sectores que emplean trabajo más cualificado, pero facilita la importación competitiva de los sectores con trabajo menos cualificado, aunque es aquí —sobre todo en los servicios personales— donde se registran también mayores fricciones comerciales. En segundo lugar, la integración actúa en parte como sustitutivo de la reforma laboral, al eliminar paulatinamente poder oligopolístico en el mercado de trabajo, aunque la variable de ajuste es el empleo¹⁷. En tercer lugar, aumentan los problemas derivados del salario de reserva proporcionado por el seguro de desempleo, porque la alternativa del mercado en muchos puestos de trabajo no cualificado caerá por debajo de tal nivel, ya que con la integración aumenta también la desigualdad en las oportunidades de empleo —de modo que la subvención permanente a este tipo de empleos aparece como una alternativa mejor que las meras medidas de protección pasiva, y las políticas activas de mercado de trabajo y educación resultan mucho más importantes que las de protección del empleo—.

Todo ello con independencia de la reducción en el nivel general de desempleo derivada de la integración, que pone de relieve la importancia de los efectos de escala, alcance, diferenciación e innovación, puesto que son ellos los que determinan el nivel de productividad, considerada constante en el modelo. Éste es un desarrollo del modelo de ventaja comparativa de Dornbush,

¹⁷ Según el estudio de Andy MARKOVITS (1991) los sindicatos alemanes percibían esto claramente antes del mercado único. Por eso, los principales oponentes al mismo provenían de las industrias más competitivas, ya que, aunque pudieran beneficiarse de mayores oportunidades de exportación, iban a perder poder de mercado, no tanto en su propio sector como en la determinación de las condiciones generales de funcionamiento del mercado. De ahí que el principal determinante de su postura fueran los factores «ideológicos».

Fisher y Samuelson (1977), en el que el comercio no está determinado por la dotación relativa de factores de producción (que es la ventaja comparativa ricardiana tradicional, de carácter predeterminado), sino por las ventajas competitivas que pueden ser creadas y suelen verse sometidas a dinámicas de causación acumulativa. De modo que la principal política de la que dependen los resultados del empleo viene a ser la de creación de factores de competitividad susceptibles de ser utilizados por el sector privado de la economía, que es la tradicionalmente comprendida dentro de los epígrafes de las políticas industrial, regional, tecnológica y de recursos humanos, como algo contrapuesto a la política convencional de empleo keynesiana, en la que prima el control de la evolución de la demanda agregada, y en la que el empleo público —siquiera sea cíclico o temporal— desempeñaba un papel determinante.

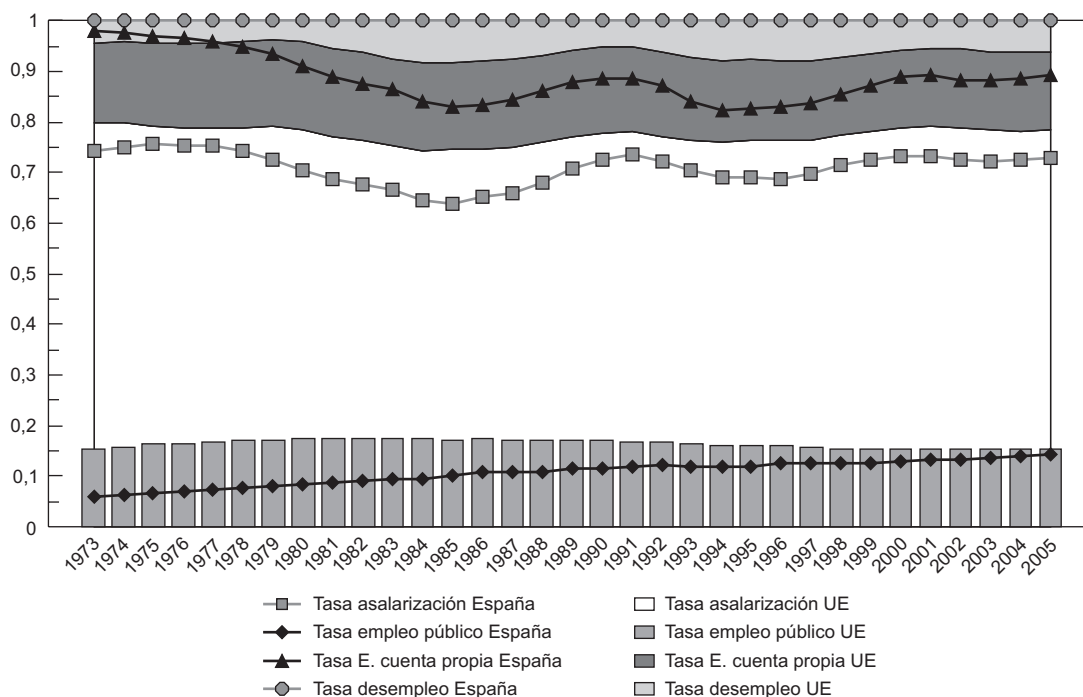
El achatarramiento de esta vertiente de la política de empleo es una de las principales consecuencias que se infieren del modelo de Andersen (2001b) y esa será la principal restricción a la que se verá sometida la convergencia de las pautas de empleo en la Unión Europea, tal como puede observarse en el Gráfico 1, según el cual la *ratio* empleo público/población activa creció en la UE hasta alcanzar el máximo (17,4 por 100) en 1984, momento en que comenzó a descender hasta estabilizarse a partir de 1999 en la misma tasa de 1973 (el 15,4 por 100), mientras que en España —que partía de una tasa del 6 por 100, la más baja de la UE—, la convergencia desde abajo condujo a su duplicación entre 1973 y 1990, para seguir aumentando más pausadamente a partir de entonces y alcanzar en 2004 el 14 por 100. El problema es que la Estrategia Europea de Empleo coloca en primer lugar la fijación de objetivos de empleo, como si esa fuera una variable controlada directamente por el gobierno, lo que no deja de ser una reminiscencia de la vieja lógica keynesiana. ¿O se trata más bien de una metáfora, dirigida al gran público, que los gobiernos deben perseguir a través de vías indirectas, que son las que determinan en última instancia el nivel de empleo?

Porque el aprendizaje colectivo extraído de la experiencia del último tercio de siglo indica que la integración de los mercados permite desplazar el empleo desde unas áreas a otras de manera generalmente silenciosa, paulatina y sin necesidad de que exista movilidad de la fuerza de trabajo, a través de los avances y retrocesos de las cuotas de mercado de las empresas a lo largo y ancho de las áreas integradas, con las correspondientes entradas y salidas en y del mercado de las empresas más o menos competitivas, lo que imparte un tipo de disciplina que hasta los sindicatos más recalcitrantes se ven dispuestos a admitir —pese al eventual descenso de su poder oligopolístico— porque el principio de ventaja para todos (aunque no para todos por igual) resulta hoy incontestable en Europa.

Una ligera reformulación del modelo de la ventaja competitiva permite a Andersen y Skaksen (2003) captar la forma en que la reducción de las restricciones al comercio —modelizadas como los «costes Iceberg», de Samuelson— mejoran el funcionamiento del mercado de trabajo y sus resultados, al reducir las diferencias entre precios y costes marginales de producción derivadas de factores oligopolísticos. La existencia de tales diferencias facilita la entrada de empresas externas en el mercado doméstico, de modo que la evolución de las cuotas de mercado relativas y la reasignación de recursos productivos entre empresas en el transcurso del proceso de integración puede contemplarse como variable endógena equivalente al desplazamiento de empleos entre países derivada de tal proceso y del imperativo de especialización subsiguiente —aunque ésta no sea en productos, sino en segmentos de la cadena de producción, integrados a través del comercio intraindustrial trasfronterizo—. Al elevar la elasticidad del empleo respecto al salario, el proceso actúa como instrumento de disciplina en el uso que hacen los sindicatos de su poder sobre el mercado de trabajo, contribuyendo a mejorar su funcionamiento. E igual cosa podría decirse de las ineficiencias derivadas de una EPL excesiva (nótese que aquí lo que importa es su carácter relativo respecto al resto del área integrada, no su existencia).

GRÁFICO 1

UE-15 Y ESPAÑA: TASAS DE EMPLEO SOBRE POBLACIÓN ACTIVA
(En tanto por uno)*



NOTA: * El empleo público se incluye también en la tasa de asalarización.
FUENTE: ANDERSEN (2001b).

El volumen total del comercio dentro de la UE equivale actualmente a más del 120 por 100 del valor añadido de la industria manufacturera, y se concentra especialmente en el comercio intraindustrial, lo que indica que tiene poco que ver con la dotación relativa de factores naturales de cada país y sí en cambio con la rentabilidad relativa de la producción y la posibilidad de fragmentarla, vía *outsourcing*, para aprovechar las ventajas competitivas disponibles en cada país y región y para evitar los obstáculos y las restricciones derivadas de la normativa, las instituciones y las prácticas de negociación colectiva vigentes en cada país —que inciden de manera desigual en los distintos segmentos de la producción—. Con independencia de las oportunidades de migración intraeuro-

pea (cuyos flujos no han experimentado grandes cambios hasta la reciente ampliación), Andersen (2003) observa que la sensibilidad del empleo a las condiciones de cada país en relación con el resto del área han aumentado extraordinariamente. Esto ya está afectando a las pautas de negociación salarial, que son cada vez más similares, alineadas con el objetivo de inflación del BCE, a lo que ha contribuido la puesta en común de las experiencias nacionales a través de las organizaciones de los agentes sociales a escala europea (CES y UNICE). Existe, incluso, la propuesta de una «norma salarial europea», esbozada por la «iniciativa Doorn», que pretende ligar los aumentos salariales demandados por los sindicatos en Francia, Alemania y el Benelux.

No obstante, aunque durante los años ochenta pudo observarse una cierta reducción de la dispersión de los salarios relativos, a partir de los noventa la convergencia se limitó a los salarios nominales pero no afectó a los reales, lo que se explica en parte porque la volatilidad en el crecimiento de estos últimos está asociada al ciclo económico, y es poco lo que se ha avanzado todavía en la convergencia cíclica. Sin embargo, el proceso de integración implica que la elasticidad de la demanda de trabajo es superior a la elasticidad de la demanda de productos, porque cualquier cambio en los salarios relativos produce cambios no sólo en la cuota de mercado interno, sino también en el resto de los mercados, de modo que si la función objetivo de salarios de los sindicatos incluye tanto expectativas salariales como de empleo —lo que parece estar sucediendo—, este último se ve determinado, a su vez, de manera creciente por la productividad y por el salario relativo respecto a los salarios relevantes en términos competitivos dentro del área integrada —que aparece con exponente negativo—. Esto implica que el *mark-up* salarial decae a medida que aumenta la elasticidad del empleo respecto al salario derivado de la integración, y que tanto empresas como sindicatos están interesados en reducir el nivel de centralización de la negociación salarial a escala nacional, en orden a maximizar la extracción de rentas en el mercado de productos por parte de las empresas y la participación de los trabajadores en tales rentas, acorde con su productividad relativa (Andersen, 2003, páginas 10-12).

Además, a medida que avanza la integración, progresa la «complementariedad estratégica» en las dinámicas de determinación de salarios entre los mercados de trabajo del área integrada. Al reducirse el *mark-up* salarial avanza también el nivel de equilibrio del empleo, pero a cambio de aumentar su volatilidad —sobre todo, si los salarios y/o el empleo no son suficientemente flexibles para adaptarse a los *shocks* asimétricos específicos de cada país—. Es interesante la observación de Andersen (2003, fig. 6) según la cual cuando la elasticidad de la demanda de empleo derivada de la integración supera la unidad, el salto hacia adelante en el nivel de empleo de equilibrio se alcanza en seguida, mientras que la volatili-

dad del empleo (en relación con su media) sigue creciendo proporcionalmente a medida que avanza la integración de los mercados, lo que plantea una necesidad creciente de flexibilidad salarial, so pena de alcanzar niveles insoportables de volatilidad en el empleo.

Lo que significa que cuando se producen *shocks* asimétricos —en ausencia de políticas monetarias separadas para la zona Euro— las medidas de coordinación salarial (tipo «norma salarial») entre países elevan la variabilidad del empleo porque, aunque la «norma» acabe cumpliéndose siempre *ex post facto* (y el salario nominal acabe adaptándose a la inflación y a la productividad), la pretensión de hacerla cumplir *ex ante* obliga a que toda la adaptación exigida por los *shocks* asimétricos sea soportada por el empleo, en orden a mejorar la productividad, de modo que la convergencia nominal de salarios impide su convergencia real.

Todo lo contrario sucede cuando el área integrada experimenta un *shock* de productividad simétrico, en cuyo caso la falta de coordinación en la respuesta salarial puede entorpecer el ajuste, al multiplicarse vía mercado de productos las asincronías en hacerle frente, aumentando la persistencia del desempleo. Por eso conviene tener muy presente el tipo de *shock* que aparece en cada momento. Todo ello se ve amplificado cuando al proceso de la integración europea se le agrega el de la globalización de los mercados, cuyo impacto resulta también extraordinariamente diferente para los distintos países del área: según el indicador del grado de globalización construido por Andersen, Skaksen y Herbertsson (2004) mientras Irlanda, Bélgica y el Reino Unido son los países de la OCDE que participan más en las actividades económicas globales, España se encuentra a la cola de la lista, seguida tan sólo por Estados Unidos y Japón.

4. Las variables básicas del empleo en Europa

Como se afirmaba en la introducción, bajo el supuesto de comportamiento «racional» de los agentes, en los restantes mercados de bienes y factores de producción la igualación de precios en un ámbito geográfico produ-

ce la igualación casi automática de las pautas de oferta, dado que el precio es el principal elemento de información en tales mercados, de modo que si se aplicase este razonamiento al mercado de trabajo y el salario percibido por quienes ofrecen trabajo reflejase exactamente el precio que pagan los que hacen uso de ese factor, la integración de los mercados de productos y capitales debería impulsar la convergencia de la oferta de fuerza de trabajo, o sea de las tasas de participación y empleo.

Sin embargo, en el de trabajo el aumento o disminución de la oferta equivale a una reducción o aumento del tiempo de ocio o del tiempo destinado a otras actividades vitales y sociales (no sólo bajo la forma de jornada de trabajo diaria, semanal o anual, sino también a través de las tasas de participación en el mercado de trabajo y de su distribución a la largo del ciclo vital), de modo que los mismos individuos que ofertan su fuerza de trabajo en función de su preferencia por los ingresos demandan también tiempo para esas otras actividades (en este caso, como consumidores de tiempo, y mucho más si éste no es un bien normal, sino que se presenta como un bien «Veblen,» de consumo superior, que realza el estatus social de quien lo consume), a lo que se conoce como «efecto renta». Pero, como ambas posiciones son sustitutivas y el coste de oportunidad del ocio es el salario, la solución del problema de maximización del bienestar dependerá de la forma que adopte la curva de utilidad como función de los ingresos y del tiempo de ocio (o, representando en ordenadas la tasa de salario y en abscisas la demanda de ocio, de la forma de las curvas de indiferencia para cada conjunto de características individuales), bajo la restricción «presupuestaria» plasmada en una recta, cuya pendiente equivale precisamente a la tasa de salario —que representa los ingresos que obtiene el individuo por sustituir una unidad de tiempo de ocio por otra de trabajo—.

En el modelo neoclásico de mercado de trabajo el ocio es considerado como un bien de demanda normal y el número de horas ofertadas por el individuo medio crece con el salario (el «efecto sustitución» es superior al «efecto

renta»), aunque con intensidad decreciente hasta alcanzar un punto de saturación en el que la utilidad marginal del ocio empieza a superar a la del ingreso (y el «efecto renta» al de «sustitución»), de modo que subsiguientes elevaciones salariales reducen la oferta de trabajo¹⁸.

Para analizar la dinámica de estas variables partiremos de las siguientes definiciones, que relacionan las principales variables del mercado de trabajo con la renta:

$$PIB = \pi^h \cdot PO \cdot h = \pi \cdot PO \rightarrow \quad [1]^{19}$$

$$\{\pi = PIB/PO\} \quad \{\pi = \pi^h \cdot h\}$$

$$y = PIB/PT =$$

$$= PIB/PO \cdot PO/PA \cdot PA/P^{16-65} \cdot P^{16-65}/PT = [2]^{20}$$

$$= \pi \cdot TOr \cdot TA \cdot T^{16-65}$$

$$y = \pi^h \cdot h \cdot T^{16-65} \cdot TA \cdot$$

$$\cdot (TEcp + TASP + TASp) \quad [3]^{21}$$

Así pues, por definición, la renta per cápita de un país (y) equivale al producto de la productividad por hora de los empleados (π^h), por las horas trabajadas por empleado y año (h), por la proporción de la población en edad laboral (T^{16-65}), por la tasa de participación o actividad de esta población (TA) y por la tasa de empleo de la población activa (TOr). A su vez, esta última equivale a la suma de las proporciones que representan, respecto a la población activa, los asalariados de los sectores público ($TASP$) y privado ($TASp$) y los empleados por cuenta propia ($TEcp$).

¹⁸ Una explicación clara en la entrada «Labor Economics,» de http://en.wikipedia.org/wiki/Labor_market.

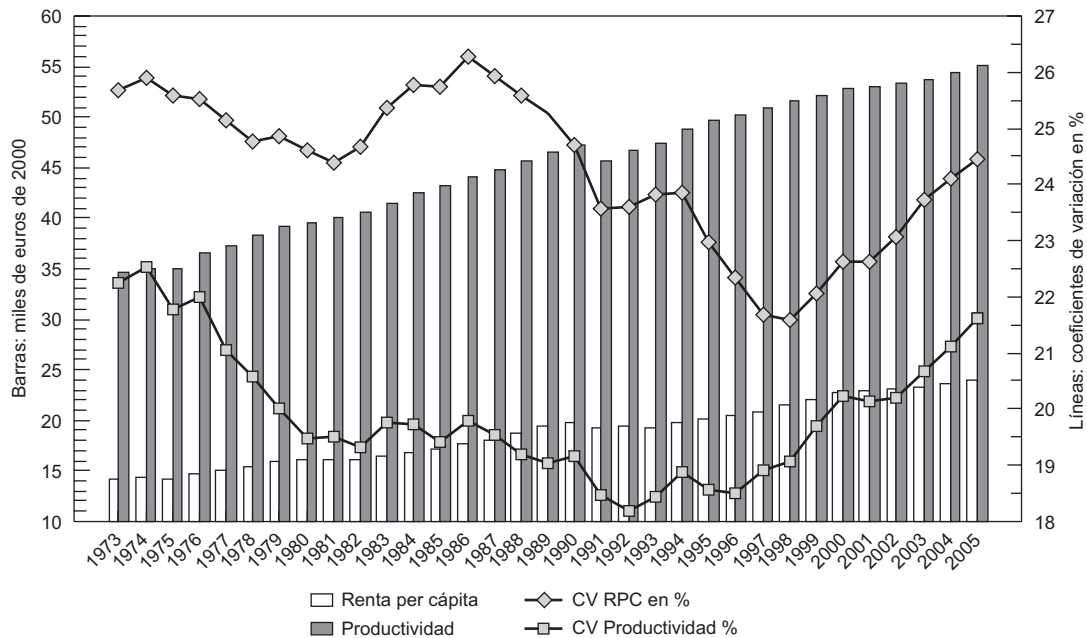
¹⁹ π : productividad/empleado; π^h : productividad/hora; h : horas por empleado al año; PO : población ocupada.

²⁰ y : renta *per cápita*; PT : población total; PA : población activa; P^{16-65} : población en edad laboral; TOr : tasa de ocupación relativa, respecto a población activa; TA : tasa de actividad; T^{16-65} : proporción de la población en edad laboral (edades: de 16 a 65 años); TOa : tasa de ocupación absoluta, respecto a población 16-65.

²¹ $TEcp$: tasa de empleo por cuenta propia; $TASP$: tasa de asalarización pública; $TASp$: tasa de asalarización privada. Todas ellas respecto a población activa: $TOr = TEcp + TASP + TASp$.

GRÁFICO 2

UE-15: PRODUCTIVIDAD Y RENTA PER CÁPITA*



NOTA: * En euros a precios y tipo de cambio de 2000. Coeficientes de variación (CV) en %.
 FUENTE: OECD, *Productivity Database*, 23 septiembre 2004.

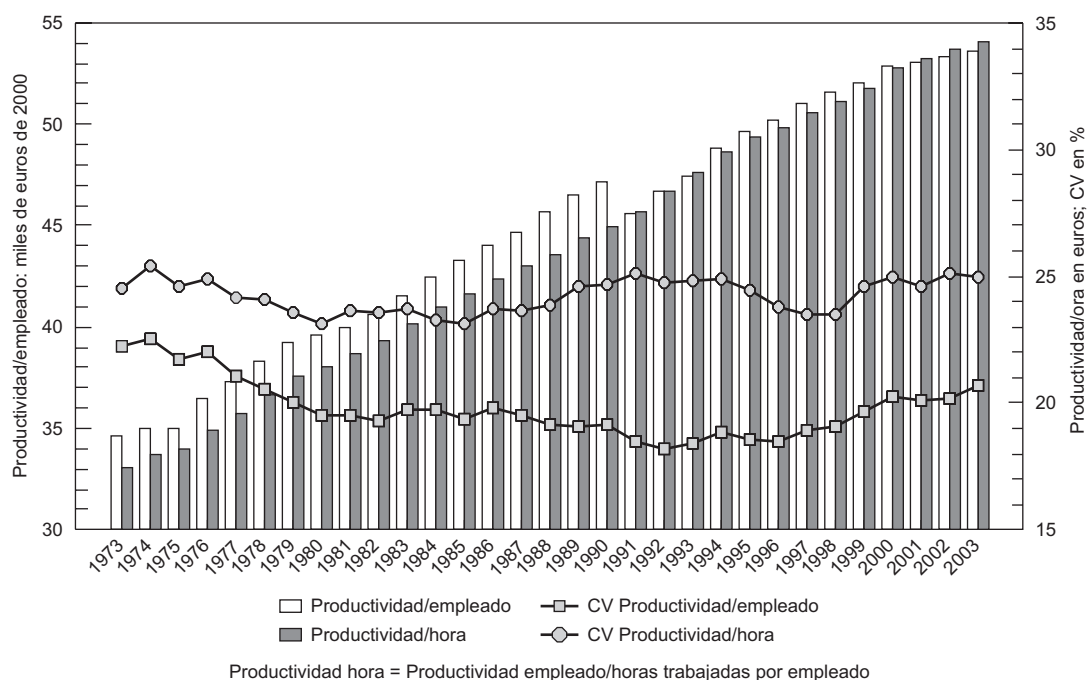
En el Gráfico 2 se dibuja la evolución de la renta per cápita y la productividad por empleado (en barras) de UE-15 —estimada por cociente entre las cifras agregadas de PIB y de las poblaciones total y empleada en el conjunto del área²²— y de los coeficientes de variación (CV) de las correspondientes medias simples (en líneas).

Para la renta per cápita, se observan movimientos relativamente suaves de los CV al comienzo de las series —de convergencia durante los setenta, y de divergencia durante la primera mitad de los ochenta—, que dan paso a una etapa de convergencia significativa entre 1986 y 1998, seguida de otra de fuerte divergencia que coincide con la etapa de aproximación e implantación del euro. En productividad, se registra convergencia de los CV hasta la primera mitad de los noventa —especialmente intensa a finales de los setenta y comienzos de los noventa— y divergencia después, sobre todo a partir de 1996, anticipando la divergencia que se observaba en la renta per cápita a medida que se aproximaba la UEM.

Esta dinámica puede servir de explicación a la pauta que aparecía en Andersen *et al.* (2002) al analizar la convergencia en los cambios salariales, según la cual el coeficiente asociado a la productividad (y_t , variable en el

²² El producto interior bruto en euros (a precios y tipo de cambio de 2000) se ha calculado a partir de las series en dólares (Fuente: OECD), aplicando el tipo medio de cambio dólar/euro durante el año según el BCE (0,924). Las series de población provienen también de la OCDE (*Economic Outlook*), aunque extraídas del banco de datos BDSICE del Ministerio de Economía. La población total lleva el código «w19000a» (Alemania) y ss.; la de empleo, «w19300a» (Alemania) y ss. El resto de poblaciones pertenece al mismo grupo w19 de esta base de datos. Las series de población total se han extrapolado dos años manteniendo las tasas interanuales de variación del último trienio. Para España, en cambio, se han tomado las tasas de variación de las proyecciones del INE.

GRÁFICO 3
UE-15: PRODUCTIVIDAD POR PERSONA Y HORA*



NOTA: * Productividad en euros a precios y tipo de cambio de 2000. CV en %.

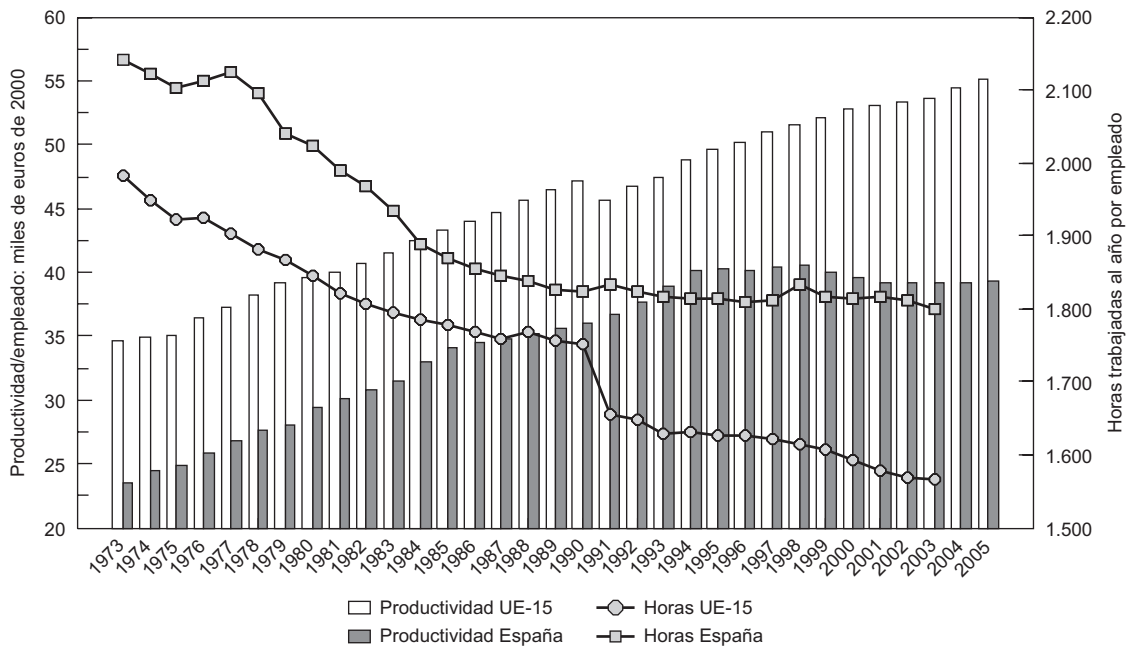
tiempo) fue importante durante la primera etapa del proceso de integración, para diluirse más tarde; el problema radica en que durante los noventa la productividad no convergió, sino que divergió. En este contexto cobra todavía más significación el que durante este último período los salarios siguieran convergiendo, ya que, si no se produjo al mismo tiempo convergencia en los ingredientes intangibles de la competitividad de los productos —que, por definición, resultan difícilmente observables— cabe suponer que la llegada de la UEM significase un deterioro de las balanzas de intercambios de los países que perdían competitividad —y que ya no pueden compensar este *handicap* con variaciones en el tipo de cambio—. Esto es lo que viene observándose en España, en donde la convergencia de los salarios reales hacia arriba, en conjunción con el estancamiento de la productividad, ha-

cen que desde la implantación del euro los costes laborales unitarios de las empresas vengán creciendo en términos estadísticos dos puntos porcentuales más que los de la zona Euro —y tres puntos más que los alemanes— lo que se traduce en un déficit corriente que las estimaciones de la OCDE sitúan entre el 4 por 100 y el 5 por 100 del PIB para el trienio 2004-2006²³.

En el Gráfico 3 se observa que el coeficiente de variación de la productividad por hora experimentó un movimiento de tijeras respecto al de la productividad por em-

²³ Los datos sobre CLU son de OCDE, *Economic Outlook*, número 76, noviembre 2004, «Annex Table 22. Structural unemployment, wage shares and unit labor costs», en: <http://www.oecd.org/dataoecd/5/49/2483845.xls>. Las previsiones sobre déficit en *Spain*: <http://www.oecd.org/dataoecd/6/29/20213257.pdf>.

GRÁFICO 4
UE-15 Y ESPAÑA: PRODUCTIVIDAD Y HORAS POR EMPLEADO*



NOTA: * Productividad en euros a precios y tipo de cambio de 2000. Horas trabajadas al año por empleado.

pleado entre 1985 y 1997, aunque a partir de esa fecha también registró divergencia. Además, el crecimiento de la productividad por hora fue mucho más rápido que el de la productividad por empleado, porque el número de horas por empleado cayó hasta 1566 en 2003 —desde 1982 en 1973—, como se observa en el Gráfico 4.

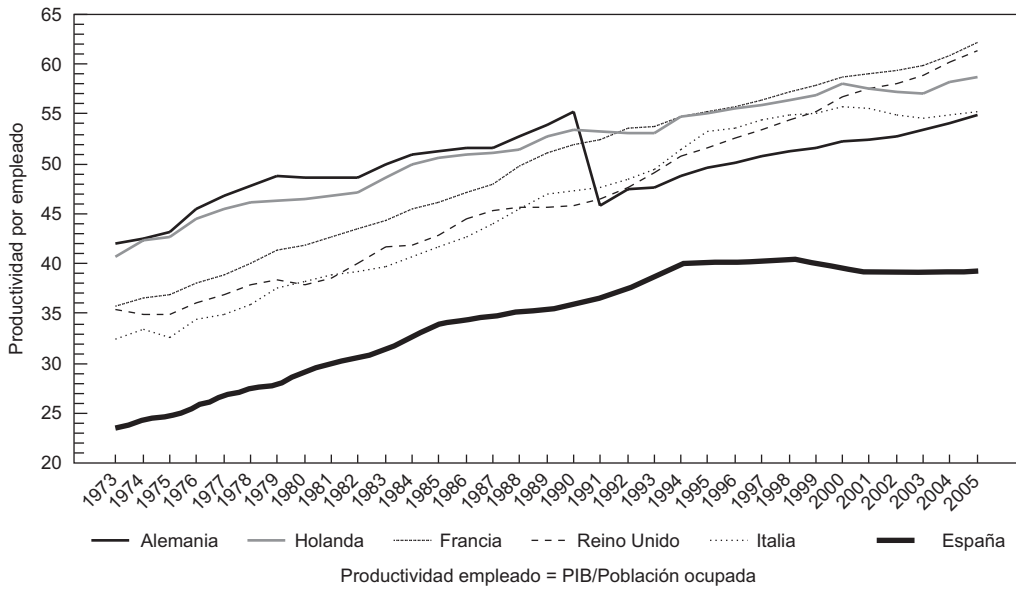
Puede observarse también en este Gráfico el caso peculiar de España, cuya productividad por empleado se comportó de forma anómala desde 1995: hasta 1994 su crecimiento había sido más rápido que el de la media, registrando convergencia (hasta situarse en esa fecha en el 82,2 por 100 de UE-15, frente al 68 por 100 de 1973), pero los cuatro años siguientes se estabilizó y a partir de 1999 empezó a descender, mientras la de la UE seguía creciendo, hasta situarse la primera en el 72 por 100 de la segunda en 2004. Este empeoramiento es todavía más violento en términos relativos al

comparar las ratios de productividad por hora entre 1994 y 2003 (74 y 64 por 100, respectivamente), ya que las horas por empleado cayeron algo menos en España que en la media del área. Los Gráficos 5 y 6 refuerzan esta evidencia, al comparar la evolución de los dos indicadores de productividad en las seis mayores economías de la UE (UE-6), en donde resulta todavía más sobresaliente la anomalía española a partir de 1994²⁴.

²⁴ Las horas anuales trabajadas al año por las personas empleadas en el año 2000 provienen de OCDE (2004a), *Statistical Annex, Table F*, página 312. Las series se han reconstruido formando los índices (año 2000 = 1) construidos a partir del cociente entre los índices con igual base derivados de la expresión $\{\pi/\pi^0 = h\}$, en el que el índice de productividad por empleado se calcula a partir de la serie mencionada en la nota anterior y el de productividad por hora está tomado de *OECD Productivity Database*, 23 septiembre 2004.

GRÁFICO 5

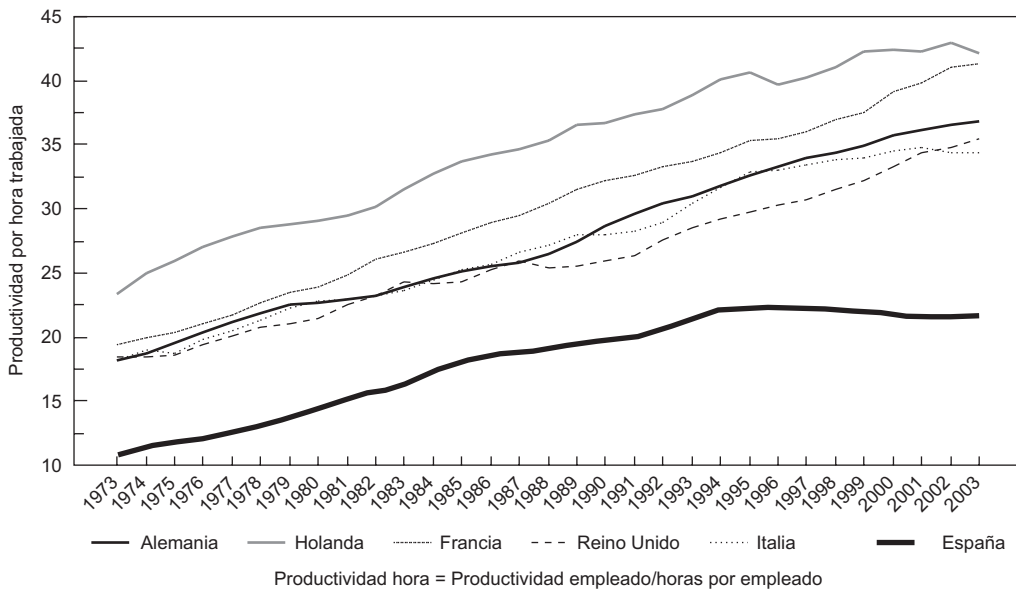
UE-6: PRODUCTIVIDAD POR EMPLEADO EN SEIS PAÍSES*



NOTA: * Productividad en miles de euros a precios y tipo de cambio de 2000.

GRÁFICO 6

UE-6: PRODUCTIVIDAD POR HORA EN SEIS PAÍSES*



NOTA: * Productividad en euros a precios y tipo de cambio de 2000.

¿Se trata de una anomalía real o de un problema de medición? (*a fact or an artifact?*) Hasta mediados del decenio de los noventa todos los estudios coincidían en señalar la existencia de una amplia franja de empleo sumergido en España. Por ejemplo, en el debate celebrado en la Comisión Especial del Senado sobre este problema en 1997-1998 se habló de que el tamaño del empleo oculto podría explicar entre el 14 y el 24 por 100 del PIB²⁵. Los sucesivos cambios metodológicos y la incorporación exógena de nuevas proyecciones de población en la EPA significaron la «legalización administrativa del empleo sumergido»²⁶, sin que en ningún momento se realizasen operaciones de «benchmarking» (o distribución hacia atrás en el tiempo de los escalones introducidos en las series por los cambios metodológicos), como las que realizan el BLS, el Bureau of Census y el BEA americanos cuando se producen tales cambios. Como tal regularización no afectó al nivel de las cifras de contabilidad nacional, es lógico suponer que detrás de la inexplicable inflexión de la evolución de la productividad española se encuentre este fenómeno, al menos en parte, pero se trata de una simple conjetura, de cuantificación problemática. Y no es que la productividad española sea ahora más baja que hace diez años, como indican nuestros gráficos; es que antes de 1994-1995 resultaba artificialmente elevada, como consecuencia del problema de medición del empleo sumergido, que afloró estadísticamente más tarde y no se imputó retrospectivamente. Hace unos años planteé la llamada «paradoja de la productividad en España»²⁷ afirmando:

«La productividad agregada del trabajo es en España muy elevada en términos comparativos

(Espina, 1999): en promedio, entre 1985 y 1998 fue similar a la japonesa y superó a la de los países nórdicos y Australia casi en una sexta parte, y a la de Gran Bretaña en una décima parte. La tasa española de crecimiento de la productividad fue del 2,5 por 100 durante todo el período 1971-1999, si bien durante los primeros catorce años fue del 3,8 por 100 (la mayor de todos los países de la OCDE para los que contamos con datos)» (Espina, 2000, página 199).

Además, estos crecimientos «contables» de la productividad servían para alimentar un discurso sindical que justificaba crecimientos de los salarios reales del mismo orden: entre 1971 y 1985 su tasa anual de crecimiento ascendió al 3,1 por 100, lo que requería, para mantener el equilibrio microeconómico en las empresas «... un crecimiento de la dotación de capital por persona empleada también muy elevado (de un 5,6 por 100 entre 1971 y 1985, frente al 3,4 por 100 de la UE durante este período)». Y, dada la tasa de rentabilidad media del capital, esa dinámica de inversión sólo resultaba soportable para las empresas del núcleo más competitivo, cuyo empleo no dejó de reducirse hasta 1985, expulsando a las marginales hacia una periferia en la que se utilizaba cada vez más empleo sumergido. Pero esta periferia también contribuía a la creación de PIB, que se computaba por métodos indirectos, lo que retroalimentaba la burbuja de la productividad contable, que estalló finalmente a partir de 1994-1995. Una revisión de las series históricas de todas las macromagnitudes que entran en el cálculo de la productividad agregada debería permitirnos disponer de una narración del crecimiento español algo más veraz y equilibrada (y explicable, en términos comparativos)²⁸.

²⁵ Antonio LOZANO, «Los Trabajadores "Escondidos" El Senado debate cómo erradicar el empleo sumergido», *El Mundo, Su dinero*, 21 de diciembre de 1997

<http://www.el-mundo.es/sudiner/noticias/act-104-18.html>.

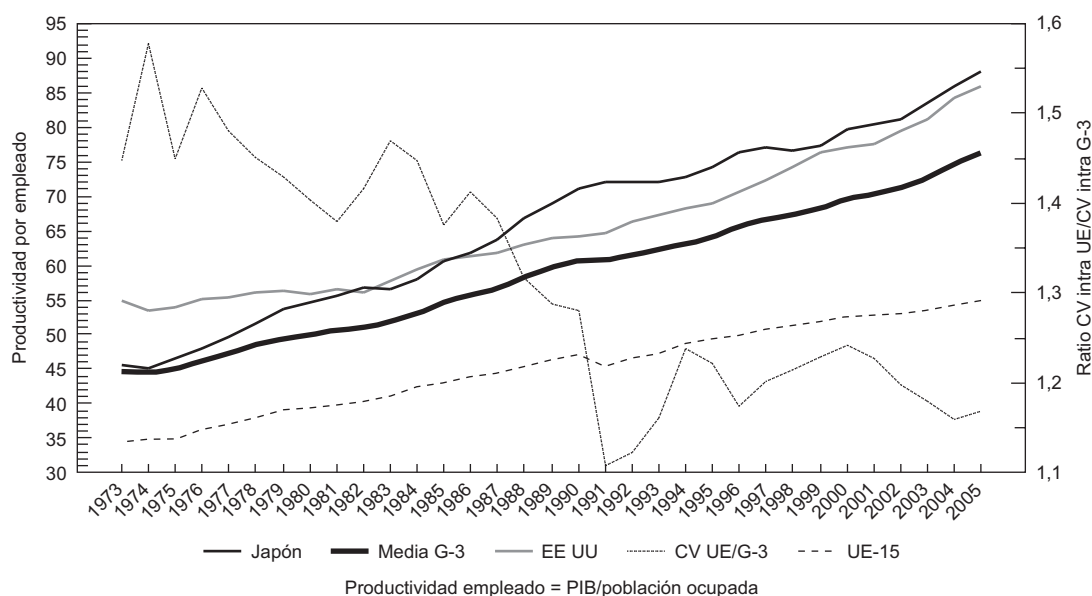
²⁶ Para el impacto de tales efectos en los cambios hasta 2000, véase «El Mercado de Trabajo durante 2000», *ICAE Informe Económico*, páginas 163-174, en

<http://www.ucm.es/BUCM/cee/icae/Capitulo6mar01.pdf>.

²⁷ Véase el trabajo de Aurelio MARTÍNEZ ESTÉVEZ con ese título: <http://iei.uv.es/~aurelio/Productividad.PDF>.

²⁸ En este trabajo utilizaba cifras de PIB en dólares PPA. Cuando di forma de artículo a ESPINA (1999) y lo remití a una revista, un evaluador anónimo lo descalificó afirmando: «pretender que la productividad española es superior a la de Inglaterra y los países nórdicos resulta ridículo». Sin embargo, eso era lo que decían los datos disponibles, así que retiré el artículo.

GRÁFICO 7
PRODUCTIVIDAD POR EMPLEADO EN EL G-3*



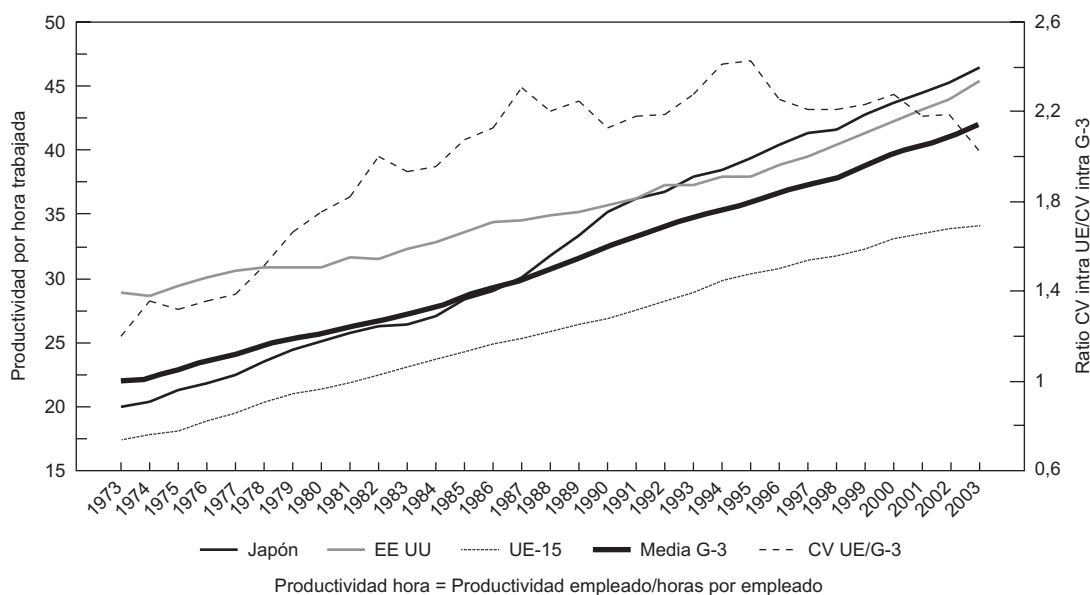
NOTA: * Productividad en euros a precios y tipo de cambio de 2000.

Volviendo a las gráficas sobre la productividad por hora, cabe afirmar que la pauta seguida por las horas anuales trabajadas por los empleados constituye, precisamente, la principal característica distintiva de la UE en relación a lo ocurrido en el G-3, como se comprueba en los Gráficos 7 a 9. En el primero se observa que el nivel relativo de la productividad por empleado de la UE respecto a EE UU, que era del 60 por 100 en 1970, convergió hasta el 73 por 100 en 1990 pero volvió al 65 por 100 en 2004. La comparación entre la UE y Japón es todavía más desoladora: 80 por 100, 66 por 100 y 63 por 100. En estos gráficos se ofrece también un índice de convergencia relativa, calculado por cociente entre el coeficiente de variación de la media simple de la serie UE-15 y el de la media simple entre los tres miembros del G-3. El nivel absoluto de este indicador no es relevante, puesto que la variabilidad de los quince países de UE-15 —con tamaños y características muy heterogé-

neas— es lógicamente superior a la de las tres grandes áreas del G-3. Pero la evolución relativa de este indicador a lo largo del tiempo sí resulta significativa. De ella se infiere que la convergencia en términos absolutos de las productividades intraeuropeas que observábamos en los Gráficos 2 y 3 para el período anterior al decenio de los noventa produjo también convergencia relativa, tomando como referencia el CV del G-3. Asimismo, la divergencia del período más reciente es tanto absoluta como relativa.

Por lo que se refiere a la productividad por hora (Gráfico 8), la dinámica de recuperación del desnivel inicial entre la UE y EE UU fue mucho más rápida que la de productividad por empleado —la ratio pasó del 57 por 100 en 1970 al 75 por 100 en 1990, cifra que se mantenía en 2003—, aunque en este caso el momento de máxima aproximación se alcanzó en 1995-1997 (80 por 100) y el período final de separación fue algo más breve

GRÁFICO 8
PRODUCTIVIDAD POR HORA EN EL G-3*



NOTA: * Productividad en euros a precios y tipo de cambio de 2000.

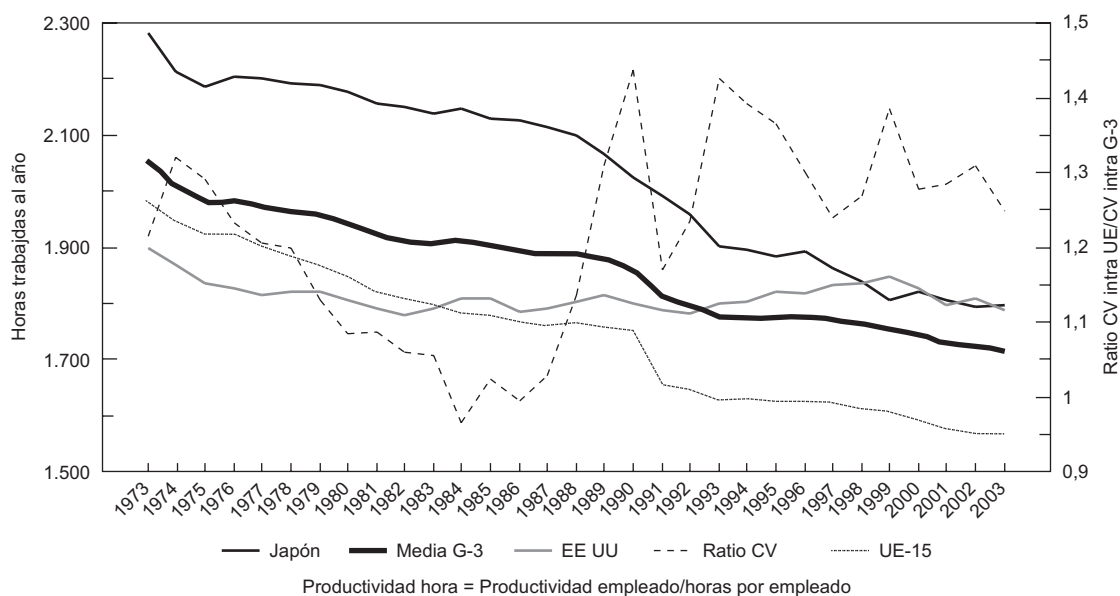
(para el caso de Japón, las ratios fueron 91 por 100, 77 por 100, 74 por 100). Aquí, no sólo no se registra convergencia relativa entre el CV de la UE y el del G-3, sino una divergencia creciente que alcanzó su máximo en 1995 (en que el CV de la UE fue 2,43 veces el del G-3, frente a 1,1 veces en 1970), y convergió ligeramente hasta 2003 (en que se situó en 2), de modo que aparentemente cuando hay convergencia intraG-3 también hay convergencia intraeuropea, y viceversa —lo que hace pensar en movimientos tendenciales de la convergencia a escala global—.

Obviamente, la causa de estas diferencias de calendario e intensidad entre las pautas de comportamiento de las dos productividades se encuentra en la evolución de las horas trabajadas por empleado, cuyo perfil (Gráfico 9) produce un movimiento de tijeras entre UE-15 y EE UU, frente al movimiento de convergencia entre este último y Japón, cuyos datos son prácticamente coinci-

dentos en 2003 (1.789 y 1.997 horas/año, respectivamente), mientras que en 1970 la diferencia era casi de 400 horas (1.938 y 2.316, respectivamente). En cambio Europa, que arrancaba en 1970 con 106 horas más que EE UU, se situó por debajo ya en 1984 (con 1.786 horas, frente a 1.809 en EE UU) para terminar en 2003 ¡con 223 horas menos! (1.566 y 1.789). Por lo que se refiere a la variabilidad relativa, la convergencia intraeuropea fue más intensa que la intraG-3 hasta finales de los ochenta, pero a partir de entonces Europa experimentó una etapa brusca de divergencia relativa, acompañada de un aumento en la volatilidad.

Comparando el Gráfico 7 con el Gráfico 10 se observa el impacto de la evolución desigual de las poblaciones totales de las tres grandes zonas, de su composición demográfica y de sus respectivas tasas de actividad y empleo, de acuerdo con la expresión [B]. La tasa de crecimiento anual acumulativa de la población de

GRÁFICO 9
HORAS POR EMPLEADO EN EL G-3*



NOTA: * Horas al año por empleado; ratio CV intra UE-15/CV intra G-3.

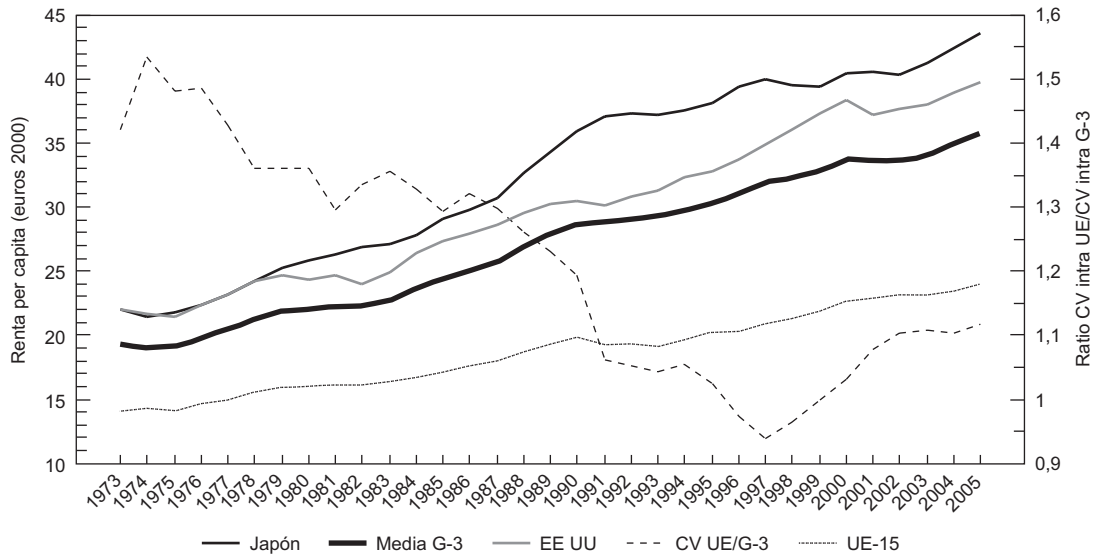
EE UU entre 1970 y 2005 prácticamente duplica a la de UE-15 y Japón (1,15 por 100, 0,51 por 100 y 0,58 por 100, respectivamente); la proporción de la población en edad laboral es actualmente muy superior en EE UU (0,74) que en las otras dos áreas (0,67 y 0,66), mientras que las tasas de empleo de EE UU y Japón se sitúan en torno a 0,95 de la población activa, frente a 0,92 en UE-15. En cambio, la tasa de actividad americana es algo más baja que la europea (0,66 y 0,72) y ésta a su vez mucho más baja que la japonesa (0,78). En conjunto, las tasas absolutas de empleo de la población en edad laboral son 0,74 en Japón, 0,63 en EE UU y 0,66 en UE-15. Como consecuencia de todo ello, la dinámica de las rentas per cápita de las tres zonas amplifica considerablemente la divergencia que se observaba en la de las productividades por empleado (Gráfico 7). Al mismo tiempo, la convergencia relativa intraeuropea es ahora más pronunciada y se prolonga hasta 1997, mien-

tras que la etapa de aproximación a la UEM muestra una divergencia relativa mucho más persistente.

El Gráfico 11 sintetiza los movimientos de convergencia relativa, respecto al G-3, de los CV de la tasa de población en edad laboral, la renta per cápita y la productividad. En general, puede decirse que el proceso de integración europea produjo una tendencia hacia la convergencia de las tasas más intensa que la derivada del proceso de globalización hasta comienzos de los años noventa. A partir de 1991, la productividad/empleado abandonó esa tendencia para adoptar una pauta cíclica, aunque volvió a registrar convergencia a partir de 2000. La convergencia relativa de la tasa de población en edad laboral convergió hasta 2000 y a partir de ese año empezó a divergir. Finalmente, la renta per cápita experimentó una convergencia más intensa en Europa que en el ámbito global hasta 1997.

GRÁFICO 10

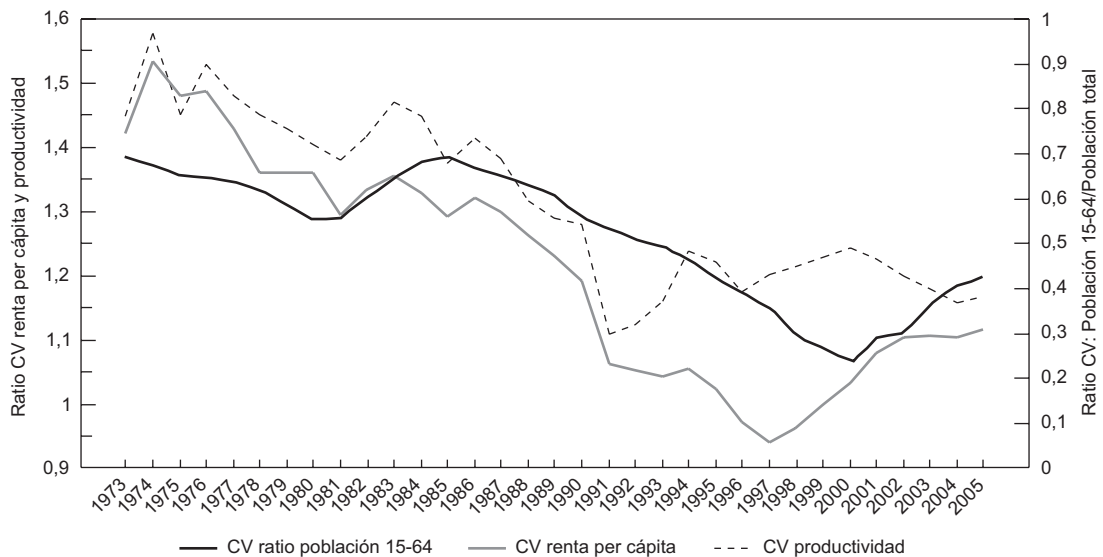
RENDA PER CÁPITA EN EL G-3 Y RATIO ENTRE COEFICIENTES DE VARIACIÓN*



NOTA: * RPC en euros a precios y tipo de cambio de 2000; ratio: CV intra UE/CV intra G-3.

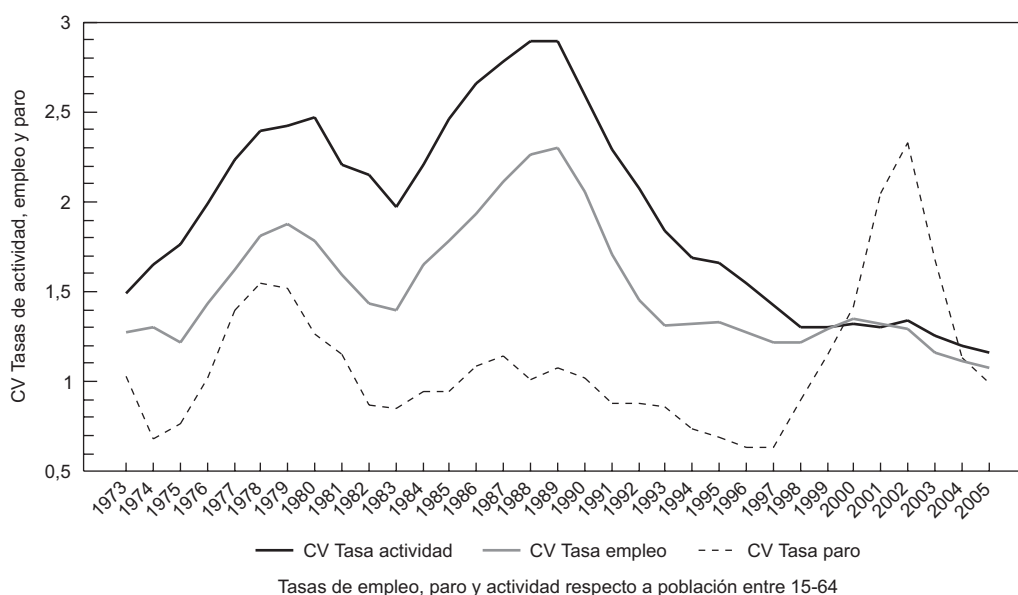
GRÁFICO 11

CONVERGENCIA INTRA UE-15 E INTRA G-3*



NOTA: * Ratio entre coeficientes de variación: intra UE-15/intra G-3.

GRÁFICO 12
CONVERGENCIA INTRA UE-15 E INTRA G-3*



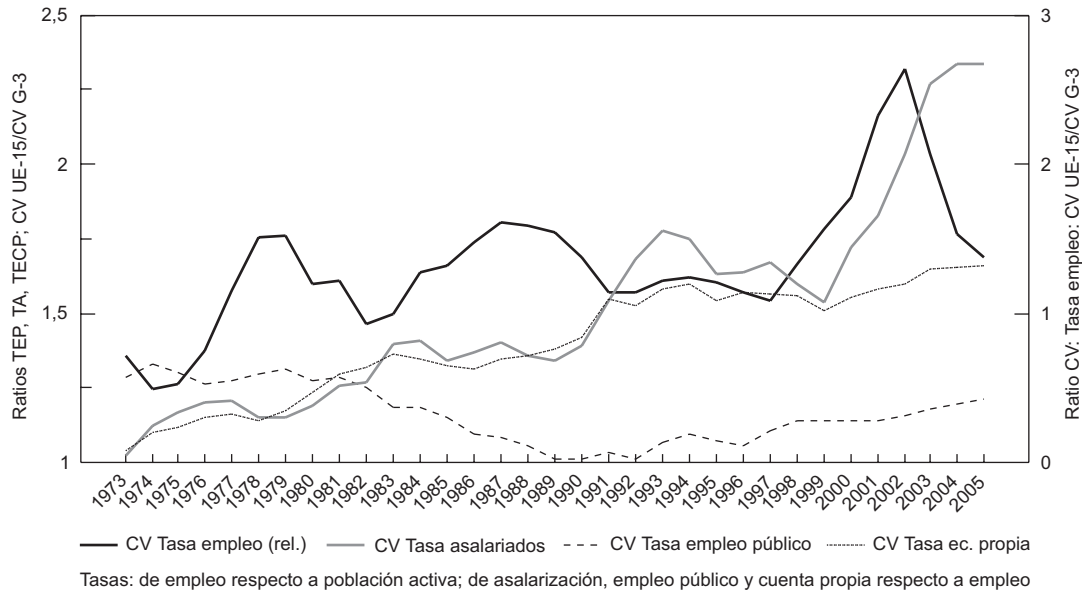
NOTA: * Ratio entre coeficientes de variación en: intra UE-15/intra G-3.

En cambio, el Gráfico 12 muestra que el cociente de los CV de las tasas de empleo y actividad (calculadas ambas respecto a la población en edad laboral) experimentaron movimientos cíclicos sólo hasta 1989, convergiendo rápidamente a partir de 1990 para estabilizarse a finales del decenio y seguir convergiendo —aunque lentamente— durante el primer quinquenio del siglo. Al situarse los CV de estas dos tasas muy próximos a partir de 1998, sus ligeras variaciones hacen fluctuar violentamente a los de las tasas absolutas de paro, calculadas respecto a la población en edad laboral —ya que esta tasa no es más que la diferencia entre aquéllas—²⁹. En cambio, con excepción de la tasa de empleo público —que, como vimos, sólo experimentó convergencia relativa hasta que dejó de crecer

a finales de los ochenta— tanto la tasa relativa de ocupación (hasta 2002) como las tasas de asalarización y empleo por cuenta propia (respecto a la población ocupada) experimentan divergencia relativa prácticamente durante los últimos treinta años —y la tasa de empleo público, durante los últimos quince—, como se observa en el Gráfico 13. Lo que encuentra explicación en el hecho de que las tendencias de estas cuatro tasas —que expresan la demanda de fuerza de trabajo— son también escasamente significativas en términos absolutos, como lo ponen de manifiesto sus CV, que aparecen en el Gráfico 14: sólo la tasa de empleo relativa parece mostrar una ligera convergencia a partir de 1994, mientras que las de asalarización y cuenta propia divergen —y también la de empleo público, aunque sólo a partir de 2000—. Por lo que se refiere a las tasas relativas de paro (respecto a la población activa), el coeficiente de variación ha experimentado movimientos cíclicos, el último de los cuales es de convergencia y se inició en 2001 (Gráfico 15).

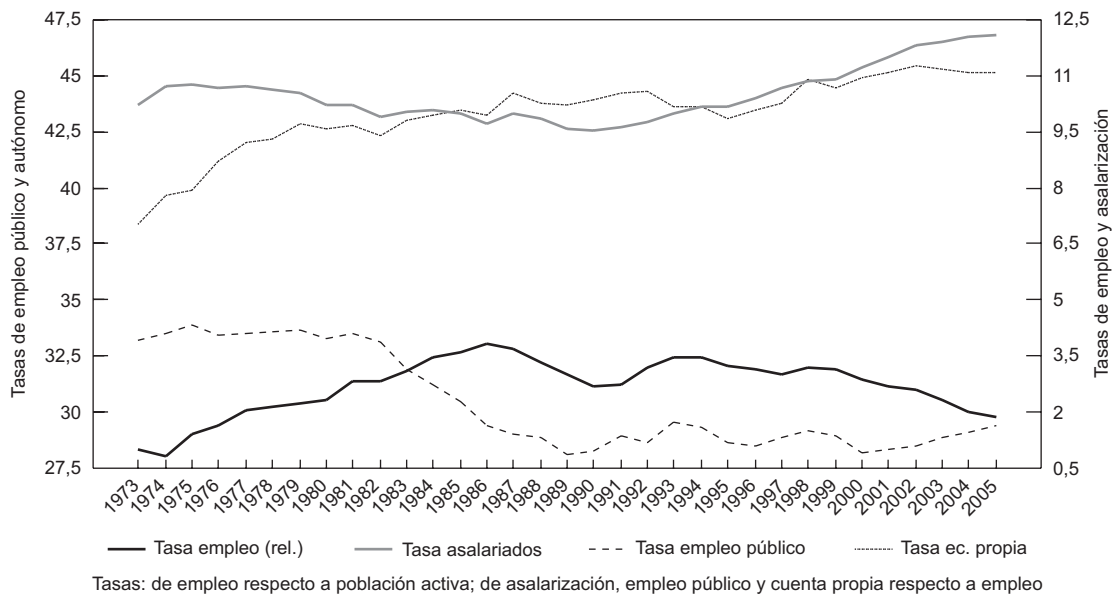
²⁹ Esto se debe a la propia definición: $TPa = (PA-PO)/P^{16-65} = PA/P^{16-65} - PO/P^{16-65} = TA - TOa$; la tasa de paro ordinaria es complementaria a la tasa relativa de empleo: $TPr = (PA-PO)/PA = 1 - PO/PA = 1 - TOr$

GRÁFICO 13
CONVERGENCIA INTRA UE-15 E INTRA G-3*



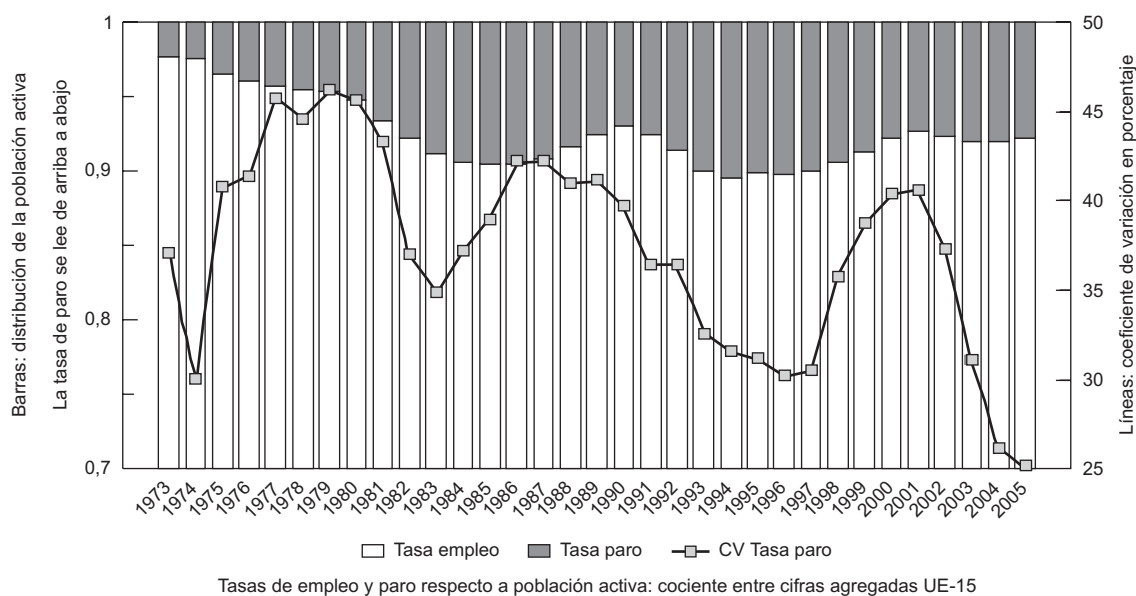
NOTA: * Ratio entre coeficientes de variación en: intra UE-15/intra G-3.

GRÁFICO 14
UE-15: INDICADORES DE CONVERGENCIA DE LAS TASAS*



NOTA: * Coeficientes de variación en %: aumento significa divergencia; disminución, convergencia.

GRÁFICO 15
UE-15: EMPLEO Y PARO*



NOTA: * Coeficientes de variación de las medias simples en %.

En el Gráfico 16 puede observarse la evolución y los CVs de las dos variables que determinan la oferta de fuerza de trabajo: la ratio de población en edad laboral y la tasa de actividad. La primera experimentó un rápido crecimiento en toda Europa a medida que se incorporaban a ella las cohortes demográficas del *baby-boom*, alcanzando sus máximos durante la segunda mitad de los años ochenta y primeros noventa, para comenzar a descender lentamente en la segunda mitad de los noventa y acelerar su caída a partir de 2000 —movimiento sólo compensado últimamente en países como España, por la inmigración³⁰—. Por su parte, la tasa de actividad permaneció estable en los setenta, experimentó inflexiones a la baja durante las primeras mitades de los ochenta y noventa, pero registró globalmente un crecimiento sostenido.

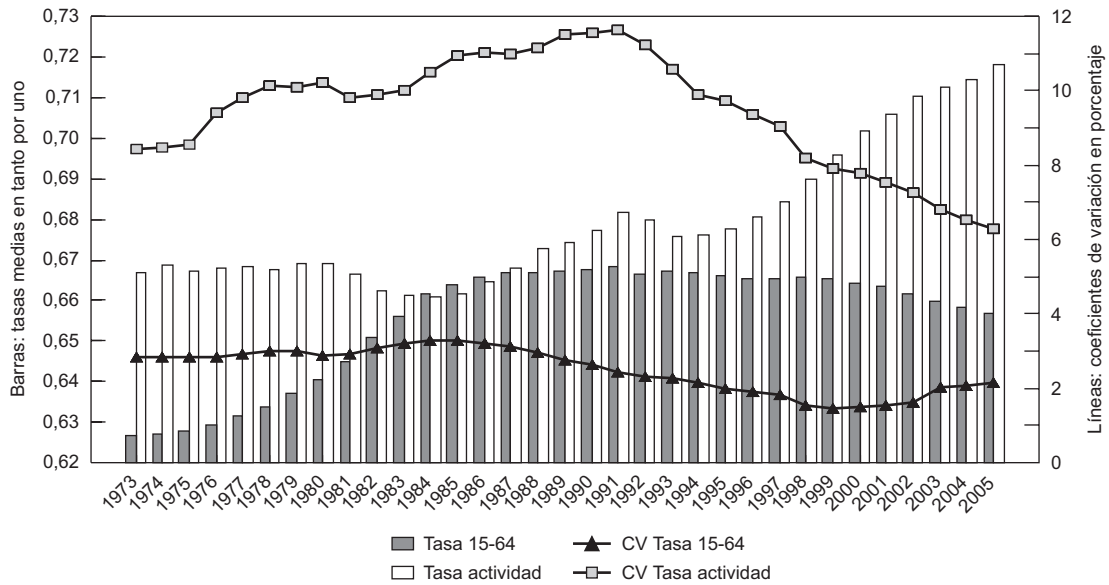
El coeficiente de variación intraeuropeo de las tasas de actividad convergió rápidamente (se redujo a la mitad) entre 1991 y el año final de la serie, mientras el de las ratios de población en edad laboral —que había convergido suavemente entre 1983 y 2000— divergió antes y después de esas fechas, debido a las ligeras diferencias de la cronología del *baby-boom* en los distintos países.

En suma, del examen de la evolución de las grandes *ratios* que sirven como indicadores de la evolución histórica del funcionamiento del mercado de trabajo no puede extraerse una visión concluyente acerca de la aparición de un modelo de pautas comunes en Europa. Esto es así tanto en términos absolutos, tomando como indicador de convergencia el coeficiente de variación de la media simple, como relativos, comparando el coeficiente intraeuropeo con el de la media simple de las tres grandes áreas del G-3. Si hay algo que aparece como característica distintiva europea es la tendencia hacia la reducción de las horas trabajadas por empleado y año.

³⁰ En el censo de 2001, la pirámide de población de los extranjeros no comunitarios concentraba su distribución entre los 20 y 45 años. Véase INE, *Población*: <http://www.ine.es/prodyser/pubweb/esp/cif/pobl0304.pdf>.

GRÁFICO 16

UE-15: POBLACIÓN EN EDAD LABORAL Y ACTIVIDAD*



NOTA: * Coeficientes de variación en %.

5. La contabilidad por factores del mercado de trabajo: el factor femenino

Siendo T_0 y T_t las tasas al comienzo y al término del período considerado, a partir de la expresión [B] podemos representar las variaciones ocurridas a lo largo del período como suma de los logaritmos de los cocientes T_t/T_0 de las ratios y tasas (diferencia, a su vez, entre los logaritmos de ratios y tasas al final y comienzo del período):

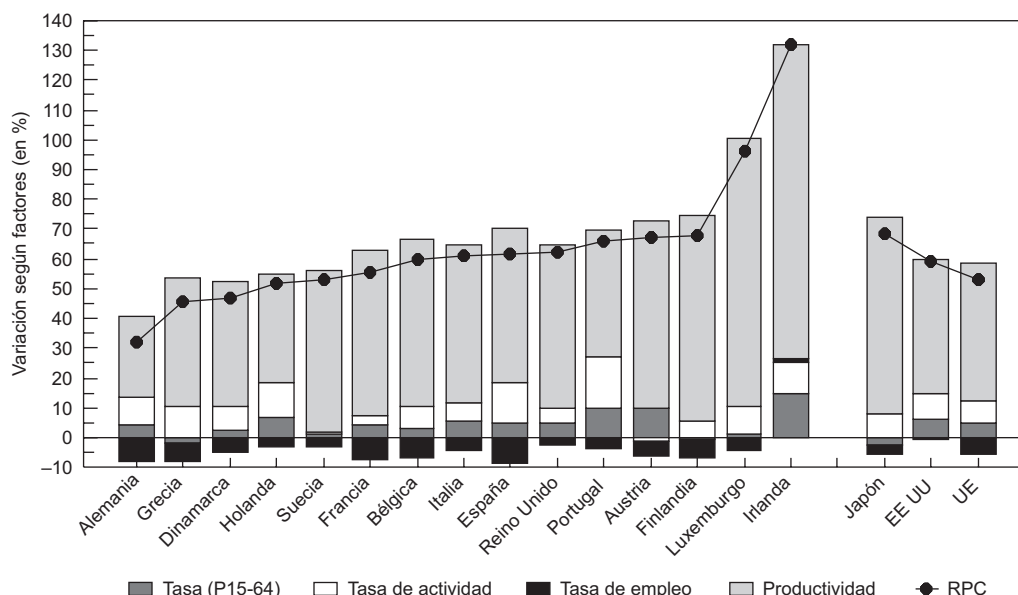
$$\begin{aligned} \ln y_t - \ln y_0 = & (\ln \pi_t^h - \ln \pi_0^h) + (\ln h_t - \ln h_0) + \\ & + (\ln TOR_t - \ln TOR_0) + (\ln TA_t - \ln TA_0) + \\ & + (\ln T_t^{16-65} - \ln T_0^{16-65}) \end{aligned} \quad [4]$$

Y como la diferencia entre logaritmos de una variable en dos momentos de tiempo representa aproximadamente la variación porcentual de la misma, esta sencilla

técnica nos permite descomponer las variaciones temporales de la renta per cápita (RpC) entre los factores que contribuyen al cambio y representarlas mediante gráficos de barras yuxtapuestas.

El Gráfico 17 ofrece una visión panorámica de este tipo de descomposición para los quince países de UE-15 y para el G-3, ordenados en ambos casos de menor a mayor crecimiento, como queda reflejado en la línea que representa la agregación de todos los factores —tanto positivos como negativos—. En general, el principal factor determinante del crecimiento de la RpC es la productividad por empleado. Las cifras recogidas en las gráficas del G-3 indican que los crecimientos de la RpC entre 1973 y 2005 (según las previsiones OCDE) fueron del 68 por 100 en Japón, del 59 por 100 en EE UU y del 53 por 100 en la UE, mientras los crecimientos de la productividad por empleado se situaban en el 66 por 100, el 45 por 100 y el 47 por 100, respectivamente, de modo

GRÁFICO 17
RENDA PER CÁPITA, 1973-2005*
 (% variación)



NOTA: * Descomposición (Ln) por factores: productividad y tasas (p. 15-65, actividad y empleo).

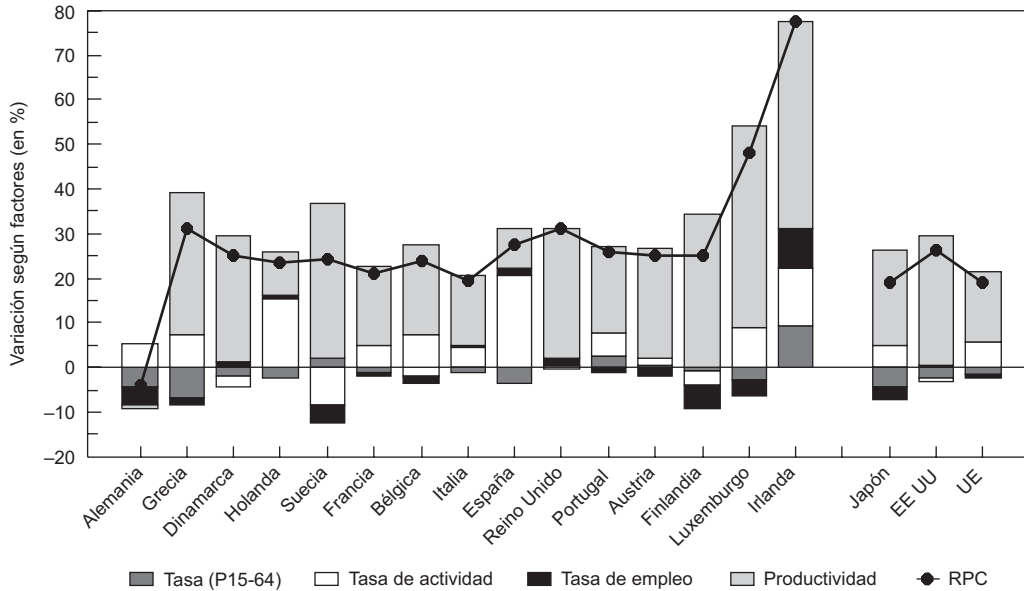
que al analizar el funcionamiento del mercado de trabajo las variables que más nos interesan son las que inciden directamente sobre la productividad de los ocupados —y especialmente las horas trabajadas, como enseguida veremos—.

En segundo lugar, la tasa de actividad registra en todos los casos —excepto en Austria— una contribución positiva, que es la siguiente en orden de importancia —aunque a gran distancia de la productividad— para las tres grandes zonas: 8 por 100 para Japón y EE UU y 7 por 100 para UE-15. Salvo en los casos de Grecia y Japón, el aumento de la *ratio* de población en edad laboral tuvo también generalmente una contribución positiva, dado que se trata del período de actividad de las generaciones del *baby-boom* en Occidente, pero recoge la etapa de rápido envejecimiento de la población japonesa: las contribuciones relativas fueron -2 por 100 en Japón, 6 por 100 en EE UU y 5 por 100 en UE-15. En

cambio, la contribución de la tasa relativa de empleo (respecto a la población activa) fue generalmente negativa, exceptuando aportaciones mínimas en los casos de Irlanda y EE UU: -3 por 100 en Japón, 0,4 por 100 en EE UU y -6 por 100 en UE-15. No parece deducirse de este gráfico la aparición de pauta alguna de comportamiento dentro de la UE que no refleje fenómenos también registrados en otras zonas del G-3.

El Gráfico 18 presenta el mismo análisis para el período de quince años más reciente. Tampoco aquí cabe extraer pautas comunes. Si se volvieran a ordenar por ritmos de crecimiento Grecia avanzaría 11 posiciones, el Reino Unido y España tres, y también avanzarían Suecia, Dinamarca y Bélgica, pero la mezcla de países beneficiarios no responde evidentemente a proceso alguno de convergencia. Con la excepción de Irlanda, Portugal y Suecia, en los otros países europeos la *ratio* de población en edad laboral ha pasado a contribuir ne-

GRÁFICO 18
RENDA PER CÁPITA, 1990-2005*
 (% variación)



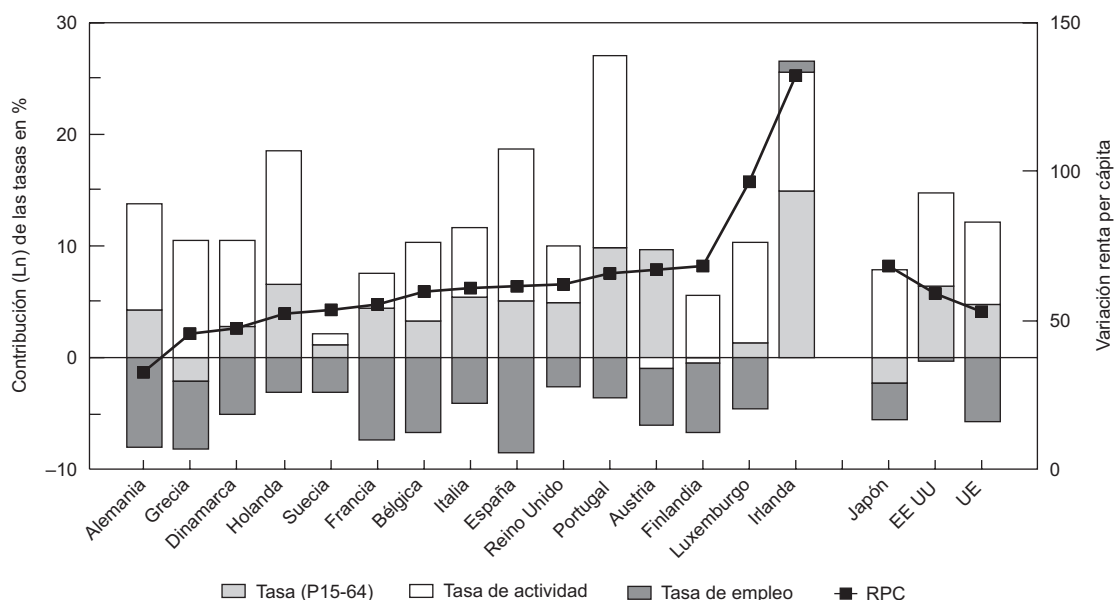
NOTA: * Descomposición (Ln) por factores: productividad y tasas (p. 15-65, actividad y empleo).

gativamente, pero eso es algo que ocurre igualmente en EE UU. También se observa que en Suecia, Finlandia y Dinamarca la contribución de la tasa de actividad ha pasado a ser negativa, pero se trata de los países con tasas más elevadas en los años setenta y el fenómeno aparece igualmente en EE UU, en donde no era tan elevada. Esta ausencia de un modelo de comportamiento distintivo de las pautas laborales de los países de UE-15 se aprecia con mucha mayor claridad en los Gráficos 19 y 20, en los que ya no aparece la contribución de la productividad, de modo que las barras yuxtapuestas aíslan y visualizan mejor los tres factores demográfico-laborales. De ellos, y especialmente del que representa el período más reciente, en el que se ha aplicado la EEE, se extrae la impresión de que la combinación específica para cada país de la contribución de cada uno de los factores al crecimiento de la RpC resultó prácticamente aleatoria.

En donde sí aparece una pauta distintiva europea es en el Gráfico 21, que descompone la cifra de horas totales per cápita suministradas por el conjunto de la población al mercado de trabajo en tres componentes: las horas por empleado, la tasa absoluta de empleo y la proporción de la población en edad laboral³¹. Tanto en UE-15 como en cada uno de sus países miembros el número total de horas per cápita cae sustancialmente a lo largo del período 1970-2002 (un 12,6 por 100 en todo el área). El contraste con EE UU no puede ser más nítido, ya que en este país se registró un crecimiento del 20 por 100. Es cierto que la caída registrada en Japón (-16,6 por 100) fue todavía superior a la europea, pero el fenómeno no tiene parangón porque, además del problema del envejecimiento, Japón arrancaba en 1970

³¹ Los datos provienen de OCDE EO (2004a), Gráfico 1.3 DATA.

GRÁFICO 19
RENDA PER CÁPITA, 1973-2005*
 (% variación)



NOTA: * Contribución (Ln) de las tasas: p. 15-65, actividad y empleo.

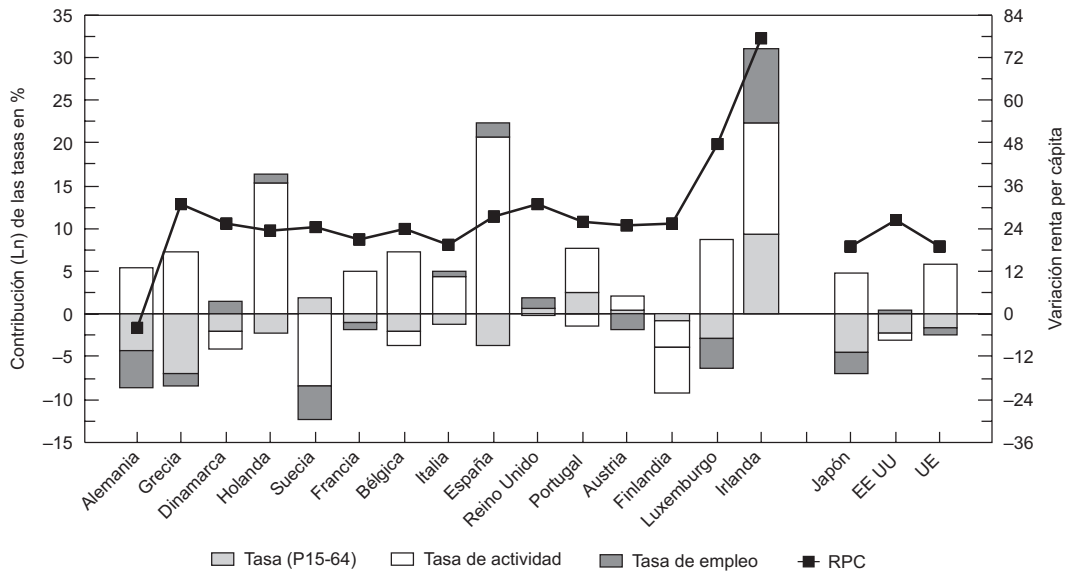
con una jornada anual media de trabajo que superaba en un 13,3 por 100 a la europea y en un 19,5 por 100 a la norteamericana (Gráfico 9). Además, la contribución de las horas trabajadas al año por empleado a la oferta total de horas per cápita fue en Europa sistemáticamente negativa y generalmente de gran cuantía (tanto para el período completo, 1970-2002, como para los más próximos, a partir de 1990 o de 1995³²). En cambio, la contribución del empleo fue, en conjunto, ligeramente negativa —resultado de promediar pautas muy diferentes por países— frente a una aportación masiva en el caso de EE UU y moderada en el de Japón. Finalmente,

la estructura por edades fue el único factor generalmente positivo en UE-15 —con la excepción de Suecia—, mientras que en Japón fue negativo y en EE UU tuvo una contribución moderada.

En general, para el conjunto del área OCDE, cada punto porcentual de diferencia de la productividad por hora (π^h) de un país respecto a la de Estados Unidos significa actualmente una reducción de algo más de media hora en el número medio de horas ofertadas per cápita en el mercado de trabajo (y de cuarenta minutos en los ocho países con productividades superiores). Como la productividad por hora funciona en realidad como una *proxy* imperfecta de la renta per cápita (Gráficos 17 y siguientes) puede decirse que el ocio es un bien normal y que el conjunto de la zona OCDE se encuentra ya en el tramo de la curva de oferta en el que la utilidad marginal del ocio supera a la del ingreso (y el «efecto renta», al de «sustitución»).

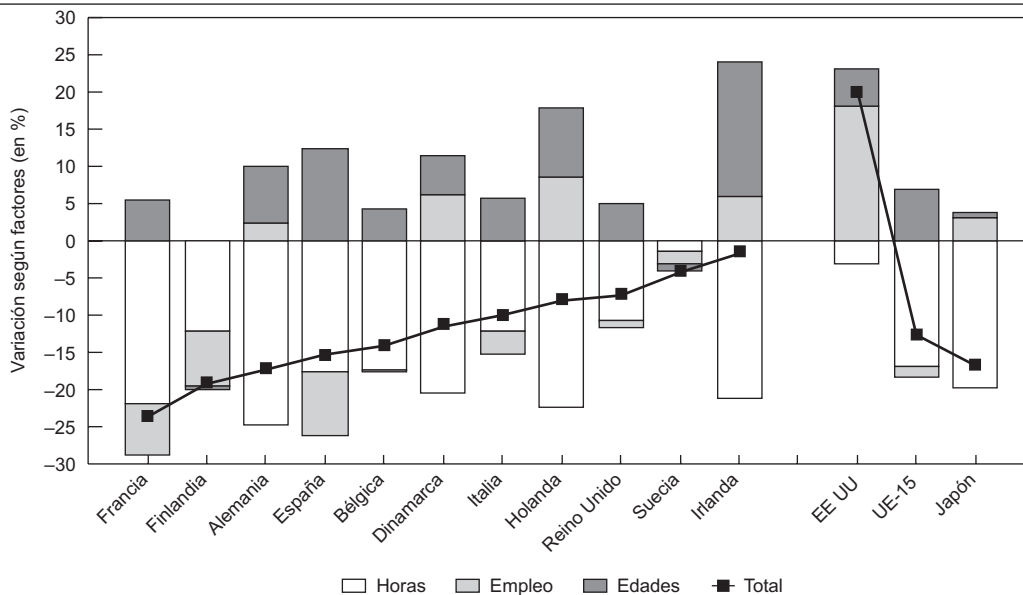
³² Con la excepción de Grecia, en que la aportación fue ligeramente positiva (un 0,5 por 100 desde 1990 y un 0,3 desde 1995). Estos últimos datos calculados a partir de: OCDE EO (2004a), Cuadro 1.A2.1. «Demographic decomposition of the change in annual hours worked of all workers, 1990 to 2002». Austria, Finlandia y Suecia no disponen de datos desagregados para 1990-1995.

GRÁFICO 20
RENDA PER CÁPITA, 1990-2005*
(% variación)



NOTA: * Contribución (Ln) de las tasas: p. 15-65, actividad y empleo.

GRÁFICO 21
HORAS PER CÁPITA, 1970-2002*
(Cambio en %)



NOTA: * Descomposición por factores: horas, empleo y ratio edades 15-64/población total.

La OCDE analiza la oferta total de horas de trabajo per cápita denominando margen extensivo a la contribución derivada del aumento en las tasas de participación (TOa) y margen intensivo a la contribución derivada del número de horas trabajadas por empleado (*h*). El coeficiente de correlación de uno y otro márgenes con respecto a la productividad por hora tiene signo contrario: cuando ésta aumenta un punto porcentual, disminuyen en casi cincuenta minutos las horas trabajadas al año por empleado (aunque sólo cinco minutos en los ocho países más productivos, por el peso de EE UU, Irlanda, Italia y Bélgica), pero aumenta en 0,28 puntos porcentuales la tasa de ocupación absoluta (aunque disminuye en 0,71 en los ocho países más productivos, por el peso de Italia, Bélgica y Francia).

De modo que la forma en que se manifiesta el aumento de peso de la utilidad marginal del ocio es asimétrica: reduce la jornada de trabajo y aumenta la tasa de empleo, siendo el impacto de aquélla sobre las horas per cápita muy superior al de esta última. Y parece también que en el tramo superior de la productividad el margen intensivo ya apenas se reduce, lo que en el modelo neoclásico del mercado de trabajo significaría que la utilidad marginal del ocio ha alcanzado su nivel de saturación respecto al «efecto sustitución». En los nuevos mercados de trabajo asociados a las tecnologías de la información esto se interpreta como la aparición de una curva de oferta, de características completamente nuevas (Freeman, 2002). Por otra parte, en la zona de productividad elevada el margen extensivo cambia de signo y amplía su esfera de acción, produciendo un reforzamiento de la contracción de la curva de oferta, derivada en este caso principalmente del factor empleo, debido al aumento del desempleo y a un cierto malthusianismo laboral respecto a la población activa de mayor edad en Europa, lo que disminuye la experiencia agregada, que es uno de los factores intangibles de la productividad, elevando además el coste del factor trabajo, como consecuencia del aumento en la carga que representan las pensiones de jubilación sobre el conjunto de gastos del sistema de bienestar. Ésa es la razón de que los «objeti-

vos de Estocolmo» señalaran la necesidad de invertir la tendencia al repliegue de la oferta de trabajo de los mayores de 55 años en Europa.

Con respecto a estas tendencias generales, EE UU y Japón se hallan por encima de ambas rectas de regresión (o sea el aumento de la productividad hace allí que la jornada baje menos y que el empleo suba más que en el conjunto del área), mientras que lo contrario sucede en UE-15, pero esto tampoco significa una pauta común: España, junto a otros seis países, está por encima de la recta de regresión de las horas y por debajo de la del empleo —acompañada en este caso por otros siete países³³.

¿Es la diferencia de horas trabajadas por empleado el «hecho distintivo» y el factor crucial a la hora de explicar el desnivel de la RpC entre UE-15 y EE UU (o Japón)? La respuesta es también ambigua: desde luego, la intensidad de su descenso constituye una característica típicamente europea: ningún país extraeuropeo de la OCDE registró una caída del 17 por 100 en la «jornada media anual de trabajo» durante el último tercio de siglo, como ocurrió en Europa, lo que ha sido habitualmente interpretado como la preferencia de los europeos hacia un modo de vida diferente —en el que el ocio sería, más bien, un bien de tipo superior, o «bien Veblen»—. Otra interpretación —en este caso apoyada sobre evidencia empírica— asocia la mayor oferta de horas por trabajador bajo iguales condiciones en EE UU que en Europa a la mayor desigualdad de salarios en ultramar, de acuerdo con los modelos en los que las preferencias sobre oferta de horas se orientan por las expectativas de ingresos futuros —más que por los ingresos actuales—, asociados a la promoción laboral del trabajador, cuyas oportunidades no sólo dependen de su inversión en capital humano específico, sino que son ofrecidas por los empresarios a quienes muestran mayor compromiso laboral. En estos modelos el factor «promoción» tiene mayor impacto sobre la oferta cuanto mayor es la desigualdad salarial (Bell y Freeman, 2000).

³³ Véase OCDE EO (2004a), páginas 28-29.

Sin embargo, la principal explicación de esta peculiaridad parece hallarse en el peso extraordinariamente fuerte que tiene en Europa el tipo marginal del conjunto de impuestos que recaen sobre el trabajo, incluidas las cotizaciones sociales. El reciente estudio de Prescott y Kidland (2004) indica que, con la excepción de Italia a comienzos de los años setenta, las diferencias en el tipo impositivo marginal explican la práctica totalidad del desnivel y de los cambios en las pautas de comportamiento de la oferta de horas totales de trabajo en los países del G-7, al mismo tiempo que constata una elevada elasticidad de la oferta de trabajo respecto a los ingresos después de impuestos (que, con el nivel de horas trabajadas en EE UU, se sitúa en torno a tres), lo que implica que ligeros cambios en el tipo marginal pueden elevar extraordinariamente la oferta.

Además, como tales ingresos no afectan exclusivamente al salario en mano recibido por el trabajador durante su vida laboral, sino que incluyen también la expectativa de salarios diferidos derivados de las prestaciones del sistema de jubilación, Prescott infiere de su modelo que un rediseño adecuado de estos últimos podría resolver los graves problemas planteados al sistema occidental de pensiones por la jubilación de las generaciones del *baby-boom*, apelando al simple juego de los incentivos incorporados al sistemas de pensiones. Para que tales incentivos operen en la buena dirección los sistemas de pensiones deben tener la propiedad de que los beneficios marginales aumenten proporcionalmente a la cuantía total de las cotizaciones realizadas. Tal cosa se aplica, por definición, a todos los sistemas de capitalización (*full-funded*), pero también pueden derivarse de un tipo de reformas paramétricas de los sistemas de reparto diseñadas con ese propósito —y no simplemente con el de equilibrar las cuentas del sistema—. Y se aplica especialmente a la reforma recientemente adoptada en Suecia, basada en la «capitalización nocional», aunque mantenga formalmente el sistema de reparto. La reforma es una curiosa mezcla entre la experiencia tradicional sueca, netamente estatista, y la danesa y holandesa, mucho más privatistas aunque igual-

mente garantistas. A su vez, la buena gestión anterior de los fondos de reserva del sistema estatal sueco es la que permite ahora financiar la etapa transitoria (K. M. Andersen, 2004).

La investigación de Prescott llega a un descubrimiento crucial, llamado en mi opinión a tener importantes repercusiones en la orientación general de las reformas de los sistemas de pensiones. La Real Academia Sueca de Ciencias, al otorgar el Premio Nobel de Economía 2004 a Edward C. Prescott y Finn E. Kydland, atribuye su decisión a la contribución de ambos al estudio de la «consistencia de la política económica en el tiempo»³⁴, haciendo referencia obviamente a los trabajos desencadenados tras su «Rules Rather Than Discretion» (1977). Pero esa consistencia temporal resulta especialmente relevante a la hora de diseñar las futuras reformas del Estado del Bienestar³⁵, y el último trabajo de Prescott³⁶ constituye una propuesta seminal, que ratifica, *ex post facto*, lo adecuado de la orientación y la sostenibilidad de la reciente reforma del modelo sueco de pensiones.

Volviendo al tema que nos ocupa, la menor jornada europea explica por sí sola que la productividad por empleado en esta área equivalga actualmente a dos tercios de la de EE UU, siendo la productividad por hora tres cuartos de la Norteamericana. Y eso, con series computadas en euros de 2000 a tipos de cambio de mercado. Descontando la diferencia de poder adquisitivo, las series de Gordon (2004), computadas en dólares Geary-Khamis, indican que en 2000 la productividad/hora europea se aproximaba ya al 95 por 100 de la de EE UU.

³⁴ Según el comunicado oficial de prensa, ambos reciben el premio «... for their contributions to dynamic macroeconomics: the time consistency of economic policy and the driving forces behind business cycles,» aunque en este último punto su nombre está asociado también al de R. Hodrick, con quien diseñó a partir de 1980 el filtro Hodrick-Prescott para el suavizado de las series temporales.

³⁵ Véase «What's Behind Edward C. Prescott's Nobel Prize?», en *Knowledge@Wharton*, November 17-30, 2004 <http://knowledge.wharton.upenn.edu/index.cfm?fa=viewArticle&id=1082>.

³⁶ Que constituye, a su vez, la conferencia de recepción del Erwin Plein Nemmers Prize in Economics.

Pero, siendo todo ello muy importante, el grueso de la diferencia no parece situarse específicamente en los problemas del mercado de trabajo, sino en el conjunto de ventajas comparativas y competitivas de larga duración de que ha disfrutado Norteamérica y que actúan impulsadas por la causación acumulativa. Estas ventajas resultan más relevantes en ciertos contextos —como el de la revolución actual de las ICT— que en etapas previas, ya que en la nueva sociedad del conocimiento los factores de competitividad no pueden imitarse, sino que hay que crearlos *ex novo*, y en este contexto la ventaja crucial norteamericana —que puede sintetizarse en un clima mucho más benigno hacia la innovación (Gordon, 2004)— resulta definitiva. Éste es precisamente el clima que trata de impulsar el «informe Kok», en orden a relanzar la Agenda de Lisboa.

No obstante, no puede olvidarse que, descontado el escalón estadístico de productividad provocado por la reunificación alemana, la productividad europea venía convergiendo, lenta pero ininterrumpidamente desde 1945, hacia la norteamericana, hasta que en 1995 se inició la recuperación explosiva de ésta; ni que desde esa fecha EE UU ha disfrutado de unas condiciones internacionales de financiación absolutamente excepcionales e insostenibles, que ya están empezando a cambiar. Para Gordon (2004), ocho años no son gran cosa en un proceso que dura ya doscientos, y tampoco cabe menospreciar las ventajas europeas de cara al futuro.

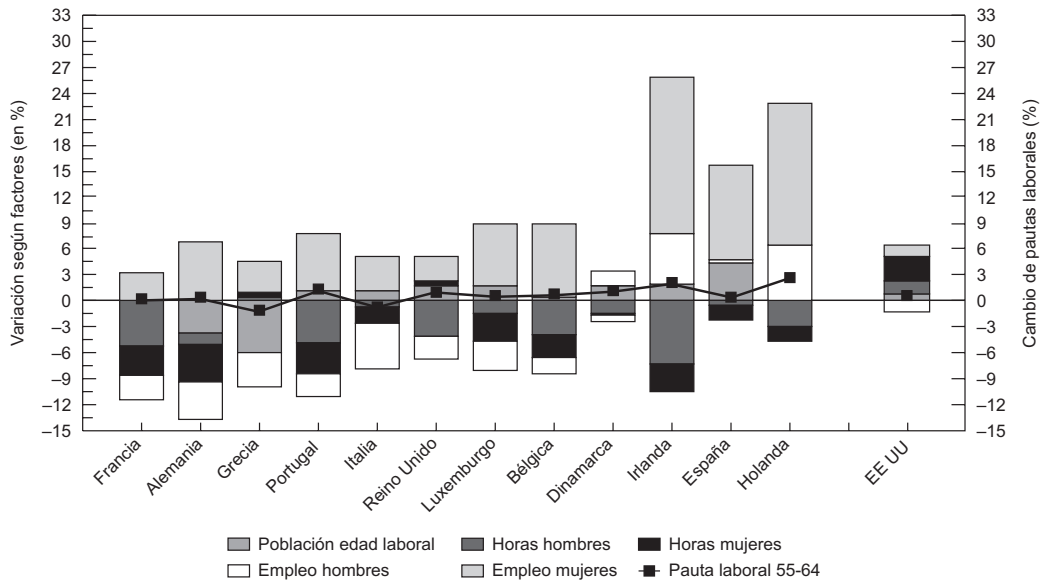
Tampoco Blanchard y Tirole (2004) se muestran derrotistas al evaluar las reformas ya realizadas, ni pesimistas de cara al futuro, en la medida en que continúe el proceso de reforma de los mercados de productos y factores, y especialmente el del mercado de trabajo —cuya regulación se halla, a su vez, estrechamente interconectada con aquéllas—, haciendo un énfasis especial en el conjunto de mecanismos e instituciones —desde la inexistencia de impuestos negativos para los salarios más bajos, hasta las instituciones de bienestar— que segmentan el mercado, distorsionando su utilización por las empresas, y desincentivan el empleo remunerado, algo que aparece como uno de los nuevos objetivos de la EEE (el octavo). Más pesimistas se muestran acerca de

la voluntad de reforma del sector público para conseguir una mayor eficiencia y calidad, especialmente en lo que se refiere a la educación superior, problema que nos devuelve al déficit de innovación y de excelencia en la formación, captación y utilización de los recursos humanos para el conocimiento, que requieren una acción decidida desde la Agenda de Lisboa.

En cualquier caso, la pauta común más relevante del desarrollo de los mercados de trabajo europeos desde 1990 es el incremento significativo de la participación y el empleo de la mujer. Los Gráficos 22 y 23³⁷ muestran que éste es el único factor positivo de incremento de las horas totales trabajadas en todo el período y en todos los países de UE-15, mientras que en EE UU resulta también positivo, aunque poco apreciable. En cambio, salvo ligeras aportaciones positivas en Reino Unido y Grecia, la jornada femenina contribuye negativamente, al igual que sucede con la de los hombres en todos los casos. Por su parte, la tasa de empleo masculina tuvo también un comportamiento negativo en EE UU y en UE-15, salvo en los casos de Holanda, Irlanda y España —aunque aquí en cuantía mínima— para el período completo, y en los de Finlandia y Suecia desde 1995. En lo que se refiere a la composición por edades de la población, son mayoritarios en ambos períodos los países en que su contribución es positiva, pero desde 1995 son ya cinco los casos con contribución negativa. Sintomáticamente, es en los dos casos con saldo demográfico más negativo (Finlandia y Suecia) donde las pautas laborales del colectivo con edades entre 55 y 65 años —o sea, su participación y jornada— tienen una contribución más positiva a las horas trabajadas per cápita, señal quizá de una senda por la que irán transitando los otros países a medida que avancen los índices de envejecimiento, como señalan los objetivos fijados en Estocolmo, aunque tal cosa requerirá reformas del sistema de pensiones que incentiven tal prolongación.

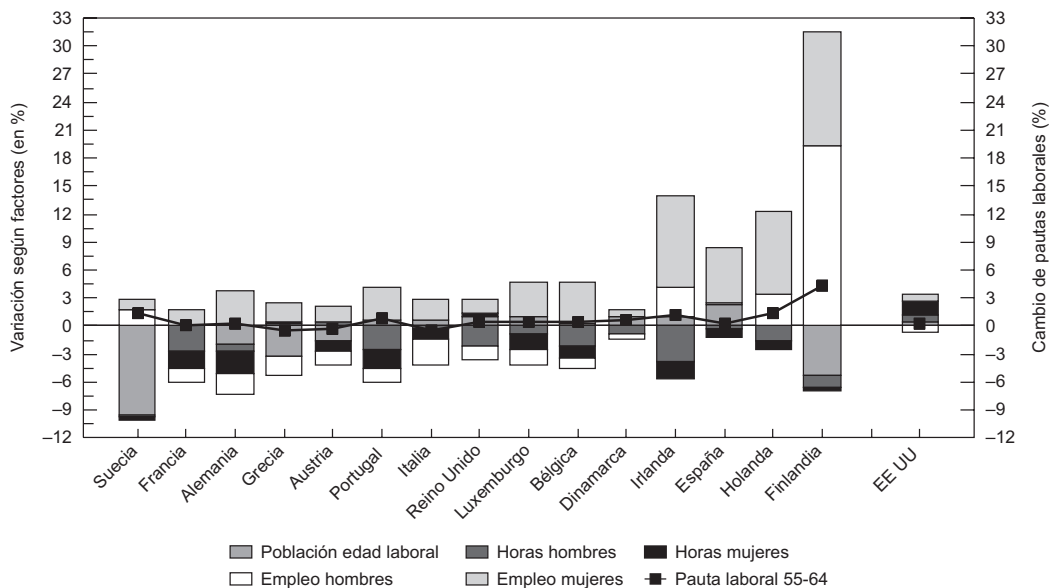
³⁷ Construidos con datos reelaborados a partir de: OCDE EO (2004a), Cuadro 1.A2.1, ya citado.

GRÁFICO 22
HORAS DE TRABAJO PER CÁPITA, 1990-2002*
 (Cambio en %)



NOTA: * Descomposición por factores y sexo: horas/empleo, empleo y población en edad laboral.

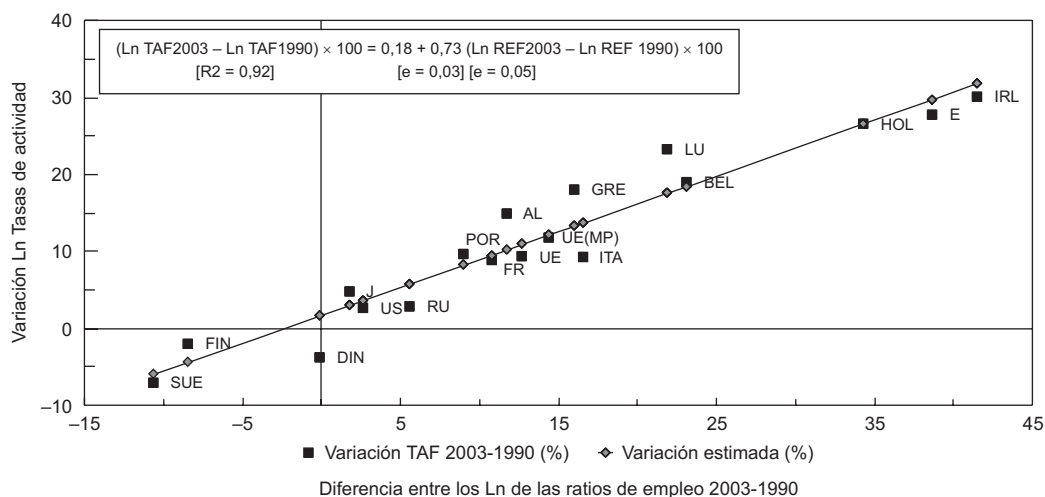
GRÁFICO 23
HORAS DE TRABAJO PER CÁPITA 1995-2002*
 (Cambio en %)



NOTA: * Descomposición por factores y sexo: horas/empleo, empleo y población en edad laboral.

GRÁFICO 24

MUJERES: VARIACIÓN (Ln) RATIO EMPLEO/TASA ACTIVIDAD



Las dos variables que explican mejor las variaciones de la tasa de participación femenina entre 1990 y 2003 son, por este orden, el crecimiento del empleo femenino —o sea, la demanda de trabajo— y la emulación o la tendencia hacia la armonización de las tasas de actividad dentro del G-3. Los Gráficos 24 y 25 dan cuenta del análisis de regresión bivalente entre la primera y las otras dos variables. En el primero de ellos se regresa el vector de crecimientos logarítmicos de las tasas de actividad femenina (TAF) respecto al de crecimientos logarítmicos de la ratio de empleo femenino (en relación con la población en edad laboral: REF). El resultado es una recta de regresión que explica el 92 por 100 de la variabilidad de los cambios porcentuales en las tasas de actividad, lo que ratifica la evidencia acumulada, según la cual los aumentos en la propensión agregada de las mujeres a participar activamente en el mercado de trabajo se ven impulsados fundamentalmente por la demanda agregada de trabajo (con independencia de otras variables de carácter microeconómico). De este gráfico se deduce que por cada aumento del 1 por 100

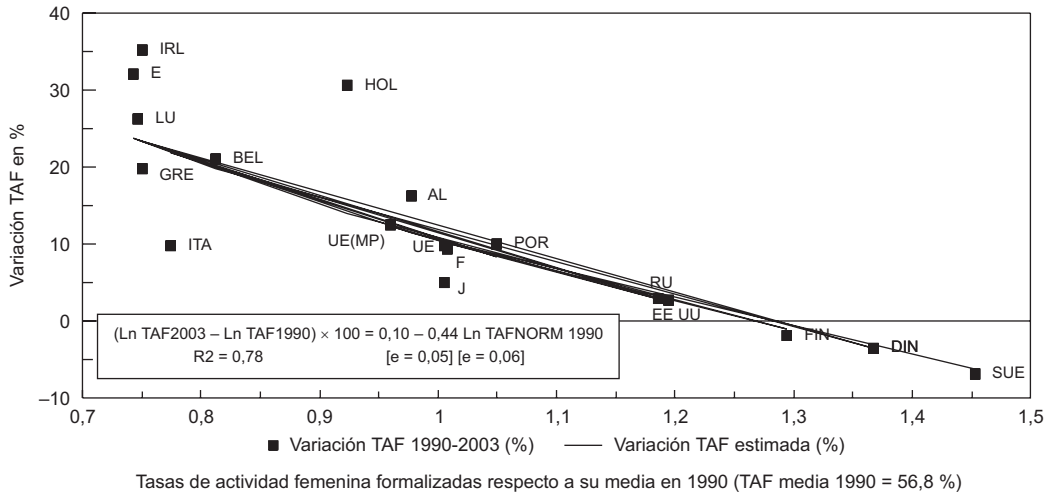
en la REF se registró otro del 0,73 por 100 en la tasa de actividad femenina.

El Gráfico 25, por su parte, indica que existe también una tendencia hacia la convergencia de las tasas femeninas dentro del G-3. En este gráfico se regresa el vector de crecimientos logarítmicos de las TAF respecto a los logaritmos de los niveles relativos de las mismas en 1990. El coeficiente de regresión es negativo e indica que por cada punto porcentual de desviación (positiva o negativa) en el nivel de la tasa de cada país respecto a la media del área en 1990³⁸ se produjo una variación de la TAF (negativa o positiva, respectivamente) del 0,44 por 100 entre 1990 y 2003. La variabilidad explicada no es tan elevada como en el caso de la demanda de traba-

³⁸ El vector de niveles relativos se construye normalizando las tasas de actividad de la mujer en cada país y zona respecto a la media de dieciocho observaciones, incluyendo entre ellas tanto la media simple como la ponderada de UE-15 (no se dispone de datos para Austria en 1990). La variable empleada en la regresión es el logaritmo neperiano de las tasas normalizadas. La fuente de datos es: OCDE, *Employment Outlook 2004*, Statistical Annex, Cuadro B, página 296.

GRÁFICO 25

RELACIÓN TASA ACTIVIDAD FEMENINA NORMALIZADA 1990/
VARIACIÓN TASA ACTIVIDAD FEMENINA 1990-2003



jo, pero resulta sustancial (78 por 100), lo que indica una fuerte tendencia hacia la armonización de la participación femenina en el mercado de trabajo dentro del área, ya que ésta es una de las pautas culturales más consistentes con la denominada «sociedad reflexiva» (Espina, 2004a).

En el Gráfico 26 se representan estas dos tendencias contrapuestas y se ofrecen los resultados de la regresión multivariante, que mejora muy poco la capacidad de explicar la variabilidad en el crecimiento de la TAF dentro del área al emplear exclusivamente la REF (el coeficiente de determinación pasa del 92 por 100 al 94 por 100), pero distribuye en términos relativos la responsabilidad de ambos factores (+0,56 por 100 y -0,13 por 100, respectivamente). El error en el coeficiente de estimación de la influencia de la tasa normalizada es ahora muy elevado, lo que puede deberse a la existencia de heterocedasticidad, ya que la gráfica de esta variable muestra de manera llamativa que su varianza aumenta desproporcionadamente a medida que disminuye la TAF de 1990 (mientras que la variable que refleja el cre-

cimiento de la REF muestra varianza constante). Esto no afecta a la consistencia del estimador, que es también insesgado, pero puede afectar a su varianza, por lo que, para conocer la significación del coeficiente, calculamos el error por el procedimiento de White. Éste resulta ser 0,08³⁹, de modo que no podemos rechazar la hipótesis de que el coeficiente sea nulo. Sin embargo, en conjunto la ecuación es significativa, así como las dos regresiones bivariantes, por lo que la distribución del peso de los dos coeficientes puede aceptarse como síntesis de la influencia de la dinámica del empleo y de la tendencia hacia la armonización sobre la dinámica de las tasas de actividad durante el último decenio del siglo XX en la zona más rica del planeta. Porque se trata de una pauta común a todo el G-3, no exclusiva ni característica de Europa. De hecho, al regresar la ecuación del

³⁹ Los del término constante (0,015) y de LnREF (0,096), estimados con White, resultan significativos al nivel del 5 por 100 y el 1 por 100, respectivamente.

GRÁFICO 26

VARIACIÓN TAF 2003/1990 RESPECTO A TAF 1990 Y A VARIACIÓN Ln REF
 $\text{Ln TAF2003} - \text{Ln TAF1990} = 0,04 [\text{er}=0,03] + 0,56 [\text{er}=0,08] \times$
 $\times (\text{Ln REF2003} - \text{Ln REF1990}) - 0,13 [\text{er}=0,06] \times \text{Ln TAFNORM1990}$

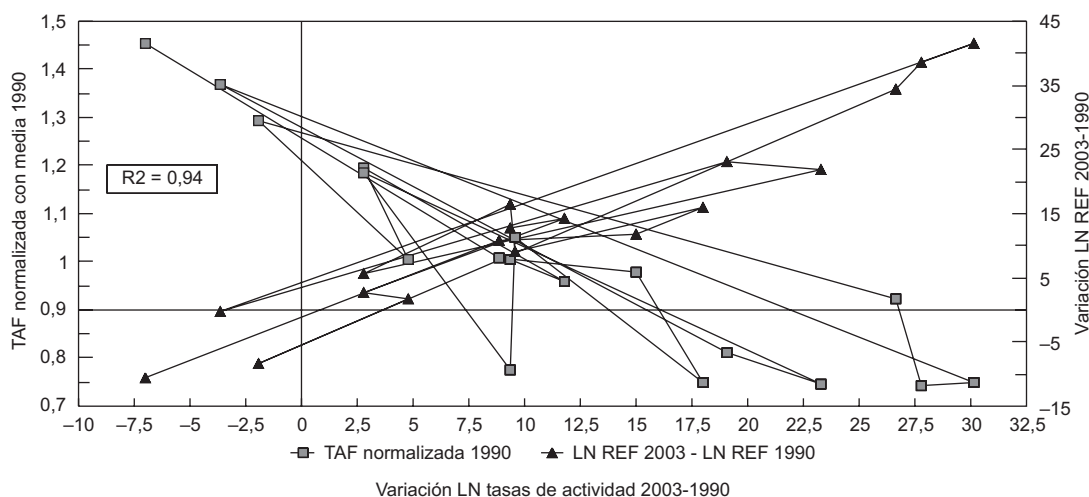


Gráfico 26 sólo sobre las tres grandes áreas⁴⁰, los coeficientes respectivos son bastante similares a los del conjunto (+0,46 y -0,15), lo que se refleja en la ubicación de los cuatro puntos muy cerca o sobre la línea estimada en los Gráficos 24 y 25.

Estos últimos tres gráficos ponen de manifiesto también la mayor propensión hacia el empleo de las mujeres en EE UU, en el Reino Unido (RU) y en los países nórdicos que en los países europeos continentales. La diferencia respecto a EE UU parece estibar en una muy superior propensión al suministro de servicios personales a través del mercado en Norteamérica (Freeman, 2002), lo que resulta característico del «mundo del bienestar» anglosajón, en que tales servicios se abastecen de fuerza de trabajo proveniente generalmente de la inmigración. En cambio, en el grupo de

países nórdicos —cuya posición en los dos gráficos se halla en el mismo lado que EE UU y RU, pero ocupando el extremo inferior— el suministro de este tipo de servicios proviene del Estado del Bienestar y contribuye a sostener elevadas ratios de empleo femenino (Esping-Andersen, 2000).

6. Conclusión

El estudio de las principales pautas de empleo y mercado de trabajo en la Unión Europea (UE-15) durante el último tercio de siglo pasado —confirmado por el análisis más detallado de lo ocurrido durante el pasado decenio y el comienzo del actual, e incluso desde 1995— indican que no existe un modelo europeo de empleo propiamente dicho. A lo sumo puede hablarse del predominio numérico, dentro de la UE, del conjunto de países continentales que cuentan con Estados del Bienestar de tipo corporativista y familiarista, caracterizados por la escasa propensión histórica hacia la partici-

⁴⁰ Contemplando UE-15 en media simple y ponderada, para que la muestra alcance su tamaño mínimo.

pación de la mujer en el empleo remunerado y hacia la institucionalización de mercados de trabajo sesgados hacia la protección y la garantía de las rentas y el empleo del varón cabeza de familia. Ése es el punto de partida.

El carácter «neomalthusiano» de la oferta europea de horas de trabajo per cápita se evidencia al medir su evolución entre 1970 y 2002 y compararla con la de EE UU. En combinación con Estados del Bienestar mucho más generosos que en ultramar, la escasa oferta de horas de trabajo per cápita hace recaer sobre cada hora trabajada cargas impositivas muy superiores a las del mundo anglosajón, lo que produce un efecto de retroacción negativa sobre la oferta, al disminuir los beneficios marginales totales derivados de una ampliación de aquélla, como acaba de evidenciar Edward C. Prescott.

Todo ello no significa que no se estén registrando pautas comunes a la mayoría de países de UE-15, lo que sucede es que no son exclusivas de tales países, sino resultado del efecto composición de tendencias más generales: pautas culturales comunes a la modernización reflexiva, como el empleo asalariado de la mujer, que inciden más allí donde el punto de partida es más bajo; o los efectos derivados de la integración de los mercados, que resultan más intensos allí donde tal integración avanza más rápidamente, y, finalmente, la elevada elasticidad de la oferta de horas per cápita respecto a los beneficios económicos marginales derivados de la misma, lo que ofrece amplias oportunidades para la reforma del Estado del Bienestar.

Además, hay que tener en cuenta que las tendencias detectadas —o la falta de ellas— ya registran las políticas que se vienen aplicando. El que algunas tendencias no vayan todavía en la dirección deseable —o no lo hagan con suficiente intensidad— no significa que en ausencia de tales políticas las cosas no hubieran ido en otra dirección, o avanzado más lentamente. Cruzarse de brazos y no hacer nada «dejando actuar al mercado» —en un mundo con mercados imperfectos— no suele resultar inocuo.

Por otro lado, hemos visto que el que exista una cierta presión —por razones de equilibrio económico— hacia la convergencia de algunas variables —como el coste del factor trabajo— no presupone el modo en que las otras variables llevarán a cabo su ajuste. No existe determinismo. Tan sólo restricciones a la acción, derivadas de la lógica de funcionamiento de los mercados. Esa es la fuerza que subyace generalmente a las regularidades observadas en las variables. Pero los ajustes pueden realizarse por vías alternativas, siempre y cuando se respeten tales restricciones: los salarios —en relación a su eficiencia— pueden igualarse hacia abajo, suprimiendo los empleos mejor remunerados; hacia arriba, mejorando la productividad a costa del empleo menos cualificado, o sin influir negativamente sobre él.

La principal virtualidad de la coordinación de políticas a escala europea y transnacional es que permite identificar las modalidades más beneficiosas de ajuste, poniendo en común la experiencia colectiva, lo que refuerza la legitimidad de tales políticas de cara a los debates internos entre los grupos de interés. Estos debates —y algunos otros— suelen hacer un uso extraordinariamente generoso del derecho a defender posiciones que contradicen la más mínima lógica y la evidencia empírica más nítida, beneficiándose del carácter esencialmente contestable de cualquier «verdad» en el debate político democrático. Lo que sucede es que las «verdades» compartidas por un amplio espectro de países y agentes disponen generalmente de mayor legitimidad y dan pie a cambios más duraderos en las preferencias de la población que las «verdades idiosincrásicas». Además, el sistema «blando» —o método abierto— de coordinación de las políticas de empleo de la EEE ofrece todas las externalidades positivas identificadas por Calmfors (2001), pero muy pocas negativas.

Referencias bibliográficas

[1] ANDERSEN, K. M. (2004): «Pension Politics in Three Small States: Denmark, Sweden and the Netherlands», *Canadian Journal of Sociology*, 29 (2), páginas 289-312.

- [2] ANDERSEN, T. M. (2001a): «Product Market Integration, Wage Dispersion and Unemployment», *IZA Discussion Paper*, número 279, abril, disponible en: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=267217.
- [3] ANDERSEN, T. M. (2001b): «European Integration - A Downward Bias in Employment Policies?», *CESifo Working Paper Series*, número 574, octubre, http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=287117.
- [4] ANDERSEN, T. M. y SKAKSEN, J. R. (2003): «Product Market Integration, Comparative Advantages and Labour Market Performance», *IZA Discussion Paper*, número 698, enero, http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=382821.
- [5] ANDERSEN, T. M. y SKAKSEN, J. R. (2003): «Wage Formation and European Integration», *EU Commission DG for Economic and Financial Affairs, Economic Papers*, número 188, julio, http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/economic_papers/2003/ecp188en.pdf.
- [6] ANDERSEN, T. M.; SKAKSEN, J. R. y HERBERTSON, T. T. (2003): «Measuring Globalization», *Iza Discussion Paper*, número 817, julio, http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=434540.
- [7] ANDERSEN, T. M.; SKAKSEN, J. R. y HERBERTSON, T. T. (2004): «Heterogenous Wage Formation under a Common Monetary Policy», *CEPR Discussion Paper*, número 4430, junio, <http://ssrn.com/abstract=563283>.
- [8] BELL, L. y FREEMAN, R. B. (2000): «The Incentive for Working Hard: Explaining Hours Worked Differences in the US and Germany», *NBER Working Paper*, número 8051, <http://www.nber.org/papers/w8051.pdf>.
- [9] BENTOLILA, S. y DOLADO, J. (1994): «Labour Flexibility and Wages: lessons from Spain», *Economic Policy*, 18, Abril, páginas 53-59.
- [10] BLANCHARD, O. y TIROLE, J. (2004): «The Optimal Design of Labor Market Institutions. A First Pass», abril, disponible en: http://econ-www.mit.edu/faculty/download_pdf.php?id=864.
- [11] BLANCHARD, O. y TIROLE, J. (2004): «The Economic Future of Europe», *Journal of Economic Perspectives*.
- [12] CALMFORS, L. (2001): «Macroeconomic Policy Coordination in the EU: How Far Should it Go?», *Swedish Economic Policy Review*, 8, páginas 3-14, <http://www.ekradet.konj.se/sepr/>.
- [13] CHENG, W. L.; SACHS, J. y YANG, X. (2000): «A General Equilibrium Re-appraisal of the Stolper-Samuelson Theorem», *Journal of Economics*, número 72 (1), páginas 1-18, Viena.
- [14] COMISIÓN EUROPEA (2002a): *Balance de Cinco Años de Aplicación de la Estrategia Europea de Empleo*, COM 416 final, Bruselas, disponible en: http://europa.eu.int/eur-lex/es/com/cnc/2002/com2002_0416es01.pdf.
- [15] COMISIÓN EUROPEA (2002b): *On Streamlining the Annual Economic and Employment Policy Co-Ordination Cycles*, Bruselas, COM 487 final, disponible en: http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/rpt/2002/com2002_0487en01.pdf.
- [16] DE LA PORTE y POCHE, P. (eds.) (2002): *A New Approach to Building Social Europe: The Open Method of Coordination*, Bruselas, PIE-Peter Lang.
- [17] DE LA RICA, S. (2004): «Wage Gaps between Workers with Indefinite and Fixed-term Contracts: The Impact of Firm and Occupational Segregation», *Moneda y Crédito*, número 219, páginas 43-65.
- [18] DORNBUSH, R.; FISHER, S. y SAMUELSON, P. A. (1977): «Comparative Advantage, Trade and Payments in a Ricardian Model with a Continuum of Goods», *American Economic Review*, 67, páginas 823-839, <http://community.buseco.monash.edu.au/inframarginal/column/xkyang/yangs-papers/a-GE-reappraisal-of-SS.pdf>.
- [19] ESPINA, Á. (1990): *Empleo, Democracia Relaciones Industriales en España. De la industrialización al mercado único*, MTSS, Colección Economía y Sociología del Trabajo, Madrid.
- [20] ESPINA, Á. (1995): «Estrategias de creación de empleo y competitividad: salarios, contratación laboral y políticas activas en España (1976-1994)», *Hacienda Pública Española*, 132-I, páginas 7-34.
- [21] ESPINA, Á. (1999): «Lo importante es el empleo», *DGPECOM. Unidad de apoyo*, Documento de trabajo número 07091999.
- [22] ESPINA, Á. (2000): «¿Hacia una nueva edad dorada del empleo?», en *Actas de Tercer Congreso de Economía de Navarra, Evolución y Perspectivas del Mercado de Trabajo*, Gobierno de Navarra, Departamento de Economía y Hacienda, páginas 185-216.
- [23] ESPINA, Á. (2004a): *Un Problema de Elección social: la reforma del Estado del Bienestar en Europa*, Real Instituto Elcano, Documento de Trabajo/Working Paper 2004/8 (17 de abril). Versión electrónica: WP 27/2004, 17-5-2004, disponible en: <http://www.realinstitutoelcano.org/documentos/114/114.pdf>.
- [24] ESPINA, Á. (2004b): «Estado del Bienestar y Teorema de la Imposibilidad», *ICE*, número 815, mayo-junio, páginas 61-80, <http://www.mcx.es/Polcomer/Estudios/Documentos/ice/815/ICE8150204.PDF>.
- [25] FREEMAN, R. B. (1995): «The Large Welfare State as a System», *American Economic Review: Papers and Proceedings of the 107th Annual Meeting*, 85: 2 (mayo), páginas 16-21.
- [26] FREEMAN, R. B. (1998): «War of the Models: Which Labour Market Institutions for the 21st Century?», *Labour Economics* (5), páginas 1-24, <http://www.nber.org/~freeman/index2.html>.
- [27] FREEMAN, R. B. (2002): «The Labour Market in the New Information Economy», *NBER Working Paper*, 9254, octubre, <http://www.nber.org/papers/w9254.pdf>.

- [28] GÓMEZ-SALVADOR, R.; MESSINA, J. y VALLANTI, G. (2004): «Gross Job Flows and Institutions in Europe», *European Central Bank, Working Paper Series*, número 318, marzo, <http://www.ecb.int/pub/pdf/scpwps/ecbwp318.pdf>.
- [29] GONÄS, L. (2004): «Gender Segregation and the European Employment Strategy: Levels and Divisions», *European Journal of Industrial Relations*, número 2, julio, páginas 139-159.
- [30] GORDON, R. J. (2004): «Two Centuries of Economic Growth: Europe Chasing the American Frontier», *NBER Working Paper*, número w10662, agosto, <http://papers.nber.org/papers/w10662.pdf>.
- [31] HALDRUP, N.; ANDERSEN, T. M. y SORENSEN, J. R. (2000): «Labour Market Implications of EU Product Market integration», *Economic Policy*, volumen 15, Issue 30, abril.
- [32] KOK, W. (2004): *Facing the Challenge, The Lisbon Strategy for Growth and Employment. Report from the High Level Group chaired by Wim Kok*, Noviembre, [http:// europa. Eu.int/comm/lisbon_strategy/pdf/2004-1866-EN-complet.pdf](http://europa.eu.int/comm/lisbon_strategy/pdf/2004-1866-EN-complet.pdf).
- [33] MARKOVITS, A. S. y OTTO, A. (1991): «Los sindicatos alemanes y la Europa de 1992», en ESPINA, A. (ed.): *Concertación social, neocorporatismo y democracia*, MTSS, 163-190.
- [34] OCDE (2004a): *Employment Outlook*.
- [35] OCDE (2004b): *Economic Outlook*, número 76, noviembre.
- [36] PISSARIDES, C. A. (2001): «Employment Protection», *Labour Economics*, volumen 8, páginas 131-159.
- [37] PISSARIDES, C. A. (2003): «Unemployment in Britain: A European Success Story», *Conference Unemployment in Europe: Reasons and Remedies*, Yrjo Jahnsson Foundation and CESifo, Munich, diciembre 6-7, 2002 version 17 octubre 2003, http://personal.lse.ac.uk/pissarid/papers/UK_Unemployment.pdf.
- [38] PISSARIDES, C. A. (2004): «Consumption and Savings with Unemployment Risk: Implications for Optimal Employment Contracts», *IZA Discussion Papers 1183*, Institute for the Study of Labor (IZA), junio, <ftp://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp1183.pdf>.
- [39] PRESCOTT, E. C. y KYDLAND, F. E. (1977): «Rules Rather Than Discretion: The Inconsistency of Optimal Plans», *Journal of Political Economy*, 85, junio, 473-491, <http://www.minneapolisfed.org/research/prescott/papers/rulesdiscretion.pdf>.
- [40] PRESCOTT, E. C. y KYDLAND, F. E. (2004): «Why Do Americans Work So Much More Than Europeans?», *NBER Working Paper*, número 10316, febrero, <http://papers.nber.org/papers/w10316.pdf>. Publicado en *Federal Reserve Bank of Minneapolis Quarterly Review*, volumen 28, número 1, julio 2004, páginas 2-13, <http://minneapolisfed.org/research/qr/qr2811.pdf>.
- [41] SCHETTKAT, R. y FREEMAN, R. B. (2002): «Marketization of Production and the US-Europe Employment Gap», *NBER Working Paper*, número 8797, <http://papers.nber.org/papers/w8797.pdf>.
- [42] SCHOEREDER, W. y WEINERT, R. (2004): «Designing Institutions in European Industrial Relations: A Strong Commission Versus Weak Trade Unions?», *European Journal of Industrial Relations*, número 2, julio.
- [43] WATT, A. (2004): «Reform of the European Employment Strategy after Five Years: A Change of Course or Merely of Presentation?», *European Journal of Industrial Relations*, número 2, julio, páginas 117-137, número especial dedicado al tema: «European Integration -Convergence or diversity?».
- [44] WERNER, H. (1999): «Countries With Successful Employment Policy - What Is Behind Their Success?», *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)*, *Labour Market Research Topics*, 33, <http://doku.iab.de/topics/1999/topics33.pdf>.

ICE

Información Comercial Española

Revista de Economía

Información Comercial Española

ICE

Revista de Economía
MINISTERIO DE ECONOMÍA

1959

1981

í n d i c e s

Más de cien años
al servicio de la
economía española

Información Comercial Española

ICE

Revista de Economía
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

1982

d i c e s

1998