

**ESTRATEGIAS ALTERNATIVAS
PARA COMBATIR EL DESEMPLEO:
LECCIONES DE LA EXPERIENCIA EUROPEA¹**

Gilles Saint-Paul

El autor hace un análisis de economía política de los cambios en la regulación del mercado del trabajo. Hace ver que lo mejor es una reforma radical que elimine de plano las distorsiones que hay en este mercado. Pero reconoce que ello no es fácil porque los costos políticos son altos y porque en el corto plazo la tasa de desempleo podría aumentar como consecuencia de las enormes distorsiones existentes que exigirían un importante reacomodo del empleo, que no es automático.

Plantea que esta situación es la que explica las diferentes estrategias europeas para combatir el desempleo. Ve en ellas algunos alcances positivos, pero se muestra escéptico de su real impacto sobre el desempleo o de sus contribuciones a mejorar la productividad de los mercados, en gran medida porque mantienen reducidas las oportunidades de que los desempleados compitan en igualdad de condiciones con los trabajadores empleados. Mientras esta situación se mantenga, señala, será una indicación de presencia de distorsiones que mantendrán más elevadas las tasas de desempleo y reducidas las oportunidades de trabajo. La discusión aquí presentada es pertinente para el debate sobre las instituciones laborales chilenas.

GILLES SAINT-PAUL. Profesor de economía e investigador del IDEI (Institut d'Economie Industrielle), Université de Toulouse, I. Autor, entre otras publicaciones, de *The Political Economy of Labour Market Institutions* (Oxford University Press, 2000) y *Dual Labor Markets: A Macroeconomic Perspective* (The MIT Press, 1997).

¹ Este trabajo fue preparado para la conferencia dictada en el Centro de Estudios Públicos, Santiago de Chile, el 12 de diciembre de 2006. Traducción al castellano por Luis Felipe Correa-Reyes para *Estudios Públicos*.

Estudios Públicos, 108 (primavera 2007).

1. Introducción

En las últimas tres décadas los países europeos han desarrollado una gran variedad de enfoques y estrategias para reducir sus altos y persistentes niveles de desempleo. Estas estrategias difieren en su filosofía, alcances y éxito. Algunas de ellas pueden entenderse como un intento de rehuir una liberalización cabal del mercado laboral y preservar así el “modelo social europeo”. En este trabajo discuto los méritos relativos de estas estrategias. Me centraré en las políticas que razonablemente podrían reducir el desempleo e ignoraré las estrategias erróneas, basadas en una falsa visión de cómo funciona la economía (tal como la disminución de la jornada laboral), y también pasaré por alto medidas que, aun cuando pueden significar una mejora en los beneficios percibidos por los cesantes, son dañinas para el mercado laboral en su conjunto (tales como elevados y generosos subsidios de desempleo). El mensaje general es que algunas de las estrategias que permiten “preservar el modelo social europeo” tienen sus méritos, pero es poco probable que conduzcan a un mercado laboral eficiente donde encontrar un empleo o contratar a un trabajador ya no sea más un desafío doloroso.

2. El Big Bang

El Big Bang consiste en eliminar la mayoría de las rigideces del mercado laboral, promoviendo así una transición hacia un mercado laboral flexible. En dicho mercado, tanto los salarios relativos como los salarios absolutos se ajustan de forma tal de llevar el mercado laboral al equilibrio. En este escenario, además, hay pocas restricciones para que las empresas ajusten el tamaño de su fuerza laboral. La inamovilidad laboral es baja, lo que contribuye a una alta rotación del mercado laboral. Estas características generan cortos períodos de desempleo, así como una tasa baja de desempleo. Uno de sus atractivos es que el trabajador se encuentra protegido por el mercado laboral más que por las rigideces del mercado laboral. Hay poca necesidad de mecanismos de protección del empleo porque, debido a la existencia de salarios flexibles, los trabajadores perciben un salario muy cercano a su costo de oportunidad del trabajo y, por lo tanto, pierden poco cuando pierden su trabajo. Adicionalmente, hay escasa necesidad de subsidios de desempleo porque los períodos de desempleo son breves.

Los mercados laborales del Reino Unido e Irlanda permiten ilustrar esta estrategia. En la Tabla N° 1, en la que se compara el Reino Unido con Francia, vemos que el índice de desempleo es 50 por ciento más bajo en el

TABLA N° 1: UNA COMPARACIÓN DE LOS MERCADOS LABORALES DEL REINO UNIDO Y FRANCIA

	Reino Unido	Francia
Tasa de desempleo (2005)	4,7	9,5
Porcentaje de desempleados por más de 1 año	22	42
Tasa de reemplazo inicial %	54	75
Duración de los beneficios de desempleo (meses)	6	30
Índice de protección laboral	1	2,9
Porcentaje de empleados que perciben salario mínimo	1,4	15,6

Fuente: OECD (2006).

Reino Unido, y que la fracción de los desempleados por más de un año es también más baja en una proporción similar. Al mismo tiempo los subsidios de desempleo son menores, la tercera parte de los beneficios franceses, y su duración media también es muy inferior.

A su vez observamos que el Reino Unido exhibe un bajo índice compuesto de protección al empleo, mientras que Francia se ubica entre los países que presentan alta protección. Finalmente, el salario mínimo en el Reino Unido es mucho menos vinculante que el salario mínimo francés, puesto que en el Reino Unido solamente el 1,4% de los trabajadores gana el salario mínimo, mientras que en Francia lo percibe el 15,6% de los trabajadores.

Estas cifras sugieren que la estrategia del Big Bang funciona en cuanto conduce finalmente a un mercado laboral que opera cerca del óptimo, donde se está próximo al pleno empleo y donde el período de desempleo es reducido. Las reformas laborales introducidas por el gobierno de Margaret Thatcher en la década de los 80 fueron cruciales, puesto que disminuyeron en forma importante la capacidad de negociación de los sindicatos, particularmente con la eliminación del sistema denominado *closed-shop** para la fijación de los salarios. Con el tiempo, esto aumentó la flexibilidad salarial y la capacidad de la economía para reasignar la fuerza laboral entre distintos sectores en respuesta a shocks estructurales.

Si esta estrategia parece tan beneficiosa, ¿por qué razón no ha sido adoptada en todos los países europeos? Podemos enumerar cuatro potenciales obstáculos que han impedido su adopción:

* Son generalmente cláusulas que obligan a todos los trabajadores a asociarse a un sindicato (N. del E.).

- *Desigualdad:* Típicamente, una economía con rigidez salarial y sindicatos fuertes y poderosos es también una economía en la que hay compresión de los salarios, es decir, un grado más bajo de desigualdad salarial entre los trabajadores. Por consiguiente, existe el temor de que si se eliminan estas instituciones (rigidez de los salarios y sindicatos fuertes y poderosos) podrían aumentar las desigualdades entre los trabajadores. Pero este argumento, en el mejor de los casos, es débil. Primero, estas mismas instituciones (rigidez de los salarios y sindicatos fuertes y poderosos), mientras reducen la desigualdad entre los trabajadores con empleos, aumentan la desigualdad entre los trabajadores empleados y los trabajadores desempleados. Cuando se reduce el salario mínimo, los asalariados que perciben el salario mínimo ganarán menos en comparación con los trabajadores calificados. Pero esto se debe a que más gente será contratada de acuerdo a su habilidad y categoría ocupacional, lo que, al mismo tiempo, reduce su producto marginal relativo, beneficiando a un número de trabajadores desempleados, puesto que ahora cuentan con un trabajo. En segundo lugar, la sociedad siempre puede corregir esta desigualdad, si lo desea, utilizando herramientas redistributivas que son más eficientes que la compresión de los salarios. Las transferencias directas distorsionan las decisiones de participar en la fuerza de trabajo y de cuánto trabajar, pero son probablemente menos dañinas para el empleo que el salario mínimo, y no aumentan la desigualdad entre estar empleado y desempleado. El crédito tributario a los ingresos del trabajo redistribuye a favor de los pobres, al tiempo que mantiene los incentivos para laborar y, a diferencia del salario mínimo, no genera escasez de trabajos.
- *Volatilidad:* Una economía flexible suele exhibir más volatilidad macroeconómica que una economía rígida. Por otro lado, en esta última se crearán menos empleos durante un período de expansión, pero se eliminarán menos empleos durante una recesión. Esto se debe a que cuando la protección del empleo es más estricta, resulta más costoso para las empresas realizar cualquier ajuste en su fuerza laboral. Esto es cierto para el ajuste hacia abajo, que es el que la protección del empleo penaliza, pero también es cierto para el ajuste ascendente, puesto que las firmas también tienen en consideración los futuros y potenciales costos de despido de los nuevos trabajadores contratados, los que actúan, por lo tanto, como un costo escondido de reclutamiento, o costo sombra del empleo. Así, en 1994, en la cúspide de la recesión, el índice de desempleo en el Reino Unido alcanzó el 9,3%, mientras que el índice de desempleo francés era del 11,7%. Si

bien el desempleo francés fluctúa en un nivel más alto que el desempleo británico, el rango de estas fluctuaciones es más pequeño, digamos entre 8% y 12% en Francia, contra 4% al 10% en el Reino Unido.

- *Transición dolorosa:* La experiencia británica sugiere que, después de una reforma del tipo Big Bang, antes de alcanzar un nuevo estado de bajo desempleo permanente se vivirá una transición larga y dolorosa. La razón principal radica en que, antes de la reforma, hay una inadecuada distribución de la fuerza laboral, puesto que las señales del mercado, es decir, la estructura de los salarios y de los beneficios, están distorsionados. El Big Bang corrige los precios de mercado y, al hacer esto, gatilla una masiva reasignación de la fuerza laboral. Por ejemplo, la protección del empleo pudo haber mantenido a una gran cantidad de trabajadores en trabajos que son absolutamente improductivos, y que se siguen manteniendo solamente porque para los empleadores es muy costoso eliminarlos. En algún sector, los trabajadores que ganan el salario mínimo tal vez lleguen a encontrarse rodeados de competidores ahora que pueden ser contratados por un salario más bajo, y muchos de ellos preferirán pasar por un período de desempleo para encontrar otro trabajo. El Big Bang puede ser seguido por un período de cinco a diez años durante los cuales el desempleo es más alto, no más bajo. De hecho, esto fue lo que se observó en el Reino Unido, en donde el desempleo solamente comenzó a descender hacia finales de la década de los 80, diez años después de que Margaret Thatcher fuera elegida. La transición se puede hacer menos dolorosa usando la *política macroeconómica*, es decir, estímulos fiscales y monetarios para fomentar la creación de empleos (véase, por ejemplo a Saint-Paul, 2002)
- *Oposición política:* Por razones derivadas de su aplicación, la estrategia del Big Bang puede enfrentar una virulenta oposición política. Probablemente tal oposición vendrá de los *insiders*, es decir, de los trabajadores que actualmente perciben sueldos que están sobre su costo de oportunidad laboral. Al desplazarse hacia un sistema competitivo de fijación de salarios, la estrategia del Big Bang reduce estos sueldos. Si los *insiders* son bastante numerosos o están bien organizados, pueden bloquear la reforma. Según esta visión, las circunstancias que hicieron posible la reforma en el Reino Unido en los años ochenta son específicas y sus medidas pueden no ser replicables en otros países. En principio, no obstante, es posible obtener el apoyo de los *insiders* ofreciéndoles una recompensa monetaria por una vez. No está totalmente claro por qué esto no se ha considerado. Se puede llevar a cabo y, de hecho, se ha realizado en reformas

limitadas que afectan solamente a una fracción pequeña del mercado (por ejemplo, en el caso del cierre de los astilleros navales españoles o de la liberalización del mercado de Dublín para los taxis). Por otra parte, en el caso de una reforma del mercado laboral en gran escala las transferencias compensatorias adecuadas son más difíciles de estimar y, además, pueden representar un alto porcentaje del presupuesto. Tómese el siguiente cálculo aproximado: supongamos que el 20% de los trabajadores gana 20% más que su salario alternativo. Con un porcentaje del salario del 70% del PGB, sus rentas ascienden casi al 2,8% del PGB. Si consideramos una tasa de descuento del 3%, la transferencia por una sola vez que les compensaría es del orden de 0,028 dividido por 0,03 que equivale a una magnitud que se aproxima al 100% del PGB. El gobierno tendría que contraer una cantidad enorme de deuda pública para compensar a estos trabajadores.

3. Liberalización marginal

Varios países de la Europa meridional han optado por la liberalización marginal en vez de la estrategia del Big Bang. En efecto, España, Portugal, Italia y, hasta cierto punto, Francia han optado por dar mayor flexibilidad a los nuevos contratos de trabajo, sin introducir cambios en los contratos existentes. Esto permite que las empresas tengan más flexibilidad marginal, al mismo tiempo que se protegen los intereses de los *insiders*. Este tipo de reforma se ha utilizado especialmente en el área de la protección del empleo. Por ejemplo, a mediados de los años ochenta se facilitaron en España los contratos laborales temporales, y aunque estaban destinados a proyectos de carácter esporádico, ahora es posible utilizarlos para emplear a trabajadores desempleados. La reforma tuvo un vasto efecto: la mayoría de los nuevos trabajadores fueron contratados bajo esta modalidad, y la participación del empleo bajo contratos laborales temporales se elevó rápidamente hasta alcanzar el 30% del total de la fuerza laboral y luego se estabilizó alrededor de ese nivel. Nótese que debido a la rotación de estos trabajadores, ellos suelen explicar una parte mucho mayor del flujo de nuevos empleos que los existentes. En España su aporte al flujo está sobre el 90%.

La experiencia portuguesa es bastante similar, mientras que Francia e Italia han recurrido a los contratos temporales en grado menor que España y Portugal. El caso de Francia es interesante porque el régimen de contrato temporal es mucho menos liberal que en España. Sin embargo, las empresas

TABLA N° 2: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES EN EL TOTAL DEL EMPLEO

País	% Trabajadores temporales
España	30
Portugal	20
Francia	13
Italia	12

Fuente: OECD (2006).

lo han utilizado mucho para lograr, en el margen, un grado mayor de flexibilidad laboral.

La ventaja principal de una reforma marginal es su viabilidad política. Como las remuneraciones de los *insiders* son generosas, ellos no oponen gran resistencia a la reforma e incluso pueden convertirse en una fuente de apoyo para ella, ya que esperan beneficiarse de las oportunidades creadas por los contratos laborales temporales si en el futuro llegaran a encontrarse en una situación de desempleo. Las reformas españolas, a su vez, fueron seguidas por un alto crecimiento del empleo, lo que en parte se debió al mayor atractivo que presentan los contratos laborales temporales. Sin embargo, cuando sobrevino una nueva recesión, las firmas pudieron reducir su mano de obra en forma expedita, simplemente despidiendo o no renovando a sus trabajadores temporales. Así, el empleo bajó casi tan rápido como había aumentado. Por la vía de incrementar la flexibilidad marginal, los contratos laborales temporales siguen el mismo patrón que la liberalización general de la protección del empleo, puesto que lo que interesa a las empresas es el trabajador marginal, no el trabajador promedio. Por lo tanto, la volatilidad de la economía se ve aumentada al igual que en el caso de reformas del tipo Big Bang.

Muchos economistas tienden adoptar una posición crítica respecto de la liberalización marginal. Ellos han presentado los siguientes argumentos:

- Se acusa a los contratos laborales temporales de crear una *sociedad de dos niveles*, con una clase de trabajadores en situación precaria (a menudo mujeres y jóvenes) que se ven forzados a deambular entre el desempleo y trabajos menores, mientras otros se encuentran protegidos. En cuanto a la evidencia al respecto, parece que el vaso está medio vacío-medio lleno. Mientras que el mercado laboral es, de he-

cho, dual cuando uno mira los empleos, no necesariamente lo es cuando uno mira los individuos. En un extremo, puede ser que siempre serán las mismas personas las que obtendrán los trabajos temporales; en el otro extremo, puede ser que a menudo los trabajadores temporales terminen con un trabajo permanente. En este caso, es posible plantear que en realidad los trabajos temporales son una buena cosa porque dan a las empresas una oportunidad para examinar y seleccionar a los trabajadores, una opción que estarían renuentes a adoptar bajo la modalidad de contratos laborales permanentes altamente protegidos. La Tabla N° 3, tomada de Güell y Petrongolo (2003), muestra las tasas trimestrales de transición entre diversas situaciones del mercado laboral en España:

TABLA N° 3: TRANSICIÓN DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL (PORCENTAJES)

	Desempleado (DE)	Contrato laboral permanente (CP)	Contrato laboral temporal nuevo (CTN)	Contrato laboral temporal renovado (CTR)
DE	96,6	0,48	2,91	
CP	2,20	96,32	1,48	
Contrato laboral temporal	16,26	5,70	13,93	64,11

Fuente: Güell y Petrongolo (2003).

Del 36% de los trabajadores temporales cuyos contratos temporales terminaron durante un trimestre dado, menos de la mitad no están trabajando en el trimestre siguiente. Más de un tercio han encontrado otro trabajo con contrato laboral temporal, mientras que la sexta parte de ellos, que representa el 5,7% de los trabajadores temporales, ha encontrado trabajo con un contrato laboral permanente. Se podría objetar que esta cifra no es muy alta, no obstante es mucho alta que la probabilidad de que un desempleado encuentre un trabajo con un contrato laboral permanente. Además, estas cifras son trimestrales. Si las anualizamos, ellas implican que cerca del 30% de los trabajadores temporales que todavía se encuentran empleados un año más tarde tendrán un contrato laboral permanente. De manera similar, Blanchard y Landier (2002), a pesar de ser muy críticos de las liberalizaciones marginales, encontraron tasas anuales de transición desde el contrato laboral temporal hasta el contrato laboral permanente de entre 30 y 50%

para los menores de veinticuatro años. Difícilmente se podría decir que éste es un mercado laboral segregado, en especial a la luz del hecho de que es natural que, al ingresar por primera vez al mercado laboral, los trabajos tengan una duración breve.

- También se ha argumentado (notablemente por Bentolila y Dolado, 1994) que los contratos laborales temporales aumentan las presiones salariales al reducir la exposición de los *insiders* a la pérdida del trabajo. Puesto que las empresas utilizan a trabajadores temporales para ajustar el nivel de fuerza laboral, se piensa que es menos probable que los trabajadores bajo contrato laboral permanente pierdan sus trabajos en una situación de baja actividad económica. Y ellos, sin incurrir en mayores riesgos, podrían exigir salarios más altos. Obsérvese, sin embargo, que para que esta situación dañe el nivel de empleo, debe aumentar el costo del trabajador marginal que está contratado bajo la modalidad de un contrato laboral temporal. De lo contrario, sólo aumentaría el salario de los *insiders* inframarginales. En el caso de España, los salarios negociados por los sindicatos favorecen también a los trabajadores temporales; por lo tanto, esa suposición parece estar justificada. El problema es que las empresas siempre tienen la opción de aumentar estratégicamente el nivel de riesgo para los *insiders* por la vía de emplear un número menor de trabajadores temporales que los que realmente necesitan. Si deciden no hacerlo significa que, en el margen, para ellas el costo de las mayores presiones salariales es menor que los beneficios de menores niveles de protección del empleo. Para ponerlo de otra manera, una reforma que aumenta las opciones para las empresas debe beneficiarlas, porque de lo contrario siempre pueden ignorarlas; si no hacen, es por que ellas están mejor así. Es más, se puede demostrar que si no hay barreras de entrada para las empresas, cualquier reforma que aumenta la rentabilidad, necesariamente aumenta los beneficios para los trabajadores cesantes, típicamente reduciendo la duración del desempleo².
- Finalmente, los contratos laborales temporales pueden ejercer presión sobre el sistema de subsidio a la cesantía cuando los trabajadores temporales tienen derecho a este beneficio. Una mayor rotación

² Esto no implica que el desempleo deba modificarse. Un aumento en la tasa de pérdida de trabajos puede más que compensar el efecto de la menor duración del período de desempleo. Frecuentemente, éste es el resultado que se obtiene cuando uno considera reducciones de la protección laboral.

laboral puede aumentar fuertemente el número de beneficiarios con derecho al subsidio, y esto puede ejercer una presión financiera en la entidad a cargo de la administración del subsidio de cesantía. Obsérvese, sin embargo, que la situación anterior —esto es, un sistema que es sustentable porque la mayoría de los trabajadores cesantes no tiene derecho a los beneficios del subsidio de cesantía— no es muy agradable desde el punto de vista del seguro.

Tiendo a ver estas reformas bajo una luz positiva, en el sentido de que pueden ser un instrumento transitorio para gradualmente construir una coalición política a favor de una liberalización global de la protección del empleo (Saint-Paul, 2000). Se propone a menudo que haya un solo tipo de contrato laboral y más flexible, pero muy pocos gobiernos han intentado transitar hacia ese tipo de contrato por miedo a suscitar oposición política. Las liberalizaciones marginales no son en sí muy fáciles de poner en marcha (Saint-Paul, 1996).

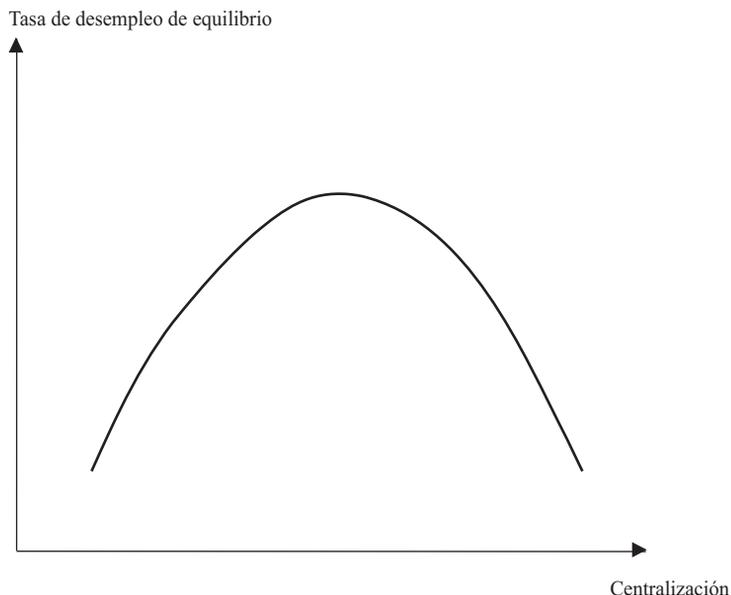
4. Coordinación de la fijación de salarios

La mantención de una baja tasa de desempleo en los países escandinavos, a pesar de la existencia de organizaciones sindicales fuertes y mercados laborales rígidos, ha sido muy celebrada. Se han destacado dos características específicas de estos mercados que tienden a ser beneficiosas. Una es la supervisión de las actividades de búsqueda del trabajo que realizan los desempleados y, en general, la importante función que cumplen las políticas activas para el mercado laboral. Esto se discute en la sección siguiente. Otra es la centralización a nivel nacional de la fijación de los salarios, que se piensa ha llevado a los sindicatos a internalizar el efecto que los salarios más altos en un sector ejercen en otros sectores, y que conduce a la moderación de las demandas salariales y a un nivel de equilibrio más bajo de la tasa de desempleo.

Éste es el mecanismo que está detrás de la famosa curva de “Calmfors-Driffill”, que relaciona la tasa de desempleo de equilibrio con el grado de centralización de la fijación de los salarios.

Las negociaciones salariales más descentralizadas ocurren a nivel de unidades económicas más pequeñas, por ejemplo, a nivel de empresa. Mientras más pequeña es la empresa, más competencia enfrenta, lo que hace que su demanda de trabajadores sea más elástica y, en consecuencia, contribuye a que los aumentos salariales sean más moderados. En un extremo, ese

FIGURA N° 1: LA CURVA DE CALMFORS-DRIFFILL



nivel es el individuo y la elasticidad llega a ser infinita, porque él puede ser reemplazado por otro trabajador que está dispuesto a trabajar por el salario de equilibrio vigente. Por otra parte, salarios más altos en un sector tienden a elevar el precio de los productos de ese sector, lo que empeora el estándar de vida de los trabajadores de otros sectores. Esto, a su vez, induce a dichos trabajadores a pedir salarios más altos. Así, las negociaciones salariales en un sector ejercen una externalidad negativa en los acuerdos salariales de otros sectores. Cuanto más alto es el nivel de negociación, más alta es la proporción de los precios de los productos que se consideran en la canasta de consumo que los sindicatos utilizan para sus demandas salariales, y mayor es el grado en que los sindicatos se hacen cargo de esa externalidad. En consecuencia, la mayor centralización de las negociaciones salariales engendra una moderación en dichas demandas. Cuando los salarios se fijan de manera totalmente centralizada, los efectos sobre los precios al consumidor se internalizan también de manera total. Si, además, los sindicatos representan tanto a los trabajadores desempleados como a los empleados, entonces se tenderá a reproducir una situación de pleno empleo, lo que equivaldría a un resultado “walrasiano”.

Este argumento implica que si el nivel de centralización de las negociaciones salariales es alto, y si los sindicatos están presentes en todos los sectores, entonces una economía altamente sindicalizada puede alcanzar índices de desempleo bajos. Los países con negociaciones salariales altamente descentralizadas tienen un índice de desempleo bajo porque los negociadores de los salarios hacen frente a una fuerte competencia. El peor escenario posible de negociaciones salariales es que haya un grado intermedio de centralización, lo que pone al país en la cúspide de la curva de Calmfors-Driffill. Los sindicatos, entonces, hacen frente a una demanda por trabajo relativamente inelástica, y al mismo tiempo no toman en cuenta la reacción adversa de otros sindicatos frente a sus demandas salariales.

Si bien la fijación centralizada de los salarios se ha considerado como un activo, este sistema se ha ido erosionando gradualmente en el tiempo. Esto se debe a que es difícil coordinar el nivel de los salarios en forma centralizada si no se fijan todos en el mismo nivel, o con una misma tasa de aumento, a través de todos los sectores de la economía. Esto, a su vez, reduce la flexibilidad de los salarios relativos. Por consiguiente, la economía sólo se puede ajustar a shocks sectoriales asimétricos mediante el desempleo. Es por esto que el “modelo escandinavo tradicional” contempla la participación activa del Estado en la reasignación del trabajo a través de programas de capacitación y otras políticas activas para el mercado laboral: la rigidez de los salarios relativos hace imposible que los salarios del mercado impulsen este proceso de reasignación laboral. Además, si el mercado laboral está segmentado, entonces la compresión de los salarios puede de hecho conducir a una excesiva reasignación desde los sectores menos productivos hacia los sectores más productivos, y la economía terminaría pagando demasiado en términos de costos del ajuste. Hay evidencia (véase por ejemplo Davis y Henrekson, 2003) de que la fijación solidaria de los salarios en Suecia ha dañado a las pequeñas empresas y ha favorecido a las grandes empresas. Es más, el país sufrió un problema crónico de bajo crecimiento de la productividad durante el período en que prevaleció la negociación centralizada, produciéndose una caída desenfundada del estándar de vida en comparación con el resto del mundo (véase el informe de Lindbeck *et al.*, 1994).

El deseo de las organizaciones empresariales de lograr una mayor dispersión de los salarios en varias dimensiones condujo finalmente, en 1983, a la desaparición del sistema sueco de negociación centralizada. Desde entonces, los salarios se fijan a nivel de empresa y/o del sector. Con todo, el índice de desempleo en Suecia sigue siendo relativamente bajo.

Esto sugiere que la centralización puede no ser un factor tan importante después de todo, y que si bien asegura un nivel bajo de desempleo, impone otras clases de costos a la economía.

5. “Flexiguridad”

Un enfoque popular hoy en día para reducir el desempleo es la “flexiguridad”, inspirada en la experiencia danesa.

La observación inicial es que la protección laboral y los subsidios de desempleo son “sustitutos” en el sentido de que ambos se pueden utilizar para proteger a los trabajadores de la pérdida de trabajo. Sin embargo, la protección del empleo otorga a los trabajadores el derecho a conservar su trabajo actual, mientras que los subsidios de desempleo los compensan por no trabajar. Cada una de estas instituciones distorsiona el mercado de trabajo. La protección del empleo reduce las contrataciones y despidos, y genera una presión al alza de los salarios, puesto que aumenta la capacidad de negociación de los trabajadores a quienes protege. Los subsidios de desempleo reducen la intensidad con que los desempleados buscarán trabajo, y también generan presión al alza de los salarios, puesto que incrementan el costo de oportunidad de los trabajadores que están empleados. Sin embargo, dado el nivel de protección de que gozan los trabajadores, los subsidios de desempleo pueden parecer una mejor idea porque, a diferencia de la protección del empleo, ahora no impiden la reasignación de trabajo y por lo tanto no distorsionan la estructura del empleo en favor de trabajos antiguos e improductivos. Así, tener menos protección del empleo y más subsidios de desempleo pareciera una buena idea, puesto que hace que la economía sea más flexible mientras que todavía protege a los trabajadores. Se argumenta, además, que los subsidios de desempleo pueden ser abundantes y que el desempleo puede ser bajo al mismo tiempo. La idea es “forzar” a los desempleados a buscar un trabajo y requerir que informen sobre su actividad de búsqueda y que se les impongan sanciones si rechazan una buena oferta de trabajo, o si no postulan a una cierta cantidad de ofertas de trabajo. Esto es lo que han estado haciendo los países escandinavos durante largo tiempo.

Para muchos, esto suena como el mundo ideal, sin embargo hay varios inconvenientes.

- Primero, supervisar a los desempleados requiere de recursos. En particular, si el desempleo sufre un fuerte aumento, uno se ve enfrentado a un dilema. O se incrementa proporcionalmente el número de

funcionarios de los servicios públicos de empleo, lo que puede ser muy costoso, o se deja que el número de desempleados por trabajador social aumente, en cuyo caso disminuye la intensidad de la supervisión de los desempleados. Si los beneficios son abundantes, los desempleados entonces reducirán su actividad de búsqueda de una fuente laboral y la economía puede terminar estancada en una tasa de desempleo más alta. Es decir, esta estrategia puede ser económica cuando el desempleo es bajo pero no cuando es alto. En términos más fundamentales, siempre es posible corregir una distorsión económica que daña a cierto tipo de actividad (en nuestro caso, la búsqueda de trabajo) asignando una mayor cantidad de recursos para estimular dicha actividad (en nuestro caso los trabajadores sociales que se suponen supervisarán a los desempleados). Esto no soluciona el problema, sino que simplemente cambia la naturaleza de sus costos: el contribuyente gasta menos en ayuda pasiva al desempleado, pero gasta más en políticas activas. Los desempleados pasan menos tiempo sin hacer nada, pero uno tiene que pagar a la gente que les supervisa, quienes, alternativamente, podrían estar construyendo puentes, ejerciendo como profesores, electricistas, enfermeras, y así sucesivamente.

- Convencer a los trabajadores sociales que impongan sanciones a los desempleados y que les hagan reconocer que han rechazado una buena oferta de trabajo puede ser sumamente difícil. Primero, puede ser más fácil para ellos “sacarse el pillo” con sus jefes que resistir la presión de un trabajador desempleado. Segundo, los trabajadores sociales pueden estar predispuestos por una cierta ideología igualitaria que les llevó en primer lugar a convertirse en trabajadores sociales, y sean renuentes a imponer una sanción a alguien que (quizás justamente) pueden ver como más necesitado que el resto de la gente. Tercero, el servicio de ayuda a los desempleados, en tanto burocracia, es administrado por personas cuyos intereses probablemente estén más vinculados a mantener su nivel de actividad que a promover el bienestar social. Ellos están interesados en mantener sus “clientes” y pueden sentirse perjudicados si demasiados desempleados encuentran trabajo.
- Se puede aplicar nuevamente el argumento de la factibilidad política. La creciente competencia de *outsiders* (trabajadores desempleados) daña los ingresos de los *insiders*. Los sindicatos desearán reducir la eficacia del esquema de supervisión para que así disminuya la competencia (véase a Saint-Paul, 1998). Esto puede ocurrir fácilmente si, como en muchos países, están involucrados activamente en la admi-

nistración de los servicios de ayuda a los desempleados y del sistema de subsidio al desempleo. Por ejemplo, en 1999, la asociación de empresarios franceses consiguió negociar, con una parte de los sindicatos, una reforma del sistema del subsidio de desempleo para evitar esta situación. Finalmente, sin embargo, para conseguir el apoyo del Congreso (entonces de izquierda) y de los otros sindicatos, el esquema tuvo que ser modificado; en particular, el compromiso concreto que se pedía del desempleado fue reemplazado por una declaración de buena fe de buscar trabajo, mientras que simultáneamente se eliminó el sistema de subsidio de cesantía decreciente en el tiempo. Entonces, no está del todo claro si los efectos positivos (para el desempleo) de una búsqueda más intensa de trabajo por parte del desempleado contrarrestarán los efectos negativos del hecho de que el subsidio de cesantía no está disminuyendo en el tiempo. Si es difícil que el gobierno pueda asegurarse de que los trabajadores sociales en los servicios a los desempleados supervisen adecuadamente la búsqueda del trabajo por parte de los desempleados, entonces es preferible, si uno desea aumentar la intensidad de la búsqueda de trabajo, reducir los beneficios más que poner en marcha sistemas ineficientes de monitoreo y control. En definitiva, la factibilidad de la “flexiguridad” depende de la propensión de la gente a engañar y, por lo tanto, de actitudes sociales. Lo que funciona en un país escandinavo puede fallar en un país latino, en donde la gente se comporta de una manera más oportunista. (Algan y Cahuc, 2005, han proporcionado evidencia de lo anterior).

- Desde una perspectiva empírica, hay evidencia econométrica bastante robusta de que la duración y el nivel de los subsidios de desempleo tienen un efecto nocivo en la tasa de desempleo de equilibrio. En cambio la evidencia para el papel de la protección del empleo es mucho más débil. Esta evidencia está en línea con los modelos teóricos, todos los cuales predicen efectos nocivos de los subsidios de desempleo, mientras que los efectos de la protección del empleo son más complejos y dependientes del modelo (véase recuadro). Por lo tanto, no parece prudente aumentar los subsidios de desempleo y disminuir la protección del empleo. Además, el ejemplo danés parece sobredimensionado. Si bien es cierto que las sanciones a los desempleados que no buscan trabajo son más duras que en el pasado, Dinamarca también ha implementado numerosas reformas. Irónicamente, la protección del empleo no ha sido tocada en general, mientras que los subsidios de desempleo han disminuido en duración y niveles.

Los complejos efectos de la protección del empleo³

Los efectos de la protección del empleo en la tasa de desempleo son el resultado de una variedad de mecanismos. Además, dependen de qué clase de protección del empleo se considera, y de cuáles son los supuestos sobre sus efectos en las negociaciones salariales. Típicamente, los economistas distinguen los pagos de una *indemnización por despido*, que son una transferencia pura al trabajador de un impuesto al despido, que incluye todos los costos monetarios y no monetarios de un despido que se dilapidan (pérdida de tiempo, retención ineficaz de trabajadores productivos, restablecimiento de trabajadores ineficaces despedidos producto de un fallo judicial...) o se pagan a terceros (abogados, cortes, administración, y así sucesivamente).

Tradicionalmente se considera que las *indemnizaciones por despido* no tienen un *efecto distorsionador* en la decisión de despido, cuando pueden establecerse compensaciones por medio de negociaciones entre el empleador y los trabajadores o cuando son a todo evento. Supongamos que el producto marginal del trabajador en el actual trabajo está por debajo de su costo de oportunidad de trabajo. Entonces es eficiente poner término a la relación. La empresa nunca ofrecerá un salario más alto que el producto marginal del trabajo, y es entonces óptimo para el trabajador renunciar voluntariamente y perder el pago de la indemnización. Despedir seguiría siendo eficiente si la indemnización tuviese que ser pagada a quien renuncia voluntariamente. La empresa entonces estará dispuesta a mantener al trabajador con un salario cualquiera siempre que éste sea más bajo que la suma de su producto marginal y del pago de la indemnización, pero al trabajador le sigue conveniendo más renunciar en forma voluntaria, puesto que él entonces conseguirá el pago de la indemnización más su costo de oportunidad de trabajo. Este argumento deja de ser válido cuando no existe plena libertad de negociación salarial entre el empleador y el trabajador; por ejemplo, en el caso donde hay un salario mínimo obligatorio. Entonces, si se da la siguiente desigualdad:

³ Para referencias ver Lazear (1990), Bentolila y Bertola (1990), Hopenhayn y Rogerson (1993), Bertola (1994), Bentolila y Saint-Paul (1994), y Saint-Paul (1995).

$$m < w_{alt} < w_{min} < m+s,$$

donde m = el producto marginal del trabajador, s = la indemnización por despido, cuyo pago es obligatorio, w_{alt} = el costo de oportunidad de trabajo, y w_{min} = el salario mínimo, el trabajador permanecerá ineficientemente en su trabajo actual. La ley del salario mínimo obliga a la empresa a ofrecer más que el salario máximo que resulta económicamente atractivo para la empresa, m , pero la pérdida en que incurre la empresa es inferior al pago de la indemnización. Si el costo de oportunidad de trabajo es más alto que la productividad del trabajador pero inferior al salario mínimo, el trabajo ineficiente continuará. En términos más generales, cualquier mecanismo que impida que el salario ofrecido por la empresa caiga debajo de un cierto mínimo hará que el pago de indemnizaciones por despido no sea neutral.

Los *impuestos al despido* claramente distorsionan las decisiones de despido en la dirección de mantener a la gente en trabajos improductivos, sin importar cómo se fijan los salarios. Su impacto global en los flujos de empleo tiene dos aristas. Primero, hay menos contrataciones porque el impuesto al despido reduce el valor de la empresa, lo que se traduce en que menos empresas entran al mercado, y porque las empresas existentes estarán más renuentes a contratar trabajadores por quienes puede que tengan que pagar en el futuro el impuesto al despido. Así, el flujo de la creación de trabajo se reduce. Al mismo tiempo, las empresas, de modo ineficiente, conservarán a algunos trabajadores a pesar de que éstos ahora son improductivos. Por lo tanto, el flujo de la eliminación de puestos de trabajo también se reduce. El efecto neto sobre el desempleo, en estado constante, es ambiguo: poca gente encuentra trabajo pero también poca gente pierde su trabajo. El efecto neto sobre la *duración* del desempleo es inequívoco: aumenta. Finalmente, se daña la productividad total de la economía, pues la distribución del empleo es ineficiente. Si la clave para el proceso de crecimiento es la movilidad del trabajo desde sectores antiguos a nuevos, el potencial de crecimiento de la economía puede también verse reducido.

Este análisis sugiere que mientras la protección del empleo impone un número de costos a la economía, es muy improbable que el índice de desempleo vaya a reflejar estos costos.

Intervenciones directas en el costo laboral

Continuamente se hacen intentos por reducir el costo laboral, en particular disminuyendo los impuestos al trabajo. Esta política consiste en deshacer con una mano lo que el Estado hace con la otra. En el mediano plazo, esta política parece haber sido relativamente eficiente para la creación de nuevos puestos de trabajo. Sin embargo, creo que, por un sinnúmero de razones, es al final problemática.

Primero, se supone que el impuesto al trabajo existe para financiar algo. Una reducción global de este impuesto se debe acompañar por un aumento en otros tipos de impuestos. Es probable que aumentar los impuestos sobre el capital sea contraproducente, puesto que el capital es móvil. Una alternativa es elevar el IVA. Esto probablemente ayuda, pero los efectos serán limitados: el aumento del IVA trae consigo una reducción en el poder adquisitivo de los sueldos líquidos. Los trabajadores intentarán compensar esto pidiendo salarios más altos, lo que a su vez tiende a contrarrestar el efecto directo que tiene la medida en el costo de la fuerza laboral. El único efecto que persiste se debe al hecho de que los desempleados también pagan el IVA, de modo que su tasa necesita aumentar menos que la caída en las contribuciones a la seguridad social. Obsérvese que la medida tiene efectos no triviales en la distribución del ingreso entre los trabajadores y los inactivos (jubilados, en particular).

En segundo lugar, uno puede intentar, como se ha hecho en varias ocasiones en Francia, utilizar estas medidas para trasladar el peso de la carga impositiva desde los grupos de trabajadores que sufren alto desempleo hacia los trabajadores con bajo riesgo de desempleo. Eso es lo que ha estado haciendo el gobierno francés desde el inicio de los años 90. Se han reducido gradualmente las contribuciones a la seguridad social en el nivel del salario mínimo, mientras que se han continuado aumentando más que proporcionalmente en niveles de salarios más altos. En consecuencia, el perfil de las contribuciones a la seguridad social adquiere un carácter más progresivo: se elevan bruscamente cuando los salarios alcanzan 1,5 veces el salario mínimo. Esta progresividad tiene un número de inconvenientes. A una cantidad creciente de trabajadores se les paga exactamente el salario mínimo, a pesar de diferencias en el tipo de trabajo, nivel de educación, nivel de experiencia requerido, etc. Otorgar aumentos salariales a sus trabajadores se transforma en algo muy caro para las empresas, lo que daña los incentivos y la moral. El diferencial de salario neto entre los trabajadores expertos e inexpertos se está comprimiendo, lo que reduce el incentivo para adquirir capital humano y estimula la “fuga de cerebros”, que es cada vez

más preocupante. En general, la redistribución de la carga impositiva de los aportes a la seguridad social sólo tiene efectos pequeños en el empleo: se mejora el mercado de trabajo para algunas categorías de trabajadores pero al mismo tiempo se empeora para otras. Es más, al parecer los políticos suelen utilizar el margen de maniobra creado por estas disminuciones para aumentar el salario mínimo y no para aumentar el empleo.

Tercero, estas políticas no actúan directamente sobre las rigideces del mercado laboral y pueden tener poco impacto, si es que alguno, en el índice natural de desempleo en el largo plazo. A corto plazo, la reducción de impuestos laborales crea trabajos porque los trabajadores son más baratos de emplear. Sin embargo, el intento de las empresas por emplear a más trabajadores genera una mayor presión al alza de los salarios. Es decir, el desempleo baja en el corto plazo porque la disminución de los impuestos permite aumentar los sueldos líquidos para un mismo nivel de sueldo, lo que induce a que más gente quiera trabajar. En la medida en que los subsidios de desempleo (y otros componentes del salario alternativo: subsidios, beneficios pre-jubilación, etc.) se reajustan en base a un índice de los salarios, ellos también se incrementarán y ejercerán una presión al alza de los salarios. El desempleo aumentará otra vez y uno puede demostrar que bajo el modelo “estándar” alcanzará de nuevo el nivel de equilibrio inicial. La razón es que la tasa de equilibrio está fuertemente ligada al premio relativo que significa trabajar versus no hacerlo. Si el valor de no trabajar es proporcional al salario, como son la mayoría de los seguros de desempleo, el premio relativo no depende del salario sino que solamente de las tasas del reemplazo. Un aumento en los sueldos líquidos no reduce el desempleo porque los subsidios de desempleo aumentan en la misma proporción. Sin embargo, mientras que el desempleo permanece sin cambios, el empleo puede aumentar, pues ahora es una opción más atractiva que el desempleo.

6. Reformar el mercado de bienes en vez del mercado laboral

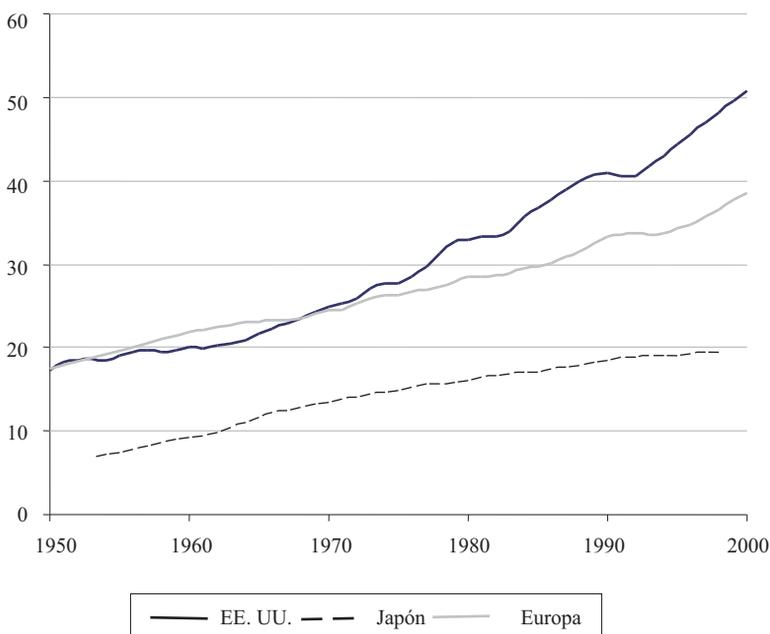
Un “sucedáneo similar” de la reforma del mercado de trabajo consiste en reducir las barreras a la competencia en los mercados de bienes. Hay amplia evidencia de que en muchos países europeos continentales los mercados de bienes enfrentan barreras de entrada y costosas regulaciones que los obstaculizan. El sentido común sugiere que la economía sería más eficiente y los estándares de vida más altos si estas barreras fueran eliminadas. Sin embargo, otro argumento popular es que se crearían muchos trabajos si los mercados de bienes y servicios fueran desregulados y, por lo

tanto, que tales políticas también pueden ser válidas para luchar contra el desempleo.

Hay tres argumentos que apoyan la postura de que desregular el mercado de bienes puede ayudar a mejorar el desempleo: el “ingenuo”, el “menos ingenuo” y el “sofisticado”. De estos tres, sólo el sofisticado tiene una base sólida en el análisis económico y no está claro cuáles son sus efectos cuantitativos.

El *argumento ingenuo* ve algunos sectores —por ejemplo el comercio minorista— como “reserva” de los trabajos que aun en presencia de una regulación del mercado del trabajo perjudicial pueden ser salvados si las regulaciones del mercado de productos son adecuadas. Un influyente informe del Instituto Global McKinsey (1994) demostró que el comercio minorista en los Estados Unidos ha sido una fuente substancial del crecimiento del trabajo, mientras que en Europa, en el mejor de los casos, se ha estancado (Figura N° 2). El informe McKinsey muestra que una fracción mucho mayor de la población en edad de trabajar está empleada en servicios minoristas en los Estados Unidos, en comparación con Europa (Tabla N° 4).

FIGURA N° 2: CRECIMIENTO DEL EMPLEO EN EL SECTOR SERVICIOS EN ESTADOS UNIDOS, JAPÓN Y EUROPA
(Millones de personas empleadas en servicios comerciales)



Fuente: Verspagen (2203).

TABLA N° 4: EMPLEO EN EL SECTOR MINORISTA EN EUROPA, JAPON Y ESTADOS UNIDOS

País	Empleo en el sector minorista por mil personas en edad laboral (1991)
Francia	25,1
Alemania	32,8
Italia	32,0
Japón	41,9
España	25,4
Estados Unidos	49,6

Fuente: McKinsey (1994).

Adicionalmente, el pobre desempeño del empleo en Europa parece estar asociado con una regulación que reduce la entrada de nuevas empresas y la competencia en el sector servicios. La mayoría de los países europeos continentales tienen regulaciones que limitan la apertura de grandes almacenes. Uno puede citar la “ley Royer” en Francia, que exige una autorización local para abrir nuevos almacenes con una superficie mayor de 1.000 m², el “bebaunungspläne und baunutzungsverordnug” en Alemania, que en sectores residenciales y zonas de servicio permite pequeños almacenes solamente, y que exige autorización local para los almacenes de superficie mayor de 1.500 m², y la legislación comercial italiana, que exige autorización regional para los centros comerciales, grandes almacenes e hipermercados. Así, el argumento es, entonces, que si estas restricciones fueran eliminadas Europa gozaría de un nivel de empleo similar al del sector servicios de Estados Unidos, y el desempleo caería de manera substancial. Por ejemplo, si Francia agregara veinte empleados al comercio minorista por mil personas de edad laboral, con un nivel de empleo promedio del 80% y otro 10% de desempleados, entonces se reduciría el índice de desempleo por $20/80/90 \cdot 100 = 2,8$ puntos porcentuales.

El problema con este argumento ingenuo es que ignora completamente los determinantes del equilibrio del empleo. Es verdad que si se desregula el sector servicios la demanda por trabajo en este sector aumentaría, pero esto no significa que disminuiría la tasa de desempleo total. En su lugar, la estructura del empleo será reasignada desde otras actividades hacia trabajos en el sector servicios. A medida que el sector servicios comience a reclutar trabajadores, las presiones salariales y las tensiones en el mercado de trabajo aumentarán, reduciendo así el empleo en otros sectores. Esta reducción eliminaría la mayor parte de lo ganado en términos de crea-

ción de trabajo. Además, puede que esta estrategia no sea una muy buena idea si se destruyen trabajos en el sector industrial, los cuales generan un mayor valor agregado que los trabajos en el sector del comercio minorista⁴. Es más, la desregulación no necesariamente potenciará el empleo. En cambio, podría aumentar la productividad y —en la medida en que hay suficiente complementariedad entre el sector servicios y otros sectores— reducir el empleo. Eso sucedería, por ejemplo, si se permite que las grandes tiendas se instalen en las ciudades y éstas desplacen a las tiendas pequeñas. De hecho, Japón tiene una de las regulaciones más exigentes del comercio minorista, sin embargo su nivel de empleo en el comercio minorista —compuesto por una enorme cantidad de pequeñas tiendas poco eficientes— se parece al de los Estados Unidos. En el sector servicios la disposición a emplear personal depende del costo laboral. En Francia y Alemania, los servicios han optado por tecnologías costosas y un uso restringido de los recursos humanos, mientras que en Estados Unidos el sector servicios emplea una gran cantidad de empleados baratos. No hay razón para que la desregulación cambie estas estrategias, porque no tendría impacto alguno en las instituciones del mercado laboral y, por lo tanto, en el costo relativo del trabajo.

El argumento *menos ingenuo* es que la desregulación en el mercado de bienes aumenta la competencia, disminuyendo así los márgenes. A su vez, estos menores márgenes, asumiendo que todos los demás factores permanecen constantes, resultan en mayores sueldos líquidos, lo que aumenta los incentivos al trabajo y reduce la tasa de desempleo de equilibrio. Es decir, su efecto sobre la tasa de desempleo es similar al de una disminución en los impuestos al trabajo, discutido más arriba, o, en realidad, a un aumento de la productividad. La tasa de desempleo de equilibrio disminuye sólo si los sueldos líquidos aumentan más que el salario alternativo. Mientras que esto puede muy bien ocurrir en el corto plazo, en el largo plazo se espera que el salario alternativo siga la tasa de crecimiento de los salarios, de modo que la tasa de desempleo de equilibrio no cambiaría.

Eso no significa, por supuesto, que estas desregulaciones no son deseables. Ellas eliminan distorsiones y barreras a la libertad económica. Y al aumentar los salarios, aumentarán el empleo y la participación en el mercado laboral. Pero (salvo los efectos discutidos más abajo) no tienen relación alguna con el buen funcionamiento del mercado laboral, por lo tanto no

⁴ Por ejemplo, en el tercer trimestre de 2006, Francia creció 0% pero continuaba creando trabajos. Parece que la mayoría de los nuevos trabajos corresponden a los sectores de la construcción y servicios, mientras que en el sector industrial se siguen eliminando rápidamente puestos de trabajo.

esperamos que el mercado laboral funcione mejor, cualquiera sea la forma apropiada con que se lo mida.

Sin embargo, análisis adicionales podrían sugerir que la desregulación (de algunos) de los mercados de bienes pudiese tener un efecto duradero en la tasa de desempleo de equilibrio. Esto es así porque muchas regulaciones reducen las posibilidades de que los trabajadores desempleados se cambien a otro sector y comiencen su propio negocio convirtiéndose en trabajadores independientes —éste es el *argumento sofisticado*. Un ejemplo es la regulación de los taxis. El número de taxis en París no ha aumentado desde 1920, a pesar del gran crecimiento de la población en la ciudad. Para conducir un taxi se necesita una licencia y durante mucho tiempo no se han otorgado nuevas licencias. El precio de mercado de una licencia está sobre los •150.000. Muchas otras regulaciones hacen difícil abrir una carnicería, una farmacia, y así sucesivamente. Esta clase de regulaciones impide que los trabajadores desempleados se trasladen a otro sector como trabajadores independientes. Si se eliminaran esas restricciones, la movilidad intersectorial del trabajo aumentaría, lo que reduciría los “malos aparejamientos” y se incentivaría la competencia por parte de los desempleados. Así entonces, esperamos que la tasa de desempleo de equilibrio disminuya, pero por una razón algo sutil. Sucede que el trabajo independiente es una manera de esquivar las regulaciones laborales (principalmente la protección laboral y las normativas laborales), de modo que las barreras de entrada son también una barrera para la competencia entre los empleados y los desempleados. Si el independiente hiciera frente a las mismas regulaciones laborales que las empresas más grandes, sus incentivos para ingresar a un sector no serían mayores que los incentivos de la empresa más grande para contratarlo, y la regulación de entrada tendría poco impacto en la tasa de desempleo de equilibrio.

7. Conclusiones

A la luz de las dificultades políticas para poner en marcha una estrategia del Big Bang, los países europeos han ideado un número de caminos alternativos. Estos caminos alternativos tienen sus méritos y desventajas. Aun cuando sus mejoras netas pueden a menudo ser positivas, ninguno de ellos, con la excepción del “modelo del flexiguridad”, realmente soluciona el problema fundamental del mercado de trabajo, que es la imposibilidad de que los trabajadores desempleados compitan en un plano de igualdad con los trabajadores empleados. Mientras este problema siga existiendo, los

mercados europeos del trabajo estarán plagados de distorsiones e ineficiencias, que se manifiestan no sólo bajo la forma de un alto desempleo, sino también en períodos más prolongados de desempleo, mala asignación del empleo a través de los distintos sectores, recursos desperdiciados en “políticas de mercado laboral activas” que se podrían gastar en forma más productiva, y así sucesivamente.

REFERENCIAS

- Algan, Yann y Pierre Cahuc (2005): “Civic Attitudes and the Design of Labor Market Institutions: Which Countries Can Implement the Danish Flexicurity Model?”. Mimeo, Univ. Paris I, septiembre 2005.
- Bentolila, Samuel y Giuseppe Bertola (1990): “Firing Costs and Labor Demand: How Bad is Euroclerosis?”. En *Review of Economic Studies*.
- Bentolila, Samuel y Juan J. Dolado (1994): “Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain”. En *Economic Policy*, 18, 1994.
- Bentolila, Samuel y Gilles Saint-Paul (1994): “A Model of Labor Demand with Linear Adjustment Costs”. En *Labour Economics*.
- Bertola, Giuseppe (1994): “Flexibility, Investment and Growth”. En *Journal of Monetary Economics*.
- Blanchard, Olivier y Augustin Landier (2002): “The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed-Term Contracts in France”. En *The Economic Journal*, 112, F214-244.
- Calmfors, Lars y John Driffill (1988): “Bargaining Structure, Corporatism, and Macroeconomic Performance”. En *Economic Policy*, Nº 6, 14-61.
- Davis, Steven y Magnus Henrekson (2003): “Wage-Setting Institutions as Industrial Policy”. Working Paper, Stockholm School of Economics.
- Güell, Maia y Barbara Petrongolo (2003). “How Binding Are Legal Limits? Transitions from Temporary to Permanent Work in Spain”. IZA Discussion Papers 782.
- Hopenhayn, Hugo y Richard Rogerson (1993): “Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis”. En *Journal of Political Economy*, 101(5): 915-938.
- Lazear, E. P. (1990): “Job Security Provisions and Employment”. En *Quarterly Journal of Economics*, CV, 699-726.
- Lindbeck, Assar *et al.* (1994): *Turning Sweden Around*. Cambridge: MIT Press.
- McKinsey Global Institute (1994): *Employment Performance*.
- OECD (2006): *OECD Employment Outlook 2006 - Boosting Jobs and Incomes*.
- Saint-Paul, Gilles (1995): “The High Unemployment Trap”. En *Quarterly Journal of Economics*.
- (1996): “Exploring the Political Economy of Labor Market Institutions”. En *Economic Policy*.
- (1998): “A Framework for Analysing the Political Support for Active Labor Market Policies”. En *Journal of Public Economics*.
- (2000): *The Political Economy of Labor Market Institutions*. Oxford University Press.

——— (2002): “Macroeconomic Fluctuations and the Timing of Labor Market Reform”. IZA Working Paper N° 611.

Verspagen, Bart (2003): “Growth, Technology and Employment”. Presentado a la Comisión Europea.