LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

José Luis MALO DE MOLINA

A necesidad de flexibilizar el mercado de trabajo aparece como una constante prácticamente universal en la totalidad de las recomendaciones de política económica formuladas por los organismos internacionales y en las políticas de empleo diseñadas por la mayoría de los gobiernos de los países industrializados. Aunque el contenido y los procedimientos pueden variar muy fuertemente de unos casos a otros, la generalidad de este planteamiento surge de unos sólidos indicios de evidencia empírica que revelan una rigidez excesiva de los marcos institucionales de los mercados de trabajo y, paralelamente, de una evolución reciente en el campo del pensamiento económico, que tiende a atribuir un alto grado de responsabilidad a la relativa flexibilidad de los mercados de trabajo en el funcionamiento macroeconómico de los diferentes países.

La selección de lecturas que acompaña a este trabajo sobre el tema de la flexibilización del mercado de trabajo permite volver sobre este tema utilizando en esta ocasión la revisión de parte de la literatura más sobresaliente de los últimos años como hilo conductor de la reflexión, tanto sobre los factores generadores de rigidez del mercado de trabajo como sobre algunas de las propuestas de flexibilización que se han ido elaborando.

I. EL ANALISIS DE LA RIGIDEZ SALARIAL DE R. GORDON

Aunque la polémica acerca de la relativa incidencia de las instituciones laborales en el funcionamiento de las fuerzas del mercado de trabajo es un tópico tradicional de la economía laboral en particular, y de la teoría económica en general, la discusión reciente sobre la influencia del desarrollo institucional de los años de prosperidad sobre la capacidad de ajuste de las economías frente a las perturbaciones inducidas por la crisis económica tiene su origen en el artículo de R. Gordon: «¿Por qué el comportamiento de los salarios y del empleo en los Estados Unidos no coincide con los de Gran Bretaña y Japón?» (Gordon, 1982).

Este artículo, publicado en 1982 por The Economic Journal, puede considerarse, sin duda, como un texto clásico de la literatura sobre la flexibilización del mercado de trabajo. En él Gordon pone de manifiesto cómo, a pesar de que después de Keynes se han elaborado modelos que explican la rigidez de los salarios como resultado de una conducta optimizadora de trabajadores y empresarios, los salarios nominales no son universalmente rígidos. Gordon acusa a los economistas americanos de haber universalizado la singular experiencia de los EE.UU. en la posquerra. Su ingenuidad teórica y su «chauvinismo» institucional les ha impedido - di-

ce Gordon- desarrollar una adecuada explicación económica de los diversos ordenamientos institucionales. Al analizar las diferencias institucionales en los procesos de fijación de los salarios como causantes de los diversos grados de flexibilidad en el funcionamiento de los mercados de trabajo y en las posibilidades de ajuste macroeconómico, en los casos concretos de EE.UU., Gran Bretaña y Japón, el artículo de Gordon ha abierto una intuición profundamente fructifera, que ha dado lugar a una amplia y rica bibliografía. Con este planteamiento se ha revitalizado la importancia de lo institucional en el análisis del mercado de trabajo, haciendo que los marcos institucionales se conviertan en un determinante central del funcionamiento macroeconómico.

El planteamiento de Gordon parte de una reflexión sobre la evidencia empírica. El análisis de los datos refleja que las variaciones en la masa salarial en los Estados Unidos durante el período de la posguerra se deben principalmente a las variaciones en el número medio de horas trabajadas o en el número de trabajadores empleados, registrándose una mayor estabilidad del coste laboral nominal por persona, mientras que en Gran Bretaña v Japón la variabilidad de los salarios nominales es mucho mayor. Entre los aspectos institucionales que pueden ayudar a explicar estos fenómenos empíricos Gordon cita «el sistema americano de convenios colectivos de tres años de duración, solapados e imperfectamente escalonados, la ausencia de acuerdos salariales escritos en Gran Bretaña y las instituciones japonesas de empleo de por vida y el pago mediante

bonos de participación en beneficios». Y adicionalmente «la mayor participación de las rentas no salariales en Japón pueden ayudar a explicar cómo las grandes empresas pueden ofrecer a sus trabajadores un empleo estable para toda la vida activa».

Así, el análisis de Gordon conduce a un cierto paradigma sobre la influencia de los diversos marcos institucionales, según el cual la diversidad de los ordenamientos institucionales da lugar a diferentes sistemas de fijación de los salarios y de ajuste del mercado de trabajo. Mientras que unos sistemas institucionales permiten el ajuste del mercado de trabajo frente a las perturbaciones de oferta o de demanda, principalmente a través de la flexibilidad de los salarios. otros sistemas institucionales, al generar cierta rigidez en el ajuste de los salarios, desplazan los aiustes hacia las variaciones en el nivel de empleo.

En el análisis de las experiencias reales de los casos analizados por Gordon, las instituciones laborales japonesas son las que le parecen más compatibles con la eficiencia macroeconómica. Los acuerdos de empleo a largo plazo, combinados con la flexibilidad de los salarios nominales, proporcionada por los mecanismos de participación en beneficios y por la negociación salarial simultánea en rondas anuales, actúan de forma conjunta favoreciendo todos los «círculos virtuosos» a favor de la eficiencia macroeconómica. Esto es así, a juicio de Gordon, porque entre las dos posibles finalidades de sistema salarial, de servir a la eficiencia macroeconómica o de servir a la resolución de los conflictos sobre la distribución de la renta, se ha optado claramente por la primera. Y ello ha sido posible porque el paternalismo empresarial y un fuerte igualitarismo en el trato a los trabajadores ha permitido simultáneamente la evitación de conflictos y la flexibilidad de los salarios.

Como ha recordado con acierto recientemente M. Morishima en Why has Japan «succeeded»? (Morishima, 1984), la específica combinación de factores tradicionales y de modernización, que diferencia al sistema institucional japonés, surge de una peculiar evolución ideológica, cultural e histórica que impide su tratamiento como un modelo fácilmente transportable a otros contextos históricos v culturales. Ningún país puede desarrollarse con independencia de cuál ha sido su historia, y una evolución institucional que ha probado su eficacia en el Japón puede ser incapaz de funcionar en otros países. Estas afirmaciones de Morishima son especialmente útiles en el debate sobre la flexibilidad del mercado de trabaio, en el que con demasiada frecuencia se ha hecho del Japón el modelo universal de la flexibilidad.

En el análisis de Gordon, que el lector tiene la oportunidad de seguir con todo detalle con la lectura del texto original, se basan algunas de las propuestas de flexibilización salarial que se han formulado con posterioridad y que se expondrán más adelante. Pero antes de adentrarse en el terreno de las propuestas es conveniente enjuiciar el planteamiento de Gordon y, siguiendo la literatura posterior, globalizar su problemática.

II. LA GENERALIZACION DE LOS PROBLEMAS DE RIGIDEZ SALARIAL

El planteamiento inicial de Gordon, pese al valor inherente a su capacidad para desencadenar una reflexión profunda sobre la incidencia de las restricciones institucionales del mercado de trabajo sobre el funcionamiento agregado de las economías nacionales, pronto se reveló como insuficiente. Quizás demasiado influido por el contraste entre los EE.UU. y el Japón, el debate sobre flexibilidad se hace bascular excesivamente sobre el comportamiento de los salarios nominales, lo que dificulta considerablemente la comprensión de las diferencias del caso británico, o si se quiere de Europa en general, tanto con Japón como con los Estados Unidos. La enorme incidencia del artículo de Gordon dio pronto lugar a una globalización del problema de la flexibilidad o rigidez de los salarios.

En primer lugar, el análisis de la variabilidad de los salarios nominales se vio enriquecida por el análisis de la variabilidad de los salarios reales. Especialmente el estudio de la crisis económica ha puesto de relieve la importancia de la rigidez del precio real del trabajo cuando existen fuertes perturbaciones exteriores.

Cuando existe flexibilidad en el precio real del trabajo, es posible un ajuste rápido y suficiente del salario real al deterioro de la relación real de intercambio y al estancamiento de la productividad, que permite reducir el impacto negativo del *shock* exterior sobre la inflación, el empleo y los beneficios. En cambio, cuando la rigidez del mer-

cado de trabajo impide el ajuste del coste real del trabajo a la perturbación exterior y al incremento del desempleo asociado a la misma, se agravan las consecuencias del impacto exterior.

De esta forma, los shocks exteriores en condiciones de mercados rígidos conducen a un alto nivel de desempleo estructural, mientras que los mercados de trabajo con flexibilidad de los salarios reales permiten un ajuste con menores pérdidas de empleo. Cuando las variaciones de la demanda final y de los precios relativos se mantienen dentro de unos márgenes reducidos, un cierto grado de rigidez de los salarios reales puede ser compatible con un bajo nivel de desempleo estructural. Pero cuando ocurren perturbaciones intensas y repentinas, que afectan a la tendencia de la producción, la rigidez del mercado de trabajo se convierte en un obstáculo decisivo para un funcionamiento eficiente, dando lugar a la aparición del desempleo masivo. El fracaso prolongado en el ajuste del coste laboral frente al shock de los precios exteriores tiene consecuencias profundas v duraderas.

Gran parte de la literatura sobre la rigidez de los salarios reales ha pretendido conducirse en términos empíricos a través de las elasticidades de los salarios nominales respecto a la tasa de inflación y el nivel relativo de paro, estimadas en ecuaciones de salarios de tipo «Phillips». Tal es el caso de los trabajos de Grubb. Jackman y Layard (1983), de Coe y Cagliardi (1985) y de Klau y Mittelstadt (1985), y de las elaboraciones de la OCDE que se basan en los resultados alcanzados en estas últimas.

La elasticidad a corto plazo

de la tasa de variación de los salarios respecto a la tasa de inflación constituye una medida de la inercia nominal y una aproximación a la flexibilidad nominal definida por Gordon, Cuando los retrasos de los salarios nominales respecto a la tasa de inflación son dilatados, existe rigidez de los salarios nominales, y, por el contrario, flexibilidad de los salarios reales. Desde esta reducida perspectiva, la rigidez de los salarios reales es un concepto opuesto a la rigidez nominal de los salarios. Según esta medida, la mayoría de los países industrializados se caracterizaría por una acusada rigidez de los salarios reales, debido al alto grado de indiciación salarial existente en sus economías. Sin embargo, Grubb, Jackman y Layard han cuestionado la validez de las medidas de rigidez de los salarios reales basadas exclusivamente en la velocidad de reacción frente a los precios. Estos autores sugieren que una medida más apropiada de la rigidez de los salarios reales es el incremento en la tasa de desempleo necesario para compensar el efecto inflacionista a largo plazo de una perturbación real que reduce el salario real de equilibrio. Este concepto constituye una medida del grado de no acomodación necesaria para mantener constante la inflación frente a un shock adverso. La rigidez de los salarios reales será tanto mayor cuanto menos sensibles sean los salarios nominales a las variaciones en la tasa de desempleo. Los estudios empíricos recientes de la OCDE se basan en una medida sintética que pretende recoger simultáneamente ambos aspectos de la rigidez de los salarios reales. Esta medida se define como el cociente entre la elasticidad a corto plazo fren-

te a la tasa de inflación y la elasticidad a corto plazo frente al nivel relativo de desempleo, y recoge el aumento de desempleo necesario para mantener constante la inflación, dada la inercia nominal de los salarios, cuando se producen alteraciones en el salario real de equilibrio.

Con una distinción más clara de la rigidez de los salarios nominales y de los salarios reales, como la definida en el párrafo anterior, la tipología de R. Gordon adquiere más precisión. Por un lado, el modelo americano se definiría por una rigidez de los salarios nominales, pero por una cierta flexibilidad de los salarios reales. Por otro lado, el mercado europeo, representado por Gran Bretaña en el artículo de Gordon, se definiría por una gran flexibilidad de los salarios nominales, debido en gran parte a su alto nivel de indiciación, pero con un alto nivel de rigidez de los salarios reales, lo que explicaría el peor funcionamiento en el terreno del empleo que la economía americana. Y, finalmente, el modelo japonés, que se caracterizaría por una flexibilidad salarial tanto en términos nominales como reales.

La superioridad del modelo japonés, tanto frente a Europa como frente a EE.UU., se derivaría de la mejor capacidad para responder tanto a los shocks nominales como a los shocks reales, mientras que el mercado de trabajo europeo proporciona un alto grado de aislamiento frente a los shocks nominales. al coste de incrementar la vulnerabilidad frente a los shocks reales (véase Jo Anna Gray, 1978), v el sistema americano suministra una buena capacidad de respuesta a los shocks reales pero a cambio de una mayor inciencia de los shocks nominales. Los análisis de los organismos internacionales, especialmente de la OCDE y del FMI, han tratado de mostrar, mediante esta reformulación, que las diferencias entre países en la evolución del empleo y de la productividad reflejan ampliamente las diferencias en la evolución de los salarios reales, independientemente de las diferencias en la evolución del nivel de la demanda agregada.

Efectivamente, parece existir evidencia empírica de una relación de carácter negativo entre los salarios reales y el empleo, que aunque es débil a corto plazo se hace crecientemente importante en dos o tres años. (Puede encontrarse en Hamermesh [1984a] una amplia revisión de las estimaciones más recientes de esta elasticidad de crucial importancia). Según ello, la rigidez de los salarios reales repercutiría en un agravamiento de los efectos depresivos sobre el empleo de los shocks de oferta y en un aumento de los costes en términos de desempleo de las políticas deflacionistas o de estabilización.

Aunque el enfoque se enriqueció considerablemente con la distinción entre rigidez real y rigidez nominal de los salarios, el planteamiento continuaba siendo excesivamente parcial, al restringir el análisis de la flexibilidad o rigidez del mercado del trabajo al comportamiento de los salarios. Diversos estudios han ido ampliando progresivamente la perspectiva, recogiendo los numerosos aspectos que intervienen en la determinación del grado de flexibilidad o rigidez del mercado de trabajo: flexibilidad agregada del coste laboral real en la que también intervienen los costes no salariales, adaptabilidad de los costes relativos del trabajo entre sectores productivos, movilidad del trabajo y flexibilidad del tiempo de trabajo. Como ha señalado la OCDE, muchos de estos aspectos actúan de forma interrelacionada, pero no es fácil construir en base a ellos una única medida sintética de la flexibilidad de los mercados de trabajo. Tampoco es fácil encontrar indicadores parciales, plenamente satisfactorios, para cada uno de estos factores. Los diversos indicadores que se pueden obtener son necesariamente incompletos, y, en algunos casos, tienen un significado ambiguo sobre su efecto en la eficiencia del mercado de trabajo.

III. LOS COSTES LABORALES NO SALARIALES

El enfoque inicial sobre la rigidez del coste del trabajo estaba unilateralmente sesgado hacia el comportamiento de los salarios, olvidando la incidencia que cabría atribuir a los costes laborales no salariales, que incluyen los beneficios extrasalariales, las contribuciones a la Seguridad Social, los gastos de reclutamiento y formación, etc. Este conjunto de pagos absorben una proporción muy significativa del gasto total de las empresas en el factor trabajo, alcanzando un nivel medio, en los países de la OCDE del 30 por 100. Desde principios de los años sesenta los costes laborales no salariales han crecido en muchos países a una tasa muy superior a la del crecimiento de las remuneraciones directas, debido en gran parte al hecho de que la financiación de la expansión del estado del bienestar ha descansado en buena medida en la recaudación de impuestos que gravan el factor trabajo. Estos cambios en la composición del coste del trabajo han afectado muy drásticamente a la capacidad de ajuste del mercado de trabajo.

Por un lado, han dotado de mayor rigidez al coste laboral por persona empleada, sobre todo en la medida en que han contribuido a ensanchar la brecha entre el coste laboral y la renta disponible para el gasto de los trabajadores, pero, por otro lado, han afectado a la flexibilidad en el ajuste de cantidades en un doble sentido. Como se pone de manifiesto de forma rigurosa y exhaustiva en el trabaio de R. A. Hart: The Economics of Non Wage Labour Costs (Hart, 1984), los costes laborales no salariales introducen un elemento de inversión en el uso del factor trabajo que obliga a considerar a éste como un factor de producción cuasi-fijo, lo que afecta tanto a la relación entre el output y el empleo como a la estructura temporal de la respuesta del empleo a la demanda y a los precios relativos. Además, en la medida en que una parte importante de los costes laborales no salariales son independientes de la intensidad y duración del esfuerzo de trabajo, inciden en la distribución de la demanda total de trabajo entre horas de trabajo por persona y número de personas empleadas. Por ambas razones, los costes laborales no salariales pueden introducir elementos de rigidez en el ajuste del empleo. Como sintetiza Hamermesh (1985), un incremento de los costes fijos del trabajo reduce el nivel de la demanda total de trabajo, sustituye trabajo no cualificado por trabajo cualificado v sustituye puestos de trabajo por más horas de trabajo por cada

hombre empleado. Antes de entrar con mayor profundidad en la flexibilidad o rigidez en el ajuste de cantidades en el mercado de trabajo es conveniente aunque sólo sea mencionar la flexibilidad o rigidez en el comportamiento desagregado de los salarios.

IV. LA RIGIDEZ DE LOS SALARIOS DESAGREGADOS

Los indicadores agregados de flexibilidad del coste laboral se construyen a partir de salarios medios que abarcan una amplia gama de situaciones microeconómicas, y, en consecuencia, pueden encubrir aspectos significativos del grado de flexibilidad del mercado de trabajo. En particular, la adaptabilidad de los costes diferenciales del trabaio a la diversidad de las condiciones de los sectores industriales reviste una especial importancia. En este sentido, el nivel de dispersión de los salarios medios entre las distintas ramas de actividad v la sensibilidad del mismo frente a las condiciones cambiantes del mercado de trabajo constituyen un indicador desagregado de la flexibilidad del coste de trabajo.

La relación entre la tendencia de la dispersión salarial y la rigidez a corto plazo de los salarios reales refleja, parcialmente, la sensibilidad de la estructura salarial al exceso de oferta del mercado de trabajo y la interacción entre la inflación y los diferenciales salariales. En los países con flexibilidad de salarios reales, los costes diferenciales del trabajo tienden a ampliarse en respuesta a los aumentos en el nivel de desempleo y en la tasa

de inflación, mientras que en los países con rigidez de salarios reales la dispersión salarial es poco sensible a la tasa de paro, y la existencia de fuertes mecanismos de indiciación salarial conduce a un estrechamiento de los diferenciales salariales cuando la inflación aumenta.

Por otra parte, en esta misma línea, cuando el diferencial de los salarios entre los empleados jóvenes y los empleados adultos evoluciona al margen de las condiciones del mercado y de las diferencias de cualificación específica entre ambas clases de trabajo, el resultado puede ser un fuerte desempleo juvenil.

V. LOS MECANISMOS DE SEGURIDAD EN EL EMPLEO

Está fuera de toda duda que la estabilidad en los contratos laborales es el resultado de una práctica optimizadora de empresarios y trabajadores. La existencia de contratos de empleo a largo plazo como forma dominante de contratación en todos los países, incluso en aquellos que tienen altos índices de movilidad de su fuerza de trabajo, debe considerarse como evidencia empírica bastante concluvente de que la estabilidad de la relación laboral tiene sólidas ventajas económicas tanto para las empresas como para los trabaiadores. Por su parte, la teoría económica ha suministrado una amplia gama de justificaciones al surgimiento de los contratos de empleo de larga duración, que van desde los costes de formación v educación (W. Oi. G. Backer) hasta la asimétrica actitud frente al riesgo de empresarios y trabajadores (M. Baily, C. Azariadis, R. Gordon). En este sentido, no puede afirmarse que la estabilidad en la relación laboral sea por sí misma un factor contradictorio a la flexibilidad necesaria para el funcionamiento eficiente de las fuerzas del mercado.

Sin embargo, en este contexto, los gobiernos de los países industrializados han desarrollado, en el marco de las políticas de bienestar social, medidas de seguridad en el empleo - negociadas o impuestas unilateralmente- que se han traducido en un incremento de las restricciones al despido y en un encarecimiento de las indemnizaciones a que éste da lugar. Estas medidas de seguridad en el empleo, en muchos casos, se han reforzado durante la crisis de los años 70, como resultado del intento de reducir los efectos negativos sobre el empleo durante la transición hacia una nueva asignación del factor trabajo.

Así, aunque la estabilidad en las relaciones laborales no pueda considerarse como contradictoria con la flexibilidad, el desarrollo de las medidas de seguridad en el empleo pueden haber introducido algunos elementos de rigidez. Como afirma la OCDE, «cada uno de los ordenamientos institucionales que suministran protección del empleo ofrece ciertas ventajas y limitaciones. Existen importantes fuerzas económicas que conducen a empresarios y trabajadores hacia una asociación de largo plazo mutuamente beneficiosa. Sin embargo, el sistema puede convertirse en socialmente subóptimo en condiciones de externalidades e imperfecciones del mercado» (OCDE, 1985).

Según el análisis detallado de

Hamermesh (1984b), la amplia variedad de medidas de protección del empleo puede inducir elevaciones de los costes del trabajo por tres vías diferentes. En primer lugar, pueden contribuir a incrementar los costes fijos por trabajador y la proporción de los costes fijos en los costes totales. En segundo lugar, las medidas de seguridad en el empleo pueden afectar directamente a los costes de aiuste, como, por ejemplo, a través de las indemnizaciones por despido, y, finalmente, algunas medidas pueden incidir indirectamente en los procesos de ajuste del empleo, al establecer reglas de antigüedad para los despidos, al imponer límites a las nuevas contrataciones u obstáculos en los procesos legales de regulación de empleo, etc.

Así, muchas de las medidas de seguridad en el empleo, al implicar unos costes más elevados para los empleadores, contribuyen a reducir, ceteris paribus, el nivel de empleo, reducen la velocidad de los ajustes frente a los cambios en las condiciones de mercado e incentivan el empleo a tiempo parcial v la expansión del sector no protegido. Aunque los caminos por los que transcurren estos efectos son muy diversos y se conoce poco sobre la incidencia real de las legislaciones protectoras del empleo, los pocos estudios realizados sobre las políticas de seguridad en el empleo en los países industrializados en los años setenta y ochenta sugieren que éstas han alcanzado sus fines, pero a expensas de reducir la cantidad de trabajo acogida a los sistemas de protección de empleo. El informe Gennard (1985), realizado a instancias de la OCDE, establece que uno de los impactos más claros

de las medidas de seguridad en el empleo es el aumento de la segmentación del mercado de trabajo y la profundización de la división entre el centro y la periferia del mercado de trabajo. Este informe destaca que en la mayoría de los países se ha registrado un incremento de las formas de empleo menos estable. Por su parte, las conclusiones del informe de Hamermesh (1985) son aún más desalentadoras, pues establece que las políticas de seguridad en el empleo pueden mitigar las fluctuaciones a corto plazo del empleo. aumentando el número medio de horas trabajadas por hombre, pero a costa de reducir el nivel de output y de empleo.

Los problemas de rigidez en el ajuste de la cantidad de trabajo no se circunscriben a las barreras y costes en el ajuste del volumen de personas empleadas. Las variaciones en el uso del input trabajo por parte de las empresas pueden realizarse tanto mediante el cambio del número de personas empleadas como mediante la modificación de la duración de la jornada laboral de cada trabajador y la adecuación de la fuerza de trabajo disponible a las necesidades productivas. En este sentido, la flexibilidad en el tiempo de trabajo, como la movilidad funcional de las plantillas, constituyen aspectos importantes de la posibilidad de ajuste del input trabajo. Este planteamiento más global de la rigidez del ajuste de cantidades es importante, porque tiende a poner de manifiesto las posibilidades de sustitución existentes entre las distintas formas de ajuste del mercado de trabajo, y cómo ciertas barreras al ajuste por alguno de estos caminos pueden contribuir a desplazar el ajuste hacia otras vías. Así,

las rigideces en el ajuste del tiempo de trabajo o en la movilidad funcional pueden afectar negativamente intensificando el descenso del empleo y, por el contrario, una política de seguridad en el empleo podría tener efectos más eficaces cuando se acompañase de medidas flexibilizadoras, tanto del coste laboral como del tiempo de trabajo y de la movilidad funcional.

Ante este diagnóstico de las diversas fuentes posibles de rigidez en el funcionamiento de los mercados de trabajo, las demandas de flexibilidad que se han ido generalizando en los últimos años tienen diferentes motivaciones, diferentes contenidos y diferentes formas de instrumentalización. Es importante considerar estos aspectos para evitar simplificaciones excesivas que tienden a ideologizar estérilmente el problema.

VI. LAS MOTIVACIONES DE LAS DEMANDAS DE FLEXIBILIZACION DEL MERCADO DE TRABAJO

Sin duda el origen de todos los planteamientos actuales sobre la necesidad de flexibilización del mercado de trabajo se encuentra en la incidencia de esta cuestión sobre el funcionamiento agregado de la economía. La demanda de flexibilidad surge como una exigencia del ajuste macroeconómico y como un instrumento de política económica para hacer frente a las situaciones de desempleo masivo con inflación. Este es el enfoque que ha dominado en las recomendaciones de los organismos internacionales y que ha sido enfatizado en la literatura

sobre la crisis económica y los shocks de oferta. Desde esta perspectiva, la rigidez de los precios relativos y la regulación del mercado de trabajo han conducido a un deseguilibrio masivo y permanente que no puede ser combatido sin mejorar sustancialmente el funcionamiento del mercado de trabajo. El lector puede encontrar una argumentación detallada y rica de este enfoque en el texto «Política económica e instituciones», extraído del libro Mass Unemployment de E. Malinvaud (1984), y que se publica en otro lugar de este mismo número de PAPE-LES DE ECONOMIA ESPAÑOLA. Desde este planteamiento, el más conocido y popularizado, el aspecto prioritario de la flexibilización del mercado de trabajo es hacer que el sistema de precios y de remuneraciones sea el adecuado para un crecimiento equilibrado y que la regulación del mercado de trabajo tenga en cuenta la situación de deseguilibrios existente. Por ello. desde esta perspectiva, el acento se pone en moderar el crecimiento de los salarios, superar las fórmulas rígidas de indiciación y reducir los costes laborales no salariales. Aunque la importancia de los shocks exteriores, la prolongación de la recesión y los efectos de las políticas antiinflacionistas han reforzado la necesidad de la flexibilización como requisito del ajuste macroeconómico, este requerimiento se plantea también desde otros vértices que han recibido menos atención, pero que no son menos significativos e importantes.

Conforme se ha ido profundizando en el debate sobre la flexibilidad del mercado de trabajo, el enfoque se ha ido desplazando progresivamente desde el ángulo del funcionamiento macroeconómico a las exigencias del ajuste microeconómico. El funcionamiento flexible del mercado aparece como un requisito no sólo para evitar o reducir los desequilibrios agregados sino también para facilitar la adaptación de empresas y sectores a los estímulos de la nueva relación de precios relativos, a los cambios en la tecnología disponible y en la propia organización industrial. Como ha señalado acertadamente Malinyaud en su modelo desagregado (véase: «Rationnement macroéconomique de l'emploi: une analyse intersectorie-Ile» en Malinvaud [1983]), en cualquier momento del tiempo la situación macroeconómica encierra una amplia variedad de desequilibrios microeconómicos. Mientras unos sectores experimentan excesos de oferta, otros se encuentran en exceso de demanda. En condiciones normales, una buena parte de esos deseguilibrios son reabsorbidos por la movilidad intersectorial de factores, pero si existen barreras y obstáculos que limitan o impiden esa movilidad, las transformaciones de la estructura productiva, inducidas por los cambios en los precios relativos, en la tecnología o en la organización industrial, darán lugar a un deseguilibrio agregado más pronunciado.

Las exigencias de ajuste microeconómico no afectan exclusivamente a la movilidad del empleo, en su acepción puramente cuantitativa: ajuste de plantillas, movilidad geográfica o tiempo de trabajo, sino que requieren una mayor flexibilidad funcional de la mano de obra que permita y facilite el reciclaje desde las ocupaciones en decadencia hacia las ocupaciones en expansión.

Especialmente, el cambio téc-

nico es una poderosa fuerza impulsora de ajustes internos en el mercado de trabajo, para los que resulta muy importante la flexibilidad funcional: el cambio técnico requiere un ajuste gradual de la fuerza de trabajo existente y, a la vez, suministra nuevas oportunidades de empleos más cualificados y con mejores condiciones de trabajo. Sin embargo, existen importantes obstáculos que se oponen a estas transformaciones, como son las estructuras ocupacionales rígidas, la baja competencia entre trabajadores que limita su movilidad, y las prácticas inflexibles de las direcciones de personal. Algunos de estos obstáculos pueden ser superados desde el interior de las relaciones laborales a través de procesos de negociación y concertación, pero para superar otros son necesarios cambios que van más allá de los límites de las empresas. Por un lado, el sistema educativo y de formación profesional es una pieza fundamental para el reciclaje de la mano de obra, pero, por otro lado, como ha señalado la OCDE, si la aplicación de las nuevas tecnologías continúa incrementando los requerimientos de cualificación que sólo se pueden obtener en el puesto de trabajo, es necesario modificar el sistema actual de financiación de esa cualificación. Para evitar barreras a la incorporación del progreso técnico es necesario reducir los costes que para la empresa supone la inversión en capital humano mediante sistemas adecuados de ayudas y subsidios.

Es necesario subrayar que, desde esta perspectiva, la exigencia de flexibilidad es más profunda que la que se deriva exclusivamente de la necesidad del ajuste macroeconómico, pues está vinculada a los cambios en profundidad que se están produciendo en el sistema hasta ahora vigente de organización industrial. Como ha señalado M. Piore, existe un conjunto de factores, derivados tanto de la aplicación de las nuevas tecnologías como de la estructura cambiante de los mercados y de la competencia, que promueven una organización más flexible de las máquinas y del trabajo. Según ello, el sistema de producción en gran escala a través de la gran empresa, que ha condicionado el modelo actual de relaciones laborales y de acción sindical, estaría dando paso a un nuevo modelo de «especialización flexible» de empresas de menor dimensión, que permiten prácticas más flexibles en lo relativo a la innovación y a la definición de los empleos y de las cualificaciones.

Las motivaciones aducidas hasta ahora en las demandas de flexibilidad del mercado de trabajo: mejor funcionamiento macroeconómico, ajuste microeconómico y adaptación a los cambios tecnológicos y en la organización industrial, se basan en la eficacia económica. Sin embargo, también existen razones basadas en la equidad para adoptar una actitud positiva en favor de una mayor flexibilidad de los mercados de trabajo, aunque ello no implica negar la existencia de conflictos entre equidad y eficiencia. Como se ha dicho antes, un reforzamiento de la legislación protectora del empleo puede dar lugar a un recurso más intenso al empleo oculto e ilegal, aumentando el número de personas con poca o nula protección. En este sentido, es necesario señalar que resolver los problemas de la rigidez del mercado de trabajo por la vía

falsa de la tolerancia a la economía oculta comporta graves problemas, no sólo de ineficiencia, sino también de injusticia, al favorecer la segmentación y discriminación en el mercado de trabajo y al vaciar progresivamente de contenido a toda la legislación social. Así, la flexibilización es una exigencia de un ajuste más eficiente y también más justo, al favorecer unos niveles de protección más amplios y más homogéneos.

VII. LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

Ante el diagnóstico realizado en páginas anteriores, es evidente que los problemas del mercado de trabajo no se pueden reducir a corregir los desajustes del precio real del trabajo y a reducir las barreras a la movilidad. Quizás el mensaie, va latente en el artículo inicial de Gordon, es que no basta con el ajuste del mercado de trabajo, sino que los problemas surgidos plantean la necesidad de un cambio institucional, de una reforma de los marcos institucionales que regulan las relaciones de trabajo. Se ha escrito mucho sobre la potencial incidencia de las restricciones institucionales y de la regulación del mercado de trabajo sobre sus desequilibrios, sin embargo, como ha señalado Malinvaud (1984), es sorprendente la escasa discusión científica sobre las posibles reformás de las instituciones económicas que podrían reducir el desempleo masivo.

La gran dificultad estriba en que la reforma del mercado de trabajo afecta a los mecanismos de seguridad en los puestos de trabajo y de protección social,

e incide en el modo de resolución de la crisis del Estado del Bienestar, que ha puesto de manifiesto los obstáculos que el llamado capitalismo organizativo ha impuesto a los ajustes necesarios. Aunque la estabilidad y la equidad no son términos contradictorios con la flexibilidad, no se puede abstraer que la rigidez actual de los mercados de trabajo es el resultado de claras mejoras sociales, y que surge de las crecientes seguridades dadas a los trabajadores en el empleo, los salarios y otras formas de protección social. Los niveles actuales de protección social v seguridad en el empleo reflejan aspiraciones legítimas que no pueden ser desmanteladas, sin más, en aras de una mayor flexibilidad del mercado de trabaio. Es necesario reconocer, para hacer un planteamiento pragmático y realista, que los objetivos de equidad y justicia condicionan y limitan las posibilidades de reforma del mercado de trabajo. Los hechos contundentes del desempleo y la economía oculta muestran que el precio pagado por las mejoras sociales ha sido, en general, mayor del que se había supuesto y que, en consecuencia, es necesario una cierta rectificación, aunque el margen para la acción es limitado.

Desde esta visión, la reforma del mercado de trabajo tiene que desechar los planteamientos más extremos y radicales, que no tienen en cuenta que las realidades sociales son el resultado de procesos históricos e institucionales lentos y complejos.

Como señala Meade, en el artículo seleccionado en este volumen, no es posibe una interpretación de la reforma necesaria del mercado de trabajo en términos de una desregulación total que restablezca a cualquier precio la competitividad en el mercado de trabajo, eliminando las facultades reconocidas a los sindicatos, descartando todas las intervenciones gubernamentales e impidiendo toda clase de práctica restrictiva de la competencia. Para desechar esta solución radical y abstracta, el propio Meade utiliza dos tipos de argumentos, uno basado en razones de justicia y equidad y otro basado en los efectos del progreso tecnológico.

El primero de ellos se puede expresar en términos similares a los empleados por Meade: la desregulación del mercado de trabajo en las condiciones actuales resultaría especialmente despiadada para quienes no tienen culpa alguna del desempleo. Este argumento tiene una fundamentación tan antiqua como la propia historia de la intervención y la regulación de los mercados de trabajo, aunque su valor, en este caso, procede fundamentalmente de la personalidad de quien lo formula y la claridad con que lo hace.

Con el segundo argumento se establece una cierta justificación tecnológica de la intervención y la regulación. Con progreso técnico ahorrador de trabajo y con concentración del capital, el resultado de una economía plenamente competitiva podía ser, en palabras de Meade, que «unos pocos propietarios de robots obtuvieran grandes ingresos con los beneficios de la industria, mientras los hombres desplazados compiten, con sueldos de hambre, por emplearse como mayordomos de los propietarios de los robots». Además, la simple desregulación del mercado de trabajo en un mundo caracterizado por la competencia imperfecta no tendría los

efectos automáticamente estabilizadores que se le asignan. La conclusión de Meade es bastante contundente, «Allí donde las condiciones técnicas de la producción hacen inevitable la competencia imperfecta, ni los más implacables intentos de restablecer la competencia asegurarán que una política expansionista keynesiana genere un aumento de la producción y el empleo sin inflación de los costes y precios, aunque un porcentaje importante de la población laboral esté desempleado».

Otra alternativa institucional para el ajuste del mercado de trabajo sería la instauración de alguna forma de política de rentas centralizada que asegurase la corrección de cualquier distorsión en el coste real del factor trabajo. Sin embargo, hay que descartar también esta pretendida solución, porque, como señala Meade, para alcanzar los obietivos deseados serían necesarios niveles intolerables de intervención: «Esa política tendría que llevar apareiados muchos efectos secundarios indeseables o una injerencia gubernamental inaceptablemente complicada, costosa y continua».

La reforma de los mercados de trabajo debe orientarse a elaborar un conjunto de políticas e instituciones que sean viables desde el punto de vista de la realidad social existente y de las tradiciones históricas, y que vengan inspiradas por el principio de una mayor flexibilidad en el funcionamiento del mercado. La literatura sobre el tema, aunque fragmentaria e incipiente, ha ido profundizando en algunos de los posibles principios inspiradores de las reformas necesarias en los mercados de trabajo. Entre ellos cabe señalar los siguientes:

La coherencia entre el sistema institucional y la eficacia del mercado de trabajo

La evolución de la economía laboral ha suministrado simultáneamente unos sólidos fundamentos para la creencia en la eficiencia asignadora de las fuerzas del mercado y, a la vez, un poderoso instrumental para la crítica de sus fallos. En las etapas de crecimiento económico sostenido y de cercanía al pleno empleo, la preocupación por las posibles interferencias y distorsiones derivadas de la regulación del mercado y del desarrollo institucional del mismo pasaba a un segundo plano; lo que permitió un despliegue de medidas de protección y de garantías sociales, cuyo sostenimiento iba a implicar unos costes muy superiores a los que entonces se estimaban y que, en muchos casos, se iban a convertir en obstáculos para los aiustes exigidos por la crisis económica. Cuando el nivel de deseguilibrio del mercado de trabajo ha alcanzado unos niveles alarmantes, que se reflejan en sus elevadas tasas de desempleo, la tensión entre la eficiencia del mercado y las garantías y demás medidas de protección social pasan necesariamente al primer plano.

Desde este punto de vista, la reforma del mercado de trabajo debe atender a una nueva evaluación de los costes y beneficios de los sistemas de protección y al establecimiento de un sistema de garantías sociales más en consonancia con los requerimientos de un funcionamiento eficiente y flexible del mercado de trabajo. Debe preocupar que las intervenciones en el mercado de trabajo no tengan

consecuencias inesperadas, indeseadas e incluso contradictorias con los objetivos perseguidos. La discusión sobre los mecanismos de protección no puede considerarse en términos exclusivos de la legitimidad de los obietivos perseguidos, sino que debe considerarse su incidencia en el desenvolvimiento de las fuerzas de mercado y prever cuál va a ser la respuesta de éstas. En muchos casos, la respuesta de las fuerzas de mercado ha dado lugar a un progresivo vaciamiento del contenido real de la legislación tutelar y garantista, pues al afectar negativamente al empleo, con el paso del tiempo el estrato de población asalariada que puede beneficiarse, de hecho, de la misma va siendo cada vez menor.

2. Establecimiento de un marco de garantías y de protección universal y homogéneo

Las contradicciones y conflictos entre la legislación tutelar y garantista y los requerimientos de ajuste del mercado de trabajo se han tendido a manifestar en un creciente deterioro de las condiciones generales de funcionamiento de los mercados de trabajo. Esta tendencia se ha manifestado a través de dos cauces diferentes.

Por un lado, se ha incrementado la segmentación del mercado expandiéndose, junto al núcleo principal del mercado de trabajo, que conserva todos los mecanismos de seguridad y estabilidad, múltiples formas de empleo precario y de trabajo negro en actividades de economía subterránea. Algunos autores han considerado la expansión de

la economía subterránea y del empleo oculto como una respuesta de flexibilización espontánea o salvaje frente a la rigidez de los marcos institucionales de los mercados de trabajo. Este enfoque, aunque refleia algunos aspectos del problema. puede ser engañoso. La relación entre rigidez del mercado de trabajo y economía oculta es parcial e indirecta, ya que existen otros aspectos de la realidad institucional, ajenos al mercado de trabajo, que influyen directamente en los estímulos al desarrollo de la economía sumergida. Y, por otra parte, el empleo oculto no puede considerarse como una forma de flexibilización deseable del mercado de trabajo. La expansión del empleo oculto comporta graves consecuencias negativas en todos los frentes. En el frente fiscal comporta una pérdida de ingresos, un deterioro de las bases de financiación de la Seguridad Social v un abuso de los sistemas de ayudas públicas y subvenciones. En el terreno de la eficiencia, favorece la competencia desleal y permite la perpetuación de las tecnologías y los sistemas de gestión obsoletos y, finalmente, en el terreno social permite la vulneración de toda la legislación social existente.

En segundo lugar, los conflictos entre el sistema de garantías sociales y el ajuste del mercado de trabajo se han manifestado mediante la introducción de algunas reformas parciales, que han pretendido flexibilizar la situación modificando únicamente las condiciones de trabajo y de protección social para todos los nuevos contratos, preservando la vigencia de los sistemas de seguridad en el empleo y protección social para los trabajadores ya empleados. Esta forma

de resolver los conflictos, aunque se enfrente a una mayor resistencia social y política, conduce a una peligrosa dualización del mercado de trabajo.

Tanto la expansión de la economía oculta como las reformas que sólo facilitan el ajuste en el margen a través de los nuevos contratos, conducen a mercados de trabajo más segmentados, más discriminatorios y que presentan serias desventajas desde el punto de vista de la eficiencia. Uno de los aspectos más delicados de la reforma del mercado de trabajo es precisamente diseñar un nuevo sistema de garantías que sea sostenible en condiciones homogéneas para el conjunto de todos los trabaiadores.

La mayor dificultad para su introducción reside en que esta reforma implica una reducción de las garantías para los colectivos de trabajadores con mayores niveles de protección, que son, a su vez, los que tienen instrumentos más poderosos para la defensa de sus intereses.

Políticas de redistribución y precios relativos

Como señala R. Gordon, uno de los aspectos que mayores distorsiones puede introducir en la eficacia macroeconómica del funcionamiento de los mercados de trabajo es la supeditación del sistema salarial a la solución de las disputas sobre el estado de la distribución de la renta. Una amplia tradición del pensamiento económico ha insistido en que la utilización de los salarios nominales, como objetivo intermedio en la pretensión de mejorar la participación del

factor trabajo en la distribución de la renta nacional, conduce a potenciales deseguilibrios tanto en el mercado de trabajo como en la senda de crecimiento, sin que existan garantías sólidas de alteraciones duraderas en el estado de la distribución de la renta. En muchos países, la distorsión del precio real del trabajo y la contratación en los márgenes de explotación que de ella se ha derivado se ha traducido. con mayor o menor retraso, en una brusca reducción en el nivel de empleo. Como resultado de ello, la evolución de la participación de los salarios en la renta nacional ha experimentado un costoso proceso de ida y vuelta, aumentando primero, impulsada por el crecimiento de los salarios, para después retroceder por el posterior deterioro del empleo. Así, en estos casos, la mejora en la distribución de la renta a favor de los salarios, a través del crecimiento excesivo de los salarios reales, se ha visto posteriormente compensada por la importante destrucción de empleo asalariado.

De esta experiencia se desprenden dos consecuencias fundamentales, que deberían inspirar la reforma del mercado de trabajo. Por un lado, los mecanismos de redistribución de la renta que sigan teniendo su plena legitimación, tanto desde el punto de vista de la equidad como desde el punto de vista de la eficiencia, deberían operar sin introducir distorsiones en el sistema de remuneraciones. En este sentido, el sistema de fijación de salarios no debería someterse a presiones redistributivas, canalizándose estas últimas, prioritariamente, a través del sistema fiscal. Ello debe afectar tanto a los mecanismos institucionales de fijación del crecimiento agregado de los salarios como a la libertad de movimientos de la estructura salarial como, también, finalmente, a la reducción progresiva de los costes laborales no salariales.

Por otro lado, la experiencia reciente muestra el carácter determinante de la evolución del empleo asalariado en las modificaciones de la distribución de la renta. De este modo, todos aquellos aspectos institucionales favorecedores de la creación de puestos de trabajo deberían considerarse como instrumentos potencialmente eficaces en la política de distribución de la renta.

Ambos enfoques conducen a que se dé más importancia a los efectos de la política salarial sobre la producción y el empleo, y menos importancia a sus efectos sobre los ingresos reales de los que ocupan un puesto de trabajo. Mientras que en la política de redistribución se debería poner más énfasis en la política fiscal y en los instrumentos potenciales para dar un puesto de trabajo a quien no lo tiene.

4. El espacio institucional de los sindicatos

Uno de los aspectos más problemáticos de la reforma del mercado de trabajo es, sin duda, la reconsideración del papel institucional concedido al protagonismo de los sindicatos en los mecanismos de funcionamiento del mercado de trabajo. Mientras unas voces, entre la que puede incluirse la de Meade, como puede comprobarse en el artículo publicado a continuación, identifican la reforma flexibilizadora con una sustancial reducción de muchos de los mecanismos de intervención reconocidos actualmente a los sindicatos, y que se entienden desde estas posiciones como privilegios de carácter monopolista, otras voces por el contrario reclaman nuevas facultades para la actuación de los sindicatos, y para su participación en las decisiones de las empresas e incluso del gobierno.

Es difícil sustraerse por completo al evidente transfondo político de este debate. Sin embargo, se puede tratar de situar en el marco de las restricciones que impone la evolución reciente del mercado de trabajo y de los propios sindicatos.

Aunque las interpretaciones son fuertemente divergentes, puede decirse que hay un reconocimiento bastante generalizado de la existencia de una importante crisis en la evolución reciente de los sindicatos. Incluso los propios sindicatos reconocen un sensible retroceso en su implantación e influencia. Junto a la incidencia de posibles factores políticos y sociológicos, la crisis procede también de una inadecuación entre las transformaciones recientes del mercado de trabajo y las estructuras sindicales heredadas de las etapas anteriores de expansión y crecimiento.

Algunas de las transformaciones producidas recientemente han tendido a cuestionar el modelo de sindicalismo vigente en los países industrializados. Por un lado, los cambios en la estructura productiva se han producido en la dirección de acentuar la disminución de la proporción de trabajadores empleados en las actividades industriales, a la vez que la escasa creación de nuevos empleos industriales se ha canalizado a través de em-

presas de dimensión mediana o pequeña, basadas en fórmulas de especialización flexible. Frente a estas transformaciones, el modelo sindical vigente, heredado de los años setenta, se sique basando en buena medida en la generalización de las condiciones de trabajo, de protección social y de seguridad en el empleo específicas de las grandes fábricas con métodos de producción en cadena. Por otro lado, tanto la expansión de la economía sumergida como la aplicación de medidas de flexibilización en el margen, mediante el establecimiento de nuevas formas de contratación, han favorecido el surgimiento y la amplación de zonas marginales del mercado de trabajo que escapan a las formas tradicionales de organización e influencia de los sindicatos.

Tanto las exigencias de una mayor flexibilización de los mecanismos de ajuste del mercado de trabajo como la propia insuficiente adecuación de las conductas sindicales a las transformaciones de la estructura del empleo y de los sistemas de organización industrial, exigen un cierto cambio en las pautas de comportamiento sindical, que afectan tanto al orden de prioridades de las plataformas reivindicativas como a un mayor desplazamiento de su asentamiento institucional hacia la actividad en el interior de las empresas.

En esta situación, una actitud puramente defensiva frente a las necesidades de adaptación y flexibilización del marco institucional coloca a los sindicatos en una posición conservadora ante algunos de los requerimientos del proceso de modernización. Además, estas actitudes tienden a reforzar las posiciones más radicales de quienes creen que las

REFORMA GLOBAL DEL MERCADO DE TRABAJO: LAS PROPUESTAS DE MEADE Y WEITZMAN

Los mercados de trabajo se han ido formando en los distintos países bajo el peso de la tradición y es un hecho que no cumplen con los requisitos de un funcionamiento eficiente. ¿Bajo la inspiración de qué principios generales de organización podrían reformarse esos mercados de trabajo para hacerlos más eficientes?

Las respuestas dadas por Meade y Weitzman (contenidas en los dos trabajos que se publican en este número de PAPELES) se orientan en esa dirección de buscar soluciones ideales al margen de realidades sociales concretas.

En su propuesta «Nuevas consideraciones sobre la fijación de los salarios», J. E. Meade trata de esbozar los principios a que debería ajustarse la organización ideal del mercado de trabajo. Esa organización ideal debería cumplir con dos requisitos básicos: traducir los aumentos del gasto nacional en mayores cifras de producción, renta y empleo e impedir que el crecimiento del gasto y de la renta nominal se exprese en mavores salarios v precios, sin aumentos del empleo. ¿Cómo podremos cumplir con esos requisitos que garanticen los equilibrios de la economía y los ajustes del mercado de trabajo? He aquí -afirma Meade- una pregunta fácil de entender pero difícil de contestar

Para ofrecer una respuesta útil. Meade comienza descartando dos soluciones extremas: restablecer a cualquier precio la competitividad en todos los mercados y aplicar una férrea política de rentas centralizada. Los argumentos utilizados por Meade para descartar esas alternativas se presentan con detalle en su propuestas y se glosan en el texto del artículo que acompaña a este comentario. En pocas palabras, la primera solución no sería deseable - por razones de justicia distributiva - ni eficiente -al crear un sector competitivo (el mercado de trabajo) en un mundo de competencia imperfecta-, ya que en ese mundo un aumento del gasto nacional no aseguraria un aumento de la producción y del empleo sin inflación aunque una parte de la población permaneciese en situación de paro. La alternativa de una férrea política de rentas centralizada se descarta, pues para que fuera eficaz exigiría «una intervención pública complicada, costosa y continua» con muy dudosos efectos finales positivos.

Existe un enfocue intermedio acentable? Meade cree que la respuesta es positiva y que existen ideas constructivas para lograrlo. Punto de partida de esas ideas sería la negociación de un gran pacto nacional que admitiese que los niveles salariales deben enfocarse a través de sus efectos sobre la producción y el empleo, y dejar a las medidas fiscales el papel de distribuir la renta. Ese pacto incorporaría una cesión del poder sindical para evitar la presión sobre los salarios a cambio de una política macroeconómica que favoreciese el empleo y las prestaciones sociales básicas a través de la seguridad social. Bajo la sombra protectora de ese pacto debería sustituirse el sistema de convenios colectivos actual (que encubre un conjunto de negociaciones monopolísticas incontroladas, respaldadas por la amenaza de las acciones directas en la industria). Esa sustitución se realizaría por un sistema de laudos emitidos por tribunales salariales imparciales. Tribunales que actuarían de acuerdo con un conjunto de reglas previamente establecidas que tratasen de asegurar el cumplimiento de la norma o criterio orientador para el crecimiento de los salarios, de forma que su aplicación en cada caso concreto tratara de promover el empleo y el crecimiento de la producción. Meade sienta un conjunto de principios generales que deberían inspirar los laudos de los tribunales y diseña las grandes líneas del posible modelo para esos tribunales. cuadro de actuaciones se completaria con el diseño de un impuesto que se aplicaría a los acuerdos salariales inflacionistas (los situados por encima de los niveles permitidos de crecimiento salarial; si, por ejemplo, la norma orientadora de crecimiento salarial fuera el 5 por 100, podría señalarse un límite superior, 8 por 100 por ejemplo, a partir del cual los aumentos salariales concedidos vendrían sujetos al impuesto).

Meade admite que su propuesta es, en las circunstancias actuales, ingenua (¿cómo se podría admitir el funcionamiento imparcial de los tribunales salariales para conseguir sus fines?) y utópica (ya que no es posible concebir que ese sistema funcione ab initio con todos sus elementos). Sin embargo, la propuesta de Meade trata de persuadir al público de los pasos que deben darse



JAMES E. MEADE

si se pretende aumentar el empleo a partir de un aumento del gasto nacional. El mundo institucional del mercado de trabajo, en la actualidad, no permite conseguir esa conversión de más gasto en más empleo y debe ser reformado. Esas reformas, para aproximarse al modelo ideal diseñado, podrán ser parciales: conseguir, por ejemplo, la aceptación de una norma para orientar la política de salarios a cambio de limitaciones del poder sindical; lograr el arbitraje en ciertos casos, en favor del empleo, en la fijación de salarios; orientar la política fiscal en un sentido adecuado, y así sucesivamente.

La propuesta de M. Weitzman parte de una constatación: las limitaciones de las políticas macroeconómicas para lograr el crecimiento del empleo sin inflación. «Hemos obtenido —afirma Weitzman— todo lo que podiamos de las políticas macroeconómicas, tratando de acelerar el crecimiento o de frenar la inflación por medio únicamente de la manipulación de los agregados financieros (masa monetaria, gasto presupues-

tarios, impuestos). Debemos atacar la raíz del problema, que se encuentra en la rigidez de los salarios: se paga a los trabajadores según condiciones fijas, independientes de la salud económica de su empresa e incluso de la situación de la economía. Este sistema de retribución estabiliza la renta nominal de los que tienen trabajo, pero desestabiliza el nivel global de empleo y el de los precios, las únicas variables que realmente importan».

Para superar esa situación, Weitzman propone el sistema participativo, consistente en ligar una parte de la remuneración de los trabajadores a la rentabilidad (por trabajador) de su empresa: con lo que se estimulará a emplear más trabajadores en tiempos de expansión y a despedir menos en épocas de recesión. De esta forma, mientras en el sistema salarial actual toda la remuneración es salario base, en un sistema de participación en beneficios, el salario base no es más que una parte (80/85 por 100) de la remuneración total. El resto (15/20 por 100) varía con la suerte de la empresa. Esto permite pagar a los trabajadores lo mismo, o más, pero estimula a las empresas a emplear y a producir más. Y ello porque el peso del sistema salarial actual recae sobre el empleo y la producción, y con el sistema de participación lo hace sobre las remuneraciones y los precios, de forma que, mientras los salarios reales son semejantes, el empleo y la producción serán mas elevados. De esta forma, el sistema de participación permite que el objetivo macroeconómico (más empleo, más producción) se consiga merced al comportamiento coherente de trabajadores y empresarios.

La propuesta de Weitzman tiene como precedente más notable la experiencia japonesa. «Es indiscutible -Weitzman- que la variabilidad de los salarios contribuye al bajo nivel de paro en Japón. No es una coincidencia que allí el 25 por 100 de la remuneración de los trabajadores se pague en forma de bonos (ligados parcialmente a la rentabilidad de la empresa)». Un caso opuesto para Weitzman del de Europa occidental, con elevadas cifras de paro que se explican porque los empresarios se muestran reticentes a emplear trabajadores... ya que es difícil despedirlos. «Sin embargo, cuando se trata de Japón se utiliza el mismo argumento (con el empleo vitalicio) para explicar que el paro sea tan bajo. La verdadera diferencia entre los dos sistemas es la flexibilidad de las remuneraciones. En Europa éstas no se adaptan a las condiciones económicas cambiantes; en Japón, sí. Variar el sistema de fijación de salarios hacia la participación constituye una alternativa para conseguir unos resultados mejores en términos de producción y empleo».

Las críticas al modelo de Weitzman han sido numerosas y discurren en varias direcciones: su visión simplista de las condiciones de rigidez del mercado de trabajo (la sustitución de un sistema de salarios por un sistema de participación eleva el riesgo de los trabajadores y empeora el contrato de trabajo, que ofrece empleo seguro y retribución fija, lo que no ocurre con el sistema de participación, que ofrece empleo pero aumenta el riesgo al ser la retribución total variable y dependiente del beneficio); su posible administración en beneficio de los trabajdores o del capital (según se fijen las cuotas de participa-



MARTIN WEITZMAN

ción) con lo que —como Meade afirma— introduciría de nuevo el tradicional conflicto de intereses entre capital y trabajo; su dudosa contribución al equilibrio macroeconómico (que muchos economistas no admiten).

Lo que es difícil negar es que la propuesta de Weitzman cuenta con una virtud inicial (que Meade reconoce): su posible contribución a disminuir los sentimientos de alienación de los trabajadores en la empresa y los mayores incentivos para una actuación eficiente, así como su utilidad, como fórmula técnica, en una economía que la aplique ya con la aceptación social del sistema de participación. El impacto público de la propuesta de Weitzman ha sido considerable, como lo prueba la traducción de su obra a distintos idiomas y, sobre todo, su aplicación en grandes empresas estadounidenses en la actualidad. Si esa aplicación se extendiese, se dispondría de una experiencia que podría ser de gran utilidad para contrastar la validez de las alegaciones de Weitzman y de sus críticos.

concesiones que se hicieron a los sindicatos durante la década de los setenta fueron innecesarias e interrumpieron una tendencia a largo plazo muy profunda hacia el progresivo debilitamiento de los sindicatos, de manera que la única forma posible de flexibilización consiste simplemente en reducir su poder y su influencia. Por otro lado, la negativa de los sindicatos a discutir y negociar una remodelación del marco institucional actual puede contribuir a encerrar al sindicalismo en sus parcelas de asentamiento tradicional, que son cada vez más reducidas, aislándolo de sectores crecientes de trabajadores con problemas y reivindicaciones muy diferentes.

VIII. ANALISIS CRITICO DE ALGUNAS PROPUESTAS DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

La preocupación por resolver los problemas generados por la falta de coherencia entre el marco institucional de los mercados de trabajo y los requerimientos de un funcionamiento eficiente del mismo, ha dado lugar a algunas propuestas de reforma global. Dado el carácter incipiente de las mismas tienen los defectos que se derivan de una escasa maduración y un alejamiento excesivo de los condicionamientos propios de las realidades sociales concretas. Sin embargo, tienen el mérito de atreverse a formular propuestas institucionales que rompen con la inercia de los sistemas heredados. Por eso merece la pena su

consideración y análisis crítico. No es posible, ni probablemente deseable, que estas primeras propuestas se abran camino, pero, sin embargo, pueden contener algunos elementos útiles para propuestas futuras, más elaboradas y realistas.

Como plantea Meade en el artículo «Nuevas consideraciones sobre la fijación de los salarios», el problema básico es cómo asegurar que los aumentos del gasto nominal se traduzcan en un crecimiento del empleo, la producción y las rentas, sin inflación de los salarios monetarios ni de los precios, y no en un crecimiento de los ingresos monetarios y de los precios con el mismo volumen de empleo, producción y renta. Es decir, se trata de diseñar un sistema de fijación de salarios que establezca un juego de estímulos y contraestímulos favorable al ajuste del mercado de trabajo y al equilibrio macroeconómico.

Una vez desechadas, por las razones aducidas en apartados anteriores, las soluciones extremas de tratar de restablecer a cualquier precio la competitividad en todos los mercados o de una férrea política de rentas centralizada, Meade presenta una propuesta basada en el funcionamiento de unos tribunales salariales y, a la vez, se hace eco de la propuesta de Martin Weitzman sobre una economía participativa, en la que se sustituya la retribución salarial por la participación en los beneficios. El lector puede encontrar un fiel reflejo de estas propuestas en los artículos de Meade y Weitzman. El interés de su lectura, al margen de los acuerdos o desacuerdos que puedan suscitar, reside, sobre todo, en las intuiciones a que pueden dar lugar.

La propuesta de Meade contiene tres elementos fundamentales. Primero, la negociación de un gran pacto en el que el recorte de ciertas capacidades y competencias para la actuación de los sindicatos, y para la utilización de los medios de presión en las negociaciones salariales, tenga como contrapartida la eiecución de un programa efectivo a favor del pleno empleo y del Estado del Bienestar. Segundo, la sustitución del sistema de negociaciones salariales por un sistema de laudos emitidos por unos tribunales salariales imparciales, de acuerdo con unas normas orientadas a primar la creación y la estabilidad de los empleos. Y, tercero, el establecimiento de un impuesto sobre los acuerdos salariales que desborden las normas establecidas, que desaliente los incrementos de salarios potencialmente inflacionistas.

La ingenuidad de la propuesta, reconocida por el propio Meade, reside en la dificultad para instrumentar el funcionamiento de los tribunales salariales sobre bases reconocidas por todos los agentes como imparciales y como favorecedoras del empleo.

La propuesta de Martin Weitzman tiene mayores pretensiones. Esta propuesta se fundamenta en el convencimiento de que la lucha contra la inflación con estancamiento no se puede ganar exclusivamente en el plano de la pura macroeconomía, sino que requiere abordar reformas institucionales que el autor denomina como micropolíticas: «Una solución duradera a la estanflación requiere penetrar en el funcionamiento de una economía capitalista madura v corregir directamente al nivel de la empresa individual la avería estructural subyacente, cambiando la naturaleza de la remuneración del trabajo» (Weitzman, 1984). Para ello, lo fundamental es que el sistema de remuneración del trabajo tenga los incentivos para resistir el desempleo y la inflación. A partir de una valoración muy positiva de la experiencia de los bonos de participación en beneficios de la economía japonesa, se propone un sistema de remuneración del trabajo basado fundamentalmente en la participación en beneficios.

En el modelo teórico de una economía participativa, en la que la retribución salarial se sustituve, al menos parcialmente, por un sistema de participación en beneficios, la demanda de trabajo es siempre superior a la oferta, manteniéndose un exceso positivo de demanda de trabajo, incluso en presencia de shocks adversos. Así, el sistema participativo incorporaría un mecanismo que conduce automáticamente al pleno empleo, en contraste con el sistema salarial, en el que el pleno empleo es accidental.

Según Weitzman, el sistema participativo, en el que los trabajadores reciben una fracción significativa de sus ingresos en la forma de participación en beneficios, permite que el buen funcionamiento macroeconómico, que es un bien público, pueda ser internalizado por las empresas y por los trabajadores individuales.

Desde un punto de vista formal, la superioridad de las propiedades de la economía participativa se basa en la restauración de los mecanismos del equilibrio walrasiano; sin embargo, como propuesta pragmática adolece de una visión simplista y unilateral de los factores generadores de rigidez del mercado de trabajo. En particular, la pretensión de sustituir el sistema salarial por la participación en beneficios parece ignorar que la rigidez de los salarios es el resultado de la mayor aversión al riesgo de los trabajadores y de su conducta optimizadora en presencia de costes de información y de rotación.

Como ha señalado la teoría de los contratos implícitos, la imposibilidad de encontrar un seguro frente a las fluctuaciones de las rentas del trabajo, lleva a los trabajadores a demandar seguridad a aquellos que mejor situados se encuentran para observar y predecir la renta del trabajo: esto es, sus propios empleadores. Así, la inflexibilidad de los salarios y el ajuste a través de los despidos pueden ser vistos como el resultado de una relación entre los trabajadores y las empresas que es, a la vez, una relación de empleo y una relación de seguro. Si esto es así, los trabajadores no estarían fácilmente dispuestos a aceptar la sustitución de los salarios por un sistema de retribución con mayores riesgos, en el que su renta compartiese los riesgos de la empresa pero sin compartir la capacidad de decisión del capital. Quizá esta sea la razón por la que la mayoría de los sistemas de retribución no han evolucionado hacia la participación en beneficios, ni siguiera hacia una mayor variabilidad salarial (véase Mitchell, 1985).

Por otra parte, el sistema de participación en beneficios puede reproducir rápidamente la problemática propia del sistema salarial cuando, en un contexto de fuertes organizaciones sindicales, las disputas acerca de la distribución de la renta se trasladen a la fijación de la «cuota de participación en beneficios», que, como señala Meade, puede ser administrada tanto en beneficio del trabajo como en beneficio del capital.

Finalmente, merece la pena aludir a la crítica de Wadhwani (1985) al sistema de participación en los beneficios, basada en un análisis empírico de la economía japonesa, que se formula como paradigma de este sistema. En primer lugar, Wadhwani presenta algunos elementos de evidencia empírica informal que, cuando menos, restan validez universal a la experiencia japonesa. Según Wadhwani, la retribución mediante bonos está vinculada, al menos parcialmente, a la evolución de los salarios, lo que le da un carácter más formal que real a la supuesta participación en beneficios. Además, según este autor, la forma de medir el desempleo en Japón conduce a una infravaloración, en términos comparativos, de la tasa de paro, y el sistema de empleo vitalicio, que se debe sobre todo a razones histórico-culturales, como esgrime Morishima, y no tanto al sistema de participación en beneficios, conduce a la existencia de un alto nivel de subempleo. Wadhwani descarta la existencia de una evidencia empírica directa de que en Japón se haya experimentado un exceso de demanda de trabajo de mayor intensidad que en otros países, que la variabilidad de la brecha entre la producción real y la producción potencial sea menor que en otros países y, finalmente, que el comportamiento de la inflación haya sido sistemáticamente mejor que en otros países.

En segundo lugar, para presentar evidencia empírica más formal sobre la proposición central de que el modelo de parti-

cipación en beneficios es más resistente a la inflación debido a la existencia permanente de un exceso positivo de demanda de trabajo, trata de contrastar las dos implicaciones siguientes. Primera, que las variaciones del output respecto de su nivel potencial no dependen de la demanda agregada. Y segunda, que la inflación esté completamente determinada por las políticas monetaria y fiscal, siendo insensible a las variaciones de los precios de importación y de los salarios. Wadhwani no encuentra apoyatura empírica para estas implicaciones ni para su forma más relajada de que ambas proposiciones se cumplan en mayor medida en una economía de participación en beneficios que en una economía salarial.

Este análisis empírico de la economía japonesa sugiere que la economía de participación en beneficios no tiene las propiedades de ajuste macroeconómico que supone Weitzman, y en las que se basa la apología de ese sistema. Sin embargo, ello no equivale a negar que el sistema de participación en beneficios, en el marco del conjunto de relaciones laborales japonesas, tenga una serie de efectos beneficiosos, como pueden ser el estímulo para mejorar ganancias de productividad, las mayores posibilidades para el crecimiento del output, o que reduzca el coste en términos de desempleo de las políticas deflacionistas y de estabilización. Y, sobre todo, lo que no niega es que este sistema permita al Japón alcanzar un mayor grado de flexibilidad en la fijación de salarios, en la línea de la definición de Grubb, Jackman y Layard.

La contraposición de las pro-

puestas de Weitzman y el análisis empírico de Wadhwani conduce a una conclusión interesante. El sistema de participación en beneficios es un sistema muy fructífero en el marco de las relaciones laborales japonesas, pues permite reforzar la flexibilidad de los salarios, pero carece, por sí mismo, de las propiedades macroeconómicas que le supone Weitzman, lo que hace que no pueda considerarse como una fórmula exportable y universal para alcanzar la flexibilidad salarial.

IX. LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA

En otros estudios se han hecho análisis en profundidad de la rigidez del mercado de trabajo en España y de los problemas y diversas alternativas para su reforma (véase, por ejemplo, Malo de Molina [1985] y Dolado y Malo de Molina [1985]). Por ello, en este caso, el planteamiento será sintético y esquemático.

La economía española ha experimentado en los últimos diez años una dramática evolución en su tasa de desempleo, pasando de una tasa de paro inferior a la media de los países de la OCDE a situarse en el primer puesto del desempleo entre los países desarrollados. Son muchos, y de muy diversa naturaleza, los factores que han contribuido a este desafortunado comportamiento diferencial. Existen factores estructurales importantes, derivados de los deseguilibrios del propio modelo de industrialización y modernización seguido por la economía española con anterioridad a la crisis. Y algunas características de la evolución reciente de la población española han agudizado el desajuste profundo entre la demanda de trabajo y el crecimiento de la población activa.

Pero, junto a estos y otros factores, la rigidez del mercado de trabajo español durante gran parte del período de crisis económica ha contribuido a agravar el problema del desempleo. La rigidez del mercado ha propiciado un comportamiento desfavorable de los salarios reales, principalmente entre 1972 y 1979, un fuerte crecimiento de los costes no salariales en el mismo período y una acusada rigidez de la estructura salarial, mientras que las formas de contratación poco flexibles y los costes de indemnización por despido contribuían a inhibir la creación de nuevos puestos de trabajo.

Por esta razón, la política económica de los últimos años ha incluido, con coherencia y capacidad de convicción crecientes, entre los instrumentos de combate del desempleo las medidas de flexibilización del mercado de trabajo.

En España, la política de flexibilización del mercado de trabajo, en el marco de una política global de saneamiento y ajuste, ha avanzado especialmente en los dos últimos años, principalmente en dos aspectos. Por un lado, se ha avanzado considerablemente en la superación de la rigidez de los salarios reales a través de una decidida orientación de moderación de los costes laborales, que ha pretendido corregir las deficiencias con que se había venido instrumentando la política salarial en años anteriores, y, por otro lado, mediante el establecimiento

de unas nuevas formas de contratación laboral con un carácter sustancialmente más flexible que el existente hasta entonces.

Ante todo, es necesario insistir en que ambos aspectos de la flexibilización del mercado de trabajo español están ya produciendo sus efectos positivos. La evolución del empleo, desde 1985, está reflejando la respuesta positiva a la moderación de los costes del trabajo y el efecto que sobre la creación de empleo tienen las nuevas formas de contratación laboral.

Así, la flexibilización del mercado de trabajo está coadyuvando al ajuste en dos aspectos esenciales. Primero, mejorando la relación entre la inflación y la tasa de paro, de forma que la reducción de la inflación se puede hacer en un contexto más favorable de evolución del desempleo, lo que implica una ampliación de los márgenes para el crecimiento no inflacionista, y segundo, reduciendo el ritmo de crecimiento medio de la productividad observada del trabajo, lo que implica la restauración de una relación más favorable entre el crecimiento del producto y el crecimiento del empleo.

Ambos aspectos son síntomas de que la política de flexibilización del mercado de trabajo está promoviendo un ajuste estructural positivo, que permite pensar en la posibilidad de que las tendencias negativas que han condicionado la evolución crítica del empleo se puedan invertir de forma sostenible en un futuro cercano.

Esta valoración positiva no debe ser causa para una autocomplacencia que conduzca a la pasividad, porque todavía son necesarios algunos ajustes y reformas importantes que, aunque comporten costes, serán sin duda más fácilmente soportables en la nueva situación que se está creando en el mercado de trabajo.

Por un lado, la moderación salarial debe mantenerse, porque la eficacia del ajuste salarial depende, sobre todo, de su persistencia en el tiempo y de la capacidad para ofrecer unas expectativas de moderación salarial en un horizonte temporal dilatado. Aunque las nuevas condiciones de mejora de la relación real de intercambio, de desaceleración de la inflación y de evolución de la productividad permiten consequir una moderación de los salarios en un contexto de evolución más expansiva de las rentas reales de los trabajadores.

La moderación salarial debe tener su continuación lógica en la reducción de los costes laborales no salariales. El crecimiento de estos costes durante la década de los setenta se debió a que la expansión del Estado del Bienestar y de la protección social descansó, en buena medida, en la recaudación de impuestos que gravan el factor trabajo, de ahí la dificultad para abordar su reducción mientras persista el desequilibrio en las cuentas del Estado.

Por otro lado, la flexibilización de las formas de contratación debe complementarse con una reducción del grado de fijeza de los contratos indefinidos que constituyen, y deben continuar constituyendo, el núcleo principal del mercado de trabajo. Aunque existe un cierto grado de sustituibilidad entre las diversas formas de flexibilización del mercado de trabajo, el establecimiento de un marco de garantías y de protección social uni-

versal y homogéneo debe constituir una preocupación prioritaria.

Tanto la expansión de la economía oculta como las reformas que sólo facilitan el ajuste en el margen a través de los nuevos contratos conducen a mercados de trabajo más segmentados, más discriminatorios y que presentan serias desventajas desde el punto de vista de la eficiencia. Uno de los aspectos más delicados de la reforma del mercado de trabajo es precisamente diseñar un nuevo sistema de garantías que sea sostenible en condiciones homogéneas para el conjunto de todos los trabaiadores. Desde esta perspectiva, la flexibilización no es sólo una exigencia de la eficiencia sino que también puede serlo de la justicia.

FUENTES BIBLIOGRAFICAS

- AZARIADIS, C., y COOPER, R. (1985), «Nominal Wage-Price Rigidity as a Rational Expectations Equilibrium», American Economic Review, vol. 75, n.º 2, páginas 31.35
- BAILY, M. N. (1974), «Wages and Employment under Uncertain Demand», Review of Economic Studies, vol. 41, páginas 37-50.
- (1982), «Labor Market Performance, Competition and Inflation», en M. N. BAILY (ed.): Workers, Jobb, and Inflation, The Brookings Institution, Washington.
- Coe, D. T. (1985), «Nominal Wages, The Nairu an Wage Flexibility», OECD Economic Studies, n.º 5.
- COE, D. T., y CAGLIARDI, F. (1985), «Nominal Wage Determination in Ten OECD Economies», Workings Papers, n.º 19, OCDE, Paris.
- DOLADO, J. J., y MALO DE MOLINA, J. L. (1985), «Desempleo y rigidez del mercado de trabajo en España», Boletín Económico, Banco de España.
- FMI (1986), «Differences in Employment Behavior Among Industrial Countries», World Economic Outlook - Staff Studies.
- GENNARD, J. (1985), «Job Security: Redundancy Agreement and Practice in Selected OECD Countries», Report prepared for the Directorate of Social Affairs, Manpower and Education, OCDE, Paris.
- GORDON, R. J. (1982), «Why U.S. Wage and Employment Behavior Differs from

- that in Britain and Japan?», Economic Journal, vol. 92, n.° 1, págs. 13-44.
- GRAY, J. A. (1978), «On Indexation and Contract Lenght», Journal of Political Economy, vol. 86, págs. 1-18.
- GRUBB, D.; JACKMAN, R., y LAYARD, R. (1983), «Wage Rigidity and Unemployment in OECD Countries», European Economic Review, vol. 21, págs. 11-39.
- HAMERMESH, D. (1984a), «The Demand for Labour in the Long Run», Working Paper, n.º 1.297, National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- (1984b), «The Costs of Worker Displacement», Working Paper, n.º 1.495, National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- (1985), «Job Security Policy and Labour Demand: Theory and Evidence», Report prepared of SME Directorate, OCDE, Paris.
- Hart, R. A. (1984), The Economics of Non-Wage Labour Costs, Allen and Unwin, Londres.
- KLAU, F., y MITTELSTADT, A. (1985), «Labour Market Flexibility and External Price Shocks», Working Papers, n.º 24, OCDE, Paris.
- Malinvaud, E. (1983), Essais sur la Théorie du Chômage, Calman-Lévy, París.
- (1984), Mass Unemployment, Basil Blackwell, Oxford.
- MALO DE MOLINA, J. L. (1985), «Coherencia del sistema de relaciones industriales y eficiencia del mercado de trabajo», PAPELES DE ECONOMIA ESPAÑOLA, n.º 22, páginas 244-264.
- METCALF, D. (1984), «On Redundancies»,

- Center for Labour Economics, Working Paper, n.º 640, Londres.
- MITCHELL, D. J. B. (1985), «Wage Flexibility in the United States: Lesson from the Past», *American Economic Review*, volumen 75, n.° 2, págs. 36-40.
- MORISHIMA, M. (1984), Why Has Japan «Succeeded»?, Cambridge University Press, Cambridge.
- OCDE (1985), «Labour Market Flexibility», Technical Report by the Secretariat, Manpower and Social Affairs Committee, OCDE, Paris.
- PIORE, M. J. (1985), «Technology, Flexibility and Work Structure», en Proceeding of the Symposium on Microelectronics and Labour, Tokyo.
- SoLow, R. M. (1985), «Unemployment: Getting the Questions right», Conference on the Rise in Unemployment, Sussex.
- Toharia, L. (1985), «La flexibilización del mercado de trabajo: Algunas reflexiones teóricas», mecanografiado.
- WADHWAN, S. (1985), «The Macroeconomic Implications of Profit Sharing: Some Empirical Evidence», Center for Labour Economics, *Discussion Paper*, n.º 220.
- Weitzman, M. L. (1983), «Some Macroeconomic Implications of Alternative Compensation Systems», *Economic Journal*, volumen 93, n.º 4, págs. 763-83.
- (1984), The Share Economy, Harvard University Press, Cambridge.
- (1985), «Profit Sharing as Macroeconomic Policy», American Economic Review, volumen 72, n.º 2, págs. 41-45.
- Worswick, D. (1985), «Job for All?», Economic Journal, vol. 95, págs. 1-14.