

Desempleo y precariedad laboral en Europa

SANTOS M. RUESGA

CATEDRÁTICO DE ECONOMÍA APLICADA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

CONSEJERO DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

Los cambios en los mercados de trabajo en los 90 han influido principalmente sobre la oferta de trabajo mediante un crecimiento del empleo femenino y un proceso de envejecimiento que reduce de forma paulatina el crecimiento de las tasas de actividad, pero que no garantiza de forma automática la caída de los niveles de desempleo en el horizonte de los próximos años en Europa. Las reformas flexibilizadoras de los 80 y 90 han generado un mercado de trabajo segmentado en el que la temporalidad y la economía «informal» se han instalado de forma no coyuntural sino permanente.

Estas circunstancias resaltan el carácter estructural del desempleo que requiere políticas activas encuadradas en el nuevo marco de la moneda única, que superen las timoratas actuaciones actuales desarrolladas por el Fondo Social Europeo y asignen un mayor papel al presupuesto comunitario con un carácter selectivo o discriminador en favor de la creación de empleo.

Palabras clave: Tasas de actividad y desempleo, flexibilidad, políticas activas de empleo, reducción del tiempo de trabajo.

Desempleo y precariedad laboral en Europa*



Santos M. Ruesga

1. Introducción

Al final de los años noventa, los mercados de trabajo europeos aún mantenían un escenario que se caracterizaba por altos niveles de desempleo sobrevivientes desde que la crisis de los años setenta arrojó sus saldos sobre el conjunto de la actividad económica. Las elevadas tasas de desempleo, incluso con la recuperación económica de la segunda mitad de los años ochenta, no han logrado ser disminuidas de manera sustancial.

Así pues, se puede interpretar, a comienzos del tercer milenio, cómo el desempleo es fruto de la lenta evolución de la demanda de trabajo que se combina con fenómenos como la aceleración en el ritmo de incorporación de la población femenina al mercado laboral. Así, aunque es posible que pudieran hacerse ciertos ajustes estadísticos, la tasa media de desempleo en Europa se situaba alrededor de los 10 puntos porcentuales, más del doble de las de Estados Unidos (4.9%) y Japón (3.4%) respectivamente.

En los últimos años, como fruto del proceso de integración europea, tiende a darse una convergencia más amplia en el tipo de políticas concebidas para mitigar el desempleo y también en los indicadores del mercado de trabajo, aunque los desequilibrios son significativamente más pronunciados en España (18.4%), por ejemplo, al tiempo que en Luxemburgo (2.8%),

* Una versión anterior de este trabajo, fue escrita en colaboración con Ciro Murayama, profesor de la Facultad de Economía de la UNAM.

Tasas nacionales de desempleo en la Unión Europea

	1996	1997	1998	1999
Bélgica	9.7	9.2	8.2	7.4
Dinamarca	6.8	5.5	4.8	4.5
Alemania	8.9	10.0	10.1	9.7
Grecia	9.6	9.6	9.3	8.8
España	22.2	20.8	19.6	18.4
Francia	12.4	12.4	11.8	11.5
Irlanda	11.6	10.1	8.3	6.4
Italia	12.0	12.1	12.0	11.8
Luxemburgo	3.0	2.6	2.8	2.8
Holanda	6.3	5.2	4.3	3.7
Austria	4.3	4.4	4.2	4.2
Portugal	7.3	6.8	6.6	6.0
Finlandia	15.3	13.1	11.4	10.7
Suecia	9.6	9.9	8.8	8.4
Reino Unido	8.2	7.1	6.5	6.3
Media UE	10.9	10.7	10.2	9.8

Fuente: Comisión de las Comunidades Europeas (1998).

Holanda (3.7%), Dinamarca (4.5%) y Austria (4.2%), en el otro extremo, se encuentran tasas de desempleo que se sitúan entre las menores de los países miembros de la OECD.

Si bien los mercados de trabajo en Europa en los años setenta mostraban elementos que permitían considerarlos como de una rigidez importante, en la actualidad han aumentado su grado de flexibilización (Ruesga y Resa, 1997) sobre todo en lo que se refiere a formas de contratación temporal, lo cual ha producido fenómenos no previstos de segmentación laboral. De ahí que pueda diagnosticarse que, además de la dualidad entre ocupados y desempleados, existan ya fenómenos de dualidades adicionales que surgen por la brecha entre trabajos estables y aquellos de corta duración.

La evolución general de los mercados laborales europeos en los próximos años presenta importantes incertidumbres derivadas del previsible aumento de la población activa femenina, la excesiva utilización de la contratación temporal o bien, el incremento del desempleo de larga duración. Sin embargo hay elementos sobre el sistema socioeconómico y productivo europeo que amortiguan los efectos negativos que auspicia el alto des-

empleo como: el intenso aumento de la productividad y el nivel de renta que ha tenido lugar en los últimos 15 años, así como por el alto nivel de gasto de las Administraciones Públicas en transferencias sociales a nivel individual y regional —en buena medida provenientes de los Fondos Estructurales de la Unión Europea.

A lo largo de esta década, la persistencia del desempleo se dio acompañada por una primacía de las políticas económicas que encontraban su orientación en el objetivo de la consecución de la moneda única, el euro, y en el éxito este trayecto descansó el grueso de las expectativas de consolidación del dilatado proceso de integración. Los noventa han sido años en el que los objetivos de contención de los indicadores nominales macroeconómicos, a través de políticas monetarias y de gasto restrictivas, ocuparon primacía en la jerarquizaron de los fines de las estrategias económicas, a las cuales se acompañó en el campo de los mercados de trabajo con actuaciones tendientes a la desregulación laboral. Actualmente, tras un exitoso inicio de la moneda única, el tema del empleo vuelve a ocupar centralidad en los distintos espacios de discusión y definición de las políticas sin que, no obstante, se haya evaluado con detenimiento cuáles son los saldos de las transformaciones ocurridas en los últimos años en los mercados de trabajo europeos. Este texto se propone un análisis de las tendencias generales de los mercados de trabajo europeos y de las políticas en boga que, desde distintas construcciones teóricas y/o posturas políticas, se esgrimen para revertir el extenso problema del desempleo.

2. Los perfiles de los mercados de trabajo europeos desde la crisis de los 70

El agotamiento de las normas que dieron cauce a los años dorados de la economía occidental de la segunda posguerra, representa el punto a partir del cual se trazó el escenario dominante de nuestros días. En este panorama, la consecución ya no del pleno empleo sino del sostén de los niveles alcanzados en las décadas previas, o la expansión hacia tasas que rebasen los niveles históricos, resulta una apuesta que podría parecer perdida de antemano para los gobiernos y los principales agentes sociales.

En Europa, la gravedad del desempleo se ha negado a ceder ante cambios en las fases del ciclo económico y permanece aun cuando otros fenómenos ceden. Siendo así, el alto nivel de desocupación es algo más que un fenómeno cíclico y las políticas para revertirlo no pueden ser tampoco cíclicas. Debe considerarse también que el desempleo, más allá de las particularidades mostradas a escala nacional, es un fenómeno generalizado y propio —aunque por supuesto no exclusivo— de las formas que han adoptado las economías capitalistas más avanzadas en la actual fase de desarrollo y acumulación.

A grosso modo, presentamos a continuación el trayecto de cambios experimentados por los mercados de trabajo para, después, concentrarnos en los comentarios a las políticas y estrategias de empleo seguidas desde los distintos ámbitos institucionales europeos para encarar los principales desequilibrios.

El primer determinante, desde un análisis clásico del mercado de trabajo, se refiere al volumen de la oferta. Sobre la composición poblacional influyen la fertilidad, la mortalidad y las migraciones, siendo el primer elemento mencionado el que mayores efectos determinantes genera.¹ En general, Europa encara un escenario con signos de una segunda transición demográfica, es decir, de una población declinante en volumen absoluto pero de mayor edad, lo que está relacionado con la caída del número de hijos por mujer, con el incremento de la expectativa de vida asociado con la disminución de la mortalidad infantil y, de forma más reciente, con la menor mortalidad de la población de la tercera edad (Ruesga y Van der Laan, 1998). De hecho, mientras que en 1970 el número medio de hijos por mujer en Europa era de 2,38, para 1994 el mismo número había descendido a 1,45 (Eurostat, 1996).

Por lo recién expuesto, y como ya ha sido expuesto por diversos especialistas (Gonot, 1995), es posible inferir que todos los países europeos transitan hacia el envejecimiento de su po-

1 Sobre los efectos de la migración, cabe señalar análisis que ponen de manifiesto que la contribución de los migrantes para resolver los problemas de envejecimiento va a ser muy limitada y que, si acaso, su influencia podría llegar a ser importante, en un sentido tanto cualitativo como cuantitativo, en trabajos y sectores específicos. Véase al respecto Ruesga y Van der Laan (1997): «El mercado de trabajo en la Unión Europea», en Ruesga, et al (comp.), *Trabajo, mercado y sociedad, Sistema* núm.140-141, Madrid, noviembre.

blación —mayor proporción de personas de la tercera edad que de jóvenes— que durará entre 1985 y el año 2030, lo que implicará un aumento de la tasa de dependencia senil y, en lo que al mercado de trabajo se refiere, continuarán cayendo las tasas de actividad. Sin embargo, de acuerdo con la Comisión Europea, de la proyección poblacional no puede desprenderse una caída automática en los niveles de desempleo, pues se estima que si bien el paro caería para el grupo más joven, todavía sería alto en el 2005. Además, el desempleo no ha dejado de crecer en aquellos países que ya muestran fases de envejecimiento poblacional, por lo que la tesis de que a mayor edad, menos desempleo en las sociedades europeas, no logra sostenerse (Ruesga y Van der Laan, 1997).

Principales tendencias demográficas en la UE (miles de personas)

	1975	1985	1990	1996	Variación absoluta	Variación relativa	Tasa media de crecimiento anual
Población total	332.391	342.141	348.307	373.173	40.782	10,9%	0,5%
Población en edad de trabajar	206.626	224.122	229.686	245.927	39.301	16,0%	0,8%

Fuente:CCE (1997).

La participación, de acuerdo a las tendencias mencionadas, podría resultar decreciente, pero es necesario incluir el fenómeno de crecimiento de las tasas de actividad femeninas, de lo que resulta oportuno inferir un escenario agregado donde la oferta laboral siga extendiéndose.

La actividad económica por sexo muestra tasas mayores en el caso de los varones, pero hay una secuencial tendencia hacia un peso cada vez menor, al tiempo que la participación femenina no deja de crecer. El trabajo extradoméstico de las mujeres ha crecido con rapidez a lo largo de las tres décadas más recientes y ello ha ocurrido con independencia de las fases del ciclo económico y de las políticas laborales y sociales puestas en práctica en los distintos países (OIT, 1994). Una mayor participación de la mujer está determinada tanto por el incremento

de su nivel de cualificación como por la proliferación de puestos de trabajo a tiempo parcial; y, hay, asimismo, evidencia de que este fenómeno está asociado a retribuciones inferiores a las de los hombres, lo cual acaba reflejándose en el comportamiento general del pago al trabajo o, dicho de otra forma, que la segregación ocupacional por género —desfavorable para las mujeres— tiene efectos negativos también para los varones.

Tasas de actividad en la Unión Europea

	1975	1985	1990	1996	Variación relativa	Tasa media de crecimiento anual
Total	66,7	66,4	67,8	67,7	1%	0,1%
Hombres	83,8	82,2	81	78	-7%	-0,3%
Mujeres	46	51	54,8	57,4	20%	1,1%

Fuente: CCE (1997).

En el caso de las tasas de actividad por edades, hay una trayectoria hacia la disminución de la participación de la fuerza de trabajo de los menores de 20 años. Ello se asocia a que hay un periodo creciente de estancia dentro del sistema educativo y, podríamos añadir para los más recientes años, a la escasa presencia de puestos de trabajo, lo cual reduce el coste de oportunidad de no trabajar para los más jóvenes.

Como señalan diversas fuentes (Toharia, 1997), la evolución más importante se registra en la tasa de participación de las mujeres de entre 25 y 64 años. La disminución de la fertilidad, puede tener importancia sobre la tendencia que ahora nos ocupa, aunque puede aparecer como causa o como efecto, o bien como ambos.

En general a nivel europeo, también hay una disminución de la participación del último grupo de edad considerado, los de 55 y más años, en parte por la tendencia a adelantar la edad de retiro de la vida productiva.

Por lo anterior, se concluye (Ruesga y Van der Laan, 1997) que el escenario europeo tendrá un incremento de la participación que podría llegar al 50,5 por ciento en el 2020, mientras que en 1990 era del 40,5 por ciento, y en el cual el efecto participación resulta más significativo que los cambios demográficos.

En contraparte, el crecimiento del empleo en Europa en las últimas décadas se ha concentrado sobre todo en las mujeres, prácticamente se ha estancado para el caso de los hombres y a nivel general ha avanzado a un ritmo más lento que el que presenta el conjunto de la población en edad de trabajar.

Además, un incremento acumulado total de diez puntos porcentuales resulta inferior al crecimiento acumulado del Producto, lo cual evidencia una fase de distanciamiento entre la dinámica que puede mostrar el conjunto de la economía respecto a la de la ocupación.

Empleo en la Unión Europea (miles de personas)

	1975	1985	1990	1996	Variación absoluta	Variación relativa	Tasa media de crecimiento anual
Total	132.634	134.001	143.754	148.249	15.615	10,5%	0,51%
Hombres	86.171	82.874	86.624	86.384	213	0,2%	0,01%
Mujeres	46.463	51.127	57.129	61.866	15.403	24,9%	1,31%

Fuente:CCE (1997).

El comportamiento del empleo y de las tasas de actividad, tienen reflejo en las tasas de ocupación. En Europa, hay una disminución de la tasa total que viene determinada por una caída amplia en la tasa de ocupación masculina que no logra ser revertida por el incremento de la ocupación de las mujeres, que es la que presenta una dinámica positiva entre 1975 y 1996.

Tasas de ocupación en la Unión Europea

	1975	1985	1990	1996	Variación relativa	Tasa media de crecimiento anual
Total	64,2	59,8	62,6	60,3	-6%	-0,3%
Hombres	80,9	75	76	70,4	-15%	-0,7%
Mujeres	44	45	49,4	50,2	12%	0,6%

Fuente:CCE (1997).

Ahora bien, como ya comentábamos, la generación de empleo femenino se relaciona con puestos de trabajo de menor retribución que los existentes, por lo general, para los varones y, adicionalmente, puede asociarse con el crecimiento de la demanda de trabajo en el sector servicios donde hay más cabida para la contratación femenina.

Por otra parte, las transformaciones que se vienen sucediendo —con particular intensidad de forma reciente— en la productividad del trabajo —gracias al avance y difusión (asimilación dirían algunos) de la tecnología—, así como las alteraciones en la composición de la demanda agregada, vienen a reflejarse en la estructura del empleo.

La Europa comunitaria, como exponente de una de las regiones más desarrolladas del mundo, ha visto declinar el empleo rural gracias a la modernización —y el consecuente aumento en la productividad del trabajo— ocurrida en el sector, lo que avanza palmo a palmo con el registro de importantes flujos migratorios del campo a las ciudades.

La manufactura, por su parte, muestra una participación con una caída secular en lo que a peso en el total de empleo se refiere, reflejando así un proceso de reestructuración industrial considerable a lo largo de las últimas dos décadas y media. Es decir, gracias a los incrementos de la productividad consignados también en este tipo de actividades, se está en una fase donde si bien la producción sigue creciendo, no son creados empleos adicionales e incluso se llega a fases donde se destruyen puestos de trabajo.

Finalmente, las actividades del sector servicios han experimentado un fuerte incremento. Incluso, en las épocas de pérdida neta de empleo para las economías, este sector mantuvo constantes sus indicadores.

Distribución porcentual del empleo por sectores en Europa

	1975	1985	1990	1996
Total	100	100	100	100
Agricultura	11,1	8,4	6,7	5,1
Industria	39,5	34,2	33,1	29,8
Servicios	49,4	57,4	60,2	65,1

Fuente: CCE (1997).

La jornada laboral, por su parte, muestra una senda decreciente en cuanto a número de horas, fenómeno que puede ser explicado en buena medida por la extensión, cada vez mayor, de los empleos a tiempo parcial.

Asimismo, es evidente que ahí donde más empleo se genera, el tiempo de duración de la jornada laboral es menor, lo cual viene a comprobar el hecho de que gracias a la disminución del tiempo de trabajo se ha logrado, históricamente, aumentar los niveles de empleo en los sectores donde avanza con más velocidad la productividad.

El tiempo de trabajo en Europa, ha mostrado una tendencia descendente, y un análisis particular, por ejemplo de España, muestra que en los convenios colectivos de trabajo se pacta una duración inferior a las 34 horas. Ello vendría a reflejar la evolución de la productividad del trabajo, sin que ello tenga correlato directo con la generación de empleo. A la vez, la reducción del tiempo en que se prolonga la jornada laboral en el viejo continente puede interpretarse como un mecanismo que contribuye a mantener el nivel de ocupación o a moderar su secuencia descendente, pero no necesariamente a conseguir incrementos absolutos de empleo (Ruesga y Murayama, 1998).

Los cambios en los mercados de trabajo, se manifiestan con claridad en lo que se refiere a la creciente proporción de empleos temporales. A la importancia relativa ascendente que tienen estos contratos se le aducen diversos efectos, tanto negativos como positivos. Es de particular interés atender el fenómeno creciente de la temporalidad en el empleo por sus repercusiones no sólo sobre la calidad de los puestos de trabajo que se generan, sino por las que tienen sobre el conjunto de las economías europeas y, en particular, sobre la española, que es el país donde esta modalidad de contratación se ha incrementado de forma más drástica. El epígrafe siguiente está destinado a ese fin.

Indicadores de mercado de trabajo en la Unión Europea

Concepto/Años	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Variación anual PIB	4.2	3.5	2.9	1.5	1.0	-0.5	2.9	2.5	1.8	2.7	2.8
Variación anual de la ocupación	1.6	1.6	1.7	0.1	-1.4	-1.9	-0.3	0.6	0.0	0.4	0.8
Tasa de desempleo	9.1	8.3	7.7	8.2	9.3	10.7	11.1	10.8	10.9	10.7	10.2
Tasa de temporalidad	9.0		10.4			10.6	11.0	11.5	11.8		
Crecimiento de la productividad del trabajo	2.5	1.9	1.2	1.3	2.4	1.4	3.3	1.8	1.7	2.3	1.9
Variación anual de los costes laborales unitarios	3.1	4.2	6.4	5.6	4.5	2.7	0.2	1.5	1.8	0.8	1.0

Fuente:Elaboración propia.

Indicadores de mercado de trabajo en España

Concepto/Años	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Variación anual PIB	5,2	4,9	3,7	2,3	0,7	-1,2	2,3	2,7	2,4	3,5	3,9
variación anual de la ocupación	3	4	2,6	0,2	-1,9	-4,3	-0,9	2,7	2,9	3	3,5
Tasa de paro	19,1	16,9	16,2	16,4	18,5	22,9	24,1	22,9	22,2	20,8	18,6
Tasa de temporalidad	23,3	27	30,3	32,3	33,5	32,3	33,8	34,9	33,8	33,5	33,3
Crecimiento de la productividad del trabajo	1.7	1.3	0.1	1.3	2.3	1.8	2.7	1.1	0.8	0.8	1.2
Variación anual de los costes laborales unitarios	5.6	5.6	9.3	8.1	8.0	4.9	0.0	1.9	2.9	1.9	1.5

Fuente:Elaboración propia.

Retomando el tema de los desequilibrios, vale decir que, como ha señalado la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 1995), a lo largo del periodo de tiempo que hemos venido considerando, el crecimiento del desempleo ha mostrado, al interior de Europa, etapas intermedias distintas. En un primer momento, tras la sacudida petrolera y hasta 1985, el incremento del paro fue sensible y no menguó de manera considerable en los momentos de reactivación económica. Después, entre 1986 y 1990, hubo una disminución del desempleo que se acompañó por la desaceleración del crecimiento de la población activa. Y finalmente, en el resto de la década de los años noventa, la recesión generalizada que hizo su aparición en la Europa unida

vino a retroceder los avances en materia de ocupación registrados en la etapa anterior e incluso el paro es mayor al cuantificado en 1985.

Desempleo en la Unión Europea (Miles de personas)

	1975	1985	1990	1996	Variación absoluta	Variación relativa	Tasa media de crecimiento anual
Total	5.085	14.762	12.014	18.176	13.091	72%	6,3%
Hombres	2.960	7.989	5.783	9.277	6.317	68%	5,6%
Mujeres	2.125	6.773	6.224	8.930	6.805	76%	7,1%

Fuente:CCE (1997).

A diferencia de lo que ocurre con otros indicadores sobre la evolución de los mercados de trabajo, en el caso de las tasas de desempleo se observa un incremento tanto en el total como en el componente por género, ocurriendo también con los distintos grupos de edad. Ello viene a reflejar un avance más lento de la demanda de trabajo que el registrado por la oferta, incluso cuando los ritmos de aceleración de esta última se han visto disminuidos en las últimas décadas gracias a la presencia de fenómenos demográficos como la reducción de la natalidad y de otros efectos participativos como el retraso de la edad en que se incorporan los jóvenes a la actividad que, sin embargo, lo gran ser compensados por la ampliación de la participación femenina.

Así, si bien el desempleo se presenta con especial crudeza sobre colectivos particulares, es también un fenómeno generalizado sobre los distintos contingentes poblacionales.

Tasas de desempleo en la Unión Europea

	1975	1985	1990	1996	Variación relativa	Tasa media de crecimiento anual
Total	3,7	9,9	7,7	10,9	66%	5,6%
Hombres	3,3	8,8	6,3	9,6	66%	5,2%
Mujeres	4,4	11,7	9,8	12,5	65%	5,1%
Jóvenes	n.d.	22,0	21,2	21,8	-0,9%	-0,08%

Fuente:CCE (1997).

De manera específica, hay manifiesta una situación distinta entre sexos, de manera similar a lo que ocurre con las tasas de participación y con los niveles de empleo. También como producto de la evolución de la actividad, es perceptible una tasa de desempleo mayor en las mujeres que entre los varones. Además, el incremento de la desocupación femenina está ligado a la irrupción de tasas globales más altas de desempleo.

Un dato por demás revelador de la gravedad del desempleo es que cerca de la mitad de las personas desempleadas en Europa se encuentran en esa situación por lo menos desde un año antes. Este es un dato preocupante, pues a pesar del fuerte incremento en la rotación de la mano de obra promedio en los últimos años como efecto de la mayor flexibilidad en la contratación, parece que esto no afecta a una parte notable de la población activa, lo que puede estar determinando una dualidad intensa en el mercado de trabajo, por el lado de la oferta de trabajo.

Duración del desempleo en la Unión Europea (como % del total)

	1975	1985	1990	1996	Variación absoluta	Variación relativa	Tasa media de crecimiento anual
Más de un año	nd	54,6	51	48,2	-6,4	-13%	-0,6%

Fuente: CCE (1997).

Este es, en breve, el panorama de los mercados de trabajo de Europa, que han sufrido modificaciones importantes en los últimos años orientadas a su flexibilización y desregulación, dando lugar así a formas novedosas de organización del trabajo y, en teoría, promoviendo también un escenario donde sean más factibles los ajustes entre oferta y demanda, solventando así el agudo desequilibrio que expresa el desempleo.

3. La dualidad laboral como resultado de la estrategia institucional

A partir de las reformas en pos de la flexibilización de los mercados de trabajo europeos que se han puesto en práctica

desde mediados de los años ochenta, se llega a asumir que ahí donde el problema del desempleo es más agudo, se ha superpuesto ya el problema de la amplia temporalidad (Alvarez, 1998), como es el caso español.

De modo sintético se puede apuntar que la trayectoria ascendente de la flexibilización contractual se inicia a principios de los años ochenta en España, culminando el proceso ya en los noventa, situándose la tasa de temporalidad en torno al 33 por ciento del total de asalariados de modo ya más o menos estable (con ligeras oscilaciones anticíclicas) en los últimos años. Las cifras parecen indicar que:

- El elevado nivel de temporalidad del mercado laboral español supone que los ajustes en materia laboral, ante las variaciones del ciclo, se llevan a cabo básicamente a través de contratos temporales.
- La respuesta al ciclo, en términos de empleo, es más intensa en un contexto de temporalidad elevada, lo que significa que en la fase ascendente del ciclo se crea mucho empleo, pero al mismo tiempo se destruye en cantidades importantes en la descendente.
- La productividad aparente del trabajo tiende a estancarse.
- Y, conviene apuntar, también, cómo las elevadas tasas de temporalidad en el empleo asalariado se concentran en los sectores de servicios y construcción frente a cifras mucho más bajas en las actividades industriales.

A partir de estos datos, vale la pena subrayar, desde el punto de vista económico, algunos de los efectos adversos que implica un panorama laboral en el que la contratación temporal es muy extendida.

Hay, en primer lugar, un efecto directo sobre el nivel de productividad del trabajo y su evolución. Tal dinámica acaba repercutiendo, a su vez, en la competitividad internacional de las empresas involucradas o de la economía en su conjunto (Krugman, 1992).

Dados diversos niveles de inversión en capital, la productividad del trabajo depende, en parte, del grado de cualificación del trabajador, la cual que se adquiere en los sistemas externos de educación y formación, así como en el trabajo mismo (Schultz, 1961). Se insiste en que la formación específica, aquella sus-

ceptible de ser aprovechada por la empresa en exclusiva (Becker, 1964), se estimula si hay garantía de estabilidad en el empleo y, por ende, si el costo del despido es mayor que cero. En caso contrario, la instrucción que es susceptible de adquirirse en la práctica de la formación profesional es de carácter general, útil para cualquier empresa, y, por ello, no conlleva la especialización productiva que requieren las empresas para seguir promoviendo la inserción de nuevas tecnologías y cambios en la gestión y organización del trabajo, necesarios para alimentar el crecimiento de la productividad (Blaug, 1981). Siendo así, el incremento de la temporalidad estaría minando las bases que incluso desde la vertiente laboral de la teoría neoclásica, por ejemplo la escuela del capital humano, consideran óptimas para el buen funcionamiento de este mercado y del sistema económico en su conjunto en términos de eficiencia y superación de estadios estacionarios.

En segundo lugar, la rotación que conlleva tal nivel de flexibilidad constituye también un *desincentivo* (particularmente, en aquellos sectores donde la flexibilidad no se utiliza como periodo de prueba, sino como mecanismo de contratación generalizado) para una mayor identificación del trabajador con la empresa (ausencia de expectativas de ascenso, de incremento salarial, etc.) lo que puede incidir también de manera negativa en la dinámica de productividad.

En la línea de esta argumentación, se ha puesto de manifiesto cómo la rotación excesiva de la plantilla, derivada de la temporalidad en la contratación, puede afectar de modo negativo a la calidad de los bienes o servicios producidos, al igual que a la dinámica de innovación de producto, elementos básicos en una economía globalizada para promover ganancias de mercado o al menos mantener la cuota adquirida.

Esto es, en un escenario de inestabilidad laboral, si bien hay beneficios para las empresas relacionados con la velocidad de rotación de plantillas, particularmente en aquellas actividades de escaso valor añadido, las secuelas pueden ser bajos niveles de crecimiento de productividad y, para los asalariados, retribuciones inferiores.

O, dicho de otra forma, siguiendo trayectorias de flexibilidad en los mercados de trabajo, se están primando estrategias *defensivas*, con las que se opta por la alteración cuantitativa del

factor trabajo como mecanismo de ajuste en las fases decrecientes del ciclo económico, en vez de seguir orientaciones que incorporen el cambio técnico y, por tanto, un ritmo más acelerado de incremento de la productividad del trabajo.

De lo anterior, se obtienen las condiciones para resultados poco halagüeños en un sistema económico que pretende la eficiencia en el uso de sus recursos al tiempo que se busca como objetivo socialmente deseable un mayor nivel de equidad en la distribución del excedente. En este contexto, la elasticidad del trabajo respecto al producto crece, por lo que los despidos en la fase descendente del ciclo pueden ser mayores (generando con ello deseconomías sobre el sector público y los sistemas de Seguridad Social), al tiempo que, a medio plazo se propicia la disminución de las ventajas comparativas de la economía.

En el corto plazo la generalización de la flexibilidad puede suponer ciertas ventajas comparativas para las empresas que recurren a esta forma de organización de sus mercados laborales internos entendidos como los propuso la escuela institucionalista (Doeringer y Piore, 1975). Menores costos laborales absolutos pueden permitir en el escenario más inmediato ganar cuota de mercado; es competir a través de los costos absolutos aprovechando las ventajas que ofrece, desde el punto de vista empresarial, la contratación temporal. Pero en un horizonte más dilatado, si los efectos sobre la productividad son los que se enuncian en los párrafos anteriores, la ganancia competitiva se iría perdiendo paulatinamente y acercando los costos laborales unitarios a los de los competidores que optan por incrementos de la productividad frente a costos laborales relativos más bajos. Porque aunque el efecto enunciado se centre en los sectores de servicios con menos absorción de trabajo cualificado, sus ineficiencias productivas se trasladan al resto del tejido económico.

Sin duda, la excesiva temporalidad que padece el mercado laboral español propicia una mayor segmentación de dicho mercado, consolidando segmentos que se instalan en la rotación permanente y, expanden las áreas de marginalidad; razón por sí sola suficiente para promover medidas para una mayor movilidad en el empleo.

Pero, entonces, ¿por qué estas formas de contratación tienen una difusión sensiblemente más alta en España? Se podría argumentar dos tipos de razones básicas:

- De un lado, está relacionado con la propia estructura productiva de esta economía, en la que sectores con un ciclo productivo de carácter fuertemente estacional tienen un peso relativo muy importante (hostelería, construcción, etc.).
- De otro, es producto de una determinada cultura empresarial todavía muy generalizada en el tejido productivo español, poco acostumbrada a la innovación y por tanto más pendiente de la evolución de los costos absolutos que de los costos relativos. De ahí que se registren los niveles más bajos de gasto en formación en las empresas o de gasto en I+D por parte de las propias empresas, en el contexto europeo (Eurostat, 1997). Este tipo de cultura es por tanto, propicia a la búsqueda de soluciones defensivas, más que progresivas.

Las implicaciones socioeconómicas de estos cambios en el mercado de trabajo bien pueden estarse traduciendo en una nueva forma de lo que en otro momento histórico hubiese sido leído como franca «marginalidad» pero que en nuestros días puede representar una característica no atípica del sistema. Si este razonamiento es válido, podría sugerirse que la temporalidad vendría a jugar un papel de funcionalidad con la actual fase de acumulación capitalista semejante al que ha venido cumpliendo la llamada economía sumergida.²

4. La «nueva» apreciación de los fenómenos atípicos en los mercados de trabajo

El cambio en la valoración (desde ciertos ámbitos de decisión política y económica y de la académica, sobre los fenómenos observados en el mercado de trabajo y más allá de la pura existencia de un desempleo muy extendido entre la población activa), respecto a las apreciaciones realizadas en los años setenta cuando estos fenómenos eran aún incipientes, viene a mostrar

2 Si bien es pertinente introducir matices entre el uso de los términos «economía informal» y «economía sumergida», para los fines de éste trabajo que aborda la realidad socioeconómica española, el término «sumergida» es el adecuado, pero puede entenderse como «informal» desde la perspectiva iberoamericana.

cómo las «excepciones» al modelo de regulación, que representaban los síntomas de su crisis, hoy han sido revalorizados como situaciones normales propias de las economías de mercado.

Por ejemplo, el análisis de la denominada *economía sumergida* fue uno de los temas que concentró especial atención en los ámbitos académicos durante los años setenta y la primera mitad de la década de los ochenta. Numerosos estudios, realizados desde muy diversos enfoques y ámbitos de las ciencias sociales, trataron de analizar la importancia cuantitativa de la economía sumergida, así como sus características, su dinámica y el papel que jugaba en el proceso de recomposición del modelo económico dominante tras la crisis de entonces. A partir de ese momento circulan tópicos acerca del fenómeno y sus efectos; muchos de ellos apoyándose en una base analítica que, cuando menos, está sujeta a múltiples críticas (Ruesga, 1988; Ruesga, Mora y Murayama, 1998).

En los discursos acometidos desde los ámbitos oficiales, el fenómeno de la actividad irregular ha constituido un cajón de sastre al que se le han atribuido bondades y maldades en función de la coyuntura política y económica imperantes. En ocasiones se utiliza para explicar problemas de desequilibrio fiscal y, en otras, ha sido un buen aliado para aliviar las gravosas cifras de desempleo. Lo mismo se ha argumentado como la quinta esencia de las carencias habidas en materia de competitividad empresarial, o bien se le da empleo como arma arrojada para acusar de prácticas de «dumping social» a determinados espacios geográficos o empresariales.

Desde la ortodoxia de la ciencia económica, se ha interpretado el fenómeno como la constatación de las *perversiones* a las que se llega cuando se limita —a través de la intervención reguladora— el libre funcionamiento de los mercados.

Esta última perspectiva nos lleva a considerar una nueva cara del fenómeno: la dificultad creciente de establecer, dadas las tendencias de la economía internacional durante los lustros más recientes, una clara diferenciación entre las actividades sumergidas y las formales. Esto es, ya que la norma vigente es externalizar un conjunto de costos que a lo largo de los años sesenta se internalizaron —nos referimos a las cargas provenientes de la regulación, al Estado de Bienestar, etc.—, el escenario internacional se caracteriza por modelos de relacio-

nes laborales mucho menos reguladas que entonces, lo cual reduce la delimitación de la economía sumergida y la hace funcional —ya no sólo en términos de proveer una respuesta anticíclica— con la fase del desarrollo capitalista. Esa sería una de las conclusiones relevantes sobre el tema en la actualidad.

De esta forma, si hasta hace unos años la economía sumergida aparecía como un pivote de evasión de impuestos, fraude fiscal o incumplimiento de normas de índole laboral, hoy la externalización de costes reduce la presión para subsanar tales riesgos y quizá, al menos desde el punto de vista de la legitimidad del discurso imperante, los factores negativos se reducirían a los efectos perniciosos sobre el medio ambiente, dejando al margen valoraciones sobre la equidad o cohesión social.

Desde este punto de vista, también puede explicarse la disminución del interés gubernamental para entender y abordar el fenómeno de la economía sumergida. Si a mediados de los años ochenta el interés se centraba, pretendidamente, en reincorporar a la economía oficial a los sectores donde se ubicaban las actividades sumergidas, con el paso del tiempo lo que se observa son políticas económicas que, involucrando a los distintos agentes sociales, se orientan en otra dirección: desregular el mercado formal, interiorizando las condiciones de la economía sumergida.

Además, si bien la economía informal se concentraba hace dos lustros en sectores donde, por ejemplo, la actividad femenina era representativa, actualmente puede involucrar, con su institucionalización, al sector más dinámico, el de servicios, y a los colectivos de hombres de mediana edad. Ahora bien, es posible advertir que mientras las tendencias dominantes de la economía mundial prevalezcan, en el sentido de que las disputas por el reparto de la renta trascienden fronteras sin que se establezca un marco de regulación *ad hoc* y mientras se eliminan sucesivamente costos de los procesos productivos más intensos en trabajo en los países centrales, lo que antes llamamos economía sumergida seguirá permeando las capas de la economía formal sin que necesariamente se ponga algún reparo en ello. Al contrario, bajo el manto de la perseguida eficiencia de nuestros días y del «necesario» abandono del denostado proteccionismo, será reivindicada con nuevo nombre. La economía sumergida aparecería, así, como una nueva pieza que la mano invisible ha

puesto sobre el funcionamiento del mercado. Lo que era anormal, visto desde el mirador de los años setenta, resulta a otras alturas una de las características básicas, por lo tanto normal, en otro modelo: el de la liberalización de las relaciones económicas en sus distintas escalas a nivel global.

Así pues, el fenómeno de la economía sumergida se convierte en una especie de avanzadilla, configurada en el tejido productivo tradicionalmente menos afectado por el entramado de instrumentos reguladores, de lo que a lo largo de los ochenta y después constituirá la respuesta institucional a la crisis del modelo de regulación.

El caso de la contratación temporal de igual manera podría inscribirse dentro de esta estrategia desreguladora en tanto hace cero el costo del despido. La eliminación «camuflada» del precio del despido a través de este mecanismo sería, según sus impulsores, la llave para aumentar el número de contratos, por incoherente que ello pueda aparecer a otras luces la afirmación de que a mayores facilidades de despedir la respuesta será un aumento del número de empleos.

Como se ha visto en el caso español, la introducción de la figura del contrato temporal no se ha traducido en un aumento espectacular del volumen de empleo pero sí, como resulta obvio, en un ritmo de contratación más acelerado. La creciente franja de la población activa cuya trayectoria laboral discurre en empleos temporales no está oficialmente en una situación de desempleo aunque puede afirmarse, que no sería difícil catalogar su situación como de un desempleo friccional continuo en el que la curva ascendente de productividad e ingresos del trabajador a lo largo de la vida activa pasaría a mostrarse como una constante horizontal en el tiempo. Por lo tanto, el «tener trabajo» tiene una connotación significativamente distintiva a lo que implicaba hace un cuarto de siglo, sobre todo si se atiende a las comparaciones habidas entre ambos periodos en lo que hace a la calidad de los empleos (Tilly, 1997). De forma esquemática podría decirse que, dados los vertiginosos cambios ocurridos a partir de la crisis del modelo de regulación laboral hasta el impulso de la flexibilización, a la tradicional dualidad de ocupados y empleados se le suma un continuo de dualidades que diferencian, en función de las características de la demanda, la situación de la oferta de trabajo.

En este sentido, también resultaría factible aventurar que las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo pueden estar superando ya el acervo de categorías propuestas por distintas escuelas del pensamiento económico, como las del estructuralismo de los años sesenta y setenta, y que incluso los métodos de medición y análisis se van quedando rezagados ante la difusión de estrategias de desconcentración productiva de las empresas y/o externalización de costos laborales.

5. La orientación de las políticas laborales europeas

La orientación de las políticas laborales surgidas el ámbito de la Unión Europea se apoya un diagnóstico básico: el desempleo es un problema de carácter estructural debido al acelerado cambio técnico; mientras que se asume que la efectividad de dichas políticas pasa por medidas de tipo activo que disminuyan las presiones sobre las arcas públicas de los países de la Unión. De ahí que una meta explícita de las políticas sea aumentar las cualificaciones de los trabajadores tanto para mejorar la productividad del trabajo como para incrementar sus posibilidades de empleabilidad, a escala individual.

Si bien las políticas activas, en particular la formación profesional, tienden a encuadrarse en una lectura que atribuye los orígenes del desempleo al rezago de las cualificaciones de la oferta frente a los requerimientos de la demanda, lo que ciertamente no es fácil de constatar según diversos estudios (Bean y Pissarides, 1994; Blanco, 1997; Castillo, Jimeno y Licandrio, 1998), por el lado de la demanda la creación de estímulos a la contratación que a su vez posibilite aumentos en la productividad del trabajo bien puede inscribirse dentro de las directrices de política de mercado de trabajo prevalecientes en Europa. Pero, ciertamente, esta segunda veta ha sido hasta el momento menos explotada e, incluso, su legitimidad llega a ser cuestionada en tanto se adelanta que puede trastocar las condiciones de la libre competencia que el mercado requiere.

Al respecto, vale señalar que, por supuesto, la intervención pública implica una alteración de las reglas que serían estrictamente las del mercado. Ese es, sin más, su objetivo. Y, muy a

menudo, incluso esas intervenciones tratan de corregir los fallos o imperfecciones de funcionamiento de los mercados reales. De cuál sea el objetivo y de la legitimidad y validez desde el punto de vista económico depende la viabilidad de determinadas intervenciones públicas. Es decir, cualquier intervención de las Administraciones Públicas, en un sentido u otro, por el lado de los ingresos o por el lado de los gastos, altera las condiciones de competencia de los mercados en los que opera. De hecho, cuando se modifica la legislación sobre contratación, permitiendo que se expanda la temporalidad, se está dando pie a cambios sustanciales en el mercado de uno de los recursos básicos, el trabajo, y, por tanto, se vienen a alterar las condiciones de competencia de las empresas, que habrán de posicionarse ante la nueva situación creada con el cambio legislativo.

En concreto, los mercados de trabajo europeos vienen funcionando con intervenciones públicas destinadas a la contratación de los colectivos menos favorecidos, como los jóvenes, las mujeres, los discapacitados o los parados de larga duración (Alvarez, 1997; Sáez, 1996 y 1997). Se trata de políticas de «discriminación positiva» que no buscan sino corregir las muy documentadas imperfecciones del mercado. En esa lógica se inscribe una política orientada a la motivación de la contratación fija o indefinida, sin que ello implique una alteración fundamental con los principios de competencia de las economías de mercado de la Unión Europea. Por el contrario, se trata de una política que incentiva de la igualdad de oportunidades para las empresas, pues el empleador que opta por la contratación indefinida está asumiendo un riesgo adicional (el del potencial costo del despido) que le implica un handicap respecto a quien opta por la contratación temporal. Estamos, entonces, ante un escenario en el que se motiva la igualdad de oportunidades, no de resultados.

No hay razón pues, para argumentar que la intervención por el lado del gasto (las características del mismo) ha de alterar más o menos los mercados sobre los que incide que otros tipos de políticas que discriminan ante la contratación por el sector público (por razones técnicas o medioambientales, por ejemplo). La discriminación por razones de orden social (y en este caso no son sólo argumentos de orden social pues ya hemos hecho un recorrido analítico desde el punto de vista de la eficiencia económica que el ritmo de crecimiento de la productividad del tra-

bajo viene a determinar) resulta tan válida, si es asumida por la sociedad, por supuesto, como cualesquiera otro motivo. Al economista, en todo caso le preocupa que la aplicación de tal medida se lleve a cabo con la eficacia (logro del objetivo) y eficiencia posible (menor gasto para alcanzar las mismas cotas del objetivo previsto).

Otro argumento de los que se esgrime frente a este tipo de instrumentos puede tener una lectura contraria. Se argumenta que primar la contratación de empresas con mayor nivel de estabilidad en el empleo puede «falsear» el libre funcionamiento de los mercados. Sin embargo, la interpretación puede ser la contraria: restablecer las condiciones de equidad –libre concurso– en el acceso al mercado de los concursos públicos al primar a aquellas empresas que en términos de costos –laborales– soportan una suerte de competencia «desleal» de aquellas otras que operan con costos laborales absolutos inferiores a través del recurso a una mayor temporalidad en sus plantillas (formaría parte de la tradicional acusación de los países nórdicos respecto a las mediterráneas prácticas se practica el «dumping social»).

En síntesis, desde el punto de vista del diseño y la gestión de la política económica, hay que tener en cuenta que:

- Los instrumentos utilizados discriminan (en positivo o en negativo) para alcanzar determinados objetivos y por tanto alteran las condiciones de partida de los mercados.
- Que los instrumentos pueden tener un carácter positivo: si cumplen, premio (subvención o desgravación fiscal) o negativo: Si no cumplen, penalización –discriminación– (criterios ambientalistas, técnicos, cláusulas sociales, etc.).

Siempre que los criterios sean generales y no estén definidos para favorecer a una empresa concreta respecto a otra, son tan válidos unos como otros. Una vez definido el objetivo se trata de elegir el instrumento que permita llevar a cabo esa política con mayor eficacia y mayor eficiencia, teniendo en cuenta, eso sí, otros posibles objetivos sobre los que la aplicación de tales medidas incida (política fiscal o presupuestaria en general, etc.).

Es decir, una reglamentación de la intervención pública que no de lugar a lecturas *ad hoc*, para alguien en particular y que, por tanto reúna las suficientes garantías de objetividad, genera-

lidad y difusión, de modo tal que todos los agentes económicos puedan adaptarse a ella si así lo desean o les parece oportuno.

Este tipo de actuaciones, incipientes aún en la práctica, podría dar lugar a enfrentar los problemas no sólo de desequilibrio evidente en los mercados de trabajo europeos.

Si bien es cierto que un escenario caracterizado por la ausencia de instrumentos para ejecutar la política económica y la imposibilidad de recurrir a modificaciones en el tipo de cambio —como el de la Europa de la moneda única— introduce restricciones para actuar incentivando la demanda en su dimensión agregada, nada impide que se actúe sobre ésta de forma selectiva, en determinadas funciones y sectores. De modo adicional, aparecen nuevas oportunidades de actuación a favor del crecimiento del empleo en un horizonte deflacionista y de bajos tipos de interés.

El riesgo de *shocks* asimétricos en el espacio de la moneda única, que habrían de trasladarse a los países comunitarios menos desarrollados en términos de ajustes a la baja en el volumen de empleo, puede ser cubiertos, o al menos amortiguado, con una política presupuestaria de carácter supranacional y de carácter redistributivo y compensatorio, lo cual, obviamente, significa alterar el *statu quo* político dentro de la Unión a favor de un presupuesto comunitario más abultado, nutrido con recursos nacionales que se aportan bajo criterios fiscales de carácter progresivo.

Es más, habría que tener en cuenta también en esta dirección que las políticas de liberalización de algunos mercados de servicios y de la defensa de la competencia pueden tener, al menos en el corto plazo, un efecto depresivo sobre el nivel de empleo. Y este efecto puede ser mayor precisamente en aquellos países donde las condiciones competitivas son inferiores.

Pero hay además otros escenarios europeos en los que promover esfuerzos comunes. Una política de empleo de alcance comunitario es posible más allá de las reducidas actuaciones que vienen desarrollando los fondos estructurales y, en particular, el Fondo Social Europeo. En este sentido sería posible sentar las bases de una política que promueva la reducción de jornada de forma simultánea en todos los países comunitarios (Jáuregui, 1997; Ruesga y Murayama 1999). De este modo se limitarían las reticencias nacionales derivadas de posibles alteraciones de la posición competitiva de cada país/empresa con res-

pecto al entorno que pudieran deducirse de reducciones unilaterales por estados.

Y, por último, cabe la opción política de redireccionar el gasto público hacia actuaciones selectivas por el lado de la demanda que desarrollen sectores intensivos en el uso del trabajo y menos expuestos a la competencia externa en tanto que se trataría de servicios destinados al consumo de las empresas y de las familias y que, por tanto, compiten en mercados de ámbito local o de reducida dimensión.

Se trataría, en última instancia, de poner en marcha de manera imaginativa el desarrollo de lo que en el *Informe Delors II* (Comisión Europea, 1991) se denominó nuevos yacimientos de empleo (Chacón, 1997). Sin duda, este conjunto de propuestas y otras que en la misma dirección se puedan desarrollar no responden a una perspectiva de carácter keynesiano tradicional, pero sí recogen algo de lo que es consustancial a este enfoque del pensamiento económico, que es la posibilidad de una participación activa y positiva de los poderes públicos en la dinámica de crecimiento económico.

En el campo de las actuaciones para revertir el fenómeno de la temporalidad, éstas tienen sentido cuando se asume que el desempleo representa un fallo grave en el funcionamiento de la economía de mercado, por la infrautilización de recursos productivos disponibles (en este caso el trabajo) que supone, y que no menos cierto resulta que niveles muy extendidos de temporalidad en el empleo también tienen repercusiones negativas en los ámbitos de económicos y sociales como se ha tratado de argumentar en el desarrollo de este texto.

6. Conclusiones

A partir de los años ochenta se puso en entredicho casi la generalidad del aparato legislativo dispuesto para regular los mercados de trabajo. Según los reformistas, si se deseaban mejoras significativas de las condiciones económicas de un país en un entorno de mayor mundialización era necesario redefinir el marco de relaciones laborales para hacerlo más flexible. Debían romperse las rigideces que impedían recuperar el crecimiento

mediante reformas que permitiesen acercar el mercado de trabajo al tipo «libre» ideal. Con ello se conseguiría reducir las altas tasas de desempleo y mejorar el funcionamiento del sistema productivo en general. Mientras que la recuperación económica produjo en este último una creación significativa de nuevos empleos, en Europa las tasas de desempleo se mostraron reacias a reaccionar positivamente.

La desregulación y sus efectos flexibilizadores, introducida de un modo generalizado en la mayoría de los países europeos, no parecen haber contribuido de modo substancial al equilibrio de los mercados laborales. Todo lo más que podemos observar es que los ajustes ante las cambiantes evoluciones del ciclo económico son, cuantitativamente, más acusadas y rápidas. Es decir, el volumen de empleo crece bastante en las fases expansivas del ciclo y disminuye drásticamente en las fases recesivas.

A su vez, la flexibilidad está dando origen a una acumulación de dualidades sin que las actuales políticas de empleo se hagan cargo de la dimensión del problema aun cuando hay un acervo de actuaciones públicas disponibles para mitigar los desequilibrios que el sistema, de manera consecutiva y creciente, genera. Las dualidades sociales entre parados y ocupados, entre informales y formales, y las diferentes formas de segmentación del mercado de trabajo —en el caso español expresadas en el fenómeno de la extendida temporalidad— que alimentan nuevos y diversos modos de exclusión social (jóvenes, adultos parados de larga duración). Por lo tanto, no se contribuye a potenciar un tejido social y económico estructurado y, por ende, con mayor potencial de crecimiento sostenido y armónico.

7. Bibliografía

- ÁLVAREZ, C. (1996): «Políticas activas de creación de empleo y colectivos desaventajados», en *Economistas*, núm. 70, Colegio de Economistas de Madrid, Madrid, págs. 23-32.
- ÁLVAREZ, C. (1998): «Nuevos retos para las políticas activas de empleo», en *Economistas*, núm. 77, Colegio de Economistas de Madrid, Madrid, págs. 286-295.

- BARR, N. (1987): *Economics of the Welfare State*, Oxford University Press, London, 1987.
- BEAN, Ch. y PISSARIDES, Ch. (1994): «Escaseces de cualificaciones y desempleo de equilibrio en Gran Bretaña, en Padoa, F. (Comp): *Desajuste y movilidad del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- BECKER, G.(1964): *Human Capital, A theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Columbia University Press, New York.
- BLANCO, J.M. (1997): «Comentarios acerca del desajuste educativo en España» en *Papeles de Economía Española*, núm. 72, Madrid.
- BLAUG, M. (1981): *Educación y empleo*, Instituto de estudios económicos, Madrid.
- BOYER, R. (coord.) (1986): *La flexibilidad del mercado de trabajo en Europa*, Colección Economía del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- BOWLES, S. y BOYER R. (1995): «Wages, aggregate demand, and employment» in EPSTEIN, G. y GINITS, H.: *Macroeconomic Policy after the Conservative Era*, Cambridge University Press, Cambridge.
- CASTILLO, S., JIMENO, J. F. y LICARDIO, O. (1998): *Employment segmentation, labour mobility, and mismatch: Spain, 1987-1993*, FEDEA, Documento de trabajo 98-04, Madrid.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (CCE) (1993): *Crecimiento, competitividad, empleo*, CCE, Bruselas.
- (1997): *El empleo en Europa*, Comisión Europea, Bruselas.
- (1998): *EC Economic Data Pocket Book*, Comisión Europea, Bruselas.
- DE JUAN, O. (1996): «Teorías sobre el empleo y el desempleo. ¿Explica alguna teoría la elevada tasa de paro española?, en Oscar de Juan Asenjo, *El desempleo en España, tres ensayos críticos*, Universidad de Castilla-La Mancha, Cuenca.
- DOERINGER P.B.y PIOERE, M. J. (1975):«Unemployment and the Dual Labor Market», en *The Public Interest*. Versión castellana en Toharia (1983).
- EATWELL, J. (1993): «Employment on a World Scale», in Eatwell, J., *Global Unemployment*, M.E. Sharpe, London.
- EUROSTAT (1997): *Europa en cifras*, CCE, Luxemburgo.

- HOBBSAWM, E. (1994): *Age of extremes, the short twentieth Century*, Abacus, London.
- KRUGMAN, P. (1994): *Peddling prosperity: economic sense and nosense in age of diminished expectations*, W.W. Norton, New York.
- MARGLIN, S. (1991): «Lessons of the Golden Age: An Overview», in MARGLIN, S. and SCHOR, J.: *The Golden Age of Capitalism*, Claredon Press, Oxford.
- RUESGA, S. (1988): *Al otro lado de la economía. Cómo funciona la economía sumergida en España*. Pirámide, Madrid.
- RUESGA, S. y VAN DER LAAN, L. (eds.) (1998): *Institutions and Regional Labour Markets In Europe*, Avebury, London, 1998.
- RUESGA, S., GARCÍA MORA, A. y MURAYAMA, C. (1998) «Economía sumergida» en TEZANOS, J.F. (comp.): *Nuevas tendencias sociales*, Sistema, Madrid.
- RUESGA, S. y MURAYAMA, C. (1999): «El reparto de trabajo: hacia las 32 horas en cuatro días a la semana» en *Temas para el debate*, núm. 50, Madrid.
- SÁEZ, F. (1996): «Las políticas de empleo y del mercado de trabajo en Europa: una visión general», en *Economistas*, núm. 70, Madrid.
- (1997): «Políticas de mercado de trabajo en España y en Europa», en *Papeles de Economía Española*, núm. 72, Madrid.
- SCHULTZ, T.W. (1961): «Investment in human capital», in *American Economic Review*, vol. 51, págs. 1-17.
- TILLY, C (1997): «Buenos y malos empleos en los Estados Unidos al final del milenio», en Ruesga, (comp.), *Trabajo, mercado y sociedad*, Sistema núm. 140-141, Madrid, noviembre.