

POSIBILIDADES Y LÍMITES PARA UNA POLÍTICA DE MERCADO LABORAL EN EL
ÁMBITO DE UNA ECONOMÍA GLOBALIZADA. UN ENFOQUE MACROECONÓMICO

*POSSIBILITIES AND LIMITS FOR A LABOUR MARKET POLICY IN THE CONTEXT
OF A GLOBALISED ECONOMY. A MACROECONOMIC PERSPECTIVE*

Friedrich L. Sell

Universität der Bundeswehr München

friedrich.sell@unibw-muenchen.de

BIBLID [1576-0162 (2005), 12, 31-51]

RESUMEN

En este artículo, se repasan críticamente ciertas estrategias tradicionales de la política laboral, en concreto la moderación salarial o la extensión de la jornada laboral sin compensación salarial. Se demuestra que frente a esta estrategia, una más alta dispersión de salarios y/o una mayor flexibilización de la jornada laboral pueden resultar más satisfactorios, en la perspectiva de la creación de empleo. La globalización presiona fuerte sobre los mercados laborales en el "Norte" de la economía mundial y tiende a elevar (hacer bajar) los salarios en los sectores "high tech" ("low tech"). Contra los retos de la globalización no existe ningún "seguro" perfecto para los trabajadores afectados. Pero una mejor formación, la elevación de su capital humano, parece ser el único método sostenible para ayudarles. Los gobiernos, en este sentido, pueden contribuir a la puesta en marcha de programas de calificación con subsidios temporales.

Palabras Clave: mercado laboral, capital humano, globalización.

ABSTRACT

In this paper, we first critically review traditional labour market strategies such as wage restraint and/or the increase in working hours without wage compensation. We show that a greater degree of wage dispersion and a flexibilisation of working hours perform better in comparison. Globalisation puts the labour markets in the "North" of the world economy under additional pressure and tends to push the wages in the high tech (low tech) sectors upwards (downwards). As a means to "insure" workers against the pitfalls of globalisation, only a better quality of human capital seems to offer a sustainable solution. Governments may help to boost such programmes with temporary subsidies.

Key Words: labour market, human capital, globalisation.

Clasificación JEL: J24, J31, F02, F22, F41.

1. INTRODUCCION¹

Ya el término, tanto más el proceso, de globalización, conlleva un cierto sentimiento de malestar (Donges, 2003: 19-34; Sinn, 2004b: 19), incluso de "horror" (Forrester, 1997) en muchas de las expresiones de los agentes económicos, no solamente en el "Sur" de la economía mundial, sino también en el "Norte", en nuestro propio hemisferio. Cuando se pregunta, más concretamente, por estos temores, en el plano individual, casi siempre se hace referencia a alguno de los tres siguientes argumentos: la globalización hace crecer las desigualdades en la distribución de las rentas y/o de los salarios (Donges et al., 2003), al mismo tiempo, contribuye (al menos) a crear más desempleo en los países con estados del bienestar desarrollados (Samuelson, 2004: 135-146) y a reducir los estándares sociales alcanzados (Sinn, 2004a).

Muchos de los asesores económicos de los Gobiernos europeos, como hace al caso en Alemania (SVR, 1998), han "reaccionado" a la globalización (Izquierdo Llanes, 2002) en varios territorios de su campo específico de actividad, como sería el de la política fiscal y, particularmente, en relación con los impuestos al capital (físico y financiero), advirtiendo que sin una homogenización de las normas fiscales en Europa nos acercaremos inevitablemente a una carrera hacia el abismo, compitiendo por niveles fiscales a la baja ("race to the bottom"). En otros campos, como en el de las políticas de mercado laboral,

¹ Quiero dar las gracias ante todo al editor de esta edición especial de la Revista de Economía Mundial dedicada al tema de la globalización, Santos Ruesga Benito. También quiero dar las gracias a Clara García, redactora de esta revista por su ayuda y generosidad. Ya que mi lengua materna lamentablemente no es el castellano he tenido que recurrir a la ayuda de colegas y amigos. Arne Grasmannndorf y Marcus Mittendorf han sido de gran valor para mí por su excelente asistencia científica durante la elaboración de la primera versión de este artículo. "Last, but not least" quiero agradecer la labor de dos árbitros anónimos. Sus críticas han contribuido a mejorar significativamente los resultados de este trabajo.

sigue de moda la estrategia de "moderación salarial", especialmente en aquellos países europeos duramente afectados por el paro (Finel-Honigmann, 2004: 1-17). Al mismo tiempo, en algunos de ellos comienza a extenderse la idea de prolongar las horas de trabajo semanales, sin compensación salarial, particularmente entre la profesión académica y, en primer término, entre las asociaciones empresariales.

Estas dos estrategias podrían tener y han tenido en el pasado algunos méritos, pero, pretendo mostrar en este trabajo, aplicadas como reglas rígidas y uniformes no parecen tener mucho sentido, tanto más en economías que se están diferenciando mucho, en las que existen un grado de formación y un nivel de capital humano muy heterogéneos y están en camino de una profunda terciarización. Es más, en el ámbito de una economía globalizada, las antiguas recetas fallan de forma estrepitosa y hemos de pensar en otras soluciones alternativas.

El artículo pretende, pues, detectar posibilidades y, al mismo tiempo, identificar los límites de una política de mercado laboral en el ámbito de una economía mundializada.

El enfoque se sitúa, por tanto, en el campo de la teoría económica y no se adentra en la contrastación empírica. El método y las técnicas empleadas en el artículo se concentran en la aplicación de algunas derivaciones analíticas (en un entorno macroeconómico de la oferta) y en varios gráficos que recogen los fundamentos básicos de la economía laboral de corte neoclásico.

2. MODERACION SALARIAL: LOGICA (CON CORRECCIONES A VECES OLVIDADAS) Y DESVENTAJAS

El *Sachverständigenrat* (SVR, Consejo de expertos económicos para el gobierno federal) de Alemania recomienda, desde hace tiempo, la moderación salarial en aquellos países de Europa que siguen con tasas de paro elevadas. La lógica de su razonamiento, deriva de algunos cálculos que tienen su raíz en la teoría de la oferta (SVR, 1998: 294-305). Partiendo de una ecuación del tipo Cobb-Douglas (Blümle, 1975: 122-142) que incorpora progreso técnico:

$$Y = L^{\alpha} K^{\beta} e^{\lambda t} \quad (1)$$

siendo Y = producto interno bruto; L = cantidad de trabajo; K = cantidad de capital físico

α , β , y λ son coeficientes y t es el índice del tiempo

En consecuencia, la productividad marginal del trabajo asciende a

$$\frac{\partial Y}{\partial L} = \alpha L^{(\alpha-1)} K^{\beta} e^{\lambda t} = \alpha Y / L \quad (2)$$

y es, como puede verse fácilmente, proporcional a la productividad media del trabajo. La tasa de crecimiento de la productividad marginal del trabajo, por lo tanto, equivale a:

$$(\partial Y / \partial L) = (\hat{Y} / L) + \hat{a} \quad (3)$$

Este resultado, bien conocido, en cambio, no es satisfactorio. La razón es muy simple. La fórmula de arriba no excluye en el cálculo del incremento de la productividad límite del trabajo un efecto, mas o menos “perverso”: siempre que una empresa despida a parte de la plantilla de trabajadores, la productividad (media y límite) de los restantes trabajadores tiende a subir. En lo que sigue, vamos a presentar un método sólido que nos ayuda a corregir primero la tasa del crecimiento de la productividad media del trabajo por el factor “productividad de despido”. Eso nos dará la oportunidad de corregir más tarde también la tasa de crecimiento de la productividad límite del trabajo. En primer lugar, tiene que modificarse la ecuación número (2) a través del logaritmo:

$$\ln Y = \alpha \ln L + \beta \ln K + \lambda \quad (5)$$

De ahí, podemos derivar que

$$(\hat{Y} / L) = \alpha \ln L + (\alpha - 1)\hat{L} + \beta \ln K + \beta \hat{K} + \lambda \quad (6)$$

teniendo en cuenta que para cualquier variable económica x la tasa de crecimiento se define por

$$\hat{x} = dx / dt \quad (7)$$

El efecto de aumentar la productividad media del trabajo a causa de una razón perversa –el despido– se “esconde” detrás de

$$(\alpha - 1)\hat{L}$$

que simboliza el porcentaje de despido ($\hat{L} < 0$), multiplicado por la elasticidad del factor de producción “trabajo” disminuido por uno ($\alpha - 1 < 0 \iff 0 < \alpha < 1$), con lo cual lo eliminamos de la ecuación (7):

$$(\hat{Y} / L) = (\alpha - 1)\hat{L} - \hat{\alpha} \ln L + \beta \ln K + \beta \hat{K} + \lambda \quad (8)$$

Para conseguir ahora una tasa corregida y representativa del crecimiento de la productividad media del trabajo, procedemos a:

$$(\hat{Y} / L)^* = (\hat{Y} / L) + (1 - \alpha)\hat{L} \quad (9)$$

Y, por analogía, se puede calcular la tasa de crecimiento corregida de la productividad marginal del trabajo del siguiente modo:

$$\hat{mpL}^* = (\hat{Y} / L) + (1 - \alpha)\hat{L} + \hat{a} \quad (10)$$

El citado Consejo de Expertos alemán ofrece una definición clara de lo que entiende por moderación salarial, según la cual se trata de una tasa de

aumento de los *salarios nominales* por debajo de la tasa de crecimiento de los precios, corregida por el *valor* de la productividad marginal del trabajo (SVR, 1998: 11). Una posible fórmula que demuestra la capacidad de crear empleo a través de la moderación salarial podría ser, por ejemplo:

$$\dot{\bar{l}} = -k[\dot{\bar{l}} - (m\hat{p}l^m + \hat{p})] \quad (11)$$

siendo $m\hat{p}l^m$ = tasa de crecimiento de la productividad marginal del trabajo corregida; $\dot{\bar{l}}$ = tasa de aumento de los salarios nominales; y $\hat{p}$ = tasa de crecimiento de los precios y donde k es un coeficiente positivo, pero no conocido a-priori, lo que significa que su tamaño hay que estimarlo empíricamente. E introduciendo el contenido de (10) en (11) se observa que:

$$\dot{\bar{l}} = -k\{\dot{\bar{l}}[\hat{\alpha} + (\hat{Y}/\hat{L}) + (1 - \alpha)\dot{\bar{l}} + \hat{p}]\} \quad (12)$$

o, escribiéndolo todo de modo mas compacto,

$$\dot{\bar{l}} = -k\{\dot{\bar{l}}[\hat{\alpha} + \hat{Y} - \alpha\dot{\bar{l}} + \hat{p}]\} \quad (13)$$

Despejando esta ecuación respecto al aumento del empleo, se obtiene:

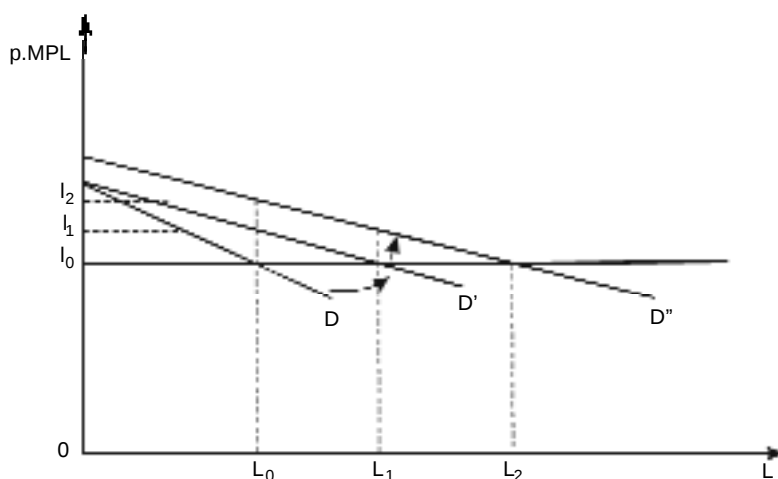
$$\dot{\bar{l}} = \frac{k}{1 + \alpha k} [\hat{Y}_n - (\dot{\bar{l}} - \hat{\alpha})] = \frac{1}{1/k + \alpha} [\hat{Y}_n - (\dot{\bar{l}} - \hat{\alpha})] \quad (14)$$

siendo $\alpha = m\hat{p}l / \hat{a}p\hat{l} = \frac{\partial Y / \partial L}{Y / L}$.

Por consiguiente sólo puede obtenerse un aumento del empleo cuando la expresión entre corchetes en la ecuación (14) es positiva, esto es mayor que cero. O dicho de otro modo; mientras los salarios nominales ($\dot{\bar{l}}$) – si se abstrae de posibles cambios en la elasticidad de la producción del factor trabajo ($\hat{\alpha}=0$) – aumenta al mismo ritmo que el producto interno bruto nominal de una economía ($\hat{Y}_n$) no puede producirse ningún incremento del empleo.

Con la ayuda de la Figura 1, se pueden aclarar estas interconexiones. En ella se han deducido los resultados a partir de una situación estrictamente neoclásica de la demanda laboral – tal como la contempla también el Consejo Alemán de Expertos. Se advierte lo siguiente: sea l_0/L_0 el salario nominal y el consiguiente nivel del empleo en la situación de partida; y sea $pMPL$, o respectivamente, D la curva del *valor marginal de la productividad del trabajo*. En el periodo siguiente se registran dos modificaciones: por un lado, un aumento de los precios desde p_0 hacia p_1 , que se manifiesta en un traslado hacia la derecha de la curva de demanda laboral, desde D hacia D' . Se produce, por otro lado, un aumento en la productividad marginal (y media) del trabajo, deslizándose todavía más la curva de demanda, desde D' hacia D'' . Si la política salarial agota la totalidad de su margen de maniobra, imponiendo el salario nominal l_2 , entonces el empleo no puede aumentar mas allá de L_0 . Sólo son posibles mejores resultados si la política salarial se limita a un "equilibrio de

FIGURA 1: MODERACIÓN SALARIAL EN EL ENFOQUE DEL MERCADO LABORAL NEOCLÁSICO



Fuente: Elaboración propia

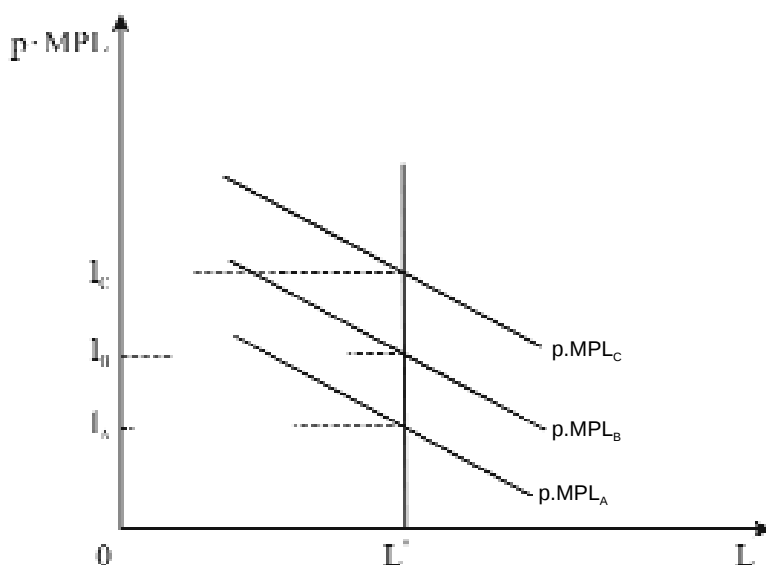
inflación” y por tanto, si se acepta su nivel salarial, relativamente más bajo, I_1 . Entonces, el empleo podría crecer hasta L_1 . Son aún más claras las ganancias de empleo si, en la senda de moderación salarial, los sindicatos aceptan durante algunos periodos una “ronda cero”: en tal caso – y con el antiguo nivel salarial I_0 – la ocupación podría alcanzar incluso el nivel L_2 .

Aunque lo expresado en relación con esta figura parece demostrar en parte lo contrario, incluso el Consejo Alemán de Expertos advierte a sus lectores de no “ideologizar” el mensaje de la moderación salarial. Entre las muchas razones que se pueden aducir, resaltan las siguientes: en una economía avanzada existen diversos sectores entre los que hay importantes diferencias en el nivel de la productividad y también en el ritmo del crecimiento de la productividad (Burda y Wyplosz, 2003). En estos diferentes sectores, la evolución de los precios no es homogénea y, sobre todo, los factores que influyen en el curso de los precios son muy diferentes (Sell, 2002). Eso significa que si se aplica una política salarial uniforme a todos estos diversos sectores, se comete el mismo error que cuando se intenta también forzarles a asumir moderación salarial. Los economistas especializados en el mercado de trabajo hablan de la necesidad de introducir más “diferenciación” en el sistema de salarios y otras remuneraciones.

En la Figura 2 se muestran diferentes curvas que representan los valores marginales de la productividad de tres individuos representativos diferentes, A,

B y C. Suponemos, para simplificar y concentrarnos completamente en la cuestión de los salarios, una jornada laboral uniforme para los tres agentes. La solución eficiente consiste aquí en una perfecta diferenciación salarial que equivale a tres diferentes niveles salariales, correspondiendo a las diferencias existentes en los valores *productividad marginal* de los agentes en cuestión. Una política uniforme de moderación salarial no tiene en cuenta la gran desigualdad de talentos, dotes y capacidades que se observa en la población activa. La dispersión de salarios sería óptima siempre y cuando estas fuerzas fueran capaces de ajustarse lo más posible a las diferencias de rendimiento de los agentes económicos implicados. Si la moderación salarial consiste meramente en aumentar todos los salarios nominales en un porcentaje uniforme, que se queda por debajo del incremento medio del valor marginal de la productividad marginal del trabajo corregido (en el ámbito de la economía en su totalidad) durante el periodo en cuestión, la dispersión de salarios existente se reduce y la eficiencia del sistema de salarios cae. Adicionalmente, se puede identificar un problema de incentivo(s): nivelar las diferencias en los salarios implica que una parte de los trabajadores recibirá más “de lo que se merece”, otra parte menos “de lo que se ha ganado”.

FIGURA 2: DIFERENCIACIÓN ÓPTIMA DE LOS SALARIOS

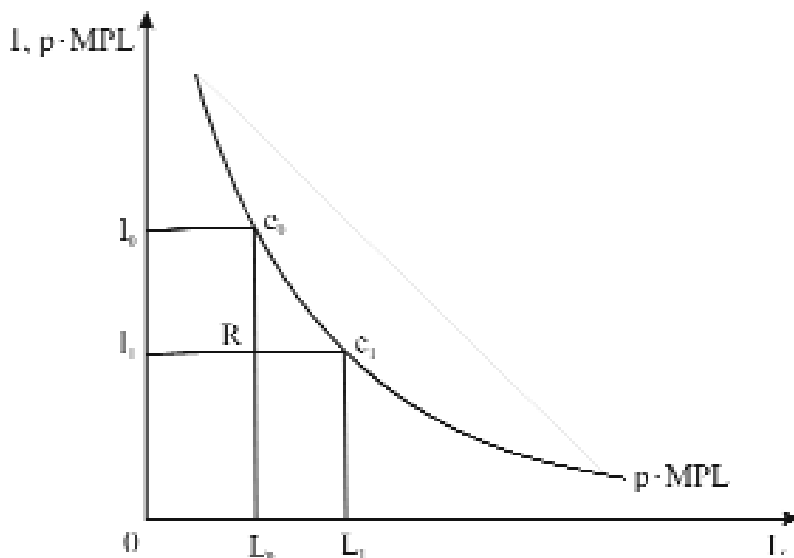


Fuente: Elaboración propia

3. AUMENTO DE LAS HORAS DE TRABAJO SIN COMPENSACIÓN SALARIAL: VENTAJAS Y DESVENTAJAS

La euforia observada en países como Francia después de haber introducido por sucesivas leyes “la semana de 35 horas de trabajo” se ha esfumado; hoy por hoy, los políticos europeos buscan, al contrario, como convencer a su electorado de volver a 38 ó 40 horas de trabajo durante la semana sin ofrecerles ninguna compensación salarial a cambio. Económicamente, esta propuesta equivale a un recorte del salario por semana y por hora (Ruesga y Pérez, 2005). Esta lógica se desprende de una reflexión muy simple (ver Figura 3): supongamos que el salario efectivo por hora, antes de la “reforma”, sea equivalente a l_0 ; las horas de trabajo correspondientes que los empresarios desean ofrecer, por tanto, sin que se incremente el volumen de personas empleadas son L_0 . Ahora, elevar las horas de trabajo semanales, de, por ejemplo, 35 a 40 horas (L_1), no supone nada más que reducir el salario efectivo por hora al nivel l_1 .

FIGURA 3: AUMENTO EN LAS HORAS DE TRABAJO SEMANAL EN EL ENFOQUE DEL MERCADO LABORAL NEOCLÁSICO



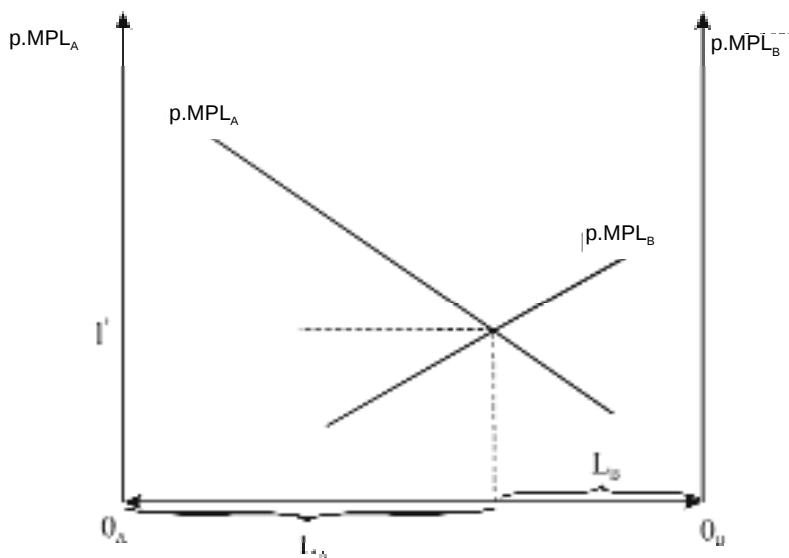
Fuente: Bhagwati et al., 2004: 102 y elaboración propia

La esperanza de que por otra vía puedan surgir más puestos de trabajo en un futuro más o menos cercano, se basa en que la renta del capital que antes cubría la zona debajo de la curva del valor de la productividad marginal del trabajo y por encima de l_{e0} se ensanche e incremente hacia la nueva zona

debajo de la curva de la productividad marginal del trabajo y por encima de l_e (Franz, 2003). Inversiones en capital físico, en principio, serían más probables ahora que antes y se podría trasladar la curva del valor de la productividad marginal del trabajo un poco más lejos respecto del origen de los ejes cartesianos, generando, "ceteris paribus", una demanda de horas de trabajo algo más elevada que antes. Ahora bien, uno tiene que hacer el balance entre esta posibilidad y una segunda con efectos opuestos: si el nivel de producción crecido hace caer el nivel de precios, la productividad marginal es afectada negativamente y la correspondiente curva se acerca más al origen del diagrama.

Aún existen más puntos débiles de una estrategia como la mencionada. Supongamos, como se muestra en la Figura 4, que existan dos agentes A y B y que, para hacer nuestro análisis tan simple como sea posible, sólo se permita en nuestra economía representativa un nivel salarial único, que debe situarse, necesariamente, en el punto de equilibrio de la intersección de $pMPL_A$ y $pMPL_B$. Entonces, resulta evidente, que las jornadas laborales de los dos agentes económicos deben ser muy diferentes: el trabajador A, dotado de mayor capacidad de rendimiento, tendría que trabajar, en una división de trabajo eficiente, durante bastante más tiempo que el trabajador B.

FIGURA 4: DIFERENCIACION OPTIMA DE LA JORNADA LABORAL



Fuente: Elaboración propia

Es más, cuando hay diferencias significativas en el rendimiento de los trabajadores, una aplicación uniforme de las horas de trabajo es incluso contraproducente y causa pérdidas de eficiencia. Los trabajadores “mejores” (para llamarlos de alguna manera) pueden contribuir con aquellas horas que deberían trabajar y aún bastante según la “reforma”, más a la producción de bienes, mientras que los trabajadores “peores” acusan una pérdida precipitada de su productividad. Este grupo de trabajadores (que en realidad es muy heterogéneo) tendría que hacer otra cosa. En vez de trabajar más horas durante la semana, debería emplear más tiempo en su formación y calificación y así elevar su productividad media y marginal del trabajo.

4. EL IMPACTO DE LA GLOBALIZACIÓN SOBRE LOS MERCADOS LABORALES DEL “NORTE”

Ahora bien, incluso los puntos de vista más orientados a buscar soluciones descentralizadas y flexibles en el campo de los salarios (y en el de las horas de trabajo) no tiene en cuenta un factor decisivo para la política de los mercados de bienes, de servicios y del trabajo: la globalización. Como vamos a ver a continuación, la globalización – un término que tiene muchos matices (Ruesga et al., 2002: 95-121) – tiene efectos significativos sobre los resultados económicos en los mercados mencionados. Como la mayoría de los expertos en nuestra profesión interpretamos, la globalización se interpreta aquí como “una mayor interconexión entre las diferentes actividades que se desarrollan en el planeta” (Ibid., 2002: 99), concretamente a través de una expansión fundamental en el comercio internacional y en los flujos de capital.

En este capítulo vamos a analizar primero, los efectos de la expansión en el comercio internacional para, más tarde, estudiar aspectos de la globalización que están conectados al incremento de los flujos de capital.

Como Ruesga et al. (Ruesga et al., 2002: 103) resaltan, el comercio internacional “reduce la demanda de trabajadores de baja calificación, efecto que no es compensado por los empleos que se crean en los sectores de alta calificación” (Ibid.). En lo que sigue vamos a enfocar de cerca este mecanismo que va acompañado de varios otros efectos. Uno de ellos es que la “internacionalización económica si que produce desigualdad salarial” (Ibid.). Veamos este proceso en detalle con ayuda de los [Figuras 5 y 6](#): partimos de la hipótesis de que el incremento en el comercio internacional – aspecto significativo de la globalización – se desarrolla de la siguiente manera. Los países del “Sur” del planeta (países en vías de desarrollo y economías emergentes) aumentan sus exportaciones de bienes “low tech” al “Norte” de la economía mundial. El “Norte”, por su parte, incrementa sus exportaciones de bienes “high tech” al “Sur” del globo (Salvatore, 2004).

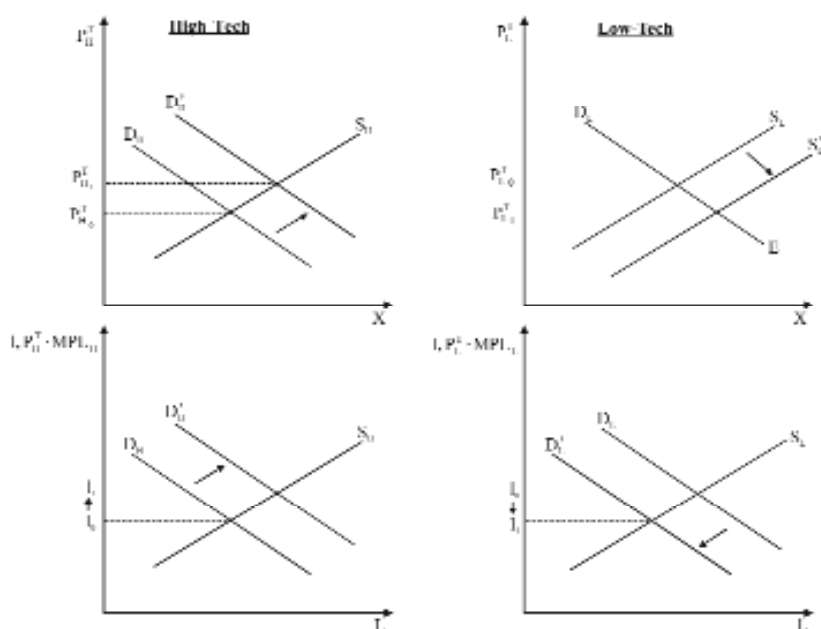
Los impactos consecutivos sobre los mercados de los bienes mencionados y los correspondientes mercados de trabajo se pueden identificar en la figura 5 (parte izquierda): “ceteris paribus” los precios de los bienes “high tech”

tienden a subir, gracias a la demanda adicional explicada arriba. La repercusión sobre el correspondiente mercado de trabajo – los agentes que ofrecen su “mano de obra” aquí tienen buena formación, es decir, un capital humano elevado – es también un aumento de su demanda. En consecuencia, los salarios tienden a subir. Aquí pues, son las fuerzas del mercado mismo que “exigen nuevos precios” del factor de producción “trabajo” junto a un aumento del empleo. Probablemente, este sector del mercado de trabajo en el “Norte” es el que menos está afectado por el paro. Este resultado, ahora bien, no es siquiera la mitad de la “la historia”; siendo optimistas, puede ser algo como una cuarta parte. La segunda cuarta parte la encontramos en el lado derecho del Figura 5: allí vemos que las importaciones de bienes “low tech” provenientes del “Sur” del globo incrementan la oferta en el mercado correspondiente en el “Norte” de la economía global. Los precios en este mercado, en consecuencia tienden a bajar, “ceteris paribus”. En el mercado de trabajo vinculado a la producción de bienes “low tech” el efecto simétrico debe ser una reducción en la demanda, ya que ahora una mayor parte del consumo interno es cubierto por importaciones del “Sur”.

El resultado lógico debe ser una caída más o menos precipitada de los salarios de los agentes con menor cualificación, es decir con un capital humano inferior. La desigualdad entre los salarios y entre los precios del sector “high tech” por un lado y del sector “low tech” por el otro se hace más intensa que lo que fue antes del impacto de la globalización. Una política de salarios mínimos podría intentar evitar este resultado. Pero las consecuencias serían desastrosas, ya que, inevitablemente, esta política crearía desempleo (si no lo había antes ya) o lo aumentaría (si ya existía previamente).

Pero, hasta aquí, y aún teniendo en cuenta de manera simultánea a los productos “high tech” y “low tech”, sólo se ha contado la mitad de la historia. La explicación es simple: no se ha hecho más que hablar de los bienes comercializables, los “tradeables”, en la terminología de los países anglosajones. En las economías avanzadas existe además otro sector más, de gran relevancia macroeconómica: el de producción de los bienes y servicios denominados “nontradeables”. Traduciéndolo al español, el sector que produce y, sobre todo, consume gran parte de los servicios. Entre otros, Juan R. Cuadrado Roura ha elaborado un trabajo extenso y profundo sobre “El Sector servicios y el empleo en España. Evolución reciente y perspectivas de futuro” (Cuadrado Roura, 1999). En su libro, Cuadrado Roura nos muestra con rigurosidad la capacidad del sector de servicios para generar y conservar empleo. El caso español de los últimos 25 años ha sido bastante singular, ya que el proceso de terciarización de su economía se ha desarrollado a gran velocidad. “En el caso del empleo, este proceso ha provocado un desajuste inicial, una de cuyas consecuencias ha sido una tasa de desempleo de las más altas de los países occidentales, debido a que las actividades terciarias no han podido absorber el

FIGURA 5: EL IMPACTO DE LA GLOBALIZACION MEDIANTE EL COMERCIO INTERNACIONAL (1)



Fuente: Elaboración propia

enorme flujo de desempleados provenientes del sector agrícola y del industrial" (Ibid., 1999: 159).

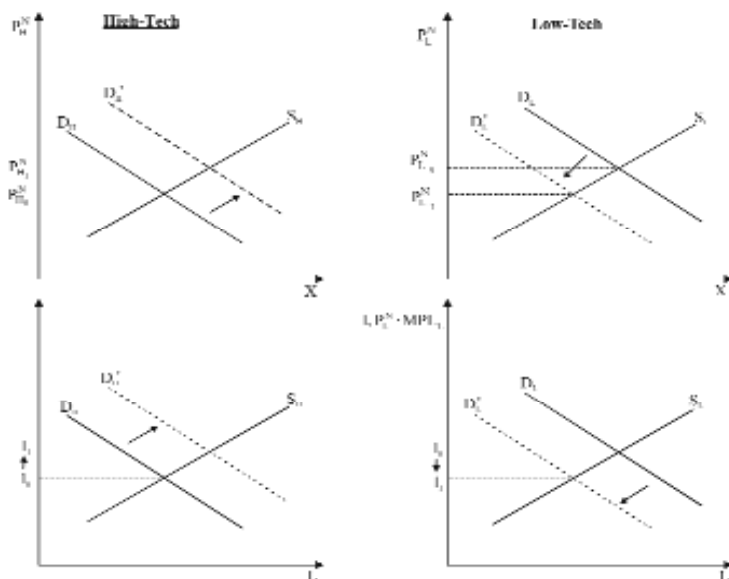
No cabe duda de que la mayoría de las actividades en el sector de los servicios son complementarias mas que substitutivas, con respecto al sector industrial: "Se observa un mayor grado de coherencia o sincronía del empleo terciario (tanto al nivel agregado como desagregado) con el ciclo económico" (Ibid., 1999: 161). Con estas pocas aclaraciones se puede establecer una estrecha conexión entre al análisis del sector de "tradeables" y el respectivo análisis del sector de "nontradeables". Para hacerlo en los mismos términos que en el ejercicio anterior, se ha elaborado la figura 6 (parte izquierda): Suponiendo que en su mayoría los servicios de tipo "high tech" son complementarios para la producción de bienes "high tech", la expansión diagnóstica para estos últimos, por motivo de la globalización, impulsa la demanda y hace subir los precios y el "output" en el mercado de servicios "high tech". La lógica económica nos hace esperar también una demanda creciente en el mer-

cado de trabajo del sector de servicios "high tech". Los salarios deberán subir también allí, "ceteris paribus".

Finalmente observando la parte derecha del Figura 6, se deduce que la lógica observada arriba, en la producción de bienes "low tech", es "contagiosa" para el sector de servicios complementarios. En consecuencia, hemos de notar una caída de la demanda, una bajada de precios y por lo tanto un descenso en el "output" de estos servicios. No cabe duda de que estos efectos se trasladan también al mercado de trabajo para los servicios de tipo "low tech". Los salarios tienen la tendencia a caer, pero también aquí sería contraproducente una política de salarios mínimos (ver arriba). A fin de cuentas, la desigualdad de salarios dentro del sector "nontradeables" aumenta, así como también la desigualdad de precios.

En el caso de tener una relación de substitucionalidad, en vez de complementariedad, entre los bienes "tradeables" por un lado y los servicios "non-tradeables" por el otro lado, algunos de los efectos demostrados hasta ahora incluso podrían, en principio, apuntar en una dirección opuesta. Pero, en el sector de los servicios "low tech", la caída de los precios en el mercado de los bienes homónimos induce una reducción en la demanda de este tipo de servicios y, "ceteris paribus", se pueden esperar precios más bajos para los servicios nontradeables también "low tech".

FIGURA 6: EL IMPACTO DE LA GLOBALIZACIÓN MEDIANTE EL COMERCIO INTERNACIONAL (2)



Fuente: Elaboración propia

Por lo tanto, lo mismo cabe esperar de la evolución de los salarios en el sector de producción de servicios "low tech". Lo interesante de los resultados obtenidos de este caso es que la desigualdad de precios y salarios no tiene por qué crecer dentro del sector "low tech". En el sector de los "tradeables" la subida de precios en el mercado de los bienes redundará en una demanda elevada para los servicios "high tech". En consecuencia, también en el mercado de los servicios "high tech" se observará un incremento de precios. Lo mismo debe ocurrir, *mutatis mutandis*, en el mercado de trabajo correspondiente. Con lo cual no es de esperar tampoco que la desigualdad de precios y salarios crezca dentro del sector de servicios "high tech".

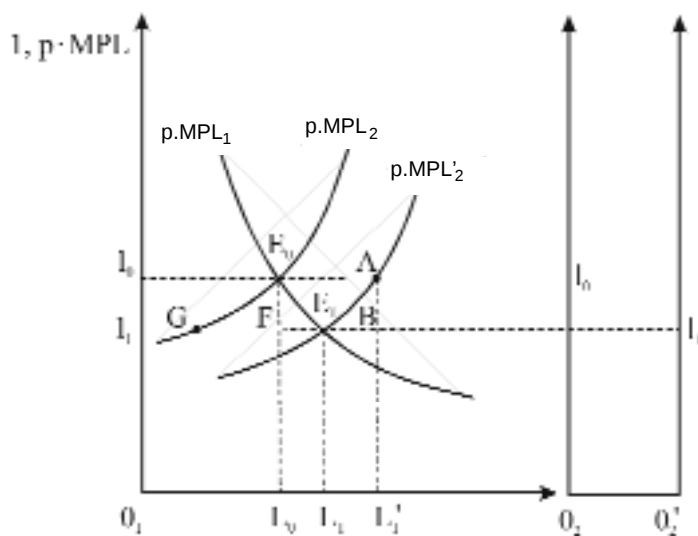
Las conclusiones de este análisis con referencia a las negociaciones entre los sindicatos y las asociaciones de empresarios son las siguientes: la globalización promueve un fuerte impulso a organizar estas negociaciones diferenciando entre los sectores de producción y servicios "high tech", por un lado, y producción y servicios "low tech", por el otro. Salarios más o menos homogéneos no debieran negociarse en el ámbito de industria, sino en el ámbito de la formación y/o de las exigencias del proceso de producción y las necesidades del área de servicio. Y, por supuesto, estas negociaciones lograran soluciones tanto más eficientes, cuantos más criterios de descentralización sean puestos en práctica.

La expansión de los flujos de capital que también acompaña a o, más bien, es parte de la globalización, está estrechamente vinculada a un fuerte ascenso en la inversión de capital físico en el sur del hemisferio por parte de los países del Norte (Sell, 2001). Estas inversiones, organizadas como el tradicional "foreign direct private investment", o como "joint ventures", les ayudan a las empresas multinacionales a desarrollar prácticas de "outsourcing" (Shelburne, 2004: 12-18): partes de la producción y/o de los servicios (O. V., 2004b) que hasta ahora eran (y siguen siendo) necesarios para completar el producto final, son trasladados al extranjero a (por ejemplo) una "sucursal" de la empresa multinacional localizada en un país del Sur de la economía mundial. Aquí, el precio para la mano de obra es bastante más bajo, la formación de los trabajadores, por el otro lado, puede ser deficiente, pero la multinacional tiene facilidades para cualificar a los obreros en poco tiempo, con el objeto de realizar los servicios y/o las operaciones requeridas.

Con la ayuda de la siguiente Figura 7 es posible analizar algunos efectos muy interesantes al respecto. Siguiendo una propuesta de Bhagwati (Bhagwati, 2004: 101-104), se diferencian dos sectores con dos productos diferentes. Cada uno de ellos emplea "trabajo con buena formación" como factor de producción. De este factor, la economía dispone de la cantidad O_1O_2 . Sin la presencia de "outsourcing", el equilibrio inicial se encuentra en el punto de inserción de las correspondientes curvas del valor marginal de la productividad del trabajo, con buena formación en cada sector (E_d). El nivel de salarios es igual en los dos sectores y equivale a l_0 ; supongamos ahora que una inversión de

capital físico junto con una innovación haga posible la importación de servicios de trabajo de buena formación a un precio más bajo, digamos de l_1 . A este precio, observamos un exceso de demanda equivalente a GE_1 . Este exceso de demanda se puede cubrir recurriendo al “outsourcing”: Su efecto es el de expandir la oferta de trabajo de buena formación a distancia, de manera que, para “localizar” el nuevo punto de equilibrio, deslizamos la curva de la productividad marginal del “trabajo con buena formación” del sector 2 hacia la derecha hasta el nuevo punto de inserción. En el nuevo equilibrio, el sector 1 hace uso de la cantidad L_0L_1 del trabajo importado a través de “outsourcing”, mientras que el sector 2 lo hace de la cantidad L_1L_1' . Evidentemente, el outsourcing contribuye a elevar el producto interno en la economía del Norte (exactamente en la cuantía representada por los dos triángulos E_0FE_1 y E_1AB). Pero, también es verdad que la compensación para el factor de producción “trabajo con buena formación” sufre, mientras que la de otros factores de producción (como capital físico, trabajo de excelente formación) necesariamente tiene que subir (Irvin, 2004).

FIGURA 7: EL IMPACTO DE LA GLOBALIZACIÓN MEDIANTE EL PROCESO “OUTSOURCING”



Fuente: Bhagwati et al., 2004: 103.

5. CONSECUENCIAS PARA EL DISEÑO DE UNA POLÍTICA LABORAL ADECUADA

En ocasiones, se pueden escuchar propuestas en favor del pago de subsidios estatales a los trabajadores de menor calificación, justamente para com-

pensarles por la pérdida de salario que tiene su origen en los efectos de la globalización (vid supra), pero también en el avance del progreso técnico. Así, las empresas se quedarían con el (mucho menor) pago de los “salarios de mercado”, mientras que el estado, con su política de subsidios, podría perseguir al mismo tiempo sus propios fines de igualdad social. Ahora bien, tal política no parece sostenible, sobre todo, cuando los subsidios estatales tienen que cubrir algo como el 80% de los salarios brutos de los trabajadores de menor calificación (Hennessy y Warin, 2004: 10).

Otras opciones para los menos calificados consisten en adquirir dos o tres tareas diferentes, para evitar que se genere el fenómeno de los “working poor”, o se podrían basar en la mera esperanza a un crecimiento de la inversión de capital físico que entonces haría subir el valor marginal del respectivo producto del trabajo. Ambas alternativas tienen por supuesto sus propios problemas: buscar trabajo en diferentes empleos de pocas horas y de mala remuneración no es ni favorable al bienestar de las familias ni para la reproducción de la población, quiere decir para la tasa de nacimientos. Mas formación de capital físico, teniendo en cuenta, además, la inmigración (Bowen y Pédussel Wu, 2004) que se está desarrollando hacia el sector “low tech” es, por un lado, poco probable y, por el otro lado, si se hiciera realidad, estas inversiones van siempre acompañadas con efectos de racionalización.

A medio y a largo plazo, la única alternativa con perspectiva para los trabajadores con menor calificación tiene que basarse en mejor formación, esto es, el intento de proveerles de una calificación más alta que la que tienen ahora. Jagdish Bhagwati, uno de los economistas de comercio internacional más célebres de los últimos 25 años (Dullien, 2004), está convencido de que existe una alta demanda por la mano de obra con alta calificación en los países del Norte del hemisferio (Bhagwati, 2004: 10). Bhagwati incluso se puede imaginar unos programas de calificación ofrecidos por el estado para afrontar el reto de la globalización. Recientes encuestas representativas entre 120 empresas medianas y grandes en Alemania (Schwarz, 2004: 5) demuestran que la formación de la propia plantilla de trabajadores (especialmente de los jóvenes) puede ir a cargo de las empresas mismas que así se enfrentan a la obvia falta de capital humano suficiente (Schwarz, 2004). Las empresas cuyos valores cotizan en la bolsa de Francfort a. M. (“DAX 30”) dicen en las encuestas citadas que reservan para esta actividad alrededor de 3 días al año por lo menos (O. V., 2004a).

Ahora bien: ¿Quién sabe si una mejor formación del capital humano (Sáez Fernández, 2000) es una condición necesaria o incluso suficiente para “asegurar” el factor de producción “trabajo” en el Norte de la economía mundial contra los retos del proceso de la globalización? Hay por lo menos tres diferentes categorías de riesgo que se deberían separar en el terreno conceptual (Hartog et al., 2004): Por un lado, sabemos que existen algo como “fronteras naturales” para la formación, que se derivan simplemente de las grandes dife-

rencias de dotes, talentos y capacidades existentes entre los seres humanos. Hay pues un primer riesgo de no saber hasta donde nos es posible llegar dentro de un sistema o una jerarquía de niveles de educación y/o de resultados. Un segundo riesgo consiste en la inseguridad de no saber “a-priori” a que plaza de la pirámide de rentas nos va a catapultar la vida, una vez que hayamos finalizado una primera fase de formación. El tercer riesgo podríamos denominarlo el “riesgo de mercado”: ¿Quién sabe que atractivo tendrá nuestra calificación cuando la ofrecemos y como será afectado el atractivo y la demanda por ese tipo de calificación durante el permanente proceso de cambio que impulsa la globalización?

Incluso si, por un momento, excluimos los tres riesgos mencionados de nuestro cálculo y suponemos en la tradición de un Gary Becker que existe una correlación positiva entre la renta permanente (“lifetime income”) al nivel del individuo por un lado y la formación acumulada durante la vida, cuando pasamos al cuadro macroeconómico, las cosas se vuelven aún más complicadas todavía. Como han revelado los recientes trabajos científicos de Allison Wolf, una grande experta de talla internacional en el campo de la educación escolar y académica (Wolf, 2004: 29), no hay, hasta hoy, ninguna prueba estadística suficiente para la hipótesis de que un gran esfuerzo de aumentar y mejorar la educación escolar primaria y secundaria repercute positivamente en la tasa del crecimiento económico de un país. La relación parece ser exactamente opuesta: con la subida del bienestar de las economías, éstas tienden a extender su demanda por educación y formación del capital humano. Finalmente, hay que reconocer lo siguiente: los crecientes sacrificios y esfuerzos para lograr una mejor calificación no pueden garantizarle a ninguna persona que aquello que domina y perfecciona tiene gran valor o interés para el mercado laboral.

Dándole la vuelta en un sentido positivo, la conclusión sola puede ser esta: como ya nos enseña la teoría portfolios para inversión financiera, la diversificación es una estrategia eficiente para no eliminar pero sí para controlar mejor los riesgos. Personas con buenas calificaciones generales están mejor preparadas para el cambio dinámico en las ventajas comparativas que poseen ciertos países en una economía globalizada que aquellos agentes económicos que se especializan demasiado. Más aún, la capacidad de atracción de algunas cualificaciones parece sobrevalorada por conyunturas pasajeras. Hace años ya, Paul Krugman (Krugman y Obstfeld, 2004), otro célebre economista de talla internacional, ha alarmado a los individuos sumergidos en la economía Internet y en el resto de la “new economy”, que las reglas de oferta y demanda también van a funcionar aquí. Una abundancia excesiva de profesiones vinculadas al Internet pronto harán caer los salarios absolutos y relativos de los empleados en este sector, y, al contrario, harán resaltar y subrayar la escasez de profesiones en otros sectores, como por ejemplo en la artesanía y en el arte.

6. RESUMEN DE LAS HIPÓTESIS ELABORADAS EN ESTE TRABAJO

Ni la moderación salarial ejecutada sin diferenciación ni una uniforme ampliación de la jornada laboral pueden solventar los problemas surgidos en los últimos tiempos en los mercados laborales en el Norte del hemisferio. Una alta dispersión de salarios, así como una fuerte flexibilización del horario de trabajo, correspondiendo a las muy diferentes posibilidades y capacidades de los agentes económicos, nos convence más, ya que la globalización tiene efectos muy diferenciados sobre los distintos mercados de bienes, de servicios y de trabajo. Este trabajo trata de demostrar que la globalización empuja todavía más hacia negociaciones entre empresarios y sindicatos respecto al nivel de formación de los empleados / de la tecnología de producción y no tanto según el tipo de industria / de servicios.

Lo que aparece ser un resultado bastante sólido y generalizable es que en muchos casos relevantes, las desigualdades en los salarios son reforzadas por los efectos de la globalización. Mientras los factores de producción "capital físico" y "capital humano de calificación excelente" pueden salir como ganadores de la globalización, lo opuesto le ocurre al "trabajo de poca formación". Ahora bien, el estado de bienestar moderno no debería recurrir a instrumentos "antiguos", como podrían ser salarios mínimos, para afrontar los efectos de la globalización. El único efecto seguro sería crear aún más desequilibrios en el mercado laboral. En cambio, el estado puede ayudar con programas de calificación de trabajadores con poca formación profesional, contribuyendo así a lograr efectos más sostenibles que con una política de subsidios salariales.

Si bien es cierto que incluso una gran orientación hacia la formación del capital humano no nos libra de riesgos económicos, la diversificación es una estrategia eficiente no para eliminar, pero sí para controlar mejor esos riesgos. Personas con buenas calificaciones generales están mejor preparadas para afrontar el proceso de la globalización. Este proceso va acompañado por un cambio dinámico y continuo en las ventajas comparativas que poseen los diferentes países. Aquellos agentes económicos que se especializan demasiado en tareas definidas y conocimientos específicos pueden no solamente ser sorprendidos por "los vientos del cambio", sino también verse afectados negativamente en sus salarios absolutos y relativos dentro de la economía mundial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrew B.A. y Bernanke, B.S. (2005): *Macroeconomics*, fifth edition, Pearson Education Inc., Boston/San Francisco/New York.
- Bhagwati, J. (2004): "Qualifizierte Arbeit ist gefragt", *Handelsblatt*, 209, 10.
- Bhagwati, J. et al. (2004): "The Muddles over Outsourcing", *Journal of Economic Perspectives*, 18, 4, 93-114.

- Blümle, G. (1975): *Theorie der Einkommensverteilung. Eine Einführung*, Springer, Berlin/Heidelberg/New York.
- Bowen, H.P. y Wu, J.P. (2004): *Does It Matter Where Immigrants Work? Traded Goods, Non-Traded Goods, and Sector Specific Employment*, ZEI Working Paper, B16, Bonn.
- Burda, M.C. y Wyplosz, C. (2003): *Makroökonomie. Eine europäische Perspektive*, 2. Auflage, Vahlen, München.
- Donges, J.B. (2003): "Aktuelle Kontroversen in der Globalisierungsdebatte", *Jahrbuch für Wirtschaftsgeschichte*, 2, 19-34.
- Donges, J.B. et al. (2003): *Globalisierungskritik auf dem Prüfstand : Ein Almanach aus ökonomischer Sicht*, Lucius & Lucius, Stuttgart.
- Düllien, S. (2004): "US-Topökonom Bhagwati verteidigt Jobverlagerung", *Financial Times Deutschland*, 23.09.04, 16.
- Finel-Horngman, I. (2004): "EU Enlargement and Anti-Globalization: New Paradox or Old Paradigm", *Global Economy Journal*, 4, 1, Article 3, 1-17.
- Forrester, V. (1997): *L'horreur économique*, Fayard, Paris.
- Franz, W. (2003): *Arbeitsmarktökonomik*, 5. Auflage, Springer, Berlin/Heidelberg/New York.
- Irvin, D.A. (2004): "Verlagerung nutzt auch USA", *Handelsblatt*, 188, 2.
- Izquierdo Llanes, G. (2002): *La economía mundial contemporánea y sus procesos de cambio*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid.
- Hartog, J. et al. (2004): *How Risky is Investment in Human Capital?* CESifo Working Paper, 1261, München.
- Hennessy, P. y Warin, T. (2004): "One Welfare State for Europe: A Costly Utopia", *Global Economy Journal*, 4, 2, Article 7, 1-15.
- Krugman, P. y Obstfeld, M. (2004): *Internationale Wirtschaft. Theorie und Politik der Außenwirtschaft*, 6. Auflage, Pearson Education Inc., München.
- Lindl, C. (2004): *Potenziale und Ausschöpfungsmöglichkeiten für den internationalen Austausch von Dienstleistungen – Das Beispiel Gesundheitsdienstleistungen*, Mimeo, Neubiberg.
- O.V. (2004a): "Forschung & Entwicklung schaffen Arbeitsplätze", *Handelsblatt*, 220, 23.
- O.V. (2004b): "Telekomkonzerne lagern Großhandel aus", *Handelsblatt*, 248, 14.
- Cuadrado Roura, J.R. (1999): *El Sector de servicios y el empleo en España. Evolución reciente y perspectivas de futuro*, Fundación BBVA, Bilbao.
- Ruesga, S.M. et al. (2002): *Economía del trabajo y política laboral*, Ediciones Piramide, Madrid.
- Ruesga, S.M. y Pérez Ortiz, L. (2005): "La jornada laboral en la Unión Europea", *Economía UNAM*, 6.
- Sachverständigenrat (SVR, 1998): *Vor weitreichenden Entscheidungen. Jahresgutachten 1998/99*, Poeschel, Stuttgart.

- Sáez Fernández, F. (coord.) (2000): *Formación y empleo*, Fundación Argentaria, Madrid.
- Salvatore, D. (2004): "Globalization, Comparative Advantage, and Europe's Double Competitive Squeeze", *Global Economy Journal*, 4, 1, 1-17.
- Samuelson, P. (2004): "Where Ricardo and Mill Rebut and Confirm Arguments of Mainstream Economists Supporting Globalization", *Journal of Economic Perspectives*, 18, 3, 135-146.
- Schwarz, P. (2004): "Unternehmen wollen mehr qualifizierte Frauen einstellen", *Handelsblatt*, 118, 5.
- Shelburne, R.C. (2004): "Trade and Inequality: The Role of Vertical Specialization and Outsourcing", *Global Economy Journal*, 4, 2, Article 2, 1-32.
- Sell, F.L. (2001): "Fragmentierung - Außenhandel unter den Bedingungen vertikaler Globalisierung. Ein Überblick", *Außenwirtschaft*, IV, 517-546.
- Sell, F.L. (2002): *Aktuelle Probleme der Europäischen Wirtschaftspolitik*, Lucius & Lucius, Stuttgart.
- Sinn, H.W. (2004a): *Migration, Social Standards and Replacement Incomes. How to Protect Low-Income Workers in the Industrialized Countries Against the Forces of Globalization and Market Integration*, CESifo Working Paper, 1265, München.
- Sinn, H.W. (2004b): "Wie die Globalisierung Länder auseinander reißt. Arbeitnehmer des Westens haben mit gutem Grund Angst vor dem billigen Osten", *Neue Zürcher Zeitung*, 146, 19.
- Wolf, A. (2004): "Mehr Bildung bedeutet noch lange nicht mehr Wohlstand", *Neue Zürcher Zeitung*, 200, 29.