

Documentos sobre los Mercados Económicos y Laborales

Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra

**Seguridad de los mercados laborales:
Combinando flexibilidad y seguridad para
el trabajo decente**

Peter Auer
OIT

2008 / 3

**Unidad de Análisis e Investigación del Empleo
Departamento de Análisis de los Mercados Económicos y Laborales**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2008
Primera edición 2008

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

ILO Cataloguing in Publication Data

Auer, Peter

Seguridad de los mercados laborales : combinando flexibilidad y seguridad para el trabajo decente / Peter Auer ; Oficina Internacional del Trabajo, Unidad de Análisis e Investigación del Empleo, Departamento de Análisis de los Mercados Económicos y Laborales. - Ginebra: OIT, 2008
1 v.

ISBN 978-92-2-320732-8 (impreso) ; 978-92-2-320733-5 (versión de Internet en Pdf), Ginebra, 2008.
Publicado también en francés: *La sécurité du marché du travail: comment conjuguer flexibilité et sécurité pour l'emploi décent*, ISBN 978-92-2-220732-9 (impreso) ; 978-92-2-220733-6 (versión de Internet en Pdf), Ginebra, 2008, y en inglés: *Security and labour markets: Combining flexibility with security for decent work*, ISBN 978-92-2-120732-0 (impreso); 978-92-2-120733-7 (versión de Internet en Pdf), Ginebra, 2007.
ISSN: 1994-8255 (impreso); 1994-8263 (versión de Internet en Pdf).

International Labour Office

flexibilidad del trabajo / seguridad en el empleo / trabajo decente / países de la UE

13.01.2

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Impreso en Suiza

Prólogo

La liberalización comercial, el offshoring y los avances tecnológicos conllevan a una mayor volatilidad en los mercados laborales e implican un aumento de los riesgos de dichos mercados para los trabajadores. Por lo tanto ellos deben estar adecuadamente asegurados con nuevos tipos de resguardos, ajenos a una relación de empleo estable. La flexiguridad es la palabra de moda que describe tales avances orientados tanto a la flexibilidad como a la seguridad del mercado laboral. Este término está inspirando la agenda de la Comisión Europea en materia de políticas de mercado laboral y, en otras partes del mundo, se está volviendo atractivo como alternativa a las agendas de reforma dirigidas “estrictamente a la flexibilidad”. Este artículo se refiere a materias de definición y muestra que, al parecer, es posible lograr mercados laborales flexibles y seguridad para los trabajadores si se cumplen ciertas condiciones. Es necesario invertir un poco en políticas de mercado laboral y de derechos sociales; también se requiere mantener un equilibrio entre la flexibilidad orientada al empleador y al trabajador; exige flexibilidad interna y externa; y, en términos de procedimiento, demanda un diálogo social auténtico. Existen varias modalidades posibles y el análisis transversal de algunos estados miembros de la UE indica que algunos países han organizado exitosamente sus mercados laborales combinando flexibilidad y seguridad logrando efectos beneficiosos para el trabajo decente.

Duncan Campbell
Director,
Departamento de Análisis de los Mercados
Económicos y Laborales

Peter Auer
Jefe,
Unidad de Análisis e Investigación
del Empleo

Tabla de Contenido

Prólogo	iii
1. Introducción	1
2. El Concepto.....	3
3. Desde la seguridad del puesto de trabajo hacia la del empleo y más allá	4
4. Ajustes internos y externos	6
5. Estabilidad del empleo	8
6. La solución a la paradoja: ¿la flexiguridad?	12
7. Diferencias entre países	13
8. Conclusiones	14
Bibliografía	16
Apéndice	18

Cuadros

Cuadro 1: Desde la seguridad del puesto de trabajo a la seguridad del mercado laboral	6
Cuadro 2: Configuraciones de la flexibilidad	6
Cuadro 3 :Flexibilidad orientada a la empresa y al trabajador en Europa	8
Cuadro 4: Permanencia promedio en el empleo UE 15 / 1992 y 2005	9
Cuadro 5: Inseguridad del empleo y permanencia, 1996 y 2000	10
Cuadro 6: Relación entre la permanencia y la productividad	11
Cuadro 7: Inseguridad del puesto de trabajo y políticas de mercado laboral, 2000.....	13

1. Introducción

Cuando dos elementos de la política social y económica que en general se considera están vinculados a manera de compensación (mientras hay más de uno hay menos del otro, o viceversa) y se exhiben como complementarios (ambos pueden existir en una suerte de acuerdo gana-gana) se debe tener especial cuidado de no estar en presencia de un “vuelco”: un truco de las relaciones públicas, o una palabra que en la realidad tiene una agenda escondida.

La flexiguridad es tal oxímoron que sugiere que ambas cosas son posibles al mismo tiempo. Sin embargo, muchos creen que aumentar la flexibilidad del mercado laboral es sinónimo de una disminución de su seguridad ya que es posible que sólo implique la relajación de las normas de contratación y despido y de las formas de empleo flexible tales como los contratos a término fijo, los trabajos temporales por medio de agencias y otras formas de empleo “atípicas” que proporcionan menor seguridad (Stanford y Vosko, 2003).¹ Esta evolución hacia formas de contratación que ofrecen menos seguridad del empleo parece probar que, en efecto, existe una compensación entre flexibilidad y seguridad. Una variante extrema de esta discusión es el actual debate sobre el “fin del trabajo” (Rifkin y Heilbrunner, 1995) que predice que el trabajo asalariado (de por vida) desapareció para siempre y que el trabajo flexible ha desplazado, o muy pronto desplazará, a los empleos permanentes o regulares.

Sin embargo otros piensan que la flexibilidad es la panacea para revitalizar los mercados laborales europeos y generar mayor crecimiento y empleo al mismo tiempo que se reduce el desempleo. Esta visión cogió fuerza a partir de la década de los 80 y su origen se encuentra en el debate sobre la Euroesclerosis, el cual ubicó a los mercados laborales europeos en una posición desfavorable en comparación con el flexible mercado laboral de los Estados Unidos. Tal como lo revela el informe del FMI *Perspectivas Económicas Mundiales 2003*, el cual pronostica que Europa lograría mayor crecimiento y empleo si adoptase instituciones de mercado laboral al estilo de las de los Estados Unidos (muy relajadas), el debate continúa (FMI, 2003). Se encuentra una ilustración más reciente en un capítulo de *Perspectivas Económicas Mundiales 2007* en donde se evalúa el impacto de las normas y políticas de mercado laboral en la participación de la mano de obra. El resultado indica que las reformas que se encuentran en línea con una mayor flexibilidad (disminuyendo la protección del empleo y las tasas de reemplazo del beneficio de desempleo) tienen un impacto positivo en la participación de la mano de obra (FMI, 2007).

Desde estos punto de vista se asume que ambos elementos para la protección del mercado laboral (protección del empleo MAS protección social) son negativos para el crecimiento y el empleo porque hacen que los ajustes que requiere la globalización sean más difíciles de llevar a cabo (para obtener una clasificación un tanto simplista sobre la efectividad de los países en materia de “contratación de trabajadores”, en base a la idea que la “desregulación es mejor”, véase el índice de contratación de empleados del Banco Mundial que es el indicador de mercado laboral de los indicadores de Haciendo Negocios (*Doing Business*, 2007)). Una variante de esta visión es la teoría “miembros--no miembros”, la cual pronostica que las estrictas

¹ Estos autores argumentan que no hay problema con el término flexibilidad, siempre y cuando se refiera a una adaptación eficiente al cambio, pero cuestionan la agenda “neoliberal” porque busca un tipo de flexibilidad especial, lo que para los trabajadores puede representar una “desoladora rigidez” (véase Stanford y Vosko p. 11 ff.)

normas que protegen a los “miembros” hacen que los “no miembros” no puedan entrar al mercado laboral y deban depender de la protección social o de trabajos atípicos (Lindbeck y Snower, 1988).

Desde hace mucho tiempo estamos enfrentados a dos visiones sobre los mercados laborales que son radicalmente diferentes y ocasionan oposición y puntos muertos en los procesos de reforma en materia de políticas (o avances que favorecen a un lado o a otro, dependiendo del equilibrio de poder que existe entre las dos partes de la industria). A nivel académico también ha habido un debate que ha ido en línea con la oposición pero que ha resultado bastante infructuoso y poco concluyente (Auer, 2006).

Mientras tanto la globalización ha avanzado a través de una mayor liberalización del comercio, de los mercados financieros y de la inversión extranjera directa y con un aumento de la migración, lo que ha generado nuevos desafíos para el mercado laboral. Asimismo, se llevaron a cabo reformas al mercado laboral pero, de acuerdo a Boeri (2005) y la OCDE (2006), ellas se limitaron, por ejemplo, a relajar las normas que regían el trabajo temporal sin tocar la protección a los trabajos permanentes, dejando intactas las visiones opuestas sobre el funcionamiento del mercado laboral.

Junto con el concepto de flexiguridad se introdujo una “tercera visión” sobre el mercado laboral que eventualmente superaría la oposición descrita anteriormente. Aquí la flexibilidad y la seguridad no se contraponen sino que son complementarias y la compensación se transforma en un proceso de complementariedad mediante el diálogo social. Las iniciativas llevadas a cabo por la UE tales como la norma integrada No. 21, el capítulo sobre flexiguridad incluido en el informe *Empleo en Europa 2006*,² el proceso de consultas en torno al Libro Verde sobre “modernización de la ley laboral” y una comunicación de la Comisión de 2007 sobre “flexiguridad”, son algunos ejemplos de los esfuerzos de la Comisión Europea por anclar este concepto en las políticas económicas y sociales de la UE para que sea vuelva un pilar importante del modelo social y económico de la región.

De forma paralela la OIT hace esfuerzos para seguir conceptualizando e implementando el trabajo decente mediante una línea de investigación dirigida a integrar el concepto de flexiguridad a la Agenda de Trabajo Decente y hacer operativa la agenda de flexiguridad, la cual es bastante europea, para los países en vías de desarrollo.

El resto de este corto documento está estructurado de la siguiente manera: el primer capítulo está dedicado a estudiar algunos de los elementos de este concepto y a analizar el tema de la flexiguridad tal como aparece en este informe. En el segundo capítulo se discute la importancia de la flexibilidad interna y en el tercer capítulo se analiza la estabilidad como núcleo del sistema de empleo. En el cuarto capítulo se abordan brevemente las diferencias entre los países y las convergencias o divergencias en la UE. Finalmente, en el quinto capítulo se concluye con lo que se vislumbra más allá de la flexiguridad.

² Flexibilidad y seguridad en los mercados laborales de la UE: los efectos de las políticas de mercado laboral y de los regímenes de “flexiguridad”. Capítulo 2 del informe *Empleo en Europa*, 2006.

2. El Concepto

El capítulo sobre flexiguridad del informe del *Empleo en Europa 2006* de la Comisión Europea ofrece información descriptiva y analítica sobre el tema. Desde el principio establece que la flexibilidad y la seguridad no son contradictorias, sino que “se apoyan mutuamente” para enfrentar los desafíos de la globalización. Con respecto a la dimensión de la flexibilidad (de acuerdo a la definición que se utiliza en Wilthagen y otros) sus elementos son: flexibilidad numérica externa e interna, flexibilidad funcional y flexibilidad de salarios. En cuanto a la dimensión de seguridad sus elementos son: seguridad del puesto de trabajo, seguridad del empleo/seguridad de empleabilidad, seguridad de los ingresos y seguridad combinada. El capítulo afirma que estos elementos son considerados una herramienta analítica para comparar los sistemas de mercado laboral nacionales, enfoque que coincide con la política de la UE (e.g. con la directriz No. 21 de la Agenda Integrada de Lisboa) y muy similar al enfoque de mercado laboral de transición (Gazier, 2003, y Schmid, 2002).

Existe un segundo enfoque que los autores del capítulo separan del primero, el cual se centra en el “triángulo de oro danés”. Los puntos que constituyen dicho triángulo son leyes de protección del empleo relajadas, una red de seguridad generosa para los desempleados y políticas activas de mercado laboral que proporcionan flexibilidad y seguridad (Madsen, 2003).

Mientras que el primer enfoque (Wilthagen 1998, Schmid 2002, Gazier 2003, y Auer y Gazier, 2006) parece ser más amplio que el segundo (Madsen, 2003), ya que incluye el componente de flexibilidad interna, son similares y de alguna forma coinciden con los conceptos predominantes de la flexiguridad³ en términos que todos – explícita o implícitamente – incluyen una transformación desde la seguridad mediante relaciones de empleo estables en las empresas y en el sector público hacia la seguridad por medio de políticas de empleo o nuevos derechos sociales externos a las empresas.

Por ejemplo, el reciente informe provisional publicado por el Grupo de Expertos en Flexiguridad establecido por la Comisión Europea, dice que la Comisión y los Estados Miembros, en base a la experiencia de trabajos anteriores, han llegado a un consenso en cuanto a la definición de flexiguridad, la cual consta de cuatro componentes:

- *Disposiciones contractuales y organización del trabajo flexibles y fiables*, tanto desde la perspectiva del empleador y del empleado, mediante leyes laborales y organización del trabajo modernos.
- *Políticas Activas de Mercado Laboral (PAML)* eficaces que ayuden a las personas a afrontar cambios rápidos, períodos de desempleo, la reintegración y, lo que es más importante, faciliten la transición hacia nuevos puestos de trabajos – ej. el elemento de la *seguridad en la transición* de un puesto de trabajo a otro.
- *Aprendizaje confiable y efectivo de por vida* a fin de garantizar una permanente adaptabilidad y empleabilidad de todos los trabajadores y que permita a las empresas mantener altos niveles de productividad.

³ Véase, por ejemplo, la discusión francesa sobre ‘la sécurisation des parcours professionnels’ o ‘sécurité sociale professionnelle’ o la discusión de la OIT sobre “movilidad protegida”.

- *Sistemas de seguridad social modernos* que ofrezcan un apoyo a la renta adecuado y faciliten la movilidad laboral. Esto incluye disposiciones que permita a las personas conciliar el trabajo con las responsabilidades privadas y familiares, como el cuidado de los niños.

Como variable del proceso esta definición incluye:

- *Un diálogo social alentador y productivo*, la confianza mutua y relaciones industriales altamente desarrolladas son elementos cruciales para introducir las políticas de flexiguridad integrales que cubren estos componentes.⁴

En términos generales esta también fue la definición que se adoptó en la reciente Comunicación de la Comisión de la UE sobre “Principios comunes de la flexiguridad: empleos más numerosos y de mejor calidad combinando flexibilidad y seguridad.” (Comisión de la UE, 2007). En efecto, estos elementos parecen formar parte de todas las diferentes ideas que se han desarrollado con respecto a este tema. Y, a pesar de las diferencias en el análisis subyacente sobre el desarrollo del mercado laboral (ej. ¿Tenemos ya suficiente/demasiada, o quizás no la suficiente, flexibilidad?), la mayoría de los observadores están de acuerdo en que la globalización y la nueva tecnología han hecho que la demanda laboral sea más volátil y que esto implique un cambio (parcial) hacia una seguridad que se base en hombros más anchos que los de los contratos de empleo estables con una sola empresa. En la terminología de la UE esto significa que: “la mayor esperanza de la recomendación de la UE en cuanto a la flexiguridad es fomentar el cambio desde la seguridad del puesto de trabajo hacia la seguridad del empleo” (página 8 del capítulo sobre flexiguridad del informe *El Empleo en Europa 2006*).

3. Desde la seguridad del puesto de trabajo hacia la del empleo y más allá

Sin embargo ¿será preciso describir los cambios en cuanto a estos términos? En la terminología de la anterior generación de economistas laborales y miembros de la escuela de relaciones industriales (por ejemplo la “escuela” de mercado laboral interno -- Doeringer y Piore, 1971) la seguridad del puesto de trabajo y la del empleo se relacionaban de la siguiente manera: la seguridad del puesto de trabajo era algo así como la seguridad en cuanto a la tarea, la seguridad de efectuar una labor específica (o un grupo limitado de labores vagamente relacionadas) con una competencia determinada, como un soldador o algo parecido. El mercado laboral interno, que se caracterizaba por incluir una gran cantidad de clasificaciones de trabajo, también se relacionaba con el mercado laboral externo mediante el sistema de beneficio de desempleo. Por ejemplo, durante las crisis económicas de los Estados Unidos las empresas utilizaron los “despidos temporales”⁵ en que los trabajadores transitoriamente despedidos recibían beneficios de desempleo por un período de tiempo y, cuando mejoraba el ciclo de negocios, eran recontratados para ocupar el mismo puesto de trabajo de acuerdo a estrictas normas de respecto a la antigüedad.⁶

⁴ www.ose.be/files/RECWOWE/DIAC/InterimRepFlexisecurityApril2007.pdf

⁵ Y también los despidos permanentes, los cuales hoy en día parecen formar una proporción creciente de los despidos.

⁶ El último en entrar/el primero en salir en el caso de los despidos y los primeros que entrar/los últimos en salir (los más antiguos) para la recontratación.

Este sistema era complicado y un tanto inflexible: la clasificación de los trabajos comprobó ser muy rígida para las nuevas necesidades de polivalencia y multicompetencias en la producción de nuevos tipos de bienes y servicios. Por consiguiente se dejó atrás la norma de seguridad del puesto de trabajo, o al menos se restringió significativamente, y en muchas oportunidades se reemplazó por la seguridad del empleo, la cual garantizaba un trabajo en la empresa pero no en un puesto específico. Esto fue de la mano con una dramática reducción del número de clasificaciones de trabajos, una cierta transformación desde las calificaciones hacia la competencia, mayor polivalencia y nuevas formas de organización del trabajo, lo que permitía una mayor flexibilidad interna.

En muchos mercados laborales europeos existió ese sistema, un tanto rígido, de seguridad del puesto de trabajo-con-empleo y, por ejemplo, el estatuto de los trabajadores italianos de los años 70 fue (tristemente)famoso por relacionar la seguridad del puesto de trabajo y la del empleo, lo que impedía tanto la flexibilidad interna como externa. En la década de los 80, los mercados laborales internos de Japón eran un modelo de flexibilidad (interna) porque no había muchos puestos de trabajo pero si existía mucha seguridad del empleo. La idea de que existe una compensación entre la flexibilidad interna y externa, o entre la seguridad del puesto de trabajo y la del empleo data de esa época: los elementos de la compensación eran la seguridad del empleo por la capacidad de adaptarse rápidamente mediante cambios en la organización interna del trabajo, los cuales a menudo iban acompañados de variaciones en los horarios de trabajo y en los puesto de trabajo.

Por lo tanto, anteriormente el cambio desde la seguridad del puesto de trabajo a la del empleo se veía como un cambio desde un sistema internamente rígido a uno más internamente flexible que, sin embargo, mantenía la seguridad del empleo y los puestos de trabajo a largo plazo en una empresa.

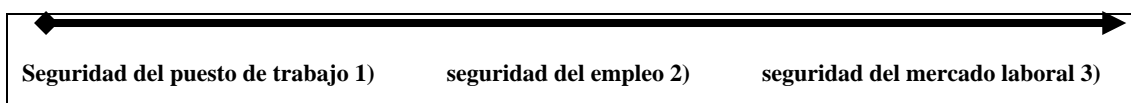
Consecuentemente, la novedad del actual cambio parece ir más allá de la seguridad del empleo tradicional: está emergiendo una seguridad combinada nueva (algún grado de seguridad del empleo dentro de (varias) empresas junto con protección social – a menudo en forma de políticas de mercado laboral – fuera de las empresas) que cubre (algo) de seguridad del empleo y seguridad durante las transiciones. Es así que este cambio debería denominarse desde la seguridad del puesto de trabajo a la del mercado laboral en vez que desde la seguridad del puesto de trabajo a la del empleo. Visto desde un punto de vista individual esto corresponde a lo que algunos llaman asegurar las trayectorias profesionales, los mercados laborales de transición, etc., lo que supone una protección durante la carrera profesional de una persona que participa del mercado laboral ya sea que esté empleada o no.⁷

El siguiente gráfico ilustra esquemáticamente el cambio a través de un eje de tiempo.⁸

⁷ El término ‘seguridad del mercado laboral’ que se emplea aquí no significa lo mismo que en la OIT (2004) en donde describe “un alto nivel de acceso a actividades razonables para devengar un ingreso” (p.131 ff) ya que nosotros lo utilizamos para describir las normas y políticas que proporcionan seguridad del mercado laboral.

⁸ Todos los sistemas a través del espacio de tiempo coinciden con la configuración específica del sistema de educación y capacitación y de la organización industrial y del trabajo.

Cuadro 1: Desde la seguridad del puesto de trabajo a la seguridad del mercado laboral



- 1) Protección de un trabajo/tarea específica
- 2) Protección del empleo pero con múltiples trabajos/tareas
- 3) Protección del empleo +políticas de mercado laboral+derechos sociales

Este cambio se relaciona particularmente con formas externas de ajuste, traslados de una empresa a otra o también con cambios entre categorías de empleo (hacia y desde el desempleo, desde y hacia la capacitación, desde y hacia permiso por maternidad/paternidad, etc.). Y, mientras el cambio representa una de las formas del modelo, las otras formas podrían seguir existiendo. Aún existe algo de seguridad del puesto de trabajo⁹ y la seguridad en el empleo está en el centro de cualquier protección al mercado laboral. Entonces el cambio no es equivalente a una sustitución pero, en el tiempo, una u otra forma predominará sobre la otra.

4. Ajustes internos y externos

También existen formas internas de ajuste pero no se profundizará en este punto en este capítulo. Aquí los analizaremos brevemente debido a que son de hecho importantes para la flexibilidad porque a veces compensan las formas de ajuste externos que faltan, especialmente en algunos de los países más grandes como Alemania.

En el Cuadro 2 se presentan de forma esquemática las posibilidades de los sectores público y privado para disponer de flexibilidad:

Cuadro 2: Configuraciones de la flexibilidad

	Flexibilidad Numérica	Flexibilidad Funcional
Flexibilidad Externa	Contrataciones/despidos Trabajos temporales (incluidas las agencias temporales)	Externalización/internalización
Flexibilidad Interna	Reducciones de las horas de trabajo/prolongaciones	Cambios en la organización del trabajo Competencias polivalentes Distribución del tiempo de trabajo (turnos, etc.)

⁹ Por ejemplo en Alemania el “Aenderungskündigung” (término de contrato por variaciones) se aplica en casos en que a los empleados se los cambia de puesto de trabajo y se modifican sus condiciones de trabajo internamente, sin ser despedidos.

La flexibilidad salarial, que es un importante mecanismo para proporcionar flexibilidad de costos, se ha excluido del esquema.¹⁰ La mayoría de las formas de flexibilidad mencionadas anteriormente también tienen implicaciones en los costos de mano de obra y hoy en día se están introduciendo algunos tipos de flexibilidad con mayor “negociación de concesiones” (ej. arreglos a tiempo parcial con reducciones de salario prorrateados en lugar de despidos). Sin embargo, la flexibilidad interna no sólo se utiliza como medida de emergencia cuando se avecinan reducciones de personal sino como un enfoque preventivo para generar mayor productividad y mantener la relación de empleo.

Tal como se evidencia anteriormente las empresas pueden escoger entre hacer ajustes de tipo interno o bien externos. Sin embargo, la literatura que existe al respecto indica que tales elecciones son “enmarcadas” por las instituciones de mercado laboral, por las costumbres y la práctica. En Japón tales prácticas se relacionan, por ejemplo, con las preferencias en cuanto a flexibilidad salarial mediante la variación de la parte flexible del ingreso (bonos) más que con los despidos. Asimismo, en Alemania se prefieren las formas de ajuste interno – especialmente una variación en las horas de trabajo – en vez de los externos y se apoyan con esquemas tales como el trabajo a corto plazo – Kurzarbeit. Investigaciones recientes en base al panel empresarial del Instituto de Estudios Laborales y Profesionales (IAB) muestran que aproximadamente el 80 por ciento de los ajustes por variaciones en el ciclo de los negocios de las empresas alemanas son internos, con pequeñas diferencias de acuerdo al sector y al tamaño de la empresa. Mientras que las empresas grandes utilizan más las formas externas de ajuste que las empresas pequeñas (24.3 por ciento), utilizan mayoritariamente acuerdos de trabajo temporal. Las firmas pequeñas también hacen más que nada ajustes internos (79 por ciento internos) pero cuando utilizan formas externas de ajuste a menudo despiden (y contratan) trabajadores (15.3 por ciento) (Hohendanner y Bellman, 2006). Por el contrario, en los Estados Unidos se prefiere la opción de flexibilidad numérica externa (despidos) (Abraham y Houseman, 1995).

Una pregunta importante en este debate es si se pueden equilibrar las necesidades de flexibilidad de los individuos, derivadas de sus elecciones personales (en cuanto a paternidad/maternidad, capacitación, tiempo libre, etc.), y las necesidades de los empleadores para lograr una eficiente operación de sus negocios. Ambos determinan el equilibrio de la estabilidad/flexibilidad y la seguridad. La buena noticia es que investigaciones preliminares han demostrado que en los países en que existe la flexiguridad la flexibilidad orientada al empleador y aquella orientada al trabajador se complementan mientras que en los países en que una de estas partes ha optado por una mayor flexibilidad o, por el contrario, por mayor estabilidad, parece haber una compensación entre ambas.

¹⁰ La flexibilidad salarial es importante ya que el precio de la mano de obra es el mecanismo más importante de la teoría económica para el ajuste del empleo. La teoría también indica que en los países en que existe flexibilidad salarial las crisis externas podrían generar una desigualdad de ingresos pero no así desempleo mientras que cuando los sueldos son fijos si se puede producir desempleo.

Cuadro 3: Flexibilidad orientada a la empresa y al trabajador en Europa

	Alto nivel de flexibilidad orientada a los trabajadores**	Bajo nivel de flexibilidad orientada a los trabajadores
Alto nivel de flexibilidad orientada a la empresa*	NL (3,1), SE, DK, FI, DE (6,5) BE, IE***	UK (1,8)
Bajo nivel de flexibilidad orientada a la empresa	[AT (10,7)]	PT (15,15) LU, ES, EL, IT, FR

* Trabajo a tiempo parcial, tiempo de trabajo atípico, telecooperación, protección por despido, trabajo temporal involuntario, MbO (“management by objectives”), capacitación empresarial;

** Tiempo parcial voluntario, derecho de decidir en cuanto al tiempo de trabajo, teletrabajo desde el hogar, posibilidades de teletrabajo, percepción de la seguridad del puesto de trabajo, permanencia, toma de decisiones, aprendizaje permanente.

*** NL: Países Bajos; SE: Suecia; DK: Dinamarca; FI: Finlandia; DE: Alemania; BE: Bélgica; IE: Irlanda; UK: Reino Unido; AT: Austria; PT: Portugal; LU: Luxemburgo; ES: España; EL: Grecia; IT: Italia; FR: Francia.

Rangos de 1 al 15 en cada uno de los 8 indicadores. Alta complementariedad entre ambas formas de flexibilidad. Entre corchetes rango de países con flexibilidad orientada a la empresa y flexibilidad orientada al trabajador.

Fuente: Gareis/Korte: ICTs y la Adaptabilidad de los acuerdos de trabajo en la UE – actualizado en 2002, empírica, Bonn.

5. Estabilidad del empleo

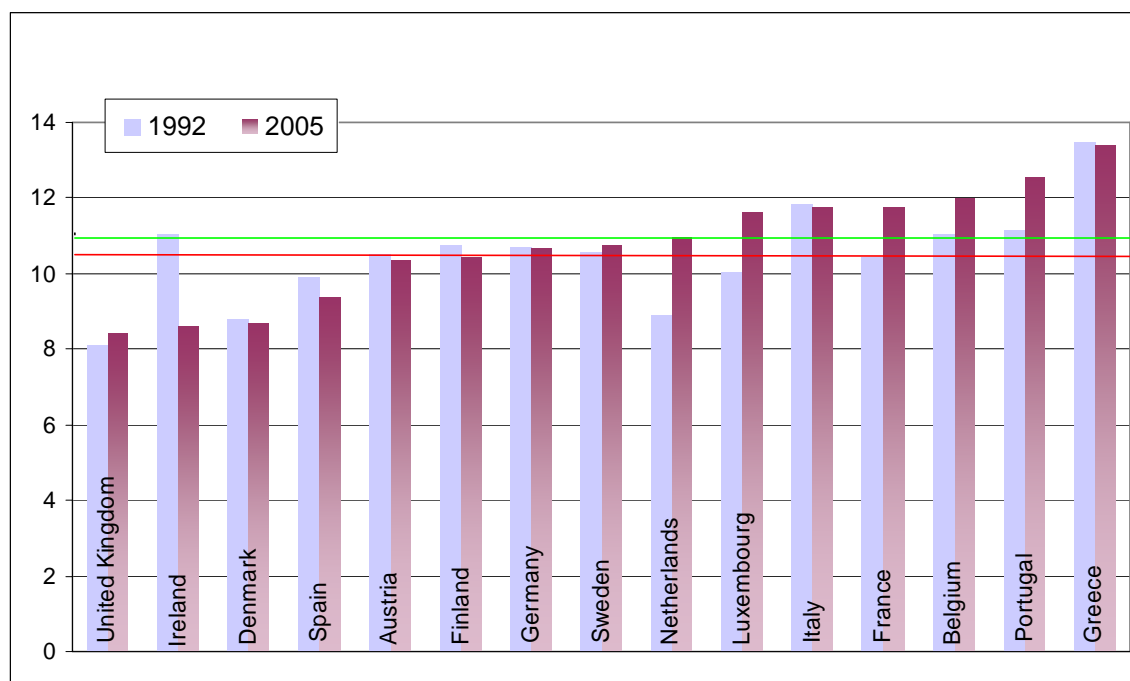
El hecho que muchos países europeos mantengan la estabilidad del empleo (véase el gráfico a continuación) puede deberse a las posibilidades de las formas internas de ajuste (como sugeriría la compensación entre formas internas y externas). Sin embargo, no existe un estudio concluyente al respecto. Asimismo, parece que existen grandes variaciones entre los países, tal como lo informan Capelli y Neumark (2004) con respecto a los Estados Unidos en cuanto a que las empresas eficientes utilizan todos los tipos de ajustes disponibles. También existe una relación entre la legislación para la protección del empleo, las políticas de mercado laboral y las formas de ajuste. Es recomendable investigar estas materias en mayor profundidad.

La observación empírica en cuanto a que en Europa en general se mantiene la estabilidad del empleo¹¹ es notable en sí misma si se compara con los temores de que se ha perdido toda estabilidad y que los trabajos a largo plazo son cosa del pasado, lo cual es tanto una percepción popular como una especulación académica (Rifkin y Heilbroner, 1995; Beck, 2000). Recientemente muchos estudios han analizado el

¹¹ Lo que también se ha confirmado durante el período 1999-2003 para los nuevos países miembros (exceptuando Polonia) a un nivel levemente menor en promedio que en los UE15 (Cazes y Nesporova, próximo).

argumento de la estabilidad desde diferentes ángulos¹² y la mayoría han llegado a la misma conclusión: a pesar de la percepción de que las relaciones de empleo se volvieron volátiles y que la globalización asesta un golpe fatal al trabajo de largo plazo parece que sigue sobreviviendo. El empleo es más estable de lo que se asume generalmente y en 2005 un promedio de aproximadamente 41 por ciento de todos los europeos llevaban más de 10 años con su actual empleador, es decir más o menos la misma proporción (pero mayor en números absolutos) que en 1992.

Cuadro 4: Permanencia promedio en el empleo UE 15 / 1992 y 2005



El promedio no ponderado de la UE llegó a 10,74 en 2005 en comparación a 10,48 en 1992.

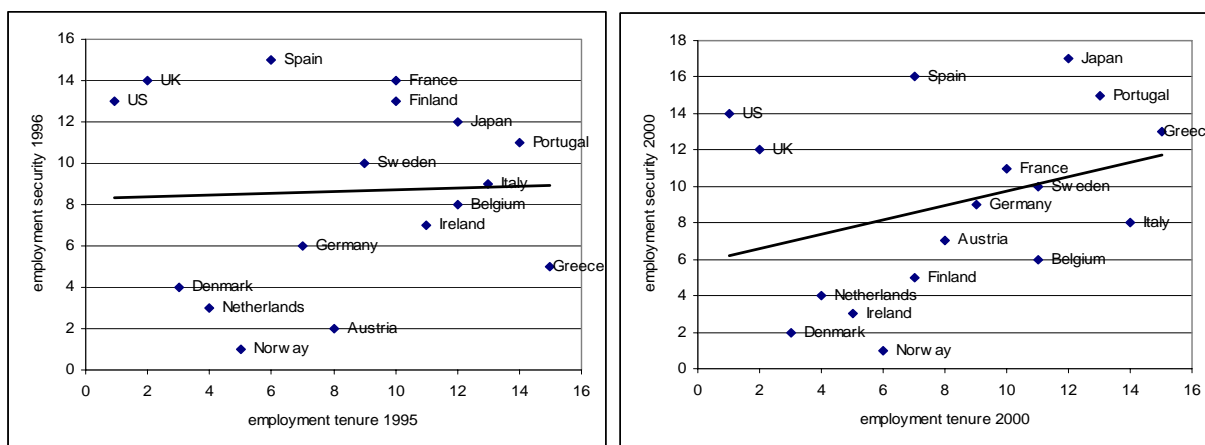
Fuente: Auer 2006, Eurostat

Aunque existen muchos cambios (como el descenso de la permanencia de los hombres compensado por la creciente permanencia de las mujeres), el hecho que en general se mantiene la estabilidad en los sistemas de empleo demanda una mayor atención por parte de aquellos que estudian la flexiguridad. Uno de los ejes de la investigación debe orientarse a los efectos de la estabilidad del empleo en la economía y en el mercado laboral. Algunas investigaciones de la OIT han encontrado una paradoja que confirma las observaciones de la OCDE (2004) y las de otros investigadores (Clarc y Postel-Vinay, 2005), la cual también fue citada en el capítulo sobre flexiguridad del informe de la UE del *Empleo en Europa* en 2006. Si la

¹² Para nombrar algunos: T. Korpi y M. Fahlin (2006) han analizado el impacto de la globalización en la movilidad (especialmente entre los hombres) en Suecia y encontró que, en efecto, la permanencia aumentó, no disminuyó; Knuth y Erlinghagen (2004) han estudiado el apego al mercado laboral de dos grupos diferentes y, contrario a las expectativas, encontraron que el grupo más joven había permanecido durante un período levemente mayor en el empleo que el grupo de personas mayores. Aún en los Estados Unidos un estudio reciente (Stevens, 2005) estudió grupos de hombres que abandonaron el mercado laboral y encontró que no existía ninguna diferencia en cuanto a la duración de la permanencia en el empleo entre los que se retiraban en 1962 y los que lo hacían en 2002.

prolongación de la permanencia es expresión de una mejor seguridad “objetiva” del empleo, aparentemente no tiene como resultado una mejor seguridad del empleo “subjetiva” (percibida). Clarc y Postel-Vinay califican este hallazgo agregando que esta relación negativa sólo concierne al sector privado y no al sector público: en el último la relación es positiva y la seguridad del empleo objetiva y subjetiva coinciden.

Cuadro 5: Inseguridad del empleo y permanencia, 1996 (izquierdo) y 2000 (derecho)



Nota: Los coeficientes no son significativos (ambos gráficos muestran la clasificación de los países: Seguridad 1 = mayor participación de personas empleadas con una percepción de seguridad; Permanencia 1= menor permanencia).

Fuente: Datos proporcionados por el International Survey Research, la OCDE, Eurostat y fuentes nacionales.

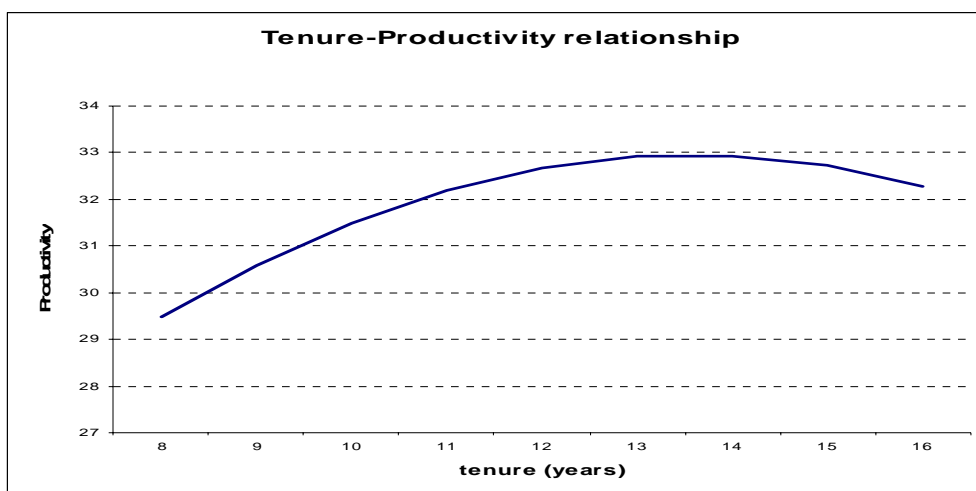
Existen muchas razones hipotéticas para esta paradoja y una de ellas es que en la actualidad – con economías y mercados laborales en constante cambio y adaptación, en donde se ven fusiones y adquisiciones, la desaparición y creación de empresas, artículos de prensa que informan sobre despidos masivos, tasas de desempleo relativamente altas en algunos países, etc. – aún el tener un trabajo a largo plazo no produce una sensación de seguridad. De hecho la pasada permanencia, la cual es una buena forma de pronosticar la futura permanencia (Faber, 1998), parece no ser una buena forma de pronosticar la seguridad del empleo subjetiva. Uno de estos casos es Japón, que tiene una de las más altas calificaciones en materia de permanencia anterior promedio pero también la proporción más alta de personas que se sienten inseguras en relación a su futura permanencia en el empleo. La percepción sobre la seguridad también varía con los ciclos económicos.

Sin embargo, la incongruencia entre las medidas de seguridad objetiva y subjetiva no debe interpretarse como una indicación de que los trabajos estables no son importantes para la seguridad de los trabajadores. Uno no puede imaginar la ausencia de trabajos estables y un cambio total de la seguridad por el desempleo público y esquemas de empleo; sólo se puede imaginar un nuevo equilibrio con algo más de último y algo menos de lo primero. Es más, los indicadores subjetivos probablemente están parcializados y el tipo de preguntas que se hacen y su contexto es importante. La relación que se ha encontrado se basa en la comparación de datos agregados de los países, los cuales son analíticamente débiles, y algunas de las

relaciones no son estadísticamente significativas, por lo tanto se necesita investigar muchísimo más para establecer un vínculo fuerte entre los datos objetivos y los subjetivos. Hasta el momento sólo se puede concluir que maximizar la protección del empleo no parece ser la forma de maximizar la seguridad percibida por los trabajadores y que se necesita más que la permanencia para igualar la seguridad objetiva y subjetiva del empleo.

Al considerar la relación entre permanencia y productividad enfrentamos otra paradoja si asumimos que una alta movilidad, es decir la flexibilidad expresada en una permanencia baja, es inequívocamente positiva para la productividad, tal como lo sugiere la comparación entre los Estados Unidos y Europa.¹³ En un estudio económico encontramos una relación positiva (el óptimo empírico entre permanencia y productividad se ubicaba en el rango de 14 años de permanencia para un total de 13 países europeos desde 1992 a 2002). Este creciente retorno a una permanencia larga, que sólo desciende cuando la permanencia es muy larga, aunque también cuando es corta, también se confirma a nivel micro y se corrobora la anterior literatura sobre microeconomía y capital humano, la cual establecía que la permanencia es necesaria para recuperar los costos de capacitación. El hecho que muchas empresas busquen retener a sus trabajadores (calificados), en vez de despedirlos, puede ser otro indicio en cuanto a los efectos beneficiosos de la permanencia/estabilidad.

Cuadro 6: Relación entre la permanencia y la productividad



Los datos son de Eurostat para el período 1992-2002, Productividad = producción por hora en Euros; Permanencia = permanencia promedio en años.

Fuente: Auer, Berg y Coulibaly, 2005.

¹³ Por supuesto aquellos que piden mayor flexibilidad esperan un beneficio tanto en términos de productividad como de mercado laboral (véase por ejemplo FMI 2003, la predicción del modelo que asume que el área de Europa adoptaría un mercado laboral tipo Estados Unidos y que regular el producto causaría una caída de la tasa de desempleo de un 3,25 por ciento y un aumento de 5,25 por ciento del PIB). Sin embargo, aunque desde 1995 la productividad de los Estados Unidos es superior a la de Europa, con anterioridad los valores europeos eran mayores. En los Estados Unidos la productividad es particularmente alta en los sectores que utilizan la tecnología informática y la diferencia se puede explicar principalmente por la brecha en sectores tales como el comercio minorista y mayorista, bienes raíces y finanzas. La razón de la brecha en la productividad parece ser debido a la mayor capacidad de innovación de la economía de los Estados Unidos y el mejor vínculo que existe entre la innovación y la comercialización de las innovaciones.

Sin embargo, es importante tener en mente que este hallazgo, en base a un modelo econométrico, es una permanencia *promedio* para los 13 países europeos entre 1992 y 2002. Estos estimativos variarían por sector o por país, pero lo más importante a nivel individual es que no se puede decir que esto representa la cantidad de tiempo apropiada para retener a un trabajador. En otras palabras, aunque puede existir una “permanencia óptima” no se puede establecer precisamente cuál es ese punto. Como resultado del ejercicio empírico es evidente que, en general, una permanencia corta (menos de un año) y una permanencia larga (especialmente por sobre 15 y 20 años) pueden tener efectos negativos en términos de productividad.

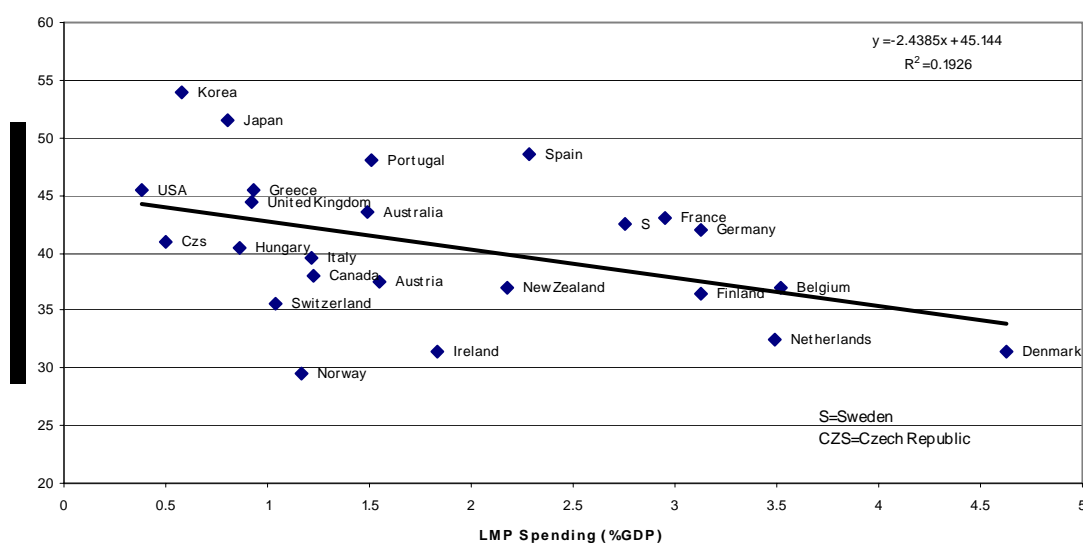
Pero la serie de paradojas no estaría completa si no pudiésemos agregar que, en términos de rendimiento del mercado laboral, reconocemos que existe una relación positiva entre la flexibilidad del mercado laboral y su rendimiento (véase el Cuadro 1 del anexo) que en cierto modo también se extiende a la productividad.

Una conclusión intermedia simplificada sería que para lograr productividad y empleo en los mercados laborales se necesita tanto estabilidad como flexibilidad y que debe encontrar un equilibrio entre ambas.

6. La solución a la paradoja: ¿la flexiguridad?

Para complicar la historia un poco más, tanto en los estudios de la OIT y de la OCDE citados anteriormente como en el presente informe, se resalta la positiva relación que existe entre (gasto en) políticas de mercado laboral (tanto activas como pasivas) y la seguridad del empleo percibida por los trabajadores. Existe amplia evidencia empírica en cuanto a que los países flexibles, con niveles medios de protección del empleo, pero con una gran protección mediante políticas de mercado laboral se desempeñan mejor en términos de trabajo decente. Este resultado respalda el concepto de la flexiguridad ya que sugiere que un cierto nivel de movilidad, cuando se “protege”, es deseable para la seguridad de los trabajadores y arroja mejores resultados que la movilidad “desprotegida” o que demasiada estabilidad del empleo. Nuevamente, esto se basa en la comparación entre países y no en un análisis profundo país por país.

Cuadro 7: Inseguridad del puesto de trabajo y políticas de mercado laboral, 2000



Nota: La inseguridad en el trabajo es el porcentaje promedio entre dos indicadores: 1) trabajadores preocupados por el futuro de su empresa; y 2) aquellos que no se sienten seguros de que conservarán su trabajo en la empresa aunque tengan un buen rendimiento.

Fuente: Datos sobre inseguridad laboral del International Survey Research, citados en OCDE, 2001; Información para el gasto de PML de la OCDE, 2004. (Datos para Irlanda de 2001).

Fuente: Auer, 2006

En efecto todas estas aparentes paradojas podrían resolverse si se diseñan reformas de mercado laboral inteligentes que consideren la necesidad de estabilidad, flexibilidad y seguridad, lo que debe ocurrir en cuanto a todos los concepto de flexiguridad. Omitir uno de estos elementos – incluido el diálogo social para determinar los procesos – producirá resultados inadecuados ya sea en cuanto a productividad, al desempeño del empleo o a la seguridad de los trabajadores.

7. Diferencias entre países

Del análisis del capítulo sobre flexiguridad del informe *Empleo en Europa 2006* de la UE y de otros trabajos académicos y de organizaciones internacionales, incluida la OIT se desprende que es necesario llevar a cabo ciertos cambios para modernizar las instituciones de mercado laboral para enfrentar los desafíos de la globalización sin arriesgar la competitividad productiva y el bienestar de los trabajadores.

Aunque existen diferencias en los enfoques, todos los analistas han encontrado grupos de países que han tenido un rendimiento bastante bueno en estas dimensiones socioeconómicas y parece ser que han escogido vincular la seguridad y la flexibilidad de manera complementaria y utilizar el diálogo social para coordinar la negociación sobre posibles compensaciones. Estos países parecen tenerlo todo: buen rendimiento económico y de mercado laboral, bienestar para los trabajadores a juzgar por una cantidad razonable de trabajo decente, bajas tasas de pobreza y escasa desigualdad en los ingresos. Sin embargo, hay que hacer una advertencia: la agrupación de países es una tarea heroica y las diferencias entre ellos en un grupo determinado siguen siendo importantes. Por ejemplo, si comparamos Suecia con Dinamarca (ambos pertenecen a

los exitosos países nórdicos) en cuanto a Legislación de Protección del Empleo (LPE) y permanencia, vemos que existe una organización del mercado laboral bastante diferente. Suecia tiene una alta LPE y permanencia (10,5 años en promedio) y Dinamarca muestra valores bajos en ambas áreas (8,4 años de permanencia) y ambos países exhiben un alto gasto en políticas de mercado laboral (PML). Lo mismo sucede cuando se compara Dinamarca con los Países Bajos: la permanencia ha aumentado en los Países Bajos (de 8,5 en 1992 a 10,7 en 2005) pero en Dinamarca ha disminuido levemente. Nuevamente, en ambos países el gasto en políticas de mercado laboral (PML) es significativo. Por lo tanto, las combinaciones entre protección del empleo y protección social son bastante diferentes en estos países que ejercen buenas prácticas en flexiguridad.

8. Conclusiones

Esto nos conduce a todos a ser prudentes al proponer un modelo específico como referencia para las reformas ya que existen muchas idiosincrasias en los diferentes “modelos” y todas son “producidas en casa” y se han ido desarrollando a través de los años en sus instituciones particulares con sus propios interlocutores. Uno debe sugerir que hay muchos caminos para llegar a Roma y que no existen soluciones “talla única”. Lo mejor que podemos hacer es proponer algunos elementos comunes:

- Nivel medio de protección del empleo mediante contratos de empleo innovadores.
- Alta protección social mediante PML activadas.
- Derechos sociales tales como permisos por maternidad, paternidad y capacitación, posibilidades de alternar entre trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo, etc.¹⁴
- Complementariedad entre la flexibilidad orientada al trabajador y a la empresa.
- Alto nivel de flexibilidad interna en sistemas de trabajo de alto rendimiento.
- Diálogo social efectivo.

Si se observan estos principios y se explotan las distintas interacciones entre estos elementos para lograr un rendimiento económico y social,¹⁵ “la flexiguridad con empleo” combinada con la “flexiguridad sin empleo” puede conducir a lo que al principio de este artículo denominamos seguridad de mercado laboral. Desarrollar, mantener y mejorar tal sistema también requiere de un diálogo social que funcione de modo que permita a ambas partes de la industria y del gobierno negociar las posibles compensaciones, responsabilidades y costos del sistema.

¹⁴ Tienen un impacto en la flexibilidad y en la seguridad ya que vinculan las posibilidades de una salida temporal del mercado laboral (flexibilidad) con opciones de retorno (seguridad).

¹⁵ Una prueba en este caso será el nuevo intento del gobierno francés de introducir un nuevo contrato de empleo (contrat unique) y reformar el sistema de protección social para volverlo más generoso y activo. Esto se negociará con los interlocutores sociales por lo tanto se espera se llegue a una solución que confirme los principios establecidos anteriormente. Sin embargo, aún está por verse la forma concreta en que esto se lleve a cabo ya que un intento anterior para introducir un contrato de empleo especial para los jóvenes falló por motivos tanto de procedimiento como de fondo.

En efecto, establecer un sistema para traspasar algunos de los costos de ajuste desde las empresas a los hombros bastante más anchos del sistema de protección social tiene costos. El capítulo sobre flexiguridad del informe *Empleo en Europa* intenta ilustrar cuál sería el costo si un gasto en PML similar al de los tres países que más gastan en la UE (por desempleado) se aplicara en todos y se llega a un promedio de 4 por ciento del PIB. Aunque este porcentaje parece un tanto alto podría ser dinero muy bien invertido si efectivamente se aseguran los riesgos inherentes al mercado laboral.¹⁶ Tal gasto podría tener una función macroeconómica positiva ya que puede actuar como un estabilizador automático durante las épocas de crisis y, por ende, ser visto como una inversión en vez de un costo para los presupuestos de los países.

También existe preocupación en cuanto a que los empleadores podrían recurrir a realizar mayores despidos de los estrictamente necesarios si se establece este sistema de protección externo a la empresa. Una forma de lidiar con este tipo de comportamiento podría ser el establecimiento de un mecanismo de registro de incidencia que implique mayores costos para aquellos empleadores que utilicen el sistema de una manera desproporcionada. Pero en general un ambiente institucional de flexibilidad-con-seguridad puede ser visto como un bien que beneficia tanto a los trabajadores como a los empleadores y, por lo tanto, demanda una participación proporcional a los costos.

¿Cuáles son las alternativas de reformas al empleo y la protección social si uno se aleja del paradigma de la flexiguridad? Una es “seguir como siempre” conservando los sistemas que tenemos ahora. Aunque para algunos esta solución es factible (precisamente para aquellos que tienen sistemas de flexiguridad) lo es menos para otros. Debido a que la flexiguridad intenta transformar la compensación en complementariedad y unificar intereses divergentes se requiere la negociación entre los interlocutores sociales para construirla. Este proceso puede ser muy tedioso y estar cargado de conflictos pero no existen muchas alternativas, ni de procedimiento ni de fondo, para buscar un equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad. En todo caso las soluciones negociadas y sostenibles son preferibles a aquellas más confrontacionales de resultados inciertos, las cuales dependen del equilibrio de poder de los interlocutores sociales.

¹⁶ Aquí cabe una advertencia: el dinero sólo se debe gastar en programas efectivos y ya sabemos que no todas las medidas de las PML son efectivas. Se debe considerar, especialmente, el equilibrio entre las medidas pasivas y activas ya que los sistemas de beneficio de desempleo generosos deben ser suplementados con PML activas, las cuales pueden representar una prueba de la disponibilidad de trabajo luego de pasar un tiempo recibiendo los beneficios de desempleo y en búsqueda de trabajo activa pero no asistida.

Bibliografía

- Abraham, K.G. y Houseman, S.N. (1995) “Labour Adjustment under Different Institutional Structures: A case study of Germany and the United States” en F. Buttler: *Institutional Framework and Labour Market Performance: Comparative Views on the U.S. and German Economies*, Routledge, Londres.
- Agell, J. (1999) “On the benefits from rigid labor markets: norms, market failures, and social insurance”, *Economic Journal*, vol. 109.
- Auer, P. (2007) *In search of optimal labour market institutions*, Documentos sobre los Mercados Económicos y Laborales 2007/3, OIT (Oficina Internacional del Trabajo), Ginebra.
- Banco Mundial (2007) *Doing Business in 2008*, Washington D.C.
- Beck, U. (2000) *Die Zukunft von Arbeit und Demokratie*, Frankfurt.
- , Berg, J. y Coulibaly, I. (2005) “Is a stable workforce good for the economy? Insights into the tenure-productivity-employment relationship”, *International Labour Review*, Ginebra, Vol. 144, Nr. 3.
- y Gazier, B. (2006) *L'introuvable sécurité de l'emploi*, Flammarion, París.
- Boeri, T. (2005) *Reforming Labor and Product Markets: Some lessons from two decades of experiments in Europe*, Documento de Trabajo del FMI DT/05/97, Washington.
- Capelli, P. y Neumark, D. (2004) “External Churning and Internal Flexibility: Evidence on the Functional Flexibility and Core-Periphery Hypotheses”, *Industrial Relations* 43, 1, pp. 148-182.
- Cazes, S. y Nesporova, A. (eds.) (2007) *Flexicurity. A relevant approach in Central and Eastern Europe*, OIT, Ginebra.
- Clarck, A. y Postel-Vinay, F. (2005) *Job Security and Job Protection*, Documentos de Discusión del CEP, DD678, Centre for Economic Performance, LSE (London School of Economics), versión actualizada 2006.
- Doeringer, P. y Piore, M. (1971) *Internal Labour Market and Manpower Analysis*. Heath Lexington Books, Lexington.
- Erlinghagen, M. y Knuth, M. (2004) “In search of turbulence: labour market mobility and job stability in Germany”, en: *European Societies* 6, p. 49-70.
- European Commission. (2006) “Flexibility and security in the EU labour markets: the effects of labour market policies and “flexicurity” regimes”. *Informe Empleo en Europa 2006*.
- Farber, H. (1998) *Mobility and Stability: The dynamics of change in the labour market*. Documento de Trabajo Nr. 400. Princeton, N.J., Princeton University, Industrial Relations Section.
- Gazier, B. (2003) *Tous sublimes: vers un nouveau plein emploi*, Flammarion, París.
- Heckman, J. y Pagés, C. (2000) *The cost of job security regulation: Evidence from Latin American countries*, NBER Documento de Trabajo 7773, NBER, Cambridge, MA.

- Hohendanner, Ch. y Bellmann, L. (2006) “*Interne und externe Flexibilität*”, en: WSI Mitteilungen 5/2006.
- Huff Stevens, A. (2005) *The more things change, the more they stay the same: Trends in long-term employment in the United States, 1969-2002*, NBER Documento de Trabajo 11878, Cambridge, MA, Diciembre.
- Korpi, T. y Tahlin, M. (Date?) “The impact of globalization on men’s labor market mobility in Sweden”, en: *Globalization, Uncertainty and Men’s Careers*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Kramarz, F. y Roux, S. (1999) *Within-Firm Seniority Structure and Firm Performance*, Centre for Economic Performance, Documento para Discusión 420.
- Lindbeck, A. y Snower, D. J. (1988) *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge, MA.
- Lopez-Claros, A., Porter, M.E. y Schwab, K. (eds) (2005) *The Global Competitiveness Report 2005-2006*, Foro Económico Mundial, Ginebra, Palgrave Macmillan, New York, NY.
- Madsen, Per K. (2003) “Flexicurity through labour market policies and Institutions in Denmark”, en: P. Auer y S. Cazes (eds): *Employment stability in an age of flexibility*, OIT.
- OCDE (2004, 2006) *Perspectivas del Empleo*, Paris.
- OIT (2004) *Seguridad Económica para un mundo mejor*, Ginebra.
- OIT (1999) *Trabajo Decente*, Ginebra.
- Rifkin, J. y Heilbroner, R.L. (1995) *The end of work: The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*, New York.
- Schmid, G. (2002) “Employment insurance in critical transitions during the life-course” en P. Auer y B. Gazier: *The future of work, employment and social protection*, OIT/IILS, Ginebra.
- Stanford, J. y Vosko, L.F. (2004) *Challenging the Market: The struggle to regulate work and income*, McGill-Queen’s University Press 2004, Montreal & Kingston.
- Supiot, A. (ed.) (1999) *Au-delà de l’emploi*, Informe para la Comisión Europea, Bruselas.
- Wilthagen, T. (1998) *Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform?* Documento para Discusión FS II 98-02, Wissenschaftszentrum für Sozialforschung, Berlín.

Apéndice

Distintos sistemas de empleo en los UE 15 que producen resultados diferentes

Rendimiento económico, social y de mercado laboral en la UE	Grecia, Luxemburgo, Italia, Bélgica, Portugal, Suecia	Francia, Alemania, Finlandia, España	Dinamarca, Países Bajos, Irlanda, Reino Unido (C+ DK y NL)	
Agrupación de países	A	B	C	C+
Permanencia promedio**	11,9	10,3	9	9,85
Proporción -1 año/+10 años de permanencia **	1:4,2	1:2,2	1:1,6	1:2,5
Rigidez de la protección del empleo, trabajos regulares	2,6*	2,5	1,8	2,3
Nivel de productividad y crecimiento (en 1990 U\$ y 1980=100)***	28U\$ 158	30,3U\$ 174	32U\$ 185	32,5 U\$ 152,70
Pobreza y desigualdad (bajo 50% medio y Gini)****	9,7 30,5	8,6 28,5	9,2 27,7	5,15 23,8
Tasas de empleo de 15-64	63,1	64,2	71,7	74,35
Tasas de empleo de 15-24	32,5	35,5	58,4	65,0
Tasas de empleo de 55-64	41,4	42,3	52,6	52,5
Tasas de empleo de mujeres	53,8	56,8	64,5	68,2
Participación de trabajos temporales	11,8	18	8,8	11,9
Participación de trabajos a tiempo parcial	12	12,9	22,9	33,2
Tasa de desempleo total	6,8	9,8	4,6	4,6
Tasa de desempleo entre los jóvenes	17,6	18,8	8,9	8,1
Tasa de desempleo a largo plazo	3	3,6	1,2	1,1
Gasto en políticas de mercado laboral (por 1% del desempleo).	0,17++	0,3	0,6	0,9

- *Excluyendo Austria y Luxemburgo debido a la falta de datos. **Datos para 2002.
*** Productividad por hora trabajada promedio 1980-2004. ****Porcentaje de población. Debajo del 50% del ingreso medio, coeficiente Gini: =100=desigualdad total==igualdad perfecta. + Datos para 1% de desempleo (2002/2003), excepto el gasto en políticas de mercado laboral de Irlanda: datos de 2000). ++ Excluido Luxemburgo debido a la falta de datos.

- Fuente: Comisión de la UE: Empleo en Europa 2005, Perspectivas del Empleo 2004 OCDE, base de datos KILM. Datos de permanencia proporcionados por Eurostat, cálculos del autor.
Notas: todos los datos son promedios de los grupos y se refieren al año 2003, a menos que se especifique de otro modo