

MERCADO DE TRABAJO Y DESIGUALDAD: EL PAPEL DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

1. INTRODUCCIÓN

Las transformaciones experimentadas por la estructura productiva y el mercado de trabajo en los países desarrollados a lo largo de las dos últimas décadas han acaparado una atención creciente en los últimos años. El fuerte aumento de las desigualdades salariales en algunos países de la OCDE, principalmente en el mundo anglosajón, desde comienzos de los años 70 ha generado un importante conjunto de investigaciones encaminadas a explicar las causas subyacentes del fenómeno y su relación con los aumentos de la pobreza y las desigualdades de renta constatados en la etapa reciente. Otros países de la OCDE, y en especial los europeos, no han experimentado, con la salvedad del Reino Unido, un aumento semejante de las diferencias salariales en los años ochenta y primeros noventa. La pasada década trajo consigo, sin embargo, la consolidación en muchos países europeos de niveles de desempleo estructural más elevados que los existentes al otro lado del Atlántico¹.

Las raíces económicas de estos fenómenos, su posible interrelación y sus consecuencias sobre la distribución de la renta y el crecimiento económico han originado numerosos debates, especialmente en un contexto, caracterizado por el rápido progreso tecnológico y la creciente internacionalización de la economía, en el cual se discuten las medidas más adecuadas para fomentar la creación de empleo.

Una de las hipótesis que más estudios y discusiones suscita en la actualidad es la del posible intercambio entre desigualdad salarial y desempleo, que sugiere que las mayores tasas de paro que experimentan algunos países europeos serían consecuencia de la escasa adaptabilidad de unos mercados de trabajo muy regulados, y dirigidos por instituciones diseñadas en una época anterior a las cambiantes y cada vez más exigentes condiciones de la competencia internacional. El éxito de otros países, con EEUU a la cabeza, en la reducción del desempleo desde finales de los años ochenta estaría ligado, por su parte, al carácter más flexible y desregulado del proceso de determinación de los salarios en estos países, que habría

¹ Las cifras de desempleo estructural que publica la OCDE se basan en la estimación de la tasa de desempleo no aceleradora de los salarios (NAIRU). Los criterios metodológicos se pueden ver en el Economic Outlook nº 60, 1996.

permitido que el ajuste se realizase en mayor medida a través de un crecimiento más lento de los salarios y un ensanchamiento de las diferencias relativas entre los distintos grupos de trabajadores. Así pues, según la hipótesis del *trade-off*, menores y más desiguales salarios reales y mayor y más persistente desempleo serían las respuestas de dos modelos diferentes de mercado de trabajo a una serie de cambios de la estructura productiva que han jugado en contra de los trabajadores de menor experiencia y cualificación, disminuyendo su demanda en relación a la de aquellos otros más cualificados y adaptables a las nuevas exigencias laborales.

Como discutiremos más adelante, la hipótesis del intercambio, aunque sugestiva, resulta excesivamente simplista para captar y describir la enorme complejidad de las relaciones entre desigualdades salariales, rasgos legales e institucionales de los mercados de trabajo y desempleo. Las modificaciones en la composición de la oferta de trabajo y su capacidad para adaptarse a las nuevas condiciones del mercado pueden atenuar o incluso eliminar por completo la tendencia al aumento de la dispersión salarial que se derivaría de los cambios experimentados por el lado de la demanda. Y en esta segunda vertiente de las características de la oferta de trabajo, los factores institucionales pueden jugar un papel significativo (educación formal, políticas activas del mercado de trabajo, programas de formación continua de los trabajadores, etc). Por otra parte, los análisis del desempleo en los países de la OCDE hacen difícil concluir que la mayor regulación del mercado de trabajo o el mayor peso de determinadas instituciones tengan un efecto inequívoco de aumento de las tasas de paro.

Las anteriores cuestiones han generado numerosos trabajos de investigación en los últimos tiempos. Gran parte de los trabajos han adoptado una perspectiva de comparación internacional, debido tanto a la creciente accesibilidad de datos homogéneos sobre renta y mercado de trabajo como a la propia naturaleza de las hipótesis planteadas, que sugieren la conveniencia de analizar y comparar las diferentes respuestas nacionales en los ámbitos del empleo y los salarios a una serie de cambios en la estructura productiva que han afectado de forma similar a los países integrados en la OCDE.

Algunos de estos trabajos han logrado ofrecer una serie de interesantes resultados, de los que daremos noticia en este artículo. Es preciso, sin embargo, destacar los múltiples problemas que suscita la contrastación empírica de las principales hipótesis, vinculados, en particular, al papel protagonista de los factores institucionales en las diferencias de

comportamiento de la desigualdad salarial y al efecto colateral que esos mismos factores provocan sobre los mayores niveles de desempleo en los países europeos)².

Más allá de las transformaciones experimentadas por el mercado de trabajo y sus explicaciones, existen importantes complejidades añadidas cuando se trata de analizar los vínculos entre las tendencias de la desigualdad salarial o el desempleo y las tendencias de la desigualdad de la renta familiar disponible. Ciertamente, el trabajo dependiente constituye la fuente principal de renta para la mayoría de los hogares en las edades adultas. Sin embargo, la conexión entre las tendencias del desempleo y la desigualdad salarial y los cambios en la distribución de la renta disponible no son en modo alguno directas. La creciente incorporación de la mujer al trabajo en muchos países, la distribución familiar del desempleo, los cambios en otras fuentes de ingresos distintas a los salarios, las transformaciones demográficas o las reformas de los sistemas fiscales y de protección social son todos ellos factores que pueden afectar sensiblemente a la distribución de la renta familiar disponible³.

Por último, existen dificultades no menores para extraer conclusiones en términos de *bienestar* social y económico. Aunque EEUU y RU han experimentado similares aumentos de la desigualdad salarial, sólo los trabajadores norteamericanos de salarios bajos han sufrido también pérdidas en términos reales, experimentando un crecimiento de la tasa de pobreza absoluta. Los diferentes ritmos de crecimiento logrado por los países y el reparto de ese crecimiento por niveles de renta y grupos sociales ha tenerse en cuenta a la hora de evaluar las ganancias o pérdidas de bienestar. Desde otra perspectiva, ¿Cómo valorar la pérdida de capital humano que supone el desempleo o sus costes en términos del aumento de la dependencia económica de los jóvenes -bien del Estado del Bienestar bien de la estructura familiar? ¿De qué forma tener en cuenta las posibles diferencias en movilidad económica y social entre unos y otros países, bajo el supuesto de que una elevada movilidad podría compensar en parte los

² Aún siendo muy relevantes los factores institucionales como restricciones para contrastar algunas hipótesis, no son los únicos problemas del trabajo empírico en este ámbito. Es cierto que en el caso del desempleo o de la ocupación se han registrado importantes avances en relación con la estandarización de conceptos y fuentes estadísticas. Sin embargo, subsisten serios problemas cuando se trata de estudiar algunas características específicas de ambas variables como el paro de larga duración, el empleo temporal o el empleo a tiempo parcial, ante la aún escasa homogeneización producida en los estudios de comparación internacional. El problema es incluso mayor cuando se trata de comparar la evolución de las rentas del trabajo en los distintos países. De nuevo aquí los criterios conceptuales empleados son dispares y, con frecuencia, las estadísticas disponibles presentan rupturas metodológicas que imposibilitan o hacen extremadamente difícil la comparación en una perspectiva temporal.

efectos negativos de una mayor desigualdad? Aunque la discusión de estas cuestiones queda fuera del ámbito de este artículo, es necesario resaltar su importancia a la hora de valorar las implicaciones para el bienestar social de diferentes modelos de organización de las relaciones laborales y el mercado de trabajo.

Para contestar a algunas de las preguntas contenidas en los párrafos anteriores repasaremos, en primer lugar, la evidencia disponible sobre las tendencias de la desigualdad salarial y el desempleo en los países de la OCDE, apuntando las causas principales de su evolución. Posteriormente, se efectuará una revisión de los factores institucionales del mercado de trabajo intentando determinar hasta qué punto han afectado al comportamiento, tanto de la desigualdad salarial como del desempleo. Por último, en la parte final del trabajo, realizaremos algunas consideraciones sobre las conexiones entre el mercado de trabajo y la distribución final de la renta, concentrando la atención en el papel jugado por las políticas públicas en la corrección de las tendencias hacia la desigualdad y el desempleo.

³ Estas dificultades se examinan con detalle en Alvarez et al. (1996).

2. DESIGUALDAD SALARIAL Y DESEMPLEO EN LA OCDE

Un primer paso en el análisis del supuesto intercambio entre la desigualdad salarial y el desempleo en el ámbito de la OCDE y del papel que pueden jugar sobre él las políticas públicas, necesariamente ha de consistir en la presentación de los principales datos de partida. Sin ser excesivamente abundantes las fuentes de comparación que ofrecen información homogénea y suficientemente actualizada, es posible recabar del conjunto de informes y publicaciones de la propia OCDE y de otros estudios comparados, un cuadro inicial de ambas realidades suficientemente amplio.

2.1. La desigualdad salarial en la OCDE: niveles, tendencias y factores de cambio

El aumento de la desigualdad salarial en varios países de la OCDE constituye un fenómeno ampliamente documentado e investigado. El panorama general que se desprende de los estudios recientes sugiere que muchos países experimentaron aumentos de la dispersión de los salarios a lo largo de los últimos quince años, si bien con marcadas diferencias en el ritmo temporal y la intensidad. De la misma forma, aunque es posible identificar una amplia gama de fuerzas de cambio más o menos comunes, se aprecia también para cada país un peso distinto de cada uno de los posibles factores explicativos.

La evolución de las diferencias salariales en los últimos años suscita numerosos interrogantes referidos al signo de la tendencia, la diversidad o uniformidad de experiencias o las posibles fuerzas de cambio. No es fácil, sin embargo, ofrecer respuestas precisas, dada la presencia de notables dificultades metodológicas en el estudio comparativo de la desigualdad salarial. Las fuentes de datos utilizadas para analizar la estructura salarial son de distinta naturaleza en cada país, con notables variaciones en la definición de la población de perceptores y una cobertura también muy distinta de las rentas más altas y bajas, lo que limita la comparabilidad de los resultados. Dado que muchos de los índices de desigualdad son muy sensibles a la forma de los extremos de la distribución, las comparaciones internacionales de

desigualdad salarial tienden a utilizar medidas basadas en los cocientes entre los límites de las decilas inferior, central o superior, al estar menos afectadas por esos valores extremos⁴.

Existen diferencias también en los elementos incluidos dentro del concepto de “rentas salariales”, en el período de referencia utilizado o en el carácter bruto o neto de los datos disponibles. Por otra parte, las diferencias que afectan a la composición por sexos y edades de la población asalariada en distintos países, o en el mismo país a lo largo del tiempo, hacen necesario definir subconjuntos comparables de asalariados con los que poder contrastar determinadas hipótesis. En general, se considera que los asalariados varones de edades intermedias que trabajan a tiempo completo durante todo el año constituyen el grupo de composición más estable. Ante tales dificultades, muchas investigaciones se centran en las tendencias de la desigualdad, aspecto que se puede analizar para un más conjunto amplio de países sin recurrir necesariamente a datos transversales perfectamente comparables.

En cualquier caso, las comparaciones realizadas hasta la fecha permiten comprobar la existencia de diferencias internacionales significativas en los niveles de desigualdad salarial, tanto dentro del conjunto de la población asalariada como si se restringe el análisis al colectivo formado por los varones, o a otros más homogéneos, como los varones que trabajan a tiempo completo. La OCDE ofrece en su Informe sobre Perspectivas del Empleo de la OCDE para el año 1996 la comparación internacional más amplia realizada hasta la fecha. De ella se desprende que a mediados de los años noventa el cociente entre el salario percibido por un asalariado varón en el límite superior de la novena decila y el percibido por el trabajador en el límite superior de la primera (D9/D1) era máximo en EEUU, con un valor de 4.3. Otros países con diferenciales elevados a mediados de los años noventa son Portugal (4.1), Canadá (3.8), Francia (3.4), y Reino Unido y Nueva Zelanda (3.2). Los menores diferenciales salariales entre los varones (de 2 a 2.5) se registran en Suecia, Bélgica, Dinamarca y Alemania. Dicha clasificación no incluyó los datos de España, dada la ausencia de fuentes con periodicidad anual que impide la construcción de series extensas de la distribución salarial. Existen, sin embargo, datos relativamente comparables, como los que ofrece la *Encuesta de Estructura*

⁴ Dos de las medidas más frecuentes son D9/D5 y D5/D1, donde D1, D5 y D9 son los límites superiores de la primera decila, la quinta y la noventa, respectivamente. El cociente D9/D1 también se utiliza a menudo como medida global del grado de dispersión de la estructura salarial.

Salarial de 1995, que sitúan a España entre los países con una estructura salarial más desigualitaria⁵

La estructura de la desigualdad también difiere en el conjunto de países de la OCDE para los que se cuenta con datos. En algunos países, como Francia o Portugal, los mayores diferenciales salariales se deben a los elevados salarios relativos de los trabajadores situados en el límite de la novena decila, que ganan más del doble que los asalariados medianos, mientras que el cociente entre la mediana y la primera decila no resulta particularmente bajo en términos comparativos. La situación inversa se observa en Canadá, donde la distancia entre la primera decila y la mediana es superior a la existente entre la mediana y la decila superior. EEUU destaca por contar con elevados diferenciales tanto entre los trabajadores en peor situación y los situados en la mediana como entre éstos últimos y los mejor remunerados, dándose una situación muy parecida en España.

A conclusiones similares llegan Gottschalk y Smeeding (1997a) mediante el uso de fuentes de datos y definiciones homogéneas (LIS) y el examen detallado de diversos estudios nacionales. Sus datos sugieren que los países con sistemas de determinación salarial menos centralizados (como EEUU o Canadá) presentan mayor desigualdad salarial que aquellos en los cuales los salarios se negocian de forma más centralizada (como Alemania). El grado en que las diferencias institucionales de los mercados de trabajo nacionales han contribuido a moderar las diferencias salariales y a frenar su crecimiento a lo largo de la pasada década constituye uno de los aspectos más debatidos en la actualidad, y sobre él volveremos más adelante.

Tanto este extenso artículo como el informe de la OCDE y otros muchos trabajos recientes⁶ dedican los mayores esfuerzos al análisis de las tendencias de la desigualdad y a sus factores explicativos. Al finalizar la década de los ochenta muchos analistas se preguntaban si los fuertes aumentos de la desigualdad salarial experimentados en EEUU o el RU terminarían reproduciéndose también, con algún retraso, en los restantes países desarrollados. Sin

⁵ Con un valor de 2,13 del indicador D9/D5 para el conjunto de asalariados, muy similar al de Estados Unidos y únicamente inferior al de Portugal.

⁶ Destaca por su amplitud y variedad el conjunto de ensayos recogidos en el libro colectivo editado por Freeman y Katz (1995).

embargo, el examen de lo ocurrido en los primeros años noventa no parece aportar signos claros de semejante evolución (Cuadro 1).

Cuadro 1
Cociente D9/D1 (Asalariados varones)

	1980	1985	1990	1994	Indice 1994 (1980=100)
Australia	2,72	2,61	2,72	2,94	108
Canadá	3,46 ²	4,03 ⁴	3,99	3,77	109
Finlandia	2,44	2,59 ⁴	2,56	2,52	103
Francia	3,37	3,35	3,45	3,43	102
Alemania ¹	2,38 ³	2,36	2,31	2,25 ⁶	94
Italia	2,33	2,20 ⁴	2,21 ⁵	2,64 ⁶	113
Japón	2,61	2,77	2,84	2,77	106
Suecia	2,11	2,13	2,07	2,20	104
R. Unido	2,51	2,80	3,11	3,24	129
EE.UU.	3,26	3,73	3,96	4,28	131

Notas: (1) Los datos se refieren siempre a la antigua RFA. (2) Año 1981. (3) Año 1983.

(4) Año 1986. (5) Año 1989. (6) Año 1993.

Fuente: OCDE (1996a), pp. 167-72 y elaboración propia.

El hecho sin duda más destacable en relación a las tendencias de la desigualdad es el continuado y fuerte aumento de la dispersión salarial en EEUU y el Reino Unido, junto al acusado ensanchamiento de la distribución en Italia⁷. En el extremo opuesto, los diferenciales salariales continuaron disminuyendo de forma paulatina en Alemania. En los restantes países, la distancia entre los trabajadores de la novena decila y los de la primera era mayor a mediados de los noventa que a principios de los ochenta, pero con un aumento más moderado y discontinuo que en el caso de EEUU y RU. En Canadá, que parecía seguir los pasos de EEUU en la primera mitad de los ochenta, los salarios de los trabajadores mejor remunerados han disminuido en relación a la mediana desde mediados de los ochenta.

Dado que entre los países considerados existen diferencias significativas en renta per cápita y salarios reales, puede argumentarse la necesidad de comparar también las diferencias absolutas existentes, lo que exige traducir los salarios de todos los países a una misma moneda utilizando paridades de poder adquisitivo. Los trabajos recientes llegan a la conclusión de que

⁷ El notable aumento de la desigualdad experimentado en Italia entre 1991 y 1993 se debe, según el informe de la OCDE (p.173), a la supresión de la indiciación automática de los salarios con respecto al IPC y a la desaparición de la negociación salarial sectorial sincronizada.

la mayor desigualdad salarial de EEUU no llega a verse compensada por el nivel superior del salario medio o mediano en este país, de forma que los trabajadores norteamericanos de las decilas inferiores tienen no sólo una peor situación relativa que en otros países de la OCDE, sino que también perciben salarios menores en términos absolutos⁸.

Otro elemento que completa el cuadro anterior es la diferente movilidad de los trabajadores en la escala salarial, que podría compensar o, por el contrario, reforzar los efectos negativos de la mayor desigualdad transversal. Si los factores que aumentan la dispersión de los salarios también contribuyen a dinamizar el mercado de trabajo y aumentar la movilidad ascendente de los trabajadores menos cualificados, las diferencias internacionales en la desigualdad salarial medida en períodos más largos de tiempo podrían resultar inferiores a lo que sugiere una simple comparación transversal. La escasez de datos ha hecho de la movilidad un tema muy poco investigado. Con todo, las conclusiones obtenidas por la OCDE (1996a) para el período 1986-91 sugieren que alrededor de dos tercios de la desigualdad transversal es permanente o bastante persistente, sin que se aprecien grandes diferencias entre los países, por lo que las comparaciones de desigualdad transversal ofrecen una imagen relativamente fiable de las desigualdades medidas en períodos más largos⁹. La movilidad ascendente de los trabajadores de salarios bajos es superior entre los jóvenes en todos los países, pero resulta menor en aquellos que tienen mayores niveles de desigualdad transversal, sin confirmarse, por tanto, la hipótesis de que los mayores niveles de desigualdad transversal se vean compensados en alguna medida por la superior movilidad asociada a un mercado de trabajo más flexible¹⁰.

Revisadas las principales tendencias y los distintos perfiles de la estructura salarial en los países de la OCDE, cabe cuestionar por qué mientras que en algunos países las diferencias salariales registraron desde los años ochenta un incremento muy acusado, en otros los cambios han sido mucho más moderados. Aparte del posible efecto de las políticas públicas que recibirá una atención especial en el próximo apartado, es posible identificar también toda una serie de

⁸ Según Smeeding y Gottschalk (1997, p. 644), un trabajador alemán en el límite superior de la primera decila ganaba a finales de los años ochenta el 51% del salario mediano estadounidense, mientras que un trabajador americano en la misma posición percibía sólo el 34%. Freeman y Katz (1995) muestran cómo en 1993 aproximadamente un 16% de los trabajadores estadounidenses a tiempo completo percibía salarios inferiores al umbral oficial de pobreza, un porcentaje superior en un 33% al registrado en 1979.

⁹ Los países analizados fueron Finlandia, Francia, Alemania, Italia, Suecia, Reino Unido y Estados Unidos.

cambios en la estructura productiva y en la demanda de trabajo que han afectado de forma relativamente general a todas las economías desarrolladas, acompañados de un conjunto amplio de factores adicionales de carácter sociodemográfico.

Desde la vertiente de la demanda de trabajo, caben pocas dudas de que los países de la OCDE han experimentado importantes transformaciones estructurales en las últimas décadas, que han propiciado aumentos en todos los países de la demanda de trabajadores más cualificados, en detrimento de los trabajadores manuales. En ausencia de cambios compensadores por el lado de la oferta, esta realidad podría explicar la tendencia al aumento de los diferenciales salariales entre los distintos tipos de trabajadores.

La extensión de las nuevas tecnologías y la globalización de los mercados son dos de los procesos desencadenantes de los cambios en la demanda de trabajo que han recibido mayor atención. La progresiva ampliación del comercio internacional y la intensificación de la competencia con países de salarios bajos son factores que pueden explicar la reducción de la demanda relativa y el descenso de los salarios relativos de los trabajadores menos cualificados en los países ricos¹¹. Por su parte, la acelerada difusión del cambio tecnológico habría hecho del trabajo cualificado un recurso más necesario y valioso, en detrimento de los trabajadores manuales con menor nivel educativo y más limitada adaptabilidad¹². Otros cambios estructurales, como la progresiva terciarización de las economías modernas, podrían también haber contribuido a provocar una pérdida progresiva de empleos industriales de baja cualificación y remuneración media.

Los esfuerzos destinados a contrastar empíricamente el impacto de los anteriores procesos en los aumentos de la desigualdad salarial observados en varios países han permitido

¹⁰ Una conclusión similar es la obtenida por Buchinsky y Hunt (1996) en su análisis de la movilidad salarial en EEUU en los años 1979-91: el aumento de la desigualdad durante los ochenta resulta mayor de lo que sugieren los estudios transversales, ya que la movilidad ha disminuido a lo largo de la década.

¹¹ Véase Feenstra y Hanson (1996) para una estimación reciente del impacto del comercio internacional, y en concreto de la importación de bienes intermedios por parte de las industrias estadounidenses, sobre la demanda relativa de trabajadores cualificados en este país. Levy y Murnane (1992) y Gottschalk y Smeeding (1997a) contienen excelentes revisiones de los estudios explicativos realizados hasta el momento.

¹² Bound y Johnson (1992), Berman, Bound y Griliches (1994). Véase Autor, Katz y Krueger (1997) para un análisis reciente de la importancia del cambio tecnológico en el comportamiento de la desigualdad salarial en EEUU. Según las estimaciones de estos autores, la extensión de la tecnología informática puede explicar, por sí sola, entre 30 y 50% del aumento en la tasa de crecimiento de la demanda relativa de los trabajadores más cualificados desde 1970.

descartar la idea de que un único grupo de factores podría dar cuenta de todo el aumento de la desigualdad, particularmente en los países que han experimentado mayores aumentos de la dispersión salarial. La hipótesis de la terciarización, por ejemplo, no ofrece una explicación al aumento de las desigualdades *dentro* de las distintas industrias y ramas, que ha sido muy marcado en países como EEUU. Por su parte, la hipótesis del comercio internacional no explica, por sí sola, la creciente utilización de trabajo cualificado en los sectores que no comercian con el exterior. La hipótesis del cambio tecnológico es la única que resulta coherente con el aumento simultáneo de la intensidad en la utilización de trabajo cualificado en todas las ramas y sectores y el aumento de la prima salarial a la educación observables en EEUU y otros países¹³. Las principales objeciones se refieren a las dificultades de contrastación directa (dado que los cambios en la tecnología son difíciles de observar y medir) y su incapacidad para explicar la creciente dispersión salarial dentro de grupos muy homogéneos en cuanto a edad y cualificaciones que se ha podido constatar en EEUU y el Reino Unido, los dos países con mayores aumentos de la desigualdad salarial.

Las transformaciones descritas de la estructura productiva han afectado, en general, de forma similar a todas las economías occidentales. El hecho de que no todos los países hayan experimentado iguales aumentos de la desigualdad salarial puede deberse, en parte, a las diferentes características de la oferta de trabajo y los cambios en su estructura o, como se verá en próximos apartados, a la influencia de diversos factores de naturaleza institucional. La mayoría de los trabajos realizados desde una perspectiva comparada aportan evidencia suficiente para poder afirmar que los cambios en el tamaño, estructura por edades y niveles de cualificación de la población activa son fundamentales en muchos países para explicar el comportamiento de la desigualdad salarial. La prima salarial a la educación o la experiencia, por ejemplo, puede explicarse en gran medida en función del diferente ritmo de aumento de la oferta de trabajadores jóvenes y cualificados en unos y otros países. Así, por ejemplo, en Holanda, Israel o Australia, el significativo aumento de la oferta de recién titulados estuvo acompañado de un pequeño aumento o incluso un descenso de la prima a la educación¹⁴. En el

¹³ La mayoría de los países experimentaron un aumento de las diferencias salariales entre grupos de distintos niveles de cualificación y experiencia. En general, las diferencias entre sexos son las únicas que tendieron a reducirse en la mayoría de los países durante los años ochenta. Además, países como EEUU y el Reino Unido experimentaron intensos aumentos de las desigualdades *intragrupos* para un amplio conjunto de criterios de clasificación en función de la rama productiva, el tipo de establecimiento, la antigüedad en el trabajo o la ocupación. Véase OCDE (1996a) y Gottschalk y Smeeding (1997a).

¹⁴ Gottschalk y Joyce (1997).

caso de EEUU, por el contrario, la llegada al mercado de trabajo de las generaciones más reducidas posteriores al *baby-boom* y el menor ritmo de expansión de la educación superior en los años ochenta y noventa pueden haber tenido un efecto contrario.

La polémica es mayor cuando se trata de evaluar el efecto global de la educación sobre la desigualdad salarial. Según algunos estudios¹⁵, no existe una relación general clara entre el nivel educativo medio alcanzado y la extensión o tendencias de la desigualdad salarial. Otros trabajos, por el contrario, atribuyen un papel importante a las diferencias en la efectividad de los sistemas educativos y de formación de los trabajadores. Nickell y Bell (1996) apuntan hacia este factor como una de las explicaciones de la coexistencia, en un país como Alemania, de salarios reales elevados y cada vez menos desiguales con bajas tasas de desempleo de los trabajadores menos cualificados, mientras que otros estudios comparativos recientes¹⁶ apuntan hacia Alemania o Japón como modelos que deberían ser seguidos por EEUU para crear una fuerza de trabajo que pueda competir con mayor éxito en la economía actual.

2.2. El desempleo en la OCDE: niveles, tendencias y factores de cambio

Una segunda fuente de desigualdad ligada al mercado de trabajo nace de las diferencias en el acceso a la ocupación en los distintos países de la OCDE. Pocos fenómenos económicos han suscitado tanto debate y líneas de investigación como el crecimiento del desempleo desde los años setenta. Aunque se trata de un desequilibrio generalizado en el ámbito de la OCDE, suele señalarse que se trata de un problema particular del continente europeo y que, en buena parte, tiene que ver con las características institucionales de sus mercados de trabajo.

Los datos disponibles, sin embargo, dibujan un panorama muy heterogéneo, hasta el punto de que, al margen de los cambios cíclicos, es difícil apuntar patrones de comportamiento comunes en términos de niveles, áreas geográficas o tendencias. Así, por ejemplo, en el ámbito de la Unión Europea, a la altura de 1996, junto a países con tasas situadas en el entorno del 6 ó 7% (Holanda, Portugal, Reino Unido) pueden encontrarse otros cuyas tasas de paro casi doblaban las cifras anteriores (Francia, Italia, Bélgica), por no citar los casos extremos de

¹⁵ Véase Blau y Kahn (1996) , o el análisis realizado por Sullivan y Smeeding (1997) para ocho países de la OCDE.

¹⁶ Lynch (1994) y Freeman (199).

Finlandia y, sobre todo, España. Frente al 5,4% de desempleo que registraba Estados Unidos, Canadá ofrecía un resultado mucho más próximo a las medias europeas y algo similar podría decirse del caso australiano

Cuadro 2
Tasas de desempleo en algunos países de la OCDE

	1980	1985	1990	1995	1996	1997(pr)	1998(pr)
Alemania	3,2	8,0	6,2	9,4	10,3	11,1	10,9
Australia	6,0	8,1	7,0	8,6	8,5	8,4	8,2
Austria	1,6	4,2	4,7	5,9	6,2	6,4	6,2
Bélgica	8,0	12,4	8,8	13,1	12,9	12,7	12,3
Canadá	7,5	10,5	8,1	9,5	9,7	9,4	9,1
Dinamarca	7,0	9,0	9,6	10,3	8,8	8,1	7,4
España	11,5	21,5	16,3	23,2	22,7	22,1	21,2
Estados Unidos	7,2	7,2	5,6	5,6	5,4	5,0	5,1
Finlandia	4,7	5,0	3,5	17,2	16,3	14,7	13,7
Francia	6,2	10,2	8,9	11,5	12,4	12,6	12,2
Grecia	2,8	7,8	7,0	10,0	10,4	10,4	10,5
Holanda	4,0	9,2	6,0	7,1	6,7	6,2	5,6
Irlanda	7,3	17,6	12,9	12,1	11,3	10,8	10,5
Italia	5,6	8,6	9,1	12,0	12,1	12,1	11,9
Japón	2,0	2,6	2,1	3,1	3,3	3,2	3,1
Luxemburgo	0,7	1,7	1,3	3,0	3,3	3,3	3,2
Portugal	8,0	8,7	4,7	7,2	7,3	7,1	7,0
Reino Unido	5,3	11,0	5,8	8,1	7,4	6,1	5,6
Suecia	2,0	2,9	1,6	7,7	8,0	8,1	7,5
OCDE	5,6	7,6	5,9	7,6	7,5	7,3	7,1
Unión Europea	5,6	10,2	7,9	11,2	11,3	11,2	10,8

Fuente: OCDE (1997): *Economic Outlook*, nº 61

Sí es común, sin embargo, para los países de la Unión Europea -con la excepción de Dinamarca y Holanda- el aumento de la tasa de paro durante los años noventa, con un crecimiento realmente acusado en Alemania, Finlandia y España. En Japón y Australia, el desempleo aumentó, especialmente en el primer país, mientras que en Estados Unidos la tendencia fue muy distinta, con una progresiva tendencia a la baja de la tasa de paro.

Cuadro 3
Perfil del desempleo en la OCDE, 1994

	Tasa global	Mujeres	Jóvenes	Menos Cualificados
Alemania	6,9	6,7	5,2	8,9
Australia	9,4	9,1	16,4	11,2
Austria	4,3	4,5	4,8	5,6

Bélgica	10,3	14,4	20,0	13,0
Canadá	10,3	9,9	16,5	15,2
Dinamarca	10,1	11,2	10,6	14,1
España	23,8	30,9	38,3	16,0
Estados Unidos	6,0	6,0	12,5	13,5
Finlandia	18,2	16,7	30,5	14,9
Francia	12,5	13,6	23,4	12,1
Grecia	9,6	15,3	28,8	6,1
Holanda	7,2	11,7	7,8	8,0
Irlanda	14,7	19,7	26,4	19,8
Italia	12,0	17,8	31,1	7,3
Japón	2,9	3,0	5,1	-
Luxemburgo	3,3	4,4	7,1	2,0
Portugal	6,8	7,3	11,4	3,9
Reino Unido	9,5	7,4	14,9	12,6
Suecia	8,0	6,7	16,6	4,6
Unión Europea	11,1	12,6	18,6	10,0

Fuente: OCDE (1997)

Las diferencias en la extensión del desempleo en los diversos países de la OCDE emergen también cuando se atiende a su composición. En el Cuadro 3 se puede observar cómo el colectivo más afectado por el desempleo es el de los jóvenes, con tasas de paro en general superiores a las tasas globales de cada país. Este problema es especialmente importante en los países de sur de Europa (Grecia, Italia, España) y del centro (Bélgica y Francia). También son los países del sur de Europa los más afectados por el elevado índice de paro relativo de las mujeres, al presentar España, Grecia e Italia tasas superiores en más de 5 puntos al indicador medio de cada país. Sólo Irlanda muestra un comportamiento similar en este aspecto. Por último, en relación con los trabajadores menos cualificados, de la información contenida en el cuadro parece desprenderse que no se trata de un problema clave para explicar el comportamiento del desempleo en la Unión Europea. Según las cifras de la OCDE, la tasa de paro de los trabajadores menos cualificados es menor que el índice de desempleo global para el conjunto de la UE, situación inversa a la de Estados Unidos. No obstante, dentro del ámbito europeo es posible apreciar una amplia gama de situaciones. El peso del paro de los no cualificados no parece ser un problema serio en los países nórdicos (salvo Dinamarca) ni en el sur de Europa y, por el contrario puede ser un problema de especial relevancia en los países anglosajones y en algunos países del centro de Europa como Alemania o Bélgica.

Las divergencias entre la extensión y estructura del desempleo en la OCDE y España se amplían al analizar su duración (Cuadro 4). Mientras que en Estados Unidos el porcentaje de

parados que llevaban en esa situación más de un año apenas supera una décima parte del total, en algunos países de la Unión Europea como Bélgica, Holanda, Irlanda, Italia, Grecia o España alcanza porcentajes superiores al 50% del paro total. En otros países europeos, sin embargo, como Austria o los países nórdicos los porcentajes son mucho más bajos. Llamam la atención así mismo, los cambios positivos que parecen observarse en algunos países a lo largo del periodo estudiado, en especial los casos de Bélgica, Dinamarca y Francia.

Cuadro 4
Incidencia del desempleo de larga duración en algunos países de la OCDE

	1983		1990		1993	
	> 6 meses	> 12 meses	> 6 meses	> 12 meses	> 6 meses	> 12 meses
Alemania	65,8	41,6	64,7	46,8	60,1	40,3
Australia	51,3	25,4	40,9	21,6	57,1	36,5
Austria	25,2	13,1	30,2	17,1
Bélgica	82,6	64,8	81,4	68,7	70,4	52,9
Canadá	28,8	9,9	18,9	5,7	31,4	14,1
Dinamarca	67,2	44,3	53,3	30,0	45,5	25,2
España	72,8	52,4	70,2	54,0	69,6	50,1
Estados Unidos	23,9	13,3	10,2	5,6	20,4	11,7
Finlandia	30,0	19,2	32,6	9,2	52,2	30,3
Francia	67,0	42,2	55,5	38,0	58,2	34,2
Grecia	58,4	33,2	71,9	49,8	71,0	50,9
Holanda	70,7	48,8	63,6	49,3	79,1	52,3
Irlanda	64,0	36,7	81,0	66,0	77,4	58,9
Italia	82,5	58,2	85,2	69,8	76,5	57,7
Japón	31,5	12,9	39,0	19,1	34,4	17,2
Luxemburgo	56,3	35,4	66,7	42,9	62,2	32,4
Portugal	62,4	44,8	45,2	43,4
Reino Unido	66,4	45,6	50,3	34,4	62,9	42,5
Suecia	24,9	10,3	16,0	4,7	32,0	10,9

Fuente: OCDE (1997)

Como en el caso de la desigualdad salarial, son varias las razones que se han ofrecido para intentar explicar las causas del crecimiento del desempleo y el mantenimiento de las altas tasas de paro desde los años setenta, especialmente en el continente europeo. Desde el principio de los años ochenta las tres hipótesis explicativas que han concitado mayor atención son las rigideces del mercado de trabajo, el cambio tecnológico demandante de más formación y el fenómeno de la “histéresis”. Comenzaremos con esta primera hipótesis para referirnos después a la demanda de trabajo más cualificado y abordar en el siguiente epígrafe el conjunto

de cuestiones relacionadas con la presencia de elementos institucionales en el mercado de trabajo.

Con el término “histéresis” se quiere aludir al efecto que la propia historia del desempleo puede generar sobre el comportamiento de la tasa natural de paro. En esa dirección, los diversos “shocks” que afectaron a la economía europea en los años setenta y ochenta, así como las políticas contractivas llevadas a cabo durante esa última década, podrían explicar las elevadas tasas de desempleo de los noventa¹⁷. No parece, sin embargo, que exista evidencia empírica suficiente para confirmar esta hipótesis. Aunque Ball (1996), por ejemplo, muestra una cierta relación entre el crecimiento de la tasa natural de paro en algunos países y la existencia en su historia de importantes políticas anti-inflacionistas y generosos programas de protección al desempleo, en otros ámbitos como las relaciones entre el desempleo y los programas de protección, o el efecto que las consecuencias del desempleo de larga duración tienen sobre la tasa de paro la contrastación empírica es aún muy modesta. No obstante, a la luz de la relación entre el desempleo y el paro de larga duración reflejada en los cuadros anteriores y en la medida en que se observa en general una tendencia al crecimiento de éste, parece que la duración del desempleo podría jugar un papel explicativo del mantenimiento de las elevadas tasas de paro en muchos países de la OCDE, confirmando, en cierto modo, la hipótesis de la “histéresis”. En cualquier caso vuelve a quedar de manifiesto la gran heterogeneidad de situaciones, que imposibilita hacer juicios categóricos en este ámbito.

Respecto a la hipótesis de un cambio tecnológico sesgado en favor del trabajo más cualificado que estaría provocando un crecimiento del desempleo en el sector de los trabajadores menos preparados, también resulta difícil llegar a conclusiones claras al respecto a partir del trabajo empírico, todavía muy reciente. Las estimaciones de Nickell y Bell (1996)

¹⁷ Como señalan Blanchard y Katz (1996, p.26), “hay numerosos canales potenciales para explicar el juego de la “histéresis” en el caso del desempleo. Un periodo prolongado de alto desempleo conduce a un aumento de la proporción de los desempleados de larga duración. Si este colectivo pierde su preparación o es menos efectivo en la búsqueda de un nuevo empleo, su capacidad de negociación disminuirá provocando el aumento de la tasa natural de paro. El salario de reserva de una parte de los desempleados puede aumentar debido a factores sociológicos: un largo periodo de desempleo cambia las actitudes de la sociedad sobre el paro. Estar desempleado y utilizar al máximo los beneficios disponibles pasa a ser algo socialmente aceptable (Lindbeck (1995)). La seguridad familiar se convierte en un eficaz instrumento de ayuda de los desempleados, en particular de los jóvenes. La “histéresis” puede también venir asociada a las respuestas políticas al desempleo. Una situación de desempleo muy prolongada genera presiones para que para que las políticas del Gobierno ofrezcan programas más generosos de ayuda a los desempleados. Estos cambios hacen disminuir el sufrimiento, pero probablemente servirán para incrementar la tasa natural de paro en el proceso.”

implican que los cambios en la demanda de trabajo en contra de los trabajadores menos cualificados explican una parte modesta, pero significativa, del aumento del desempleo en algunos países europeos en los años setenta y ochenta. Al analizar con detalle el desempleo y la estructura salarial de EEUU, RU y Alemania, constatan que, a finales de los años ochenta, los trabajadores menos cualificados tenían una tasa de paro similar en EEUU y Alemania, inferior a la registrada en el Reino Unido, pese a las fuertes diferencias en los niveles y tendencias de la desigualdad salarial en estos países (y en particular, de los salarios relativos de los menos cualificados). Los autores apuntan que las razones de esta aparente paradoja están, al menos en parte, en la mayor eficacia del sistema educativo alemán y, en particular, de sus mecanismos de formación continua de los trabajadores, que producen una distribución mucho más igualitaria del capital humano y una mayor cualificación y flexibilidad de los trabajadores de menor nivel de educación. Sin embargo, como se deducía de la información ofrecida anteriormente y tal como apuntan Gottschalk y Smeeding (1997a), no se puede afirmar que el desempleo de los trabajadores menos cualificados en los países europeos haya crecido a mayor ritmo que el del resto de los trabajadores.

En relación con el paro de los jóvenes, frente a la contundencia de sus tasas específicas, no parece que éstas hayan crecido a un ritmo mayor que las de otros grupos¹⁸. Blanchflower y Freeman (1996) afirman que no se han producido grandes cambios en las tasas de ocupación de los jóvenes a pesar de los cambios demográficos que se están produciendo, como la disminución de su peso relativo. Según los mismos autores, tampoco cabe hablar de cambios importantes respecto al aumento del empleo juvenil en los sectores que ocupan un mayor número de trabajadores jóvenes. No deja de llamar la atención el hecho de que en un escenario en el que disminuye la oferta de jóvenes y se produce un cambio hacia sectores que los emplean de un modo más intensivo, el empleo juvenil permanece estancado. La única razón convincente es la enorme elasticidad de la tasa de paro juvenil respecto a la tasa agregada de paro. En la misma dirección, dentro del ámbito de la OCDE, a partir de la evidencia existente, no se puede decir que una mayor caída de los salarios relativos de los jóvenes hubiera aumentado de forma significativa sus posibilidades de empleo.

¹⁸ Véase Gottschalk y Smeeding (1997) y OCDE (1996a).

El mantenimiento de tasas de desempleo juveniles tan elevadas puede explicarse, en definitiva por el conjunto de los factores recogidos en los apartados anteriores. A ellos habría que añadir la incapacidad de los actuales sistemas educativos y de formación profesional para atender adecuadamente las exigencias de los mercados de trabajo, así como el papel de malla de protección que ha desempeñado la familia para cubrir las necesidades de los jóvenes y evitar que tan elevadas tasas de paro se convirtieran en un grave problema social.

3.- DESIGUALDAD, DESEMPLEO E INSTITUCIONES DEL MERCADO DE TRABAJO

Los niveles de desigualdad salarial, en especial la incidencia del empleo mal remunerado, así como el nivel y la tendencia del desempleo en cada país, pueden verse influenciados de forma importante por las características y el funcionamiento del mercado de trabajo. La acción del Sector Público se manifiesta también a través de sus políticas reguladoras que producen consecuencias de gran importancia para los agentes que actúan en los mercados de trabajo. En este sentido, la actividad pública no debe contemplarse sólo a partir de las grandes decisiones presupuestarias sino teniendo en cuenta además las actividades regulatorias de las Administraciones Públicas.

Un número creciente de investigaciones se ha centrado en los últimos tiempos en el estudio del impacto de las distintas instituciones del mercado de trabajo sobre los niveles y tendencias de la **desigualdad salarial** en los países desarrollados. En general, estas investigaciones corroboran la idea de que los países con mercados de trabajo más centralizados y regulados tienden a presentar menor dispersión salarial, en particular en la mitad inferior de la distribución. El acuerdo no es tan unánime al valorar la importancia relativa de los diversos factores institucionales en la explicación de las tendencias de la desigualdad salarial, aunque casi todos los autores atribuyen algún papel moderador o reforzador del aumento de la dispersión a los cambios legales e institucionales experimentados por muchos mercados de trabajo en la etapa reciente.

¿Qué elementos del mercado de trabajo resultan importantes a la hora de clasificar a los países y cuáles son sus efectos potenciales sobre la desigualdad salarial? Una síntesis mínima de los múltiples aspectos legales e institucionales capaces de influir en los niveles y distribución de las rentas salariales abarcaría los siguientes aspectos:

- a) El grado de centralización del sistema de determinación salarial: Cuando más centralizado sea el sistema de negociación salarial, menores serán, presumiblemente, las diferencias salariales entre ramas, empresas y tipos de trabajadores¹⁹. La *tasa de*

¹⁹ Milner y Metcalf (1994) ofrecen una buena síntesis de los problemas existentes para caracterizar los distintos sistemas de negociación colectiva en la OCDE.

sindicación de los trabajadores y, en especial, el grado de *cobertura de la negociación colectiva* son indicadores frecuentemente utilizados para analizar el grado de centralización en diferentes países y momentos del tiempo. En comparación con el primer indicador, el segundo presenta la ventaja de que, en la mayoría de los países, los convenios colectivos afectan por igual a los trabajadores afiliados a los sindicatos y a los que no lo están²⁰. Por ello, es importante resaltar que estos dos indicadores no son sustitutivos, y que pueden presentar valores muy diferentes en un mismo país.

- b) El salario mínimo obligatorio: La existencia de salario mínimo, su nivel en relación al salario medio y el grado de efectividad en su aplicación son factores que pueden limitar en mayor o menor medida la incidencia del empleo de salarios bajos y las desigualdades salariales en la mitad inferior de la distribución. A priori, cabe esperar que la distancia entre los trabajadores peor remunerados y los de remuneración media sean inferiores en un país como Francia, en el cual el salario mínimo representa aproximadamente un 60% de las ganancias medianas, que en otro como EEUU, donde se sitúa en torno al 34% tras las reducciones experimentadas en los años ochenta.
- c) Las fórmulas de contratación y despido: La legislación en materia de contratos y despido presenta importantes diferencias internacionales en cuanto a los tipos de contratación posibles (indefinida, temporal, a tiempo parcial, etc), la duración máxima de la jornada laboral estipulada, las condiciones de finalización del contrato y las indemnizaciones en caso de despido. En general, la mayor rigidez contractual se asocia con una menor movilidad entre las situaciones de empleo y desempleo, así como, para algunos analistas, con un mayor nivel de desempleo estructural. Al margen de sus efectos sobre el empleo, las fórmulas de contratación vigentes y los cambios en las mismas pueden influir en los niveles de desigualdad salarial, presumiblemente superiores cuanto mayor sea la diversidad de fórmulas contractuales admitidas por la legislación (en especial, por lo que se refiere a la

²⁰ Como se señala en OCDE (1994), hay sistemas de negociación colectiva que favorecen en mayor medida la afiliación sindical, lo que no ocurre en otros. En España, por ejemplo, los empresarios negocian con los

extensión de los contratos temporales, en prácticas, a tiempo parcial u otras modalidades que impliquen, en general, retribuciones menores a las de los contratos a tiempo completo de más larga duración). El *porcentaje de empleo temporal y a tiempo parcial* o los *costes de despido* son indicadores a menudo utilizados para examinar el grado de flexibilidad en materia de contratación y despido.

- d) El sistema de protección social y, en particular, el diseño de las prestaciones por desempleo y la configuración de las políticas activas relacionadas con el mercado de trabajo o la formación profesional son también aspectos en los cuales existen importantes diferencias entre los países de la OCDE. Por lo que se refiere al gasto de *protección social* en porcentaje del PIB, este indicador es elevado en los países nórdicos y los de la Europa central y septentrional, y norte, y alcanza niveles menores en América del Norte (aunque crecientes en Canadá), Irlanda y los países de la Europa meridional. Dentro de los países de la Unión Europea, persisten todavía grandes disparidades, pese al progresivo acercamiento de los últimos años. Más allá del gasto global en protección social, interesan, sin embargo, las diferencias en el énfasis puesto en las *políticas activas* (medidas de formación y recolocación de desempleados) frente a las pasivas (prestaciones en metálico) en diferentes países. Y dentro del segundo ámbito, el diseño concreto de las *prestaciones por desempleo* (condiciones de acceso, duración, tasa de reemplazo, etc) resulta crucial no sólo en términos de sus potenciales efectos sobre los incentivos para buscar empleo, sino también porque unas prestaciones generosas pueden suponer la no aceptación de salarios por debajo de un cierto nivel. Desde el punto de vista de la financiación, se ha discutido mucho en qué medida el aumento de los *costes no salariales* puede suponer una pérdida de competitividad internacional de aquellos países con sistemas de protección social más generosos.

sindicatos reconocidos con independencia del número de afiliados, y los trabajadores afiliados no gozan de ventajas claras en relación a los no afiliados.

Cuadro 2. Rasgos institucionales del mercado de trabajo en algunos países de la OCDE

	<i>Reino Unido</i>	<i>Estados Unidos</i>	<i>Francia</i>	<i>Alemania</i>	<i>Canadá</i>	<i>Australia</i>	<i>Suecia</i>	<i>Bélgica</i>	<i>Italia</i>	<i>España</i>
1. Centralización del sistema de determinación de los salarios										
a) Tasa de sindicación	a) 39,%	a) 14%	a) 9%	a) 32%	a) 36%	a) 40%	a) 83%	a) 51%	a) n.d.	a) 10%
b) Cobertura Negociación	b) 47%	b) 18%	b) 92%	b) 90%	b) 38%	b) 80%	b) 83%	b) 90%	b) n.d.	b) 68%
2. Salario mínimo										
% Salario medio	40,0%*	33%	50%	55%*	n.d.	35%	52%*	60%	71%*	35%
3. Fórmulas de contratación y despido										
a) Coste medio del despido procedente	147	n.d.	119	91	n.d.	n.d.	105	154	315	231
b) % empleo temporal	6,5%	2,2%	11,0%	10,3%	8,8%	23,5%	13,5%	5,1%	7,3%	33,7%
c) % empleo a tiempo parcial	23,8%	18,9%	14,9%	15,1%	17,0%	24,4%	24,9%	12,8%	6,2%	6,9%
4. Protección social										
a) Tasa reemplazo subsidio desempleo	a) 29%	a) 29%	a) 58%	a) 38%	a) 54%	a) 52%	a) 76%	a) 51%	a) 45%	a) 65%
b) Gasto subsidio desempleo en % PIB	b) 1,41%	b) 0,35%	b) 1,57%	b) 2,08%	b) 1,31%	b) 1,64%	b) 2,52%	b) 2,25%	b) n.d.	b) 2,60%
c) Gasto en políticas activas en % PIB	c) 0,53%	c) 0,20%	c) 1,17%	c) 1,33%	c) 0,56%	c) 0,73%	c) 3,00%	c) 1,39%	c) 0,93%	c) 0,72%
d) Gasto en formación profesional en % PIB	d) 0,13%	d) 0,04%	d) 0,44%	d) 0,38%	d) 0,34%	d) 0,17%	d) 4,40%	d) 0,29%	d) n.d.	d) 0,35%
5. Financiación										
a) R.Disponible/R.Bruta	a) 84,1%	a) 81,1%	a) 86,9%	a) 78,5%	a) 84,5%	a) 85,1%	a) 80,9%	a) 87,9%	a) 84,1%	a) 88,3%
b) Cotiz. Empres./Imp.Total	b) 10,5%	b) 16,5%	b) 27,3%	b) 19,7%	b) 11,0%	b) 0,0%	b) 26,3%	b) 21,6%	b) 20,8%	b) 26,5%
6. Índice de regulación OCDE	0	0	6	6	2	n.d.	7	4	7	7

Fuente: 1.- Tasa de sindicación y cobertura de la negociación colectiva: OCDE (1994); 2.- Salario mínimo: Dolado y Felgueroso (1997). 3.- Costes de despido: Calviño y Lorente (1996); 4.- Empleo temporal y empleo a tiempo parcial: OCDE (1996) ; 4.- Tasa de reemplazo: Martin (1996); 5.- Gasto en subsidio de paro, formación profesional y políticas activas: OCDE (1996); 6.- Renta disponible sobre renta bruta y cotizaciones empresariales sobre impuestos totales: OCDE (1997); 7.- Índice sintético de regulación OCDE: OCDE (1994).

Veamos a continuación cuáles son los rasgos básicos que caracterizan los mercados de trabajo de los principales países de la OCDE, así como las principales reformas y cambios ocurridos durante los años ochenta y primeros noventa²¹. El cuadro 2 sintetiza los indicadores más importantes para una fecha próxima a 1990.

En cuanto a la negociación colectiva y las tasas de sindicación, los datos que ofrece la OCDE permiten apreciar las fuertes diferencias internacionales existentes al iniciar la década de los noventa. Mientras que en países como Suecia o Finlandia más del 70% de los trabajadores pertenecen a alguna organización sindical, el porcentaje se sitúa por debajo del 20% en países como EEUU, Francia y España. En cuanto al porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos²², el nivel mínimo se da en EEUU (un 18%), seguido de Japón, Canadá y Reino Unido. En el extremo opuesto, Austria, Francia y Finlandia tienen índices de cobertura superiores al 90%²³.

Las diferencias en los niveles de cobertura de la negociación colectiva están asociadas, en buena medida, a los niveles de negociación definidos en cada país y, en particular, al nivel que aparece como predominante en la práctica. En general, los países en los cuales se prima el nivel más descentralizado de negociación (empresas o establecimientos) tienden a tener tasas de cobertura más bajas. En este grupo se encuadran EEUU, Japón y Canadá, así como, más recientemente, Reino Unido y Nueva Zelanda. En el extremo opuesto, la negociación ha estado tradicionalmente muy centralizada en países como Suecia o Finlandia, aunque en los últimos años se ha dado un mayor papel a las negociaciones por ramas y empresas. En Francia, Alemania, Austria, Holanda, España o Suiza se negocia principalmente en el nivel intermedio

²¹ OCDE (1994) y OCDE (1995) ofrecen datos comparados de gran utilidad para trazar un panorama general de las principales características y cambios recientes en los mercados de trabajo de los países desarrollados.

²² Los datos corresponden a la tasa de cobertura corregida, que tiene en cuenta para el cálculo sólo a aquellos trabajadores potencialmente cubiertos por convenios colectivos. Es decir, se excluye del denominador a los que, en cada país, no pueden legalmente estar cubiertos por convenios de este tipo. Véase OCDE (1994).

²³ La OCDE resalta también las diferencias existentes en cuanto a derechos de representación de los trabajadores. En Alemania, Austria, Dinamarca, Finlandia, Noruega, Suecia y Holanda, los comités de empresa participan activamente en la toma de decisiones y los trabajadores colaboran en la definición de las condiciones de trabajo y en la política de contratación y despido. En Bélgica y Francia tienen un papel activo en la discusión de las condiciones de trabajo. En la Europa meridional, Reino Unido, Suiza y América del Norte, los derechos de representación de los trabajadores están más limitados y a menudo se fijan por convenio colectivo, aunque en España, Grecia y Portugal, la caída de los regímenes autoritarios supuso un refuerzo de los derechos de los trabajadores. Entre los cambios más recientes en este ámbito, destaca la clara pérdida de influencia de los trabajadores en las decisiones de la empresa en el Reino Unido. Véase OCDE (1994), p. 162.

(por ramas), existiendo, salvo en el caso de Suiza, mecanismos implícitos (Alemania) o explícitos de coordinación de las negociaciones²⁴.

En cuanto a los cambios experimentados por los mecanismos de negociación colectiva a lo largo de la etapa reciente, cabe destacar la tendencia general a una menor afiliación en los años ochenta, que ha compensado en la mitad de los países de la OCDE los fuertes aumentos experimentados durante la década de los setenta. Por otra parte, muchos países han tendido en los últimos años a primar más las negociaciones en un nivel menos centralizado. Este desplazamiento “hacia abajo” se ha dado, en particular, en Suecia, Nueva Zelanda, Australia y Reino Unido, a la vez que se acentuaba en un país como EEUU, donde las negociaciones han estado tradicionalmente muy descentralizadas. Sin embargo, en la mayoría de los países de la OCDE las negociaciones por ramas siguen siendo el ámbito de discusión principal para la fijación de los salarios y las condiciones de trabajo, y en países como España, Portugal o Finlandia, se han acordado pactos sociales de ámbito nacional en diversas ocasiones²⁵. Por otra parte, los datos de cobertura de la negociación colectiva en once países de la OCDE referentes al período 1980-90 muestran una relativa estabilidad en Alemania, Canadá, España y Finlandia, junto a un fuerte aumento en Portugal. Por el contrario, se aprecia una reducción de la cobertura en Australia, EEUU, Japón, Holanda y, sobre todo, el Reino Unido. En síntesis, no puede decirse que la negociación colectiva se haya descentralizado con carácter general en los países de la OCDE durante los años ochenta, si bien es cierto que en algunos se han tomado una serie de medidas que apuntan en esa dirección²⁶.

La regulación del salario mínimo es otro de los ámbitos donde existen situaciones dispares dentro de la OCDE. Mientras que en algunos países el salario mínimo se establece a nivel nacional, en otros no existe una figura similar. La mayoría de estos últimos cuenta, sin embargo, con algún tipo de remuneración mínima legal a partir de los acuerdos adoptados en la negociación colectiva o por las decisiones tomadas por las juntas salariales. Dentro de ambos

²⁴ De los países analizados en el informe de la OCDE, sólo Canadá, Suiza, Reino Unido y EEUU carecen por completo de mecanismos de coordinación de las negociaciones. En el caso de Japón existe, como en Alemania o Austria, un sistema de coordinación de carácter indirecta (coordinación implícita).

²⁵ En nuestro país, los últimos años setenta y los primeros ochenta fueron la etapa más proclive a este tipo de pactos.

²⁶ Según la valoración realizada en OCDE (1995), Bélgica, Holanda, Francia, Italia, Alemania, Grecia y los países escandinavos han de tomar aún medidas para que la “inflexibilidad en la fijación de salarios” no siga constituyendo una barrera para el empleo de los jóvenes poco cualificados.

grupos de países existen diferencias importantes en cuanto a los niveles del salario mínimo respecto al salario medio, el porcentaje de trabajadores afectados o la posibilidad de que se regulen diversas cuantías para diferenciar a los trabajadores según su edad. En Grecia y Estados Unidos, por ejemplo, existe un salario mínimo igual para el conjunto de trabajadores, mientras que en otros países, como España, Holanda, Dinamarca, Irlanda y Portugal, las diferencias entre la remuneración mínima legal de jóvenes y adultos son ciertamente notables²⁷.

En los últimos años, se observa una tendencia similar en todos los países hacia una reducción del salario mínimo en relación al salario medio, lograda a través de la relajación de las fórmulas de indicación automática (Bélgica, Grecia, Holanda e Italia han adoptado reformas en este sentido a principios de los años noventa) o la aprobación de salarios por debajo del mínimo para los trabajadores jóvenes (Bélgica, España, EEUU, Francia, Holanda y Portugal). En el Reino Unido se ha optado por una alternativa más radical, al suprimir en 1993 los Consejos Salariales (*Wage Councils*), que aseguraban una remuneración mínima a unos dos millones y medio de trabajadores, y actualmente es, junto con Suiza, uno de los pocos países desarrollados que no tiene un salario mínimo legal.

Las regulaciones en materia de contratación y despido encaminadas a incrementar la seguridad en el empleo pueden incentivar a las empresas a invertir en la formación de sus propios trabajadores, aumentando su productividad. Sin embargo, si los costes de despido son demasiado elevados, estas medidas pueden tener un efecto negativo sobre el empleo, tema sobre el que volveremos más adelante.

Los países de la OCDE tienen regulaciones muy diversas de las condiciones e indemnizaciones por despido, con legislaciones mucho más estrictas en la mayoría de los países de la Europa continental y Escandinavia. Las normas de protección del empleo eran particularmente estrictas en España y Portugal en la pasada década, aunque ambos países han introducido reformas encaminadas a relajar las regulaciones existentes. En muchos casos, ello se ha conseguido a través de una expansión de las fórmulas contractuales diferentes a las tradicionales, como los contratos temporales o los de duración fija. En España, el fuerte aumento de la contratación temporal en la segunda mitad de los años ochenta puede

²⁷ Véase Dolado y Felgueroso (1997).

interpretarse como una fórmula flexibilizadora de las condiciones de contratación y despido con efectos presumiblemente positivos sobre el empleo y negativos sobre la desigualdad salarial.

En el ámbito de la protección social, son notables también las diferencias en los mecanismos elegidos por cada país para garantizar los derechos sociales básicos asociados al mercado de trabajo. Una de las cuestiones más controvertidas es el posible papel que pueden estar jugando las prestaciones económicas destinadas a los desempleados sobre las cifras de empleo y salarios. El gasto en este tipo de prestaciones sobre el PIB es muy distinto en el amplio espectro de países industrializados, con cifras mucho mayores en la Unión Europea -destacando España y Suecia, con porcentajes muy superiores a los de Francia y el Reino Unido- que en el caso de otros países como Canadá y, sobre todo, Estados Unidos. Cuando se considera la tasa de reemplazo la diferenciación se establece entre los modelos anglosajones -presentando Estados Unidos y Reino Unido unas tasas inferiores al 30%- y el resto, donde destaca la generosidad de las cuantías en España y Suecia.

El escaso peso concedido a las políticas pasivas de empleo en los países dentro de la órbita anglosajona no tiene como contrapartida un esfuerzo público mayor en el desarrollo de políticas activas de empleo. Cabe hablar de nuevo de experiencias muy distintas, con un bloque formado por Estados Unidos, Reino Unido, Canadá y Australia, donde el gasto relativo es muy bajo, frente a la experiencia contraria de los países nórdicos. En un lugar intermedio se sitúan el resto de países de la Unión Europea, aunque también con una notable dispersión de los porcentajes, como atestiguan los valores muy superiores en Alemania o Bélgica que en España.

Significativas son también las diferencias en los métodos de financiación de la protección social. Dándose cierta convergencia en la traducción final de las rentas brutas del trabajo en rentas netas, las disimilitudes radican en las vías de obtención de ingresos públicos utilizadas. Los mercados laborales, de acuerdo a este criterio, se polarizan de nuevo entre aquellos donde las cotizaciones empresariales constituyen una parte importante de la imposición sobre las rentas del trabajo -cerca de una cuarta parte del total-, principalmente el conjunto de la Unión Europea con la excepción del Reino Unido, y otros en los que esta fuente

recaudatoria tiene un limitado protagonismo, donde habría que inscribir al Reino Unido, Estados Unidos, Canadá y Australia²⁸.

La complejidad del anterior panorama debería prevenirnos sobre la dificultad de comparar y contraponer, como a veces se hace, los modelos “norteamericano” y “europeo”, dejando a un lado la gran diversidad existente dentro de Europa. La centralización de la negociación salarial, por ejemplo, varía ampliamente (con los países nórdicos como caso extremo), al igual que el énfasis en las políticas activas de empleo (piénsese en las diferencias entre Suecia y España) o la regulación y cobertura del salario mínimo, que presenta llamativas disparidades. De forma similar, también existen diferencias significativas entre Canadá y EEUU, particularmente en cuanto al papel de los sindicatos y la evolución de los gastos de protección social²⁹. Por otra parte, hay sistemas de determinación salarial tradicionalmente centralizados, como los de Australia o Suecia, que han experimentados importantes reformas descentralizadoras en los últimos años.

Dentro de este contexto, ¿es posible establecer alguna relación entre las diferencias institucionales analizadas y los niveles y evolución de la desigualdad salarial en los países de la OCDE?

Las comparaciones internacionales realizadas por diversos estudios apoyan, en general, la existencia de una relación entre los anteriores aspectos y la estructura salarial³⁰. Así, la OCDE (1996a) señala que los países con elevadas tasas de sindicación y elevada cobertura de

²⁸ Las recomendaciones de la OCDE para la creación de empleo incluyen la rebaja de los costes no salariales. En los últimos años, casi todos los países (España incluida) han reducido las cotizaciones a la Seguridad Social en el caso de determinados grupos de trabajadores. No obstante, la brecha entre el salario bruto y el salario neto sigue siendo elevada, a juicio de la OCDE, en Bélgica, Dinamarca, Francia, Holanda, Alemania, España y Suecia. Véase OCDE (1995), p. 19.

²⁹ Estas “pequeñas diferencias que importan” dan título al trabajo comparativo de Card y Freeman (1994).

³⁰ Trabajos comparativos recientes, como el de Gottschalk y Smeeding (1997a) sugieren que los países con mercados de trabajo más centralizados experimentaron menores o nulos aumentos de la desigualdad salarial, a diferencia de EEUU y el Reino Unido. Machin, Ryan y Van Reenan (1996), en un análisis desagregado por sectores industriales para cuatro países con mercados de trabajo muy distintos, concluyen afirmando la primacía de los elementos institucionales en la explicación de los cambios en el empleo y los salarios, con una capacidad explicativa superior a la de las hipótesis del cambio tecnológico o el comercio internacional.

En todo caso, es preciso resaltar las dificultades que plantea el análisis de la anterior relación. No es fácil sintetizar las diferentes dimensiones legales e institucionales de los mercados de trabajo en una medida que sintetice el grado en el que los salarios son fijados por las “instituciones” en diferentes países, en especial cuando algunos tienen bajas puntuaciones en alguno de los indicadores y elevadas en otros. Un ejemplo es Francia, país en el cual la negociación salarial no está muy centralizada, pero los salarios bajos se hallan muy controlados por la amplia aplicación del SMIC.

la negociación colectiva tienden a tener una proporción menor de empleo de remuneración baja. Algo similar parece ocurrir en aquellos países en los cuales el salario mínimo es alto en relación al salario medio (si bien un salario mínimo generoso puede coexistir con elevados salarios relativos de los trabajadores mejor remunerados, como ocurre en Francia). En cuanto a las prestaciones sociales, los datos aportados por el informe de la OCDE corroboran también la existencia de una relación negativa entre las tasas brutas y netas de reposición de las prestaciones y la incidencia del empleo de salarios bajos (OCDE, 1996).

Más polémica resulta la relación entre las diferencias institucionales y las *tendencias* de la desigualdad salarial. Por una parte, no está muy claro si lo importante es el grado de centralización del mercado de trabajo (en cuyo caso, la hipótesis sería que los países con mayor grado de centralización han experimentado menores aumentos de la desigualdad salarial) o los cambios legales e institucionales experimentados a lo largo de los últimos años (la hipótesis sería, entonces, que las medidas descentralizadoras adoptadas en algunos países han contribuido a aumentar la desigualdad salarial). Por otra parte, no resulta sencillo asilar el efecto del marco institucional de las influencias debidas a otros factores de oferta y demanda que también estuvieron sujetos a modificaciones.

Pese a todo, numerosos trabajos han tratado de contrastar, de diversas formas, la hipótesis general de que el grado de flexibilidad del mercado de trabajo y los cambios institucionales experimentados a lo largo de los años ochenta son factores importantes en la explicación de los dispares comportamientos de la desigualdad salarial en el período reciente.

La mayoría de los estudios concede un papel explicativo importante a los cambios institucionales, aunque muchos difieren en la cuantificación de tales efectos. En el caso de EEUU, la reducción del salario mínimo y el descenso del poder sindical a lo largo de los años ochenta explican en buena medida, según numerosos estudios, el superior aumento de la desigualdad salarial en comparación a otros países³¹. Por ejemplo, el salario mínimo disminuyó un 44% en términos reales en EEUU durante los años 80, hecho consistente con las pérdidas salariales de los trabajadores peor remunerados. En Francia, donde el salario mínimo se

³¹ En EEUU el salario mínimo perdió un 44% de su valor real durante los años ochenta. Algunos estudios recientes sobre los efectos de estos cambios institucionales son Mishel, y Bernstein (1994), Dinardo, Fortin y

mantuvo o aumentó a lo largo del mismo período, el cociente D9/D5 apenas sufrió modificaciones, aunque sí aumentó la distancia entre la mediana y los trabajadores de salarios altos.

Nuestras propias estimaciones con una amplia batería de países e indicadores del peso de los factores institucionales en el funcionamiento del mercado de trabajo corroboran la impresión de que existe cierta relación entre tales aspectos y la extensión de la desigualdad salarial. Las variables que ofrecen el mejor ajuste en la búsqueda de una hipotética relación lineal con la desigualdad salarial a través de regresiones simples son la tasa de sindicación, el gasto en políticas activas, y, sobre todo, el porcentaje que supone el salario mínimo sobre el salario medio en cada país. La relación negativa entre estas variables, si bien con valores de los coeficientes no muy elevados, y el indicador básico de desigualdad salarial (D9/D5), no desmienten las conclusiones de los estudios citados, reforzándolas con los datos más recientes.

En definitiva, el análisis de los datos pone de manifiesto que existen importantes diferencias internacionales en los niveles de dispersión salarial y en la magnitud de los aumentos de la desigualdad experimentados en los años ochenta y primeros noventa, y que los países con mercados de trabajo más centralizados parecen mostrar menores niveles de desigualdad salarial o, al menos, menores diferencias salariales entre los trabajadores de salarios bajos y los situados en el centro de la distribución.

El hecho de que no en todos los países haya aumentado de forma significativa la desigualdad salarial durante los años recientes puede atribuirse a una mezcla de factores relacionados con la oferta de trabajo y con el marco institucional en el que se producen las relaciones entre empresarios y trabajadores. Ya nos hemos referido, más arriba, a los efectos generados por los cambios en la oferta. Por lo que respecta a los factores institucionales, cabe decir que determinadas características institucionales de los modelos más centralizados de mercado de trabajo (como los salarios mínimos, las prestaciones por desempleo más generosas o la mayor cobertura de la negociación colectiva) han limitado el efecto de las fuerzas de la oferta y la demanda sobre las diferencias salariales.

Lemieux (1994), Spriggs y Klein (1994), Freeman (1994), Freeman y Katz (1995), Blau y Kahn (1996).

La cuestión fundamental que es necesario plantear para completar el anterior panorama es la de determinar hasta qué punto las regulaciones e instituciones que han permitido contener los aumentos de la desigualdad salarial y reducir la incidencia del empleo de salarios bajos han provocado **efectos negativos sobre el empleo** y, en particular, las posibilidades de encontrar trabajo de los menos cualificados³². En coherencia con alguna de las conclusiones señaladas en las páginas anteriores, se trataría de determinar ahora si la rigidez del mercado de trabajo o el grado de centralización del mismo que, aparentemente, se había convertido en un freno a la creciente desigualdad salarial, ha sido causa esencial de las altas y crecientes tasas de desempleo en muchos países.

Los diversos estudios recientes que ofrecen comparaciones de las tasas de desempleo relativas de los diferentes grupos de educación y de las variaciones experimentadas por dichas tasas relativas no parecen avalar la existencia de una relación significativa entre grado de centralización del mercado de trabajo y crecimiento del desempleo de los trabajadores menos cualificados. Por otra parte, como se recoge en los trabajos de Gottshalk y Smeeding (1997) y en el Informe de la OCDE de 1996, las tasas de paro absolutas y relativas de los trabajadores poco cualificados en el Reino Unido son elevadas en comparación a otros países, pese a las medidas flexibilizadoras aplicadas sobre el mercado de trabajo y al fuerte aumento experimentado por la desigualdad salarial.

Similares conclusiones obtienen Card, Kramarz y Lemieux (1996) en su investigación comparada de los casos de EEUU, Canadá y Francia. Existen pocos indicios, según este trabajo, de que la menor flexibilidad salarial en Canadá y Francia haya generado pautas muy diferentes de crecimiento del empleo según cualificación en relación a EEUU.

Como señalan Blanchard y Katz (1996, pg 25), ni teóricamente está claro que las rigideces en el mercado de trabajo conduzcan siempre a una mayor tasa de desempleo, ni empíricamente la evidencia recogida sobre la movilidad de trabajos y de trabajadores parece

Machin y Manning (1994) abordan un estudio similar para el caso del Reino Unido.

³² Esta preocupación queda patente en el informe de la OCDE sobre perspectivas del empleo: “Uno de los dilemas ante los que se encuentran los poderes públicos es la posibilidad de que las medidas encaminadas a elevar los mínimos salariales y mejorar otras condiciones de trabajo reduzcan las oportunidades de empleo de los trabajadores poco cualificados y éstos se vean excluidos del mercado de trabajo por su elevado precio. Aún no se han analizado seriamente los términos cuantitativos reales de cualquier disyuntiva entre la calidad del empleo y su cantidad”. OCDE (1997), p. 231.

que aumente de forma significativa el ritmo de recolocación o la movilidad en el mercado de trabajo, ni los estudios de comparación internacional parecen confirmar tal relación, como por ejemplo ocurre en el caso de España y Portugal³³.

Junto a los anteriores trabajos, existe también un creciente número de investigaciones que analizan el impacto de medidas legales e institucionales concretas sobre el empleo. El impacto del salario mínimo obligatorio sobre la creación de empleo constituye uno de los aspectos más frecuentemente abordados. La teoría económica neoclásica convencional, predice que los salarios mínimos producirán un aumento del desempleo si se sitúan por encima de los de equilibrio de un mercado competitivo. Sin embargo, existen numerosas razones por las que esta relación puede no cumplirse en la práctica. Por un lado, el grado en que el salario mínimo aumente el desempleo a corto plazo dependerá de la elasticidad de la oferta y la demanda de trabajo: cuando menos elásticas sean ambas, menos aumentaría el desempleo. Y dado que los salarios mínimos se aplican a todos los trabajadores, es probable que la competitividad relativa de las empresas no se vea afectada en gran medida. A largo plazo, los efectos sobre el empleo dependerán de la medida en que los salarios más altos puedan compensarse con una mayor productividad del trabajo.

Por otro lado, el análisis de las series históricas indica que el desempleo no ha tendido a ser más alto en aquellos países que cuentan con salarios mínimos desde hace muchos años, como Francia, Alemania o Bélgica.

El caso del Reino Unido ha sido estudiado por Machin y Manning (1994) y Dickens, Machin y Manning (1994), que constatan la existencia de un divorcio entre la teoría convencional, que resalta los efectos negativos producidos sobre el empleo por el salario mínimo, y el efecto neutral o, en algunos casos, positivo, que tienden a mostrar muchos estudios empíricos³⁴. En su trabajo, proponen un modelo teórico que otorga a los empleadores un cierto poder de monopsonio en el mercado de trabajo. Los posibles resultados que se alcanzan en dicho mercado incluyen un posible efecto neutral o positivo sobre el empleo

³³ Con similares rigideces en sus mercados de trabajo, las tasas de paro de ambos países son marcadamente diferentes, como se explica en Blanchard y Jimeno (1995).

³⁴ Para el caso estadounidense, trabajos como los de Card (1992a), Card (1992b), Katz y Krueger (1992), Krueger (...) o Card y Krueger (1993) han obtenido, entre otros, resultados que no confirman la hipótesis de un efecto negativo del salario mínimo sobre el empleo.

derivado de la aplicación de la legislación de salario mínimo. La aplicación del modelo al caso del mercado de trabajo británico en el periodo 1975-1990 pone de manifiesto que el salario mínimo ejerció un efecto compresor significativo sobre las diferencias salariales sin provocar un efecto negativo apreciable sobre el empleo.³⁵

Otros trabajos han estudiado el efecto de los cambios de los salarios mínimos sobre el empleo. Tal es el caso de Abowd et al. (1997), quienes analizan los efectos de las modificaciones del salario mínimo en Francia y EEUU durante los años ochenta sobre las probabilidades de empleo de los trabajadores jóvenes (menores de 21 años) con salarios próximos al mínimo, para lo que emplean datos longitudinales, poco frecuentes en investigaciones similares. El principal resultado obtenido es que, en ambos países, un aumento del 1% del salario mínimo en términos reales conduce a una disminución del 2,5% en la probabilidad de empleo de un joven con una retribución próxima al salario mínimo. En Francia, el salario mínimo aumentó a lo largo de los ochenta y, según los autores del trabajo, las probabilidades de que mantuvieran su empleo los jóvenes que iban quedando entre el antiguo y el nuevo salario mínimo eran progresivamente menores. Por su parte, el resultado en Estados Unidos era similar pero en sentido contrario. En definitiva, si el factor más relevante es el impacto de los cambios de los salarios mínimos sobre el empleo de los individuos más directamente afectados por él, los resultados parecen sugerir que tales cambios provocarían efectos sobre el empleo de mayor intensidad que los deducidos de investigaciones anteriores.

En el trabajo de Blank, R.M. (ed.) (1994), por su parte, se pretende estudiar el grado de relación existente entre el crecimiento de la tasa de desempleo en algunos países europeos y los generosos Programas de Seguridad y Protección Social mantenidos por el Sector Público en dichos países. La principal conclusión alcanzada es que no se puede demostrar que tales programas tengan un impacto muy significativo sobre la flexibilidad del mercado de trabajo o sobre la capacidad de los trabajadores para adaptarse a los cambios de la demanda de trabajo.

Por otra parte, según detallan Layard, Nickel y Jackman (1991) y Jackman (1995) las políticas activas, en los estudios empíricos, muestran efectos muy positivos como medios de corrección del desempleo.

³⁵En la misma dirección, el artículo de Blanchflower y Oswald (1995), concluye en la existencia de una

Uno de los trabajos más centrados en el estudio de las relaciones entre desempleo y flexibilidad es el debido a Jackman, Layard y Nickel (1996). En él, los autores estudian cómo afectan diversas instituciones y políticas a los diversos niveles de desempleo en algunos países de la OCDE, concentrándose en los siguientes factores: Tratamiento a las personas desempleadas (beneficios y políticas activas), determinación de salarios, procesos de formación o cualificación, protección del trabajo, imposición sobre el trabajo y disminución de la oferta de trabajo a través de la reducción de las horas de trabajo o las jubilaciones anticipadas. Los principales resultados de esta investigación son los siguientes:

- a) Existe clara evidencia de que el desempleo está muy condicionado por las políticas sobre el desempleo (cómo se trata a los parados) y por los sistemas de determinación de los salarios.
- b) Por el contrario, no hay clara evidencia sobre el efecto de las políticas de protección del empleo. No se conoce bien si la disminución del número de “salidas”, como consecuencia de estas políticas, compensa o no la disminución del número de “entradas” en el mercado.
- c) Tampoco se puede determinar una clara incidencia de largo plazo sobre el índice de paro de los impuestos sobre el empleo o de los sistemas de reparto de trabajo y jubilaciones anticipadas.

En opinión de los mismos autores, por otro lado, (1996, pg.27), “no tiene mucho sentido centrar el debate del desempleo sobre el concepto de flexibilidad. Sin duda, bajar los beneficios y recortar las políticas de protección del empleo son ejemplos de más flexibilidad. Pero las políticas activas del mercado de trabajo, los sistemas de negociación salarial coordinados o la formación profesional, no son exactamente formas de flexibilidad.” En definitiva, la estrategia fundamental para combatir el desempleo consiste en determinar el papel que debe desempeñar el Gobierno: Las políticas activas deben ser compensadoras de las medidas de rebajas de los subsidios o del tiempo de percepción de los mismos; debe evitarse el desmantelamiento de las estructuras de negociación y asegurar la competencia de los jóvenes a la hora de su incorporación a los mercados de trabajo.

relación negativa entre los niveles salariales regionales y las correspondientes tasas locales de desempleo.

Y en relación con los sistemas de determinación de los salarios y el papel del salario mínimo, como pone de manifiesto el Informe de la OCDE de 1996, “Es menos evidente que estos mínimos que limitan el número de puestos de trabajo mal remunerados también afecten negativamente a las probabilidades globales de los trabajadores menos cualificados y sin experiencia de encontrar trabajo” (p. 256). Las tasa de ocupación y paro de los jóvenes, las mujeres y de los trabajadores menos cualificados no parecen estar significativamente correlacionadas con la incidencia del empleo de salarios bajos, lo cual induce a pensar que otros factores adicionales a los salarios relativos, como el nivel de la demanda agregada o la formación adquirida, pueden resultar más determinantes. En suma, “Disto de estar claro que los países se enfrenten a una disyuntiva entre “permitir” que aumente la desigualdad de las ganancias o que empeoren las perspectivas de empleo de los trabajadores poco cualificados” (OCDE, 1996, p. 257).

En un estudio más reciente, la OCDE (1997) ofrece un análisis sobre los posibles efectos que los distintos modos de determinación de los salarios generan sobre variables como la tasa de desempleo, la tasa de ocupación, la inflación, el crecimiento real de los salarios y la desigualdad salarial. De todas las ecuaciones estimadas, la que ofrece valores más representativos y un mayor grado de explicación de la varianza es la correspondiente a la desigualdad salarial (su coeficiente de determinación ajustado es igual a 0,53). Los coeficientes obtenidos por la OCDE son superiores a los de nuestras propias estimaciones (la muestra de la OCDE incluye 51 observaciones frente a las 18 en nuestros propios cálculos). Las variables de densidad sindical y cobertura de la negociación colectiva son, en todo caso, las que ofrecen mayor capacidad explicativa.

No parece, sin embargo, que la hipótesis de un intercambio lineal entre desigualdad salarial y desempleo pueda ser contrastada a partir de los datos manejados. De hecho, una aproximación a la cuestión tan sencilla como tratar de intentar explicar el paro a partir de la información sobre evolución de la desigualdad salarial -contrastando, por tanto, la hipótesis de relación inversa- resulta a todas luces infructuosa.

Las ecuaciones de regresión univariantes que hemos estimado, sin ofrecer un buen ajuste de las posibles relaciones entre las variables institucionales de los mercados de trabajo en

la OCDE revelan al menos que su influencia es mayor en el caso de la desigualdad salarial que en el desempleo. Tal es el caso del salario mínimo, la tasa de sindicación o el gasto en políticas activas de empleo. De los resultados se desprende -con las cautelas que impone la simplicidad del análisis-, además, que algunas de las variables citadas con mayor frecuencia como posibles determinantes del desempleo, como los costes de despido o la tasa de reemplazo del subsidio de paro, apenas explican las variaciones en las tasas de paro dentro de la OCDE. Únicamente el grado de cobertura de la negociación colectiva presenta un coeficiente positivo suficientemente significativo. Los resultados son muy parecidos a los obtenidos por la OCDE (1997), en el estudio citado sobre las posibles relaciones entre resultados macroeconómicos y centralización de la negociación colectiva.

4. IMPLICACIONES PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LA RENTA. EL PAPEL DE LAS POLÍTICAS DE IMPUESTOS Y TRANSFERENCIAS.

Las rentas del trabajo, y en particular las rentas salariales, constituyen el componente principal de la renta disponible de la mayoría de las familias. El aumento de la dispersión de los salarios en muchos países, la extensión de los empleos de remuneración baja y los mayores niveles y duración del desempleo son todos ellos fenómenos con implicaciones potencialmente importantes para la distribución de la renta y el bienestar en los países desarrollados. En este epígrafe analizaremos la evidencia disponible sobre tendencias recientes de las desigualdades de renta en diez países de la OCDE, utilizando datos del Luxembourg Income Study (LIS).

Antes de entrar en el análisis es preciso, sin embargo, destacar la complejidad de los factores que determinan la distribución de la renta disponible en las economías actuales. Los datos sobre desigualdad salarial generalmente manejados al estudiar las tendencias internacionales se refieren a los salarios percibidos por los varones o, en algunos casos, por un subgrupo aún más restrictivo y homogéneo, como pueden ser los sustentadores principales de edades centrales que trabajan a tiempo completo durante todo el año. No obstante, una tendencia importante de las últimas décadas ha sido la incorporación de la mujer al trabajo remunerado y el progresivo aumento del número de hogares con dos perceptores de ingresos. Las rentas salariales obtenidas por el hogar son cada vez más, por tanto, la suma de las rentas salariales obtenidas por los dos cónyuges, y cabe preguntarse por el efecto de aumento o reducción de la desigualdad debido a los ingresos de los segundos perceptores de renta, o sobre su impacto sobre las tendencias temporales de la distribución familiar de la renta disponible.

Por otra parte, las rentas del trabajo asalariado no son la única fuente de ingresos para muchos hogares, sino que la mayoría percibe, en mayor o menor medida, ingresos de otras fuentes. La diferente extensión del trabajo autónomo y los cambios en la distribución de estas rentas, así como de otros ingresos de origen privado (rentas del capital y la propiedad, fundamentalmente), pueden también contribuir a aumentar o a reducir las desigualdades de renta. Algo similar puede decirse de los impuestos y las transferencias públicas, que resultan decisivos en la definición de la renta disponible de las familias. Muchos países abordaron

durante los años ochenta y noventa diversas reformas de sus sistemas fiscales y sus mecanismos de protección social.

Por último, el impacto distributivo del desempleo resulta igualmente difícil de prever sin conocer aspectos como el modo en que afecta a los diferentes miembros de las familias, su duración y características y, por supuesto, el grado en que las prestaciones por desempleo consiguen mantener las rentas de los parados mientras persiste la situación de desempleo.

4.1. Metodología y datos

El análisis de la distribución de la renta que abordamos en este epígrafe se basa en los datos contenidos en LIS. Las comparaciones internacionales sobre distribución de la renta familiar se han visto facilitadas en gran medida en la última década gracias, entre otros proyectos, a la creación y progresiva ampliación y mejora de este banco de microdatos de renta comparables que abarca en la actualidad a unos 25 países³⁶. La base de datos LIS consiste, esencialmente, en un conjunto de encuestas de renta nacionales cuyas variables se han, en ocasiones, reformulado para crear, en la medida de lo posible, definiciones comunes y comparables de los principales componentes de renta y las clasificaciones básicas de tipo sociodemográfico y laboral (grupos de edad, niveles de educación, relación con la actividad económica, etc)³⁷. La reciente incorporación de las dos últimas Encuestas de Presupuestos Familiares españolas permite obtener con mayor facilidad que en el pasado estimaciones comparables de los principales indicadores de pobreza y desigualdad³⁸.

Las comparaciones que presentamos a continuación se refieren a la distribución de la renta monetaria disponible equivalente, que comprende todos los ingresos obtenidos de cualquier fuente (trabajo, propiedad, capital, transferencias privadas, prestaciones sociales, etc) por las familias, netos de los impuestos sobre la renta y las cotizaciones sociales obligatorias

³⁶ El informe de Atkinson, Smeeding y Rainwater (1995) sobre distribución de la renta en los países de la OCDE ofrece una idea clara de las interesantes posibilidades de análisis comparado que ofrece LIS.

³⁷ Los microdatos correspondientes a los diferentes países y años pueden ser procesados por los investigadores a través de internet. Los interesados en este proyecto pueden obtener abundante información sobre el mismo en la página de LIS, en la dirección <<http://lissy.ceps.lu/index.htm>>.

³⁸ Ayala, Martínez y Ruiz-Huerta (1993) contiene una comparación internacional de pobreza y desigualdad realizada siguiendo los criterios de LIS en la definición de las variables españolas.

que recaen sobre esas rentas³⁹. Aunque existen indicadores de la situación económica superiores a la renta monetaria disponible, creemos que esta variable aporta una base adecuada para las comparaciones entre los países seleccionados, difícil de lograr con definiciones más amplias del concepto de renta.

La renta familiar se ha ajustado para tener en cuenta las diferencias en el tamaño de los hogares utilizando una escala de equivalencia de parámetro $E=0,5$, de forma que, para cada hogar, la renta disponible equivalente se obtiene dividiendo la renta total entre el número de miembros elevado a este parámetro. Es decir,

$$Y_i^e = \frac{Y_i}{t_i^E}$$

donde Y_i es la renta total del hogar i -ésimo, t_i es el tamaño del hogar e Y_i^e representa su renta equivalente. La elección de $E=0,5$ representa un ajuste intermedio entre las dos opciones extremas dadas por $E=0$ (lo que supondría no tener en cuenta el tamaño del hogar) y $E=1$ (lo que representaría optar por la renta per cápita del hogar a la hora de efectuar las comparaciones). La robustez de los principales resultados se ha examinado utilizando dos escalas de equivalencia alternativas, las correspondientes a los parámetros $\alpha=0,25$ y $\alpha=0,75$. Dada la forma no monotónica de la relación entre el valor del parámetro y el valor de la mayoría de los índices de desigualdad conocidos, estos tres parámetros dan una idea adecuada de la variabilidad de los índices obtenidos dentro de un rango razonable de valores de E ⁴⁰. Digamos, por último, que las medidas de desigualdad se han obtenido con dos ponderaciones alternativas de las observaciones, una igual para todos los hogares -su factor de elevación poblacional- y otra distinta, en función del número de miembros de cada hogar. Esta última es la utilizada en los cuadros que se ofrecen en este epígrafe.

Cuadro 6

Fuentes de datos utilizadas en la comparación internacional

³⁹ En el caso de España, la renta disponible se obtiene como suma de los distintos tipos de ingresos netos de cotizaciones y retenciones, pero no se tiene en cuenta la cuota diferencial, positiva o negativa, resultantes de la declaración anual del impuesto sobre la renta. En otros países, como EEUU, los datos originales se refieren a la renta bruta, obteniéndose la renta disponible a través de una estimación de los impuestos y cotizaciones pagados por cada hogar.

⁴⁰ Véase Buhmann et al. (1988) y Coulter et al. (1992) para una discusión detallada de esta cuestión. Ambos trabajos muestran que los índices de desigualdad tienden a alcanzar sus valores máximos con los parámetros extremos (relación en forma de U entre valor del parámetro y valor del índice de desigualdad).

Países / Años	Nombre de la encuesta	Tipo de datos
Alemania (1978, 1983)	E. de Presupuestos Familiares	Encuesta transversal.
Alemania (1984, 1989, 1994)	Panel Socioeconómica Alemán	Encuesta longitudinal.
Australia (1981, 1985, 1989)	E. de Renta y Vivienda	Encuesta transversal.
Bélgica (1985, 1988, 1992)	Condiciones de Vida de los Hogares	Encuesta longitudinal.
Canadá (1981, 1987, 1991, 1994)	E. de Finanzas de los Consumidores E. Continua de Población	Encuesta transversal. Encuesta transversal.
EEUU (1979, 1986, 1991, 1994)	E. de Presupuestos Familiares	Encuesta transversal.
España (1980/81, 1990/91)	E. Francesa del Impuesto s/ la Renta	Datos de origen fiscal.
Francia (1979, 1984)	E. de Presupuestos Familiares	Encuesta transversal.
Francia (1984, 1989)	E. de Renta del Banco de Italia	Encuesta transversal.
Italia (1986, 1991)	E. de Presupuestos Familiares	Encuesta transversal.
R.Unido (1979, 1986, 1991)	E. de Distribución de la Renta	Encuesta y d. fiscales.
Suecia (1981, 1987, 1992)		

Fuente: Elaboración propia a partir de la documentación LIS.

El cuadro 6 muestra las diferentes fuentes utilizadas en cada país y año, junto con el tipo de datos de que se trata. Nuestro deseo de cubrir un período lo más extenso posible nos ha hecho recurrir, en el caso de Francia y Alemania, a dos fuentes de datos distintas y no estrictamente comparables, por lo que se produce en ambos casos una ruptura en la serie en los años 1983-84. Ello no impide, sin embargo, conocer la tendencia de la desigualdad en los períodos previo y posterior al cambio de fuente. En el caso de Alemania, los resultados referidos a 1994 (última encuesta disponible en LIS) han de interpretarse teniendo en cuenta que los datos se refieren al país después de la reunificación. La dificultad para realizar encuestas de estas características impide contar, a diferencia del desempleo y la desigualdad salarial, con fuentes de aparición sistemática que permitan un seguimiento más continuado.

Para analizar la desigualdad, utilizaremos fundamentalmente el coeficiente de Gini, junto con medidas de distancia entre los límites superiores de las decilas. Aunque existen otros índices que tienen propiedades superiores desde el punto de vista normativo⁴¹, estas medidas, como se señaló tienen la ventaja de no resultar tan sensibles como otras a las diferencias internacionales en la fidelidad con la que se recogen los extremos de la distribución o en las prácticas de recodificación de las rentas muy bajas o muy elevadas que se aplican en cada encuesta⁴². No obstante, hemos obtenido un amplio abanico de índices de desigualdad alternativos al de Gini con objeto de comprobar la robustez de las principales conclusiones.

⁴¹ Los lectores interesados en este problema tienen en Jenkins (1991) una buena síntesis de las diferentes medidas de la desigualdad y sus características y desventajas.

⁴² En la mayoría de los países, las rentas superiores a un cierto nivel se igualan a un tope máximo, con objeto de evitar la posible identificación de los encuestados. Paralelamente, existen diferencias en el tratamiento de las rentas negativas o muy bajas en las distintas encuestas que pueden afectar de forma importante al valor de los

4.2. Las desigualdades de renta en la OCDE: niveles y tendencias recientes

El cuadro 7 permite obtener algunas conclusiones sobre las diferentes pautas de distribución de la renta disponible en una fecha próxima a 1990 en los diez países estudiados. Los índices de Gini recogidos en la última columna muestran claramente las significativas diferencias en los niveles de desigualdad existentes dentro del grupo. Suecia, Bélgica y Alemania son los países con menores niveles de desigualdad, todos ellos con índices inferiores a 0,25. En una situación intermedia se situarían Canadá, Italia, Francia, Australia y España, con coeficientes cercanos a 0,30. Los dos países que exhiben mayor desigualdad de la renta son EEUU y Reino Unido (índices de 0,34, aproximadamente), resultado que coincide con los obtenidos por otros estudios recientes referidos al mismo período. La utilización de otras escalas de equivalencia y otros índices de desigualdad no altera sustancialmente el panorama que refleja el cuadro 2, si bien algunos países ven intercambiada su posición⁴³.

Si nos centramos en el cociente $D9/D1$, que muestra la distancia entre las familias situadas en los percentiles 10 y 90 de la distribución, la anterior clasificación de los países en tres grupos puede mantenerse a grandes rasgos, si bien los países no europeos aparecen peor clasificados que según el índice de Gini. Así, Canadá y Australia tienen valores mayores que Italia y Francia, Australia que España, y EEUU que Reino Unido. Ello se debe, fundamentalmente, a la diferente estructura de la desigualdad en la parte baja de la distribución. La distancia entre una familia situada en el límite superior de la primera decila y la mediana tiende a resultar mayor en los países no europeos, y alcanza un valor llamativamente alto en EEUU. En el extremo opuesto quedarían, de nuevo, Alemania, Suecia y Bélgica, países en los cuales la renta equivalente de la familia mediana es sólo un 70% superior a la de los hogares que ocupan el décimo percentil de la distribución.

Cuadro 7 **Diferencias en los niveles de desigualdad de la renta disponible en torno a 1990**

índices más sensibles a las desigualdades en la parte baja de la distribución, como los de Atkinson de parámetros altos.

⁴³ Por ejemplo, Suecia y Bélgica, con el índice Theil ($c=1$). Si se utiliza Theil ($c=0$) EEUU muestra mayor desigualdad que el Reino Unido, Australia que España, y Suecia y Bélgica que Alemania.

País/Año	D9/D1	D9/D5	D5/D1	Índice de Gini
Suecia 1992	2,78	1,59	1,74	0,22935
Bélgica 1992	2,80	1,63	1,72	0,23002
Alemania 1989	2,94	1,70	1,73	0,24774
Canadá 1991	3,87	1,83	2,11	0,28496
Italia 1991	3,76	1,86	2,02	0,29028
Francia 1989	3,55	1,82	1,95	0,29246
Australia 1989	4,21	1,94	2,17	0,30543
España 1990	3,97	1,98	2,01	0,30616
EE.UU. 1991	5,59	2,06	2,71	0,33723
R. Unido 1991	4,67	2,06	2,26	0,34037

Nota: Países ordenados de menor a mayor valor del índice de Gini. D1, D5 y D9 representan los límites superiores de las decilas primera, quinta y novena, respectivamente.

Fuente: Elaboración propia con datos de LIS.

Estas diferencias en el reparto de la renta disponible muestran la situación tras una década de intensos cambios en algunos países. En general, los años ochenta fueron un período de estancamiento o ruptura de la tendencia hacia una lenta pero continuada reducción de las desigualdades de renta en todo el mundo occidental. Sin embargo, al igual que ocurría con la distribución de las rentas salariales, esta ruptura no ha sido universal ni, como veremos, ha tenido las mismas dimensiones en todos los países desarrollados. El cuadro 8 resume los principales resultados que se desprenden de nuestros cálculos con los datos disponibles para los diez países estudiados. Dada la diferente longitud temporal de los intervalos cubiertos por los datos disponibles en LIS, hemos obtenido la tasa de variación anual media del índice de Gini a lo largo del período para el que se dispone de información.

Cuadro 8
Variación anual media del Índice de Gini (%)

País	Período estudiado	Variación anual media (%)
Italia	1986-91	-1,24
España	1980/81-90/91	-0,45
Francia	1979-89	-0,39
Canadá	1981-94	-0,02

Alemania	1978-94	0,01
Bélgica	1985-92	0,13
Australia	1981-89	1,01
EE.UU.	1979-94	1,17
Suecia	1981-92	1,42
Reino Unido	1979-91	2,17

Nota: La tasa de variación anual media se obtiene dividiendo la variación porcentual a lo largo del período entre el número de años del intervalo considerado.

Fuente: Elaboración propia con los microdatos de LIS.

Como puede apreciarse contemplando la última columna, el mayor aumento de la desigualdad de la renta disponible ha sido el protagonizado por el Reino Unido a lo largo de los doce años transcurridos entre 1979 y 1991. El índice de Gini aumentó durante este período a una tasa ligeramente superior al 2% anual. Le sigue Suecia, con un incremento del 1,4% anual, EEUU (1,2% anual) y Australia (un 1% anual). En los restantes países, el índice de Gini ha permanecido relativamente estable (Canadá, Alemania y Bélgica) o ha experimentado una reducción muy moderada (Francia y España). El único país en el cual la desigualdad parece haberse reducido de forma significativa (a un ritmo del 1,24% anual) es Italia.

Los cambios en la desigualdad de la renta disponible que refleja el cuadro 8 dibujan un panorama que se corresponde bien, en líneas generales, con la evidencia que se desprende de otros estudios nacionales y comparativos publicados en los últimos años⁴⁴. A la vista de estas tendencias, cabe preguntarse en qué medida los aumentos en la desigualdad de las rentas

⁴⁴Véase, por ejemplo, Atkinson, Smeeding y Rainwater (1995), cuyo capítulo 5 incluye un interesante repaso de los trabajos de investigación nacionales publicados. Según éstos, Australia, Reino Unido, Suecia y EEUU experimentaron aumentos de la desigualdad entre 1980 y 1990, Italia siguió una tendencia descendente, con alguna variaciones cíclicas en los índices de desigualdad, Bélgica experimentó un modesto aumento de la desigualdad entre 1985 y 1992, al igual que Alemania entre 1983 y 1990. La distribución no muestra cambios en Francia en la primera mitad de los ochenta ni a lo largo de toda la década en Canadá. Un trabajo más reciente es la revisión de las tendencias de la distribución entre 1980 y 1995 publicada por Gottshalk y Smeeding (1997b). Según estos autores, los mayores aumentos de la desigualdad corresponden, por este orden, a Reino Unido (1979-95), Suecia (1979-94), Dinamarca (1981-90), Australia (1981-89), Holanda (1979-94) y EEUU (1979-93), todos ellos con tasas medias de variación anual de la desigualdad superiores al 1%. Alemania (1979-95), Francia (1979-89) y Noruega (1979-92) experimentaron aumentos muy moderados de la desigualdad, inferiores al 0,5% anual, la distribución se mantuvo invariable en Canadá, Francia y Finlandia y evolucionó hacia una menor desigualdad en Italia (1979-91). Ni esta comparación ni la del informe de la OCDE ofrecen conclusiones para el caso español. No obstante, la reducción de la desigualdad durante los años ochenta es una conclusión en la que coinciden las investigaciones que, bajo diferentes perspectivas y con

salariales experimentados en muchos países se han correspondido con aumentos similares de la desigualdad de la renta familiar. El cuadro 9 se ha construido para facilitar la respuesta a esta cuestión, que resulta crucial a la hora de evaluar el impacto de las tendencias de la desigualdad salarial discutidas con anterioridad y los cambios en el reparto de la renta disponible entre las familias.

La comparación de las tendencias resumidas en el cuadro 9 apoya la idea de que los cambios en la desigualdad salarial se han correspondido con las variaciones experimentadas por la desigualdad de la renta disponible entre las familias en varios países, si bien la diversidad de experiencias sugiere la importancia de otros factores explicativos. Ciertamente, los tres países con mayores aumentos de la desigualdad de la renta disponible experimentaron también fuertes incrementos de la dispersión de los salarios percibidos por el núcleo de asalariados de composición más homogénea y estable (los sustentadores principales varones de edades comprendidas entre los 25 y los 54 años). Por su parte, Australia e Italia muestran también una evolución paralela de ambos tipos de desigualdad, aunque en direcciones distintas (aumento en Australia y reducción en Italia). Sin embargo, en Canadá, el fuerte crecimiento de la dispersión salarial no se ha reflejado en un aumento similar de la desigualdad de la renta familiar. De hecho, la información contenida en LIS apunta hacia una completa estabilidad de las medidas de desigualdad a lo largo de los trece años estudiados. Por su parte, la desigualdad se ha reducido moderadamente o ha experimentado pocos cambios en Francia y Alemania, aunque en ambos la dispersión salarial ha aumentado en cierta medida. En España, la desigualdad salarial permaneció estable o con una tendencia muy leve al alza durante los años ochenta, período que contempló la reducción de las desigualdades de renta entre las familias.

Cuadro 9
Tendencias recientes de la desigualdad salarial
y de la desigualdad de la renta disponible en algunos países
(Índices base 100 en el primer año con datos)

País	Años	Desigualdad salarial	Desigualdad Renta Disponible
Italia	1986	100	100
	1991	91	94
España	1980/81	100	100
	1990/91	101	95

distintos criterios metodológicos, se han publicado en los años recientes en nuestro país. Véase, por ejemplo, Ayala, Martínez y Ruiz-Huerta (1996) o INE (1996).

Francia	1979	100	100
	1984	105 100	99 100
	1989	105	96
Canadá	1981	100	100
	1987	121	99
	1991	128	100
	1994	125	100
Alemania	1984	100	100
	1989	109	99
	1994	113	102
Bélgica	1985	-	97
	1988	100	100
	1992	104	98
Australia	1981	100	100
	1985	104	104
	1989	107	108
EE.UU.	1979	100	100
	1986	117	111
	1991	114	111
	1994	125	117
Suecia	1981	100	100
	1987	118	111
	1992	125	115
R. Unido	1979	-	89
	1986	100	100
	1991	98	113

Notas: (-) Dato no disponible. (|) Ruptura metodológica en la serie. El indicador de desigualdad salarial utilizado en este cuadro es el índice de Gini. La desigualdad salarial se refiere a los varones de edades comprendidas entre los 25 y los 54 años, que son sustentadores principales y trabajan a tiempo completo. **Fuente:** Elaboración propia con los microdatos de LIS.

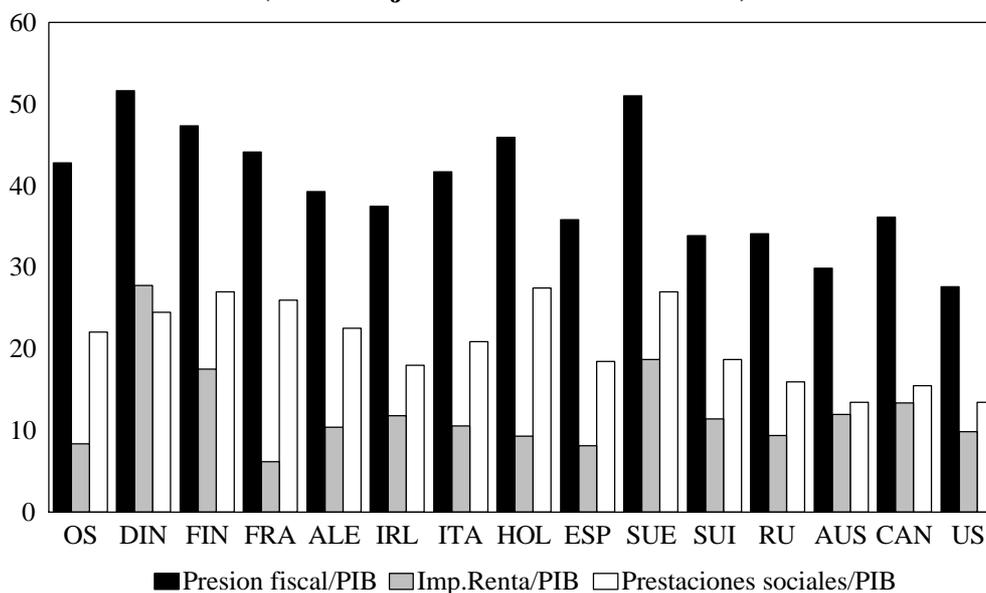
4.3. El papel de las políticas de impuestos y transferencias

Los impuestos directos pagados y, en especial, las transferencias públicas recibidas por las familias ejercen, en todos los países, un efecto reductor de las desigualdades de renta originadas por el mercado. El grado en que la desigualdad se ve reducida por este tipo de programas depende del tamaño y características del sector público y del diseño de los programas característicos del Estado del Bienestar. Dentro del ámbito de la OCDE, los países del centro y el norte de Europa han contado tradicionalmente con políticas redistributivas de mayor alcance que los de la Europa meridional o el mundo anglosajón, por lo que es de esperar que el impacto redistributivo de los impuestos y transferencias resulte superior.

En este último apartado vamos a analizar estas diferencias, poniendo especial énfasis en los *cambios* en el impacto redistributivo de los impuestos y transferencias públicas en los distintos países a lo largo del período estudiado. En los años ochenta y noventa, a las intensas transformaciones del mercado laboral descritas en los epígrafes anteriores se sumaron en muchos países reformas significativas de los programas de gasto público y los sistemas de financiación, que pueden haber aumentado o reducido la capacidad redistributiva del sistema fiscal y, por tanto, afectado positiva o negativamente a las tendencias de la desigualdad de la renta disponible.

La información más actualizada disponible, referida al ecuador de los noventa, revela la presencia de notables diferencias en la extensión de la presión fiscal y el gasto social en los principales países de la OCDE. Desde el ámbito tributario es fácil observar un patrón bien diferenciado según el peso de la recaudación sobre el PIB nacional. Corroborando la imagen tradicional, los países nórdicos presentan los indicadores más elevados (superiores al 45% del PIB), seguidos por otro grupo de países con niveles también nítidamente superiores a la media -entre el 40 y el 45% del PIB-, en el que se integrarían Austria, Francia, Holanda e Italia. En un grupo intermedio -entre el 30 y 40% del PIB- estarían el resto de países, incluyendo España, con la excepción de Australia y Estados Unidos, con un peso de los ingresos tributarios inferior al 30% del PIB.

Gráfico 1
Diferencias en la presión fiscal y el gasto en prestaciones sociales en la OCDE
(Porcentaje sobre el PIB. Año 1994)



Fuente: Elaboración propia a partir de *OECD in Figures* y *National Accounts* (OCDE).

No obstante, el peso de los ingresos tributarios sobre el producto nacional, si bien puede ser una primera clave para entender las posibles diferencias en la incidencia redistributiva de la imposición en cada país, no constituye por sí solo una garantía inequívoca de mayor progresividad. El efecto final sobre la renta disponible ha de ser distinto en un país en el que la mayor parte de la acción tributaria pivote sobre la imposición indirecta que en otro en el que ésta descansa fundamentalmente en los impuestos personales. Los países considerados presentan, de hecho, una notable dispersión de la estructura recaudatoria, siendo el ejemplo más visible el distinto peso sobre el total de la imposición personal sobre la renta. Si se considera, por ejemplo, como indicador relativo el porcentaje de este impuesto sobre el total recaudado, el patrón anterior se altera profundamente. Prueba de ello es que los países ubicados en los lugares extremos en la clasificación previa -Estados Unidos y Suecia- presentan un porcentaje prácticamente similar (cercano al 36%). Parece preferible, por tanto, observar directamente la proporción que supone el impuesto sobre el PIB en lugar del porcentaje de la recaudación absorbido. Si se sigue este procedimiento, se produce cierta reordenación en la clasificación que resultaba de considerar el conjunto de la presión fiscal. Dinamarca, Suecia y Finlandia seguirían perteneciendo al grupo de cabeza, con un valor superior al 15%, pero en el resto de grupos se intercambiarían buena parte de las posiciones anteriores, presentando Estados Unidos -aún dentro del grupo con un valor inferior al 10% del PIB- un indicador superior al de un nutrido grupo de países de la UE, entre los que se incluye España.

En cualquier caso, tampoco la consideración de este último indicador debe conducir a conclusiones precipitadas. Sería necesario cruzar esa información con otras variables más informativas de la progresividad del impuesto, como el mínimo exento o la estructura de tipos impositivos. Si se consideran, por ejemplo, los tipos mínimos del impuesto personal sobre la renta, la UE presenta un valor superior a la media de la OCDE, dándose en Estados Unidos la situación contraria⁴⁵. Si se observan los tipos máximos, la UE ofrece en promedio una cifra significativamente superior a la de la OCDE, invirtiéndose esta relación en el caso de Estados

⁴⁵ OCDE (1996c).

Unidos. Una realidad que se repite cuando la variable de referencia pasa a ser la diferencia entre los tipos máximos y mínimos.

Todavía más delimitada en términos de las posibles diferencias entre los grupos de países que protagonizaban el supuesto intercambio entre desempleo y desigualdad salarial es la clasificación resultante de considerar el gasto en transferencias sociales sobre el PIB. Los valores más altos -cercaos o superiores al 25% del PIB- los presentan Holanda, los países nórdicos y Francia, mientras que los valores más bajos -inferiores al 15% del PIB- corresponden a Australia y Estados Unidos.

La cuestión clave en el análisis de estas diferencias es cómo se traducen en resultados también distintos en la distribución de la renta disponible. Para analizar el impacto redistributivo de los impuestos y transferencias en los países y años estudiados, hemos recurrido a la comparación de los índices de desigualdad de la distribución familiar de la renta *antes* de impuestos y transferencias (las rentas primarias) con los de la renta después de impuestos y transferencias (la renta disponible), ejercicio que ofrece una aproximación al impacto de las políticas públicas de carácter directamente redistributivo⁴⁶. El verdadero impacto sólo podría estimarse a través de un modelo de equilibrio general que permitiese evaluar los efectos indirectos y dinámicos de la presión fiscal y el gasto público sobre la distribución (p.e. a través de sus efectos sobre la oferta de trabajo o las tasas de ahorro), que queda claramente fuera de las posibilidades de este trabajo.

Cuadro 10
Evolución del efecto redistributivo de los impuestos y transferencias
en algunos países de la OCDE

País	Años	Gini antes	Gini después	Índice RS*	% Reducción de desigualdad
Italia	1986	0,4299	0,3095	0,1204	-28,0
	1991	0,4092	0,2903	0,1190	-29,1
España	1980/81	0,4200	0,3207	0,0992	-23,6
	1990/91	0,4306	0,3062	0,1245	-28,9
Francia	1979	0,4595	0,2967	0,1628	-35,4
	1984	0,5262]	0,2954]	0,2311]	-43,9]
	“	0,4802	0,3032	0,1770	-36,9
	1989	0,4898	0,2925	0,1973	-40,3
Canadá	1981	0,3757	0,2858	0,0899	-23,9

⁴⁶ En el caso de España, el cálculo se refiere exclusivamente al efecto de las transferencias, ya que la EPF no contiene información suficiente para conocer los impuestos directos totales satisfechos por el hogar.

	1987	0,3918	0,2834	0,1084	-27,7
	1991	0,4123	0,2850	0,1273	-30,9
	1994	0,4266	0,2852	0,1414	-33,1
Alemania	1984	0,4295	0,2498	0,1798	-41,9
	1989	0,4231	0,2474	0,1757	-41,5
	1994	0,4576	0,2549	0,2026	-44,3
Bélgica	1985	..	0,2279
	1988	0,4288	0,2352	0,1936	-45,2
	1992	0,4589	0,2300	0,2289	-49,9
Australia	1981	0,3996	0,2825	0,1171	-29,3
	1985	0,4237	0,2937	0,1300	-30,7
	1989	0,4337	0,3054	0,1283	-29,6
EE.UU.	1979	0,4101	0,3042	0,1059	-25,8
	1986	0,4386	0,3365	0,1021	-23,3
	1991	0,4454	0,3372	0,1081	-24,3
	1994	0,4724	0,3575	0,1149	-24,3
Suecia	1981	0,4132	0,1984	0,2148	-52,0
	1987	0,4371	0,2201	0,2170	-49,6
	1992	0,4683	0,2293	0,2389	-51,0
R. Unido	1979	0,4040	0,2701	0,1339	-33,1
	1986	0,4850	0,3039	0,1811	-37,3
	1991	0,4877	0,3404	0,1473	-30,2

Fuente: Elaboración propia con los microdatos de LIS.

Las dos primeras columnas del cuadro 10 muestran ambos índices de desigualdad en los distintos países y años para los que se dispone de información. La tercera contiene el índice de Reynolds-Smolensky reformulado, definido como la diferencia entre el índice de Gini de la renta antes de impuestos y transferencias ($RS^* = G_x - G_y$) y el índice de Gini de la renta disponible. La última columna ofrece el porcentaje de reducción de la desigualdad debido al doble juego de impuestos y transferencias. Como puede apreciarse, se dan grandes diferencias en cuanto a la magnitud del efecto redistributivo producido por el doble juego de impuestos y transferencias, con valores más elevados en Francia, Alemania, Bélgica y Suecia que en los países no europeos, junto con Reino Unido, España e Italia.

Asimismo, también se han dado diferentes tendencias a lo largo de los años ochenta y primeros noventa. El efecto redistributivo se ha mantenido relativamente estable en Italia, Alemania, EEUU y Australia, aunque con ligera tendencia al alza en los dos primeros países y a la baja en los dos últimos. En España, Francia, y Canadá, la reducción porcentual de la desigualdad lograda por el sistema fiscal era mayor a principios de los noventa que una década antes. Por último, Reino Unido y Suecia muestran un comportamiento diferente en los dos sub-

períodos estudiados. Especialmente significativa resulta la reducción del impacto redistributivo de los impuestos y transferencias británicos entre 1986 y 1991.

La conexión de estos cambios en el papel redistributivo de los impuestos y transferencias con los experimentados en la renta primaria y la renta disponible nos permite completar de forma adecuada el panorama de lo sucedido durante los últimos quince años en el grupo de países analizado y el papel de las políticas fiscales.

Un primer grupo de países vendría dado por Bélgica, Francia, Alemania, Canadá y España, caracterizados todos por una relativa estabilidad en la distribución de la renta disponible conseguida gracias al aumento del efecto redistributivo de los impuestos y transferencias, que ha logrado contrarrestar el crecimiento de la desigualdad de la renta primaria observado, en alguna medida, en los cuatro países (en especial, en Canadá). En el caso concreto de España, el aumento de la capacidad redistributiva de las políticas públicas a lo largo de la década de los ochenta permite que coexistan un ligero aumento de la desigualdad de las rentas primarias con un también moderado descenso del índice de Gini de la renta disponible. Es importante señalar que estos aumentos del efecto redistributivo pueden deberse tanto a la respuesta automática de unos sistema fiscales progresivos ante la creciente desigualdad de las rentas primarias como a reformas explícitas del diseño de los impuestos y la protección social.

En Australia, EEUU y, en menor medida, Suecia, los aumentos de la desigualdad de las rentas primarias produjeron cambios de similar magnitud en la renta disponible. En el caso de EEUU, que es sin duda el país en el que esta cuestión ha sido más ampliamente investigada, la conclusión general sugiere que las reformas en los impuestos y transferencias puestas en marcha a lo largo de los años ochenta redujeron la progresividad del sistema, si bien estos cambios suponen, en sí mismos, un factor explicativo relativamente poco importante en comparación a otros, como el aumento de la desigualdad salarial. Resulta interesante, en este contexto, la comparación con Canadá, país que experimentó un similar aumento en la desigualdad salarial y las desigualdades primarias, pero en el que la expansión del gasto social y

la creciente capacidad redistributiva de los programas públicos permitieron cerrar la década de los ochenta sin significativos aumentos de la desigualdad⁴⁷.

Veamos, para terminar, el caso del Reino Unido, país en el que parecen distinguirse dos períodos claramente diferenciados. Entre 1979 y 1986, la desigualdad de las rentas primarias experimentó un acusado aumento, moderado sólo en pequeña medida por el aumento del efecto redistributivo de los impuestos y transferencias. En consecuencia, la desigualdad de la renta disponible aumentó a lo largo del período. Entre 1986 y 1991 las desigualdades de renta siguieron creciendo a un ritmo importante, pese a haberse alcanzado un cierta estabilidad en las rentas primarias. El aumento de este segundo período hay, por tanto, que atribuirlo casi por entero a la reducción de la capacidad redistributiva del sistema de impuestos y transferencias, que sólo origina descenso del 30% en el índice de Gini en 1991, frente a un 37% cinco años antes y 33% en 1979.

Este panorama es coherente con los análisis basados en descomposición de la desigualdad en RU realizados por Atkinson (1993) y Jenkins (1995). Atkinson muestra cómo los aumentos de la desigualdad posteriores a 1986 obedecen en mayor medida a cambios que afectan a las políticas de impuestos y gastos públicos. La reducción de la cuantía de la pensión estatal básica contribuyó a acrecentar las desigualdades entre los jubilados durante la segunda mitad de los años ochenta. Por su parte, la reforma del sistema de ayudas asistenciales a los hogares de baja renta en 1988 (con la sustitución del viejo esquema del *Supplementary Benefit* por el nuevo *Income Support*) redujo las ayudas destinadas a las personas sin cargas familiares en edad de trabajar, debido a sus supuestos efectos desincentivadores de la búsqueda de empleo.

Así pues, en el Reino Unido parece clara importancia de los recortes y reformas de los impuestos y transferencias, que han exacerbado los aumentos de la desigualdad derivados de la mayor desigualdad salarial y las crecientes tasas de desempleo. Algo similar parece haber ocurrido en Suecia, un país en el cual las tradicionalmente generosas redes de protección social deberían haber contrarrestado de forma más nítida los aumentos de la desigualdad salarial.

⁴⁷Gottschalk y Smeeding (1997a), Blackburn y Bloom (1991), Card y Freeman (1993), Gottschalk (1993), Fritzell (1992) y Smeeding y Coder (1993) son algunos de los trabajos que destacan el aumento de la capacidad

5. CONCLUSIONES

El trabajo realizado permite apreciar toda una serie de cambios relevantes en los mercados de trabajo de la OCDE, destacando especialmente dos aspectos esenciales: la importancia de los mercados de trabajo en la distribución de la renta y la incidencia de las políticas públicas tanto sobre los niveles y tendencias del desempleo y la desigualdad salarial como en la corrección del impacto de ambos fenómenos sobre el reparto de la renta disponible. La utilización de un enfoque comparado deja pocas dudas, sin embargo, sobre la diversidad de los modelos económicos y sociales en el seno de la OCDE, y la existencia de comportamientos diferenciados entre países en términos del desempleo y estructura salarial, así como respecto al diseño y el peso respectivo de las políticas públicas.

Los datos disponibles revelan la existencia de un abanico salarial muy distinto en la mayoría de los países de la Unión Europea del que presenta, sobre todo, Estados Unidos, y, en cierta medida, el Reino Unido. Especialmente destacado es el incremento durante los años noventa de la dispersión salarial en estos dos últimos países, divorciándose cada vez más su comportamiento del resto. No obstante, la evidencia empírica disponible no permite considerar a los países europeos como partes de un todo homogéneo. Así, por ejemplo, algunos países como Italia y, en cierta medida España, han registrado nuevos aumentos de la desigualdad salarial después de la contención registrada durante los años ochenta, cuando se estaba produciendo el crecimiento de la desigualdad en otros países.

A menudo se ha argumentado, ante el aumento de la desigualdad salarial en Estados Unidos, difícilmente contestable con los datos de la OCDE, la necesidad de relativizar su magnitud en virtud de dos posibles realidades: por un lado, el hecho de que su mayor renta per cápita pudiera atemperar en términos de bienestar el deterioro de los salarios de los trabajadores en la cola de la distribución; por otro, la posible existencia en Estados Unidos de una movilidad mayor, de tal manera que los bajos salarios iniciales serían un filtro obligatorio para alcanzar posteriormente cotas salariales mucho más elevadas. Pues bien, tanto la

redistributiva del sistema fiscal canadiense durante los años ochenta y el papel diferencial jugado por la evolución de las transferencias públicas en los años ochenta en EEUU y Canadá.

traducción de los salarios a una misma moneda utilizando paridades de poder adquisitivo como la revisión de la evidencia empírica disponible impide confirmar ambas hipótesis.

De la misma forma, sin embargo, que la desigualdad salarial limita en Estados Unidos y el Reino Unido la consecución de un reparto final de la renta disponible más equitativo, quedan pocas dudas también de que la mayor parte de los países de la UE, si bien con diferencias internas notables, permanecen seriamente afectados por el problema del desempleo. Existe, sin embargo, cierta heterogeneidad en su estructura y extensión. A través de la revisión de los datos de la OCDE ha sido posible identificar un mayor problema en Europa para los jóvenes, especialmente en los países del sur, frente a la menor incidencia del paro de los trabajadores menos cualificados, realidad mucho más llamativa en Estados Unidos.

¿Es posible hablar, a partir de los resultados del mercado de trabajo de un hipotético intercambio entre desigualdad salarial y desempleo? Para contestar tal interrogante parece necesario acudir a las razones explicativas de sus niveles actuales y tendencias. El hecho de que aunque existen fuerzas de cambio comunes -cambios en la estructura productiva y desplazamientos de la demanda o cambios demográficos significativos- el comportamiento final de las variables laborales es muy distinto en cada país, aconseja estudiar con especial atención la peculiaridad de sus respectivos factores institucionales. Y es precisamente en este ámbito donde se manifiesta más nítidamente una de las vertientes de la actuación pública, como es la acción normativa o reguladora. La revisión detallada de las características institucionales de los mercados de trabajo en la OCDE permite constatar la diversidad de patrones.

Más compleja es, como queda patente en el texto, la pretensión de establecer alguna relación entre esas diferencias y la evolución del desempleo y la desigualdad salarial. Los análisis empíricos suelen insistir en los efectos sobre el desempleo del sistema de determinación de los salarios, a priori más flexible en países como Estados Unidos. La revisión de los estudios disponibles y nuestras propias estimaciones parecen poner en duda, sin embargo, la hipótesis del intercambio lineal entre desigualdad salarial y desempleo en virtud del grado de flexibilidad del mercado de trabajo. La correlación de los factores institucionales es mayor -de signo inverso- con la desigualdad salarial que con el desempleo. Es el caso del salario mínimo, la tasa de sindicación o las políticas activas de empleo. Por su parte, los costes de despido o la tasa de

reemplazo del subsidio de paro apenas contribuyen a explicar la dispersión de las tasas de paro en los principales países de la OCDE.

Pero la relevancia del hipotético intercambio entre desigualdad salarial y desempleo radica, sobre todo, en la distinta influencia de ambos procesos sobre la distribución de la renta disponible. Se podrá hablar de distintos modelos sociales a partir, entre otras variables, de resultados distributivos también diferentes. En términos de las políticas públicas, si antes se ponía el énfasis en su impacto regulador sobre los resultados del mercado de trabajo, al hablar de distribución de la renta disponible la atención debe concentrarse ahora en los mecanismos compensadores de esos resultados o, más concretamente, en las políticas tributarias y el desarrollo de las prestaciones sociales.

La utilización de una base de datos homogénea ha permitido aislar una serie de comportamientos comunes, así como ordenar los países según sus distintos niveles de desigualdad en la distribución de la renta disponible. La dispersión salarial es un factor clave para explicar aquella, especialmente en los países donde sus aumentos han sido mayores. No obstante, se observa también que países afectados por procesos similares en cuanto a la generación y reparto de las rentas primarias, similares tendencias en la evolución de la desigualdad salarial o un patrón de cambio demográfico común, presentan resultados muy distintos en la distribución de la renta disponible. El trabajo realizado pone de manifiesto que buena parte de esta divergencia se explica por el comportamiento distinto de las políticas de impuestos y transferencias sociales, intensificando los niveles de la desigualdad de las rentas primarias en aquellos países en los que tales políticas han sido regresivas, sucediendo lo contrario allí donde no se han registrado recortes significativos de las transferencias monetarias ni cambios drásticos en la progresividad de la imposición personal.

En definitiva, los mercados de trabajo de los países estudiados muestran importantes diferencias y los resultados, en términos de paro y desigualdad salarial, son también dispares. Pero además los efectos de tales resultados sobre la distribución de la renta disponible pueden también diferir como consecuencia del juego de otros factores relevantes, entre los que destaca la actuación pública a través de las políticas de ingresos y gastos.

BIBLIOGRAFÍA

Abowd, J.M., F. Kramarz, T. Lemieux y D.N. Margolis (1997): "Minimum Wages and Youth Employment in France and the United States", NBER Working Papers, nº 6111.

Alvarez, C; L. Ayala; I. Iriando, R. Martínez, J.I. Palacio y J. Ruiz-Huerta (1996): *La distribución funcional y personal de la renta en España*, Madrid: Consejo Económico y Social.

Atkinson, A.B. (1993): "What is Happening to the Distribution of Income in the UK?", Welfare State Programm Discussion Paper, nº 87, STICERD, Londres.

Atkinson, A.B., Smeeding, T. y Rainwater, L. (1995): *Income Distribution in OECD Countries*, Social Policy Studies Nº 18, París: OCDE.

Autor, D.H., L.F. Katz y A.B. Krueger (1997): "Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market?", NBER Working Paper Nº 5956.

Awad, Y y Israeli, N. (1997) "Poverty and Income Inequality: An International Comparison, 1980s and 1990s", LIS Working Papers, nº 166.

Ayala, L.; Martínez, R. y Ruiz-Huerta, J. (1993): "La distribución de la renta en España en los años ochenta: una perspectiva comparada", *Actas del I Simposio sobre igualdad y distribución de la renta y la riqueza*, vol. II, Madrid: Fundación Argentaria.

Ayala, L.; Martínez y Ruiz-Huerta, J. (1996): "La distribución de la renta en España desde una perspectiva internacional: tendencias y factores de cambio", en AA.VV.: *La distribución de los recursos*, Fundación Argentaria-Visor, Madrid.

Bertola, G. y A. Ichino (1995): "Wage Inequality and Unemployment: United States vs. Europe", *NBER Macroeconomics Annual 1995*, pp. 13-66.

Bertola, G. y R. Rogerson (1996): "Institutions and Labor Reallocation", NBER Working Paper Nº 5828.

Blackburn. M.L. y Bloom, D. (1991): "The Distribution of Family Income: Measuring and Explaining Changes in the 1980s for Canada and United States", Working Paper nº 3659, Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research.

Blanchflower, D.G. y A.J. Oswald (1995): "Estimating a Wage Curve for Britain 1973-1990", NBER Working Papers, nº 4770.

Blank, R.M. (ed.) (1994): *Social Protection vs. Economic Flexibility: Is There a Tradeoff?*,

Blau, F.D. y L.M. Kahn (1996): "International Differences in Male Wage Earnings Inequality: Institutions versus Market Forces", *Journal of Political Economy*, 104(4), 791-836.

Bound y Johnson (1992),

Buchinsky, M. y J. Hunt (1996): "Wage Mobility in the United States", NBER Working Papers, Nº 5455.

- Buhmann, B., Rainwater, L., Schmaus, G. y Smeeding, T. (1988): "Equivalence scales, well-being, inequality and poverty : sensitivity estimates across ten countries using the Luxembourg Income Study (LIS) database, *Review of Income and Wealth*, n°34, 1988, pp.115-42.
- Calviño, N. y Lorente, J.R. (1996): "Los costes del despido en España", *Economistas*, n°69, pp. 325-335.
- Card, D. (1992a): "Using regional variations in wages to measure the effects of the federal minimum wage", *Industrial and Labor Relations Review*, 46, 22-37.
- Card, D. (1992b): "Do minimum wages reduce employment? A case study of California", *Industrial and Labor Relations Review*, 46, 38-54.
- Card, D. y Krueger, A. (1993): "Minimum wages and employment: A case study of the fast food industry in New Jersey and Pennsylvania", Princeton University Industrial Relations Section Discussion Papers, N° 316.
- Card, D., F. Kramarz y T. Lemieux (1996): "Changes in the Relative Structure of Wages and Employment: A Comparison of the United States, Canada and France", NBER Working Paper N° 5487.
- Card, D. y Freeman, R.B. (ed.) (1993): *Small Differences That Matter: Labor Markets and Income Maintenance in Canada and the United States*, Chicago: University of Chicago Press.
- Coulter, F.A., Cowell, F.A. y Jenkins, S.P. (1992): "Equivalence scale relativities and the extent of inequality and poverty", *The Economic Journal*, n°102, pp. 1067-1082.
- Danzinger, S. y Gottschalk, P. (1995): *America Unequal*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press
- Dickens, R., S. Machin y A. Manning (1994): "The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from the UK", NBER Working Papers, n° 4742.
- DiNardo, J., N. M. Fortin y T. Lemieux (1995): "Labour Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semi-parametric Approach", NBER Working Papers, n° 5093.
- Dolado, J.J. y Felgueroso, F. (1997): "Los efectos del salario mínimo: evidencia empírica para el caso español", *Moneda y Crédito*, n° 204.
- Feenstra, R.C. y G.H. Hanson (1996): "Globalization, Outsourcing, and Wage inequality", NBER Working Paper N° 5424.
- Freeman, R.B. (1995): "The Limits of Wage Flexibility to Curing Unemployment", *Oxford Review of Economic Policy*, 11(1), pp. 63-72.
- Freeman, R.B. y L.F. Katz (ed.) (1995): *Differences and Changes in Wage Structures*, Chicago: University of Chicago Press.
- Gardiner, K. (1993): "A Survey of Income Inequality Over the Last Twenty Years - How Does the UK Compare?", Welfare State Programm Discussion Paper, n° 100, STICERD, Londres.

Gottschalk, P. y Joyce, M. (1997): "Cross-national Differences in the Rise in Earnings Inequality - Market and Institutional Factors", LIS Working Papers, nº 160.

Gottschalk, P. y T. Smeeding (1997a): "Cross-National Comparisons of Earnings and Income Inequality", *Journal of Economic Literature*, V. XXXV, pp. 633-687.

Gottschalk, P. y Smeeding, T. (1997b): "Empirical Evidence on Income Inequality in Industrialized Countries", LIS Working Papers, nº 154.

INE (1996): *Desigualdad y pobreza en España. Estudio basado en las Encuestas de Presupuestos Familiares de 1973-74, 1980-81 y 1990-91*, Madrid: INE.

Jenkins, S.: "Poverty Measurement and the Within-household Distribution: Agenda for Action", *Journal of Social Policy*, vol.20, 1991, pp.457-483.

Katz, L. y Krueger, A. (1992): "The Effect on Minimum Wage in the Fast Food Industry", *Industrial and Labor Relations Review*, 46, 6-21.

Leamer, E.E. (1996): "Wage Inequality from International Competition and Technological Change: Theory and Country Experience", *American Economic Review Papers and Proceedings*, V. 86(2), pp. 309-314.

Levy, F. y R.J. Murnane (1992): "U.S. earnings levels and earnings inequality: A review of recent trends and proposed explanations", *Journal of Economic Literature*, V. XXX, pp. 1333-1381.

Lynch, L. M. (ed.) (1994): *Training and the Private Sector: International Comparisons*, NBER-CLM.

Machin, S. y A. Manning (1994): "Minimum Wages, Wage Dispersion and Employment: Evidence from the UK Wages Councils", *Industrial and Labour Relations Review*, nº 47, 319-329.

Mahler, V., D.D. Jesuit y D.D. Roscoe (1997): "Exploring the Impact of Trade and Investment on Income Inequality: A Cross-National Sectoral Analysis of the Developed Market Economy Countries", LIS Working Papers, nº 159.

Martin, J.P. (1996): "Indicateurs de Taux de Remplacement Aux Fins de Comparaisons Internationales", *Revue Économique de L'OCDE*, nº26, pp. 115-132.

Mishel, L. y J. Bernstein (1994) : *The State of Working America, 1994-95*, M.E.Sharpe, Inc., New York.

Nickell, S. y B. Bell (1996): "Changes in the Distribution of Wages and Unemployment in OECD Countries", *American Economic Review Papers and Proceedings*, V. 86(2), pp. 302-308.

OCDE (1994): *Perspectives de l'emploi*, París: OCDE.

OCDE (1995): *The OECD Jobs Study. Implementing the Strategy*, París: OECD Publications Service.

OCDE (1996a): *Perspectivas del Empleo*, París: OCDE

OCDE (1996??): *Economic Outlook*, nº 60, París: OCDE.

OCDE (1996b) : *The OECD Jobs Study. Pushing Ahead with the Strategy*, París: OECD Publications Service.

OCDE (1997): *Employment Outlook 1997*, OCDE, París.

Spriggs, W.E. y B.E. Klein (1994): *Raising the Floor: The Effects of Minimum Wage on Low-Wage Workers*, Washington D.C.: Economic Policy Institute.

Sullivan, D.H. y T. Smeeding (1997): "Educational Attainment and Earnings Inequality in Eight Nations", LIS Working Papers, n° 164, Mayo 1997.

Traxler, F. (1996): "Collective Bargaining and Industrial Change: A Case of Disorganization? A Comparative Analysis of Eighteen OECD Countries", *European Sociological Review*, vol.12, n°3, pp. 271-287.