



## Per Lundborg

Becario de investigación en el IUI (Instituto Industrial para la Investigación Económica y Social); profesor asociado de economía. Ha realizado investigaciones teóricas y prácticas sobre cuestiones relacionadas con la migración internacional, sobre todo en lo que respecta al mercado de trabajo nórdico.



**El artículo expone, a la luz de la integración del mercado de trabajo europeo, las experiencias obtenidas en el mercado de trabajo nórdico. La aparición de importantes flujos internacionales de emigrantes depende de la amplitud de las diferencias de retribución reales entre los países y de la disposición de empleos vacantes en el país de salarios altos. La igualación de las retribuciones reales en el área nórdica y, en fecha más reciente, la falta de oportunidades de empleo en el mercado de trabajo sueco, han generado una drástica disminución de la movilidad entre los países de dicha área. En la medida en que las diferencias retributivas entre los países del Sur de Europa y otros Estados miembros disminuyan, cabe esperar que las tasas europeas de migración disminuyan también.**

***“En 1954, Suecia, Dinamarca, Noruega, Finlandia e Islandia establecieron oficialmente el mercado de trabajo nórdico mediante la firma del acuerdo por el que se eliminaban todas las barreras formales a la migración de trabajadores entre ellos.”***

# Experiencias obtenidas de la integración del mercado de trabajo nórdico

## Introducción

La movilidad de la mano de obra en la Unión Europea es objeto de un interés cada vez mayor, debido entre otras causas a la futura unión monetaria. Para que ésta constituya un régimen de tipos de cambio eficaz, resulta esencial que dicha movilidad sea alta y que los salarios y los precios sean flexibles. El cumplimiento de la primera condición es muy limitado en la mayoría de los Estados miembros y, en este sentido, las experiencias obtenidas en el mercado de trabajo nórdico pueden ser dignas de consideración. El objetivo del presente artículo es resumir las más importantes y presentar algunas de las características básicas de este mercado.

Los países nórdicos cuentan con una amplia experiencia de integración en este contexto. En 1954, Suecia, Dinamarca, Noruega, Finlandia e Islandia establecieron oficialmente el mercado de trabajo nórdico mediante la firma de un acuerdo por el que se eliminaban todas las barreras formales a la migración de trabajadores entre ellos. Desde entonces, no se exige permiso a los ciudadanos nórdicos que desean trabajar o residir en un país nórdico distinto del propio. Además, las entidades locales se comprometen a intercambiar activamente información sobre las oportunidades y condiciones de trabajo locales. Asimismo, se han celebrado acuerdos de gran alcance sobre la igualdad de trato de los trabajadores nacionales y los inmigrantes.

## Migración en los países nórdicos

Cuando se estableció el mercado de trabajo nórdico, Suecia era, entre los países

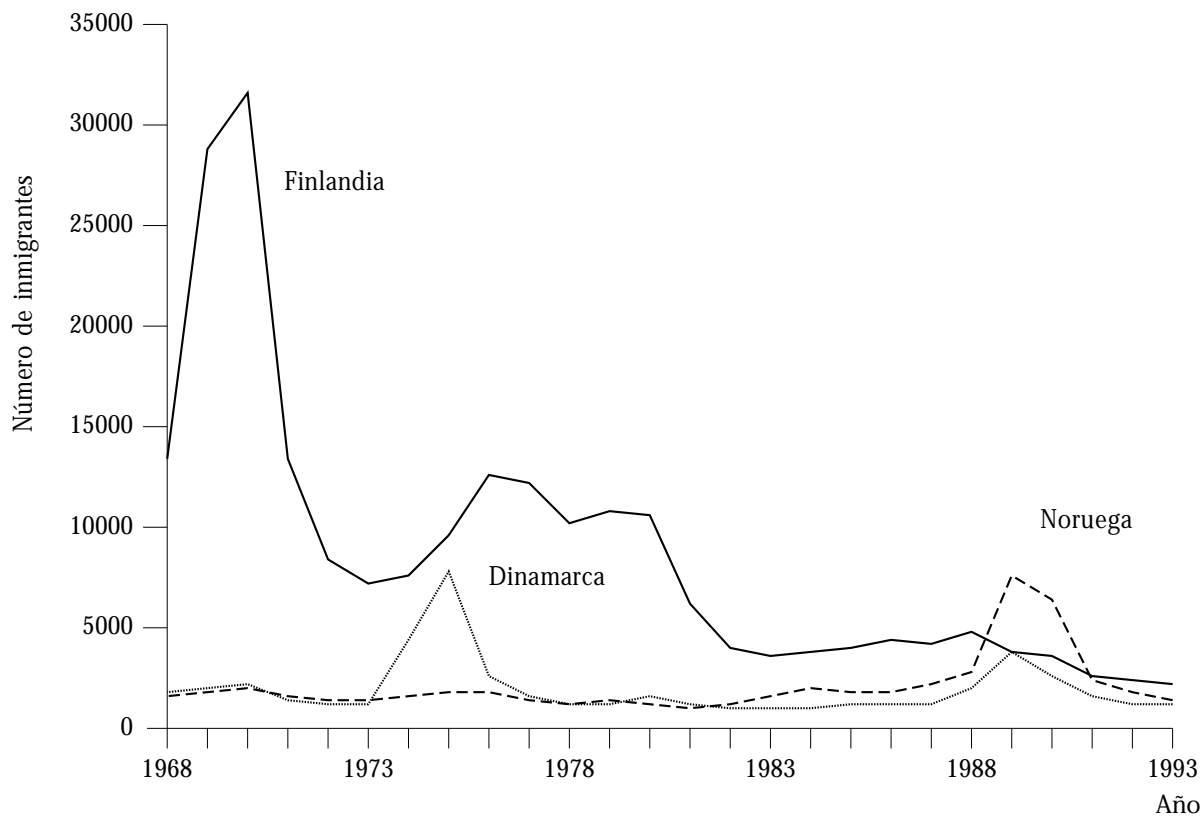
firmantes, el que tenía una renta por habitante más elevada. No es de extrañar que la favorable posición de su propio mercado de trabajo en aquel momento y su situación geográfica, rodeado por los demás países nórdicos, le convirtieran en el principal destino de la inmigración. Dado su carácter de país receptor neto de inmigrantes del resto de la zona nórdica en casi todos los años a partir de 1954, es lógico que al tratar este fenómeno se preste especial atención a su caso.

La entrada en vigor del acuerdo no generó un flujo importante de mano de obra hacia Suecia. Tal circunstancia se debe a que este país ya aplicaba con anterioridad a 1954 una política liberal de migración, que constituía en parte una continuación de su compromiso de acoger a los refugiados de guerra procedentes de los demás países nórdicos. En cambio, las principales migraciones a Suecia tuvieron lugar en la década de 1960. De forma gradual, fue estableciéndose una comunidad de inmigrantes finlandeses y, debido a la considerable diferencia de salarios reales entre los dos países y el aumento de los puestos de trabajo disponibles en Suecia, la afluencia de trabajadores finlandeses a Suecia se hizo cada vez más habitual. En años de auge económico, como 1969 y 1970, la inmigración finlandesa bruta alcanzó niveles nunca registrados hasta entonces: unas 40.000 personas anuales. Luego comenzó a disminuir y, en la década de 1980, las cifras eran considerablemente inferiores. La mayoría de emigrantes finlandeses eligen Suecia como país de destino y son pocos los que deciden trabajar y residir en Dinamarca o en Noruega.

Resulta difícil distinguir las migraciones por motivos de trabajo de las que se realizan por razones de estudios, familiares,



**Figura 1: Inmigración en Suecia procedente de Noruega, Dinamarca y Finlandia**  
**Se consideran únicamente los ciudadanos de los países de origen**  
**Grupo de edad 16-65, 1968-1993**



etc. En la figura 1 se muestran los flujos de migración a Suecia procedente de Finlandia, Noruega y Dinamarca, con exclusión de los ciudadanos menores de 16 y mayores de 65 años. Tal exclusión reduce las cifras de migración bruta, pero permite formarse una idea más ajustada de la migración por motivos de trabajo.

En general, el número de emigrantes daneses o noruegos a Suecia ha sido muy inferior al de emigrantes finlandeses. A excepción de 1974 y 1975, debido al acusado aumento del desempleo en Dinamarca, y de los años finales de la década de 1980, la migración danesa a Suecia se ha mantenido en niveles bajos, en torno a las 1.000 personas anuales.

La migración noruega a Suecia se ha caracterizado por una notable estabilidad y por el mantenimiento de unos niveles semejantes a los de la migración danesa. De todos modos, el aumento del desempleo en Noruega en 1989 y 1990 dio lugar a un fuerte incremento de la emigración a Suecia, donde la demanda de trabajo era entonces elevada. Así, tanto en

el caso de los trabajadores daneses a mediados de la década de 1970, como en el de los trabajadores noruegos a finales de la década siguiente, el acceso al mercado de trabajo sueco alivió el problema del desempleo.

La economía finlandesa entró en un período de desempleo masivo a principios de la década de 1990. En 1993, por ejemplo, la tasa de desempleo alcanzó el 17,7 %. Sin embargo, no aumentó la emigración a Suecia, debido fundamentalmente a la falta de oportunidades en el mercado sueco. De hecho, las tasas de migración a Suecia son bajas en la actualidad y la emigración finlandesa ha descendido a niveles semejantes a los de la procedente de Dinamarca y Noruega.

### **Factores determinantes de la migración nórdica**

Es obvio que en la aparición de flujos migratorios influyen muchos factores. Al

***“Dada su carácter de país receptor neto (Suecia) de inmigrantes del resto de la zona nórdica en casi todos los años a partir de 1954, es lógico que al abordar la cuestión de la inmigración se preste especial atención a su caso.”***

***“en la década de 1960 (...) la afluencia de trabajadores finlandeses a Suecia se hizo cada vez más habitual.”***

***“(...)tanto en el caso de los trabajadores daneses a mediados de la década de 1970 como en el de los noruegos a finales de la década siguiente, el acceso al mercado de trabajo sueco alivió el problema del desempleo.”***



***Actualmente, como consecuencia de la falta de oportunidades de empleo en el mercado sueco, "(...) las tasas de migración a Suecia son bajas y la migración finlandesa ha descendido a niveles semejantes a los de la de Dinamarca y Noruega."***

***"(...) las diferencias retributivas no sólo son importantes en el caso de los salarios, sino también en lo que respecta a las prestaciones de desempleo."***

***"Las investigaciones empíricas han puesto de manifiesto que las vacantes o la rotación del mercado de trabajo (contrataciones y despidos) tienen un mayor valor explicatorio que las tasas de desempleo."***

***"Las semejanzas culturales y lingüísticas son aspectos que pueden influir en las migraciones. (...) Factores personales como la edad, el sexo y la educación también son importantes. (...) La tendencia a emigrar es directamente proporcional al grado de formación alcanzado."***

explicar el movimiento migratorio de Finlandia a Suecia no se pueden pasar por alto las acusadas diferencias de renta real por habitante que ha habido entre los dos países (Lundborg (1991)). Los trabajadores emigrantes potenciales comparan el salario que perciben con el que esperan recibir en su destino. Con todo, las diferencias de renta no sólo son importantes en el caso de los salarios, sino también en lo que respecta a las prestaciones de desempleo. Dado que los desempleados tienen incentivos para pasar a un puesto de trabajo, si se plantean la posibilidad de emigrar compararán el salario esperado en el país de acogida con el nivel de prestación en el país de origen.

Otro conjunto de variables explicatorias se refiere al funcionamiento del mercado de trabajo. Es comprensible que los países con pleno empleo resulten más atractivos a los migrantes que aquéllos que registran tasas altas de desempleo. Las investigaciones empíricas han puesto de manifiesto que las vacantes o la rotación del mercado de trabajo (contrataciones y despidos) tienen un mayor valor explicatorio que las tasas de desempleo. El aumento del número de vacantes en algunos países nórdicos ha permitido a éstos atraer trabajadores de otros países. Durante muchos años, las vacantes del mercado de trabajo sueco atrajeron a los emigrantes finlandeses. No obstante, en la década de 1980 muchos finlandeses regresaron a su país a pesar de tener que enfrentarse en él a tasas más altas de desempleo. La razón consistía en el elevado ritmo de aumento de las vacantes en Finlandia.

Es más habitual que los emigrantes procedan de áreas con altas tasas de desempleo que de áreas donde éste es menor. Ahora bien, esta tendencia no significa que sólo emigren los desempleados. También los trabajadores presentan una mayor propensión a la emigración en situaciones de alto riesgo de desempleo. En todo caso e independientemente de la situación laboral, la emigración mejora el problema del desempleo en el lugar de origen. No obstante, las investigaciones no han prestado mucha atención a la medida en que el mercado de trabajo nórdico ha contribuido a tal mejora.

Otras variables explicatorias están relacionadas con la distancia y las diferen-

cias de los costes de la migración. No es de extrañar que los emigrantes daneses a Suecia se concentren en el Sur de este país. La distancia geográfica no implica únicamente gastos de transporte, sino también el coste psicológico que supone vivir alejado de los amigos y familiares. Cuanto mayor sea la distancia que hay que cubrir, mayores serán los costes del regreso al país de origen. Además, la incertidumbre sobre las condiciones del lugar de destino aumenta en proporción a la distancia. Como se ha señalado, las Administraciones nórdicas son extremadamente activas en la difusión a otros países de la información sobre las condiciones locales.

A menudo, la presencia en el país de destino de compatriotas que emigraron con anterioridad compensa los efectos inhibitorios de la distancia. Es conocida la tendencia de los emigrantes a concentrarse en un determinado país o en ciertas zonas del mismo. Hay varias explicaciones posibles de este comportamiento. La más obvia es que la concentración reduce determinados costes de la migración; sobre todo, los costes psicológicos por la lejanía del hogar. Además, los emigrantes previamente establecidos pueden facilitar la integración de los recién llegados y ayudarles en su relación con la Administración del país de destino. Estos inmigrantes desempeñan un papel destacado en el mercado de trabajo nórdico. Lundborg (1991) señala que la emigración previa a Suecia procedente de Dinamarca, Finlandia y Noruega constituye un importante determinante de los flujos de mano de obra procedente de estos tres países.

Las semejanzas culturales y lingüísticas son aspectos que pueden influir en las migraciones. Así, cabría esperar que la emigración a Suecia procedente de Noruega y Dinamarca fuese superior a la finlandesa. Factores personales como la edad, el sexo y la educación también son importantes. Como en la mayoría de los casos, las tasas de migración de mano de obra en los países nórdicos son mayores entre los jóvenes. En términos generales, la propensión a emigrar de los hombres es ligeramente superior a la de las mujeres, debido a una tasa más alta de participación en el mercado de trabajo. Por último, la tendencia a emigrar es directa-



mente proporcional al grado de formación alcanzado. Este fenómeno suele explicarse por la menor influencia del carácter nacional en las personas que han recibido una buena formación, lo que les permite adaptarse con más facilidad a nuevos entornos.

La migración de personas con una buena formación tiene repercusiones sociales adicionales. En concreto, la Administración suele financiar una elevada proporción de la enseñanza superior y la emigración de estas personas significa que los países de destino se benefician de los beneficios de esa inversión en educación (la denominada "fuga de cerebros"). Pedersen (1994) ha analizado este tipo de migración en el mercado de trabajo nórdico. En éste, la propensión a emigrar de las personas con un bajo nivel de formación es mayor, pese a todo, que la de quienes han recibido una formación superior. En cambio, en el caso de la emigración a países no nórdicos la tendencia

es inversa. Este fenómeno es coherente con otros estudios que revelan la menor importancia concedida por las personas de mejor formación al efecto inhibitorio de la distancia.

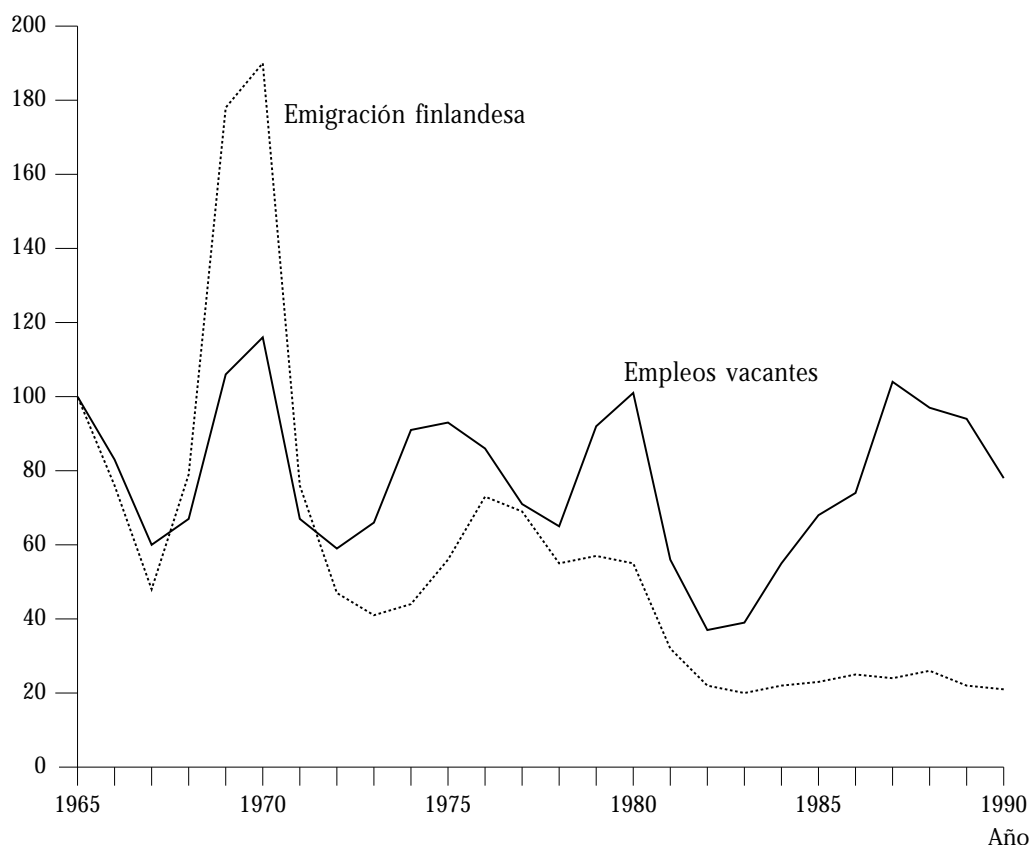
### Las consecuencias sociales del mercado de trabajo nórdico

Según una hipótesis habitualmente recogida en los libros de texto, un mercado de trabajo libre da lugar a un aumento de la producción total en el área integrada, lo que constituye un argumento fundamental en favor de la liberalización. Aunque no se dispone de estudios que analicen la cuestión con detalle, no hay razones de peso que permitan poner en duda esta previsión teórica. Con todo, esta circunstancia no implica que tanto el país de origen como el de destino se beneficien, y mucho menos que todos los tipos de trabajadores resulten favorecidos.

***"En el mercado nórdico, la propensión a emigrar de las personas con un bajo nivel de formación es mayor (...) que la de quienes han recibido una formación superior."***

***"Dado que el núcleo principal de emigrantes nórdicos estaba constituido por trabajadores manuales, un posible efecto de este aumento de la oferta de trabajadores no cualificados sería la obtención de salarios algo inferiores a los que percibirían en ausencia de emigración."***

**Figura 2: Emigración finlandesa y empleos vacantes en Suecia 1965-1990. Índice 1965 = 100**





***“(...) durante el periodo de existencia del mercado de trabajo nórdico libre, se ha producido una considerable igualación de los salarios reales en los países nórdicos, sobre todo en Suecia y Finlandia.”***

***“(...) a principios de la década de 1980 (...) las diferencias de retribución entre Suecia y Finlandia se habían reducido hasta tal punto que dejó de ser rentable emigrar para acceder a los empleos vacantes.”***

***“En el mercado de trabajo nórdico, los salarios reales se han igualado hasta tal punto que ningún país puede esperar cubrir sus empleos vacantes con la emigración.”***

***“No cabe duda de que una aproximación sostenida entre los niveles de retribución de los Estados miembros generará una caída de la migración en la Unión.”***

1) En cuanto a los efectos de las prestaciones de desempleo sobre la migración nórdica, véase Lundborg (1991).

2) Nota de la redacción: véase el Reglamento de la CEE sobre libre circulación de los trabajadores en la Comunidad

Es obvio que la liberalización del mercado de trabajo nórdico proporcionó a Suecia una mano de obra de la que, de otro modo, no hubiese dispuesto. Dado que el núcleo principal de emigrantes nórdicos estaba constituido por trabajadores manuales, un posible efecto de este aumento de la oferta de trabajadores no cualificados sería la obtención por parte de éstos de salarios en cierta medida inferiores a los que percibirían en ausencia de emigración. Según el mismo razonamiento, la emigración de trabajadores procedentes de Finlandia supondría el aumento del nivel salarial en este país y, por tanto, el mercado de trabajo integrado contribuiría a igualar los salarios entre los países participantes. No obstante, estas cuestiones no se han analizado empíricamente. De todos modos, es bien sabido que durante el periodo de existencia del mercado de trabajo nórdico libre, la mencionada igualación se ha producido en buena medida, sobre todo entre Suecia y Finlandia. Por consiguiente, las variaciones salariales son coherentes en gran parte con las conclusiones del modelo teórico de las consecuencias de la migración.

Las vacantes en el lugar de destino y las diferencias de retribución real entre países emisores y receptores constituyen los dos factores esenciales que explican la migración internacional. Esta situación se ilustra en la figura 2, que ilustra la emigración de Finlandia a Suecia entre 1965 y 1990. La curva de las vacantes en el mercado de trabajo sueco refleja el ciclo económico en este país.

Puede observarse que, durante un largo periodo que se extiende hasta principios de la década de 1980, las oscilaciones de la emigración finlandesa a Suecia y de los empleos vacantes coinciden. La interrupción de esta correlación a principios de la década de 1980 se debe fundamentalmente a que las diferencias de retribución real entre Suecia y Finlandia se habían reducido hasta tal punto que dejó de ser rentable emigrar para acceder a esos empleos.

De todos modos, la correlación hasta 1982 entre la emigración de mano de obra y las vacantes tuvo una considerable importancia para la economía sueca. En 1969 y 1970, años de máxima afluencia, se produjo la

llegada de 80.000 emigrantes que cubrieron un gran número de empleos vacantes. Si no se hubiese permitido su acceso al mercado de trabajo sueco, no cabe duda de que el exceso de demanda de trabajo habría generado un aumento de salarios y, en consecuencia, de la inflación. Durante el auge económico de finales de la década de 1980 no hubo inmigración de mano de obra y el exceso de demanda de trabajo contribuyó a la existencia de inflación. Por tanto, la liberalización del mercado de trabajo no sólo mejora la eficacia de las economías de los países que lo integran, sino que también tiene importantes efectos macroeconómicos y puede contribuir al control tanto de la inflación en el lugar de destino como del desempleo en el lugar de origen.

Con todo, las diferencias retributivas entre países son extremadamente importantes. En el mercado de trabajo nórdico, los salarios reales se han igualado hasta tal punto que ningún país puede esperar cubrir sus empleos vacantes con la emigración. Si un tercer país tiene un problema de desempleo, es más probable que lleguen inmigrantes. No obstante, esta afluencia requiere a su vez que las prestaciones de desempleo en el país de origen no basten para evitar la salida de los desempleados.

El ajuste entre los desempleados de un país y los puestos vacantes de otros constituye un aspecto crucial de la integración de los mercados de trabajo. En algunos países nórdicos y de la UE, el nivel de prestaciones es tan alto que inhibe la movilidad intranacional y más aún la internacional<sup>1</sup>. Para que la integración del mercado de trabajo sea un medio eficaz de reducir el desempleo y el número de vacantes, no puede pasarse por alto la importancia del nivel de prestaciones.

Otros efectos de la emigración están relacionados con el pago de impuestos y la prestación de transferencias. Desde el punto de vista del país de acogida, el inmigrante ideal es el que paga impuestos elevados y recibe pocas transferencias, como los jóvenes capacitados. La tasa de participación de los inmigrantes en el mercado de trabajo determina en gran medida si los ciudadanos del país de destino reciben transferencias netas. En un estudio inicial, Ekberg (1983) señala que



Suecia obtenía en 1970 un superávit neto de la inmigración global. En esa fecha, la participación laboral de los inmigrantes, incluidos los nórdicos, era alta en comparación con la registrada entre los trabajadores suecos. Actualmente, tal superávit puede haberse transformado en déficit también en el caso de los inmigrantes nórdicos, dado que la tasa de participación en el mercado de trabajo es mayor entre la población autóctona que entre los inmigrantes.

## Enseñanzas útiles para los Estados miembros de la UE

Las diferencias de retribución real entre los Estados miembros del Sur de la UE y los países más ricos se han reducido a un ritmo impresionante. Con la igualación de salarios reales, la migración de mano de obra se reduce, como demuestra el caso de la emigración finlandesa a Suecia. No cabe duda de que una aproximación sostenida entre los niveles de renta de los Estados miembros generará una caída de la migración en la Unión. Las barreras lingüísticas y las diferencias culturales y religiosas constituyen también probables obstáculos a la migración, aunque las investigaciones desmienten en gran medi-

da la importancia de sus efectos. La superación de estas dificultades sólo se producirá a largo plazo.

Por otra parte, la demanda de mano de obra también tiene su influencia. Si aumenta en algunos de los países más ricos de la Unión, las tasas de migración pueden volver a crecer. Esta tendencia requiere una política de fomento del empleo más activa que la seguida por los Estados miembros de la UE y unas prestaciones de desempleo que no desincentiven la búsqueda de empleo. El programa de 1992<sup>2</sup> contemplaba medidas de desregulación que fomentasen la migración. De todos modos, los factores que determinan el futuro de este fenómeno, ya sea en la UE o en otro ámbito, son la disminución de las diferencias retributivas y la existencia de empleos vacantes. Resulta difícil prever un crecimiento de las tasas de migración en la Unión si éstos no aumentan.

Unas tasas de migración altas no indican por sí mismas un buen funcionamiento de la economía. Sólo en la medida en que la coordinación entre desempleados y oportunidades de empleo adecuadas sea deficiente existirá un problema económico. Unas tasas de migración bajas pueden reflejar sencillamente un desarrollo de las economías a ritmos semejantes.

***“Si la demanda de mano de obra aumenta en algunos de los países más ricos de la Unión, las tasas de migración pueden volver a crecer. Esta tendencia requiere una política de fomento del empleo más activa que la seguida por los Estados miembros de la UE y unas prestaciones de desempleo que no desincentiven la búsqueda de empleo.”***

### Referencias

**Ekberg, J.** (1983): “Inkomsteffekter av invandring”, Acta Wexionensia, serie 2.

**Lundborg, P.** (1991): “Determinants of Migration in the Nordic Labor Market”, *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 93, Nº 3, 363-375.

**Pedersen, P.** (ed.) (1994): “*Scandinavian Skill Migration in Perspective of the European Integration process*” North-Holland Elsevier (Próxima publicación).