



La eficiencia educativa y los mercados para la competencia

El mundo industrial maduro se encuentra actualmente en una fase de cambio lento de su tecnología de producción. Esta transición es difícil de apreciar de un año para otro, pero, vista desde una perspectiva histórica, implicará un cambio radical en la organización de la producción de las economías industriales maduras. En todo caso, para que pueda llegar a su fin de forma satisfactoria, los países industriales maduros necesitarán una significativa dosis de competencia industrial, social y política en sus empresas, en su población y en sus representantes políticos. En lo esencial, esta transición discurrirá a través del mercado de trabajo (figura 1).

ferente, en la que la competencia humana y la pequeña escala son cada vez más responsables de la producción de alto valor añadido de las economías prósperas (Eliasson 1994). Esta transición está siendo impulsada por la innovadora creación de nuevas tecnologías, pero también por la competencia de países de reciente industrialización. Las economías actualmente liberalizadoras, antes centralizadas, constituyen un elemento especialmente dinámico en este proceso. Están aprendiendo con prontitud las viejas tecnologías industriales, con lo cual impiden a los países ricos con salarios elevados proseguir su producción de forma rentable.



Gunnar Eliasson

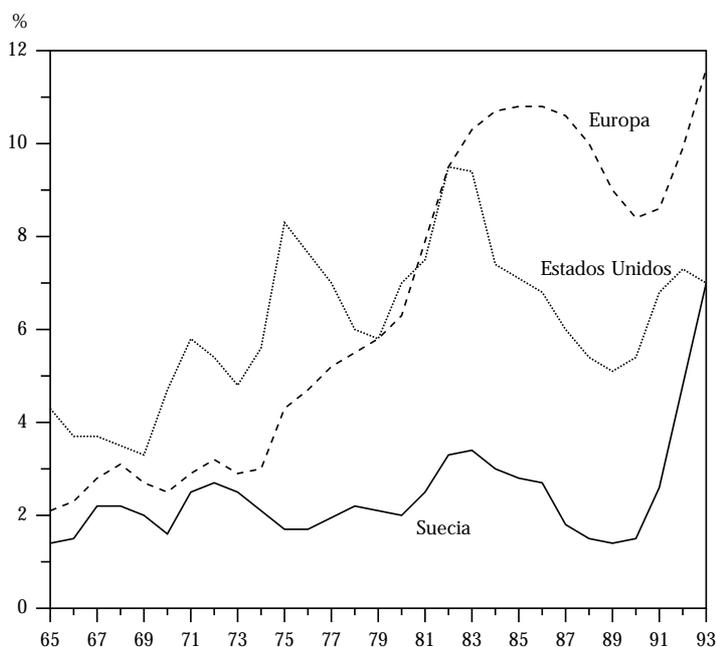
Profesor de economía industrial en el Instituto Real de Tecnología (KTH) de Estocolmo. Antes de

ocupar dicho puesto, fue Director del Instituto Económico de Investigación Económica y Social (IUI) también en Estocolmo.

Las economías industriales avanzadas se encuentran actualmente en una fase de cambio lento de su tecnología de producción, que obliga a reducir la producción tradicional con salarios altos y que pone sus perspectivas de futuro en función del surgimiento de una producción muy competitiva, de alto valor añadido y a pequeña escala. Europa se encuentra en mala situación en comparación con los EEUU, ofreciendo un cuadro de elevado nivel de desempleo, instituciones laborales demasiado rígidas y escasa movilidad.

La educación no sólo proporciona conocimientos y capacidades sino que ofrece asimismo una vía selectiva para acceder al mercado de trabajo. Las posibilidades de seguir dicha vía dependen de las características operativas del mercado de trabajo y de la voluntad de los individuos para desplazarse en búsqueda de mejores oportunidades de empleo. Así pues, el bienestar individual y la eficacia económica dependen fundamentalmente de la capacidad de los decisores políticos para forjar una combinación competitiva de eficacia educativa, flexibilidad en el mercado de trabajo y seguridad social.

Figura 1: Desempleo en sentido estricto en 1965-1993 en Estados Unidos, Europa y Suecia



Fuente: OCDE, Perspectivas económicas

La vieja tecnología mecánica basada en el equipo industrial que sirvió de base a la revolución industrial está dejando paso a una organización de la producción di-

Lo más probable es que esta evolución continúe y que empuje a dichas industrias y a la mano de obra que percibe salarios altos y se dedica a tareas de pro-



«El ajuste y las soluciones de política hay que buscarlos en el nivel microeconómico, ... habrá que volver a dirigir la atención hacia los fenómenos de selección que dominan el proceso del mercado de trabajo y hacia la importancia respectiva de los mercados de trabajo internos y externos ...»

ducción simple a desplazarse a otros mercados y a empleos más avanzados.

Esta transición de los países industriales ricos genera desempleo y problemas en el mercado de trabajo, y hace que pasen a primer plano la educación y el capital humano. Sin una apropiada reconversión de la población activa, el bienestar y el crecimiento económico del futuro estarán en peligro, tal como ahora empezamos a comprender.

El presente trabajo se centra en ciertas características del capital humano que desempeñan funciones económicas y sociales decisivas en los actuales procesos de transición de las naciones industriales maduras. La principal preocupación educativa es la formación profesional, pero consideramos que hay que dar una definición muy amplia de ésta para incluir la competencia, que es a fin de cuentas lo que se aplica productivamente en la economía; de hecho, la mayor parte del sistema educativo de la economía.

Faltan estudios sobre la naturaleza de la competencia que se utiliza en la producción. La mayoría de las referencias se hacen a la bibliografía de investigación estadounidense y sueca. El problema es, sin embargo, común a prácticamente la totalidad del mundo industrial, aunque sea Europa la que más parece sufrir en la transición.

La educación empieza a ser realmente importante

El progreso económico, el cambio técnico y el ajuste a los desafíos competitivos en los mercados internacionales son sinónimos de cambio constante en la organización de la producción. A medida que este proceso de transición aumente su velocidad, se ejercerá una mayor presión sobre la eficiencia de los mercados de trabajo de las sociedades industriales maduras, o más bien de sus *mercados para la competencia*, dado que tanto la eficiencia individual y empresarial como macroeconómica dependerán cada vez más de:

1. cómo se asigne el capital humano escaso a los puestos de trabajo y

2. cómo se cree y se acumule el capital de competencia de los individuos y de las organizaciones (empresas).

La eficiencia en ambos aspectos descansa en las instituciones del mercado de trabajo.

Los mercados de trabajo europeos no parecen haber funcionado bien tras la crisis del petróleo del decenio de 1970, en comparación con los de Estados Unidos (figura 1). Incluso el mercado de trabajo sueco, famoso por sus políticas de movilidad y sus programas de reconversión profesional, parece cada vez más cerca de los niveles de desempleo europeos de dos dígitos.

Este desafío para la política de los países industrializados occidentales, y de Europa en particular, no puede abordarse intelectualmente en simples categorías macroeconómicas. El ajuste y las soluciones de política hay que buscarlos en el nivel microeconómico, y aunque el capital humano o la competencia van a desempeñar una función decisiva, habrá que volver a dirigir la atención hacia los fenómenos de selección que dominan el proceso del mercado de trabajo y hacia la importancia respectiva de los mercados de trabajo internos y externos (Eliasson 1991, 1992c). *La eficiencia de la educación y del mercado de trabajo habrán de considerarse dentro de un mismo contexto.*

El capital humano es diferente

El capital humano se distingue de otras formas de capital en tres importantes aspectos. Es:

- extremadamente *heterogéneo*
- infrautilizado* en cada aplicación y
- su valor económico depende de cómo sea *asignado*.

Estas tres propiedades también definen las ventajas competitivas del capital humano, su flexibilidad y su dominio sobre las demás formas de capital. La capacidad del ser humano para realizar todo tipo



de tareas es enorme (heterogeneidad). Esto, sin embargo, significa también que la mayor parte de esa capacidad permanece inactiva (infrautilizada) la mayor parte del tiempo, y que la productividad y la capacidad generadora de ingresos de un individuo estarán normalmente por debajo de su potencial si no ha conseguido encontrar el empleo que mejor se adapta a sus capacidades intelectuales. La heterogeneidad y la complejidad del capital humano aumentan con la educación y la experiencia acumulada. Cuanto más avanzada es la economía, más variadas son las características concretas del capital humano individual que se utilizan en cada contexto de trabajo, y más amplios los recursos que hay que invertir en el trabajo para que el trabajador se adecúe a su tarea. Por consiguiente, *cuanto más avanzada sea una economía, más importante será para su eficiencia y para el bienestar de sus ciudadanos la función de adecuación de los mercados para la competencia.*

El hecho de que las competencias humanas de los individuos y las empresas dominan sobre las otras formas de capital utilizadas en la producción significa que la productividad de todos los recursos aportados depende de la competencia de quienes los gestionan, ya se trate de la alta dirección de una empresa (Eliasson 1990b), del director de una fábrica o del trabajador cualificado que maneja una costosa máquina. Por consiguiente, resulta importante organizar los mercados de manera que este capital humano decisivo se asigne de manera eficiente. Esta es la tarea que cumple (para los individuos) el mercado de trabajo y (para las empresas o partes de las mismas) el mercado para el control de las sociedades (Pelikan 1989, Eliasson 1991). Las consecuencias negativas de una asignación deficiente a ese nivel de la economía pueden ser muy graves. De ahí la importancia de comprender no sólo cómo se retribuyen y se asignan los trabajadores cualificados y los ejecutivos, sino también cuáles son las aportaciones de competencia en los responsables de la formulación de las políticas nacionales, que son los que han asumido la responsabilidad de resolver el problema del desempleo en Europa.

La inadecuación del mercado de trabajo

El economista clásico se referiría al elevado desempleo abierto de Europa como un problema clásico de fijación imperfecta de los precios en el mercado de trabajo. Con unos salarios más flexibles, el problema del desempleo desaparecería. Aunque así pueda ser si se trivializan las cosas y aunque se pueda atribuir gran parte de la culpa del fuerte desempleo a las instituciones de los sobreorganizados mercados de trabajo europeos, el problema es mucho más profundo. El aumento en la tasa de cambio estructural en las economías industriales maduras induce el desempleo de un porcentaje mayor de la población activa. Es posible, por tanto, que los imperfectos mercados de trabajo de la mayoría de los países industriales no sean capaces de adecuar unas características de competencia individual cada vez más heterogéneas a unas demandas de competencia que no están claras. A medida que las especificaciones de los puestos de trabajo se difuminan y sufren constantes cambios, la adecuación de dichos puestos se ha ido asociando cada vez más a una significativa inversión en formación para el ajuste en el lugar de trabajo. La rentabilidad de esta inversión, y por consiguiente el potencial de colocación del individuo, dependen decisivamente de la eficacia educativa precedente (competencia del receptor). De ahí que cada vez sea más difícil que los individuos con una educación insuficiente obtengan una colocación con un salario considerado razonable en una sociedad occidental rica. Como expondré más adelante, el pleno empleo requerirá tanto una motivada experiencia escolar del individuo como una activa búsqueda en el mercado de trabajo, que tal vez no sea compatible con el contrato de trabajo normal en Europa. En consecuencia, si no se someten a una reorganización radical, los mercados de trabajo de los países industriales tal vez no sean ya capaces de lograr una economía de pleno empleo.

Es irrefutable que una fijación imperfecta de los precios en el mercado de trabajo puede causar desempleo. En un mercado de trabajo que funcione, los jóvenes recién llegados recibirían salarios muy bajos, dado que no suelen ser muy produc-

«... cuanto más avanzada sea una economía, más importante será para su eficiencia y para el bienestar de sus ciudadanos la función de adecuación de los mercados para la competencia.»

«El economista clásico se referiría al elevado desempleo abierto de Europa como un problema clásico de fijación imperfecta de los precios en el mercado de trabajo ... el problema es mucho más profundo.»

«A medida que las especificaciones de los puestos de trabajo se difuminan y sufren constantes cambios, la adecuación de dichos puestos se ha ido asociando cada vez más a una significativa inversión ... dependen decisivamente de la eficacia educativa precedente (competencia del receptor).»



«... el desafío de la política de mercado de trabajo en Europa se reduce a una elección entre las soluciones «negativas» de la libre e inestricta fijación de los salarios o un elevado desempleo permanente, por una parte, y la posibilidad de una solución educativa «positiva» por la otra.»

«... la única solución ... es cambiar las instituciones de los mercados europeos de trabajo para facilitar y no entorpecer un problema de adecuación cada vez más complejo. Para conseguirlo, es necesario unir la escuela y el mercado de trabajo a nivel microeconómico.»

«La adecuación en el mercado de trabajo es un proceso de uso de recursos, y el uso de recursos aumenta el capital humano más heterogéneo y las especificaciones de los puestos de trabajo.»

tivos. No obstante, es posible que los sindicatos consideren a éstos como una competencia amenazadora para sus miembros ya integrados en el mercado de trabajo, y negocien así para ellos salarios de entrada muy altos, provocando en consecuencia el desempleo entre los jóvenes y, lo que es peor, la tendencia entre los empresarios a acelerar la productividad de éstos confiándoles tareas manuales sencillas y dándoles así pocas oportunidades para desarrollar su competencia interna (Eliasson 1992c).

La política normal de lucha contra el desempleo juvenil ha consistido en subvencionar estos trabajos con los presupuestos del Estado y/o conceder prestaciones por desempleo que con frecuencia son superiores a los ingresos que el joven trabajador obtendría durante el primer año, privándole así del estímulo económico para buscar las mejores oportunidades en el mercado de trabajo. También los salarios mínimos causan un efecto positivo pero no muy fuerte sobre el desempleo, dado que son muy bajos y muy pocas personas nunca llegan a ese nivel. Se ha comprobado, por el contrario, que los (actuales) salarios elevados de los jóvenes causan fuertes efectos sobre el desempleo (Hamermesh 1993). Así pues, los altos salarios de entrada impuestos en un mercado de trabajo cartelizado son, probablemente, la razón principal de la elevada tasa de desempleo entre los jóvenes.

Como se revela en el debate político, el desafío de la política de mercado de trabajo en Europa se reduce a una elección entre las soluciones «negativas» de la libre e inestricta fijación de los salarios o un elevado desempleo permanente, por una parte, y la posibilidad de una solución educativa «positiva» por la otra. Si la solución educativa no funciona, Europa seguirá soportando una tasa de desempleo permanentemente elevada y/o unos mecanismos ampliados de distribución de la renta, puesto que muchas personas no resultarían competentes para los nuevos trabajos que se crean. La solución positiva de política educativa, no obstante, es sólo una posibilidad, y resalta enormemente el tema del presente documento, es decir, que la competencia es necesaria, pero no suficiente. El mercado de trabajo tiene que estar más informado y ha

de ser desregulado radicalmente. Los empresarios tienen que ser competentes para identificar a los solicitantes de empleo que poseen las cualificaciones requeridas, y los contratos de trabajo deben ser configurados desde nuevas perspectivas, no sólo para reconocer las posibilidades de error, sino también para cumplir la rentabilidad esperada. Además, tenemos ideas muy vagas sobre lo que significa ser competente. Las investigaciones realizadas, por desgracia, no nos han ayudado mucho. La economía, y en particular la teoría del mercado de trabajo, guiada por la teoría del capital humano, apenas se ha interesado durante mucho tiempo por la competencia humana *en un contexto de adecuación en el mercado de trabajo*. Existen muy pocos conocimientos sistemáticamente documentados sobre la economía de la acumulación de los conocimientos humanos. Resulta sorprendente, considerando la gran cantidad de recursos invertidos en educación en los países industrializados.

Expresar el problema de esta manera, sin embargo, también significa reconocer implícitamente que la educación y la formación no serán capaces de resolver por sí solas el problema del desempleo en Europa, y que ya no creemos que el desempleo vaya a desaparecer si aceptamos una inflación mayor. Puesto que no sería social y políticamente aceptable dejar que el ajuste salarial reduzca el desempleo en Europa, la única solución que nos queda es cambiar las instituciones de los mercados europeos de trabajo para facilitar y no entorpecer un problema de adecuación cada vez más complejo. Para conseguirlo, es necesario unir la escuela y el mercado de trabajo a nivel microeconómico.

La heterogeneidad y la eficiencia del mercado de trabajo

La adecuación en el mercado de trabajo es un proceso de uso de recursos, y el uso de recursos aumenta el capital humano más heterogéneo y las especificaciones de los puestos de trabajo. De aquí que, cuanto más avanzada sea la tecnología de producción, más importante sea



organizar la senda que lleva de la escuela al mercado de trabajo, y mayores las demandas que pesan sobre las instituciones de adecuación en los mercados para la competencia. Esto explica por qué *la escuela constituye cada vez más una senda hacia el mercado de trabajo*. No obstante, para organizarse eficazmente con vistas a la nueva producción intensiva en pequeña escala y de capital humano que reemplazará a la organización del trabajo con maquinaria y fábricas como forma productiva dominante es preciso también que el contrato *normal* dominante, el *contrato de trabajo*, sea abandonado en favor de una organización del trabajo que favorezca más la educación y la formación en el lugar de trabajo, tan decisiva para el individuo como la eficiencia industrial y económica. Y no sólo porque los trabajadores tengan que adquirir nuevos conocimientos o que aprender nuevas habilidades, sino porque la educación, especialmente en sus últimas etapas de formación profesional, ha de transformarse en una parte integrante de los sistemas de señales y de incentivos del mercado de trabajo que contribuyen a una adecuación eficiente de las competencias y los puestos de trabajo. Desde esta perspectiva, resulta evidente que *un mercado de trabajo mal organizado puede hacer que hasta el mejor sistema educativo y de formación resulte ineficaz*.

La educación como inversión o como mecanismo de selección

Todo análisis de la educación se ve frustrado por el clásico problema de la distinción entre educación como *inversión* en capital humano y educación como *filtro* para seleccionar a los individuos en virtud de su talento original (Arrow 1973, Stiglitz 1972, Spence 1973). Se trata de un problema formidable y, en opinión de algunos, sin solución científica. Por consiguiente, los argumentos suelen estar el 100 % a favor o el 100 % en contra (Griliches 1988) de la educación como filtro. La verdad, por supuesto, se encuentra en algún punto intermedio, pero nadie puede determinar exactamente dónde sobre bases objetivas, aunque tal vez fuera posible establecer mediante moder-

nas técnicas econométricas la influencia relativa del capital social familiar y de la educación (Kazamaki Ottersten, Mellander, Meyerson y Nilson 1994). El problema, en este contexto, es que, cuanto más importante sea la función de filtro de la educación y menos importante el aspecto de la inversión, mayor es la confianza que hay que depositar en el individuo y en las instituciones del mercado de trabajo cuando se trata de resolver los problemas sociales del individuo y los problemas de crecimiento y desempleo de la economía.

Por encima de todo, *la orientación que se adopte dependerá absolutamente de los supuestos de partida acerca de la importancia relativa de la educación como filtro y como inversión*. Si la selección en función del talento es la función más importante de la educación, menor será la educación y la formación que se necesiten, y viceversa. De hecho, si la educación ha ejercido más influencia como filtro del talento original que como inversión, tanto la escuela como las entidades de formación habrían de ser reorganizadas. Además, las funciones del mercado de trabajo adquirirán importancia frente a la educación, puesto que la identificación de la competencia, el talento y la aptitud constituye la principal función de adecuación en el mercado de trabajo. El problema, no obstante, es que las investigaciones realizadas no han conseguido aportar más que hipótesis y argumentos sobre este decisivo tema de equilibrio.

El contrato del mercado de trabajo

Lo que tal vez las investigaciones no puedan revelar están intentando descubrirlo el individuo y el empresario en el proceso de adecuación en el mercado de trabajo. Por consiguiente, más importante que las investigaciones es preparar unos contratos laborales eficaces que ofrezcan los incentivos necesarios para que los trabajadores puedan poner en práctica y revelar sus competencias, y que promuevan la flexibilidad. Cada estructura industrial tiene sus modalidades contractuales óptimas. En el último siglo, aproximadamente, el contrato de *trabajo normal*,

«... un mercado de trabajo mal organizado puede hacer que hasta el mejor sistema educativo y de formación resulte ineficaz.»

«... más importante ... es preparar unos contratos laborales eficaces que ofrezcan los incentivos necesarios para que los trabajadores puedan poner en práctica y revelar sus competencias, y que promuevan la flexibilidad.»



«Se utilizan distintas señales o indicadores para localizar de antemano a los trabajadores con baja capacidad, dada la resistencia a firmar con ellos ... contratos de larga duración.»

«Un entorno de trabajo cada vez más abstracto requiere la posesión de habilidades académicas.»

idóneo para la producción fabril a gran escala con una necesidad limitada de competencia humana disponible de forma flexible, ha llegado a dominar el mercado de trabajo de las naciones industriales. Sin embargo, tal vez no sea ésta la tecnología contractual correcta para el futuro entorno industrial de un país industrial próspero, que exige más flexibilidad en las especificaciones de los puestos de trabajo a expensas de las economías de escala asociadas a los contratos normales. Este problema aflora tanto cuando los jóvenes entran en el mercado de trabajo como, y esto es más importante para el futuro, cuando los trabajadores pierden su empleo y han de abordar por segunda vez el proceso de adecuación de la competencia al empleo.

A falta de unos contratos de mercado de trabajo flexibles, el arte de la selección previa de la competencia y del talento se convierte en un instrumento decisivo para el empresario. Se utilizan distintas *señales* o indicadores para localizar de antemano a los trabajadores con baja capacidad, dada la resistencia a firmar con ellos (ver Greenwald 1986) contratos de larga duración. Esta es la razón de que los empresarios tiendan a observar a los nuevos contratados como mercancías bajo inspección (para emplear la frase de Hirschleifer 1971), cuyo rendimiento siguen durante bastante tiempo antes de ofrecerles un contrato fijo. Si las leyes y reglamentos no permiten esta flexibilidad en la elaboración de contratos, el desempleo aumentará correspondientemente. Esta es una importante razón¹ que explica la diferencia entre el desempleo en Estados Unidos y en Europa, según la figura 1. Ahora bien, estos efectos negativos no se reparten de forma equitativa. Un bajo nivel de información en el mercado de trabajo disminuye la eficiencia de éste y, paradójicamente, afecta sobre todo a los trabajadores con baja capacidad. Donde hay un nivel de información más bajo el número de personas que permanecen más tiempo en la «lista de inspección» del empresario es mayor. Con una eficiencia de adecuación artificialmente disminuida, son menos los trabajadores con baja capacidad que encuentran la menor cantidad de puestos de trabajo idóneos para ellos.

Demandas sobre la educación

Junto a los trabajadores desfavorecidos y a los jóvenes, el individuo más expuesto es el desempleado en busca de empleo en el mercado de trabajo. Esta persona lleva el estigma de haberse convertido en un desempleado, lo cual se toma como una señal, basándose en una experiencia ampliamente conocida, de que el empresario ha despedido primero a los trabajadores peores. También podría llevar el estigma adicional que suele relacionarse con los programas de formación profesional y de colocación organizados por el gobierno, que se supone están destinados a los casos más difíciles. Una vez más, si lo que cuenta es el valor de estas señales y su carácter de filtro, en lugar del reconocimiento de la formación como una inversión en destrezas, el estigma citado podría convertirse en dominante, haciendo que hasta los mejores programas de formación resultaran ineficaces. Por consiguiente, las formas contractuales que ofrecen más flexibilidad dentro del mercado de trabajo pasan a ser cada vez más importantes para reducir el desempleo. El contrato de trabajo normal, con limitadas posibilidades de despido tras un breve período de empleo, puede tener, pues, efectos negativos sobre el empleo en épocas de rápido cambio estructural y de turbulencias en los mercados de trabajo. Un tipo de contrato más flexible, que adopte algunos de los rasgos del trabajo autónomo o por cuenta propia tan corriente entre los profesionales, podría hacer maravillas en el mercado.

Un entorno de trabajo cada vez más abstracto requiere la posesión de habilidades académicas. El pensamiento abstracto y la capacidad de resolución de problemas tienen cada vez más peso en muchos puestos de trabajo (Eliasson 1992a). Aun así, los requisitos de formación intelectual en la escuela o en el empleo al entrar en el mercado de trabajo nunca serán prohibitivos para una persona normal (ver Kazamaki Ottersten 1994). Dos factores, sin embargo, añaden complejidad al cuadro. El futuro y más dinámico entorno industrial a pequeña escala significará que ningún trabajador podrá contar con mantener el mismo empleo durante toda la vida. Aumentarán las posi-

¹ Otra de las razones puede verse en los generosos sistemas de prestaciones de desempleo comparados con los de Estados Unidos, que a veces hacen que desde el punto de vista privado no resulte provechoso a corto plazo obtener un empleo. El llamado salario mínimo que el trabajador compara con su oferta de salario es demasiado alto en Europa, lo que hace que a menudo prefiera quedarse con el subsidio. Desde el punto de vista de la formación y la competencia, esta situación es sinónimo de desastre para los trabajadores jóvenes.



bilidades de que se vea en el mercado de trabajo buscando un nuevo empleo. En ese momento, las demandas de competencia para una persona de 35 años serán mucho mayores que en el caso de una nueva contratación. Quien no haya gestionado su educación continua en el lugar de trabajo se verá en seria desventaja y su problema de reconversión podría resultar prohibitivamente difícil. Por consiguiente, mecanismos como la cuenta individual de inversión en educación que expongo en otro artículo (en este mismo número de la revista) desempeñarán una función decisiva en los futuros sistemas de seguridad social, especialmente en la medida en que permitan a los individuos tomar iniciativas y financiar el desarrollo de su competencia previamente a cualquier situación de deterioro del mercado.

El segundo problema atañe a la educación en sí misma y a la entrada en el mercado de trabajo. Para un estudiante con capacidades normales que haya tenido un rendimiento normal en la escuela, no debería haber problemas. La enseñanza en la escuela, al igual que el aprendizaje en el trabajo, es un proceso acumulativo que aumenta progresivamente la capacidad para aprender más. Por consiguiente, un mal rendimiento en las primeras etapas de la escolarización significará el desarrollo acumulativo de un obstáculo en las destrezas de comunicación necesarias como plataforma para un aprendizaje continuo. Para los estudiantes que caigan en esta trampa, entrar en el mercado de trabajo puede suponer unas exigencias prohibitivas. Para evitarlo, es necesario reforzar la disciplina en la escuela, y los incentivos para perseguir este desarrollo de la competencia individual tienen que ser fuertes. Por supuesto, se trata en gran medida de una cuestión de compensación de las destrezas y de la competencia.

El progreso económico implica el cambio organizativo y requiere unos seguros sociales eficientes

Una contratación libre y flexible en el mercado de trabajo da lugar a dos tipos de problemas. *En primer lugar*, aumenta

el riesgo del individuo cuyo contrato permite el despido rápido sin motivo. El riesgo laboral que implican los contratos libres o flexibles llevará a establecer, por tanto, mecanismos de seguro sustitutivos. *En segundo lugar*, aunque este tipo de mercado del seguro sería perfectamente viable para el trabajador normal, la Administración representa aquí, por supuesto, un papel importante como ofertante de seguros de último recurso, ya que habrá trabajadores que no puedan pagar las primas necesarias para cubrir sus riesgos en el mercado laboral. Fuera de ello, no hay razón para que la Administración se haga cargo, y monopolice la totalidad del mercado de seguros de trabajo. Las pruebas y la experiencia indican más bien lo contrario.

Las dificultades con que se enfrentan los mercados de trabajo en los países industriales ricos provienen de que los políticos se han negado a estigmatizar los riesgos negativos del mercado de trabajo y, con objeto de conseguir un seguro general en combinación con la legislación sobre el mercado laboral, han forzado a los empresarios a convertirse en prestadores complementarios del seguro a través de las garantías del empleo. Además de disminuir la eficiencia del mercado de trabajo y de aumentar los costes directos e indirectos de los seguros, este mecanismo tiene efectos distributivos muy injustos en épocas de rápidos cambios estructurales y tecnológicos como los ocurridos en los últimos dos decenios. Quienes ya tienen un empleo se verán protegidos, mientras que quienes tratan de acceder al mercado (jóvenes y desempleados) serán tratados con dureza (Lindbeck y Snower 1988). El valor de la garantía del empleo es muy alto en las grandes empresas prósperas, pero casi nulo en las pequeñas empresas con problemas financieros. La legislación sobre seguridad del empleo da lugar a la vez a un mayor desempleo y a un aumento significativo del desempleo de larga duración (como demuestra un estudio de la OCDE). Estos son algunos ejemplos de los efectos indirectos de las políticas de mercado de trabajo, abordadas en el artículo de Per Skedinger (en este número), que podrían haber cancelado los efectos positivos de la política del mercado de trabajo, e incluso haberlos convertido en completamente negativos.

«Quien no haya gestionado su educación continua en el lugar de trabajo se verá en seria desventaja y su problema de reconversión podría resultar prohibitivamente difícil.»

«El riesgo laboral que implican los contratos libres o flexibles llevará a establecer, por tanto, mecanismos de seguro sustitutivos.»

«... la Administración representa aquí, por supuesto, un papel importante como ofertante de seguros de último recurso, ya que habrá trabajadores que no puedan pagar las primas necesarias para cubrir sus riesgos en el mercado laboral.»

«La legislación sobre seguridad del empleo da lugar a la vez a un mayor desempleo y a un aumento significativo del desempleo de larga duración ...»



Bibliografía

- Arrow, K.J.**, 1973, «Higher Education as a Filter», *Journal of Public Economics*, Vol. 2, pp. 193-216.
- Carlsson, B.** 1980, «The Content of Productivity Growth in Swedish Manufacturing»; en *The Firms in the Market Economy; IUI 40 years 1939-1979*, IUI, Estocolmo.
- Carlsson, B.** 1989, «The Evolution of Manufacturing Technology and Its Impact on Industrial Structure: An International Study.», *Small Business Economy*, Vol 1, No. 1, pp. 21-37.
- Carlsson, B.**, 1991, «Productivity Analysis; A Micro-to-Macro Perspective»; en E. Deiacó, E. Hörmell y G. Vickery (eds.), *Technology and Investment - Crucial Issues for the 1990s*, Pinter, Londres.
- Carlsson, B.**, 1992, *Industrial Dynamics and the Role of Small Plants in Swedish Manufacturing Industry 1968-1988*, Working Paper No. 348, IUI, Estocolmo.
- Day, R.H., Eliasson, G., y Wihlborg, C.** (eds.), 1993, *The Markets for Innovation, Ownership and Control*, IUI Estocolmo y North-Holland, Amsterdam.
- Eliasson, G.**, 1983, «On the Optimal Rate of Structural Adjustment»; en G. Eliasson, M. Sharefkin y B.-C. Ysander (eds.), *Policy Making in a Disorderly World Economy*, Conference Reports 1983:1, IUI, Estocolmo.
- Eliasson, G.**, 1986a, «On the Stability of Economic Organizational Forms and the Importance of Human Capital: A Proposition about the Endogenous, Market Induced Disintegration of the Non-Market Sector», en R.H. Day, and G. Eliasson (eds.), *The Dynamics of Market Economies*, IUI, Estocolmo y North-Holland, Amsterdam.
- Eliasson, G.**, 1986b, «Kompetens, kommunikation och kunskapsuppbyggnad-sammanfattning och arbetshypotes för industripolitiken»; en G. Eliasson, B. Carlsson y cols., *Kunskap, information och tjänster* (La empresa de fabricación como procesador de información y prestador de servicios), IUI, Estocolmo.
- Eliasson, G.**, 1987, *Technological Competition and Trade in the Experimentally Organized Economy*, Research Report No. 32, IUI, Estocolmo.
- Eliasson, G.**, 1988, *The International Firm: A Vehicle for Overcoming Barriers to Trade and a Global Intelligence Organization Diffusing the Notion of a Nation*, Booklet No. 295, IUI, Estocolmo.
- Eliasson, G.**, 1990a, «The Knowledge Based Information Economy»; en G. Eliasson y cols, *The Knowledge Based Information Economy*, IUI, Estocolmo.
- Eliasson, G.**, 1990b, «The Firm as a Competent Team», *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 13, No. 3, pp. 175-298.
- Eliasson, G.**, 1991, «Financial Institutions in a European Market for Executive Competence»; en C. Wihlborg, M. Fratianni, y T.D. Willetts (eds.), *Financial Regulation and Monetary Arrangements after 1992*, Elsevier Science B.V., Amsterdam.
- Eliasson, G.**, 1992a, «Business Competence, Organizational Learning and Economic Growth - Establishing the Smith-Schumpeter-Wicksell (SSW) Connection»; en F.M. Scherer y M. Perlman (eds.), *Entrepreneurship, Technological Innovation, and Economic Growth. Studies in the Schumpeterian Tradition*, University of Michigan Press, Ann Arbor.
- Eliasson, G.**, 1992b, «A Note: On Privatization, Contract Technology and Economic Growth»; en R.H. Day, G. Eliasson, y C.G. Wihlborg (1993).
- Eliasson, G.**, 1992c, *The Markets for Learning and Educational Services - a micro explanation of the role of education and competence development in macro economic growth*, Working Paper No. 350b, IUI, Estocolmo.
- Eliasson, G.**, 1994 «The Theory of the Firm and the Theory of Economic Growth»; en L. Magnusson (ed), *Evolutionary and Neo-Schumpeterian Approach to Economics*, Kluwer Academic Publisher, Boston/Dortrecht/Londres.
- Eliasson, G. y Taymaz, E.**, 1992, *The Limits of Policy Making: An Analysis of the Consequences of Boundedly Rational Government Using the Swedish Micro-to-Macro Model (MOSES)*, Working Paper No. 333, IUI, Estocolmo.
- Greenwald, B.G.**, 1986, «Adverse Selection in the Labor Market», *Review of Economic Studies*, Vol. 53, febrero.
- Griliches, Z.**, 1988, *Technology, Education and Productivity*, Basil and Blackwell, Nueva York.
- Hamermesh, D.S.**, 1993, *Labor Demand*, Princeton University Press.
- Hirschleifer, J.**, 1971, «The Private and Social Value of Information and the Reward of Inventive Activity», *American Economic Review*, Vol. LXI, No. 4, pp. 561-574.
- Kazamaki Ottersten, E.**, 1994, «Trends in Worker Recruitment Practices in Swedish Companies», *Journal of Vocational Training*, CEDEFOP 1, 1994.
- Kazamaki Ottersten, E.**, Mellander, E., Meyerson, E., y Nilson, J., 1994, *Pitfalls in the Measurement of the Return to Education: An Assessment Using Swedish Data*, IUI Working Paper No. 414, Estocolmo.
- Lindbeck, A, y Snower, D.**, 198a *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, Cambridge.
- Marsden, D.**, 1994, «Industrial Change, 'Competencies', and Labour Markets.» *Journal of Vocational Training*, CEDEFOP 1, 1994.
- North, D., y Thomas, P.**, 1973, *The Rise of the Western World*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Pelikan, P.**, 1989, «Evolution, Economic Competence, and the Market for Corporate Control», *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 12, No. 3 (dic.), pp. 279-359.
- Schumpeter, J.A.**, 1942, *Capitalism, Socialism and Democracy*. Harper & Row, Nueva York.
- Spence, A.M.**, 1973, «Job Market Signalling», *Quarterly Journal of Economics*, Vol. LXXXVII, pp. 355-375.
- Steedman, H.**, 1994, «Assessment, Certification and Recognition of Occupational Skills and Competencies: Issues and Questions», *Journal of Vocational Training*, CEDEFOP 1, 1994.
- Stiglitz, J.E.**, 1972, *Education as a Screening Device and the Distribution of Income* (mimeografiado), Yale University.