

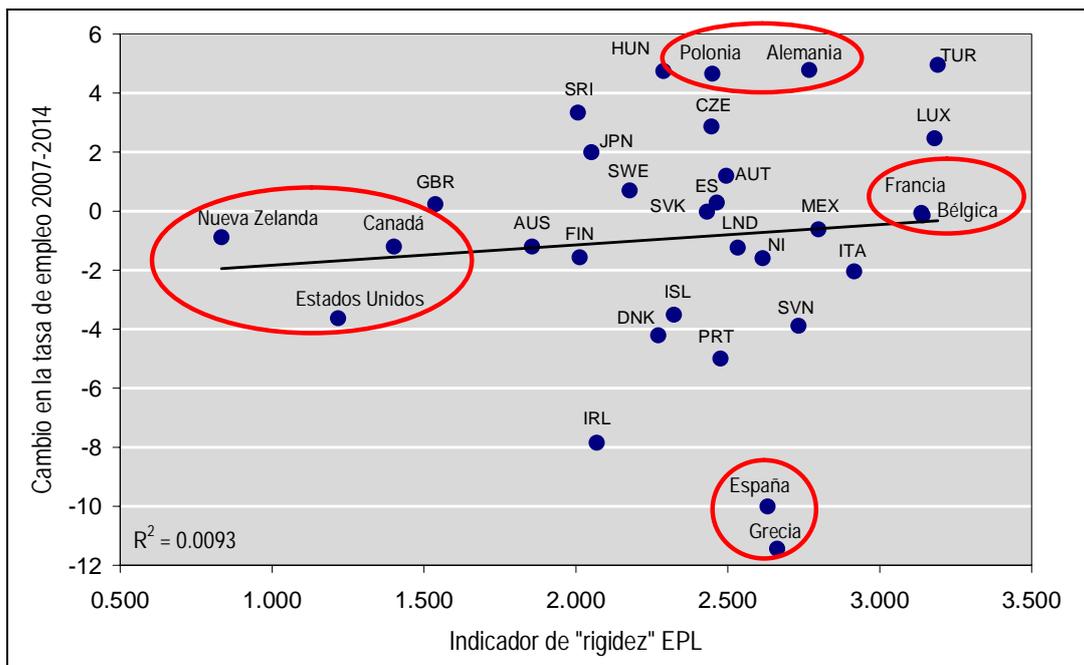
Mercado de trabajo: la rigidez no es enemiga del empleo

Michel Husson, *VientoSur*, 28 de marzo de 2016*

El principio esencial que está en la base de las reformas neoliberales es en el fondo el siguiente: los empleadores solo deberían pagar a sus asalariados cuando efectivamente trabajan para ellos. Los parados, los enfermos, los accidentados en el trabajo, los asalariados en vacaciones pagadas, los jubilados, los perceptores de prestaciones sociales, etc., no producen para sus empleadores y representan tantos falsos gastos que estorban a la competitividad y al libre juego del mercado. Por supuesto, se trata de un ideal inalcanzable, pero se debe tender hacia él, reduciendo el “coste del trabajo”, las “cargas” y otras “deducciones obligatorias”. Esta lógica puede ir lejos en los detalles y acompañarse de las peores mezquindades, cuando se trata por ejemplo de retirar el tiempo de vestido del cómputo del tiempo de trabajo o de reducir el número de días de permiso por muerte.

Uno de los principales argumentos de los defensores del proyecto El Khomri es que los empleadores tendría “miedo de contratar” porque sería muy difícil y costoso despedir a continuación, en resumen tendrían que pagar a los asalariados de los que ya no tendrían necesidad. Hace ya mucho tiempo que un ejército de economistas (bien pagados) está movilizado para la defensa y la ilustración de este principio según el que las rigideces del mercado de trabajo son desfavorables para el empleo. Utilizan los indicadores de “protección del empleo” (EPL: *employment protection legislation*) calculados por la OCDE. Esta denominación está incluso sesgada: la protección del empleo sería nefasta, lo mismo por otra parte que una indemnización demasiado “generosa” del despido favorecería el desempleo.

Sin embargo, es fácil demostrar que esta teoría no se mantiene. El gráfico de abajo basta para mostrarlo: no existe ninguna relación entre la rigidez del mercado de trabajo así medida y la variación de la tasa de empleo (la proporción de la población en edad de trabajar que ocupa un empleo) entre 2007 y 2014. Países supuestamente “rígidos” como Francia y Bélgica tienen resultados análogos a los de países muy “flexibles” como Nueva Zelanda, Estados Unidos o Canadá. En sentido inverso, países cuyo grado de “rigidez” es comparable pueden tener buenos resultados (Polonia, Alemania) o muy malos (España, Grecia). El coeficiente de correlación ($R^2=0,0093$) es muy débil, lo que en lenguaje corriente quiere decir que se obtendría el mismo tipo de gráfico echándolo a la suerte.



* « [Marché du travail : la rigidité n'est pas l'ennemie de l'emploi](#) », *AlterEcoPlus*, 10 de marzo de 2016,

En el 2004, la OCDE presentaba un balance muy medido de su estrategia para el empleo: “el efecto neto de la legislación protectora del empleo sobre el paro es por consiguiente ambiguo (...) las numerosas evaluaciones a las que esta cuestión ha dado lugar conducen a resultados mitigados, a veces contradictorios y mucha robustez no está siempre asegurada”¹. Después, numerosos estudios cuestionan regularmente esta teoría de la rigidez. Citemos tres de los mismos: el primero² cuestiona “la mayor parte de los resultados empíricos y las recomendaciones” de los trabajos recientes del FMI, así como “las recomendaciones que se desprenden”. El segundo³ no encuentra “confirmación convincente del argumento según el que la legislación protectora del empleo sería un factor de desempleo” y sugiere que “las tentativas de luchar contra el desempleo por la desreglamentación podrían ser fútiles”. En fin, un tercer estudio⁴ muestra paradójicamente que la única dimensión del mercado de trabajo que interviene de forma significativa es la coordinación de las negociaciones salariales. Los empleos serían tanto mejor preservados si las negociaciones están coordinadas a nivel interprofesional o de sector, lo que va evidentemente en contra del proyecto neoliberal consistente en hacerlas descender al nivel de empresa, o incluso de fábrica.

Existe también una amplia letanía de estudios que intentan establecer que la reducción del “coste del trabajo” favorecería la creación de empleos, particularmente de los bajos niveles de calificación, pero sus resultados son también frágiles⁵.

De todas formas, las “reformas estructurales” del mercado de trabajo solo pretenden crear empleos formalmente, ya que su verdadero objetivo es desvalorizar la fuerza de trabajo, generalizando los contratos de trabajo menos “protegidos”. Los neoliberales no cuestionan esa evolución (que deploran) sino que vuelven la constatación –como en el judo– para obtener un argumento. Invocan su teoría llamada de los *insiders/outside*s, que la OCDE resumía así. “Los gobiernos se han esforzado en proteger a los trabajadores que tienen un empleo mediante reglamentaciones que hacen complicado y costoso el despido de un asalariado titular de un contrato de duración indefinida (...) las empresas han reaccionado a ello parcialmente mediante la utilización de los contratos de duración determinada a fin de facilitar sus ajustes a los choques y a los cambios estructurales. De lo que resulta un dualismo entre, por una parte, los titulares de un CDI y, por otra parte, ciertas categorías de asalariados que permanecen duraderamente en empleos precarios y los parados”⁶.

Se observa todo el cinismo del razonamiento: las protecciones de las que disponen los *insiders* son la causa del dualismo y la precariedad. Por consiguiente, por razones de pura justicia social, hay que reducir las protecciones para ir hacia un contrato de trabajo único, evidentemente de mala calidad. Ello tiende pues a validar los dispositivos puestos en práctica para eludir las protecciones, como si el fraude pudiera legitimar la desreglamentación. Como dice Emmanuel Dockès: “se están poniendo en marcha medidas que finalmente solo sirven para los rufianes”⁷. Y, en defecto de la “reforma completa” (el contrato único) que tendría el riesgo de desencadenar resistencias sociales demasiado fuertes, la OCDE proponía exactamente lo que la ley El Khomri querría hoy poner en práctica: el ensanchamiento de la definición del despido económico, la simplificación de los procedimientos de despido y la disminución de las obligaciones de reclasificación impuestas a las empresas. El ciclo está cerrado.

¹ OCDE, [Perspectives de l'emploi](#), 2004.

² Mariya Aleksynska « [Deregulating labour markets](#): How robust is the analysis of recent IMF working papers? », ILO, 2014.

³ Sabina Avdagic, « [Does Deregulation Work?](#) Reassessing the Unemployment Effects of Employment Protection », *British Journal of Industrial Relations*, vol.53, n°1, March 2015.

⁴ Sabina Avdagic et Paola Salardi « [Tenuous link](#): labour market institutions and unemployment », *Socio-Economic Review*, vol.11, n°4, October 2013.

⁵ Ver Michel Husson, *Créer des emplois en baissant les salaires ?*, Les éditions du Croquant, 2015. Para un resumen, ver: « [Coût du travail et emploi : une histoire de chiffres](#) », Communication au quatrième congrès de l'AFEP, Paris, 2-4 juillet 2014.

⁶ OCDE, [Etude économique France](#), 2007.

⁷ El 5 de marzo último, en un debate en France Inter con Anne Eydoux y Augustin Landier.