

EL AJUSTE DEL MERCADO LABORAL EN UNA ECONOMÍA SOCIALISTA EN TRANSICIÓN

Luis A. Riveros*

EXTRACTO

Las medidas claves de corto plazo para reformar el mercado del trabajo en Checoslovaquia son indexación salarial, desregulación de la estructura salarial y facilitar la habilidad del trabajo entre industrias. En un contexto de largo plazo, es también importante reformar las tradicionales instituciones responsables por la determinación de los salarios, al mismo tiempo que crear programas de compensación de desempleados.

ABSTRACT

The key short-term measures for reform of the labor market in Czechoslovakia are wage indexation, deregulation of the wage structure, and the facilitation of labor mobility. In the long term, it is important to reform the institutions responsible for setting wages and unemployment compensation plans.

* Profesor del Departamento de Economía de la Universidad de Chile y Centro latinoamericano de Estudios Laborales. El autor agradece a Jaroslav Kux, Marta Vladořova e Ivo Bastyr por útiles discusiones sobre el tema, y a las autoridades y personal de los Ministerios del trabajo checo y eslovaco por su colaboración. Los comentarios de Ralph Harbison, Ulrich Hewer, Richard Jackman, Miguel Kiguel, Ulrich Thum, Andrés Solimano y de dos referees anónimos de *Estudios de Economía*, los cuales son sinceramente apreciados.

EL AJUSTE DEL MERCADO LABORAL EN UNA ECONOMÍA SOCIALISTA EN TRANSICIÓN*

Luis A. Riveros

1. INTRODUCCIÓN

Checoslovaquia (CSFR)¹ enfrenta cruciales desafíos para la realización exitosa de su transición a una economía de mercado. En años recientes, la economía estuvo caracterizada por la existencia de equilibrios interno y externo, lo que hace posible las actuales reformas orientadas hacia un sistema de mercado sin las complicaciones que surgirían ante la necesidad de llevar a cabo paralelamente un programa de estabilización. Sin embargo, la presente administración está manteniendo, tanto una distorsionada asignación de recursos como la rígida estructura regulatoria, dejadas por el antiguo sistema; estos dos factores han creado impedimentos potenciales al mayor éxito de las medidas de liberalización planteadas por el programa de reforma. Mejorar la inversión y el crecimiento de CSFR por medio de un mejor uso de los factores productivos requiere primeramente liberalizar los precios y el comercio, privatizar y eliminar las actividades más ineficientes. Pero estas políticas necesitan un programa altamente costoso cuyas repercusiones de corto plazo serían agravadas aún más por la depresión económica internacional y por el *shock* negativo en los términos de intercambio, producto tanto de la crisis del petróleo como del quiebre del acuerdo de comercio de la comunidad de países socialistas (CMEA).

Las reformas del mercado del trabajo representan en el corto y en el largo plazo un cambio dramático con respecto al pasado, a la vez que un aspecto clave para el diseño de programas y políticas sostenibles. Las políticas del mercado del trabajo tradicionalmente seguidas en CSFR son una fuente importante de rigideces en el mercado, los cuales pueden inhibir la existencia de una respuesta de oferta rápida al programa de reforma. Mientras en el pasado la asignación de trabajo

* *Estudios de Economía*, publicación del Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Chile, vol.19, n°1, junio 1992.

¹ Siglas que corresponden a República Federal Checa y Eslovaca.

estuvo determinada de acuerdo a criterios no económicos, y la administración centralizada de salarios favoreció los objetivos de equidad por sobre los de eficiencia, una sustancial movilidad de trabajo entre industrias y flexibilidad del salario real resaltan como condiciones necesarias para obtener una reestructuración exitosa del sector productivo. Durante la transición, el contraste con el pasado será pronunciado, especialmente con la introducción de desempleo abierto y un ajuste hacia abajo de los salarios reales, lo que hace primordial el aspecto político del ajuste.

En el corto plazo, las políticas del mercado del trabajo juegan un rol central en prevenir una espiral inflacionaria. La liberalización de precios fue instituida en enero de 1991. El programa económico estableció el tipo de cambio y la tasa de salario como ancla nominal para los precios domésticos, implicando que ellos serán ajustados por la inflación pasada. Sin embargo, si se continúan las prácticas tradicionales de fijación de precios con la mantención de grandes monopolios estatales, el aumento en los salarios será fácilmente trasladado a precios al consumidor. Por lo tanto, la introducción de restricciones al salario por medio de un esquema de indexación y una estrecha disciplina de gasto fiscal son elementos necesarios para contener cualquier presión inflacionaria potencial. Dado que un sistema de indexación salarial diseñado para frenar la inflación provocará una caída en los salarios reales, la aceptación política del mecanismo de indexación es casi tan importante como su apropiada definición desde un punto de vista técnico. En particular, un sistema de indexación de salarios demasiado restrictivo corre el riesgo de ser efectivo sólo en los comienzos del programa, siendo políticamente insostenible a medida que el programa avanza. Probablemente, la efectividad de la política de indexación de salarios será la clave para obtener un más exitoso programa de ajuste macroeconómico entre 1991 y 1992.

En el más largo plazo, CSFR, como todos los otros países de Europa del Este en transición económica del socialismo al mercado, enfrenta el desafío de diseñar una estructura institucional apropiada para el mercado del trabajo. El desempleo será un subproducto normal de la asignación por medio del mercado del flujo de personas que se mueven entre trabajos, necesitándose un sistema de seguro de desempleo conjuntamente con políticas e instituciones que apunten a reducir el desempleo friccional incurrido por la movilidad de trabajo entre sectores productivos. Similarmente, y en relación a la determinación de los salarios, deben instituirse mecanismos más acordes con una economía de mercado, posiblemente por medio de negociación colectiva. Esto sería más compatible con la forma en que funcionan las economías occidentales con las cuales competirá CSFR y presupone una limitada intervención del Estado. El nuevo sistema también requerirá un nuevo movimiento sindical y nuevas regulaciones sobre seguridad en el trabajo y compensaciones no salariales.

Durante el período de transición, las políticas cruciales del mercado del trabajo incluyen: (a) La adopción de normas adecuadas de indexación de salarios que permita usar los salarios como un ancla nominal, mientras la estructura de salarios es dejada libre de reglamentaciones para que pueda reflejar la varianza existente en la productividad del trabajo; (b) Facilitar el despido e incentivar la movilidad laboral; y (c) La implementación de una red social para ayudar a los desempleados y reducir el costo del ajuste. En el mediano y más largo plazo, las reformas básicas a ser perseguidas son: (a) La creación de un mecanismo para establecer salarios basado en negociaciones a nivel de empresa; (b) Establecer un sistema de seguro de desempleo y otras instituciones necesarias en el contexto de una economía de mercado; (c) Diseñar un sistema apropiado de monitoreo del mercado del trabajo.

Este artículo se divide en cuatro secciones. Después de esta introducción, la sección 2 describe la situación económica presente y las políticas adoptadas a la fecha con respecto a empleo, desempleo y salarios. La sección 3 analiza las implicancias y problemas asociados con estas políticas y presenta escenarios alternativos de desempleo. La sección 4 ofrece conclusiones y elabora implicancias de políticas.

2. CONDICIONES DEL MERCADO DEL TRABAJO Y RECIENTES POLÍTICAS

2.1. Fuerza de trabajo y empleo

CSFR se caracteriza por un crecimiento relativamente bajo de la población y una alta participación en la fuerza del trabajo (PFT). En el período 1970-1990, la población creció a una tasa de 0,4 por ciento por año (p.a.), tasa que cayó a 0,2 por ciento por año durante 1985-90. La población en edad de trabajar (PEA) creció a una tasa similar (0,4 por ciento) durante estos períodos. Este cambio en la estructura de edades sugiere la ausencia de importantes presiones de oferta.² En general, la PFT es relativamente alta (tabla 1A, Apéndice), alcanzando un promedio de 86,9 por ciento en 1981-88³. Por contraste, en 1981 y 1980 esta tasa alcanzó 55,8 y 72,5 por ciento, en Hungría y Yugoslavia, respectivamente. En los siguientes países de Europa del Oeste: Austria, Alemania occidental, Francia, y España, la PFT fue 65,9, 67,2, 65,8 y 54,7 por ciento,

²Las cifras del flujo de los que entran y salen de la fuerza de trabajo indican un mercado del trabajo relativamente estático. Entre 1985-1987 las adiciones netas a la fuerza laboral fueron de un 0,3% p.a., mientras este mismo indicador declinó a un 0,1% entre 1987-1989.

³De acuerdo a la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), en 1980 la PFT en CSFR alcanzó un 78,9%. OIT define población en edad de trabajar como aquellos entre 15 y 65 años. Las fuentes estadísticas de CSFR definen población en edad de trabajo a aquellos entre 15 y 60 años para los hombres, y 15 y 55 años para las mujeres. Allí subyace la diferencia entre los resultados de O.I.T. y los reportados aquí.

respectivamente.⁴ La PFT de la mujer es también relativamente alta; en el presente es mayor que la de otros países europeos.

Además, contribuyendo a estos altos niveles, la PFT continuó creciendo durante la década de los años 80. Esto no fue debido a un aumento en la PEA como lo indica la proporción relativamente constante de la PEA respecto de la población total (tabla 2A, Apéndice), sino que debido a un incremento en la participación de la fuerza de trabajo secundaria (es decir, mujeres, jóvenes, y trabajadores elegibles para retiro). Esta observación es consistente con la alta, y todavía creciente tasa de participación de la mujer, la caída en la tasa de registro escolar y el creciente número de personas retiradas que sin embargo trabajan activamente (tabla 1A, Apéndice).

Las cifras oficiales indican bajas tasas de crecimiento en el empleo agregado de un 0,6 por ciento por año durante 1970-90, y una pequeña caída en 1989-90 (tabla 1A, Apéndice)⁵. Las cifras de empleo corregidas (tabla 2A, Apéndice) indican que el empleo creció a tasas aún más bajas (0,5 por ciento por año en 1981-88), y que incluso éste habría caído en 1,4 por ciento durante 1988-90. A lo largo del período 1970-88, el crecimiento real del producto material neto alcanzó alrededor de un 2 por ciento por año, cayendo luego a un 0,7 por ciento y a un 3,5 por ciento negativo en 1989 y 1990, respectivamente. Esto sugiere una elasticidad agregada empleo-producto relativamente pequeña, la cual alcanzó un valor de sólo 0,25 en el período 1981-1988⁶.

La composición del empleo civil a través de los distintos sectores industriales (tabla 5A, Apéndice) se mantuvo fundamentalmente estática en el período comprendido entre 1981 y 1989⁷. El único cambio importante durante este período fue la caída crónica en el empleo en el sector de la agricultura, a una tasa de alrededor de un 0,7 por ciento por año; este período fue concurrente con el crecimiento del producto de la agricultura en un 1,9 por ciento por año. Por contraste, durante ese mismo período, el empleo en la esfera no material creció

⁴Los datos están tomados del anuario de la OIT, 1987. Los años para los países mencionados son 1986, 1985, 1986 y 1981, respectivamente.

⁵Las estimaciones oficiales del empleo (tabla 1), excluyen a las mujeres con pre y post natal, trabajadores en entrenamiento, fuerzas armadas y otros grupos considerados como trabajos de alta seguridad, tales como trabajadores en las minas de uranio y aquellos empleados por el Partido Comunista. Estas estimaciones no se corrigieron por aquellas personas que tienen dos o más trabajos a tiempo parcial.

⁶Las estimaciones econométricas, las cuales se han enfocado en el rol de los salarios y el producto para explicar los cambios observados en el empleo, indican una similar elasticidad empleo-producto de largo plazo de 0,27. Un fenómeno similar es observado en otros países anteriormente socialistas (Véase, Riveros, 1990).

⁷Las cifras del empleo civil excluyen el personal militar.

en un 0,9 por ciento por año, mientras que en el sector servicios creció en un 1,3 por ciento por año, entre 1981 y 1988. Mientras el empleo creció, en un 0,7 y 0,4 por ciento por año, en los sectores industria⁸ y construcción, respectivamente, la elasticidad empleo-producto del primero indicada por cifras oficiales es tan baja como 0,1, mientras alcanza 0,4 en el último caso. Durante la década de los años 80 el empleo cayó en el agregado del sector productor de transables; el crecimiento del empleo estuvo concentrado en las actividades productoras de no transables, particularmente aquellas más directamente relacionadas con el gobierno central (tabla 1).

TABLA 1

CHECOSLOVAQUIA: TENDENCIAS DEL EMPLEO AGREGADO
(Indice 1980 = 100)

	1981	1985	1986	1987	1988	1989
Transable^a	100,0	100,2	100,4	100,4	100,3	99,4
-Manufactura	100,0	100,7	101,2	101,6	101,7	101,5
No Transable	100,0	103,5	104,7	105,4	106,6	107,4
-Servicios A ^b	100,0	103,2	104,1	104,5	105,0	105,8
-Servicios B ^c	100,0	105,4	106,7	107,7	109,9	111,4

a/ Incluye Agricultura, Minería y Manufactura.

b/ Incluye comercio al por mayor y al por menor; restaurantes y hoteles; transporte, almacenamiento y comunicaciones; finanzas, seguro, bienes raíces y servicios de negocios.

c/ Incluye servicios comunitarios, sociales y personales.

2.2. Salarios y productividad

Características claves del mercado del trabajo en CSFR es la existencia de muy poco significativas diferenciales de salarios por niveles de destreza y grupos industriales. Este ha sido fundamentalmente el resultado de políticas distribucionistas perseguidas sistemáticamente a través de una activa intervención estatal. La industria con menores niveles de salario, el comercio, tiene un salario promedio que es el 83 por ciento del nivel promedio de la economía (tabla 8A,

⁸La definición de industria usada aquí es amplia, para así corresponder a las estadísticas de producto material neto; por lo tanto, ésta incluye minería, manufactura y servicios.

Apéndice)⁹. La industria con salarios más altos, la minería, está caracterizada por salarios que son un 47 por ciento más altos que el promedio. El diferencial salarial, total a través de las industrias es de alrededor de 1,8. En términos de habilidades (tabla 8A, Apéndice), el peor pagado, un trabajador con educación primaria en el sector salud, recibe un tercio del salario promedio del mejor pagado, un trabajador con educación superior que ejerce en la minería.

En gran parte, la razón para las relativamente pequeñas diferencias de salarios existentes entre firmas y entre ocupaciones es que los controles tradicionales de salarios fueron implementados por medio del llamado sistema tarifa-salario. Con el propósito de establecer un salario base por hora para doce diferentes grupos de habilidades en nueve sectores económicos, el sistema tarifa-salario fijaba y regulaba salarios para alrededor de cien ocupaciones distintas. Naturalmente, el propósito subyacente de tal sistema fue el de regular la distribución del ingreso resultante de la actividad productiva, sin considerar las diferencias en productividad del trabajador individual. Bajo el sistema actual, al grupo mejor pagado se le asignan salarios que doblan los del grupo con más baja paga entre un sector económico específico, y los salarios difieren por un factor de 2,5 entre el salario de los sectores con más alta y más baja paga para un nivel dado de habilidad.

El salario real promedio para el sector estatal agregado creció 1,5 por ciento entre 1970-89 (véase, tabla 6A, Apéndice). El salario real creció un 2,2 por ciento por año, entre 1970-80. Pero el crecimiento se frenó significativamente a un 0,9 por ciento por año entre 1980-89. Durante la década de los años 70 y gran parte de los años 80, la inflación registrada estuvo por bajo un 1 por ciento por año, pero en 1989, la inflación escaló a un 2,3 por ciento por año. En consecuencia, en 1989-90, el salario real cayó en un 3 por ciento, una caída que alcanzó casi un 4 por ciento en la esfera material; la inflación alcanzó un 10,9 por ciento durante 1990. Similares fluctuaciones salariales son observadas a través de todos los sectores; el sector agrícola presentó el mayor aumento del salario real entre 1970-89, y éste fue el único sector en el cual los salarios reales no cayeron entre 1989-90. El sector no material experimentó un aumento más bajo durante 1970-89, pero también sufrió una pequeña caída entre 1989-90.

Entre los diversos grupos industriales, los salarios relativos muestran claramente una tendencia hacia la igualdad en el sector material (véase, tabla 7A, Apéndice); esto ha ocurrido fundamentalmente debido al aumento relativo en los salarios agrícolas. La erosión de los diferenciales de salarios entre las industrias observada originalmente en 1970 ha sido notable, cayendo desde un máximo de 20 por ciento en 1970 a aproximadamente un 6 por ciento en 1990. Además, la

⁹Véase, Kux (1988).

compresión de las diferenciales de salarios en el sector material ha llevado a salarios relativos más bajos en el sector no material; los salarios relativos entre los sectores material y no material cayeron significativamente entre 1970 y 1985.

Dada la existencia de un 50 por ciento de impuesto a la planilla de salarios, el costo total del trabajo desde el punto de vista del empleador asciende a 1,5 veces el nivel de los salarios totales. Este concepto de costo del trabajo incluye bonos, primas, y pagos por horas extras que ascienden a cerca de un 20 por ciento de los salarios básicos. Sin embargo, este concepto no incluye la asignación familiar ni otros subsidios estatales relacionados con prestaciones de salud. El costo promedio del trabajo por hora para el empleador en 1991 fue de alrededor de Kcs 28, equivalente a US\$1,1, usando la tasa de cambio comercial prevaleciente; este nivel es aún más bajo que los costos del trabajo observados en economías de mercado¹⁰. Desde el punto de vista del empleado, hay en efecto un impuesto al salario que asciende en promedio a 17 por ciento de los salarios totales. Esto sería cambiado en el futuro a un sistema de impuestos basado en la declaración de ingresos.

2.3. Políticas adoptadas para la transición

2.3.1. Empleo y desempleo

El gobierno ha adoptado políticas para reducir la probable presión que surgirá del crecimiento en la oferta de trabajo durante el ajuste. Los períodos de vacaciones y pre y post natal han sido extendidos, y a las mujeres se les ha permitido trabajar jornadas parciales. Además, el gobierno planea proscribir el empleo de personas retiradas con lo cual se expande la posibilidad de emplear a la nueva oferta. Sin embargo, la presión más fundamental sobre el mercado en el corto plazo surgirá de la movilidad de trabajo producto de las contracciones y expansiones de las distintas actividades económicas. El traspaso de trabajadores entre sectores y empresas necesitará un énfasis en la adopción de políticas orientadas a fomentar una eficiente movilidad laboral. Para este propósito el gobierno ha implementado un esquema de compensación de desempleo el cual operará a través de oficinas de bolsas de trabajo e incluirá actividades de entrenamiento e incentivos adecuados para que las personas puedan comenzar una eficiente búsqueda de trabajo¹¹.

¹⁰El costo de compensación por hora en la manufactura en 1990 ascendió a: US\$ 16,9; 11,6; 15,3 y 21,3 en Austria, España, Francia y Alemania. En los Estados Unidos, esta cifra alcanzó US\$ 14,8, y en Hong Kong, Singapur, Corea, Taiwan, esta cifra alcanzó a US\$ 3,2; 3,8; 4,2 y 4,0 respectivamente. (Fuente: BLS, U.S. Department of Labor: *International Comparisons of Hourly Compensation Costs*)

¹¹Las características y operación de estos programas son discutidas en Holzman(1991), Thompson(1991), y Pascoe(1991).

También se han tomado acciones para disminuir el impacto social del ajuste de la mano de obra que debe tomar lugar entre 1991-92, mientras la eficiencia del mercado es mejorada. Un plan de indemnización se ha establecido, en el que se estipula que los trabajadores despedidos recibirán una notificación con tres meses de anticipación y el equivalente a dos meses de salario. Recientemente el gobierno decidió autorizar a las firmas pagar este monto por cinco meses como una compensación fija de despido, lo cual permitiría despedir al trabajador inmediatamente. Para estimular la absorción de trabajo a través de la expansión de actividades, se ha abolido una estipulación adoptada en 1990 la cual requería que la firma contratante pagara el diferencial de salario entre el trabajo antiguo y el nuevo.

En el corto plazo, uno de los problemas más importantes que enfrentará CSFR es el crecimiento del desempleo. Este es un fenómeno nuevo, con amplias implicancias políticas y sociales. La creación de un seguro social de desempleo requiere primeramente provisiones presupuestarias adecuadas para financiar el pago de compensaciones y el buen funcionamiento de los servicios de empleo y entrenamiento. En lo que es considerado un escenario probable, el gobierno estima que el desempleo abierto podría alcanzar 4 por ciento de la fuerza de trabajo en 1991¹² (véase, tabla 2). Dependiendo del grado de reestructuración industrial y de la eliminación del exceso de empleo, la tasa de desempleo abierto podría alcanzar sustancialmente niveles más altos. Por ejemplo, en el escenario más pesimista, el gobierno estima una tasa de desempleo de 11 por ciento.

2.3.2. Salarios

A través del Acuerdo General con los sindicatos, el Gobierno ha introducido un mecanismo para ajustar el salario nominal por la inflación pasada. Este mecanismo permitirá una caída del 12 por ciento en el salario real de la economía durante 1991 y 1992, continuando la tendencia hacia abajo del salario real, que desde 1990 ha caído en alrededor de 3 por ciento. El mecanismo de indexación permitirá ajustes trimestrales a través de las tasas de inflación pasada. En marzo de 1991, el aumento permitido del salario nominal era de 5 por ciento para el sector no gubernamental y 6 por ciento para el sector gubernamental; en este último se ha argumentado que los salarios reales se han quedado rezagados en los últimos años. En trimestres sucesivos durante 1991 y 1992, el salario nominal será ajustado midiendo la inflación acumulada desde diciembre de 1990. Para propósitos de implementación de este mecanismo, el concepto de salario es definido en un sentido amplio, e incluye todos los pagos al trabajo normalmente pagados en forma de bonos y beneficios.

¹²A enero de 1990, había cerca de 80 mil desempleados registrados, lo cual es aproximadamente el 1 por ciento de la fuerza de trabajo.

Las empresas son libres de aumentar el salario nominal por un porcentaje más alto que el estipulado si es que el aumento salarial adicional puede ser financiado con utilidades. Sin embargo, si la firma excede el aumento permitido del salario en más de 3 por ciento, un impuesto del 200 por ciento será cobrado sobre la diferencia. Este impuesto aumentará a 750 por ciento si las firmas exceden el aumento permitido en el salario en más de un 5 por ciento.

TABLA 2

CSFR GOBIERNO: ESTIMACIONES DEL DESEMPLEO
(miles)

	Escenario Alto	Escenario Bajo	Escenario más Probable
(A) Contracción del Empleo:			
Reformas estructurales ^a	-158	- 64	-158
Cambios organizacionales ^b	- 36	- 25	- 36
Eliminación del sobreempleo	-700	-350	-350
Impacto recesivo	-700	-400	-400
(B) Expansión del Empleo:			
Desarrollo del sector turismo	100	150	100
Desarrollo del sector financiero	12	26	19
Creación de nuevos organismos ^c	15	25	15
Desarrollo de la empresa privada	465	625	485
Desempleo	1.017	38	340
μ^d	(12,0)	(0,5)	(4,0)

a/ Conversión de la industria de armas; disminución de la minería del carbón y uranio; reducción de la industria metalúrgica.

b/ Reformas administrativas.

c/ Establecimiento de bolsas de trabajo y oficinas de comercio.

d/ Tasa de desempleo (número de desempleados dividido por la fuerza de trabajo, la cual para 1990 es igual al total del empleo corregido). Para los cálculos de 1992, el tamaño absoluto de la fuerza de trabajo no fue aumentado.

3. ANÁLISIS DE POLÍTICA

3.1. Estructura macroeconómica

El programa económico para 1991 considera la liberalización completa de los precios al por mayor y al detalle, junto con la unificación y liberalización del tipo de cambio. El comercio continuará siendo liberalizado; las licencias de exportación e importación ya han sido casi completamente eliminadas. El continuar con estas políticas implicará un cambio sustancial en los precios relativos y, en el mediano plazo, una mejor asignación de los recursos. En el corto plazo, siguiendo el colapso del acuerdo de comercio del CMEA y el efecto de la crisis del petróleo, estos cambios serán acompañados por una caída sustancial en los términos de intercambio. El programa económico para 1992 implica una estrecha administración fiscal la cual apunta a superávit consolidado del 1 por ciento del PGB. Con respecto a la política de crédito, el programa económico para 1992 incluye una tasa objetivo de crecimiento de liquidez de un 5,5 por ciento, la cual debería ser logrado concurrentemente con un sistema de tasas de interés que refleje el costo social de oportunidad del capital. El impacto recesivo de corto plazo del programa, especialmente asociado con el mayor costo de las importaciones, resultará en una caída estimada del PGB en 1992 de alrededor de 5 por ciento.

Todos estos ajustes y políticas administrativas tomarán efecto mientras importantes transformaciones estructurales son implementadas. La privatización de pequeñas empresas comenzó en 1991, y la privatización de grandes empresas estatales comenzará a fines de 1992. La última será lograda transformando las empresas en corporaciones; una proporción de sus acciones será vendida a inversionistas nacionales y extranjeros, mientras que el resto de estas acciones serán distribuidas entre la población a través de un sistema de vouchers.¹³

3.2. Movilidad laboral

La alta PFT observada en CSFR podría ser atribuida a la obligación virtual de trabajar, la cual se debía tanto a los bajos salarios existentes, como a la existencia de muchos beneficios no salariales que fueron usados en el pasado para promover el empleo. Dadas las altas tasas de participación de la fuerza de trabajo secundaria, es improbable que la economía enfrente significativas presiones adicionales de la oferta de trabajo como respuesta de los grupos familiares a las políticas de ajuste y al empeoramiento de las condiciones económicas durante 1991-92. Por lo tanto, la mayoría de las políticas adoptadas a la fecha para

¹³En febrero de 1991, el parlamento aprobó la ley requerida para proceder con una extensiva privatización de firmas estatales vendiéndolas a inversionistas extranjeros y nacionales, o devolviéndolas a sus antiguos propietarios.

prevenir problemas de oferta de trabajo no son estrictamente necesarias y, en algún grado, podrían ser indeseables. Este último es el caso de políticas destinadas a aumentar ciertos subsidios para prevenir la participación activa de las personas en el mercado del trabajo. En particular, los intentos por prohibir el empleo de personas retiradas puede ser perjudicial para firmas que tienen una alta demanda por ellas, debido a sus habilidades específicas. Sería más aconsejable instituir una política apuntada a aumentar sus costos relativos para las empresas, por medio de la introducción de una tasa de impuesto más alta sobre los ingresos obtenidos por encima del nivel de las pensiones.

Alcanzar una respuesta adecuada de la oferta requiere incentivar la movilidad laboral entre industrias y áreas geográficas. En este contexto, se necesitan medidas que apunten a borrar los beneficios sociales de los contratos de trabajo para así facilitar la movilidad laboral en el corto plazo. Esto es particularmente importante, en el caso de la vivienda, ya que en gran medida, las casas son provistas por las firmas como parte del contrato de trabajo; por lo tanto, el despido de un trabajador lleva también a su eventual desalojo. Igualmente, las firmas comúnmente proveen algunos servicios sociales gratuitos para sus empleados tales como salud y educación. Estos beneficios son normalmente considerados parte del ingreso total del trabajo, y su existencia podría ser un factor crucial para retardar el ajuste del empleo que debe ocurrir, tanto debido al impacto recesivo del programa económico de 1991 como del comienzo de la reestructuración industrial. Ellos podrían también apuntar a prácticas de atesoramiento del trabajo¹⁴. Esta situación necesita medidas que lleven a resolver el problema de propiedad implícito y, en el mediano plazo, a desarrollar un mercado de la vivienda. También se requiere de privatizaciones y transferencias al gobierno local de servicios de salud y educación que ahora son proporcionados por las firmas. Las políticas en estas áreas contribuirían a disminuir el impacto social negativo de estos beneficios a través de una mejor identificación de la población más necesitada y un mejoramiento de la eficiencia del programa.

3.3. Diferenciales de salarios

En un sistema en el cual los salarios reflejan la productividad del trabajo, es normal observar mayores diferenciales de salarios entre ocupaciones y entre industrias que los existentes bajo un esquema regulador. El logro de mayores diferenciales de salarios derivados de las diferencias en la productividad laboral es importante tanto para incentivar una mejor asignación del trabajo como para proveer una señal sobre cuáles son los sectores y ocupaciones más productivas en la economía, siendo esto a su vez importante como antecedente para la toma de decisiones de inversión. Estas mayores diferenciales serían el producto natural de

¹⁴Labor hoarding. (N. del T.).

implementar una plena liberalización del proceso de determinación de los salarios. Esto, sin embargo, no es factible en el corto plazo dado el riesgo de entrar en una espiral inflacionaria. No obstante, aún dentro del contexto de un sistema que permita libremente implementar aumentos salariales, a las empresas se les debería permitir efectuar diferentes ajustes de acuerdo a las diferenciales de productividad existentes para así comenzar asignar los recursos productivos de una forma más eficiente. Esto podría lograrse por medio de las provisiones actuales que permiten un aumento de salarios sobre la base de distribuir utilidades si ninguna otra regulación logra imponer fuerza a una estructura salarial comprimida.

Mientras la política salarial debería tener como objetivo el obtener mayores diferenciales de salarios, las regulaciones de corto plazo sobre el ajuste salarial han sido encuadradas en el contexto del sistema tarifa-salario tradicional. Por lo tanto, las firmas no son libres de proveer aumentos de salarios diferentes a grupos laborales diferentes dentro de la firma, si es que estos cambios no obedecen a los diferenciales salariales implícitos en los salarios-tarifa regulados. Aun cuando la eliminación de ciertas categorías de trabajo normalmente libera recursos que podrían luego ser usados para aumentar los salarios de los trabajadores restantes, la firma debe preservar los diferenciales de salarios regulados por el sistema. En un período de fuertes presiones competitivas, este sistema incapacita a la firma para mejorar su respuesta de oferta ligando más estrechamente los salarios a la productividad. Este sistema también impide liberar los precios del trabajo y, finalmente, el tener un mercado laboral más eficiente.

El sistema de salario-tarifa debe también ser eliminado si se desea evitar un nivel de desempleo innecesariamente alto. La regulación de los salarios actualmente prevaleciente impide a la firma a proceder con una reasignación de trabajo interna y con los subsecuentes ajustes salariales. Por ejemplo, los trabajadores no pueden ser disminuidos de categoría o asignados a diferentes responsabilidades con salarios más bajos. Estos cambios pueden ser indispensables en un período de fuertes variaciones en precios relativos y cambio técnico. Debido a la inflexibilidad del sistema, la firma debe recurrir necesariamente a la disminución del empleo, para luego contratar nuevos trabajadores desde fuera de la firma, operación que de otra forma no presentaría significativos costos económicos. También, la existencia de mayores costos privados y sociales podría ser contrarrestada por medio de cambios de fondo destinados a modificar la estructura regulatoria prevaleciente.

La privatización y la eliminación de reglas salariales deberían ser políticas adoptadas en forma conjunta: las firmas que son privatizadas no deberían estar sujetas a ninguna regulación relativa a política de reajuste de salarios. De hecho, el gobierno de CSFR ha declarado que seguirá este principio. En el corto plazo, la liberalización de los salarios del sector privado es imperativa para atraer inversión extranjera y para implementar el programa de privatización.

Implementar una política para eliminar las reglas del control salarial del sector privado es también un importante elemento para fundamentar un marco legal para el mercado del trabajo, el cual debería enfocarse a minimizar el grado en el cual el gobierno interviene en la determinación de los salarios. Por otra parte, la liberalización de salarios en el sector privado podría ser considerada riesgosa desde el punto de vista de la expansión de la demanda agregada y la inflación. Sin embargo, dado el pequeño tamaño del sector privado actual y el hecho de que la privatización a gran escala comenzará solo a finales de 1991, el riesgo es mínimo comparado con la ventaja de proveer incentivos que alienten el esfuerzo de privatización.

El manejo del recién creado salario mínimo debe reflejar la menor intervención del gobierno en las decisiones productivas. El salario mínimo debe ser manejado conservadoramente para que así sea una señal del salario base del trabajo no calificado, información clave en el proceso de negociación colectiva, y no contribuir a distorsionar la estructura salarial y del empleo. El salario mínimo debería ser mantenido como una señal de las condiciones económicas generales, y no como una herramienta para lograr objetivos de equidad. El impacto social resultante de la existencia de bajos niveles de salarios puede ser manejado a través de varios medios, tales como el establecimiento de un nivel de ingreso mínimo a obtenerse con subsidios del gobierno, lo cual es una herramienta mucho más eficiente para proteger a los más pobres. Al mismo tiempo, el nivel monetario y la cobertura del salario mínimo deberían ser revisados cuidadosamente, incluyendo la consideración de su aplicabilidad a situaciones especiales —por ejemplo, trabajadores a tiempo parcial y en entrenamiento—, su efecto negativo sobre el empleo del trabajo no calificado, y su probable rol en cuanto al aumento de los precios y los salarios promedios.

3.4. Indexación salarial

Un prerequisite básico para tener un sistema eficiente de indexación salarial ha sido incluido en los preceptos recién aprobados por el gobierno. Suficiente tiempo es interpuesto entre ajustes salariales sucesivos para frenar las expectativas inflacionarias de la población. El proceso de ajuste salarial ocurrirá trimestralmente. Si la inflación acumulada es mayor que 10 por ciento, pero menor que 35 por ciento, el salario nominal será ajustado en 60 por ciento de la medida observada de aumento en los precios. Si la inflación acumulada es mayor que 35 por ciento, el salario en los trimestres sucesivos puede ser ajustado agregando 80 por ciento del monto por el cual la inflación excede 35 por ciento. La caída en los salarios reales planteada como objetivo para 1991 es alrededor de 12 por ciento.

El sostenimiento político del mecanismo de indexación concebido es garantizado debido a que la caída esperada en el salario real durante 1992 no será

tan grande como para crear desasosiego social; si, como es esperado, la inflación alcanza 35 por ciento, los salarios reales caerán cerca de un 14 por ciento. Este último porcentaje crecerá lentamente con tasas superiores de inflación. Como lo demostró la reciente experiencia en Polonia, un sistema basado en ajustes de salarios mensuales es fundamental como un aliento a las expectativas inflacionarias. En este país, dado que la inflación fue probablemente más alta que la esperada, el efecto negativo en términos de la caída de los salarios reales llegó a ser política y socialmente insostenible.¹⁵

Un problema implícito importante en las provisiones recién aprobadas para la indexación salarial se refiere a la unidad de referencia para los propósitos de ajuste. El Acuerdo General afirma que el "salario nominal promedio" es la unidad que debería ser ajustada. Como se estableció recientemente, el Ministerio del Trabajo ha afirmado que la planilla de salarios monetario será la unidad a ser ajustada, dado que ésta es la única forma por la cual la medida puede ser adecuadamente impuesta. El problema con la primera unidad de referencia está en la definición práctica de salario promedio, y su implicancia respecto de la forma de implementar el proceso de ajuste. La medida relevante de empleo a ser usada para dicho cálculo podría crear problemas de ejecución, especialmente en períodos en que el empleo está disminuyendo. Además, en una economía caracterizada por sustanciales pagos no salariales, lo que debería ser incluido en una apropiada definición de salario podría ser también altamente controvertido.

Concentrándose en la planilla de salarios, en lugar de los salarios promedio, la firma tendrá incentivos para acelerar los despidos y así aumentar los salarios por trabajador, asegurando de esta forma un ajuste en el empleo más rápido: Si t es la tasa de impuesto y p^* es el porcentaje permitido de aumento del salario (wL), luego la recaudación tributaria (T_L) es:

$$t [wL - (w_{-1} L_{-1} (1 + p^*))]$$

Donde $(w_{-1} L_{-1}) (1 + p^*)$ es el crecimiento permitido en el salario de acuerdo a la normativa gubernamental.

En relación al salario del período pasado ($w_{-1} L_{-1}$) el impuesto es:

$$\frac{T_L}{w_{-1} L_{-1}} = t (\hat{w} + \hat{L} - p^*)$$

¹⁵Sin embargo, el sistema de indexación polaco no fue restrictivo durante la primera parte de 1990, posiblemente debido al riesgo de un mayor desempleo. Durante la segunda parte del año, el esquema de indexación se hizo restrictivo en la medida en que los trabajadores intentaron recobrar los salarios reales cuyo nivel había ya caído a la mitad. Véase, Coricelli y Revenga (1991).

Donde \hat{w} y \hat{L} son las tasas de crecimiento de los salarios y el empleo, respectivamente.

Por lo tanto, este sistema de impuestos a la planilla grava el crecimiento del empleo (\hat{L}), proporcionando así incentivos a reducir los puestos de trabajo (Layard, 1990). Esto, sin embargo, podría ser un resultado deseable durante la primera etapa del ajuste, al permitir la eliminación del *sobreempleo*. Si el impuesto es sobre la tasa de salario (o el salario promedio) la fórmula para el impuesto es:

$$TL = t [w - (w_{-1}) (1 + p^*)]$$

lo cual corresponde a:

$$\frac{T_L}{w_{-1}} = t (\hat{w} - p^*)$$

implicando que el nivel de empleo no está directamente afectado por el mecanismo tributario.

El permitir a las empresas determinar las recompensas por productividad a los trabajadores es importante para facilitar la asignación del trabajo. Pero hay un problema en la medición de las ganancias sobre bases trimestrales en forma conveniente y práctica. Como se discutió anteriormente, el pago de recompensas por productividad basados en las utilidades podría ser un mecanismo importante para proveer compensación laboral en el contexto de una estructura salarial más libre de reglas. Sin embargo, esto podría ser mal utilizado por los grandes monopolios al justificar alzas de precios para así aumentar sus utilidades, lo que presentaría serios problemas en el marco del programa antiinflacionario; esta situación demandaría un control significativo de parte de la autoridad.

Otros serios problemas asociados con el esquema de indexación de salarios prevaeciente es con respecto al salario mínimo. Como se dijo previamente, en febrero de 1991, el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales estimó que alrededor de un 8 por ciento de la fuerza de trabajo ganaba menos que el nivel de salario mínimo de 2.000 Kcs, establecido en el Acuerdo General. Dado que el salario mínimo está plenamente indexado para inflaciones mayores que 5 por ciento, mientras que el salario promedio estará solo parcialmente indexado, más trabajadores progresivamente ganarán el salario mínimo. Por lo tanto, las firmas tendrán que asignar recursos adicionales para pagar el aumento de salarios correspondientes a trabajadores cubiertos por la ley. Esta situación será particularmente cierta en una economía como la de CSFR que se caracteriza por una estructura de salarios relativamente comprimida. Durante un período de

dificultad financiera, este requerimiento podría imponer una carga seria sobre las firmas y ser perjudicial para su labor productiva. Además, debido a la extrema compresión salarial prevaleciente, surgirán serios problemas en un trimestre dado al existir una mayor proporción de trabajadores cubiertos por el salario mínimo, una situación cuya severidad financiera dependerá de la tasa de inflación.

3.5. Consecuencias de desempleo

Las estimaciones del desempleo son importantes en relación a dos aspectos fundamentales. Primero, ellas son necesarias para una evaluación adecuada de los costos fiscales asociados con proveer compensación monetaria y servicios de empleo a los desempleados. Segundo, ellas fuerzan al realismo político en la evaluación del impacto que en el corto plazo han de ejercer las reformas. Una subestimación del impacto del desempleo no sólo implica que las provisiones fiscales serán insuficientes, sino también influirá en que las expectativas del gobierno estarán apartadas de la dimensión real del ajuste y su costo social.

Tres factores fundamentales a tomar en cuenta en las estimaciones del probable desempleo son: (a) la eliminación del sobreempleo existente en la economía, el cual es en gran parte derivado del programa fiscal enfocado a producir un 2 por ciento de superávit en 1992; (b) la contracción de ciertas actividades como resultado del ajuste en los precios relativos; (c) el proceso de privatización el que comenzaría durante 1992, probablemente implicando algunos cambios tecnológicos y laborales. Las estimaciones deben también tomar en cuenta el impacto de la recesión que sufrirá la economía en 1991-92, el que estará asociado a un fuerte cambio en los términos de intercambio y una caída esperada en el PGB real de entre 5 y 10 por ciento.

Las estimaciones presentadas por Riveros (1991) difieren en dos formas de aquellas del Gobierno. Primero, hay una diferencia metodológica en la proyección de los flujos de desempleo trimestrales, en oposición al método del Gobierno que proyecta un *stock* promedio para 1991-92. El promedio estimado de la contracción en el empleo (704 mil trabajos menos en 1991-92 en el escenario de desempleo alto) difiere de las proyecciones del Gobierno (944 mil trabajos menos para el mismo escenario) en alrededor de un 25 por ciento. La diferencia es principalmente explicada por el hecho de que las estimaciones del Gobierno suponen un mayor impacto en el empleo debido a la recesión y los procesos de privatización. Por el contrario, las estimaciones de Riveros implican que habrá un mucho mayor atesoramiento del trabajo. Este supuesto está claramente justificado en base a la reciente experiencia polaca donde, debido al significativo atesoramiento de trabajo, hubo pocos despidos en relación a la gran caída observada del producto (Coricelli y Revenga, 1991).

La segunda diferencia es conceptualmente más importante, y se refiere al gran optimismo del Gobierno con respecto a las perspectivas de creación de empleos en el corto plazo. Obviamente, la recuperación de aquellas industrias que se contrajeron debido a la recesión y la expansión de nuevas industrias competitivas tomará algún tiempo de acuerdo con el crecimiento que experimenta la inversión. Los indicadores macroeconómicos revelan que la inversión neta en activos fijos cayó en un 12 por ciento en 1990, y probablemente no subirá en forma significativa en 1991 y 1992, lo que claramente reduce las expectativas de creación de empleos, particularmente en el caso del sector privado. Riveros proyecta la creación de alrededor de 278 mil trabajos, en oposición a las estimaciones del Gobierno de 604 mil trabajos. Los supuestos básicos están en que el sector privado (el que actualmente emplea alrededor de 100 mil personas) se expandirá en un 10 por ciento en 1991 y un 20 por ciento en 1992. Además, se supone que el comercio y los servicios se expandirán en un 10 por ciento durante los dos años, mientras que el sector financiero se expandirá en un 30 por ciento por año. Se supone que el turismo crecerá en un 40 por ciento en 1991 y 1992, mientras que el empleo en el sector manufacturero lo hará en un 5 por ciento en 1992. La tasa de desempleo promedio proyectada es 8,5 por ciento de la fuerza de trabajo y alcanzará un 12 por ciento durante 1992.

Una característica importante asociada con estimaciones de desempleo alternativas se refiere a sus implicancias fiscales. El Gobierno ha proyectado las necesidades fiscales sobre la base del desempleo promedio que indica su escenario más probable, alrededor de 340 mil personas para el período 1991-92, lo que contrasta con la cifra de 679 mil personas proyectada por Riveros. Sin embargo, el criterio elegible para el esquema de compensación de desempleo excluye a aquellas personas que reciben pensiones, las que actualmente son alrededor de 700 mil empleados (tabla 1A, Apéndice). Si el Gobierno tiene éxito en lograr el despido con prioridad de empleados retirados, esto podría hacer posible que sus estimaciones presupuestarias sean consistentes con las proyecciones presentadas aquí. Por ejemplo, si el 60 por ciento de todas las personas retiradas que trabajan son despedidas, el número promedio de personas desempleadas elegibles para los beneficios en 1991-92 alcanza 369 mil personas, lo cual corresponde básicamente a la cantidad asignada por el Gobierno.

4. RESUMEN Y CONCLUSIONES

Como en todos los otros países de Europa del Este en transición, un mercado laboral eficiente es crucial para el logro de las reformas económicas fundamentales concebidas por CSFR. El formular políticas adecuadas para el mercado del trabajo durante el período de transición es importante, tanto para hacer el ajuste más eficiente como para reducir su impacto social. Para el proceso de reforma de CSFR, 1992, es un año crítico. La estabilidad macroeconómica debe recobrase pronto después de la liberalización de precios y el establecimiento

de nuevos precios relativos. El sector productivo debe responder eficientemente a las restricciones presupuestarias impuestas, especialmente en un período caracterizado por un fuerte cambio en los términos de intercambio y una severa recesión. El proceso de privatización sería un buen augurio si la estabilidad macroeconómica es acompañada por una estructura institucional que sea capaz de estimular la inversión. En este contexto, el desarrollo de un mercado financiero eficiente es igualmente importante. Finalmente, el sostenimiento político del programa dependerá en lo fundamental de la evaluación del costo social observado en 1991-92. Debido a todo esto, las políticas del mercado laboral de corto plazo enfrentar un gran desafío. También, en la medida, en que ellas provean señales claras que indiquen la senda de los futuros cambios en la economía, las políticas del mercado del trabajo de largo plazo son también importantes, especialmente para estructurar un nuevo ambiente institucional con respecto al proceso de determinación de salarios.

El desafío más importante en el corto plazo es controlar los aumentos de salarios para evitar la creación de una espiral inflacionaria. Además de las restrictivas políticas fiscales y crediticias implementadas, una indexación de salarios adecuada es necesaria para evitar que las firmas usen aumentos de precios para financiar ajustes de salarios. Los mecanismos de ajustes de salarios implícitos en el Acuerdo General firmado en enero de 1991 deben ser propagados apropiadamente entre las empresas. Durante la implementación de la política de salarios de 1992, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- (i) Se les debería permitir a las empresas pagar aumentos de salarios de acuerdo a un esquema de utilidades, pudiendo así pagar bonos a sus trabajadores más productivos; esto introduciría una mayor diferenciación de salarios. Para lograr esto, es necesario eliminar el sistema tarifa-salario tradicional;
- (ii) Para lograr el objetivo de estabilización de precios, el sistema de ajuste del salario mínimo debe ser eliminado. Esto también ayudará a alcanzar una mayor eficiencia en la distribución del trabajo, ya que de otra manera habrá una mayor compresión de la estructura de salarios;
- (iii) El sector privado debería estar exento de regulaciones salariales. Si bien esto no es crucial para controlar la inflación, dado el actual tamaño de este sector y que las perspectivas de que la privatización a gran escala no comenzará antes de fines de 1992, es imperativo para que el proceso de privatización sea promovido efectivamente. En general, la imposición de un límite en los ajustes salariales da incentivos a eliminar el exceso de empleo, el que puede ser un problema que afecte la eficiencia del sector productivo. Más aún, como la experiencia polaca indica, este problema puede ser exacerbado por la práctica de atesoramiento de trabajo. Una vez que el primer nivel de ajustes es completado y el problema inflacionario está bajo control, la economía podría moverse hacia

una política enfocada a controlar la tasa de salario la cual podría rendir beneficios en términos de proveer recompensas por productividad y establecer las condiciones para dar paso a un sistema de determinación de salarios orientado por el mercado.

Una segunda política de corto plazo importante es la necesidad de incentivar directamente los ajustes de empleo. En el caso tanto del sector no-material como el del Gobierno central, el ajuste descansa en la adopción de amplias reformas administrativas y de privatización que impliquen un cambio significativo, tanto de las estructuras tradicionales como de las instituciones estatales. Dentro de las firmas, esto requiere un intento por separar los beneficios sociales, particularmente vivienda, de las provisiones del trabajo. Si estas reformas no son adoptadas a la brevedad, el ajuste del empleo será más difícil y se incurrirá en un mayor costo social. Por otra parte, además de las medidas ya adoptadas por el Gobierno para facilitar los despidos, la reasignación del trabajo debe ser permitida al interior de las firmas para ajustar la estructura de empleo y salario sin tener que recurrir a despidos. Estos pasos requieren que la estructura de salario interna sea más flexible, lo cual, a su vez, necesita suavizar o eliminar el sistema tarifa-salario.

Un tercer aspecto importante de las políticas de corto plazo del mercado del trabajo está relacionado con el impacto del ajuste en el desempleo. El Gobierno ha adoptado ya una serie de políticas abarcando la provisión de beneficios de desempleo y servicios de información y empleo. Las proyecciones del Gobierno, las cuales han sido usadas para hacer todas las asignaciones fiscales necesarias, son consistentes mientras los despidos se concentren en personas retiradas. Sin embargo la tasa de desempleo actual, independiente del criterio de elegibilidad para recibir pagos de compensación, será más alta que la esperada, especialmente debido a que la creación de nuevos empleos será más lenta de lo esperado. Debe ser determinado si la sociedad está preparada para aceptar este hecho como un resultado necesario del proceso de ajuste.

Con respecto a las políticas de más largo plazo, este artículo ha argumentado que tres áreas son vitales para progresar:

- i) El diseño de la estructura institucional futura para el mercado del trabajo, que se encuentra bajo estudio debe ser realista acerca del ambiente de mercado que predominará en el futuro. En particular, en una economía en la cual la negociación colectiva a nivel de la firma será el medio básico para la determinación de salarios, la coordinación y el grado de centralización de dicho proceso son aspectos importantes, los cuales se conectan tanto con la estructura de los sindicatos como con el grado y coordinación de la intervención estatal. Además, deben establecerse adecuados mecanismos institucionales para manejar el salario mínimo. Este precio debe ser usado

como una señal del desarrollo económico y del precio básico para el trabajo no calificado, y no como un instrumento de distribución del ingreso;

- ii) El desempleo será una característica de la economía de CSFR en el futuro, debido a razones estructurales y desajustes de habilidades en el corto plazo. Como a las normales consecuencias del ciclo económico. Podría inicialmente desarrollarse un esquema que integre los subsidios del Gobierno y un sistema de seguros con participación tanto del empleado como del empleador;
- iii) Un sistema adecuadamente diseñado para monitorear el mercado del trabajo es una herramienta fundamental para la construcción de políticas. Este sistema debe incluir datos basados en las firmas sin considerar su sistema de propiedad o sus tamaños. Además, el sistema debe comprender encuestas periódicas de la fuerza de trabajo.

El rol crucial del mercado del trabajo durante la transición de CSFR a una economía de mercado es doble. Primero, los resultados observados en el mercado del trabajo serán un factor predominante en relación al sostenimiento político de la transición en general. Segundo, la eficiencia de las políticas de transición para obtener una rápida respuesta de oferta depende de la flexibilidad del mercado laboral para producir una asignación del trabajo apropiada. Por lo tanto, la adopción de un conjunto adecuado de políticas para el mercado del trabajo y el establecimiento de una secuencia adecuada de ellas para minimizar el costo social del ajuste y maximizar la efectividad de la política macroeconómica, constituyen el desafío para las presentes administraciones en Europa del Este. Este artículo ha intentado contribuir al debate actual en esta área.

CHECOSLOVAQUIA: EMPLEO CORREGIDO

(en miles)

— *Industria y construcción, minería, agricultura, silvicultura, comercio, transporte y comunicaciones* *—* *industria y construcción, comercio, transporte y comunicaciones* *—* *industria y construcción* *—* *industria y construcción* *—* *industria y construcción* *—* *industria y construcción* *—* *industria y construcción*

a. Empleo industrial en las 4 ramas principales en el sector público y en el sector privado. Fuente: Dirección General de Estadística, Praga, 1990.

b. Empleo en el sector público y en el sector privado. Fuente: Dirección General de Estadística, Praga, 1990.

c. Empleo en el sector público y en el sector privado. Fuente: Dirección General de Estadística, Praga, 1990.

Población	1948	1953	1958	1963	1968	1973	1978	1983	1988	1993	1998
Empleo	1,100	1,150	1,200	1,250	1,300	1,350	1,400	1,450	1,500	1,550	1,600
Público	500	550	600	650	700	750	800	850	900	950	1,000
Privado	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600
Industria y construcción	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Comercio y servicios	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400
Agricultura y ganadería	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Transporte y comunicaciones	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

APÉNDICE TABLAS

Indicador	1983	1988	1993	1998	2003	2008	2013
Empleo industrial	1,100	1,150	1,200	1,250	1,300	1,350	1,400
Empleo en el sector público	500	550	600	650	700	750	800
Empleo en el sector privado	600	600	600	600	600	600	600

— *Industria y construcción, minería, agricultura, silvicultura, comercio, transporte y comunicaciones* *—* *industria y construcción, comercio, transporte y comunicaciones* *—* *industria y construcción* *—* *industria y construcción* *—* *industria y construcción* *—* *industria y construcción*

TABLA 1A

CHECOSLOVAQUIA: CÓMPUTO DE LA POBLACIÓN TOTAL
(en miles)

	1970	1975	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990*
Población Total	14.334 (100)	14.802 (100)	15.311 (100)	15.356 (100)	15.369 (100)	15.414 (100)	15.458 (100)	15.499 (100)	15.534 (100)	15.573 (100)	15.608 (100)	15.639	15.670
Población ^{1/} Activa	8.158 (56,9)	8.483 (57,3)	8.709 (56,9)	8.710 (56,7)	8.696 (56,6)	8.700 (56,4)	8.713 (56,4)	8.734 (56,4)	8.765 (56,4)	8.784 (56,4)	8.839 (56,6)	8.867 (56,7)	8.901 (56,8)
Empleo*	6.871 (76,5)	7.060 (76,0)	7.358 (77,0)	7.407 (77,4)	7.435 (77,9)	7.466 (78,1)	7.534 (78,5)	7.606 (79,0)	7.705 (79,4)	7.754 (79,8)	7.804 (80,0)	7.830 (80,3)	7.815 (79,9)
Retirados con Empleo	625	610	655	669	669	664	694	705	744	747	736	712	701
Estudiantes	477	481	521	523	493	462	444	429	430	435	455	n.a.	n.a.

1/ Anuario Estadístico; corresponde a hombres entre 15 y 60 años y mujeres entre 15 y 55 años. Entre paréntesis, como una proporción de la población total.

* Excluye mujeres en pre y post natal, trabajadores en entrenamiento y las fuerzas armadas. Incluye empleo doble. Véase tabla 2. Entre paréntesis, el empleo total, menos retirados con empleo, como una proporción de la población activa.

TABLA 2A

CHECOSLOVAQUIA: EMPLEO CORREGIDO

(en miles)

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
Población	15.356 (100)	15.369 (100)	15.414 (100)	15.458 (100)	15.499 (100)	15.534 (100)	15.573 (100)	15.608 (100)	15.639	15.670
Población Activa	8.710 (56,9)	8.696 (56,6)	8.700 (56,4)	8.713 (56,4)	8.734 (56,3)	8.765 (56,4)	8.784 (56,4)	8.839 (56,6)	8.867 (56,7)	8.901 (56,8)
Empleo Corregido ^{1/}	8.181 (86,2)	8.184 (86,5)	8.200 (86,6)	8.251 (86,7)	8.317 (87,2)	8.379 (87,1)	8.409 (87,2)	8.449 (87,3)	8.339 (86,0)	8.331 (85,7)
Mujeres ^{2/}	3.786 (46,3)	3.797 (46,4)	3.812 (46,5)	3.843 (46,6)	3.891 (46,8)	3.929 (46,9)	3.961 (47,1)	3.985 (47,2)	3.944 (47,3)	3.932 (47,2)
(Empleo no no corregido ^{3/})	7.407	7.435	7.466	7.534	7.606	7.705	7.754	7.804	7.830	7.815
Subestimación ^{4/}	9,5	9,2	8,9	8,7	8,5	8,0	7,8	7,6	6,1	6,2

Empleo "corregido" incluye mujeres en pre y post natal. Trabajadores en entrenamiento, fuerzas armadas y excluye a aquellos con dos o más trabajos en el sector estatal.

^{1/} Entre paréntesis, como proporción de la población activa. Véase nota en Tabla 1.

^{2/} Entre paréntesis, como proporción del empleo total.

^{3/} Obtenido de la tabla 1.

^{4/} Como una proporción de las cifras de empleo corregido.

TABLA 3A
ESTRUCTURA DE EMPLEO

	1980	1985	1986	1987	1988
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Estatad	88,8	89,1	88,9	88,8	88,7
Cooperativas	10,9	10,7	10,6	10,6	10,6
(Agricultura)	(18,5)	(8,3)	(8,2)	(8,3)	(8,3)
Empleados independientes	0,3	0,3	0,6	0,6	0,7
(Granjeros)	(0,2)	(0,1)	(0,1)	(0,1)	(0,0)

TABLA 4A
EMPLEO¹ POR NIVELES DE ENTRENAMIENTO
(en porcentajes)

	1960	1963	1970	1973	1978	1983	1989
Universidad	3,3	3,5	4,5	5,1	6,2	7,8	8,8
Escuela secundaria	15,6	17,1	19,9	21,0	22,5	25,9	27,1
Escuela para Aprendices	--	--	--	--	--	35,7	38,1
Escuela primaria	--	--	--	--	--	30,6	26,0

¹ Empleo Civil excluyendo el sector privado.

TABLA 5A

CHECOSLOVAQUIA: EMPLEO CIVIL TOTAL POR INDUSTRIA¹ 1981-1988
(Promedios Anuales, en miles)

Item	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
Total	7.815 (100)	7.822 (100)	7.837 (100)	7.887 (100)	7.953 (100)	8.011 (100)	8.039 (100)	8.078 (100)	8.075 (100)
1. Agricultura, caza, forestación y pesca	1.031 (13,2)	1.020 (53,0)	999 (12,7)	1.002 (12,7)	1.003 (12,6)	996 (12,4)	987 (12,1)	975 (12,1)	948 (11,7)
2. Minería	209 (2,6)	214 (2,7)	217 (2,8)	223 (2,9)	225 (2,8)	226 (2,8)	227 (2,8)	229 (2,8)	229 (2,8)
3. Manufactura	2.735 (35,0)	2.737 (35,0)	2.740 (35,0)	2.741 (35,0)	2.754 (34,8)	2.769 (34,6)	2.778 (34,6)	2.782 (34,4)	2.776 (34,4)
4. Electricidad, gas y agua	106 (1,4)	107 (1,4)	111 (1,4)	113 (1,4)	111 (1,4)	113 (1,4)	113 (1,4)	115 (1,4)	117 (1,4)
5. Construcción	667 (8,5)	658 (8,4)	659 (8,4)	663 (8,4)	667 (8,4)	678 (8,5)	685 (8,5)	689 (8,5)	684 (8,5)
6. Comercio al por mayor y menor, restaurantes y hoteles	901 (11,5)	905 (11,6)	919 (11,7)	923 (11,7)	936 (11,8)	935 (11,7)	942 (11,7)	947 (11,7)	955 (11,8)
7. Transporte, almacenamiento y comunicación	514 (6,6)	512 (6,5)	510 (6,5)	513 (6,5)	514 (6,5)	518 (6,5)	520 (6,5)	519 (6,4)	523 (6,5)
8. Financiamiento, seguro de bienes raíces, servicios de negocios	257 (3,3)	261 (3,3)	265 (3,4)	269 (3,4)	275 (3,5)	287 (3,6)	285 (3,5)	290 (3,6)	291 (3,6)
9. Servicios comunitarios, sociales y personales	1.374 (17,6)	1.387 (17,7)	1.397 (17,8)	1.420 (18,0)	1.448 (18,2)	1.466 (18,3)	1.480 (18,4)	1.510 (18,7)	1.530 (18,9)
10. Actividades no definidas adecuadamente	21 (0,3)	21 (0,3)	20 (0,3)	20 (0,3)	20 (0,3)	23 (0,3)	22 (0,3)	22 (0,3)	22 (0,3)

¹ ISIC-68 divisiones principales.

Entre paréntesis, ítem como porcentaje del total.

TABLA 6A

INDICE DE SALARIOS Y UTILIDADES PROMEDIO MENSUALES

	1970	1975	1980	1985	1986	1987	1988	1989	1990	Tasa de Crecimiento Promedio (%)		
										70-89	70-80	80-89
Salario Real	100	118	124	125	125	128	130	133	128	1,5	2,2	0,7
Salario Total	100	118	125	127	128	131	134	138	133	1,5	2,2	1,0
1. Esfera material	100	122	130	139	139	143	148	152	152	2,2	2,7	1,8
- Agricultura	100	118	126	130	131	134	137	139	135	1,6	2,3	1,1
- Industria	100	117	122	124	125	128	131	133	130	1,4	2,0	0,9
- Construcción	100	118	122	119	119	122	126	127	123	1,3	2,0	0,4
2. Esfera no material	100	118	122	119	119	122	126	127	123	1,3	2,0	0,4

* Preliminar

Fuente: Estadística Rocenka

TABLA 7A

SALARIOS RELATIVOS
(Sector Material Promedio = 100)

	1970	1975	1980	1985	1986	1987	1988	1989	1990
Agricultura	92	95	96	99	99	99	100	101	103
Industria	101	100	101	103	103	102	102	102	102
Construcción	110	110	108	108	108	109	108	109	109
No Material	95	96	93	90	90	90	90	90	90

* Incluye Educación y Salud.

REFERENCIAS DE LA VIVIENDA UNA ESTERILIZACIÓN HEDÓNICA

- CORICELLI, FABRIZIO y ANA REVENGA (1991): "Wages an unemployment in poland: Recent developments and policy issues," Mimeo, EM4CO, The World Bank.
- HOLZMAN, ROBERT (1991): CSFR: Cash benefits during economic transition - Background and strategies for reform," Mimeo, Ludwig Boltzman Institute for Economic Analysis, and University of Vienna.
- KUX, JAROSLAV (1989): "The distribution of wages in Czechoslovakia," Paper presented at the 21st General Conference of the International Association for Research in Income and Wealth, West Germany.
- LAYARD, R. (1990): "Wage bargaining income policy and inflation," Mimeo, EDI Conference on Managing Inflation in Socialist Economies. Warsaw.
- PASCOE, KEM, M. (1991): "Employment services in CSFR," British Employment Service, London, England.
- RIVEROS, LUIS (1991): "Labor market policies and market oriented reforms in transitional socialist economies," in *Adjustment and Growth in Socialist Economies*. The World Bank, Macroeconomic Adjustment and Growth Division.
- _____ (1991): "Wage and employment reforms in Czechoslovakia: A policy analysis," Mimeo, EM4PHR, The World Bank.
- THOMPSON, ALAN (1991): "The Czechoslovakian social safety net provision," EM4PHR, The World Bank.