

¿Es excesiva la inestabilidad del trabajo en las economías en transición?

Sandrine CAZES* y Alena NESPOROVA**

Los medios de comunicación se hacen amplio eco de la tendencia mundial hacia una mayor inestabilidad laboral causada por la mundialización y el cambio tecnológico, y se han hecho muchos estudios sobre la flexibilidad laboral, la seguridad del empleo y la regulación del mercado de trabajo en el mundo industrializado. Sin embargo, se han estudiado muy poco los problemas al respecto de los países en transición a la economía de mercado, y ello por varias razones. La principal es que todos ellos han sufrido una crisis profunda que ha supuesto pérdidas significativas de puestos de trabajo y altos índices de desempleo; su recuperación económica ha sido por lo general difícil de conseguir y poco consistente, lo cual ha agravado las repercusiones negativas para el empleo. Por ello, la actitud más corriente de los gobiernos de estos países ha sido dar preferencia a la lucha contra el desempleo con medidas para conservar los puestos existentes, y considerar secundarios asuntos tales como la calidad del empleo, la flexibilidad y los efectos de la regulación del mercado de trabajo. La segunda razón es la falta de datos exhaustivos sobre estos cambios, debido a que las estadísticas sobre el mercado laboral de los países en transición están siendo sometidas a un lento proceso de reforma conceptual y metodológica.

Sin embargo, los interlocutores sociales de estos países están empezando a comprender que sin empresas competitivas, capaces de adaptar el tamaño, la estructura y la valía profesional de su plantilla a las condiciones del mercado, las cifras de empleo serán mediocres. Ahora bien, para que los trabajadores acepten un aumento de la movilidad y la flexibilidad, acrecienten su productividad y estén más predispuestos al cambio necesitan el aliciente de contar con garantías razonables de empleo y de ingresos. Por consiguiente, en cada uno de esos

* Instituto Internacional de Estudios Laborales (Ginebra). ** Departamento de Estrategias de Empleo de la OIT (Ginebra).

países los interlocutores sociales tendrán que alcanzar un equilibrio entre flexibilidad del mercado laboral y estabilidad del empleo aceptable para ambas partes y beneficioso para la economía nacional.

Teniendo presente todo lo anterior, comenzaremos analizando la magnitud y las causas de la rotación de la mano de obra¹ en Bulgaria, República Checa, Eslovenia, Estonia, Hungría, Lituania, Polonia, Federación de Rusia y Ucrania a partir de 1990. ¿Hasta qué punto el proceso de transición ha acelerado los ajustes de plantilla en las empresas? ¿Ha creado más inestabilidad e inseguridad laboral de la que existía en el sistema anterior de planificación centralizada? Tras responder a estas preguntas, examinaremos la estabilidad laboral sobre la base de los datos relativos a la antigüedad en la empresa² y a los ceses (ritmo al que los trabajadores dejan la empresa o son despedidos por el empleador), para determinar hasta qué punto ha desaparecido el antiguo modelo de trabajo fijo y permanente.

El análisis se circunscribe en gran medida a la flexibilidad numérica (externa), dado que se centra en los desplazamientos de trabajadores (datos sobre rotación de la mano de obra y antigüedad en la empresa), y deja de lado otros tipos de flexibilidad, como la funcional, la salarial o de jornada laboral. El objetivo primario es examinar la dinámica del mercado de trabajo en determinados países en transición y su relación con la evolución de la economía y del empleo. Se analizarán las diferencias de estabilidad laboral según el sexo, nivel de instrucción, sector económico y tamaño de la empresa, pero no se abordarán los efectos de las leyes protectoras del empleo, del diálogo social y de las políticas laborales y sociales, pues se consideran factores externos, aunque tal vez sean causas importantes de las diferencias entre países³. Por último, ha de señalarse que el presente artículo se ciñe estrictamente a las empresas y a los trabajadores de la economía regular, aunque el fuerte crecimiento del sector no estructurado (informal) también puede considerarse parte integrante del proceso de flexibilización del mercado de trabajo.

¹ La rotación de la mano de obra (o rotación laboral) consiste en el movimiento de trabajadores, es decir, todo cambio de su situación entre empleo y desempleo y entre empleo e inactividad, así como de un puesto de trabajo a otro. También puede asimilarse a la suma de los índices de contratación y de cese a nivel empresarial, incluido el trabajo por cuenta propia, aunque en la práctica los cálculos sólo tienen en cuenta las empresas de un cierto tamaño. La rotación de la mano de obra ha de distinguirse de la rotación de los puestos de trabajo (los empleos) y se mide empíricamente comparando el número de puestos que tiene una empresa en dos fechas determinadas, es decir, la variación de su plantilla.

² Aunque a veces se utilizan las expresiones «antigüedad laboral» o «duración de la relación de trabajo» para indicar que los cambios de destino dentro de una empresa no repercuten en la antigüedad acumulada, en este artículo diremos «antigüedad en la empresa» (véase también Auer y Cazes, 2000, pág. 420, nota 2).

³ La relación entre protección del empleo y política laboral, por una parte, y evolución del mercado de trabajo, por otra, se examinará en un próximo estudio regional.

Dinámica del mercado laboral en los años noventa

Tendencias de la rotación de la mano de obra

El sistema de planificación centralizada fomentó el trabajo vitalicio en una sola empresa, con frecuencia siempre en el mismo puesto, para el cual el trabajador había recibido instrucción o formación inicial al principio de su carrera, actualizada posteriormente durante sus años de trabajo en la firma. La movilidad laboral se promovía al comienzo de la vida activa, pero se desaconsejaba en las últimas etapas de la carrera (este sistema se expone detalladamente en Cazes y Nesporova, 2001). A pesar de que la estabilidad del empleo estaba firmemente arraigada, se produjo un hecho inesperado: la mayoría de los países de Europa central y oriental registraron altos índices de rotación de la mano de obra ya antes de la transición (aunque ésta se limitó casi siempre a la región de residencia del trabajador, debido sobre todo a los permisos de residencia en vigor en algunos de estos países). La escasez general de mano de obra dio a muchos trabajadores la oportunidad de mejorar sus ingresos cambiando de empresa en lugar de esperar ascensos internos. Las salidas de las empresas fueron, pues, casi exclusivamente voluntarias. Al mismo tiempo, las empresas funcionaban con pocas restricciones presupuestarias, unos objetivos de producción siempre en aumento y, por tanto, pocos alicientes para emprender ajustes estructurales o reducir costos. La estabilidad de muchos puestos de trabajo se mantuvo firme y duradera. De este modo, las economías de planificación centralizada combinaban unos niveles de rotación de la mano de obra altos con niveles de rotación de los puestos de trabajo bajos.

La política de estabilidad extrema del trabajador y estabilidad «excesiva»⁴ de los puestos se vio amenazada cuando las reformas económicas abrieron las economías nacionales de los países en transición a la competencia mundial. El trabajo comenzó a ser mucho menos seguro, y el desempleo declarado aumentó muy rápidamente en toda la región, tras lo cual ha permanecido en niveles elevados hasta la fecha; el subempleo también ha cobrado importancia en muchos países⁵. A ello hay que añadir un número indeterminado de trabajadores despedidos y de recién incorporados al mercado laboral que tienen grandes dificultades para encontrar un empleo y «resuelven» el problema con la inactividad (sobre todo los jóvenes sin experiencia laboral, los trabajadores de más edad, las mujeres con hijos pequeños, los trabajadores con

⁴ La idea de estabilidad laboral «excesiva» hace referencia a la gran lentitud de los cambios estructurales dentro de las empresas, debido a la ausencia de presiones para la modernización por parte de la clientela en un mercado dominado por el proveedor, todo ello en el entorno del sistema de planificación centralizada.

⁵ El término subempleo hace referencia a recortes de la jornada laboral, el desempleo parcial, el trabajo a tiempo parcial involuntario, etc., por motivos económicos.

calificaciones escasas o anticuadas, los minusválidos y otros colectivos vulnerables). Muchos jóvenes amplían su período de estudios, mientras que los trabajadores de edad madura y los minusválidos se jubilan, y otros, desalentados por la búsqueda de empleo infructuosa, se dedican a ocupaciones y trabajos «informales» cuando se les acaba el subsidio. Los índices de actividad han sufrido, pues, un descenso considerable en todos los países en transición desde 1990 (Nesporova, 1999).

Los datos de que se dispone sobre los países considerados⁶ indican un incremento sustancial de la rotación de los trabajadores a partir de 1990 (véase el cuadro 1). Ello pone de manifiesto el declive de la práctica anteriormente general de acumular una plantilla excesiva, debido a que las empresas van reduciendo sus costos laborales, así como la frecuencia cada vez mayor de los ceses voluntarios de quienes deciden fundar una empresa propia o trabajar para otra de nueva creación. Esta fase inicial de intensa redistribución de la mano de obra se produjo en los dos primeros años que siguieron a la adopción de las reformas económicas, es decir, en 1990-1992 en Europa central y oriental y unos dos años más tarde en los países de la antigua Unión Soviética. Durante esta fase, los índices de cese superaron con creces a los índices de incorporación (contratación), lo cual es indicio de que las reducciones de plantilla fueron generales en las empresas grandes y medianas. Ha de señalarse, asimismo, que las reducciones de plantilla estuvieron con frecuencia ligadas a la división de grandes empresas en dos o más firmas nuevas y a la subcontratación de servicios de apoyo a la producción y de servicios destinados a los trabajadores.

Posteriormente, la rotación de la mano de obra disminuyó y se estabilizó, aunque desde entonces todos los países siguen registrando algunas oleadas periódicas de gran rotación (como sucedió en Bulgaria en 1997 y 1999 o en la República Checa a partir de 1999, por ejemplo). Estas oleadas son fruto de los cambios estructurales posteriores ocurridos a consecuencia de los desequilibrios económicos y los programas políticos correctivos. La crisis financiera rusa de 1998 produjo una considerable conmoción económica, con repercusiones particularmente adversas para países como Estonia y Ucrania, dadas sus intensas relaciones comerciales con la Federación de Rusia. Ello intensificó asimismo la rotación de la mano de obra⁷. La crisis de Kosovo tuvo repercusiones adversas en Bulgaria y contribuyó a acelerar las salidas de trabajadores de las empresas grandes.

⁶ Sobre la calidad de los datos, véase Cazes y Nesporova (2001).

⁷ Desafortunadamente, no se dispone de datos de 1999 sobre la República Checa y Estonia, pero el fuerte descenso de sus índices de desempleo es un signo indirecto del aumento de la rotación de la mano de obra.

Cuadro 1. Índices de incorporación y de cese y rotación de la mano de obra en los países seleccionados de 1990 a 2000 (porcentajes)

País	Fuente	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
<i>Índices de incorporación</i>												
Bulgaria	EE	20,0	14,7	12,6	15,4	18,1	20,9	21,3	27,4	26,0	27,6	...
República Checa	EPA	22,6	18,6	14,5	12,2	12,6	10,5
Eslovenia	EE	9,6	11,8	12,5	14,1	15,3	14,5	14,8	14,3	14,6	16,6	15,6
Estonia	EPA	14,9	18,0	23,0	25,6	27,6	15,8	20,8	17,7	16,0
Polonia	EE	12,2	16,1	17,9	20,6	21,0	23,3	25,0	20,2	24,6
Polonia	EPA	16,4	22,8	28,5	25,6	28,5	21,9	21,2
Federación de Rusia	EE	22,9	21,1	20,8	22,6	18,9	19,9	21,0	24,2	...
Ucrania	EE	17,5	15,6	14,7	15,4	16,7	...
<i>Índices de cese</i>												
Bulgaria	EE	28,9	36,2	31,1	29,6	25,8	22,5	24,8	31,9	29,8	39,9	...
República Checa	EPA	22,0	17,5	15,8	12,6	12,2	11,8
Eslovenia	EE	17,5	22,4	19,1	18,1	16,7	16,9	16,4	15,0	14,2	14,5	14,5
Estonia	EPA	15,9	20,4	31,4	30,0	27,7	16,2	22,1	18,5	19,0
Polonia	EE	23,0	26,8	22,4	21,0	20,7	21,9	22,3	16,9	22,8
Polonia	EPA	19,3	21,2	25,7	21,5	24,9	18,7	17,0
Federación de Rusia	EE	26,9	25,1	27,4	25,7	23,9	24,5	24,9	24,5	...
Ucrania	EE	21,3	22	20,6	19,8	20,7	...
<i>Rotación de la mano de obra</i>												
Bulgaria	EE	48,9	50,9	43,7	45,0	43,9	43,4	46,1	59,3	55,8	67,5	...
República Checa	EPA	44,5	36,1	30,3	24,8	24,7	22,3
Eslovenia	EE	27,1	34,2	31,6	32,2	32,0	31,4	31,2	29,3	28,8	31,1	30,1
Estonia	EPA	30,8	38,4	54,4	55,6	55,3	31,0	42,9	36,2	35,0
Polonia	EE	35,2	42,9	40,3	41,6	41,7	45,2	47,3	37,1	47,4
Polonia	EPA	35,7	44,1	54,2	47,1	53,4	40,1	38,2
Federación de Rusia	EE	49,8	46,2	48,2	48,3	42,8	44,4	45,9	48,7	...
Ucrania	EE	38,8	37,6	35,3	35,2	37,4	...

Nota: EE = Encuesta de Empresas; EPA = Encuesta de Población Activa.
Fuentes: Estadísticas nacionales y datos de la EPA extraídos de Arro y otros (2001), Vecernik (2001) y Kwiatkowski, Socha y Sztanderska (2001).

Rotación de la mano de obra en los países en transición seleccionados durante el decenio de 1990

Hay diferencias significativas entre los países tanto en lo que respecta a los índices de rotación de la mano de obra como a la relación entre los índices de incorporación y de cese. Un ejemplo manifiesto de ello es **Polonia**, cuya elevada rotación de los trabajadores a

lo largo de todo el decenio indica un ajuste estructural intenso en la empresa⁸. Las empresas polacas efectuaron grandes reducciones de plantilla hasta 1993, pero a partir de 1994 las altas superaron a los ceses, lo cual es indicio manifiesto de creación de empleo, tanto en las empresas grandes y medianas como en las pequeñas. Ello diferencia a Polonia de todos los demás países en transición de la muestra, aunque la serie de datos no va más allá de 1998, por lo que no recoge la reciente inversión de esta tendencia positiva a partir de 1999, cuando volvió a aumentar el desempleo en el país.

No deja de sorprender que, entre todos los países examinados, sea la **Federación de Rusia** quien tenga el índice más alto de movilidad laboral, a un nivel relativamente estable durante todo el decenio de 1990. Ello podría ser también indicio de cambios estructurales profundos; sin embargo, el descenso notable del PIB es un buen argumento que desmiente el que haya habido una redistribución más eficaz de la mano de obra. En el caso de la Federación de Rusia, los movimientos de mano de obra a gran escala son en parte una herencia de los tiempos en que los trabajadores procuraban pasar de un puesto a otro, principalmente para mejorar un poco su salario y para disfrutar de prestaciones algo mejores de la empresa. Muchos trabajadores han pasado por períodos de «vacaciones administrativas» (desempleo técnico) y reducciones de la jornada laboral forzosas, y muchos otros llevan largo tiempo sin cobrar su sueldo. Todo ello los ha llevado con frecuencia a irse de manera voluntaria de la empresa con el fin de encontrar un puesto económicamente más seguro (véase Gimpelson y Lippoldt, 1997). Sin embargo, dado que hasta hace poco se creaban pocos empleos, la mayoría ha acabado en puestos similares al que tenía. En 1999 empezaron a crearse puestos más interesantes desde el punto de vista económico, y los cambios estructurales positivos parecen estar afianzándose. Ello se ha puesto asimismo de manifiesto en el aumento del índice de incorporación, que fue acercándose al índice de cese hasta casi igualarlo en 1999.

La rotación laboral en **Ucrania** ha sido mucho menor que en la Federación de Rusia, aunque ambos países se enfrentan a los mismos

⁸ Sin embargo, se observan marcadas diferencias entre las dos series de datos sobre rotación de la mano de obra: según los datos de la encuesta de empresas, la rotación de la mano de obra disminuyó significativamente después de 1991, y ascendió de nuevo en 1995-1996 y en 1998; los datos de la encuesta de población activa indican un rápido aumento después de 1992, muy por encima del 50 por ciento, y un descenso igualmente abrupto después de 1996. Ello pone de manifiesto la importante diferencia entre la evolución de las empresas grandes y medianas y la de las empresas pequeñas de reciente creación. Con anterioridad a 1994, los cambios en el mercado laboral estaban determinados principalmente por las grandes empresas, mientras que a partir de dicho año la gran recuperación económica ofreció oportunidades en el mercado a nuevas empresas de pequeño tamaño. A partir de 1998, la reestructuración de las grandes empresas del sector del carbón y del acero ha vuelto a determinar la dinámica del mercado laboral, como muestra la encuesta de empresas.

problemas de subempleo elevado e impago de salarios, que incitan a los trabajadores a moverse de un puesto de trabajo a otro. El bajo nivel de movilidad en Ucrania se debe, sobre todo, al hecho de que el país atraviesa una recesión económica mucho más profunda, lo cual disuade a los trabajadores de abandonar su empleo, aun cuando esté mal pagado. El gran desnivel entre los índices de incorporación y de cese, que no parece que vaya a reducirse por el momento, es indicio de la escasísima creación de empleo. Ambos indicadores sitúan a Ucrania por debajo de otros países en transición, prueba manifiesta de la gran lentitud con la que se produce la recolocación de los trabajadores en sectores económicamente más viables, lo cual es un factor agravante de la recesión económica que registra el país desde que comenzó el proceso de reforma.

Bulgaria conoció índices muy altos de movilidad laboral en los primeros dos años de la reforma, lo que indica una supresión masiva de puestos en las empresas grandes y medianas que alcanzó sus niveles más altos en 1991. Entre 1992 y 1996, la rotación de la mano de obra disminuyó, principalmente como consecuencia de un descenso importante del índice de cese unido a la recuperación gradual del índice de contratación. Sin embargo, la conmoción financiera que sufrió el país en 1996 se tradujo en un repunte pronunciado de la movilidad laboral un año después. El Instituto Monetario establecido en 1997 cortó casi todas las subvenciones a las grandes empresas estatales y obligó al Gobierno a acelerar la privatización de éstas, que se vieron abocadas a la reestructuración y a efectuar reducciones de plantilla a gran escala, sobre todo en 1999. Simultáneamente se produjo un ascenso considerable del índice de incorporación, lo cual indica que los cambios estructurales avanzaron y tuvieron un efecto tonificante que fomentó el crecimiento económico.

En **Estonia**, la reforma del Gobierno, de corte muy liberal, impulsó la reestructuración masiva de empresas y la recolocación de muchos trabajadores. Entre 1992 y 1994, la rotación de la mano de obra alcanzó el nivel más alto registrado en todas las economías en transición, con cifras igualmente elevadas de incorporaciones y de ceses. Tras este período de reforma rápida, el mercado laboral se fue estabilizando gradualmente. Sin embargo, dado que los ceses siguen superando a las incorporaciones, el efecto general de los cambios estructurales en el empleo ha sido negativo si se considera todo el decenio de transición.

Eslovenia presenta un panorama ligeramente diferente. La rotación de la mano de obra, impulsada por las reformas económicas acometidas a principios de los años noventa, aumentó primero y se estabilizó después, aunque a un nivel todavía bastante bajo en comparación con el de otros países. Los primeros tres o cuatro años de la transición se caracterizaron por un gran desnivel entre los índices de cese y de incorporación: las empresas habían acumulado mano de obra en exceso, de la cual tenían que deshacerse por efecto de las reformas económicas,

mientras que las vacantes eran escasas. Entre 1994 y 1997, ambos índices convergieron, aunque los ceses siguieron siendo superiores a las incorporaciones. A partir de 1998, el ritmo de contratación se aceleró, y finalmente las colocaciones superaron a los ceses, de modo que mejoró la situación general del empleo.

La **República Checa** registró un alto nivel de rotación de la mano de obra en la fase inicial de la transición. Desafortunadamente, los datos de que se dispone cubren únicamente el final de dicha fase, pero los rápidos cambios en la estructura sectorial del empleo, unidos a índices de actividad en declive y al desempleo en aumento, son pruebas manifiestas de que hubo un movimiento notable de trabajadores durante este período. A partir de 1993, la rotación ha ido disminuyendo considerablemente, lo que indica una rápida estabilización del mercado de trabajo. Desgraciadamente, no hay datos sobre la repercusión de los nuevos cambios estructurales llevados a cabo para afrontar la recesión económica de 1997. Es asimismo importante señalar que los datos relativos a la rotación de la mano de obra en este país no son plenamente comparables a los de otros países, ya que subestiman los cambios de un empleo a otro⁹. Además, a diferencia de Polonia, cuyos cálculos son trimestrales, los datos relativos a la República Checa (y Estonia) son anuales y no recogen los cambios ocurridos durante el año. Por consiguiente, los datos no recogen todos los movimientos que se producen en el mercado laboral.

Distinción entre rotación laboral y rotación de los empleos para comparar el ritmo de la reestructuración

La rotación de la mano de obra indica el ritmo de redistribución de los trabajadores en la economía. Depende de la dinámica de creación y supresión de puestos de trabajo, así como de los movimientos de los trabajadores de una empresa a otra y de los cambios del desempleo o la inactividad a la ocupación, y viceversa. En teoría, los cambios estructurales guardan relación únicamente con el proceso de creación y supresión de puestos, mientras que una rotación de los trabajadores superior a la rotación de los empleos — denominada en ocasiones «agitación del mercado laboral» — es un signo de que la movilidad de la población activa se debe a motivos diferentes de los estructurales.

El objeto del siguiente análisis es determinar el alcance de la redistribución laboral ligada a los cambios estructurales, averiguando la proporción que supone la rotación de los empleos dentro de la rotación de la mano de obra. Asimismo, es interesante comparar el porcentaje de rotación de los empleos dentro de la rotación laboral de los

⁹ Razones metodológicas impidieron distinguir entre las personas que habían cambiado de un empleo a otro y las que habían permanecido en su empresa en un 20 por ciento de los consultados para la Encuesta de Población Activa (véase Vecernik, 2001).

países en transición con el de los países de la OCDE, en los cuales varió entre el 25 y el 40 por ciento a finales de los años ochenta y principios de los noventa (véase OCDE, 1994 y 1996)¹⁰.

La creación y supresión de puestos, así como la rotación de los empleos resultante, se calculan normalmente, a partir de las encuestas a empresas, a tenor de la variación de las plantillas de personal, es decir, la diferencia entre los puestos creados en empresas nuevas o en expansión y los suprimidos en empresas que han cerrado o han reducido su plantilla. Estos datos no se recopilan oficialmente en ninguno de los países considerados en el presente artículo. Sin embargo, puede realizarse una estimación aproximada de la rotación de los empleos en una selección de países en transición a partir de las bases de datos sobre empresas que mantienen las cámaras de comercio y de industria, o instituciones similares, y a partir de las encuestas a empresas realizadas por las oficinas de estadística¹¹. Faggio y Konings (2000) y Gimpelson y Lippoldt (1997) proporcionan estimaciones de este tipo sobre cinco países: Bulgaria, Estonia, Polonia y Eslovenia de 1994 a 1997 y Federación de Rusia de 1994 a 1995, es decir, el período de estabilización y recuperación económica relativa que siguió a la turbulenta etapa inicial de cambios. En el cuadro 2 se proporcionan los datos.

En este cuadro pueden observarse diferencias significativas entre los países. Estonia, por ejemplo, se caracteriza por una rotación de los empleos relativamente alta, que fue la causa de casi el 40 por ciento del movimiento de trabajadores durante el período estudiado. Ello confirma que las reformas económicas liberales han acelerado el ajuste estructural en la economía de este país, lo cual se ha traducido en la dinámica económica más intensa de la región. Eslovenia, con frecuencia criticada por la lentitud de la reestructuración de su extenso sector público, presenta en realidad el segundo índice más elevado de creación/supresión de puestos de trabajo de este grupo de países. Los cambios estructurales explican, asimismo, el satisfactorio rendimiento económico del país en los años noventa, para sorpresa de muchos expertos que habían considerado su bajo índice de rotación de la mano de obra como signo de una transformación económica lenta.

En Bulgaria y la Federación de Rusia, por el contrario, el bajo índice de rotación de los empleos es una prueba evidente del retraso de la reestructuración empresarial, que ha producido un bajo rendimiento económico en ambos países. La gran diferencia entre la rotación de los empleos y la de la mano de obra pone de manifiesto, pues, un movimiento excesivo de los trabajadores entre puestos «antiguos»

¹⁰ Boeri (1996) calcula que la rotación de los empleos en los países de la OCDE oscila entre un tercio y la mitad de la rotación de la mano de obra.

¹¹ Estas encuestas y bases de datos cubren únicamente las empresas grandes y medianas y a veces no abarcan a las empresas recién creadas (en particular, las privadas). Tampoco contabilizan los puestos suprimidos en las empresas que han cerrado.

Cuadro 2. Rotación de la mano de obra y de los empleos en los países seleccionados de 1994 a 1997 (porcentajes)

Pais	Rotación de la mano de obra	Rotación de los empleos	Relación entre la rotación de los empleos y la de la mano de obra	Puestos ganados: índice de redistribución ^a
Bulgaria	48,2	8,1	16,8	4,8
Eslovenia	31,0	9,5	30,6	8,5
Estonia	41,4	16,0	38,6	13,5
Polonia	42,8	8,5	19,9	6,3
Federación de Rusia ^b	48,2	6,5	13,5	...

^a Se trata de la diferencia entre el índice de rotación de los empleos y el índice neto de crecimiento del empleo. Puede utilizarse como indicador del alcance de la reestructuración. ^b Únicamente 1994-1995.

Fuentes: Los datos de rotación de la mano de obra proceden de las mismas fuentes que los del cuadro 1; los datos sobre la rotación de los empleos en Bulgaria, Eslovenia, Estonia y Polonia se han extraído de Faggio y Konings (2000) y los relativos a la Federación de Rusia, de Gimpelson y Lippoldt (1997).

con productividad y salarios bajos, en lugar de una redistribución beneficiosa de los trabajadores en nuevos sectores y empresas. Sorprendentemente, Polonia no está lejos de estos dos lentos reformadores tanto en lo que se refiere a la modesta rotación de los empleos como a la poca repercusión de esta última en la movilidad laboral. El principal motivo parece ser que la encuesta de empresas utilizada para calcular la rotación de los empleos sólo abarcó a las empresas grandes y medianas, las cuales atravesaban en aquel momento dificultades económicas graves debido a la privatización y a las reformas estructurales que se anunciaban. El afianzamiento del crecimiento económico se debió fundamentalmente a las empresas de reciente creación, que atraeron a muchos trabajadores de las empresas estatales debilitadas, pero su aportación a la creación de empleo no ha quedado reflejada en las estimaciones disponibles sobre rotación de los empleos. Confirma este hecho la diferencia entre los índices de incorporación y de cese tomados de las encuestas de empresas y de población activa expuestas anteriormente.

Rotación de la mano de obra y ciclo económico

Es obvio que las fluctuaciones económicas han afectado en gran medida a la rotación de la mano de obra. En los países industrializados, ésta suele acelerarse en períodos de crecimiento económico: la creación y expansión de empresas genera nuevos puestos, lo cual atrae a nuevas personas al mercado laboral y fomenta la contratación de los desempleados. Al mismo tiempo, los despidos por razones económicas disminuyen, pero la proliferación de empleos vacantes alienta a más trabajadores a cambiar de empresa voluntariamente. Por el contrario, en las recesiones económicas la rotación de la mano de obra disminuye:

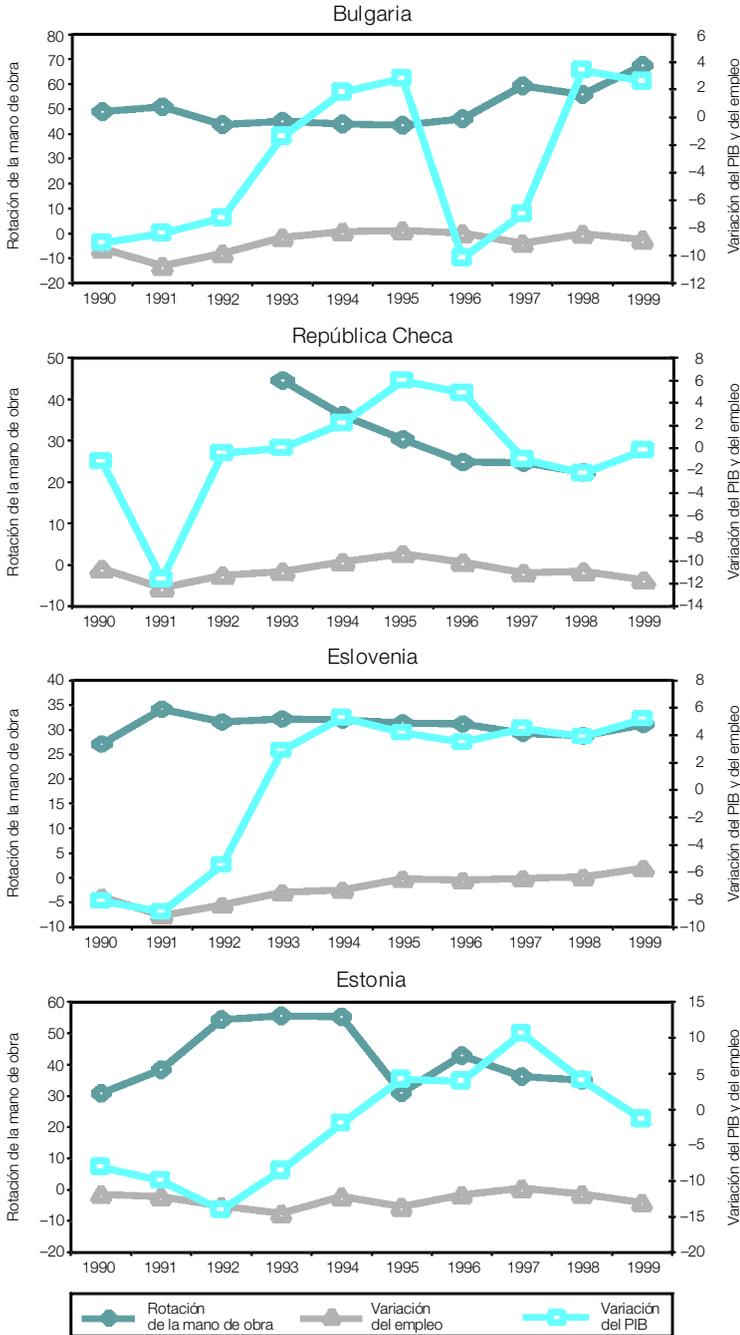
las empresas procuran recortar costos reduciendo las colocaciones y recurriendo al despido, pero ello causa un descenso pronunciado de los ceses voluntarios que supera con creces el aumento de los despidos. La rotación de la mano de obra, pues, se comporta de forma procíclica, debido en gran medida a la evolución de la oferta (Boeri, 1996, y OIT, 1996). Sin embargo, en las economías en transición se observa una pauta opuesta, como muestra el gráfico 1.

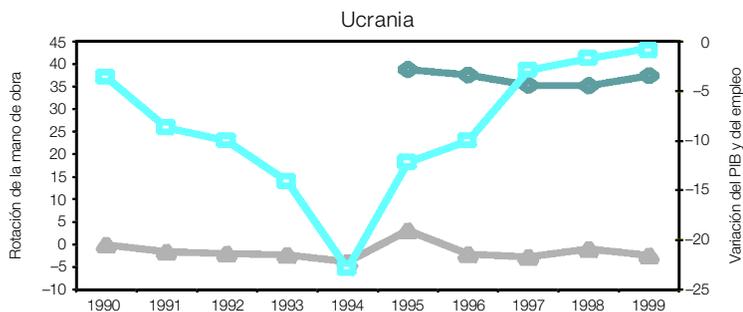
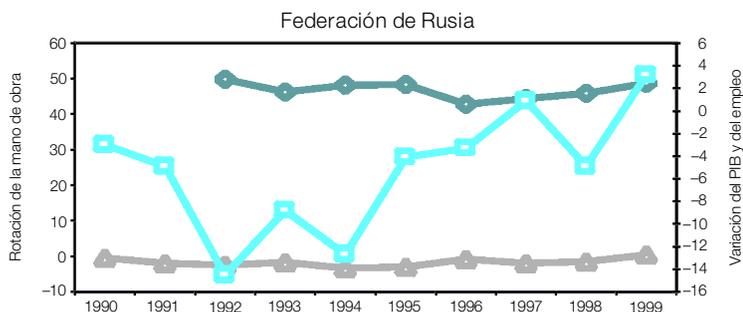
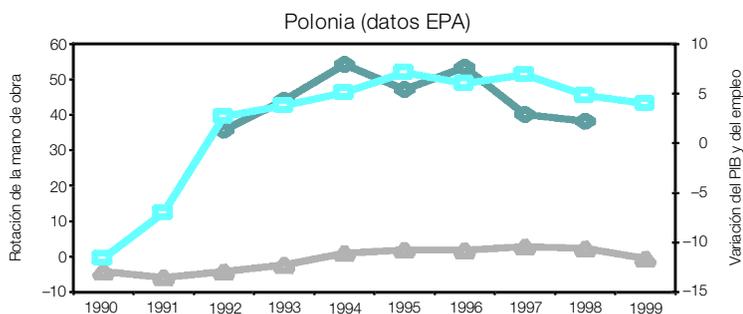
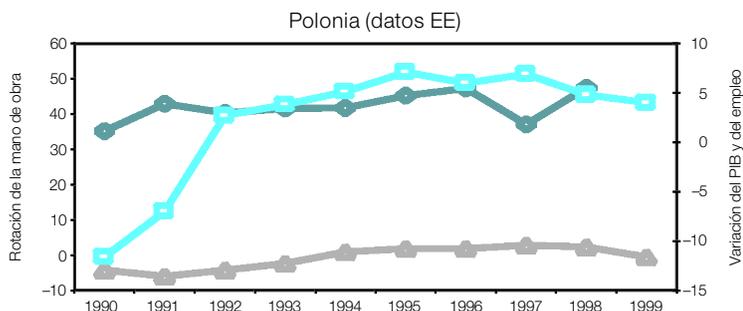
En el cuadro 3 se presentan los coeficientes de correlación de la rotación de la mano de obra tanto con el PIB como con la tasa de crecimiento del empleo en los países seleccionados. Debe tenerse en cuenta que siempre transcurre cierto tiempo entre los cambios del rendimiento económico de un país y las decisiones consiguientes de las empresas de ajustar su plantilla o de los trabajadores de seguir en su puesto o buscar otro trabajo. Por consiguiente, se han calculado también las correlaciones con un lapso de tiempo de un año. Las comparaciones entre países son difíciles debido a que las series de datos sobre rotación de la mano de obra son bastante cortas en algunos de ellos. Los resultados, pues, han de interpretarse con cautela.

Los coeficientes de correlación entre rotación de la mano de obra y PIB (segunda columna del cuadro 3) son negativos en Ucrania, Estonia y Federación de Rusia — aunque sólo ligeramente en los dos últimos países — y positivos en Polonia. En cuanto a los demás países, parece no haber correlación entre ambos indicadores. Sin embargo, los coeficientes obtenidos un año después, que aparecen en la siguiente columna, muestran una correlación negativa y generalmente más firme en casi todos los países, a excepción de Bulgaria y Polonia (datos extraídos de las encuestas a empresas).

En el cuadro 3 se presenta, asimismo, la correlación entre rotación de los trabajadores y crecimiento del empleo (véanse las dos últimas columnas). Dado que la oferta de mano de obra superó en general a la demanda en todos los países de la muestra a partir de 1991, fue la demanda la que determinó principalmente los índices de empleo. Lógicamente, cabría esperar una fuerte relación entre crecimiento económico y empleo y, por consiguiente, el mismo tipo de correlación entre empleo y rotación de la mano de obra que entre esta última y el PIB. Sin embargo, la relación no tiene por qué ser tan directa, ya que los efectos de las fluctuaciones económicas en el empleo siempre se producen más tarde debido a la legislación laboral (que protege a los trabajadores contra el despido) y a que los gastos de formación de un recién llegado son cuantiosos, lo cual induce a los empresarios a buscar otras soluciones antes de contratar o despedir trabajadores. Como se ha explicado más arriba, el vínculo entre crecimiento económico y empleo ha sido comparativamente débil en varios países en transición, debido a la costumbre de acumular una plantilla excesiva, a los cambios tecnológicos y a las políticas sociolaborales que restringen la oferta de trabajadores.

Gráfico 1. Rotación de la mano de obra y variación del PIB y del empleo en los países seleccionados de 1990 a 1999





Cuadro 3. Correlaciones de la rotación de la mano de obra (RM) con el PIB y con la dinámica del empleo (E)

País	RM/PIB	RM/PIB (-1)	RM/E	RM/E (-1)
Bulgaria	0,1977	0,0257	-0,0757	0,3342
República Checa	0,0572	-0,4832	0,0102	-0,5652
Eslovenia	-0,0382	-0,4673	-0,3998	-0,5107
Estonia	-0,4616	-0,7574	-0,4926	-0,7512
Polonia (EE)	0,4927	0,2650	0,4023	0,2717
Federación de Rusia	-0,3993	-0,2789	0,2709	0,0684
Ucrania	-0,7266	-0,6367	0,6049	0,1322

Fuentes: Los cálculos de las autoras están basados en los datos del cuadro 1 sobre la rotación de la mano de obra y de la Comisión Económica para Europa (2000) sobre el PIB.

En Estonia se produce la misma correlación fuertemente negativa entre empleo y rotación de la mano de obra, por una parte, y entre esta última y crecimiento económico, por otra. Algo similar ocurre en Polonia, aunque las correlaciones son positivas en este caso. Ello induce a pensar que hay una relación estrecha entre la evolución económica y la del empleo en ambos países. En Ucrania, por el contrario, las correlaciones son, respectivamente, positiva y negativa, lo cual es signo de que hay una relación bastante peculiar entre la variación del PIB y la del empleo.

Al hacer el cálculo al cabo de un lapso de tiempo, aparece una correlación fuertemente negativa entre rotación de la mano de obra y variación del empleo en Estonia, Eslovenia y República Checa. El hecho de que se dé la misma relación entre PIB y rotación de la mano de obra pone de manifiesto un fuerte vínculo entre crecimiento económico y evolución del empleo en estos tres países. Sin embargo, en el caso de Polonia y de Ucrania las correlaciones son insignificantes¹².

En conjunto, de los cálculos presentados en el cuadro 3 se desprende la conclusión provisional de que la rotación de la mano de obra suele seguir pautas contracíclicas en los países en transición, hecho que contrasta con lo que sucede en los países industrializados avanzados. La explicación reside en los desequilibrios estructurales acumulados con el sistema de planificación central debido a la distorsión de los precios relativos y al bajo rendimiento económico de muchos planes de inversión. Como consecuencia de ello, cuando estas economías se abrieron de repente a la competencia mundial, los sectores con excesiva capacidad o los no competitivos sufrieron un duro revés, mientras que los servicios infradesarrollados y las industrias manufactureras competitivas se expandieron. Los resultados difieren según los países, dependiendo,

¹² Se estudian las posibles explicaciones de estos resultados, país por país, en Cazes y Nesporova (2001).

entre otras cosas, de las condiciones económicas iniciales y de la idoneidad de las reformas económicas realizadas después. Sin embargo, a diferencia de lo que suele ocurrir en los países industrializados, la redistribución de la mano de obra ha sido dirigida en general en mayor medida por la demanda que por las decisiones voluntarias de los trabajadores. Más adelante se exponen otras pruebas de ello.

¿Qué nos dicen los datos sobre antigüedad en la empresa respecto de la estabilidad laboral?

La antigüedad en la empresa — tiempo que un individuo lleva trabajando para el mismo empleador — es una variable comúnmente utilizada en los estudios sobre la estabilidad laboral. El promedio de antigüedad y la composición de la plantilla según tramos de antigüedad son los indicadores más corrientes al respecto. Las cifras que presentamos a continuación están basadas en datos de EUROSTAT, a los que se han añadido datos nacionales. Desgraciadamente, los datos sobre antigüedad en la empresa son escasos, existen únicamente en algunos de estos países y sólo abarcan los últimos tres años estudiados (excepto los de la República Checa, Polonia y Eslovenia). Por consiguiente, el análisis siguiente se basa principalmente en la comparación entre países de la antigüedad media en la empresa y de su distribución según la edad, el sexo, el sector económico, el grupo profesional y el nivel de instrucción.

Comparación entre los países

En el cuadro 4 presentamos un panorama general de la estabilidad laboral en seis países de Europa central. El promedio no ponderado de antigüedad en la empresa era de 9,3 años en 1999, ligeramente por debajo de los 10,5 años de media de la Unión Europea, los Estados Unidos y el Japón. Este resultado no es sorprendente, dado el elevado índice de rotación de la mano de obra que caracteriza a la mayoría de las economías en transición. Los dos Estados bálticos presentan la media más baja de antigüedad en la empresa: 6,9 años en Estonia y 7,6 años en Lituania (media cercana a la de los Estados Unidos, donde es de 6,6 años), seguidos de la República Checa y Hungría, con una cifra media inferior a 10 años (similar a la de Dinamarca, Países Bajos y Reino Unido). La media de antigüedad más larga se da en Polonia y Eslovenia.

El promedio de antigüedad en la empresa depende del número de contrataciones (entradas en el empleo) y de ceses (salidas del empleo), así como de la antigüedad de cada trabajador. El hecho de que las incorporaciones y los ceses afecten a la distribución agregada del tiempo de permanencia en la empresa hace que la antigüedad dependa del ciclo económico. De hecho, puede decirse que ésta aumenta en los

Cuadro 4. Antigüedad media y distribución de los ocupados según la antigüedad en 1999

Antigüedad en la empresa (porcentaje de los ocupados)	República Checa ^a	Eslovenia	Estonia	Hungría	Lituania	Polonia	Media no ponderada	Desviación típica	Selección de la OCDE ^b
Menos de 6 meses	6,3	12,0	10,4	6,1	12,8	5,1	8,8	3,4	8,5
De 6 a 11 meses	8,3	...	8,0	6,5	...	5,4	7,1	1,3	7,8
De 1 a menos de 2 años	18,4*	5,1	6,7	11,3	9,2	10,4	8,6	2,6	8,8
De 2 a menos de 5 años	15,3**	18,2	31,1	20,0	29,0	14,0	22,5	7,3	15,0
De 5 a menos de 10 años	26,2	16,5	23,9	25,3	24,8	20,8	22,9	3,6	19,0
De 10 a menos de 20 años	12,3	23,6	10,8	17,9	14,5	22,3	16,9	5,3	21,9
Más de 20 años	13,2	24,6	9,1	13,0	9,6	22,0	15,2	6,5	19,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	...	100,0
Antigüedad media (años)	8,2	12,1	6,9	8,8	7,6	11,9	9,3	2,2	10,5
Menos de 1 año (porcentaje)	14,6	12,0	18,4	12,6	12,8	10,5	13,5	2,7	16,3
Más de 10 años (porcentaje)	25,5	48,2	19,9	30,9	24,1	44,2	32,1	11,5	40,9

^a El desglose realizado por el Instituto de Estadística checo difiere ligeramente en dos subperíodos: * se refiere a 1-3 años y ** a 3-5 años. Por esta razón no se ha tenido en cuenta a la República Checa al calcular la media y la desviación típica de estos dos tramos de antigüedad. ^b Los datos son del año 1998. Los de la antigüedad media corresponden a la Unión Europea, los Estados Unidos y el Japón, y los de la distribución según la antigüedad, a la Unión Europea y los Estados Unidos.

Fuentes: EUROSTAT y datos checos procedentes del Anuario de Estadística de la República Checa, 2000.

períodos de auge (con una economía fuerte las empresas son más proclives a ofrecer puestos estables) y disminuye en los períodos de recesión (hay trabajadores que pierden su empleo y la incertidumbre económica general induce a las empresas a aumentar la flexibilidad de su plantilla). Sin embargo, hay varios factores que afectan al comportamiento cíclico de la antigüedad en la empresa: cuando se reanuda el crecimiento del empleo, al crearse nuevos puestos de trabajo y contratarse a más trabajadores se reduce automáticamente la antigüedad media (pues los nuevos contratados comienzan con antigüedad cero). Además, los ceses voluntarios también aumentan, debido a la posibilidad de encontrar más y mejores oportunidades de trabajo en otra parte, lo cual reduce también el promedio de antigüedad en la empresa antigua y en la nueva. Al mismo tiempo, sin embargo, el número de los despidos baja, lo cual tiene el efecto contrario de alargar la antigüedad. En los países industrializados, el efecto «reductor» de los ceses voluntarios compensa el efecto «prolongador» del menor número de despidos, lo cual causa un comportamiento contracíclico de la antigüedad en la empresa, es decir, una disminución de la antigüedad durante los períodos de bonanza (véase Auer y Cazes, 2000).

En las economías en transición se verifica lo contrario, pues el promedio de antigüedad disminuye durante las recesiones debido a que la reducción de los ceses voluntarios no compensa el aumento de los despidos ocasionado por los cambios estructurales profundos que lleva consigo la transición. Por consiguiente, es importante considerar no sólo la distribución y la composición de las altas y bajas laborales y la relación entre ceses voluntarios e involuntarios, sino ver también si el sector «estable» de trabajadores cambia con el tiempo, según lo que indique el desglose de la antigüedad en la empresa. Además, es necesario tener en cuenta el orden laboral vigente, sobre todo en lo que respecta a los despidos; por ejemplo, aunque éstos suelen decidirse en función de una regla de antigüedad explícita o implícita (el último en llegar es el primero en partir), los programas de jubilación anticipada pueden producir el efecto contrario. Otros posibles factores son los cambios de la política sociolaboral, como la ampliación del permiso para el cuidado de hijos adoptada en algunos países o la abolición de la garantía de recolocación de que disfrutaban los trabajadores despedidos.

Por ejemplo, la antigüedad en la empresa de Estonia es muy pequeña (6,9 años) por los altísimos índices de cese que se produjeron hasta 1994 y la gran proporción de trabajadores con menos de un año de antigüedad (18,4 por ciento en 1999). La cifra alta de Eslovenia (12,1 años) se debe probablemente al bajo nivel tanto de ceses como de rotación a corto plazo causado por unas normas de despido bastante estrictas. En Polonia, la antigüedad en la empresa es también larga, lo cual puede explicarse por el gran tamaño y estabilidad del sector agrícola y

por la fuerza que tienen los trabajadores dentro de las empresas polacas (hasta cierto punto, sucede lo mismo en Eslovenia).

Las diferencias entre países son más pronunciadas por lo que se refiere a la distribución de la población ocupada según tramos de antigüedad en la empresa y, sobre todo, al porcentaje de trabajadores con mucha antigüedad¹³. En cuanto a la proporción de trabajadores con diez o más años de antigüedad, hay diferencias significativas, por ejemplo, entre Eslovenia y Polonia (48,2 y 44,3 por ciento respectivamente), por un lado, y Estonia y República Checa (19,9 y 25,5 por ciento respectivamente), por otro. En estos dos últimos países, el porcentaje de trabajadores con mucha antigüedad es verdaderamente bajo, incluso inferior al de los Estados Unidos, en donde la cifra correspondiente era del 25,8 por ciento en 1998. Estas diferencias tan sorprendentes se deben en parte a la distribución sectorial de la antigüedad en la empresa (véase más adelante).

Variación temporal

Si bien es interesante considerar las diferencias entre países en lo que respecta a la antigüedad, así como sus balances respectivos de estabilidad y flexibilidad laboral, lo más importante para evaluar los cambios del mercado de trabajo es la evolución de la antigüedad a lo largo del tiempo. Sólo se dispone de datos al respecto del decenio de 1990 acerca de la República Checa, Polonia y Eslovenia; respecto de los otros tres países que figuran en los cuadros 5a y 5b sólo hay datos de los últimos dos o tres años.

De ellos se deduce que la estabilidad laboral siguió pautas diferentes según el país durante el último decenio. En la República Checa la antigüedad media suele estar en correlación positiva con el crecimiento económico: tras haber disminuido en el período inicial de cambios estructurales fruto de las reformas económicas, aumentó durante el período de 1994 a 1997, más próspero, y luego volvió a descender ligeramente durante la recesión económica que siguió. Por el contrario, en Polonia ha aumentado, después de un descenso inicial, y en Eslovenia tiene tendencia a acortarse (cuadro 5a).

El desglose por sexo (cuadro 5b) revela que, por lo general, las mujeres han sufrido más que los hombres las consecuencias de la crisis económica en Estonia y República Checa. En este último país, por ejemplo, la antigüedad media de las mujeres ha registrado un descenso significativo desde que comenzó la recesión económica en 1997, mientras que la de los hombres ha permanecido estable durante todo el decenio. Según un estudio reciente sobre la rotación laboral en la República Checa, el sexo y el nivel de instrucción determinan en gran medida la antigüedad del trabajador. Las mujeres y los trabajadores con menos

¹³ La desviación típica es particularmente alta en los dos tramos de más antigüedad.

Cuadro 5a. Antigüedad media en la empresa en los países seleccionados de 1993 a 1999 (en años)

País	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
República Checa	8,4	8,1	8,3	8,4	8,5	8,2	8,2
Eslovenia	12,6	12,6	12,3	12,2	12,0	12,4	12,1
Estonia	7,1	7,0	6,9
Hungría	8,3	8,6	8,8
Lituania	7,7	7,6
Polonia	...	11,5	...	11,1	11,4	11,5	11,9

Cuadro 5b. Antigüedad media en la empresa según el sexo en los países seleccionados de 1993 a 1999 (en años)

País	1993		1994		1995		1996		1997		1998		1999	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
República Checa	8,5	8,2	8,3	7,9	8,3	8,2	8,4	8,3	8,4	8,3	8,3	8,0	8,4	7,8
Eslovenia	12,6	12,6	12,3	12,9	12,0	12,6	12,0	12,3	11,5	12,5	11,9	12,9	11,7	12,5
Estonia	6,4	7,9	6,4	7,7	6,3	7,6
Hungría	8,0	8,6	8,3	9,0	8,6	9,1
Lituania	6,9	8,5	6,9	8,3
Polonia	11,1	12,0	10,6	11,7	10,8	12,1	11,0	12,1	11,4	12,3

Fuentes: EUROSTAT, datos nacionales de la República Checa y Eslovenia, y datos de Lehmann y Wadsworth (2000) sobre Polonia.

estudios tienen mayores posibilidades de perder su trabajo y menores de ser contratados si están desempleados o fuera del mercado laboral (Sorm y Terrell, 1999). En Polonia la estabilidad laboral de hombres y mujeres sigue una pauta común, aun cuando la antigüedad media de unos y otras difiera. No ocurre así en Eslovenia, país en el que la media de antigüedad de las mujeres se mantuvo casi constante, mientras que la de los hombres descendió en casi un año a lo largo del decenio.

Una característica notable de la mayoría de los países en transición es que la antigüedad en la empresa de los hombres es más corta que la de las mujeres, salvo en la República Checa (donde ocurre lo contrario, aunque la diferencia es pequeña). Ello pone claramente de manifiesto que el índice de rotación de la mano de obra femenina es menor que el de la masculina, lo cual puede deberse en parte al empeño que ponen las mujeres en conservar su puesto, por miedo a no encontrar otra colocación. La movilidad de las mujeres resulta asimismo menor porque las mujeres son mayoría en el sector público, peor pagado pero más seguro, mientras que los hombres suelen sentirse más

atraídos por las posibilidades de empleo que brindan los sectores en expansión que han surgido tras las reformas económicas.

Como se ha señalado anteriormente, estudiar la distribución de la población ocupada por tramo de antigüedad a lo largo del tiempo es muy importante para detectar los cambios de tendencia de la estabilidad laboral. Aunque sólo tenemos datos al respecto sobre la República Checa, Polonia y Eslovenia (véase el cuadro 6), revelan grandes diferencias de país a país. Ante todo, el porcentaje de trabajadores con poca antigüedad en los primeros años de la transición económica era mucho más alto en la República Checa que en Polonia o Eslovenia. Ello desmiente la opinión general de que el índice relativamente bajo de desempleo de la República Checa tiene que ver principalmente con el retraso de la reestructuración empresarial, que, a su vez, fomentó el mantenimiento de un exceso de personal en las empresas. Esto sólo es cierto en parte. El gran porcentaje de trabajadores con menos de un año de antigüedad demuestra que la movilidad y la flexibilidad laborales fueron en realidad elevadas hasta 1994 y coadyuvaron significativamente a la recolocación progresiva de trabajadores en sectores en expansión que ofrecían mejores puestos de trabajo. Con la estabilización económica, sin embargo, dicho porcentaje descendió notablemente, pasando del 22 por ciento a finales de 1993 al 13,3 por ciento a finales de 1997. En 1998, tras la recesión económica, el porcentaje de trabajadores que cambió de puesto registró de nuevo un fuerte ascenso. Por el contrario, en Polonia y, sobre todo, en Eslovenia el porcentaje de trabajadores con poca antigüedad aumentó durante la mayor parte del período examinado, aunque descendió después en los tres países (sobre todo en Polonia, donde ha pasado de un 15,7 por ciento en 1997 a un 10,5 por ciento en 1999).

El porcentaje de trabajadores con menos de un año de antigüedad incluye a los nuevos contratados y a los recién incorporados al mercado de trabajo (principalmente por finalización de los estudios), así como a los trabajadores con contratos temporales. En Eslovenia, por ejemplo, el aumento significativo del porcentaje de trabajadores con poca antigüedad después de 1996 es en parte reflejo de un incremento notable de la contratación temporal (como se verá más adelante). La pauta observada en Eslovenia hace pensar que este país ha avanzado mucho por el camino de la flexibilidad laboral y la moderación de las rigideces, lo cual queda confirmado por el descenso del porcentaje de trabajadores con mucha antigüedad, que es particularmente alto. Es interesante señalar que este porcentaje bajó también en la República Checa, mientras que, sorprendentemente, aumentó en Polonia después de 1997, a pesar de los cambios radicales causados por la reestructuración de las grandes empresas de la minería del carbón y del acero.

Estas cifras han de analizarse con cautela, ya que los cambios de las pautas de antigüedad en la empresa también pueden deberse a cam-

Cuadro 6. Distribución de los ocupados por tramo de antigüedad en la República Checa, Eslovenia y Polonia de 1993 a 1999

País	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
<i>República Checa^a</i>							
Menos de 6 meses	11,0	10,9	8,4	7,6	7,0	7,0	6,3
De 6 a 11 meses	11,2	8,4	7,7	7,1	6,3	9,1	8,3
Menos de 1 año	22,2	19,3	16,1	14,7	13,3	16,1	14,6
De 10 a 20 años	16,0	14,3	14,1	14,0	13,8	12,2	12,3
Más de 20 años	16,7	15,8	15,4	15,0	14,9	14,0	13,2
Más de 10 años	32,7	30,1	29,5	29,0	28,7	26,2	25,5
<i>Eslovenia</i>							
Menos de 1 año	5,2	10,4	11,7	9,8	12,6	13,5	12,0
De 10 a 20 años	29,2	28,4	28,0	26,5	24,3	23,7	23,6
Más de 20 años	24,9	26,1	25,2	25,5	25,7	25,2	24,6
Más de 10 años	54,1	54,5	53,2	52,0	50,0	48,9	48,2
<i>Polonia</i>							
Menos de 1 año	...	13,8	...	14,3	15,7	14,6	10,5
De 10 a 20 años	...	22,1	...	20,6	20,0	20,1	22,3
Más de 20 años	...	24,9	...	23,8	21,0	21,4	22,0
Más de 10 años	...	47,0	...	44,4	41,0	41,5	44,3

^a Años 1993, 1994, 1995, 1996 y 1997: diciembre a febrero del año siguiente; años 1998 y 1999: octubre a diciembre.

Fuentes: República Checa y Eslovenia: EUROSTAT; Polonia: Lehmann y Wadsworth (2000).

bios de la estructura de edad de la población activa o del ciclo económico. Dado que los trabajadores jóvenes cambian de trabajo con más frecuencia¹⁴ y suelen ser los primeros despedidos en los períodos de recesión económica, un país con una población activa relativamente joven presentará una antigüedad media en la empresa más corta que otro con una población más envejecida. Por el contrario, como los trabajadores de edad madura tienen mayor antigüedad por término medio, el envejecimiento de la población puede encubrir un aumento de la inseguridad laboral.

De hecho, los países en transición han conocido cambios demográficos profundos que han tenido efectos bastante contradictorios en sus mercados de trabajo. Por una parte, todos estos países se ven confrontados al envejecimiento de la población¹⁵. Aunque los trabajadores

¹⁴ Los jóvenes tratan de diversificar su experiencia laboral; sus cambios de trabajo se deben con frecuencia a una promoción o a la obtención de un mayor grado de responsabilidad y una remuneración más elevada.

¹⁵ El porcentaje de personas por encima de los 45 años aumentó del 34,4 por ciento en 1990 al 39,7 por ciento en 1999 en la República Checa, del 29,8 por ciento al 34,9 por ciento durante el mismo período en Polonia, y del 36,8 por ciento en 1991 al 38,2 por ciento en 1999 en Eslovenia.

de más edad suelen tener un empleo estable, cuando pierden su puesto tienen dificultades para encontrar otro. Además, las personas en edad de jubilación o cerca de la misma se ven a menudo obligadas a dejar su empresa, aunque las reformas recientes del sistema de pensiones han establecido un aumento gradual de la edad de retiro y han compensado en parte el descenso de los índices de actividad de este tramo de edad. Por otra parte, los países en transición han registrado un significativo aumento de su oferta de mano de obra debido al gran número de jóvenes y mujeres que entraron en el mercado laboral en la primera mitad de los años noventa¹⁶. A excepción de Polonia, este fenómeno ya había desaparecido completamente en 1995¹⁷. La cuestión es que los factores demográficos tal vez han coadyuvado al aumento del porcentaje de trabajadores con poca antigüedad en los tres países durante los primeros años de la reforma económica, y a reducirlo posteriormente. Sin embargo, el fuerte descenso del porcentaje de trabajadores con mucha antigüedad en la empresa es una prueba del aumento de la inestabilidad laboral de los trabajadores de edad madura. El proceso de envejecimiento de la población va a convertirse, pues, en un factor importante que reducirá la oferta de mano de obra, contribuyendo a la escasez de trabajadores y a la falta de correspondencia entre oferta y demanda en el mercado de trabajo.

El ciclo económico también afecta a la antigüedad media en la empresa. Como se ha mencionado anteriormente, los países en transición, a diferencia de los países industrializados avanzados, suelen seguir pautas procíclicas en lo que respecta a la antigüedad media en la empresa. La prolongación de la antigüedad observada en los últimos años parece, por consiguiente, ser reflejo de la estabilización y la recuperación económica que se ha producido después de la crisis de la transición. Cuando la economía checa entró en recesión en 1998, la aceleración de los cambios estructurales tuvo repercusiones negativas en la antigüedad media en la empresa; ello es congruente con la pauta procíclica de la antigüedad. Sin embargo, a partir de 1998 la relación entre antigüedad media y crecimiento económico parece haberse invertido en Polonia y Eslovenia.

¹⁶ Debido al descenso de los índices de fertilidad, hay menos mujeres con permiso prolongado o permiso para el cuidado de hijos después de la licencia obligatoria de maternidad.

¹⁷ El porcentaje de personas entre 15 y 24 años aumentó del 14,9 por ciento del total de la población de más de 15 años en 1990 al 16,7 por ciento en 1995, para descender después al 15,5 por ciento en 1999. Las cifras correspondientes de Eslovenia son, respectivamente, 14,7, 15,8 y 14,8 por ciento. Polonia es el único país en que el porcentaje de este tramo de edad dentro de la población de más de 15 años aumentó constantemente durante todo el decenio de 1990, pasando del 14,1 por ciento en 1990 al 16,9 por ciento en 1999.

Perfiles de antigüedad de las diferentes categorías de trabajadores

El cuadro 7 presenta la antigüedad media desglosada por sexo, grupo de edad, sector y nivel de instrucción. Como se ha señalado antes, las medias no ponderadas de los diferentes países indican que las mujeres suelen tener más antigüedad que los hombres (excepto en la República Checa) y que la antigüedad aumenta radicalmente con la edad. Las diferencias entre los países son también pequeñas en lo que se refiere a la antigüedad de los trabajadores jóvenes, que se sitúa en torno a los dos años (un poco por encima de la media de los países industrializados), aunque en Eslovenia, Polonia y Estonia es algo inferior. Ello no es probable que se deba al comportamiento de la oferta de la mano de obra, ya que los índices de desempleo juvenil son significativamente más abultados que los índices medios de estos países¹⁸, los cuales suelen caracterizarse también por altos porcentajes de trabajo temporal y a tiempo parcial de la población joven.

La antigüedad media de los trabajadores de más de 45 años en los seis países es inferior a la que registran los países industrializados avanzados (quince años en comparación con dieciocho). Sin embargo, la variación entre los países es grande: en Estonia, la antigüedad media de este tramo de edad era de unos diez años en 1999 (en comparación con los once años de la misma categoría en los Estados Unidos), pero en Eslovenia y en Polonia era el doble. En primer lugar, esta heterogeneidad de los diferentes países pone de manifiesto el alcance de los cambios estructurales que se produjeron, sobre todo durante la fase inicial de reforma. En segundo lugar, revela las diferencias de país a país en cuanto a la protección de los trabajadores de edad madura contra el desempleo — que dependen de la fuerza de los sindicatos, las normas relativas a la antigüedad y las preferencias de los empleadores — y demuestra, asimismo, que las tensiones del mercado laboral se han aliviado a expensas de estos trabajadores. En todos los países examinados los índices de actividad de los trabajadores de edad madura disminuyeron abruptamente tras la implantación de programas de jubilación anticipada (excepto en los Estados bálticos), a lo que se sumaron las presiones ejercidas sobre los jubilados activos para que abandonaran el mercado de trabajo y sobre muchos trabajadores maduros para que dejaran la actividad económica (normalmente proponiéndoles la jubilación anticipada, pensiones de invalidez u otras prestaciones sociales)¹⁹.

¹⁸ En Polonia, en 1999, el índice de desempleo de los jóvenes entre 15 y 19 años era del 45,6 por ciento, y el de los jóvenes de 20 a 24 años del 29,7 por ciento (Anuario Estadístico de Polonia, 2000).

¹⁹ Resulta interesante que el descenso de los índices de actividad fuera más pronunciado en los hombres de más de 45 años que en las mujeres del mismo tramo de edad en todos los países en transición analizados; la única excepción es la República Checa.

Cuadro 7. Antigüedad media en la empresa por sexo, edad, sector y nivel de instrucción en 1999 (a os)

	República Checa ^a	Eslovenia	Estonia	Hungría	Lituania	Polonia	Media	Desviación típica
<i>Total</i>	9,0	12,1	6,9	8,8	7,6	11,9	9,4	2,1
Hombres	9,3	11,7	6,3	8,6	6,9	11,4	9,0	2,1
Mujeres	8,8	12,5	7,6	9,1	8,3	12,3	9,8	2,3
<i>Edad</i>								
15-24 años	2,5	1,9	2,1	2,6	2,3	2,1	2,2	0,3
25-44 años	7,2	9,3	5,5	7,6	5,8	8,6	7,3	1,5
45 años o más	13,9	20,8	10,1	13,6	12,3	19,0	14,9	4,1
<i>Sector</i>								
Agricultura, caza y silvicultura	12,9	24,6	7,1	10,6	6,8	...	12,4	6,5
Pesca	5,4	4,3	8,2	8,9	5,9	...	6,5	1,7
Industrias extractivas	13,9	13,1	13,1	11,4	11,2	...	12,5	1,1
Industria manufacturera	10,1	11,8	7,0	9,1	9,2	...	9,4	1,6
Suministro de electricidad, agua y gas	11,7	13,4	10,8	12,2	10,8	...	11,8	1,0
Construcción	7,0	10,1	5,0	6,2	6,2	...	6,9	1,7
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas y bienes personales y domésticos	5,4	9,0	4,2	6,2	4,0	...	5,8	1,8
Hoteles y restaurantes	4,5	6,8	2,9	5,2	4,0	...	4,7	1,3
Transporte, almacenamiento y comunicación	11,6	11,7	7,6	11,1	7,4	...	9,9	2,0
Intermediación financiera	6,7	9,6	4,6	6,8	4,4	...	6,4	1,9
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios a las empresas	6,4	6,7	5,4	6,2	7,0	...	6,3	0,6
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	9,4	9,9	5,8	8,9	6,6	...	8,1	1,6
Enseñanza	12,9	11,9	10,4	11,6	11,3	...	11,6	0,8
Trabajadores sociales y de la sanidad	10,4	12,4	10,1	11,3	10,3	...	10,9	0,8
Otros servicios públicos, sociales y personales	7,1	10,0	7,6	8,2	8,2	...	8,2	1,0
Familias con empleados domésticos	1,6	5,1	1,6	5,6	1,5	...	3,1	1,9
<i>Instrucción</i>								
Baja	10,0	18,6	6,9	8,8	7,0	19,7	11,8	5,8
Media	8,9	10,5	6,4	8,4	6,4	10,2	8,5	1,8
Alta	9,8	9,6	7,9	10,3	8,8	10,6	9,5	1,0

^a Los datos relativos a la República Checa no pueden compararse con los datos anteriores, ya que sólo se refieren a los trabajadores con contratos indefinidos.

Nota: Los datos por sector y ocupación están basados en los sistemas nacionales de clasificación, reagrupados de modo que coincidan aproximadamente con los de la clasificación de la Unión Europea (NACE, Rev.1) y con la de la OT (CIUC-88).

Fuente: EUROSTAT.

La antigüedad en la empresa varía también considerablemente según el sector: la media más larga se encuentra en las industrias extractivas y en el suministro de electricidad, gas y agua. Los trabajadores de la enseñanza y la sanidad también acumulan bastante antigüedad (unos once años en 1999). El hecho de que estos dos últimos sectores ocupen fundamentalmente a mujeres es tal vez una de las causas de que la antigüedad femenina sea superior a la masculina. El sector agrícola suele caracterizarse también por una antigüedad larga, aunque los datos al respecto deben interpretarse con cautela, ya que ponen de manifiesto grandes diferencias de país a país (por ejemplo, veinticuatro años en Eslovenia frente a siete años en los Estados bálticos). En Eslovenia, la propiedad en la agricultura atravesó pocos cambios, mientras que en otros países las cooperativas agrícolas se disolvieron o se transformaron en sociedades anónimas o de responsabilidad limitada o en cooperativas de agricultores (formadas con frecuencia por antiguos trabajadores agrícolas estatales), lo que condujo a numerosos cambios de empleo incluso de trabajadores que continuaron realizando el mismo trabajo²⁰.

Las medias más cortas de antigüedad en la empresa se encuentran generalmente en los sectores en expansión como el de la intermediación financiera, el sector turístico (con una media en hoteles y restaurantes de sólo 4,7 años en 1999) y en los servicios a las empresas. Los trabajadores domésticos y los empleados en la venta al por mayor y al por menor (sector que suele contratar a un gran número de jóvenes) también suelen caracterizarse por medias bajas de antigüedad. Este desglose por sector pone de manifiesto algunas similitudes con las pautas que registran los países industrializados avanzados (véase Auer y Cazes, 2000). Sin embargo, la denominada privatización a pequeña escala, la restitución de la propiedad nacionalizada y el surgimiento de pequeñas empresas (fruto todo ello de las reformas económicas), modificaron rápidamente la antigüedad en la empresa en sectores como los servicios públicos y personales, el comercio, la hotelería y, en cierta medida, también la construcción. Las diferencias de antigüedad en la industria manufacturera de los países estudiados son consecuencia del alcance de los cambios estructurales verificados en cada país a resultas de la privatización real (que no debe confundirse con la privatización ficticia aplicada al comienzo del proceso en países como la República Checa) y del ciclo económico (salvo en Eslovenia).

La distribución de la antigüedad por profesión es congruente con el análisis por sector. En términos generales, la antigüedad más larga se da en las ocupaciones no manuales calificadas (profesionales y técnicas,

²⁰ Desgraciadamente no disponemos de datos al respecto sobre Polonia, pero, considerando el gran número de granjas familiares de este país, puede suponerse que su sector agrícola se caracteriza también por una antigüedad media elevada (véase más adelante lo relativo a la antigüedad en la empresa según la profesión).

por ejemplo), y la cifra media tiende a descender en los trabajos manuales semicalificados o no calificados y en las ocupaciones no manuales con menos calificaciones (servicios y venta, por ejemplo). Medias particularmente altas de antigüedad se encuentran en los trabajadores agrícolas y pesqueros calificados de Polonia (22 años) y Eslovenia (25 años), lo cual puede atribuirse al hecho de que no se han producido cambios en la propiedad agrícola de estos dos países, al contrario de lo que ha sucedido en otros. Ello pone de manifiesto, asimismo, que la agricultura comprende un gran porcentaje de puestos de trabajo estables y poco calificados ocupados en general por trabajadores de edad madura (este factor es particularmente importante en Polonia). Es interesante observar que las pautas de antigüedad en la empresa por sector y ocupación son similares en los diferentes países, es decir, dependen del carácter de las ocupaciones²¹.

Sin embargo, el desglose de la antigüedad media en la empresa por nivel de instrucción no sigue las mismas pautas en todos los países. En los dos Estados bálticos y en Hungría la media de antigüedad es mayor cuanto mayor es el nivel de instrucción de los trabajadores, mientras que en la República Checa, Polonia y Eslovenia sucede lo contrario (cuadro 7). La razón podría ser que en los primeros tres países se produjeron proporcionalmente más despidos de trabajadores con menor nivel de instrucción como consecuencia de las reducciones de plantilla en los sectores manufacturero y agrícola, mientras que en los otros tres países se retrasó la reestructuración de las empresas del sector industrial. Las pautas consiguientes de antigüedad pueden resultar sorprendentes, ya que parecería lógico pensar que los trabajadores menos calificados tendrían menos estabilidad en el empleo. Sin embargo, la investigación empírica llevada a cabo acerca de los países occidentales sobre la base de un análisis desagregado de la evolución de la antigüedad en la empresa dio resultados coherentes con las conclusiones anteriores²².

Otro desglose interesante de la antigüedad media es el relativo al tamaño de la empresa, que se ilustra en el cuadro 8. El panorama es bastante similar en los diferentes países examinados: la antigüedad aumenta claramente con el tamaño de la empresa en casi todos ellos. Los trabajadores de las empresas grandes (de cincuenta trabajadores o más) tienen mucha más antigüedad (11,4 años de media en 1999) que los de empresas con una plantilla inferior a diez personas (7,2 años como media). Sin embargo, en Polonia la influencia del tamaño de la empresa no es monocorde: 9,5 años en empresas con menos de diez tra-

²¹ Ello concuerda con conclusiones anteriores sobre los países de la OCDE (véase Auer y Cazes, 2000).

²² Por ejemplo, según Burgess y Rees (1998), las personas del Reino Unido con estudios más largos que la instrucción obligatoria tienen una antigüedad en la empresa más baja, tanto si son hombres como si son mujeres.

Cuadro 8. Antigüedad media medida en años, según el tamaño de la empresa, en 1999

Número de trabajadores	República Checa	Eslovenia	Estonia	Hungría	Lituania	Polonia	Media	Desviación típica
De 1 a 10	7,3	10,4	5,0	6,5	4,4	9,5	7,2	2,4
De 11 a 19	8,2	...	5,5	7,7	6,0	7,2	6,9	1,2
De 20 a 49	9,4	10,6	6,9	8,8	8,2	9,2	8,8	1,2
Cincuenta o más	11,9	13,3	9,1	10,8	10,2	13,0	11,4	1,7

Fuente: EUROSTAT.

bajadores, 7,2 años en empresas con once a diecinueve trabajadores, 9,2 años en empresas con veinte a cuarenta y nueve trabajadores y 13 años en empresas con cincuenta trabajadores o más²³.

Por lo que se sabe, en los países de Europa occidental los trabajadores permanecen más tiempo en las empresas grandes y en los sectores de producción (Bellmann, Bender y Hornsteiner, 2000, y Burgess, Pacelli y Rees, 1997). Las pautas de los países en transición pueden también explicarse en parte por el hecho de que las leyes protectoras del empleo se aplican en mucha menor medida a las empresas muy pequeñas, lo que hace que éstas se sientan más libres para proceder a despidos. Otro posible factor es que muchas de esas empresas son de muy reciente creación. En general, estas conclusiones concuerdan bastante con la situación de los países de Europa occidental.

Rotación de la mano de obra y antigüedad en la empresa

En la primera parte de este artículo se ha visto la tendencia contracíclica de la rotación de la mano de obra en los países en transición seleccionados, en particular los más avanzados en las reformas económicas, mientras que en esta segunda parte se ha visto hasta ahora que la antigüedad media en la empresa es procíclica. Estas averiguaciones son coherentes si se piensa que el aumento de la rotación laboral tiende a acortar la antigüedad media, mientras que una rotación más lenta conlleva la estabilización del mercado de trabajo y el aumento de los índices de antigüedad en la empresa. Ello se verifica en cada uno de los países estudiados, pero la coherencia desaparece cuando se comparan los países entre sí. Partiendo de la idea precedente, se deduce que cuanto más elevado sea el índice de rotación de la mano de obra de un país, más corta será la antigüedad media en la empresa. Sin embargo, la comparación de los cuadros 1, 4 y 5a contradice este razonamiento. Si se ordenan los países según el índice de rotación de la mano de obra en la

²³ Los datos relativos a Polonia deben interpretarse con precaución, ya que la distribución podría estar distorsionada por el sector agrícola.

segunda mitad del decenio de 1990, la República Checa se sitúa en primer lugar (con el índice más bajo), seguida de Eslovenia, Estonia y Polonia (con el índice más alto). En cambio, si se ordenan con arreglo a la antigüedad media en la empresa, Eslovenia figura en primer lugar (media más larga), seguida de Polonia, República Checa y Estonia.

Hay dos factores que pueden explicar esta aparente paradoja. El primero es que Polonia y Eslovenia parecen tener mercados laborales muy fragmentados. Por una parte, ambos países tienen un porcentaje alto de trabajadores con antigüedad larga — cuya relación laboral no fue casi afectada por la transición económica —, lo cual aumenta el promedio de antigüedad de estos países. Por otra parte, otra gran parte de la población ocupada de estos dos países perdió su empleo, y muchos de los despedidos parecen haber recurrido al trabajo precario, lo cual entraña que su rotación es mucho más alta que la de otros sectores de trabajadores. Esto se pone de manifiesto claramente, al menos en el caso de Eslovenia, por la gran proporción de empleo temporal (véase el cuadro 11 más adelante). En Polonia muchos de estos trabajadores han pasado a ser desempleados o inactivos, lo cual no ha sucedido en la República Checa.

El segundo factor estriba en las diferencias metodológicas de las estadísticas del trabajo de los diferentes países en transición²⁴ y en la dificultad de acopiar datos fiables sobre los regímenes atípicos de empleo. Las comparaciones entre países deben, pues, interpretarse con precaución.

Distinción entre estabilidad y seguridad

En las páginas precedentes nos hemos valido de la antigüedad en la empresa para medir la estabilidad laboral. Sin embargo, dado que la antigüedad media viene determinada tanto por los movimientos voluntarios como por los involuntarios, se trata de un indicador ambiguo sobre la seguridad del trabajo en sí. Además, si bien la antigüedad media en la empresa pone de manifiesto la tendencia del empleo estable, el índice de cese es un indicador más apropiado del trabajo temporal y de los movimientos del mercado laboral²⁵. Se necesitan datos sobre

²⁴ Los datos anuales sobre rotación de la mano de obra en Polonia se calculan sobre la base de los datos trimestrales, por lo que recogen los eventuales cambios de situación del trabajador a lo largo del año. Ello hace que el índice de rotación de la mano de obra de Polonia — sobre todo en lo que respecta a los trabajadores con empleo precario — sea más alto que los de Estonia y Eslovenia (que se basan en datos recopilados una vez al año y, por consiguiente, no incluyen los cambios de situación laboral ocurridos durante el año). En el caso de la República Checa, como ya se ha mencionado, los datos disponibles proporcionan unas cifras de rotación de la mano de obra por debajo de las reales debido a que no incluyen todos los movimientos de un puesto a otro.

²⁵ El índice de cese es el cociente entre el número de trabajadores que han abandonado o perdido su empleo en un período determinado (un mes o un año) y el número total de trabajadores ocupados al principio de dicho período, multiplicado por cien.

los ceses en el empleo que aclaren los motivos de los mismos — ya sea despido, cierre de planta, cese voluntario o jubilación u otra causa «natural» — para extraer conclusiones fundadas sobre la seguridad del empleo. Esto es importante, dado que los trabajadores que abandonan su puesto voluntariamente suelen mejorar su situación, mientras que las rescisiones involuntarias causan por lo general un deterioro de la misma, especialmente si el despedido no consigue volver a colocarse. En los países desarrollados, como se ha explicado anteriormente, los ceses voluntarios son un factor más importante de las fluctuaciones de la rotación de la mano de obra que los despidos: en los períodos de auge económico devienen muy frecuentes, mientras que el número de despidos es bastante modesto, y durante las recesiones su disminución es más pronunciada que el aumento de los despidos.

Ceses de la relación de trabajo

Los datos sobre «salidas del empleo» en los países en transición seleccionados se organizan de dos formas: según el motivo (normalmente rescisión del contrato por el empleador o cese voluntario u otras razones) y según la situación posterior (paso a otro trabajo, al desempleo o a la inactividad). En el primer caso se trata de datos de empresas y en el segundo de encuestas de población activa.

En todos los países estudiados el desglose del índice de cese en función de los motivos revela que las razones económicas cuentan por lo general mucho menos en el número total de ceses durante el período de transición de lo que normalmente se cree (véase en Cazes y Nesporova, 2001, una exposición detallada de estos datos). El porcentaje de ceses laborales por razones económicas aumentó entre 1991 y 1993 — es decir, en el período de grandes cambios estructurales en los países de Europa central y sudoriental — pero permaneció por debajo del 40 por ciento de la cifra total. En este grupo de países existe una clara correlación entre las fluctuaciones económicas y el porcentaje de despidos, los cuales aumentan en períodos de recesión económica (o de descenso significativo de la actividad económica) y disminuyen cuando llega la recuperación. En los países de la Comunidad de Estados Independientes (CEI), por el contrario, los despidos siempre han constituido un porcentaje pequeño de los ceses de la relación de trabajo.

Según el cuadro 9, que ilustra los ceses según la situación posterior, los pasos del trabajo a la inactividad superaron en gran medida a los pasos al desempleo. Ello indica que las tensiones del mercado de trabajo se resolvieron fundamentalmente a expensas de los trabajadores de edad madura²⁶ y de otros sectores vulnerables. Asimismo, los

²⁶ Se les presionó para que aceptaran la jubilación a la edad oficial o de manera anticipada (el hecho de llegar a la edad de jubilación no entraña automáticamente la expiración del contrato).

Cuadro 9. Índices de cese según la situación posterior del trabajador, en porcentaje

País	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
<i>A. Del trabajo al desempleo</i>											
República Checa	1,7	1,4	1,2	1,5	1,8	3,0
Eslovenia	2,3	4,1	...	3,3	2,3	2,2	2,7	2,4	2,5	2,8	1,8
Estonia	0,7	1,7	4,9	5,4	5,1	4,2	4,8	4,6	6,0
Hungría	4,7	2,8	2,8	2,2	2,2	1,7	1,4	1,2
Polonia	7,9	8,4	8,1	6,8	6,2	5,0	5,0
<i>B. Del trabajo a la inactividad</i>											
República Checa	5,3	4,3	5,6	4	3,8	3,7
Eslovenia	8,7	8,0	...	6,5	6,2	5,1	6,9	7,1	5,9	7,1	6,3
Estonia	5,6	6,4	10	7,5	6,5	3	5	4	4,6
Hungría	8,0	5,7	6,3	5,1	5,4	4,1	3,2	3,1
Polonia	11,4	12,8	11,1	8,4	8,3	7,7	6,8
<i>C. De un trabajo a otro</i>											
República Checa	14,9	11,8	9,0	7,1	6,5	5,0
Eslovenia	5,0	4,9	...	5,3	5,7	5,4
Estonia	9,7	12,2	16,5	17,0	16,1	9,0	12,2	9,8	8,4
Polonia	6,5	6,4	10,4	6,0	5,2

Fuentes: Encuestas de Población Activa.

abandonos voluntarios fueron más frecuentes en el difícil período inicial de transición económica, tras el cual disminuyeron. En Estonia y Eslovenia, los porcentajes de paso del empleo a la inactividad fueron mucho más elevados que los de paso al desempleo durante la primera etapa de la reforma económica. No se dispone de datos de otros países anteriores a 1993, pero el rápido descenso de los índices de actividad en este período hace pensar que siguieron las mismas pautas que Estonia y Eslovenia. Si bien en Estonia se superó rápidamente el desnivel, e incluso se invirtió la relación a partir de 1997, en todos los demás países estudiados siguió habiendo menos pasos al desempleo que a la inactividad.

Hay notables diferencias entre los cuatro países en cuanto a los pasos de un puesto a otro, dentro de las cuales cabe señalar los índices particularmente elevados de Estonia y los de la República Checa, también por encima de la media. En Estonia, los cambios de trabajo superaron con creces a las otras dos categorías durante todo el período de transición. Esto confirma la movilidad laboral excepcionalmente elevada del país, impulsada, como dijimos antes, por unos cambios estructurales muy extensos. Los datos que presentamos acerca de la República Checa proporcionan indicios similares de una gran movilidad de los trabajadores, sobre todo hasta 1995, durante el período en el que las necesidades de redistribución de la mano de obra podían satisfacerse

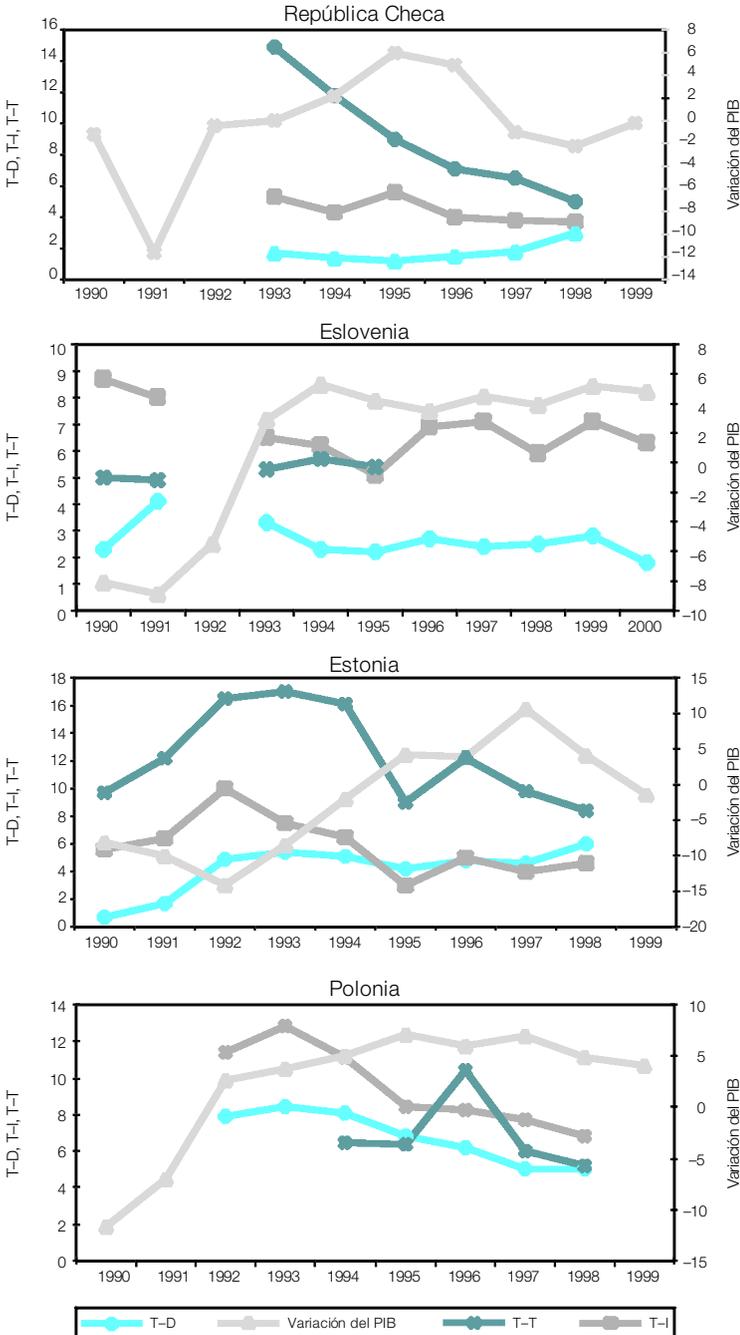
con relativa facilidad sin rachas prolongadas de desempleo. Esto contrasta con la situación de Polonia, donde el porcentaje de movimientos directos de un puesto a otro fue similar al de los despidos (y probablemente incluso más bajo con anterioridad a 1995), mientras que el de paso del trabajo a la inactividad se mantuvo más alto, especialmente hasta 1996 (este año fue la única excepción). Hasta 1995, la situación en Eslovenia se caracterizó, como en Polonia, por una rotación del empleo a la inactividad superior a los movimientos de un trabajo a otro; tras 1995, el endurecimiento de los requisitos para conceder la jubilación anticipada coadyuvó a que se produjera un descenso considerable de los movimientos a la inactividad.

Correlación entre los ceses laborales y el ciclo económico

Como se ha explicado anteriormente, la demanda de mano de obra en los países industrializados aumenta en los períodos de auge económico, durante los cuales los empleadores suelen también proponer sueldos mejores con el fin de atraer a trabajadores nuevos y más calificados. Estos últimos, a su vez, son más propensos a la búsqueda de un trabajo más ventajoso, por lo que a las nuevas incorporaciones al mercado laboral y a la recolocación de personas desempleadas hay que añadir la proliferación de los movimientos de un puesto a otro. Por el contrario, en períodos de recesión económica los trabajadores son más reacios a cambiar de puesto voluntariamente por miedo a quedarse después sin trabajo. Las empresas tratan de ahorrar los costos de producción con el fin de mantener o de recuperar su competitividad, recurriendo si es necesario al despido, a planes de jubilación anticipada y a otras medidas de este tipo para reducir su plantilla.

En el gráfico 2 puede verse la evolución del PIB y de los ceses laborales, incluidos los movimientos de un trabajo a otro, en cuatro países en transición. A fin de dar una idea de la firmeza de la correlación entre los índices de variación del PIB y las transiciones del empleo a cada situación posterior, se han calculado también los coeficientes de correlación correspondientes (véase el cuadro 10). La hipótesis subyacente es que los movimientos de un trabajo a otro suelen ser voluntarios (a diferencia de lo que ocurre en los países de la CEI, como se ha dicho más arriba), mientras que las salidas del trabajo al desempleo suelen ser involuntarias, lo cual también se aplica en gran medida a la rotación del trabajo a la inactividad (rescisión forzosa del contrato, baja del registro de desempleados, jubilación anticipada, etc.). Por consiguiente, cabe esperar que haya una correlación positiva entre los movimientos de un trabajo a otro y la variación del PIB, y una correlación negativa entre este último y los movimientos al desempleo y a la inactividad. Además, si bien la rotación de un puesto a otro se produce normalmente en lapsos de tiempo cortos, las normas de protección del empleo retrasan los movimientos involuntarios del trabajo al desempleo y a la inactividad.

Gráfico 2. Variación del PIB e índices de cese según la situación posterior (T-D = del trabajo al desempleo; T-I = del trabajo a la inactividad; T-T = de un trabajo a otro), 1990 a 1999 (en porcentaje)



Cuadro 10. Coeficientes de correlación del PIB y de los ceses laborales por situación posterior^a en los países seleccionados

País	T-T y PIB	T-I y PIB	T-I y PIB-1	T-D y PIB	T-D y PIB-1
República Checa	0,1291	0,5020	-0,2511	-0,7847	-0,4126
Eslovenia	0,9318	-0,7734	-0,5146	-0,5637	-0,8728
Estonia	-0,6176	-0,8452	-0,6607	0,3771	-0,0989
Hungría	...	-0,8409	-0,8557	-0,8532	-0,9032
Polonia	0,1245	-0,6721	-0,6338	-0,5748	-0,5987

^a De un trabajo a otro (T-T), del trabajo a la inactividad (T-I) y del trabajo al desempleo (T-D).

Fuente: Elaboración propia con arreglo a los datos y los años expuestos en el cuadro 9.

Estos últimos ceses también se correlacionan, por consiguiente, con los índices de variación del PIB del año precedente. Una vez más, los resultados deben tomarse con cautela, ya que las series de datos son bastante cortas e incompletas, pues presentan diferencias entre los países en cuanto al período de transición cubierto.

El cuadro 10 indica una correlación bastante negativa entre el PIB y los movimientos a la inactividad en Estonia, Polonia y Eslovenia, incluso cuando se hace el cálculo con un lapso de un año. En la República Checa, por el contrario, los movimientos del trabajo a la inactividad parecen ser procíclicos, aunque la correlación aplazada muestra una pauta contracíclica (similar a la observada en los otros países estudiados).

Tampoco sorprende que la rotación del trabajo al desempleo tenga una correlación muy negativa con el ciclo económico en la República Checa, Polonia y Eslovenia, independientemente de que se considere o no el lapso de un año. Sin embargo, en Estonia la relación parece ser bastante débil, posiblemente porque los resultados están marcados hasta cierto punto por los primeros tres o cuatro años del decenio, en los cuales el comportamiento de las empresas y de los trabajadores estaba todavía bastante influido por las costumbres del pasado. De hecho, el desempleo parcial, la jornada reducida y los retrasos en el pago de los salarios eran bastante frecuentes en aquel momento, mientras que los despidos todavía eran bastante raros y el desempleo declarado muy pequeño. Ello explica también la correlación negativa entre el PIB y los movimientos de un trabajo a otro, ya que el mercado laboral de los países de la CEI se caracterizaba por una agitación considerable en ese período. Esta ebullición del mercado de trabajo en los primeros años de la transición económica contrasta fuertemente con el ritmo mucho menor de los cambios voluntarios de trabajo en el período de recuperación económica, durante el cual los trabajadores parecen haber sido más cautelosos a la hora de abandonar su empleo.

Estos resultados concuerdan con la pauta contracíclica de los movimientos del mercado de trabajo explicados más arriba, a saber, un

número mayor de ceses laborales en períodos de poca demanda de mano de obra y un número menor en épocas de crecimiento. Cuando la demanda de mano de obra aumenta se despide a menos trabajadores y se rescinden menos contratos (por despido o por «abandono voluntario»). Por el contrario, cuando la demanda disminuye, aumenta la presión que conduce a movimientos de salida al desempleo o a la inactividad. En general, los signos y las magnitudes de la correlación entre la variación del empleo y todas las salidas del desempleo son muy parecidos a los observados entre PIB y ceses laborales.

Entre los otros países examinados aquí, sólo Eslovenia confirma la hipótesis del comportamiento firmemente procíclico de los movimientos de un trabajo a otro, aunque su número absoluto es muy pequeño (véase el gráfico 2). Ello indica que los ceses laborales en los países en transición han sido principalmente el resultado de abandonos forzados e involuntarios por razones económicas derivadas de la crisis de la transición, los cambios estructurales y la necesidad de las empresas de reducir las plantillas excesivas y los costos laborales. Una vez más, se da la situación contraria a la de los países industrializados avanzados, en los cuales los factores dominantes de la rotación laboral parecen ser los abandonos voluntarios en busca de mejores puestos en los períodos de auge económico y la reducción de tales abandonos cuando llega la recesión.

Trabajo temporal

Otro factor de flexibilización del mercado laboral es el trabajo temporal, que abarca los contratos de duración determinada, los de empresas de trabajo temporal, el trabajo de temporada y otras formas de trabajo irregular (sobre todo, las basadas en contratos de derecho civil). La gente tiene la impresión de que el trabajo temporal ha aumentado espectacularmente durante el período de transición porque los empleadores quieren tener las manos libres para decidir los despidos. Los sindicatos son quienes más expresan este miedo, y en algunos países como la Federación de Rusia han conseguido negociar con éxito la restricción de los contratos temporales a los casos en los que el trabajador los pida expresamente, a los trabajos de temporada u ocasionales que duren un máximo de tres meses, así como a ciertas ocupaciones estipuladas en el Código del Trabajo (Tchetvernina y otros, 2001). En algunos países (por ejemplo, la República Checa), los contratos temporales no pueden proponerse a diplomados de escuelas profesionales secundarias y de universidades, ni a aprendices o jóvenes menores de 18 años, aun cuando sus calificaciones correspondan a las requeridas para el puesto, a menos que ellos mismos soliciten un trabajo temporal (Vecernik, 2001).

La información sobre el trabajo temporal es escasa; sólo se dispone de datos sobre algunos países y quizás no sean del todo fiables ni

Cuadro 11. Porcentaje del trabajo temporal^a dentro de la ocupación total en los países seleccionados

País	1992	1994	1996	1998	1999
República Checa	...	7,1	7,6	6,1	6,9
Eslovenia	...	8,3	8,8	12,0	11,0
Estonia	4,2	6,3	4,8	4,4	...
Hungría	5,9
Polonia	5,4	5,8	5,3	5,8	...
Federación de Rusia	5,9
Ucrania	3,0

^a Entendemos por trabajo temporal los contratos de duración determinada, los de empresas de trabajo temporal, el trabajo de temporada y otras formas de trabajo irregular.

Fuentes: Estadísticas nacionales.

aptos para hacer comparaciones sobre el mismo o sobre el uso de «contratos de derecho civil». En el cuadro 11 puede verse que el porcentaje de trabajo temporal dentro de total de empleo es bastante bajo en los países en transición: sólo Eslovenia tiene un porcentaje alto, aunque sigue estando por debajo del nivel del 15 por ciento alcanzado por la mayoría de los países de la Unión Europea (acerca de estos últimos, véase Auer y Cazes, 2000). De igual forma, el trabajo temporal sólo ha aumentado en Eslovenia y se ha mantenido casi estable en todos los demás países examinados. Sin embargo, algunas fuentes estiman que la cifra real está muy por encima del 15 por ciento en algunos países en transición; por ejemplo, a falta de estadísticas oficiales sobre el trabajo temporal, la Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria comunicó recientemente que había 680.000 trabajadores, es decir, un tercio de la población activa del país, con contratos de corta duración²⁷. Asimismo, el Centro Nacional del Mercado de Trabajo de Hungría estimó que había 600.000 trabajadores con contratos de duración determinada en 1998, es decir, alrededor del 16 por ciento de la población ocupada del país (Laky, 1999).

Salvo en Eslovenia, las estadísticas nacionales no confirman ninguna tendencia clara hacia la flexibilización de la relación laboral, al menos en la economía regular. Sin embargo, los problemas de fiabilidad de los datos de las encuestas de población activa relativos al trabajo temporal e irregular obligan a descartar toda conclusión definitiva sobre este punto, especialmente si se tienen en cuenta las informaciones ya mencionadas sobre el alcance del trabajo temporal en Bulgaria y Hungría.

²⁷ Véase *Trud* (Sofía), 10 de abril de 2000.

Observaciones finales

Con el inicio de las reformas económicas y sociales daba comienzo un ajuste estructural, durante largo tiempo aplazado, de las antiguas economías de planificación central a los mercados mundiales. Facilitaron esta labor ciertos cambios importantes de la legislación laboral y de las instituciones del mercado de trabajo. Sin embargo, si bien las reformas legislativas e institucionales estuvieron influidas por los planteamientos de Europa occidental, los resultados del proceso han sido diversos, dependiendo del rendimiento económico, de la fuerza de los sindicatos, de la importancia del diálogo social y de la cultura de cada país. Así pues, los países de Europa central y el Báltico, movidos por el aliciente de entrar en la Unión Europea, han evolucionado hacia las pautas de flexibilidad y protección que siguen los actuales Estados miembros de la misma. En los Estados de los Balcanes, perjudicados por los conflictos militares y por las pérdidas económicas debidas a la incoherencia de las reformas, han persistido ciertas rigideces, que se han traducido en empleo escaso y falta de seguridad de ingresos para los trabajadores. En los países de la CEI, la capacidad de adaptación de las empresas suele estar más limitada por razones internas que por las normas oficiales. La protección del empleo (ahora unida a una débil garantía de los ingresos), por razones históricas, sigue dependiendo de las empresas, mientras que los dispositivos generales de protección laboral y de los ingresos son sumamente endebles.

Al comienzo de la transformación económica, las reformas adoptadas impulsaron una reestructuración que se tradujo en la pérdida de muchos puestos de trabajo y la redistribución de numerosos trabajadores. Cabría haber esperado que la estabilización y la recuperación económicas conllevaran fluctuaciones de los movimientos del mercado laboral más o menos similares a las que suceden en los países industrializados, es decir, un aumento de los pasos de un puesto de trabajo a otro más prometedor y mejor pagado, más contrataciones de desempleados y de personas inactivas, y menos despidos y ceses voluntarios. Sin embargo, los trabajadores de los países en transición tienen comportamientos diferentes y, aun en una situación de mejora económica, muchos de ellos dudan en abandonar su puesto voluntariamente para ocupar otro. El motivo principal es un sentimiento agudo de inseguridad laboral. La renuencia a dejar un empleo voluntariamente se justifica porque la demanda de mano de obra es por lo general escasa, muchas empresas grandes y medianas están todavía reduciendo plantilla o han vuelto a hacerlo y las pequeñas empresas suelen ser débiles. Dado que el nivel salarial medio de los países en transición es bastante bajo, pocos trabajadores pueden permitirse la disminución de ingresos que conllevaría el desempleo, que en el caso de la mayoría significaría caer en la pobreza. Confirman lo anterior las averiguaciones de este

artículo acerca de la tendencia contracíclica de la rotación de la mano de obra, junto con el comportamiento procíclico de la antigüedad en la empresa, contrariamente a lo que sucede en los países industrializados. Desde 1998, sin embargo, parece estar surgiendo una pauta contracíclica de la antigüedad en la empresa en Polonia y Eslovenia, aunque todavía está por demostrar que se mantenga. En Eslovenia, la rotación de la mano de obra también parece haber adoptado un comportamiento procíclico a partir de 1997.

Sigue habiendo diferencias significativas entre los países estudiados en este artículo. Estonia es, sin ninguna duda, un líder en lo que se refiere a flexibilidad del mercado de trabajo, y Lituania parece guardar bastantes similitudes con Estonia en lo relativo a la estabilidad laboral. La República Checa y Hungría se han caracterizado por un fuerte incremento de la flexibilidad al comienzo de la transición y cierta estabilización posterior. Ahora bien, la recesión económica impulsó de nuevo la movilidad laboral en el mercado checo desde 1997.

Polonia y Eslovenia parecen tener mercados de trabajo muy fraccionados: por una parte, un gran porcentaje de la población ocupada tiene mucha antigüedad en la empresa y, por la otra, algunos sectores de trabajadores en puestos precarios presentan un grado de movilidad muy elevado. No obstante, también hay diferencias importantes entre estos dos países. Polonia se caracteriza por una gran diferencia entre rotación de la mano de obra y rotación de los empleos, lo que indica una agitación considerable del mercado de trabajo. Sorprendentemente, los cambios estructurales en materia de creación y supresión de puestos de trabajo han sido bastante lentos, lo cual contradice la idea general de que Polonia es uno de los países en los que ha avanzado más rápidamente la reforma. Por el contrario, Eslovenia parece encontrarse en un punto intermedio entre los países en transición y los países industrializados avanzados. Como consecuencia de la herencia económica de economía mixta recibida de la antigua Yugoslavia, los cambios inducidos por la transición económica y la reestructuración han sido menos profundos, también en lo que respecta a las actitudes y a las expectativas de los trabajadores. Ello explica por qué la rotación de la mano de obra fue bastante moderada y estable en Eslovenia durante el decenio de 1990, aun cuando gran parte de los movimientos fueron causados por la rotación de los empleos. Eslovenia es también el único país del grupo en el que los pasos de un puesto a otro guardan una correlación positiva firme con el crecimiento económico (como sucede en los países industrializados), lo que lleva a pensar que sus ciudadanos se han acostumbrado al sistema de mercado y tienen más confianza en el mercado laboral y en las instituciones de protección social.

Las cifras de Ucrania, Federación de Rusia y, hasta cierto punto, Bulgaria, confirman que es más lenta la transformación económica de

estos países. La movilidad de los trabajadores es muy alta, pero se debe principalmente a los cambios entre puestos de trabajo generalmente poco interesantes, mientras que la creación de empleo sigue siendo muy reducida. Los cambios estructurales parecen producirse en un ambiente pasivo, lo que induce una adaptación pasiva de las entidades y de las personas a los retos del mercado, mientras que la flexibilidad de las empresas para impulsar un ajuste provechoso — que se pone de manifiesto en la creación rápida de nuevos puestos para atender a las oportunidades de producción y de venta que van surgiendo — todavía es baja.

El análisis de los perfiles de antigüedad de los diferentes sectores de trabajadores también ha arrojado conclusiones interesantes. En primer lugar, el desglose de la antigüedad en la empresa según el sector en los países en transición es muy similar al de los países industrializados. La estructura sectorial de una economía nacional, así como todos los cambios que en ella se produzcan, influye en gran medida en la antigüedad media en la empresa. Así pues, un porcentaje alto de servicios personales, de producción y de distribución tiende a aumentar la inestabilidad del trabajo, mientras que un porcentaje elevado de empleo en el sector agrícola o en los servicios públicos y sociales se traduce en cifras superiores de antigüedad en la empresa. En segundo lugar, ésta aumenta abruptamente con la edad en todos los países examinados. En otras palabras, la estructura por edad de la población activa también explica en parte las diferencias entre los países en cuanto a la estabilidad laboral. En los años noventa, la incorporación de muchos jóvenes al mercado de trabajo, unida a un aumento considerable de los ceses voluntarios y las jubilaciones anticipadas de trabajadores de edad madura, contribuyó a una disminución general de la estabilidad del empleo. En tercer lugar, las mujeres suelen acumular una antigüedad en la empresa ligeramente mayor que los hombres en los países en transición, con la salvedad de la República Checa. Ello confirma que la disparidad entre los sexos en cuanto a la cantidad y la calidad de los empleos se ha agravado durante la transición económica.

Bibliografía citada

- Arro, Reelika; Eamets, Raul; Järve, Janno; Kallaste, Epp, y Philips, Kaia. 2001. *Labour market flexibility and employment security: Estonia*. Ginebra, OIT.
- Auer, Peter, y Cazes, Sandrine. 2000. «Fortaleza de la relación de trabajo duradera en los países industrializados», *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 119, núm. 4, págs. 419-450.
- Bellmann, Lutz; Bender, Stephen, y Hornsteiner, Ulrich. 2000. *Job tenure of two cohorts of young German men 1979-1990: An analysis of the (West-) German Employment Statistic Register Sample concerning multivariate failure times and unobserved heterogeneity*. IZA Discussion Paper núm. 106. Bonn, Institute for the Study of Labour. Enero.
- Boeri, Tito. 1996. «Is job turnover countercyclical?», *Journal of Labor Economics* (Chicago, Illinois), vol. 14, núm. 4, págs. 603-625.

- Burgess, Simon; Pacelli, Lia, y Rees, Hedley. 1997 *Job tenure and labour market regulation: A comparison of Britain and Italy using micro data*. CEPR Discussion Paper núm. 1712. Londres, Centre for Economic Policy Research. Octubre.
- , y Rees, Hedley. 1998. «A disaggregate analysis of the evolution of job tenure in Britain, 1975-1993», *British Journal of Industrial Relations* (Londres), vol. 36, núm. 4 (diciembre), págs. 629-655.
- Cazes, Sandrine, y Nesporova, Alena. 2001. *Towards excessive insecurity in transition economies?* Serie de Estudios de Empleo, núm. 23. Ginebra, OIT.
- Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE). 2000. *United Nations Economic Survey for Europe*, núms. 1 y 2. Ginebra, Naciones Unidas.
- Faggio, Giulia, y Konings, Jozef. 2000. *Job creation, job destruction and employment growth in transition countries in the 90s*. Lovaina, KU/LICOS (Centre for Transition Economics and Economics Department).
- Gimpelson, Vladimir, y Lippoldt, Douglas. 1997. «Labour turnover in the Russian economy», en OCDE (dirección): *OECD Proceedings: Labour market dynamics in the Russian Federation*. París, OCDE, págs. 17-55.
- Kwiatkowski, Eugeniusz; Socha, Mieczyslaw, y Sztanderska, Urszula. 2001. *Labour market flexibility and employment security: Poland*. En prensa. Serie de Estudios de Empleo. Ginebra, OIT.
- Laky, Terez. 1999. *Yearly report on the labour market: Main trends in labour demand and supply*. Budapest, Instituto de Estudios del Trabajo del Ministerio de Asuntos Sociales y Familiares.
- Lehmann, Hartmuth, y Wadsworth, Jonathan. 2000. «Tenures that shook the world: Worker turnover in Russia, Poland and Britain», *Journal of Comparative Economics* (San Diego, California), vol. 28, núm. 4 (diciembre), págs. 639-664.
- Nesporova, Alena. 1999. *Employment and labour market policies in transition economies*. Ginebra, OIT.
- OCDE. 1996. *Employment Outlook*. París
- , 1994. *Employment Outlook*. París
- OIT. 1996. *El empleo en el mundo 1996/97. Las políticas nacionales en la era de la mundialización*. Ginebra.
- Sorm, Vit, y Terrell, Katherine. 1999. *A comparative look at labour mobility in the Czech Republic: Where have all the workers gone?* Transition Economics Series, núm. 2263. Londres, Centre for Economic Policy Research.
- Tchetvernina, Tatiana; Moskovskaya, Alexandra; Soboleva, Irina, y Stepantchikova, Natalia. 2001. *Labour market flexibility and employment security: Russian Federation*. En prensa. Serie de Estudios de Empleo. Ginebra, OIT.
- Vecernik, Jiri. 2001. *Labour market flexibility and employment security: Czech Republic*. En prensa. Serie de Estudios de Empleo. Ginebra, OIT.