

El monopsonismo, metáfora del nuevo mercado de trabajo postsindical

Christopher L. ERICKSON* y Daniel J.B. MITCHELL**

Resumen. *¿Cómo es posible que, en todas las partes del mundo, en plena globalización, los empleadores sufran problemas cada vez más graves de escasez de mano de obra? ¿Por qué no suben los salarios en las economías en expansión? La tesis que se defiende en este artículo es que, debido a la pérdida de fuerza de los sindicatos, los empleadores han tomado la delantera y establecen los salarios y otras condiciones de trabajo conforme a las reglas de un mercado laboral monopsonista. Los autores refutan el modelo de competencia perfecta, con su equilibrio entre oferta y demanda, y sostienen que, lejos de ser una curiosidad pedagógica, el monopsonismo y su desequilibrio en cuanto a la capacidad de negociación son una realidad muy extendida. Es necesario devolver la palabra a los trabajadores para subsanar consecuencias tan indeseables de los éxitos macroeconómicos como la desigualdad de ingresos y la pérdida de derechos laborales.*

Este artículo se ocupa, en esencia, de un rompecabezas. ¿Cómo es posible que, a pesar de la globalización evidente que están viviendo los mercados de productos, de capitales y de trabajo, haya en todo el mundo, y en todos los sectores de la economía, empleadores que se enfrentan a una escasez de mano de obra cada vez más grave? La revista *Business Week*, por ejemplo, una de las voces más notables del capitalismo estadounidense, publicó hace poco un artículo titulado «¿Dónde están todos los trabajadores? De pronto, compañías de todo el mundo se movilizan para superar una crisis de mano de obra». Según sus firmantes, empresarios de países tan distantes entre sí como Viet Nam, Bulgaria o los Estados Unidos dicen que no encuentran gente «capacitada para el trabajo y dispuesta a aceptarlo por la retribución que ofrecemos» (Coy y Ewing, 2007). Sostendremos aquí que la clave de este rompecabezas

* Catedrático de la Escuela Superior Anderson de Dirección de Empresas de la Universidad de California en Los Angeles (UCLA); dirección electrónica: chris.erickson@anderson.ucla.edu. ** Catedrático Ho-su Wu del mismo establecimiento y de la Escuela Superior de Asuntos Públicos de la propia UCLA; dirección electrónica: daniel.j.b.mitchell@anderson.ucla.edu. Los autores agradecen a Sanford Jacoby sus valiosos comentarios a versiones anteriores del presente texto.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos sólo incumbe a sus autores, y su publicación en la *Revista Internacional del Trabajo* no significa que la OIT las suscriba.

—y de muchos otros de la economía actual como, por ejemplo, el que el peso de los salarios en la riqueza total (el producto nacional) esté descendiendo a pesar del aumento de la productividad— es doble: el declive de los sindicatos unido a una característica institucional del mercado de trabajo que se suele pasar por alto: el monopsonio*.

Competencia y monopsonismo: antecedentes

Hace ya tiempo que los estudiosos de la dinámica de los salarios y del empleo vienen pensando que el dominio monopsonista es un fenómeno verosímil, aunque problemático, de los mercados laborales «libres» (véase, por ejemplo, Bronfenbrenner, 1956). Recientemente, y al menos en parte como respuesta a la desconcertante coyuntura económica de los años noventa, algunos de ellos han sostenido que el monopsonismo (u oligopsonismo) caracteriza a una gama de micromercados laborales mucho más amplia de lo que se pensaba (Bhaskar, Manning y To, 2002; Card y Krueger, 1997, y Manning, 2003).

En el presente artículo no nos limitaremos a analizar determinados mercados de trabajo, sino que interpretaremos el monopsonismo como una vigorosa metáfora, especialmente en los Estados Unidos pero también, por extensión, en todo el mundo, del macromercado de trabajo que está apareciendo tras el declive de los sindicatos. Allí donde los sindicatos están perdiendo la capacidad de influir significativamente en la fijación de los salarios —o donde nunca la han tenido—, tanto la retribución como otras condiciones de trabajo se regulan de una manera monopsonística. Presentaremos una serie de datos que, tomados en conjunto, indican que el mercado de trabajo, en ausencia de sindicatos, está sujeto al poder negociador del empleador.

En el modelo de competencia perfecta, el salario es equivalente al ingreso del producto marginal del trabajo. Pero en condiciones de monopsonismo está por debajo de ese valor, es decir, parte del ingreso pasa del factor trabajo al factor capital, lo cual redundará en una tendencia a que la mano de obra escasee en los «buenos tiempos». Una de las consecuencias más importantes de ello es que el reciente debilitamiento del poder sindical no lleva, *per se*, a tasas de empleo significativamente más altas *ceteris paribus*, sino más bien, principalmente, a salarios más bajos y al convencimiento común en los empleadores de que falta mano de obra. En otras palabras, hay una transferencia de «rentas» de la mano de obra al capital. Aunque produce determinados beneficios a nivel macro, el mercado laboral monopsonista tiene desventajas a nivel micro.

En cierto sentido, el asunto que nos ocupa es la imagen especular del rompecabezas clásico de la depresión de los años treinta: no se trata de la conocida pregunta de «¿por qué en un período de recesión no bajan los salarios?», sino más bien de «¿por qué los salarios no aumentan suficientemente como para consolidar un mercado en expansión?». Nuestra respuesta es que el

* Nota de la redacción: Monopsonio es una situación en la que hay un solo comprador para determinado producto o servicio; en el caso presente, el trabajo humano.

declive de los sindicatos y de otros medios de defensa de los trabajadores ha permitido a los empleadores tomar la delantera y actuar como si estuviesen en un micromercado laboral monopsonista u oligopsonista. Presentaremos datos sobre el conjunto de la economía de los Estados Unidos que pueden ser indicativos de monopsonismo, así como un sencillo modelo macroeconómico que explica cómo se comportan el empleo y los salarios en condiciones monopsonistas. Exploraremos asimismo otras causas posibles de los cambios que acaecen en el mercado laboral a nivel macro, para compararlas con la basada en el monopsonismo.

Cambios recientes en los mercados laborales

El decenio de 1990 fue un período difícil de entender para los economistas y otros observadores de los mercados de trabajo de los Estados Unidos. Fueron unos años tan sorprendentes que fomentaron la aparición de muchos libros especializados que intentaron explicar lo sucedido (Krueger y Solow, 2001). La economía estadounidense, especialmente, creció con fuerza según todos los indicadores, sobre todo durante la segunda mitad del decenio, y, sin embargo, la inflación —tanto de precios como de salarios— siguió siendo inexplicablemente baja a pesar de que el desempleo descendió a niveles que no se conocían desde la guerra de Viet Nam. La reducción del desempleo estuvo acompañada de una disminución del número de despidos, conjunción que por sí misma no es muy sorprendente. Lo que sí es sorprendente es que el descenso de los despidos fuera acompañado de más situaciones de escasez de mano de obra.

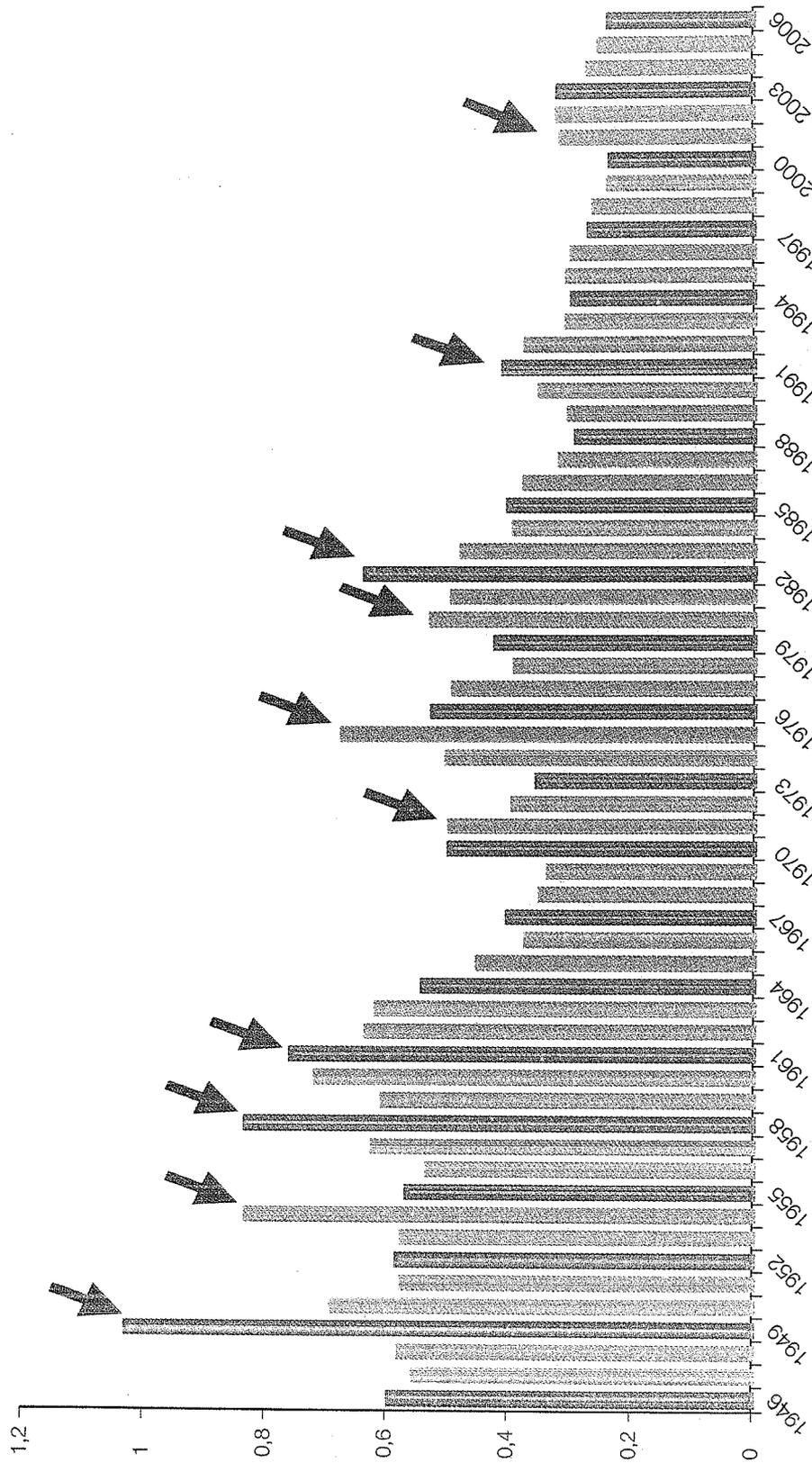
Por desgracia no se acopian series temporales de datos sobre despidos en el mercado laboral estadounidense, pero se pueden suplir, por ejemplo, con las cifras de nuevas solicitudes del seguro de desempleo. Como muestra el gráfico 1, éstas disminuyeron a finales de los noventa, y lo hicieron incluso hasta llegar a niveles inferiores a los de la guerra de Viet Nam. Además, en los momentos de recesión de principios de los noventa y de 2001 (marcados en el gráfico por flechas), la tasa de despidos fue sustancialmente más baja que en recesiones anteriores.

Otros cambios notables en el comportamiento del mercado laboral que ya están ampliamente confirmados son el ahondamiento de la desigualdad de ingresos por todo el mundo durante los últimos decenios (por ejemplo, Katz y Murphy, 1992; Juhn, Murphy y Pierce, 1993, y Acemoglu, 2003) y el descenso sostenido, desde principios de los años ochenta, de la parte correspondiente a los trabajadores en el ingreso nacional de los Estados Unidos¹.

Por último, otras dos características importantes de la «nueva economía» son el descenso de la tasa de actividad económica de la población y la extensión

¹ La parte de los ingresos empresariales percibida por los trabajadores comenzó a descender en el decenio de 1980, invirtiendo una tendencia al alza que venía de antiguo. Es un valor sujeto a grandes variaciones cíclicas. Desde la última gran guerra, las cifras correspondientes a los picos del ciclo empresarial son las siguientes: en 1949, 76,6 por ciento; en 1959, 78,1 por ciento; en 1969, 80,3 por ciento; en 1979, 82,3 por ciento; en 1989, 81,8 por ciento, y en 2000, 79,6 por ciento.

Gráfico 1. Nuevas solicitudes semanales al seguro público de desempleo, en porcentaje de los ocupados cubiertos por esta prestación, de 1946 a 2006



Nota: Las flechas indican los momentos de recesión de los ciclos económicos.

del problema de escasez de mano de obra. El descenso de la tasa de actividad (especialmente en los varones de la edad más idónea para trabajar) y su probable efecto en la economía y en el crecimiento han sido puestos de relieve por investigaciones llevadas a cabo por los bancos de la Reserva Federal de San Francisco (Motley, 1996), Atlanta (Hotchkiss, 2004) y Minnesota (McMurry, 2002). La tasa de actividad general — que subió de manera sostenida después de la Segunda Guerra Mundial debido a la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo — alcanzó su nivel máximo a finales de los años noventa y después empezó a descender. La tasa de actividad femenina también dejó de aumentar a partir del año 2000, y todavía en 2006 estaba por debajo de su nivel máximo.

En cuanto a la escasez de mano de obra, es importante reconocer antes de nada la dificultad inherente a todo intento de cerciorarse de si el número de puestos de trabajo vacantes está creciendo o decreciendo. Hubo un momento en que se pensó que el número de ofertas de trabajo que publicaban los periódicos era un indicador fiable, pero las nuevas tecnologías le ha restado mucha importancia debido, sobre todo, a las posibilidades de búsqueda de empleo que brinda Internet. Veamos, por otra parte, algunos datos estadísticos sobre los artículos de prensa aparecidos en el portal de la compañía Nexis Lexis que se hacían eco de la escasez de mano de obra. Según exponemos en el gráfico 2, el número total de artículos aumentó drásticamente a finales de los años noventa. Y el gráfico 3 indica que el problema no se circunscribía a uno o dos ramos — como, por ejemplo, el de las altas tecnologías —, sino que afectaba a muchos sectores y de muy diverso nivel de cualificación.

Haciendo un muestreo de los artículos mismos comprobamos que la oferta era insuficiente en ocupaciones de baja cualificación de diversas zonas: trabajadores de la construcción en Maryland, de la hostelería en Colorado y de todos los sectores en Wisconsin, por mencionar sólo algunos ejemplos. Abundan en el mismo sentido los datos internacionales citados por Coy y Ewing (2007)². Según las informaciones de la prensa, la escasez de mano de obra fue en ese período un fenómeno creciente que iba mucho más allá de ocupaciones y lugares concretos (como, por ejemplo, los programadores informáticos en Silicon Valley)³. Por lo que parece, a pesar del crecimiento uniforme de los salarios, sobre todo los situados en la parte baja de la escala, los empleadores se quejaban de que la oferta de mano de obra era insuficiente en muchos sectores.

Después daremos una explicación de los sorprendentes resultados macroeconómicos de los últimos años noventa, resultados que tuvieron su base en la transformación de las instituciones del mercado laboral y en lo que denominamos «ascendiente» o «predominio» del empleador, y que se tradujeron en un empeoramiento de los salarios y una pérdida de la capacidad de negociación de los trabajadores. Esos cambios intensificaron uno de los rasgos que distinguían a los Estados Unidos de otras economías desarrolladas, a saber, la creación de

² Hussey (1999), Wagner (1999) y Johnson (1999).

³ Véase un análisis de la escasez de mano de obra cualificada en Silicon Valley en Waldinger y Erickson (2003).

Gráfico 2. Número de menciones a la escasez de mano de obra en fuentes estadounidenses de 1985 a 2003

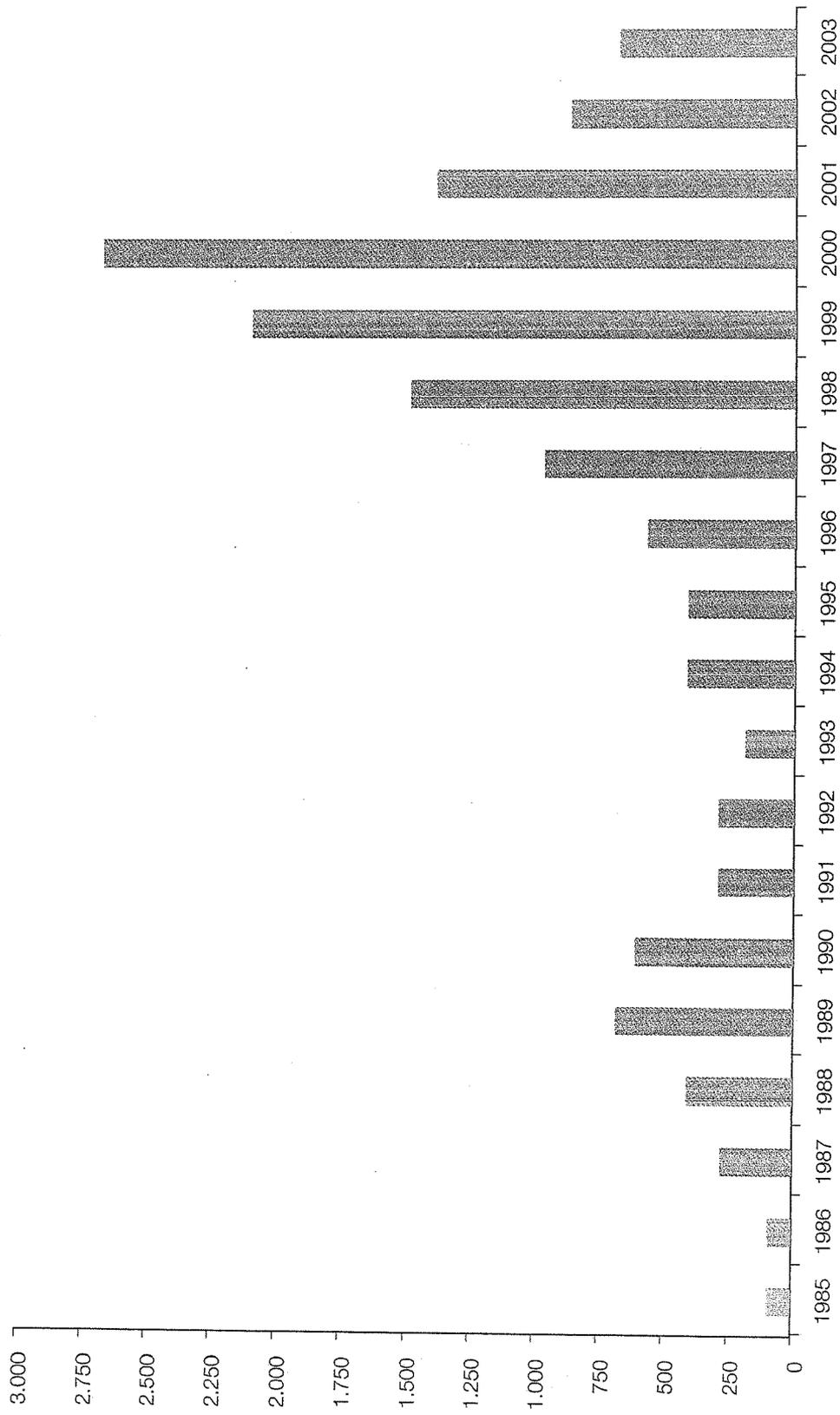
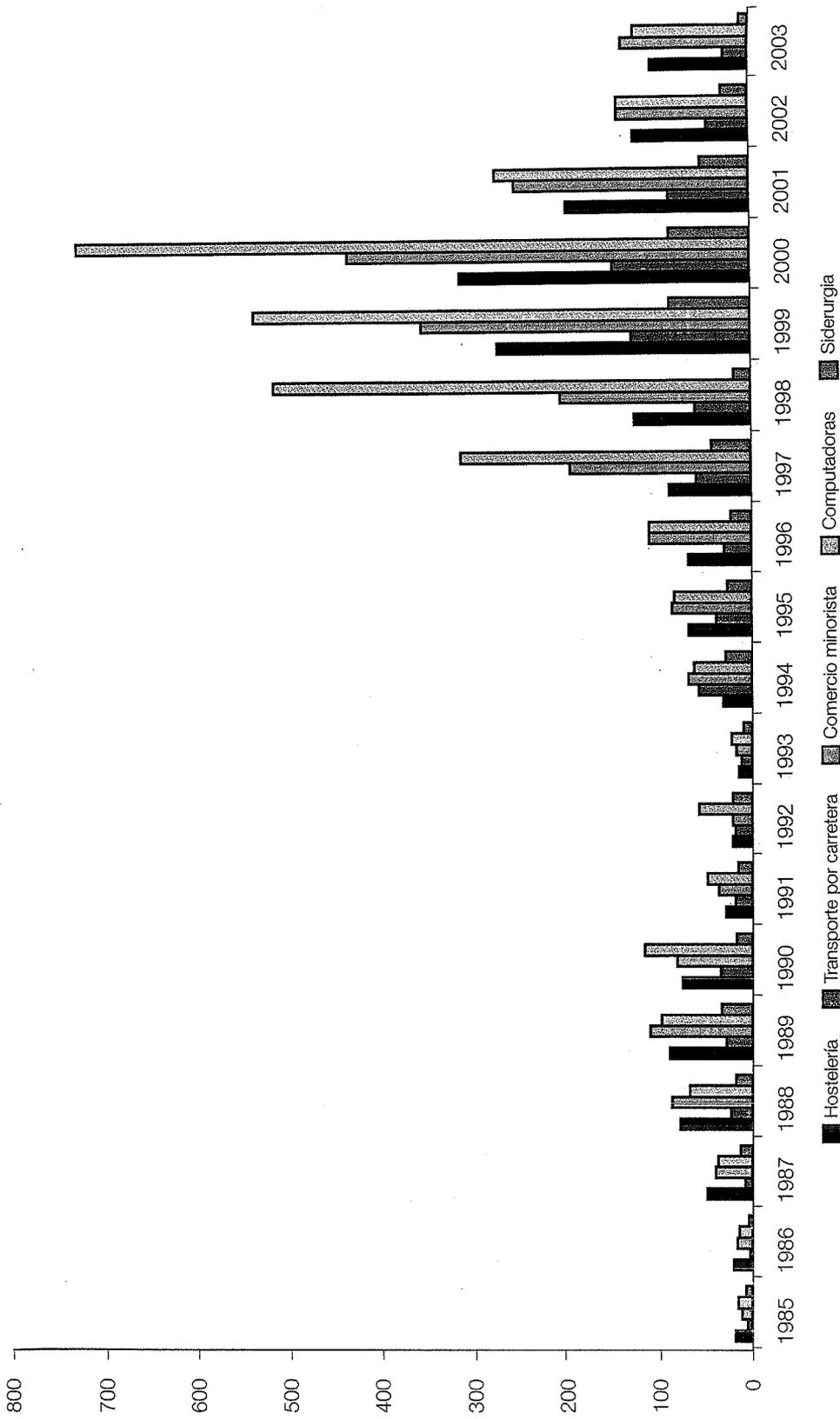


Gráfico 3. Número de menciones a la escasez de mano de obra en varios sectores de 1985 a 2003



gran número de empleos poco retribuidos, frente al sistema típicamente europeo de «integrados-marginados» con salarios altos y tasas de desempleo elevadas (véanse, por ejemplo, Blanchard y Summers, 1988, y Krugman, 1994). Sin embargo, es posible que, a medida que los mercados de trabajo se liberalizan y descentralizan por doquier, esto se convierta en la norma en todo el mundo y continúen, e incluso se extiendan, los buenos rendimientos macroeconómicos. En cualquier caso, este vigoroso comportamiento macroeconómico se verá acompañado de una serie de consecuencias sociales y económicas indeseables⁴.

El declive de los sindicatos

El cambio más drástico que ha sufrido la estructura del mercado laboral de los Estados Unidos desde los años ochenta ha sido el declive de la afiliación sindical. En un libro muy conocido que apareció a mediados de aquel decenio (Kochan, Katz, y McKersie, 1986) se consideraba que dicho cambio suponía una «transformación» de las relaciones laborales y se trataba principalmente de la faceta micro del asunto. El fenómeno se aceleró mucho en los años ochenta, y no ha dejado de hacerlo desde entonces. A medida que cambian las instituciones micro del mercado de trabajo, es impensable que la transformación no tenga también consecuencias en el nivel macro. Sostendremos después que, en lo que concierne a la macroeconomía, ese nuevo tipo de relaciones laborales, con menos presencia sindical y más ascendente de los empleadores, se implantó en buena parte en los años ochenta, y que cuando llegó la recesión, a principios del decenio siguiente, ya se estaban dejando sentir sus efectos.

En los decenios de 1960 y 1970 los convenios salariales con los sindicatos eran uno de los objetivos primordiales de la política macroeconómica, para lo cual se utilizaban una serie de indicadores de referencia y de programas de control sobre salarios y precios. A mediados de los años noventa, en cambio, la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos dejó por completo de hacer el seguimiento de los convenios con los sindicatos. Por lo visto, a los artífices de la política económica de la era de Bill Clinton no les interesaba lo bastante como para considerar justificado el costo de realizar esa tarea. Sin embargo, a pesar de la falta de interés de los estadígrafos oficiales, y de la inclinación de los investigadores a descartar la posibilidad de que el declive sindical tenga alguna influencia económica, la hipótesis de que el debilitamiento de los sindicatos haya tenido consecuencias importantes para el conjunto de la economía merece ser considerada.

En sus modelos, los economistas asignan muchas veces a los sindicatos un papel análogo al de los monopolios en el mercado de productos. Los monopolistas fijan su precio por encima del nivel competitivo y, acto seguido, venden

⁴ Algunas de las consecuencias previsibles son: pérdida de representación de los trabajadores, incremento de la presión a la baja sobre los salarios y de la desigualdad de ingresos, relajación en la vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral, declive de los regímenes de pensiones de prestaciones definidas, disminución de la cobertura del seguro médico y de otros tipos de protección, etc.

la cantidad correspondiente. De igual modo, en la bibliografía académica se suele considerar que los salarios fijados en la negociación colectiva están por encima del nivel de mercado (es decir, que son monopolistas), de manera que los empresarios amoldan después por su cuenta el tamaño de la plantilla de trabajadores con arreglo a dicho nivel de retribución⁵. Tal será el planteamiento que adoptaremos y el sentido que daremos de aquí en adelante a la expresión «fijación sindical de los salarios».

Cabría esperar que el declive de los sindicatos hubiera hecho más «competitivo» el mercado de trabajo de los Estados Unidos. Pero la cuestión estriba en qué significa ser «competitivo» en el marco de un mercado laboral sin sindicatos. Los mercados verdaderamente competitivos son muy sensibles a los problemas de escasez y de excedentes, por lo que enseguida se libran de unos y otros mediante el ajuste de los precios. Por consiguiente, si los mercados hubiesen sido muy competitivos en el sentido de los manuales de economía, en el mercado laboral estadounidense de la segunda mitad de los años noventa la escasez de mano de obra tendría que haber producido una fuerte alza de los salarios.

El hecho de que en esos años no se produjera una «escalada salarial» a pesar del déficit de mano de obra indica que, si los mercados laborales son ahora de verdad más competitivos, habrá que esclarecer las características de tales mercados «competitivos» (es decir, menos regulados por la intervención sindical). Está claro que los mercados laborales no funcionan del mismo modo que los mercados competitivos de bonos del Tesoro o de futuros sobre la cosecha de trigo. Veremos más adelante cómo el modelo que explica razonablemente este tipo de mercado en una situación de predominio de los empleadores —es decir, el mercado de la era postsindical— no es la competencia perfecta, sino el monopsonismo⁶.

El monopsonismo y el predominio del empleador en el mercado de trabajo

Tradicionalmente, los modelos de monopsonismo en los mercados laborales se restringían a casos particulares como, por ejemplo, una ciudad minera con una

⁵ Se ha señalado que esta forma de establecer los salarios es una negociación «ineficiente». En teoría, el sindicato debería negociar tanto el salario como la dimensión de la plantilla. Sin embargo, la idea de que incumbe al empleador decidir este último aspecto parece corresponderse bastante con la realidad, aunque en algunos casos deba atenerse a las disposiciones del reglamento de trabajo o a las necesidades de dotación de personal.

⁶ El rápido debilitamiento de los sindicatos estadounidenses desde principios del decenio de 1980 es hoy una historia bien conocida. Su signo más visible fue una notable tendencia a hacer concesiones como la congelación o el recorte de salarios y prestaciones, aceptando a veces la denuncia extemporánea del convenio colectivo (Mitchell, 1994). Junto a ello se produjo un descenso significativo de la afiliación sindical y de la cobertura de los convenios colectivos en el sector privado, que pasó de un debilitamiento gradual y moderado a convertirse en un desfallecimiento absoluto a principios de los años ochenta. Además, la idea de que con unos sindicatos más débiles podría rebajarse la tasa de desempleo que no acelera la inflación (NAIRU) tampoco es nueva, y se remonta por lo menos a mediados de los años ochenta (Mitchell, 1986). En sentido amplio, todo lo que reduzca las «exigencias avasalladoras», sean salariales o de precios, tendrá ese mismo efecto (Mitchell y Zaidi, 1992).

so la compañía carbonífera o la connivencia de varios empleadores respecto de determinadas ocupaciones especializadas. El monopsonismo de manual se da cuando no hay más que un solo empleador en el mercado de trabajo. Este empleador únicamente puede aumentar su fuerza de trabajo elevando el nivel salarial de todos sus asalariados, para atraer al trabajador marginal. Siendo el costo marginal de la mano de obra (el costo de contratar al trabajador siguiente) superior al costo medio de ésta (el salario), el monopsonista que quiera elevar al máximo sus beneficios dejará de contratar cuando el ingreso del producto marginal (es decir, el valor del producto que genera el siguiente trabajador contratado) esté por encima del nivel salarial (véase, por ejemplo, Flanagan, Smith y Ehrenberg, 1984, págs. 67-69). El fondo de la cuestión es que, en un monopsonio de manual, el empleador único pagaría un salario más bajo y contrataría a menos trabajadores que si el mercado laboral fuese competitivo en el sentido del manual. El empleador siempre adolecería de escasez de trabajadores, pues estaría dispuesto a contratar a más personas al salario vigente, pero no a *eleva el nivel salarial general para atraer a más trabajadores*.

El monopsonio se puede considerar el reverso del monopolio. En condiciones de monopolio, el vendedor predomina en el mercado; en el monopsonio, en cambio, el que predomina es el comprador. La empresa monopolista restringe la producción y vende los productos a un precio superior al que tendrían si el mercado fuese competitivo en el sentido de la teoría. Las empresas con dominio monopolista tienen escasez de clientes en el sentido de que les gustaría vender más *si ello no exigiese rebajar los precios*. Esta insuficiencia de clientes explica fenómenos como la publicidad de productos de marca (que da a los productores un poco de monopolio) o el engaño entre los miembros de un cártel (si uno o varios venden más de la cuota convenida).

En los manuales de economía del trabajo el monopsonismo se ha tratado como una excepción al supuesto general de que los sindicatos han de hacer inevitablemente, cuando negocian, una transacción entre salario y empleo, es decir, que se encuentran ante una curva descendente de la demanda de mano de obra. En el monopsonio, un monopolio sindical que actuase en sentido contrario podría promover un alza de los salarios sin reducir necesariamente el empleo, porque en un mercado de trabajo monopsonista el salario está por debajo del ingreso del producto marginal del trabajo. Sin embargo, la idea de monopolio frente a monopsonio ha sido apostillada a menudo de curiosidad, apenas válida pedagógicamente para aclarar a los estudiantes la microeconomía del mercado laboral y, quizás también, para explicar la sindicación de grupos singulares como las enfermeras o los atletas profesionales⁷.

⁷ Freeman y Medoff (1984) propusieron un modelo sindical que tuviera dos caras, una monopolista y otra de representación. Sin embargo, estudiaron la posibilidad de que la cara monopolista del sindicalismo fuera una respuesta al monopsonismo de los empleadores. Implícitamente daban por supuesto que la alternativa al dominio monopolista de los sindicatos era un mercado de trabajo en el que, gracias a la competencia clásica, la demanda igualaba a la oferta.

Resurge el interés por el mercado de trabajo monopsonista

No obstante, ya en el decenio de 1990 dos investigadores aplicaron de manera más general el modelo monopsonista (u oligopsonista) a los mercados laborales de salarios bajos (Card y Krueger, 1997, págs. 355-386) para explicar por qué tras incrementarse el salario mínimo se había producido una ligera pérdida de puestos de trabajo. Mientras que los hallazgos empíricos de Card y Krueger fomentaron un debate no desdeñable entre sus colegas investigadores y en algunos círculos políticos, a partir de ese momento el monopsonio del mercado laboral empezó a ganar importancia en el análisis microeconómico (Boal y Ransom, 1997, y Manning, 2001). Bhaskar, Manning y To (2002, pág. 172), por ejemplo, sostienen que «los principales vectores del dominio oligopsonista estriban probablemente en la heterogeneidad de las preferencias de empleo, los costos de movilidad y una información imperfecta». Cualquiera que fuere el motivo — sea la connivencia explícita, la connivencia implícita a través de instrumentos como las encuestas salariales o la pérdida de capacidad de los sindicatos para imponer salarios homogéneos, sea el «encaje» entre preferencias personales y empleos disponibles y las fricciones del mercado laboral que subrayan Bhaskar, Manning y To (2002) y Manning (2003) —, está claro que existen muchas posibles razones para que el empleador no respete la «ley del salario único». A nuestro juicio, además, el modelo monopsonista es también válido en el plano macroeconómico, en donde puede esclarecer los sorprendentes fenómenos que acompañaron al debilitamiento de los sindicatos.

En el mercado de bonos del Tesoro, por poner un ejemplo, el producto es homogéneo: el comprador no necesita fijarse en los bonos concretos que va a adquirir, pues, en una emisión determinada, todos los bonos son iguales. Al vendedor no le interesan las características del comprador, ni viceversa, de modo que no se plantea la cuestión del «encaje», ni es necesario establecer una relación activa entre comprador y vendedor. El mercado de bonos del Tesoro es tan grande que buscar un comprador (o vendedor) no comporta costos significativos. Por último, al ser un mercado impersonal, los movimientos de precios no se ven limitados por consideraciones de equidad. Es posible que los vendedores de los bonos se sientan decepcionados si baja el precio del producto que ofrecen, pero no creen que los compradores tengan la obligación moral de mantener un precio determinado. Y, aunque lo creyesen, como no mantienen una relación activa con los compradores, no tendrían forma de conseguirlo.

Atributos del mercado laboral

El mercado de trabajo es muy diferente y la mano de obra no es homogénea. Está claro que sí se plantean cuestiones de «encaje», pues tanto los trabajadores como los empleos tienen características únicas. En la mayoría de los casos se establece algún tipo de relación activa entre el comprador y el vendedor. La búsqueda de empleo por los trabajadores y la selección por los empleadores y las empresas de contratación pueden tener unos costos considerables de tiempo y

de dinero. Habida cuenta de que el empleo se produce en un entorno social, también se plantean cuestiones de equidad. Como explicaremos con más detalle después, estas características del mercado se traducen, desde el punto de vista del empleador, en una curva de oferta de mano de obra de sentido ascendente, al margen del sentido que tenga la curva de esa oferta una vez agregada. Los compradores que disfrutan de curvas de oferta ascendentes son intrínsecamente monopsonistas: a partir de esa curva, fijan el salario que están dispuestos a pagar. Es decir, el salario no lo fija un mercado impersonal basado en la subasta.

Más adelante nos extenderemos sobre tres posibles explicaciones del comportamiento monopsonista del empleador. La primera de ellas guarda semejanza con el planteamiento de Card y Krueger. También pueden intervenir otros mecanismos que presionan a la baja los salarios fijados sin intervención sindical, como, por ejemplo, la coordinación de métodos y, tácitamente, de salarios por parte de los empleadores y, quizás, aunque sea paradójico, el fenómeno de la rigidez descendente del salario nominal.

Flujos y curva de la oferta de mano de obra

No se precisa mucho análisis para generar, según el método de Card y Krueger, una curva de la oferta de mano de obra que sea ascendente para la empresa. Basta con un sencillo modelo de flujo. Sea L_i la plantilla de una empresa en el momento i . Sea H el número de trabajadores contratados (después de la búsqueda y la selección) en un período determinado. Por último, sea t la tasa de rotación (abandono) durante ese período. Entonces, $L_2 = (H - tL_1) + L_1$.

Si la empresa se encuentra en un estado constante (sin cambios en su plantilla), entonces $L_2 = L_1$ y por tanto $H = tL$. La tasa de rotación está inversamente relacionada con el nivel salarial de la empresa. En cualquier período determinado, al elevarse ese nivel salarial será menor el número de trabajadores que dejen su empleo, pues ascenderá el costo de oportunidad de hacerlo. En el gráfico 4 se representa la función de la tasa de rotación. Sea cual fuere la magnitud de la plantilla, esta función se puede transformar en la correspondiente función numérica de rotación multiplicando el nivel de empleo, L , por t . En el gráfico 5 se representan dos de estas funciones numéricas de rotación, correspondientes a los niveles de empleo L^* y L' , donde $L^* > L'$.

El gráfico 6 muestra una función de contratación típica⁸. El número de trabajadores contratados aumentará con arreglo al incremento del salario que se ofrezca. Adviértase que la función numérica de rotación depende del tamaño de la plantilla de la empresa, mientras que la función de contratación es independiente de este factor (en realidad, depende del tamaño del mercado laboral externo, que es mucho mayor).

La función de oferta de mano de obra que percibe la empresa se puede derivar de la función numérica de rotación y de la función de contratación. En

⁸ En los gráficos 6 y 7, la intersección de los dos ejes no está en el punto 0,0. En concreto, el salario en el punto de intersección es >0 dado que $H > 0$.

Gráfico 4. Función de la tasa de rotación del personal

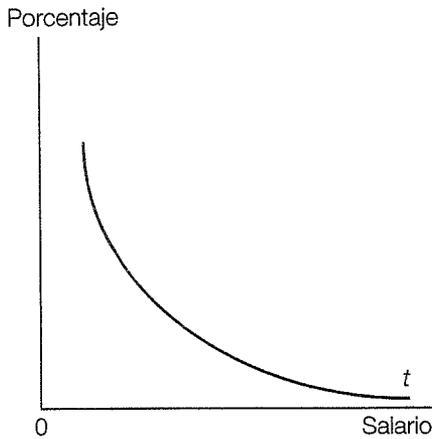


Gráfico 5. Función numérica de la rotación

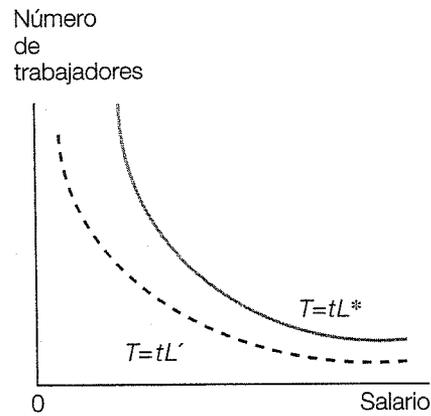


Gráfico 6. Función de la contratación

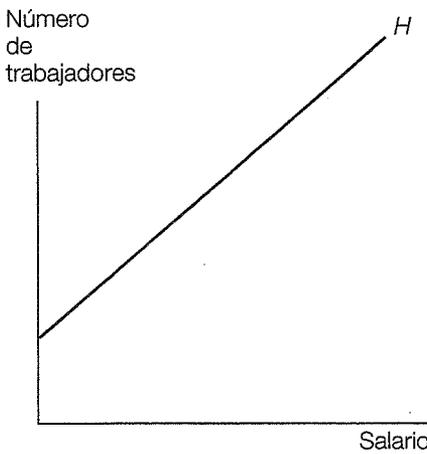
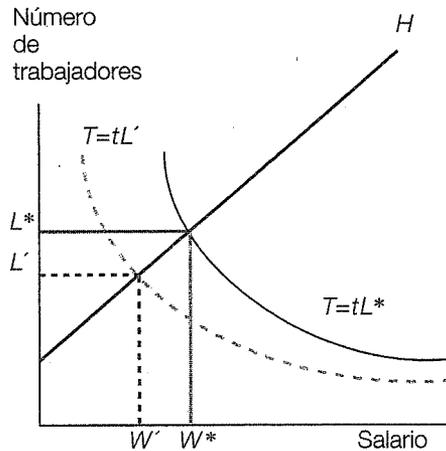


Gráfico 7. Estado constante



el gráfico 7 se representa una situación en la que el salario fijado por la empresa es tal que, en un período determinado, el número de trabajadores nuevos es exactamente el mismo que el de los que se van de la empresa⁹. Sean W^* y L^* , respectivamente, los niveles de salario y empleo en un estado constante. La combinación de ambos se encuentra en la intersección de las funciones H y $T = tL^*$.

Supongamos ahora que la empresa, por alguna razón, recorta sus salarios hasta W' . En cada período determinado se reducirán las nuevas contrataciones y se elevará el número de trabajadores que se van. La plantilla comenzará a reducirse en la misma medida en que el flujo de salida exceda al flujo de entrada. La función numérica de la rotación empezará a desplazarse hacia abajo y hacia la

⁹ Véase la nota anterior.

izquierda. Incluso con una tasa de rotación más elevada, el número de trabajadores que abandonan la empresa tenderá a ir disminuyendo a medida que descienda la base L , que es su referencia. Finalmente se alcanzará un nuevo estado constante con la plantilla en L' , que se representa en el gráfico 7 como la intersección de H y $T = tL'$. Así, un salario más bajo va acompañado de menos empleo en la empresa, es decir, que la curva de oferta de mano de obra es, desde el punto de vista de la empresa, ascendente¹⁰. Los flujos de entrada y salida de asalariados (el eje vertical del gráfico 7) son también menores con un salario más bajo. Esta curva de oferta de mano de obra ascendente es la condición esencial para que haya monopsonio.

Determinación sindical del salario, competencia perfecta y monopsonio

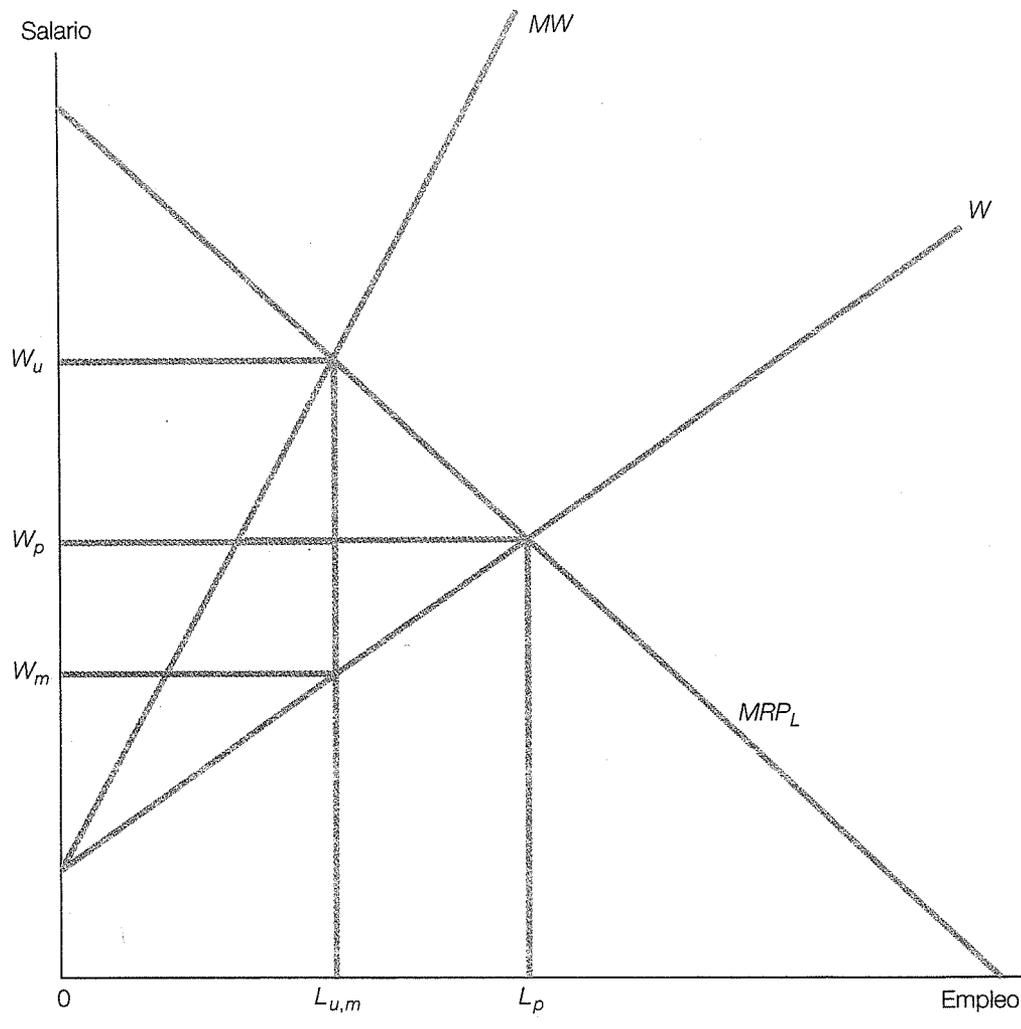
En el gráfico 8 se presentan los resultados básicos de un mercado de trabajo en tres situaciones extremas: salarios estrictamente determinados por los sindicatos, competencia perfecta y monopsonio. La curva de oferta de trabajo que percibe la empresa es la línea ascendente W . La demanda de mano de obra a corto plazo equivale al ingreso del producto marginal del trabajo MRP_L (que representa la aportación marginal de cada trabajador adicional). La línea MW representa el costo marginal de la contratación, que es mayor que W , excepto en el eje vertical debido al carácter ascendente de la curva de oferta. Ello es así porque damos por supuesto que, para contratar a otro trabajador, el empleador debe pagar también al resto de la plantilla el salario mayor que ofrece a éste (véase, por ejemplo, Flanagan, Smith y Ehrenberg, 1984, págs. 67 y 68).

En condiciones de competencia perfecta, el resultado estaría en la intersección de las curvas de la demanda y de la oferta, con una plantilla L_p y un salario W_p en equilibrio. Y, en el caso del salario determinado por los sindicatos, situación ya conocida, el resultado se situaría en la intersección de la curva de la demanda con MW , siendo L_u el nivel de la plantilla y W_u el del salario; los sindicatos maximizan (y capturan) todas las «rentas» disponibles.

Sin embargo, la decisión empresarial óptima respecto de la relación plantilla-salario es la derivada del monopsonio: fijar el salario en W_m , produciendo un nivel de plantilla L_m . Esta magnitud de la plantilla es la misma que arroja el nivel salarial determinado por los sindicatos, pero ahora es la empresa la que

¹⁰ Aunque aquí no profundizaremos en ello, nótese que este mismo modelo podría aplicarse a los mercados de productos, en los que los productos son heterogéneos y en los que intervienen correspondencias y búsquedas. Se podría decir así que una empresa tiene una base de clientes de la cual recoge los pedidos. Una subida de los precios tenderá a erosionar esa base de clientes, pues en cada período se conseguirán menos clientes nuevos y habrá una mayor tasa de abandono de los clientes antiguos. Así, los precios altos reducen la demanda, y los precios bajos la incrementan. La empresa se encuentra entonces con una curva de la demanda descendente, es decir, opera en un modo de competencia imperfecta. Nótese también que el auge de la tecnología de Internet tal vez modifique las funciones H y T mediante la reducción de los costos de información: tanto H como T pueden tener una pendiente más pronunciada a medida que los costos disminuyen, lo cual quizás aplane la curva de la oferta de mano de obra y reduzca el dominio monopsonista.

Gráfico 8. Fijación del salario básicamente sindical, competencia perfecta y monopsonio



se lleva todas las «rentas». Adviértase, asimismo, que con esta decisión plantilla-salario la empresa tendrá un déficit de personal, pues el ingreso del producto marginal del trabajo, W_u , es mayor que W_m . Si la empresa pudiese encontrar de algún modo un trabajador marginal dispuesto a trabajar y permanecer en su puesto por W_m , lo contrataría. Pero no elevará el salario general para atraer a ese trabajador, aun cuando el ingreso marginal que lograra fuere mayor que el salario. La empresa, por tanto, operará con la escasez crónica de plantilla que caracteriza al monopsonismo (y así ocurrió a finales de los años noventa).

En tal situación es posible que los empleadores se quejen de que falta mano de obra, pero no quieran remediarlo elevando su nivel retributivo. Lo más frecuente es que traten de conseguir por vías políticas que sean admitidos más inmigrantes procedentes de zonas en las que los salarios son más bajos. Si

lo consiguen, estos nuevos inmigrantes cubrirán las contrataciones adicionales sujetas al salario monopsonista en vigor. Hay quien sostiene que estos trabajadores marginales extranjeros son necesarios porque ocupan los puestos que los habitantes del país no quieren ocupar, de modo que se descarta automáticamente la idea de que a éstos no les interesan tales puestos porque su retribución es demasiado baja.

Si concibiésemos el mercado de trabajo postsindical como un proceso de transición hacia la competencia perfecta, se reducirían los salarios y aumentaría el empleo (en comparación con la situación en la que los salarios son fijados únicamente por los sindicatos). Sin embargo, el paso de la pura determinación sindical de los salarios al monopsonio puro conlleva una bajada de los salarios todavía mayor —posiblemente sin que varíe el empleo— y una transferencia de rentas de los trabajadores a los empleadores. Y éste es nuestro argumento principal: la mejor metáfora del mercado de trabajo postsindical a nivel macro no es la competencia perfecta, sino el monopsonio.

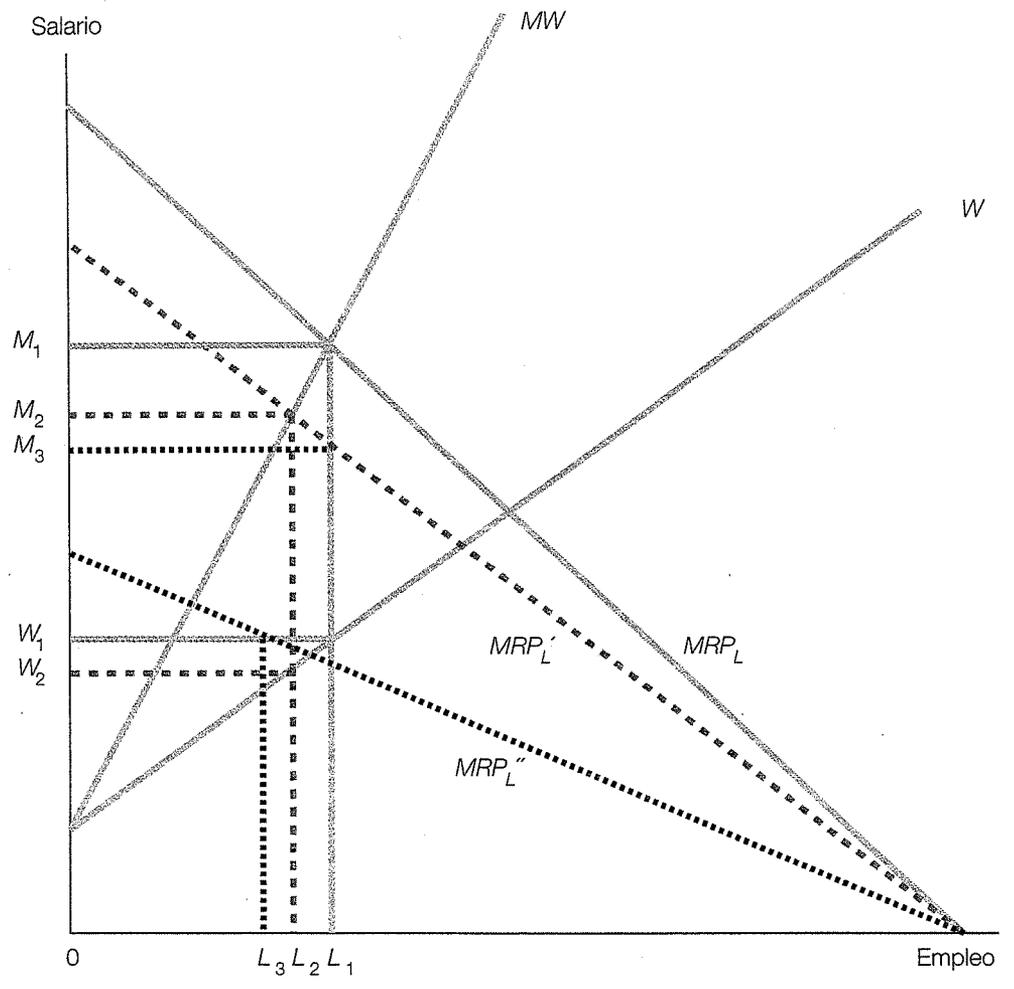
De hecho, si el mercado de trabajo postsindical se estuviese comportando actualmente como un monopsonio, el resultado sería coherente con muchos de los fenómenos empíricos básicos antes mencionados: el retroceso relativo de los salarios dentro de la riqueza nacional, el descenso de la tasa de actividad, la escasez repetida de mano de obra, la petición de que se admita a más inmigrantes para aliviar estos problemas de escasez e incluso, quizás, el aumento de las desigualdades (si las ocupaciones de salarios altos son menos propicias a caer en monopsonios). Para explorar este posible afianzamiento de la estabilidad macroeconómica, presentamos a continuación una sencilla dinámica.

El comportamiento de las empresas ante los descensos de la demanda

En el gráfico 9 se vuelve a presentar el modelo estándar de monopsonio del empleador, pero estableciendo ahora el equilibrio en L_1 (plantilla), W_1 (salario) y M_1 (ingreso del producto marginal del trabajo). Supongamos que la demanda de la empresa desciende de MRP_L a MRP_L' . En condiciones de libertad absoluta, la empresa se amoldará a este descenso de la demanda reduciendo la plantilla y el salario hasta W_2 y L_2 , respectivamente. Una parte del problema la absorberá el salario y otra, la magnitud de la plantilla.

No obstante, cabe suponer razonablemente que la empresa estará sometida en alguna medida a la rigidez del salario nominal que fue comprobada por Bewley en los años noventa y, después, por muchos otros especialistas (Fehr y Tyran, 2001; Levine y otros, 2002; Mitchell, 1993, y Howitt, 2002, pág. 130). De hecho, incluso aunque los salarios fuesen más flexibles antes de la depresión de los años treinta que después, los datos empíricos indican que la rigidez —o al menos la resistencia— del salario nominal fue una característica de la época pre-sindical (Bordo, Erceg y Evans, 2000). La rigidez del salario nominal, que es un elemento ya antiguo del mercado de trabajo, complementa bien el modelo monopsonista dinámico. Si el salario nominal no puede descender y permanece en

Gráfico 9. Monopsonio y descenso de la demanda



el valor W_1 , el empleador tiene que «comerse» la caída de la demanda, pues, por definición, no la absorben los salarios. Y habiendo rigidez salarial, ¡la empresa no tiene incentivos para reducir la plantilla! Dado que $M_3 > W_1$, le siguen faltando trabajadores, aunque menos que antes¹¹. De hecho, la empresa ha suprimido puestos vacantes, sin hacer despidos. La rigidez salarial actúa como una fuerza monopolista que contrarresta (en parte) el dominio monopsonista de la empresa.

En resumen, las empresas monopsonistas sufrirán de manera crónica situaciones de escasez de mano de obra y tendrán un «amortiguador» de puestos vacantes que suprimir en caso de descenso de la demanda. Sin embargo, si éste es lo bastante grave, terminarán por reducir sus plantillas (por ejemplo, si en un caso extremo la demanda se situara en MRP''_L , lo cual llevaría a la plantilla a L_3).

¹¹ El grado de la escasez de mano de obra se puede medir estimando en cuánto supera al salario el ingreso del producto marginal del trabajo.

Obsérvese que, a mayor escala, lo previsible según el modelo en un mercado de trabajo caracterizado por el monopsonismo son recesiones más bien suaves, debido a la «amortiguación» de los despidos. Además, si tras una recesión se produce un *boom*, la recuperación será en su caso igualmente suave (hasta volver al equilibrio monopsonista). Las recesiones suaves de comienzos del decenio de 1990 y del de 2000 —que contrastaron con las anteriores, más graves— están en consonancia con este modelo.

Descensos generales de la demanda e incrementos de la oferta de mano de obra

Hasta ahora hemos considerado en nuestro análisis el caso de un descenso de la demanda percibido por una sola empresa. Ello puede deberse a determinadas circunstancias concretas relacionadas con el producto de esa empresa; en tal caso, si se trata sólo de una empresa o de unas pocas de ellas, las condiciones globales de la oferta de trabajo no se verían muy afectadas. Sin embargo, un golpe más fuerte a la demanda —una recesión— podría incrementar la oferta de mano de obra para la empresa media, siempre que un número significativo de empresas se viesen lo suficientemente afectadas como para efectuar despidos reales.

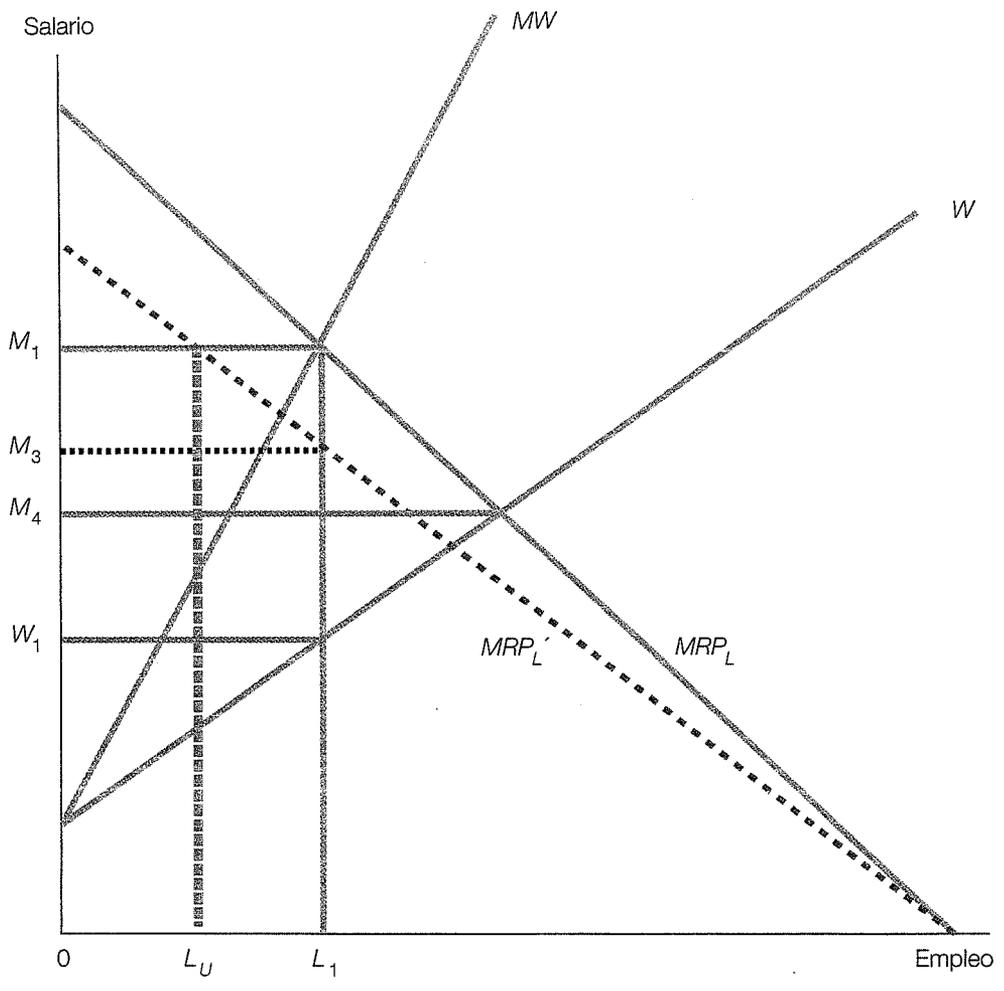
Los efectos de un aumento de la oferta fomentado por los despidos de trabajadores se atenuarían si algunas empresas siguiesen dentro del ámbito monopsonista y, por tanto, necesitaran más mano de obra de manera continuada: tenderían a absorber a los trabajadores cesantes, coadyuvando así a mantener el nivel de ocupación. En resumen, aun cuando algunas empresas se viesen obligadas a efectuar despidos, el mercado monopsonista tendería a estabilizarse por la intervención de otras empresas. Por supuesto que una crisis muy aguda conduciría a casi todas las empresas a reducir su plantilla, pero lo más corriente es que las cifras de desempleo registren unos cambios suaves.

La oferta de mano de obra puede crecer también debido a factores exógenos. La afluencia de inmigración extranjera a los Estados Unidos viene siendo elevada desde los decenios de 1980 y 1990. En el de 1990 se incrementó, asimismo, la incorporación de mano de obra poco cualificada —principalmente mujeres— gracias a las reformas federales y estatales encaminadas a lograr que las personas que viven de las prestaciones públicas se reincorporen a la vida activa (Lerman y Ratcliffe, 2001). A pesar de este aumento de la oferta, el mercado de trabajo absorbió a los recién llegados pero siguió necesitando más, lo cual concuerda con el modelo monopsonista y su escasez crónica de mano de obra.

El contraste con un mercado de trabajo de signo sindical

¿Qué pasaría si se constituyese un sindicato cuando una empresa está ya operando con su combinación inicial de W_1 y L_1 (como aparece en el gráfico 10) y negociase con ella una subida de las retribuciones? ¿Cómo se fijaría el nivel salarial a partir de ese momento? Si pudiese, es de prever que el sindicato lo subiría hasta M_1 . Ello no entrañaría una pérdida de empleos, sino, simplemente, una

Gráfico 10. Fijación sindical del salario y descenso de la demanda



transferencia de rentas del empleador a los trabajadores. Téngase en cuenta, no obstante, que la rigidez del salario nominal, a partir de M_4 , tiene un efecto radicalmente distinto frente al descenso de la demanda que cuando está por debajo de ese valor. A partir del nivel M_4 no hay efecto monopsonista que contrarrestar, por lo que un descenso de la demanda con un salario nominal fijo se traduce en pérdida de empleos.

Pensemos, por ejemplo, en un sindicato que negociase un salario M_1 , que es el máximo que no entraña pérdida de empleos partiendo del nivel no sindical W_1 . Si la demanda desciende hasta MRP'_L , el empleo baja hasta L_U , que es el caso de la determinación sindical del salario en el gráfico 10, mientras que en la hipótesis monopsonista sin sindicatos no hay pérdida de empleos. Así pues, la rigidez del salario nominal tiene gran importancia para la dinámica del empleo cuando se producen descensos pronunciados de la demanda, y sus efectos dependen de si el mercado de trabajo es monopsonista o no.

Negociación frente a coordinación

Ya hemos visto que, si se toma en cuenta la dinámica de los flujos de la mano de obra, un empleador franco de sindicatos tendrá normalmente un dominio monopsonista. El monopsonio no depende de que sólo exista un empleador en el mercado de trabajo, como en el caso de la ciudad minera que recogían los antiguos manuales. Más bien, el monopsonio que es consecuencia intrínseca de que los sindicatos no intervengan en la fijación de los salarios puede verse aún más reforzado si los empleadores coordinan entre sí sus políticas salariales, lo que constituye *de facto* un cártel de compradores. En las muy sabidas historias de monopsonismo en el mercado de trabajo de las enfermeras, por ejemplo, siempre había una coordinación explícita de los empleadores/prestadores de asistencia sanitaria en las zonas urbanas.

La idea de que en el sector con presencia sindical hay una especie de mimetismo (es decir, que en la negociación salarial se siguen unos patrones determinados) es ya tradicional en los estudios sobre las relaciones laborales (Ross, 1948; véase también Erickson, 1996, que analiza los patrones estables y variables en la era «postconcesiones»). Los órganos llamados a arbitrar en los «conflictos de intereses» vienen sosteniendo también desde hace tiempo que el nivel salarial ha de fijarse ateniéndose a unos grupos de referencia (Bernstein, 1954, págs. 51-71). Se ha comprobado, asimismo, que el método de fijar los salarios por comparación con terceros es también habitual en el sector sin presencia sindical.

Ya sea de manera oficial u oficiosa, casi siempre que hay que establecer unos salarios al margen de los sindicatos se averigua cuánto pagan los demás en puestos similares. Esta información se obtiene de las asociaciones de empleadores, de las encuestas oficiales o, simplemente, llamando a las empresas que están en el mismo barrio (Bewley, 1999, págs. 92-95). La búsqueda de puntos de referencia es una práctica administrativa corriente a la hora de sopesar y tomar decisiones sobre todo tipo de normas internas de la empresa, incluida la retribución de los trabajadores. A los empresarios les preocupan siempre, incluso cuando hay escasez de mano de obra, las posibles consecuencias de pagar salarios más altos que sus competidores directos en el mercado.

Una línea tenue separa lo que es recopilación inocente de información de lo que es connivencia de tipo cártel. Hace ya mucho tiempo que se empezó a señalar, en la bibliografía especializada, la existencia de acuerdos tácitos para no competir por la mano de obra (Myers y MacLaurin, 1943, págs. 40-43). No es necesario que todas las empresas paguen lo mismo —es evidente que no lo hacen— ni que todas ofrezcan el mismo porcentaje de revisión salarial: mientras lo que una empresa decida a este respecto influya en las decisiones de otras estará produciéndose un cierto grado de coordinación.

En un mercado laboral en el que los sindicatos representan a una parte significativa de la fuerza de trabajo y en el que los empleadores sin sindicatos sienten como real la amenaza de que sus trabajadores se organicen, la fijación sindical del salario seguirá teniendo una influencia que va más allá de los ám-

bitos concretos que participan en la negociación. Parece ser que, hasta el decenio de 1970, las empresas que no tenían representación sindical observaban «con mucha atención» los convenios salariales que se adoptaban en las que sí la tenían, y que al decidir su propia política en este ámbito lo tenían en cuenta para evitar que los sindicatos entraran en sus plantillas (Foulkes, 1980, pág. 166). En tales circunstancias, las empresas —con o sin sindicatos— tienden a moverse en el nivel salarial M_4 o superior (gráfico 10), bien porque están obligadas a hacerlo así por la negociación, bien porque lo consideran prudente como medida defensiva.

Sin embargo, un mercado de trabajo como éste puede verse «arrastrado» a pasar al nivel monopsonista, por debajo de M_4 , si la presencia sindical se debilita suficientemente y se aleja la amenaza de que los trabajadores se organicen. Este declive sindical y este alejamiento de la amenaza fueron dos características del mercado laboral en los decenios de 1980 y 1990. Por lo tanto, es verosímil que el mercado estadounidense pasase en ese período del monopolismo al monopsonismo como sistema de determinación de los salarios, y que en otros países se esté produciendo ahora el mismo fenómeno al perder fuerza los sindicatos. Además, los países en que nunca ha habido sindicatos fuertes —o que los prohíben u hostigan o controlan o manejan (como en algunas zonas de Asia)— también es posible que lleguen a tener mercados de trabajo monopsonistas.

Menos rigidez o más rigidez

Aparte de las que se basan en los mencionados flujos o en la coordinación empresarial, puede haber otras explicaciones del comportamiento monopsonista en el mercado de trabajo. Se ha sostenido, por ejemplo, con referencia concretamente a Europa, que la legislación que garantiza la estabilidad a los trabajadores colocados en realidad reduce el empleo y la contratación. La razón, se dice, es la aversión al riesgo: los empleadores saben que si contratan a más personal y después tienen que reducir la plantilla, los despidos pueden ser conflictivos, de modo que evitan ese riesgo admitiendo a menos trabajadores de los que contratarían si reinara el *laissez-faire* (OCDE, 1999, págs. 47-132). Cabría decir que se «aseguran» contra el riesgo de los despidos caros pagando la factura de tener una plantilla demasiado pequeña (o sorteando las leyes, como, por ejemplo, mediante contratos temporales o «de palabra»).

Los Estados Unidos no poseen una legislación como la europea en materia de estabilidad del empleo. Aunque hay determinadas salvaguardias jurídicas contra el despido «improcedente» o por motivo de raza, sexo y otras circunstancias, por lo general los empresarios estadounidenses francos de sindicatos gozan de plena libertad en el ámbito del empleo. No obstante, sí que están sometidos, y de manera inflexible, a la norma del salario nominal. En teoría pueden bajar de ese nivel —ninguna ley lo prohíbe mientras se mantenga el salario mínimo—, pero, en la práctica, es perjudicial para la motivación de los trabajadores, y por eso tratan de evitarlo. Así pues, los empleadores de

los Estados Unidos (y de otros países con niveles relativamente bajos de regulación) corren un riesgo cuando ofrecen un salario nominal que, en caso de descenso de la demanda, puede resultar difícil de reducir. En esas circunstancias, se «aseguran» contra el riesgo de rigidez salarial fijando una retribución más baja y asumiendo el costo de una rotación más intensa de personal, con más vacantes. Y esta política de salarios bajos, sobre todo cuando la secundan muchos empleadores, es de carácter sostenible y de efectos monopsonistas.

Debería estar ya claro que existen muchas razones verosímiles para pensar que el monopsonismo es la norma en los mercados de trabajo sin presencia sindical. Podemos considerar que, en un entorno franco de sindicatos, los empleadores fijan los salarios bien comparándose con otras empresas, bien teniendo en cuenta su propia curva individual de oferta de mano de obra y las dificultades que se derivarían de una reducción posterior de los salarios. Por ello, es de prever que cada empresa individual se comporte de una manera monopsonista, pero también lo es que lo haga de algún modo junto con otras, colectivamente (por ejemplo, mediante el proceso de «fijación relativa» de los salarios, preocupada cada empresa por lo que pasaría si abonase salarios más altos que sus competidores en el mercado). Sostenemos entonces que, una vez que la amenaza de la sindicación se ha alejado suficientemente, el monopsonismo y el predominio del empleador son la «norma de la competencia», y que los manuales de economía del trabajo que presentan el monopsonismo como una curiosidad pedagógica y que basan esa norma en el equilibrio entre la oferta y la demanda deberían reconsiderar sus postulados.

El monopsonismo en el tiempo y el espacio

El modelo monopsonista puede servir también para entender el comportamiento del empleo y los salarios a lo largo del tiempo. Según una idea muy extendida, por ejemplo, en el mercado de trabajo estadounidense la tasa de rotación de personal era mucho más alta antes de la depresión de los años treinta de lo que lo fue después de la Segunda Guerra Mundial. Los estudiosos del período de posguerra comprobaron que dicha tasa descendió de manera sustancial en los años cincuenta (Ross, 1958, y Jacoby, 1983).

Parecería lógico que el régimen anterior a la depresión —monopsonista, poco sindicalizado y, en consecuencia, propenso a imponer unos salarios bajos— presentase tasas de abandono del empleo más altas que el que vino después de la guerra, en el que los salarios eran fijados por los sindicatos o, al menos, influidos por ellos¹². Una idea muy popular durante la depresión de los años treinta era que la excesiva contención salarial había reducido tanto el consumo de los trabajadores que ello llevó a la crisis económica. De hecho, esta idea aparece en el preámbulo a la Ley Wagner de 1935 para justificar una política de fomento de los sindicatos. También tuvo influencia en la Ley Nacional

¹² Por desgracia, en 1981 se interrumpió en los Estados Unidos la tarea de acopiar datos sobre la rotación de trabajadores.

de Recuperación Industrial de 1933 y en la posterior Ley de Normas Laborales Justas de 1938 (Kaufman, 1996, y Kaufman, 1993, pág. 61). Nuestra tesis principal — que circuló ya bastante durante la depresión — es que, en ausencia de sindicatos, los mercados de trabajo tienden hacia el monopsonismo.

El declive de los sindicatos no se ha circunscrito de ningún modo a los Estados Unidos: en la mayoría de los países desarrollados se viene produciendo un fenómeno similar desde el decenio de 1980, si bien a ritmos diferentes y partiendo de niveles distintos (OCDE, 1994, pág. 184, y OIT, 1997, págs. 255 y 256). En algunos países, sin embargo, los salarios determinados directamente por los sindicatos sobrepasan la representación real de éstos debido a diversas formas de «extensión», a través de las cuales los salarios negociados tienen una aplicación más amplia (OCDE, 1997, págs. 71 y 72). Es posible que la conversión al monopsonismo se retrase en estos países a pesar del declive de los sindicatos.

De manera análoga, el hecho de que en Asia haya poca presencia sindical en los mercados de trabajo puede explicar por qué algunos países de esta región consiguieron funcionar, hasta la crisis financiera de finales de los años noventa, con un nivel de desempleo muy bajo y con una escasez crónica de mano de obra. Como ya hemos señalado, en muchos países asiáticos los sindicatos independientes — especialmente los militantes — han de hacer frente a obstáculos impuestos por la ley o por actuaciones oficiosas de los poderes públicos (Kuruville y Erickson, 2002). Los sindicatos patrocinados por el Estado — donde los hay — por lo general no se muestran muy exigentes en sus reclamaciones salariales. De ellos se espera, por el contrario, que cooperen con la dirección de las empresas para evitar que los costos salariales entorpezcan la estrategia oficial de un crecimiento basado en las exportaciones.

La crisis financiera asiática fue lo bastante grave como para impedir que los mercados de trabajo monopsonistas absorbiesen completamente los efectos negativos en el empleo. Pero el monopsonismo puede explicar por qué aquella crisis fue, en términos comparativos, corta, y por qué, tras remitir, volvió a hablarse de una oferta insuficiente de mano de obra¹³. La rapidez de la recuperación tras la sacudida financiera es coherente con nuestras predicciones a nivel macro.

El debate sobre la NAIRU

Desde el decenio de 1960, uno de los pilares de la investigación macroeconómica es el concepto que se denomina, por sus iniciales en inglés, NAIRU: la «tasa de desempleo que no acelera la inflación» y, a veces también, «tasa natural

¹³ La búsqueda en Nexis Lexis de artículos en que se mencionara la «escasez de mano de obra» en alguno de los «cuatro tigres» (Singapur, Hong Kong, Corea del Sur y Taiwán) arrojó los siguientes resultados: en 1995, 538; en 1999, 526; en 1996, 563; en 2000, 730; en 1997, 608; en 2001, 231, y en 1998, 376. Es decir, aunque el número de menciones descendió durante la crisis financiera asiática y la recesión estadounidense de 2001, incluso entonces siguieron apareciendo noticias de oferta de mano de obra insuficiente. Véase en Erickson y Kuruville (1998a) un primer análisis de las consecuencias que la crisis asiática tuvo para las relaciones laborales.

de desempleo». La idea es que si la tasa de desempleo desciende por debajo de un determinado nivel, la inflación se acelerará gradualmente. Y el corolario es que una tasa de desempleo que descienda de ese punto será insostenible a la larga. Parece que todavía a mediados de los años noventa algunos directivos de la Reserva Federal pensaban que la NAIRU estaba situada en torno al 6 por ciento, por lo cual endurecían la política monetaria cada vez que el desempleo iba a descender por debajo de ese nivel (Gordon, 1997, pág. 12).

Sin embargo, el comportamiento de la economía y el mercado laboral estadounidenses desde finales de ese decenio ha convencido últimamente a los investigadores de que la NAIRU es ahora más baja, pero también de la dificultad de dilucidar el porqué (Staiger, Stock y Watson, 1997, y Ball y Mankiw, 2002). Además, al margen de la NAIRU, el producto de los Estados Unidos presentaba aparentemente una mayor estabilidad tras las dos recesiones consecutivas de comienzos de los años ochenta (Blanchard y Simon, 2001). La estabilidad —confirmada por las variaciones del desempleo y por el PIB real— se dejó notar aún más en los años noventa (Mankiw, 2001, págs. 17 y 18). La recesión de 2001 fue notablemente suave si se tienen en cuenta el «pinchazo» de la burbuja bursátil —sobre todo en el sector de las tecnologías—, el descenso simultáneo de la inversión empresarial y las repercusiones económicas de los hechos del 11 de septiembre de 2001.

Se han dado diversas explicaciones a la reducción de la NAIRU, desde el cambio tecnológico (Card y Dinardo, 2002, y Mishel, Bernstein y Schmitt, 1999, págs. 197-207) hasta el crecimiento de la productividad (Ball y Moffitt, 2001; Woodward, 2000, págs. 172-175, y Mankiw, 2001, pág. 24), pasando por la traumatización de los trabajadores (Woodward, 2000, págs. 168 y 169) y por los cambios demográficos e institucionales (Stiglitz, 1997, págs. 6 y 7; Western y Beckett, 1999; Autor y Duggan, 2002; Tulip, 2000; Otoo, 1999, y Cohen, Dickens y Posen, 2001). La tesis del declive sindical y el monopsonismo es singularmente coherente con los hechos simplificados que hemos expuesto, a saber: disminución de los despidos, profundización de la desigualdad de ingresos (sobre todo si es cierto que el monopsonismo tiene más propensión a aparecer en la parte más baja de la escala salarial), mengua de la tasa de actividad y proliferación de situaciones de escasez de mano de obra, así como el aparente descenso de la NAIRU.

Además, aunque es posible que la NAIRU haya descendido en los Estados Unidos en comparación con otros países europeos y del mundo desarrollado (Bertola, Blau y Kahn, 2001), debido a factores como la «extensión» a otras empresas de los salarios negociados con los sindicatos, cabe prever que esta tendencia sea general allí donde los sindicatos están perdiendo terreno.

¿Pueden lograrse buenos resultados macroeconómicos sin perder la voz de los trabajadores?

El ocaso de los sindicatos en el mercado de trabajo se vio acompañado concretamente en los Estados Unidos por nuevas condiciones macroeconómicas que

son congruentes con el monopsonismo. Este nexo hace temer algo inquietante, pues, según la vieja curva de Phillips, existe una correlación negativa entre inflación y desempleo. ¿Estamos sustituyéndola por una nueva curva en la que cuanto menor es la representación de los trabajadores, más bajo es el nivel de desempleo? En los Estados Unidos, de hecho, lo que está en juego es algo más que la representación. Es probable que el declive sindical también haya tenido algo que ver en el aumento de la desigualdad de ingresos y en la reducción de la cobertura del seguro médico y de los planes de pensiones de prestaciones definidas, entre muchas otras pérdidas para los trabajadores.

Según una investigación reciente, entre los trabajadores no sindicados de los Estados Unidos y el Reino Unido está latente la aspiración a conseguir más representación en el centro de trabajo (Freeman y Rogers, 1999, y Belfield y Heywood, 2003). En unos casos, este anhelo latente se inspira en los sindicatos tradicionales; en otros, se desea algo más parecido a los comités de empresa al estilo europeo o un órgano de coparticipación en las decisiones estratégicas de la empresa. Adviértase, no obstante, que la participación de los sindicatos y de los trabajadores en esas decisiones estratégicas de la empresa iría en contra de toda la tradición sindicalista de control de los puestos de trabajo, y supondría un cambio sustancial (e incluso quizás una «transformación») del sistema de relaciones laborales nacido del New Deal (Piore y Sabel, 1984; Kochan, Katz y McKersie, 1986, y Erickson y Kuruvilla, 1998b). En todo caso, en condiciones monopsonistas, los empleadores tienden a conceder menos representación de la debida, lo mismo que hacen en materia de salarios y otras prestaciones.

Conclusión

Si partimos de la proposición de que la competencia perfecta (demanda = oferta) es el modelo del sector de la economía franco de sindicatos, cabe aducir que todo lo que surja en la relación de trabajo es producto tanto de los deseos de los trabajadores como de lo que dispongan los empleadores. Los trabajadores no quieren ser fijos porque de esta manera conservan su flexibilidad. Prefieren los planes de contribuciones definidas a los de prestaciones definidas porque así pueden invertir su propio dinero. Prefieren «dirigir» su propia carrera profesional porque no quieren depender de los empleadores, y si el riesgo de despido es el precio que tienen que pagar por ello, lo asumen. La competencia perfecta de los manuales nos dice que éste es el mejor de los mundos posibles.

Pero si la relación de trabajo está gobernada por el monopsonismo y el predominio del empleador, todas las tesis antedichas, que se han propagado desde los años noventa, se vuelven cuestionables. Resucita la idea de que hay un desequilibrio intrínseco de capacidad de negociación no sólo respecto de los salarios, sino también respecto del entero conjunto de las condiciones de empleo. Los países que están viviendo un ocaso sindical (como los Estados Unidos) necesitan encontrar un mejor equilibrio entre la voz de los trabajadores y los resultados macroeconómicos. El modelo monopsonista del mercado de trabajo indica que, al menos en este aspecto, es posible mejorar el mundo actual.

Bibliografía citada

- Acemoglu, Daron. 2003. «Cross-country inequality trends», *Economic Journal*, vol. 113, núm. 485, págs. 121-149.
- Autor, David H., y Duggan, Mark G. 2002. *The rise in disability rolls and the decline in unemployment*. Documento de trabajo núm. 44. Berkeley, Centro de Economía del Trabajo de la Universidad de California.
- Ball, Laurence, y Mankiw, N. Gregory. 2002. «The NAIRU in theory and practice», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 16, núm. 4, págs. 115-136.
- , y Moffitt, Robert. 2001. «Productivity growth and the Phillips Curve», en Krueger y Solow (directores), págs. 61-90.
- Belfield, Clive R., y Heywood, John S. 2003. «Do HRM practices influence the desire for unionization? Evidence across workers, workplaces, and co-workers for Great Britain?», *Journal of Labor Research*, vol. 25, núm. 2, págs. 279-300.
- Bernstein, Irving. 1954. *The arbitration of wages*. Berkeley, University of California Press.
- Bertola, Giuseppe; Blau, Francine D., y Kahn, Lawrence M. 2001. «Comparative analysis of labor market outcomes: Lessons for the United States from international long-run evidence», en Krueger y Solow (directores), págs. 159-218.
- Bewley, Truman F. 1999. *Why wages don't fall during a recession*. Cambridge (Massachusetts), Harvard University Press.
- Bhaskar, V.; Manning, Alan, y To, Ted. 2002. «Oligopsony and monopsonistic competition in labor markets», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 16, núm. 2, págs. 155-174.
- Blanchard, Olivier J., y Simon, John. 2001. «The long and large decline in U.S. output volatility», *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 2001, núm. 1, págs. 135-174.
- , y Summers, Lawrence H. 1988. «Hysteresis and the European unemployment problem», en Rod Cross (director): *Unemployment, hysteresis and the natural rate hypothesis*. Oxford, Basil Blackwell.
- Boal, William M., y Ransom, Michael R. 1997. «Monopsony in the labor market», *Journal of Economic Literature*, vol. 35, núm. 1, págs. 86-112.
- Bordo, Michael D.; Erceg, Christopher J., y Evans, Charles L. 2000. «Money, sticky wages, and the Great Depression», *American Economic Review*, vol. 90, núm. 5, págs. 1447-1463.
- Bronfenbrenner, Martin. 1956. «Potential monopsony in labor markets», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 9, núm. 4, págs. 577-588.
- Card, David, y Dinardo, John E. 2002. *Skill-biased technological change and rising wage inequality: Some problems and puzzles*. Documento de trabajo de la National Bureau of Economic Research (NBER), núm. 8769. Cambridge (Massachusetts).
- , y Krueger, Alan B. 1997. *Myth and measurement: The new economics of the minimum wage*. Princeton (Nueva Jersey), Princeton University Press.
- Cohen, Jessica; Dickens, William T., y Posen, Adam. 2001. «Have new human-resource management practices lowered the sustainable unemployment rate», en Krueger y Solow (directores), págs. 219-259.
- Coy, Peter, y Ewing, Jack. 2007. «Where are all the workers?», *Business Week*, 9 de abril.
- Erickson, Christopher L. 1996. «A re-interpretation of pattern bargaining», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 49, núm. 4, págs. 615-634.
- , y Kuruvilla, Sarosh. 1998a. «Industrial relations implications of the Asian economic crisis», *Perspectives on Work*, vol. 2, parte 1, págs. 42-47.
- y —. 1998b. «Industrial relations system transformation», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 52, núm. 1, págs. 3-21.
- Fehr, Ernst, y Tyran, Jean-Robert. 2001. «Does money illusion matter?», *American Economic Review*, vol. 91, núm. 5, págs. 1239-1262.
- Flanagan, Robert J.; Smith, Robert S., y Ehrenberg, Ronald G. 1984. *Labor economics and labor relations*. Glenview (Illinois), Scott, Foresman and Co.
- Foulkes, Fred K. 1980. *Personnel policies in large non-union companies*. Englewood Cliffs (Nueva Jersey), Prentice Hall.

- Freeman, Richard B., y Medoff, James L. 1984. *What do unions do?* Nueva York, Basic Books.
- , y Rogers, Joel. 1999. *What workers want*. Ithaca (Nueva York), ILR Press.
- Gordon, Robert J. 1997. «The time-varying NAIRU and its implications for economic policy», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11, núm. 1, págs. 11-32.
- Hotchkiss, Julie L. 2004. *Employment growth and labor force participation: How many jobs are enough?* Documento de trabajo núm. 2004-25. Atlanta (Georgia), Banco de la Reserva Federal de Atlanta.
- Howitt, Peter. 2002. «Looking inside the labor market: A review article», *Journal of Economic Literature*, vol. 40, núm. 1, págs. 125-138.
- Hussey, Kristin. 1999. «Labor, supply scarcity halt contractors», *The Capital* (Annapolis, Maryland), 20 de junio.
- Jacoby, Sanford M. 1983. «Industrial labor mobility in historical perspective», *Industrial Relations*, vol. 22, núm. 2, págs. 261-282.
- Johnson, Paul. 1999. «Survey finds labor shortage worries WMC Board most», *Wisconsin State Journal*, 10 de junio.
- Juhn, Chinhui; Murphy, Kevin M., y Pierce, Brooks. 1993. «Wage inequality and the rise in returns to skill», *Journal of Political Economy*, vol. 101, núm. 3, págs. 410-442.
- Katz, Lawrence F., y Murphy, Kevin M. 1992. «Changes in relative wages, 1963-1987: Supply and demand factors», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, núm. 1, págs. 35-78.
- Kaufman, Bruce E. 1996. «Why the Wagner Act?: Reestablishing contact with its original purpose», en David Lewin, Bruce Kaufman y Donna Sockell (directores): *Advances in Industrial and Labor Relations*. Stanford (Connecticut), JAI Press, vol. 7, págs. 15-68.
- . 1993. *The origins and evolution of the field of industrial relations in the United States*. Ithaca (Nueva York), ILR Press.
- Kochan, Thomas A.; Katz, Harry C., y McKersie, Robert B. 1986. *The transformation of American industrial relations*. Nueva York, Basic Books.
- Krueger, Alan B., y Solow, Robert (directores). 2001. *The Roaring Nineties: Can full employment be sustained?* Nueva York, Russell Sage.
- Krugman, Paul R. 1994. «Europe jobless, America penniless?», *Foreign Policy*, núm. 95 (verano), pág. 19.
- Kuruvilla, Sarosh, y Erickson, Christopher L. 2002. «Change and transformation in Asian industrial relations», *Industrial Relations*, vol. 41, núm. 2, págs. 171-227.
- Lerman, Robert I., y Ratcliffe, Caroline. 2001. «Are single mothers finding jobs without displacing workers?», *Monthly Labor Review*, vol. 124, núm. 7, págs. 3-12.
- Levine, David I.; Belman, Dale; Charness, Gary; Groshen, Erica L., y O'Shaughnessy, K. C. 2002. *How new is the «New Employment Contract»? Evidence from North American pay practices*. Kalamazoo (Michigan), W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Mankiw, N. Gregory. 2001. *U.S. monetary policy during the 1990s*. Documento de trabajo de la National Bureau of Economic Research (NBER), núm. 8471. Cambridge (Massachusetts).
- Manning, Alan. 2003. *Monopsony in motion: Imperfect competition in labor markets*. Princeton (Nueva Jersey), Princeton University Press.
- . 2001. *A generalised model of monopsony*. Documento de análisis del CEP núm. 499. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science. Julio.
- McMurry, Martha. 2002. *Labor force participation for men in their prime working years is falling in Minnesota and the nation*. Comunicado de prensa. Banco de la Reserva Federal de Minnesota. 18 de diciembre.
- Mishel, Lawrence; Bernstein, Jared, y Schmitt, John. 1999. *The state of working America: 1998-99*. Ithaca (Nueva York), Cornell University Press.
- Mitchell, Daniel J.B. 1994. «A decade of concession bargaining», en Clark Kerr y Paul D. Staudohar (directores): *Labor economics and industrial relations: Markets and institutions*. Cambridge (Massachusetts), Harvard University Press, págs. 435-474.
- . 1993. «Keynesian, old Keynesian, and new Keynesian wage nominalism», *Industrial Relations*, vol. 32, núm. 1, págs. 1-28.

- . 1986. «Expansion without inflation: We can have it in the late 1980s», en UCLA Business Forecasting Project: *The UCLA National Business Forecast* (junio), págs. 35-42.
- , y Zaidi, Mahmood A. 1992. «International pressures on industrial relations: Macroeconomics and social concertation», en Tiziano Treu (director): *Participation in public policy-making*. Nueva York, Walter de Gruyter, págs. 59-72.
- Motley, Brian. 1996. «Recent developments in labor force participation», en Banco de la Reserva Federal de San Francisco: *FRBSF Economic Letter*, 24 de mayo.
- Myers, Charles A., y MacLaurin, W. Rupert. 1943. *The movement of factory workers: A study of a New England industrial community, 1937-1939 and 1942*. Nueva York, John Wiley and Sons.
- OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos). 1999. *Employment Outlook*. París.
- . 1997. *Employment Outlook*. París.
- . 1994. *Employment Outlook*. París.
- OIT. 1997. *El trabajo en el mundo 1997-1998. Relaciones laborales, democracia y cohesión social*. Ginebra.
- Otoo, Maria Ward. 1999. Temporary employment and the natural rate of unemployment. Documento de trabajo de la Junta de Gobernadores de la Reserva Federal (FEDS), núm. 99-66. Washington, FEDS.
- Piore, Michael J., y Sabel, Charles F. 1984. *The second industrial divide: Possibilities for prosperity*. Nueva York, Basic Books.
- Ross, Arthur M. 1958. «Do we have a new industrial feudalism?», *American Economic Review*, vol. 48, núm. 5, págs. 903-920.
- . 1948. *Trade union wage policy*. Berkeley, University of California Press.
- Staiger, Douglas; Stock, James H., y Watson, Mark W. 1997. «The NAIRU, unemployment, and monetary policy», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11, núm. 1, págs. 33-49.
- Stiglitz, Joseph. 1997. «Reflections on the natural rate hypothesis», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11, núm. 1, págs. 3-10.
- Tulip, Peter. 2000. *Do minimum wages raise the NAIRU?* Documento de trabajo de la Junta de Gobernadores de la Reserva Federal (FEDS), núm. 2000-38. Washington, FEDS.
- Wagner, Kyle. 1999. «Dining in slow motion», *Denver Westword*, 10 de junio.
- Waldinger, Roger, y Erickson, Christopher L. 2003. «Temporarily foreign? The labor market for migrant professionals in high tech at the peak of the boom», *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 24, núm. 3, págs. 463-486.
- Western, Bruce, y Beckett, Katherine. 1999. «How unregulated is the U.S. labor market? The penal system as a labor market institution», *American Journal of Sociology*, vol. 104, núm. 4, págs. 1030-1060.
- Woodward, Bob. 2000. *Maestro: Greenspan's Fed and the American boom*. Nueva York, Simon and Schuster.