

NORMAS COMERCIALES Y LABORALES EN EUROPA

DEAN SPINANGER

INTRODUCCIÓN

CUANDO EL EX PRESIDENTE DE LOS ESTADOS UNIDOS John F. Kennedy cumplió su segundo año de gobierno y lanzó su célebre exhortación: “No preguntes qué puede hacer tu país por ti, sino qué puedes hacer tú por tu país”, señaló lo siguiente: “El incremento al salario mínimo que se aplicó el año pasado demuestra nuestro interés por ayudar a los ciudadanos con bajos ingresos. De igual forma, otras propuestas legislativas [...] serán particularmente efectivas para que el destino de las personas menos afortunadas sea mejor.”¹

Veinte años después, el recién elegido canciller alemán Helmut Kohl dirigió a sus compatriotas las siguientes palabras: “En esta época difícil es especialmente necesario mantener los mercados internos libres de restricciones [comerciales]. El comercio internacional debe ser capaz de cumplir su función [...] de preservar las ventajas competitivas de nuestras industrias y generar trabajos seguros.”

Como es bien sabido, desde entonces los Estados Unidos empezaron a abandonar las acciones directas de “ayuda” a los pobres mediante el aumento al salario mínimo. Por el contrario, permitieron que la inflación deteriorara aún más ese tope salarial para trabajadores de baja productividad, y también que sus mercados se hicieran más flexibles y abiertos. Por su parte, aunque seguían siendo favorables a la liberación del comercio, la mayoría de los países europeos (no el Reino Unido) parecían haber preferido adoptar medidas que trastornan el funcionamiento de los mercados de factores de producción. El deficiente desempeño del mercado laboral de estos países revela, sin duda, los efectos de tales tendencias. Comprender qué hay detrás de esos fenómenos resulta más apremiante que nunca, ahora que la mayoría de los países de la Unión Europea (UE) tienen gobiernos de centro izquierda.

¹ US Government Printing Office, *Economic Report of the President*, Washington, D.C., 1962.

El presente trabajo muestra los efectos que ha tenido en Europa la adopción de políticas sociales y analiza lo que éstas han significado para el comercio. Para ello, no utilizamos evidencias recientes, sino las proporcionadas por varias fuentes, algunas de las cuales se refieren incluso a casos ajenos al ámbito europeo. Iniciamos con un breve antecedente teórico y evidencias empíricas generales (segunda parte), para pasar después a los asuntos que atañen a la UE (tercera parte) y, posteriormente, a una perspectiva de conjunto (cuarta parte). En la sección final se establece una relación entre las evidencias presentadas y ciertos temas comerciales, y se exponen algunas conclusiones sobre lo que esto significa en el contexto de una UE que crece más allá de sus fronteras actuales.

ANTECEDENTES

Al avanzar hacia una verdadera unión económica, tal como la concibió la UE, el libre comercio de bienes y servicios conducirá a una especialización aún mayor de la mano de obra, de acuerdo con las ventajas comparativas que presente cada país con respecto a los otros en virtud de su capital, patrimonio tecnológico o de la estructura de su demanda. Sin embargo, independientemente de esto, al fin se habrá logrado que la mano de obra, el capital y los conocimientos tecnológicos transiten con plena libertad y con ello será posible trasladar los factores de producción a las zonas en las que su valor y, por ende, su precio sean más elevados. La teoría del comercio internacional nos dice que, en circunstancias normales, el libre comercio y el libre tránsito de esos factores tienden a favorecer la eficiencia económica. Más aún, estas fuerzas contribuyen a uniformar sus precios internacionales, siempre y cuando, por supuesto, éstos sean determinados en los mercados libres y, por consiguiente, reflejen su escasez relativa.

Pero ¿qué sucede cuando cada país tiene normas sociales propias? Es evidente que éstas repercuten en la posición competitiva del país, en tanto exportador internacional de bienes y servicios. Es decir, forman parte del conjunto de elementos que determinan la posición competitiva de un país respecto de los otros. Contribuyen a determinar esta postura, recursos adicionales al patrimonio natural. Es una variable política que puede influir mucho en los salarios y, por ende, repercutir negativamente en la estructura y nivel de la producción, así como hacer que el país resulte menos atractivo para la inversión. Pero, como es de suponerse, también puede producir efectos positivos, como promover condiciones generales de trabajo más favorables y que generen menos divisionismo, lo que aumenta el atractivo del país al reducir la probabilidad de que se produzca descontento e inestabilidad social.

En teoría, la relación entre el desajuste del mercado laboral y la habilidad de un país para explotar su posición competitiva es relativamente evidente. Es decir, mientras mayor sea la dificultad o costo para aprovechar el patrimonio laboral de una economía, menor será la disposición de los empresarios a invertir y, por ende, menor el crecimiento de dicha economía. Por tanto, la inversión se reduce, no llega o se aplica a otras operaciones más redituables en el extranjero.²

Dos ejemplos nos servirán para ilustrar el efecto de los desajustes en el mercado de factores de producción. Primero, a principios de los ochenta el Banco Mundial intentó analizar y clasificar países de acuerdo con el grado que estos desequilibrios presentaban en varios mercados, sectores y actividades, para lo cual aplicó un sencillo sistema que únicamente diferenciaba entre niveles bajo, medio y alto en los cerca de 30 países en desarrollo. A estos niveles se les asignaron los números "1", "2" y "3", respectivamente.³

Luego de comparar su impacto sobre, por ejemplo, los mercados laborales, así como sobre los mercados cambiarios, etc., con el desempeño económico real de cada país, podría proponerse la siguiente hipótesis: en los países con menos desajustes, el desempeño económico fue mejor. De hecho, en el caso del mercado laboral, no hubo prácticamente ninguna otra variable que distinguiera de forma más clara y precisa entre el buen y mal desempeño en el sector extranjero (es decir, en la tasa de crecimiento de las exportaciones), salvo los desajustes en dicho mercado. Así, en los años setenta, las exportaciones crecieron 6.5% anualmente en las economías con pocos desajustes, mientras que las correspondientes a los mercados sumamente perturbados disminuyeron 0.3% al año.⁴ Aunque no deseo sobrevalorar estos resultados, pues el método podría ser criticable, sí parecen sugerir que, al competir con otros países en los mercados mundiales, es esencial garantizar que la demanda del factor mano de obra no presente desajustes,⁵ lo cual resulta más importante en la medida en que existen

² Por supuesto, siempre existe otra opción, que es invertir en actividades de cabildeo para tratar de conseguir la exención de dichas políticas.

³ Véase Ramgopal Agarwala, *Price Distortions and Growth in Developing Countries*, World Bank Staff Papers 575, Washington, D.C., 1983.

⁴ El análisis de otros periodos ratificó estos resultados. Sin embargo, para poder hacer un análisis semejante de la época actual, tendría que realizarse una evaluación totalmente nueva de los países en cuestión.

⁵ Cabe señalar que, al igual que en el caso del capital, hubo una correlación negativa entre los desajustes que afectan al factor capital y el desempeño de las exportaciones. Sin embargo, no fue tan acentuada, pues las exportaciones tuvieron una tasa de crecimiento anual de 5.1% en países con muchos desajustes, y de 2.9% en países con pocos desajustes.

mayores ventajas competitivas en el área de producción de bienes de mano de obra intensiva.

Segundo, muchos países latinoamericanos han tendido a adoptar códigos laborales "distorsionados", que no sólo pretenden garantizar que el empleo sea permanente, dificultando la posibilidad del despido, sino que también incorporan una variedad de leyes sociales que conceden derechos muy amplios a los trabajadores. En la mayoría de los casos, estas leyes implican costos adicionales, con la consecuente disparidad entre los salarios efectivos que pagan los patrones y los salarios reales que reciben los empleados. Dado que el salario efectivo pagado es lo que define la productividad marginal del empleado y, por tanto, determina la demanda de mano de obra, cabe esperar que la adopción y aplicación de dicha ley dé por resultado una disminución en la demanda de mano de obra.

A mediados de los ochenta se llevó a cabo en Panamá un análisis particularmente esclarecedor de las repercusiones de este tipo de código laboral. Panamá es un ejemplo relevante para este trabajo, pues su economía está ligada al dólar estadounidense de la misma manera en que las economías de la UE estarán ligadas al euro. Ello implica que los mercados factoriales internos deben ser aún más flexibles, pues, si la posición competitiva se deteriora, esto no puede contrarrestarse con una devaluación. Sin embargo, al adoptar uno de los códigos laborales más abarcatantes, a principios de los setenta, Panamá consiguió que los mercados correspondientes se volvieran sumamente rígidos y que el sector privado dejara de contratar nuevos empleados.⁶ El resultado fue que, a principios de los ochenta, las tasas de desempleo eran ya muy elevadas. En esencia, el sector público, incluidas las paraestatales, era el que contrataba la mayor parte de los empleados. De hecho, desde el momento en que el código entró en vigor y hasta mediados de los ochenta, el incremento de la fuerza laboral podía atribuirse casi en su totalidad al sector público.

A fin de calcular lo que estos reglamentos le costaban al país e impedían, por tanto, que tuviera un buen desempeño como exportador de bienes y servicios, se llevaron a cabo dos estudios: el análisis de diversas compañías y un examen macroeconómico basado en estimados de la función de producción. Esta investigación, diseñada de tal forma que permitiera una evaluación en pesos y centavos de los aspectos esenciales del código laboral, reveló que éste provocaba que los costos de mano de obra se incrementa-

⁶ En los casos necesarios, se invirtió en adquirir equipo que sustituía a la mano de obra. Las compañías extranjeras, en particular, cerraron sus operaciones locales (por ejemplo, Pan American Airlines y Sears Roebuck).

ran alrededor de 30%.⁷ El análisis de la función de producción, que se efectuó de forma independiente a la investigación, mostró un impacto prácticamente de la misma magnitud.⁸ No hay duda de que, por sus costos, Panamá quedó fuera del mercado mundial como resultado del código laboral y que esto afectó incluso sus negocios bancarios en el extranjero.

Sin embargo, Panamá no es el único país que ha adoptado un código laboral; México también ha puesto en vigor un marco semejante y se asegura que "entre las grandes economías latinoamericanas [la ley del trabajo mexicana es la más restrictiva] en lo tocante a despidos y administración laboral".⁹ Dicha ley "establece varios obstáculos legales que limitan la flexibilidad de las empresas para ajustar y reasignar a su mano de obra".¹⁰ Esto significa que, "dado que las empresas fueron obligadas a competir en un contexto más globalizado, su capacidad para responder con rapidez a las circunstancias o a las oportunidades externas"¹¹ se vio seriamente limitada. En vista de las evidencias anteriores, cabe preguntarse por qué algunos países miembros de la UE pretenden que se endurezcan las normas sociales dentro de la Unión.¹² También, en este mismo tenor, habría que saber por qué algunos de ellos exigen aún con más fuerza que esas normas sociales se instauren en los países en desarrollo. Resulta ilógico pensar que los países miembros de la UE pretendan mermar la posición competitiva internacional de la Unión, o bien dañar la competitividad de los países en desarrollo, que son sus socios comerciales.¹³

⁷ Se examinaron alrededor de 60 empresas y se intentó que el diseño de la investigación se alineara a la economía tanto como fuera posible. Véase Dean Spinanger, *The Labor Market in Panama. An Analysis of the Employment of the Labor Code*, Institute of World Economics, Kiel Working Paper 221, Kiel, 1984.

⁸ Andrea Butelman y Pedro Videla, *El código de trabajo y sus efectos sobre salarios y empleo*, Ciudad de Panamá, 1985.

⁹ World Bank, *Mexico. Enhancing Factor Productivity Growth*, Report 17392-ME, Washington, D.C., 1998, p. 87.

¹⁰ *Idem*, p. 86.

¹¹ *Idem*, p. 87.

¹² Para una perspectiva general y análisis de dichas medidas en la UE, véase John T. Addison y W. Stanley Siebert, "The Course of European-Level Labour Market Regulation", en John T. Addison y W. Stanley Siebert (comps.), *Labour Markets in Europe. Issues of Harmonization and Regulation*, Londres, 1997, pp. 9-61; y John T. Addison, C.R. Barrett y W. Stanley Siebert, "The Economics of Labour Market Regulation", *ibid.*, pp. 62-104.

¹³ De hecho, la última conclusión tal vez no sea tan improbable, dada la fuerza y extensión de las medidas antidumping que ha aplicado la UE.

ASUNTOS EN JUEGO

Puesto que la demanda de normas sociales de mayor alcance difícilmente podría ser motivada por factores económicos, entonces éstos deben ser de naturaleza política.¹⁴ Por tanto, lo que está en juego en la UE es una especie de visión política de un destino manifiesto en relación con las normas sociales. Pero esta visión política sólo puede lograrse si se construye sobre los cimientos de una herencia común, lo cual hasta la fecha no es el caso, pues mucho de lo que ha sucedido en la UE, luego de Maastricht, sólo puede comprenderse como el resultado de una urgencia política de avanzar hacia el federalismo, aparejada de una mala definición de los asuntos sociales, racionalizados de forma retroactiva. Detrás de esta urgencia había los siguientes motivos:

- 1) Francia quería asegurarse de que la poderosa Alemania quedara institucionalmente sujeta.
- 2) La Alemania unida deseaba que sus socios europeos le temieran por su fuerte peso político y al mismo tiempo que la fachada institucional le ayudara a cumplir con sus responsabilidades como miembro de la Unión Europea.¹⁵
- 3) Los países periféricos de la UE, desde Irlanda hasta Grecia, esperaban obtener pagos adicionales por la cohesión, que irían del centro a la periferia.

Pero el impulso federalista se vio frenado cuando la Comisión Europea determinó aplicar rígidos principios sobre subsidios para cada caso. Si bien esto significa que sólo se adoptarán reglas aplicables a toda la UE cuando sea absolutamente esencial emplear remedios supranacionales, la imprecisión del término "subsidiariedad" provoca una gran preocupación. Sin embargo, la tendencia hacia una dimensión social más abarcante quizá también resultó del temor de que se generara una competencia local feroz, similar a la relacionada con el caso de los aparatos electrodomésticos de Hoover. Como consecuencia de la creación del mercado interno común, en 1993, esta empresa se retiró de Francia y concentró sus activida-

¹⁴ Véase Karl-Heinz Paqué, "Does Europe's Common Market Need a 'Social Dimension'?" Some Academic Thoughts on a Popular Theme", en Addison y Siebert, *op. cit.*, pp. 111 y ss.

¹⁵ Pero, como señala Soltwedel, en opinión de Alemania, "no existe razón para pensar que sea necesario modificar la agenda europea de políticas sociales o incluso ampliarla más allá del compromiso adoptado en Maastricht". Rudiger Soltwedel, "Social Engineering in Europe: A German Perspective", en Addison y Siebert, *op. cit.*, p. 186.

des productivas en Escocia, decisión que fue vista como el presagio de un dumping social o, incluso, como el inicio de una carrera suicida. Dado que los principales países de la UE se sintieron amenazados por ese tipo de asuntos, no debemos subestimar el impacto político futuro de sus opiniones.

No obstante, el examen de las implicaciones económicas de dichos acuerdos no debe conducir a la conclusión de que es mejor dejar las cosas como están, sino a comprender el hecho de impedir que un país aproveche en la UE su posición competitiva (debido, por ejemplo, a costos salariales efectivos relativamente bajos y a un mercado laboral flexible). Aplicar estas políticas tendrá implicaciones desastrosas en el futuro, cuando los aspirantes a formar parte de la UE lleguen a hacerse miembros de ella. Es evidente que, con niveles de ingreso per cápita mucho más bajos que los de los miembros actuales y encontrándose al fin dentro del sistema de barreras arancelarias y, sobre todo, no arancelarias de la UE, la competencia no sólo no desaparecerá sino que se acrecentará.

Pero ¿acaso todos los países de la UE tienen la voluntad social de satisfacer las demandas de una mayor distribución de los ingresos del centro a la periferia? ¿Los parisinos están tan dispuestos a apoyar financieramente los proyectos de Polonia oriental como los habitantes de los Pirineos? Aunque el país receptor fuera Grecia, la afinidad con éste no sería necesariamente mayor. Más aún, la suposición de que a largo plazo llegará a percibirse la aceptación gradual de esos pagos de transferencia de carácter social no es del todo segura. Tomemos el caso de Alemania: antes de la unificación, la redistribución del ingreso, de las regiones más ricas a las más pobres, era un tema del que ni siquiera se hablaba. Ahora, sin embargo, que se deben salvar enormes disparidades, el sistema —que a menudo se mostraba a Bruselas como ejemplo destacado de la forma en que se debían estructurar los esquemas regionales de distribución de ingresos— necesita con urgencia ser reformado, no sólo afinado.¹⁶

Sin duda, el proceso de integración europea vive sus primeros años en lo que se refiere al desarrollo de una visión común sobre las normas sociales, que habrá de permitir superar las diferencias nacionalistas y culturales, profundamente arraigadas. Así pues, es muy posible que la dimensión social de Europa no se logre sino hasta que no madure una verdadera identidad europea. Y, si vemos el caso de los Estados Unidos, quizá siga habiendo diferencias en las políticas sociales, determinadas por los aspectos culturales, pese a los casi dos siglos de convivencia.¹⁷

¹⁶ Cabe añadir que, desde la unificación, los alemanes del oeste han pagado un promedio de diez marcos por día laboral per cápita para apoyar a Alemania oriental.

¹⁷ Sería aconsejable examinar la experiencia de los Estados Unidos, dado el grado de

LOS MERCADOS LABORALES EN EUROPA: LAS POLÍTICAS Y SUS EFECTOS

Los mercados laborales europeos presentan muchas diferencias en cuanto a los avances salariales, el crecimiento de las tasas de empleo y los niveles de desempleo.¹⁸ Como es obvio, éstas reflejan en gran medida las políticas adoptadas por cada país y complementadas en años recientes por muchas políticas que abarcan la Unión Europea.

A continuación presentamos una perspectiva general y un breve análisis de los desajustes del mercado laboral, en términos de aquellas medidas que crean una disparidad entre la remuneración y el valor de la producción en determinados niveles de productividad, con ciertos (supuestos) patrimonios factoriales. Las políticas que a menudo se mencionan en la literatura son:

- Contratos colectivos.
- Políticas que afectan directamente los niveles salariales (por ejemplo, salarios mínimos contractuales o legales excesivos).
- Medidas tendientes a estipular legalmente derechos laborales excesivos (por ejemplo, la seguridad en el empleo).
- Costos de mano de obra no salariales e inducidos por las políticas sociales (por ejemplo, vacaciones, maternidad e incapacidad).

Éstas pueden resumirse de la siguiente forma:¹⁹

- En el caso de las negociaciones y las políticas que afectan de manera directa los niveles salariales, el panorama europeo muestra una gran variedad de procesos que va desde las negociaciones centralizadas y la intervención del gobierno hasta meros acuerdos industriales. Asimismo, existen los aún más numerosos convenios para fijar los salarios mínimos. En España es donde hay mayor flexibilidad salarial, aunque, si se incluyera a los Estados Unidos en la comparación, éstos resultarían ser sin duda los más flexibles.²⁰

autonomía que tiene cada uno de sus estados para elaborar leyes en materia de empleo y políticas sociales. Para una visión general al respecto, Jami Mirka y Christopher J. Ruhm, "The European Social Charter and North American Free Trade Agreement: Perspectives from the United States", en Addison y Siebert, *op. cit.*, pp. 212-228.

¹⁸ Véase Dean Spinanger, "Quasi Monopoly Profits, Barriers to Entry and the Welfare State: Their Impact on Labor Markets in Industrialized Countries", en Richard Day y Gunnar Eliasson (comps.), *The Dynamics of Market Economies*, Amsterdam, 1986, pp. 411-434.

¹⁹ Véase W. Stanley Siebert, "Overview of European Labour Markets", en Addison y Siebert, *op. cit.*; Addison, Barrett y Siebert, *op. cit.*

²⁰ En lo que se refiere a política salarial es probable que no exista una economía más flexible que Hong Kong. Esta característica le fue muy útil en el pasado —según su desempeño

— En cuanto a las medidas relacionadas con los derechos laborales, los países de la UE cuentan con muchas instituciones, que abarcan desde los consejos de obras públicas de Alemania (que datan de hace más de 70 años) hasta las entidades similares creadas recientemente en Portugal y España. En virtud de la existencia de estos organismos, aunada a ciertas leyes, se ha clasificado a los países de acuerdo con las exigencias que aplican para efectuar despidos, y, de éstos, Portugal, España, Italia, Grecia y Alemania se encuentran a la cabeza. El Reino Unido es menos estricto, seguido por Dinamarca. Asimismo, la flexibilidad también se expresa en la existencia de agencias para empleos de medio tiempo, las cuales están prohibidas en Grecia, España, Italia y Suecia.

— Las restricciones basadas en aspectos sociales se encuentran en los reglamentos relativos al horario de trabajo, el trabajo nocturno,²¹ las vacaciones y la incapacidad. En este aspecto, Bélgica, Grecia y España son los más estrictos.

Y, por supuesto —dada la elevada movilidad laboral en la UE—, las diferencias en los pagos por asistencia social que ofrece cada país también afectan los flujos de migración. Es decir, mientras más elevado sea el nivel real de asistencia social en una región, mayor será la probabilidad de que atraiga flujos migratorios, lo cual aumentará en función del número de individuos afectados por los desajustes en el mercado laboral. Así pues, si los salarios mínimos impiden que la mano de obra poco calificada encuentre trabajo, es probable que ésta trate de incrementar sus ingresos desplazándose a un lugar donde el nivel de asistencia social sea más alto. Esta conducta pudo observarse en los Estados Unidos, donde los negros tendían a emigrar a estados con niveles de asistencia social más elevados, mientras que los blancos emigraban a aquellos en los que las oportunidades de trabajo aumentaban más rápido.²²

A este respecto, no sólo influyen los reglamentos relacionados con el factor del mercado, sino también los que repercuten en el número de horas que las tiendas y negocios pueden permanecer abiertos. Por ejemplo,

económico— y lo es también ahora, tras la crisis asiática. Gracias a que los empleados han aceptando recortes salariales, en lugar de los despidos, se ha evitado que aumenten las tasas de desempleo.

²¹ En Alemania, por ejemplo, está prácticamente prohibido el trabajo nocturno para la mujer, salvo en el caso de ocupaciones designadas en particular para ellas, como el de las enfermeras.

²² Véase Dean Spinanger, "Quasi Monopoly Profits, Barriers to Entry and the Welfare State...", *op. cit.*, pp. 428-431.

en muchos países se limita el horario del comercio al por menor y con ello se elimina la posibilidad de crear un empleo flexible en este rubro.²³

En un intento por calcular de forma empírica la repercusión de dichos reglamentos, Lazear llevó a cabo un análisis econométrico, en 22 países desarrollados, del efecto de las indemnizaciones por despido sobre algunas variables de empleo relevantes, durante el periodo de 1956-1984.²⁴ El autor demostró que hubo una disminución importante en la tasa de empleo (*i.e.*, empleados/población), un aumento significativo en la tasa de desempleo y una reducción notable en la tasa de participación de la mano de obra. Esta evidencia se vio reafirmada por el trabajo de Grubb y Wells, el cual muestra con claridad que mientras más reglamentado está un país (basado en un índice construido de reglamentos laborales generales), más lenta es la tasa de crecimiento del empleo en el sector privado y más bajos tienden a ser los ingresos.²⁵

COMENTARIOS FINALES

¿Qué presagia todo esto para el comercio? La preocupación de la UE por el rápido aumento de las exportaciones de los mercados emergentes se ha unido al temor por los altos niveles de desempleo. Esto por sí solo bastaría para que los países de la UE decidieran cabildear y obtener mayor protección contra el dumping, en cualquiera de sus formas. En el pasado, la UE no fue generosa al clasificar las importaciones muy competitivas, provenientes de esos países, como productos con dumping (*i.e.*, en el sentido económico), y la situación se está agravando actualmente por las fuertes devaluaciones en los países que hasta hace poco se consideraban exportadores exitosos. Por tanto, si los exportadores de estos países intentan compensar la disminución del valor de su moneda aumentando el precio de sus productos —y, por ello, tratan de utilizar su mayor competitividad—, sin duda se toparán con barreras arancelarias aún más fuertes que antes.

Por otra parte, la situación se complica todavía más debido a que ha aumentado el interés por vincular los asuntos sociales con las normas co-

²³ Esto implica que a los profesionales o a la pequeña y mediana empresa les resulta difícil establecer una infraestructura empresarial esencial, de 24 horas, como es el caso, por ejemplo, de las tiendas Kinko de equipo de cómputo y fotocopiado.

²⁴ Edward P. Lazear, "Job Security Provisions and Employment", *Quarterly Journal of Economics*, núm. 105, agosto de 1990, pp. 699-726.

²⁵ David Grubb y William Wells, "Employment Regulation and Patterns of Work in EC Countries", *OECD Economic Studies*, núm. 21, invierno de 1993, pp. 7-58.

merciales de la Organización Mundial de Comercio, como se evidenció en la Reunión Ministerial de 1996, en Singapur. “Los sindicatos, los activistas de derechos humanos y algunos gobiernos [sostuvieron] que el acceso al mercado del Norte debía condicionarse a la elevación de las normas laborales en el Sur, a fin de evitar el ‘dumping social’ y una ‘carrera suicida’.”²⁶ De ahí que si la UE presiona más para que se refuerce la dimensión social, esto sólo abrirá más la brecha salarial (véase arriba) entre los países de la Unión y los mercados emergentes, lo cual no sería muy positivo. Probablemente habrá una mayor protección contingente y la integración de los futuros nuevos miembros de la UE avanzará con menor rapidez. Debe imperar una mayor flexibilidad en el mercado laboral.

Traducción de LORENA MURILLO S.

²⁶ Stephen S. Golub, “International Labor Standards and International Trade”, en Research Department of the International Monetary Fund, *Staff Studies for the World Economic Outlook*, Washington, D.C., diciembre de 1997, pp. 94 y 95.