

1.Introducción: aspectos analíticos y conceptuales.

1.EL OBJETIVO DEL PLENO EMPLEO

Beveridge definió el pleno empleo de una economía cuando su tasa de paro no sobrepasaba el 3%, estos niveles de desempleo fueron los que además se consideraron asimilables por un sistema económico comprometido en la financiación de beneficios sociales para los parados.

Las definiciones estadísticas sobre pleno empleo son insatisfactorias, es el caso de la cuantificación del número de vacantes en relación al número de parados. El concepto de *pleno empleo* se cumple en una economía cuando todas las personas que desean un trabajo, y son capaces de realizarlo, están en condiciones de encontrar un puesto de trabajo.

Se ha venido distinguiendo diferentes tipos de *desempleo*, en las cuales subyacen las causas que lo generan. Los conceptos más consecuentes con la teoría tradicional son tres: el desempleo *friccional* el que se considera consecuencia de los cambios en los puestos de trabajo y al tiempo de búsqueda de los parados para encontrar un nuevo empleo, el *estacional* está asociado a actividades dependientes de factores climáticos o estacionales, como el empleo agrícola; el *residual* se es el conjunto de parados debido a causas friccionales o estacionales y cuyo número es imposible reducir. El desempleo residual coincidirá con la *tasa natural de desempleo*, concepto relevante desde la óptica de las relaciones entre los niveles de desempleo e inflación en una economía.

Es difícil argumentar que las tasas actuales de desempleo se limitan a razones estacionales. Es necesario profundizar en otras causas. Cabría hablar del *desempleo estructural* como resultado de cambios sectoriales importantes en la estructura productiva de un país. El desempleo estructural va acompañado de tasas de desempleo diferenciales en el ámbito regional (*desempleo regional*), dada la especialización industria de determinadas regiones.

El *desempleo regional o cíclico*, como resultado de una depresión general de la economía de un país, cuyas fluctuaciones, sujetas a controversias teóricas, obedecen a ciclos que pueden estar ligados a muy diversas causas.

También puede ocurrir el proceso tecnológico provoque de forma espectacular la reducción de la demanda de trabajo. Un doble impacto en el mercado de trabajo puede asociarse a las nuevas tecnologías: por una parte, disminuyen las necesidades de empleo y ciertas especializaciones, por otra, se crean nuevos empleos muy difíciles de desempeñar por personas ligadas a antiguos empleos sin una nueva formación específica. Se está entonces, en *desempleo tecnológico*. Las causas del desempleo estructural o del tecnológico pueden dar lugar a desajustes entre las necesidades de las nuevas empresas o sectores y la población en paro.

En los años 80 90 el desempleo en los países occidentales alcanza uno niveles extraordinariamente elevados, introduciéndose en planteamientos keynesianos de insuficiencia de demanda agregada, incrementos en los niveles de desempleo estructural y friccional, como consecuencia de los factores institucionales, aspectos internacionales etc.

Desde un punto de vista macroeconómico, el desempleo cíclico está relacionado con el nivel de actividad económica y la inflación. A la relación inversa entre crecimiento y desempleo se le denomina *ley de okun*, que asocia las fluctuaciones de la tasa de desempleo en relación a la tasa de equilibrio. De acuerdo con la evidencia empírica de la mayor parte de los países, en períodos de rápida expansión, el desempleo tiende a caer, mientras en períodos de crecimiento lento tiende a subir.

La *curva de Phillips* representa en una economía la relación entre los diferentes niveles de inflación compatibles con sus respectivos niveles de desempleo. Sus implicaciones para la política económica son claras: se puede reducir el paro a costa de incrementar la inflación y viceversa. Los economistas no están de acuerdo en este punto, dependiendo de si aceptan la existencia del *paro involuntario* es decir, cuando existen personas dispuestas a trabajar a los salarios vigentes, pero no encuentran un puesto de trabajo) y sus expectativas en relación a los precios.

La escuela de expectativas racionales niega la existencia de una ilusión monetaria entre los agentes económicos, éstos no son engañados sistemáticamente por cambios en los precios: ante un incremento en la oferta monetaria, los trabajadores se anticiparían a los efectos de la inflación, produciéndose un ajuste de los salarios monetarios hasta alcanzar el nivel original de los salarios reales. Es posible un *trade-off* entre inflación y desempleo procedente, pero con una mayor tasa de inflación y desempleo si los agentes económicos no fueran capaces de anticipar correctamente la tasa de inflación.

El desempleo masivo en los países occidentales exige una reformulación más convincente de la tasa natural de desempleo. Esta reconsideración puede venir a través del fenómeno llamado *histéresis*; el cual sugiere que un prolongado incremento en el paro puede causar aumento en tasa de equilibrio de desempleo, de tal forma que persista este nivel de equilibrio en el futuro. Hay una posibilidad de que los trabajadores se desalienten en su búsqueda de empleos, al efecto de un incremento del desempleo que afecte al número de trabajadores fijos contratados por las empresas y sus dificultades para retornar como tales, a la reducción de las habilidades de los trabajadores cuando éstos llevan largos períodos desempleado, a la fijación de salarios...Esta aproximación permitiría justificar una *tasa de desempleo no aceleradora de la inflación* (NAIRU). La NAIRU no es un concepto de equilibrio en el mercado de trabajo, sino el desempleo necesario para que el conjunto de las imperfecciones en un sistema económico no acabe generando inflación, representa el sesgo inflacionista de una economía.

1.2 LOS SALARIOS Y EL ESQUEMA DE OFERTA Y DEMANDA

La existencia de volúmenes relevantes de desempleo en la economías occidentales obliga a examinar la posible ineficiencia de los precios de este mercado en el intento de absorber cantidades excedentes (parados).

Partimos de que las bases propias de un mercado en el que se ofrece y demanda un input muy especial; el trabajo. el precio del trabajo; el salario, estará determinado por la interacción entre la oferta de trabajo de una población y la demanda de trabajo de las empresas y el sector público.

Estadísticamente, *la población activa* se define como el conjunto de personas de una comunidad o país, que, con referencia a un instante o período determinado, realizan una actividad económica (población ocupada) y los que no llevando a cabo actividad alguna desean y están en condiciones de realizarla (población desempleada). El conjunto complementaria a la población activa es la *población inactiva* que engloba personas que trabajan sin remuneración como amas de casa, estudiantes... o que no realizan ninguna tarea como los jubilados incapacitados físicos...

La oferta de trabajo en una economía viene determinada por factores no económicos, como el tamaño de la población y su distribución por edades y sexo. También por aspectos institucionales o pautas sociales, culturales o históricas. En general se supone que a corto plazo la oferta de trabajo total del sistema es bastante rígida, si bien, en períodos de rápido crecimiento demográfico o de cambios sociales importantes la generación de nuevos activos puede llegar a ser relevante si las condiciones del mercado lo incentivan.

La oferta de trabajo medidas en términos de cantidad de horas, puede estar condicionada,. Según las teorías convencionales por la preferencia de ocio, o por la estructura de impuestos. Resulta mas relevante para la oferta de trabajo de un país, el grado de *movilidad ocupacional* o geográfica.

La demanda del factor trabajo orientada según el modelo clásico por su curva de producto marginal, es distinta según se esté en el corto o largo plazo, dada la mayor elasticidad de sustitución entre capital y trabajo en el segundo caso. También influye en la demanda el efecto de las imperfecciones del mercado. Lo que respecta a los modelos dinámicos de demanda de trabajo, ponen mayor énfasis en los costes de contratación y despido para la empresa, derivados de regulaciones institucionales, así como el propio ajuste implícito en costes de formación de nuevos empleos.

Las diferencias de salarios y la no existencia de un salario único se han explicado, por la falta de homogeneidad del trabajo en cuanto a factores naturales o bien, por el grado de formación educativa o especialización de la mano de obra.

La determinación de los salarios se estudia desde diferentes teorías de la oferta de trabajo. Los sindicatos permiten plantear el problema en términos de monopolio de la oferta de trabajo. Los modelos más recientes tienden a introducir variables representativas de la negociación colectiva, de la presencia de un salario mínimo, de los factores que afectan a la capacidad o fuerza de negociación de las centrales sindicales. Esto depende de factores como la elasticidad-precio de la demanda de producto en la industria, el peso de sus costes laborales en los costes totales, el grado de sustituibilidad factorial, el nivel de beneficios empresariales y los resultados macroeconómicos. La fuerza de los sindicatos es menor en condiciones de competencia perfecta, dadas las dificultades de las empresas para trasladar a los precios los incrementos salariales. En condiciones de *competencia imperfecta*, los sindicatos pueden interferir en la formación de salarios a favor de aquellos sectores o empresas con mayor grado de sindicación. La acción de los sindicatos mejorando la seguridad en el trabajo, tiene implicaciones en la capacidad de innovación de las empresas y en la introducción de cambios estructurales que garanticen suficientes niveles de competitividad internacional. Las denominadas *relaciones industriales* son un factor clave en la explicación de o problema el grado de conflictividad laboral, su auge económico podría estar avalado por la presencia de unas buenas relaciones, como en Japón o Alemania.

La Teoría de la búsqueda da una mayor importancia a aspectos ignorados por la aproximación del modelo clásico reducido a la elección entre renta y ocio. Tales aspectos se centran en las imperfecciones de la información sobre puestos vacantes, costes de búsqueda, alternativas informales y movilidad laboral, que permiten plantear el concepto de *intensidad de búsqueda*, que puede verse afectada por regulaciones institucionales o de estrategia de un empleo, también puede obedecer a las dificultades con las que tropiezan los trabajadores para acceder a puestos de trabajo buenos.

Desde el punto de vista microeconómico se cita la teoría de los *contratos implícitos* y la teoría de los *salarios de eficiencia* con aportaciones sobre el paro involuntario y con bases más realistas sobre la conducta de empresas y de los trabajadores. Según esto las empresas fijarían los salarios dentro de una estrategia más amplia de las relaciones laborales, que implicaría la seguridad en el empleo y de la renta, así como métodos para supervisar y garantizar una mayor disciplina de los trabajadores. Desde el primer enfoque, las empresas tienden a concertar con sus trabajadores una garantía de salarios y empleo para el futuro; mientras que el segundo dice que a las empresas les resulta más beneficioso incrementar los salarios dado su impacto en la productividad. Estas aproximaciones implican la incapacidad de los salarios reales para equilibrar su oferta y demanda.

Otros enfoques son los que analizan la *segmentación* del mercado laboral entre un mercado con tipos de empleos buenos, estables, cualificados, con ingresos altos e incentivos permanentes, y otro segmento de trabajos malos, inseguros no cualificados, temporales y con ingresos mínimos. En los primeros podría darse el prototipo de contratos implícitos o de salarios de eficiencia mientras que los segundos se asocian preferentemente con instituciones del mercado de trabajo, como el salario mínimo, el seguro de desempleo y los empleos informales, o con la escasa formación de los trabajadores y los segmentos de ingresos complementarios dentro de la unidad familiar.

Los modelos *insiders.outsiders*, es decir trabajadores internos y externos, establecen una segmentación del mercado donde la formación de los salarios de eficiencia es ajena a los salarios aceptados por trabajadores externo, guiados por su salario de reserva. La organización de intereses de trabajadores internos y las propias estrategias de las empresas consolidan un sistema internos-externos que vulnera el esquema tradicional de formación de salarios.

La *información imperfecta* entre los agentes económicos tiene importancia en el funcionamiento del mercado de trabajo y en las diferencias de salarios. Pueden reflejar el desconocimiento de los trabajadores de las oportunidades existentes en el mercado y explicaría que ciertas diferencias no puedan ser eliminadas con la movilidad ocupacional o geográfica. Colectivos como mujeres y jóvenes pueden verse afectados por políticas discriminatorias por parte de las empresas.

La interrelación de la oferta y demanda en una economía real no garantiza un salario único ni tampoco la presencia de un *equilibrio permanente* a largo plazo. SOLOW sugiere que existiría un intervalo de salarios comprendido entre *el salario eficiente y el salario de reserva*, los cuales podría ser un salario de equilibrio persistente.

El mercado laboral y sus estadísticas

Las elevadas cifras de paro que han venido registrándose en los últimos tiempos ha generado un gran interés por disponer de bastante información sobre el mercado, con el fin de conocer el funcionamiento, por eso han aparecido nuevas fuentes estadísticas y se han ampliado y mejorado la calidad de las existentes. Actualmente el sector laboral dentro de nuestra economía es uno de los mejor representados por medio de la información estadística.

La fuerte demanda de información ha sido satisfecha en gran parte por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), que elaboran de forma periódica las principales estadísticas sobre el análisis del mercado laboral español. El primero elabora la encuesta de población activa (EPA) y la contabilidad nacional trimestral (CNTR) y el segundo se encarga de la publicación de la encuesta coyuntural laboral (ECL) y de dos registros administrativos que tiene una gran riqueza informativa: la estadística de empleo que se obtiene de la red de oficinas del Instituto Nacional de Empleo (INEM) y el de afiliados a la Seguridad Social (SS).

Todas estas fuentes forman el núcleo informativo fundamental para el análisis del mercado de trabajo español, pero también se puede encontrar información en otras fuentes menos completas y sistematizadas que las anteriores. Estas fuentes son la encuesta industrial del Ministerio de Ciencia y Tecnología, la estadística de la Central de Balances del Banco de España, la estadística de empleo, salarios y pensiones en la Fuentes Tributarias que el Instituto de Estudios Fiscales elabora sobre la información proporcionada por los retenedores que las empresas realizan por el impuesto sobre la renta de las personas físicas, en el censo de población que elabora el INE, etc.

Las estadísticas no están exentas de errores por eso se han hecho modificaciones y reformas para las mejoras de calidad de las mismas. La EPA ha registrado tres cambios consecutivos que han hecho que el nivel de empleo se estime con mayor precisión, también las otras estadísticas han mejorado durante los últimos años.

Empleo

El INE publica trimestralmente los resultados de la encuesta de población activa. La finalidad principal de la misma es analizar la situación laboral de la población española. Estima la ocupación de activos, inactivos y parados. En la EPA la unidad informante es la familia

En la EPA se considera activo a toda persona de 16 o más que en la semana de referencia ha aportado sus

servicios a la producción de bienes y servicios o está en disposición y en condiciones de aportarlos. Los activos abarca a los ocupados y a los parados. Ocupados son los trabajadores de 16 o más que en la semana de referencia han trabajado al menos durante una hora a cambio de una retribución en dinero o en especie, o los que teniendo trabajo han permanecido ausentes por enfermedad, vacaciones, etc. Los parados son los de 16 años o más que en las semanas de referencia no han tenido trabajo y están disponibles para trabajar. Los que prestan el servicio militar son clasificados como población *contada aparte*. La población de 16 o más años no incluida en ninguna categoría se agrupa dentro de los *inactivos*. La EPA distingue entre asalariados y autónomos lo que facilita la comparación con otras estadísticas como las de afiliados a la SS que trabajan por cuenta ajena o son autónomos.

La EPA ha infraestimado el nivel de empleo pero es la fuente de referencia más importantes del mercado laboral, ya que presente con mayor grado de cobertura informativa de los individuos españoles en relación con su situación laboral. La encuesta de coyuntura laboral estima una serie de variables del comportamiento del mercado laboral, encuesta trimestral dirigida a empresas. Investiga a los trabajadores por cuenta ajena y su ámbito sectorial lo constituyen los trabajadores no agrarios. Dentro de éstos se incluye a los de las administraciones públicas, defensa, SS y la mayor parte del persona doméstico empleado en hogares.

La estadística de afiliados a la Seguridad Social contabiliza el número de trabajadores que al final de mes están dados de alta laboral, en los diversos regímenes de la Seguridad Social, con obligación de cotizar, se excluyen los que no tienen ninguna vinculación laboral. El concepto de afiliado se identifica con el trabajador en alta. La afiliación y la EPA no incluyen a los mismos colectivos de trabajadores.

La finalidad principal de la CNTR es estimar el producto interior bruto PIB trimestral. El empleo de la CNTR no se estima ni como encuesta ni como registro sino que es una estadística de las de síntesis.

Se estiman tres conceptos de ocupación: personas, puestos de trabajo y los puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo. El empleo estimado por la CNTR es el más adecuado para estimar la productividad aparente del factor trabajo. Si se utiliza el empleo en términos de puestos de trabajo equivalente se evita en parte el sesgo que se produce al considerar el puesto de trabajo a tiempo parcial como un puesto de trabajo más.

Paro

El INEM obtiene un gran volumen de información sobre el mercado laboral español. De las diferentes estadísticas que elabora, el paro registrado es la más importante y de mayor repercusión en los medios de comunicación y junto con la EPA son las únicas fuentes estadísticas que estiman el paro en España. La definiciones del paro EPA y del registrado son distintas no sólo por su metodología, sino también porque existen colectivos que para la EPA son considerados como parados y el PR suelen ser de forma sistemática notablemente inferiores a las de la EPA.

Evolución del paro

La EPA presenta un nivel de paro muy superior al que recoge la estadística del paro registrado, si se tienen en cuenta las diferencias metodológicas de cada una los resultados son casi idénticos y los perfiles de crecimiento son también muy parecidos.

Actividad laboral femenina y creación de empleo

La mayor parte del empleo creado en la economías occidentales en los últimos años lo ocupan las mujeres. Varias razones explican el crecimiento de empleo femenino como el crecimiento de los servicios, la expansión de la nuevas tecnologías, el mayor nivel educativo de las mujeres, la caída de la fecundidad, un cambio en las actitudes...

No obstante las diferencias internacionales en la tasa de actividad femenina son apreciables que se explican por el nivel educativo, las políticas familiares y la regulación laboral sobre participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

El aumento del nivel educativo y los servicios sociales a las familias

La mejora en el nivel educativo de las mujeres ha sido muy rápida. En España el número de universitarias jóvenes es muy elevado pero la cobertura de los servicios públicos de atención infantil es muy baja, la situación familiar es un determinante fundamental de la actividad laboral de las mujeres. El gasto social en políticas familiares está lejos de la media europea, en 1.996 era del 0.4% mientras que para la media de la UE superaba el 2.2%

Las instituciones del mercado de trabajo y el empleo femenino

El contrato a tiempo parcial favorece la incorporación de la mujer al mundo laboral y se halla muy extendido en el centro y el norte de Europa. Las mujeres con responsabilidades familiares que quieren compaginar la vida laboral con la familiar, la regulación del contrato a tiempo parcial resulta especialmente relevante lo que determina junto a otras características del proceso productivo y otro tipo de regulaciones como la de horarios comerciales, demanda de trabajo a tiempo parcial por las empresas.

El empleo generado por la actividad laboral femenina

La tasa de actividad de las mujeres continuará aumentando el empleo femenino lo que provocará un auge en la demanda de servicios de apoyo familiar. Una mayor demanda de servicios familiares puede satisfacerse por el mercado o mediante mecanismos que limiten la necesidad de contratar este tipo de servicios. En España el gasto de una familia con hijos en servicios domésticos, en hostelería y en servicios de atención infantil es alrededor de un 45% mayor en las familias donde trabajan los dos miembros adultos que en las familias en las que trabaja sólo un miembro adulto según la Encuesta Continua de Presupuestos Familiares del Instituto Nacional de Estadística.

No resulta fácil estimar la cantidad de empleo en el sector servicios generado por la participación de mujeres con responsabilidades familiares, sin embargo, algunas estimaciones sugieren que por cada cien mujeres con hijos en edad escolar que pasan a estar ocupadas se crean de 30 a 40 empleos.