

Presentación

En 1998, nuestra Constitución cumplirá veinte años. En este breve período de tiempo, las instituciones más relevantes han sido desmembradas, primero, y reconstruidas, después, desde una nueva perspectiva, o al amparo de nuevas ideas. La diosa Fortuna consintió que los primeros pasos se dieran en un contexto económico sumamente desfavorable y en franco deterioro, que no remontaría, en nuestro país, hasta bien entrada la década de los ochenta. Más aún, cuando el entorno mejoró, se hicieron necesarios nuevos ajustes, al materializarse la entrada de España en 1986 en la, por entonces, Comunidad Europea.

En este difícil contexto, el mercado de trabajo ha sido sometido a fuertes tensiones. Sin duda, el problema más importante «ha sido la incapacidad de la economía española para utilizar de forma más intensa sus recursos humanos y la elevada desocupación que, como consecuencia, ha tenido que soportar» (Zabalza, 1996, pág. 12). Gran parte de la culpa de este fenómeno de desempleo masivo (más del 20% de la población activa) quizá se pueda achacar a la herencia del pasado, al sostenimiento parcial de instituciones que no están preparadas para funcionar en un entorno económico cambiante, pero favorable. Todas las instituciones del mercado de trabajo (la negociación colectiva, la huelga, los sindicatos, el salario mínimo, los costes de ajuste y la regulación sobre contratación, el subsidio de desempleo, etc.) han sufrido, en mayor o menor medida, importantes cambios tendentes a desregular (en el sentido de eliminar restricciones o trabas legales) y/o flexibilizar (en el sentido de agilizar el funcionamiento de la institución) el mercado de trabajo.

Muchas de las medidas de desregulación y flexibilización han tenido las consecuencias esperadas. Sin embargo, otras veces se han producido sonoros fracasos, como en el caso de determinadas políticas de formación, o de la reforma de las modalidades de contratación, acaecida en 1985. Dicha reforma permitió, como medida estrella, la contratación temporal de trabajadores, lo que favoreció la posición de los trabajadores permanentes.¹ Por ejemplo, Metcalf y Milner (1995) argumentan que «... la relajación de la normativa sobre contratos temporales a mediados de los años ochenta podría haber tenido un mayor éxito en la reducción del nivel de desempleo de equilibrio si el sistema de representación salarial (y, por lo tanto, la negociación salarial) no estuviese tan sesgado a favor de los trabajadores con contratos indefinidos». Recientemente, en 1994, se revocó parcialmente la contratación

¹ Gilles Saint Paul (1996) enfatiza el poder que tienen los trabajadores fijos, como grupo más numeroso, de sostener instituciones, como la protección al desempleo o los costes de ajuste, en el mercado de trabajo que refuerzan su capacidad para extraer rentas de situación en la fijación de salarios.

temporal a cambio de una reducción de los costes de ajuste de los trabajadores fijos, quizá una de las fuentes de rigidez más importantes.

Pocas dudas hay de que la característica más importante del mercado de trabajo español es la gran rapidez con la que se suceden los cambios legislativos lo que, por una parte, retrae la contratación, como consecuencia de la incertidumbre que genera y, por otra, dificulta la adecuada coordinación entre medidas, muchas veces por falta de tiempo material para estudiar el impacto conjunto de las mismas. Y ello, a pesar del fuerte incremento del volumen de investigación aplicada que existe sobre el mercado de trabajo,² y que ya parece haber superado algunas dificultades iniciales —la falta de historia, la escasez y/o mala organización de las fuentes de información y la propia inexperiencia de los investigadores—.

De este amplio volumen de investigación presentamos una muestra que recoge aspectos de interés sobre la evolución y el funcionamiento de algunas instituciones del mercado de trabajo. Además, incorporamos una contribución metodológica que puede despertar el interés de los investigadores aplicados, ya que ayudará, sin duda, a solucionar alguno de los problemas asociados a las grandes encuestas sobre el mercado de trabajo en España. A continuación, realizamos una breve descripción de los artículos que componen el presente volumen. Empezamos con un estudio de las consecuencias de la inmigración sobre el mercado laboral, que aun siendo un aspecto que todavía tiene una dimensión limitada, bien pudiera constituir una de las fuentes de crecimiento futuro y, por tanto, uno de los aspectos cruciales de nuestro mercado de trabajo.

España ha sido, tradicionalmente, un país con una gran corriente migratoria, desde los tiempos en que los españoles iban a «hacer las Américas», hasta los más recientes de emigración a la Europa central. Desde la entrada en la Unión Europea, dicha tendencia histórica no sólo se ha detenido sino que se ha revertido, pasando a ser España un país receptor de inmigrantes. Aunque la inmigración todavía toma valores modestos, lo que sí parece haber cambiado sustancialmente es la motivación del inmigrante.³ En su artículo, **Juan José Dolado, Juan Francisco Jimeno y Rosa Duce**, estudian el efecto que tiene la inmigración en un mercado de trabajo poco competitivo. Se considera un modelo con trabajo cualificado y poco cualificado, siendo el trabajo de los inmigrantes complementario del primero y sustitutivo del segundo tipo de trabajo mencionado. En este contexto, y en situación de competencia, la inmigración provoca una caída del salario real de los trabajadores poco cualificados y un incremento de la remuneración del trabajo cualificado, aumentando la dispersión salarial. Sin embargo, en un entorno no competitivo, con rigideces como las impuestas por la negociación colectiva, podría provocar un aumento del desempleo y, como consecuencia, generar conflicto social. Sin embargo, los autores muestran que existe un cierto rango de inmigración dentro del cual un aumento del flujo de nuevos inmigrantes podría tener consecuencias favorables sobre las perspectivas laborales de los trabajadores nacionales. Particularizando en el mercado laboral español, los autores analizan las conse-

² Baste como muestra el amplio número de trabajos presentados (entre ellos alguno de los aquí recogidos) en las recientes *Segundas Jornadas de Economía Laboral* celebradas en septiembre de 1997 en Bilbao bajo los auspicios de la Universidad del País Vasco.

³ Si según la Encuesta de Población Activa a finales de los 70 un 4 por mil de la población mayor de 16 años tenía nacionalidad extranjera, a finales de los 90 la cifra representaba ya un 7 por mil de la población mayor de 16 años. Además si antes la participación de la población con nacionalidad extranjera era más baja que la media nacional, ahora es sensiblemente más alta.

cuencias de las medidas de regularización introducidas en el año 1991, que se tradujeron rápidamente en aumentos sustanciales del número de inmigrantes legalmente registrados en nuestro país. Los resultados obtenidos sugieren que el aumento de la inmigración no tuvo efectos desfavorables sobre los trabajadores españoles y, en particular, sobre la mano de obra poco cualificada. Sin embargo, los autores señalan que incrementos sustanciales de la inmigración en el futuro bien pudieran revertir esta tendencia.

Otra de las instituciones con gran transcendencia en el mercado de trabajo es el salario mínimo, que afecta o puede afectar a las posibilidades de empleo de muchos colectivos de individuos (adolescentes, jóvenes, algunos grupos de mujeres y, por supuesto, los inmigrantes poco cualificados). Cabe resaltar que aunque el salario mínimo no afecta directamente a muchos individuos [alrededor de medio millón de trabajadores, según Dolado y Felgueroso (1997)], constituye un punto de referencia para la remuneración de empleos de baja cualificación y, además, para numerosas prestaciones sociales [por ejemplo la pensión mínima; véase a este respecto Boldrin *et al.* (1997)]. En su estudio, **Inmaculada González**, analiza la repercusión del salario mínimo sobre el empleo, en los últimos veinte años, de colectivos que son, *a priori*, sensibles al mismo: adolescentes, jóvenes y mujeres. La autora señala que los efectos del salario mínimo sobre el empleo dependen de la estructura dominante en el mercado de trabajo. Así, si éste responde a criterios competitivos, el establecimiento de un salario mínimo reducirá el empleo de los trabajadores menos cualificados. Por el contrario, si el mercado responde a criterios no competitivos, el establecimiento de un salario mínimo puede tener el paradójico efecto de aumentar el empleo. En la aplicación que plantea, la autora analiza la relación entre la tasa de empleo de los colectivos analizados, el índice salarial de Kaitz (o algún refinamiento del mismo), que resume la relación entre el salario mínimo y el salario medio de la economía, y otras variables que controlan el estado del ciclo. Se encuentra que el salario mínimo sólo tiene efectos sustanciales para los adolescentes de ambos sexos, siendo los efectos para los jóvenes y las mujeres prácticamente insignificante. En concreto, para los adolescentes se obtiene una elasticidad negativa en el entorno del $-0,1$ para el período 1976-1995, y del $-0,2$ para el período 1981-1992. La autora concluye que el compromiso gubernamental de homogeneizar el salario mínimo de los menores y mayores de 18 años, puede prácticamente expulsar del mercado de trabajo a los adolescentes.

Uno de los temas centrales del mercado de trabajo es la explicación del elevado nivel de desempleo. Dentro de este amplio tema, ha adquirido considerable importancia el estudio de la importante divergencia observada, desde mediados de los años setenta, entre la tasa de desempleo de Europa y Estados Unidos. ¿Qué factores pueden contribuir a explicar esta divergencia? En su estudio, **Alicia Adserà** y **Carles Boix** comentan que la moderación del desempleo en Estados Unidos se ha visto acompañada de un proceso de incremento de la dispersión salarial, esto es, por un aumento de la desigualdad y una disminución de los niveles de protección social. Por otra parte, en Europa el crecimiento del desempleo no se ha visto acompañado de aumentos de la dispersión salarial y, por tanto, de la desigualdad, ni se ha producido un sustancial recorte de los niveles de protección social, excepto en el caso británico.⁴ Quizá un aspecto que los autores no han contemplado sea la relevancia de

⁴ Gran Bretaña constituye un caso intermedio, en el que recientemente el nivel de protección social se ha reducido y, como consecuencia, ha disminuido la tasa de desempleo y ha aumentado la dispersión salarial.

la inmigración como mecanismo simultáneo de moderación de las demandas de protección social y de incremento de la dispersión salarial, vía el aumento de oferta de trabajo no cualificado. En su estudio, los autores construyen un modelo en el que los trabajadores tienen diferentes niveles de formación o cualificación que combinan con hipótesis alternativas sobre el cambio tecnológico, la competencia internacional y la organización de las instituciones. En este contexto, se obtiene que el equilibrio alcanzado depende de la protección social ofrecida a los trabajadores. Finalmente, los autores ilustran las implicaciones del modelo mostrando la asociación entre la tasa de desempleo y una medida de la protección social (generosidad en el subsidio de desempleo), en una base de datos de regiones europeas y americanas.

El proceso de determinación salarial ha sido estudiado desde numerosas perspectivas, siendo la relación entre salarios y productividad uno de objetivos más perseguidos. Es éste, precisamente, el objeto del estudio de **Melchor Fernández** y **Víctor Montuenga**, que incorporan heterogeneidad sectorial en la determinación de salarios y, utilizando una base de datos sectoriales de salarios y productividad para el período 1964-1989, se cuestionan la posible existencia de un mecanismo dual en la determinación de los salarios. En concreto, los autores plantean, en una visión que cuando menos podemos calificar de sorprendente, que en los sectores menos dinámicos de la economía los incrementos salariales se ligan a las variaciones de la productividad. En cambio, plantean que los sectores dinámicos tienen una holgura financiera suficiente como para no limitar el incremento salarial únicamente al de la productividad, pudiendo relacionarlo también con la evolución global de la industria. Esta particular configuración lleva a los autores a apoyar, entre las teorías no competitivas del mercado de trabajo, a la teoría de salarios de eficiencia.

Un tema que está tomando fuerza en los debates sobre el mercado de trabajo, es el papel de la inversión en educación pública y el rendimiento que de ella (y de la privada) obtienen los individuos. En los últimos veinte años se ha producido un notable incremento del grado de escolarización de la población en edades tempranas. Más aún, el crecimiento del acceso de nuestros jóvenes a la educación secundaria y universitaria ha sido tan espectacular en los últimos quince años, que se ha llegado a plantear si es, incluso, «excesivo», ya que el sistema productivo y el mercado de trabajo no están en condiciones de absorber este volumen de recursos humanos cualificados. En su contribución, **María Jesús San Segundo** presenta indicadores de la situación de España, en el contexto de la Unión Europea, del grado de formación inicial y el fondo de capital humano. Asimismo, presenta estimaciones del rendimiento (privado) de las inversiones educativas (públicas y privadas) para los hombres en edad de trabajar, y del rendimiento de la educación asociado al nivel educativo alcanzado para los hombres sustentadores principales usando datos de la Encuesta Continua de Presupuestos Familiares (ECPF) en diversos años del período 1985-1994 y la Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF) de 1980/81 y 1990/91. En opinión de la autora, con la que coincido plenamente, no existe evidencia de que los españoles estén sobreeducados, encontrándose más bien evidencia de lo contrario.⁵ Se observan importantes tasas de rendimiento de la educación en todos los años analizados. En este sentido, la autora concluye: «La fuerte demanda de estudios secundarios y superiores que se ha obser-

⁵ En mi opinión, cualquier exceso corriente de educación en las generaciones más jóvenes, no hace sino cubrir fuertes déficit de educación de las generaciones de edad avanzada.

vado en España en las décadas aparece así, en términos de la teoría del capital humano, dados los elevados rendimientos que se dan, al menos hasta 1995, en el mercado de trabajo».

Un tema básico en el análisis aplicado es el carácter diferenciado del mercado de trabajo entre hombres y mujeres, sobre todo cuando ambos comparten una unidad familiar. Aparte de diferencias en la tasa de actividad y ocupación, también se observa una mayor intermitencia de la participación de las mujeres casadas.⁶ Todas estas diferencias son factores que, tradicionalmente, contribuyen a explicar un alto porcentaje de la discriminación salarial. El estudio de **Pedro Jesús Hernández** se centra en la relación, para las mujeres, entre la probabilidad de abandonar el empleo previo y el salario en el empleo actual. En el mismo se plantea que la relación causal entre ambas va en el sentido de que es la discriminación salarial la que provoca una mayor tasa de abandono y no al revés. El autor realiza análisis similares en base a dos encuestas: la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo en España (ECVTE) de 1985 y la Encuesta de Discriminación Salarial (EDS) de 1989. Aplicando la descomposición salarial de Oaxaca, se obtiene que el hecho de haber abandonado voluntariamente un empleo anterior explica un buen porcentaje de la discriminación salarial (en torno al 15% en la EDS y un 3% en la ECVTE). Finalmente, el autor concluye, en una interesante interpretación, que la discriminación salarial podría reducirse no sólo vía políticas de igualación de las condiciones de trabajo y remuneración de hombres y mujeres, sino también vía reducciones de la probabilidad de abandono del puesto de trabajo en la mujer. Esta reducción es factible mediante políticas indirectas que sustituyan el esfuerzo que la mujer dedica al cuidado de los hijos y otros familiares.

Volviendo a las instituciones más relevantes del mercado de trabajo, **Miguel Angel Malo** y **Luis Toharia** analizan las importantes reformas laborales acaecidas en 1994 y 1997 desde una doble perspectiva: jurídica y económica. En su reflexión, los autores destacan la necesidad de un enfoque integrador entre Derecho y Economía que permita, por un lado, anticipar los efectos de una determinada normativa y, por el otro, detectar qué aspectos de la esfera económica necesitan de una determinada regulación para mejorar su funcionamiento. Para ilustrar este propósito, se analizan los recientes cambios en la regulación sobre despido, negociación colectiva y contratación. Especialmente interesante resulta la interpretación del proceso de despido individual como una negociación entre el trabajador y el empleador. En dicho contexto, la regulación sobre despidos constituye el protocolo de referencia de los agentes. Respecto a la negociación colectiva, los autores opinan, muy acertadamente, que no es previsible que los recientes cambios tengan un impacto importante sobre la eficiencia macroeconómica de la negociación colectiva, ya que no alteran el principio de eficacia general de los convenios de ámbito superior. Respecto a las modalidades de contratación, los autores comentan que la reforma del mercado de trabajo de 1985 contribuyó a crear un mercado con dos tipos de trabajadores: por un lado, los que disponen de un contrato indefinido, con costes de despido altos, y, por otro, los trabajadores temporales. Aunque dicha reforma pudo, en principio, aumentar el empleo al calor de la bonanza económica de finales de los ochenta, pronto se constató que tenía algunos efectos per-

⁶ Quisiera hacer notar que las diferencias seculares en los determinantes de la participación de uno y otro sexo (el efecto de la condición de casado, el número de hijos, el tamaño familiar) son, según mis propias investigaciones, cada vez menores. En cierto sentido podríamos decir que se está produciendo un cierto proceso (natural) de convergencia entre ambos sexos.

niciosos, los cuales se hicieron evidentes durante la crisis de principios de los noventa. En opinión de los autores, las recientes reformas intentan suavizar, o eliminar, la evidente dualidad introducida en el mercado de trabajo, aunque se comenta que los pasos dados pudieran ser poco ambiciosos. Para finalizar su estudio, los autores realizan una interesante valoración del sistema de relaciones laborales al que nos dirigimos y de cuál sería la forma adecuada de introducir futuras reformas.

Sin duda alguna, la regulación sobre contratación, en particular la referente a las diversas modalidades de contratación temporal y la de costes de despido, afecta a la movilidad y la rotación de los trabajadores en los puestos de trabajo. En su estudio, **Carlos García Serrano** y **Miguel Angel Malo**, analizan la simultaneidad de altas y bajas en los centros de trabajo de más de 500 trabajadores, en los años 1993-1996, basándose en datos de la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL) en años recientes. En primer lugar, los autores encuentran que la creación de puestos de trabajo se realiza en este período a través de la contratación temporal de trabajadores. Más importante, si cabe, es la evidencia de la amplia rotación que se observa, en un mismo trabajo, de trabajadores con contratos temporales, incluso en momentos de expansión en las empresas. Los autores concluyen que las empresas usan ampliamente la flexibilidad que proporciona en el margen la contratación temporal, sustituyendo (incluso en momentos de bonanza económica) empleo indefinido por temporal. Sin duda, éstos son claros síntomas de la imperfección de la reforma de la contratación introducida en 1985.

Uno de los aspectos de mayor importancia para la investigación aplicada sobre el mercado de trabajo es la disposición de fuentes de información adecuadas y completas. En nuestro país, son varias las fuentes que, en mayor o menor medida, permiten estudiar las decisiones de oferta de trabajo de los individuos, siendo la principal la Encuesta de Población Activa (EPA). Sin embargo, las encuestas más importantes no están diseñadas para la investigación aplicada. Por ejemplo, la EPA no incluye información alguna sobre ingresos, lo que impide la estimación de, por ejemplo, ecuaciones de salarios. Aun así, cabe la posibilidad de combinar información proveniente de fuentes complementarias. **Teresa Villagarcía** y **Alberto Muñoz** nos introducen en los modelos de redes neuronales que pueden ayudarnos en este proceso de imputación y, por ende, a solventar las carencias de fuentes de información como las detectadas en la EPA. Desde una perspectiva estadística, las redes neuronales tienen interés gracias a su uso potencial en la clasificación y predicción de variables. El procedimiento empleado es no paramétrico, y permite utilizar toda la información conocida para predecir la variable de interés. Las redes neuronales son especialmente útiles para modelos no lineales, ya que permiten aproximar cualquier función continua sin necesidad de tener que hacer ningún supuesto previo sobre dicha forma funcional. Cabe resaltar que la metodología propuesta permite «entrenar» a una red neuronal en la predicción de una variable de interés incorporando toda la información disponible en una muestra, para posteriormente «predecir» dicha variable en otra muestra distinta, que carece de la variable o las variables de interés. En su artículo, los autores aplican dicho procedimiento en la imputación de datos censurados en una muestra de la EPA, la edad de jubilación de los individuos en este particular caso. Los resultados que se obtienen son sumamente prometedores.

Sergi Jiménez-Martín
Departamento de Economía
Universidad Carlos III de Madrid

Referencias bibliográficas

- [1] BOLDRIN, M.; JIMENEZ-MARTÍN, S., y PERACCHI, F. (1997). «Social Security and Retirement in Spain», NBER WP 6136.
- [2] DOLADO, J.J., y FELGUEROSO. (1997). «Los efectos del salario mínimo: evidencia empírica para el caso español». *Moneda y Crédito*, 204, 213-263.
- [3] METCALF, S. y MILNER, D. (1995). «Relaciones laborales y comportamiento macroeconómico», *Moneda y Crédito*, 201, 11-48.
- [4] SAINT-PAUL, G. (1996). «Exploring the political economy of labor institutions», *Economic Policy*, 265-315.
- [5] ZABALZA, A. (1996). «La recesión de los noventa en la perspectiva de los últimos treinta años de crecimiento económico». *Moneda y Crédito*, 202, 11-63.