

El desempleo eficiente (Un paseo poco respetuoso por algunas explicaciones teóricas del paro)

Albert Recio*

1. El problema del paro constituye una de las cuestiones más preocupantes de las economías capitalistas actuales. Su persistencia en los países más desarrollados y su carácter masivo en la periferia (por más que se vista de subempleo o economía informal) lo convierten en uno de los resultados más impresentables, al menos para los que lo padecen, de las economías "de mercado". Por esto su análisis se ha convertido en uno de los temas centrales de investigación de la economía teórica.

A principios de los setenta, cuando reaparecía el paro masivo, se animó el debate teórico con el cuestionamiento de la explicación keynesiana en términos de insuficiencia de la demanda agregada. El punto de partida de este cuestionamiento era la búsqueda de "microfundamentos" de un problema macroeconómico. Desde entonces han aparecido una amplia variedad de modelos que tratan de explicar la cuestión desde ópticas muy variadas. El objetivo de este papel es tratar de discutir algunos de los resultados más relevantes de estas propuestas teóricas. Concedemos especial interés a una de las elaboraciones más recientes, la llamada teoría de los salarios de eficiencia, en la medida en que constituye una propuesta que establece nexos de unión entre enfoques convencionales y alternativos. Por último tratamos de introducir en el debate algunos elementos que consideramos deberían ser incluidos a la hora de elaborar explicaciones al fenómeno.

2. Lo que preocupa al análisis convencional es la aparente divergencia entre los mercados de bienes y el mercado de fuerza de trabajo. Mientras en los

* Agradezco las sugerencias recibidas de las distintas personas que participaron en el debate de las Jornadas así como el comentario atento de Jordi Roca y Alfons Barceló. La responsabilidad del texto es en todo caso mía.

primeros los desequilibrios parecen ser coyunturales y superables por ajustes de precios, en el segundo, se da un persistente exceso de oferta debido a que un rígido sistema de precios (salarios) impide un ajuste normal. A partir de aquí el estudio del mercado laboral se centrará en tratar de explicar la rigidez de los salarios.

Este punto de partida contiene, a mi modo de ver, un error de valoración sobre el funcionamiento real de los distintos mercados y en especial del mundo laboral. La no existencia de excesos persistentes de oferta en los mercados de productos no se debe tanto a la flexibilidad de los precios como a la existencia de ajustes drásticos de cantidades. Cuando la demanda baja drásticamente los empresarios reducen su producción, e incluso dejan de fabricarlo por completo si consideran que la caída es persistente. Así desaparecen los excesos de oferta importantes. Los cambios de precios constituyen mecanismos de corto plazo o medios de ajuste en mercados caracterizados por variaciones habituales de oferta (como ocurre en el caso de algunos mercados agrarios) pero son sustituidos por ajustes de cantidad cuando el cambio en la demanda es sustancial (no sólo de ajuste a la baja, cuando el alza de la demanda es sólida se opta por la ampliación de la capacidad productiva).

La diferencia fundamental con el mercado de fuerza de trabajo es que, en éste, el ajuste cuantitativo es poco factible. Desde el punto de vista de la oferta es un mercado de buscadores de renta monetaria, y posiblemente "status social", formado básicamente por personas sin fuentes alternativas y permanentes de ingresos. El ajuste de cantidades representaría en muchos casos la muerte por inanición de los oferentes que se retiran, a menos que existiera un sistema de renta garantizada o se considerara habitual el acceso a otras fuentes de ingresos (herencia, lotería, etc.). Mantener la "oferta" en el mercado es una forma de recordar a la sociedad que se necesita una renta para subsistir, y de presionar por la adopción de políticas de empleo y de pensiones sociales. Considerar que los oferentes de fuerza de trabajo más que vender una mercancía tratan de exigir su cuota de producto social me parece que mejora la comprensión sobre el funcionamiento del mundo laboral.¹

Es posible que muchos economistas acepten esta distinción, pero inmedia-

1. Hay que destacar que a veces sí se produce este ajuste de cantidad. La existencia de trabajadores desanimados que dejan de buscar trabajo cuando la situación no es propicia. Pero se trata normalmente de aportantes secundarios de renta para quienes clasificarse como parados no va a dar derecho a ninguna percepción. Cuando el empleo vuelve a crecer suelen reaparecer como buscadores de empleo para susto de los ministros demasiado legos o demasiado beatos con lo que expresan las estadísticas.

tamente formularán una nueva pregunta. Si los que buscan empleo necesitan una renta monetaria para subsistir ¿cómo es posible que prefieran mantenerse en el paro —sin renta de ningún tipo— antes que aceptar unos ingresos menores? o, al mismo tiempo, ¿cómo es posible que los empresarios ansiosos de beneficios no aprovechan la situación del mercado para reducir salarios dando empleo a personas que no lo tienen?. En buena medida tales preguntas se realizan considerando que los salarios son efectivamente rígidos con lo que se desechan de partida otras interpretaciones. Aceptamos provisionalmente tal supuesto porque inicialmente queremos centrarnos en comentar las respuestas al mismo.²

3. Una primera explicación se sitúa en el comportamiento de los parados. Salvando las elucubraciones más pintorescas que trataban al paro como ocio voluntario, la mayor parte de trabajos se encaminaron a relacionar el desempleo con la búsqueda de empleo. Un parado es, en esta concepción, alguien que busca un empleo para mejorar su situación económica. Para justificar tal enfoque se considera que en el mercado existen una variedad muy amplia de empleos con salarios diferentes. Los buscadores de empleo conocen la existencia de estas distintas posibilidades (en la mayor parte de modelos se supone que conocen la distribución de los mismos) pero no saben su localización exacta. A medida en que el trabajador recibe ofertas de empleo debe decidir si las acepta o sigue buscando una oportunidad mejor. En esta decisión juegan tres factores: el coste directo de la busca (transportes, periódicos, pagos a empresas de colocación), el coste de oportunidad (el salario que se rechaza menos la renta no salarial con que cuenta el parado) y la probabilidad de encontrar un empleo mejor. Los parados son aquellos que una vez hecho el cómputo prefieren seguir buscando. (Okun, 1981)

Un aumento sustancial del desempleo, como el acaecido en los años setenta debe explicarse, según este modelo, por un cambio súbito en el comportamiento de los parados. Si se descarta la posibilidad de cambios aleatorios colectivos en los comportamientos individuales tales mutaciones bruscas sólo pueden explicarse por transformaciones en alguno de los factores que influyen en los parámetros del modelo. El crecimiento de los sistemas de protección social, que elevan los salarios de reserva, era el candidato lógico a ocupar este espacio. La extensión del estado de bienestar sería el responsable del aumento del paro (p. ej. Feldstein (1983)).

2. Friedman (1969) fue el primero que lanzó la hipótesis de una tasa natural de desempleo explicable por la rigidez del mercado y desde entonces muchos economistas teóricos han considerado que su trabajo era explicar su existencia.

Esta explicación ha recibido numerosas críticas, que estimamos sólidas. En primer lugar no parece adecuado confundir paro y búsqueda de empleo. Gran parte de la busca genuina de mejores empleos la realizan personas ocupadas, y son especialmente importantes en los mercados profesionales de diverso tipo (directivos, oficios especializados, etc.). La condición de parado produce, por el contrario, un cierto estigma o, al menos, debilita la posición negociadora del buscador de empleo. Lo que si es evidente es que el paro provoca, a menudo por un despido no deseado, la búsqueda forzosa de empleo.³ En segundo lugar, se puede observar que diferencias en el nivel de cobertura del desempleo no explica las distintas tasas nacionales de paro. La reducción de las prestaciones en diferentes países no parece haber provocado cambios sustanciales al respecto (de hecho en Europa los especialistas han estimado un crecimiento de la NAIRU). El paro es masivo allí donde no existe un sistema de seguro al desempleo, como en muchos países latinoamericanos. España con un nivel de prestaciones sociales inferior a la media europea tiene tasas de desempleo superiores al resto de países y especialmente altas en colectivos (primer empleo) sin derecho a prestación.⁴ En tercer lugar, se discute la artificiosidad de muchos modelos a la hora de configurar las imperfecciones informativas (ya que presuponen que los parados conocen la distribución de ofertas salariales, pero no donde están situadas). Si éste fuera el origen del problema lo más sensato sería propugnar cambios en los mecanismos de información.

Es evidente que los parados no aceptan cualquier tipo de empleo. Los salarios que no cubren el coste de acudir al trabajo (subsistencia, transportes, etc.) serán rechazados. Pero también porque existen mecanismos del tipo "economía moral" que provocan la ilegitimidad de determinadas propuestas. Explicar estos mecanismos sale fuera de las posibilidades del modelo del "buscador racional".⁵ Y, en todo caso, explicar el paro masivo como resultado de un cambio en el "salario socialmente aceptable" obligaría a estudiar el proceso que lo ha provocado.

4. Pronto empezaron a aparecer modelos que trataban de buscar las raíces

3. La distinción entre bajas voluntarias y forzosas puede ser artificial. Cuando una empresa anuncia que tiene problemas se crea un clima que fomenta las bajas voluntarias. En otros casos se trata de que estas son un eufemismo para las reestructuraciones pactadas. Las bajas realmente voluntarias son más probables cuando las oportunidades de empleo son altas.

4. JOHNSON/LAYARD (1991) reconocen, en un conocido artículo de síntesis, la poca capacidad explicativa del aumento de la cobertura de desempleo para explicar el alza del paro. Con otro enfoque diferente THERBORN (1989) aporta evidencias en el mismo sentido.

5. SOLOW (1990) propone un modelo que trata de incorporar estos elementos de "economía moral".

en otro terreno. El siguiente candidato fue el comportamiento de los trabajadores "fijos" orientado a manipular el funcionamiento del sistema salario-empleo en su beneficio.

Los mecanismos explicativos son variados pero en todos ellos el elemento central es la voluntad de los trabajadores permanentes para garantizar el mantenimiento de su nivel salarial. En unos casos, contratos implícitos, se supone que los trabajadores desean mantener estable su nivel de salarios y prefieren que los ajustes ante caídas en el nivel de demanda de la empresa se traduzcan en despidos temporales, que a menudo afectan a los trabajadores más novatos. En otros casos se supone la existencia de importantes costes de contratación (formación en el puesto de trabajo, selección, etc.) que aumentan si crece la rotación de personal, favoreciendo la estabilidad en el empleo y salarial de los ya instalados. Los diferentes modelos muestran que el empresario racional puede encontrar una configuración óptima del contrato que provoca como contrapartida desempleo involuntario que caerá sobre las espaldas de los que no han conseguido "entrar".⁶

Las críticas a estos modelos han sido numerosas. En primer lugar, no se ha podido mostrar que los ajustes laborales se expliquen como un proceso en que los trabajadores veteranos descargan el ajuste sobre los nuevos. En general las políticas de ajuste son mucho más complejas e incluyen concesiones salariales, o cambios en las condiciones de trabajo para toda la plantilla y ajustes de plantilla que combinan diversas variaciones: despidos definitivos, regulaciones temporales de secciones enteras, etc.⁷ No existe tampoco evidencia clara de tal tipo de pactos y todo apunta a que son las empresas las que tienden a definir la política de reestructuración y negociar posteriormente, en función de la presión social, la forma de aplicarla.⁸

No cabe duda que más allá de su validez analítica, la diferenciación entre "insiders" y "outsiders" ha tenido bastante predicamento social y ha sido utilizada persistentemente por los responsables de política económica para acusar a los sindicatos, o a los trabajadores estables, de causar el paro al no aceptar recortes salariales. Aunque dicho comportamiento fuera real, sólo explicaría el paro en el caso que los sindicatos fueran capaces de establecer

6. Aziariadis (1975) para contratos implícitos. Linbeck/Snowers (1987) para insiders/outsiders.

7. Los trabajos más completos son el de Doeringer/Piore (1985) y Deaton et. al (1983). Un trabajo reciente de Hammerness (1989) muestra el predominio de ajustes radicales en el empleo y la incorrección de las funciones de demanda tradicionales para captar cómo ocurre el ajuste real.

8. Un resumen de argumentos en Marsden (1989).

niveles salariales y condiciones de empleo en la totalidad de la economía. Ello choca con la evidencia de la caída de la implantación sindical en muchos países y el intenso proceso de transformación de la estructura ocupacional que en muchos casos han dado lugar a la aparición de nuevos puestos de trabajo en los que los empleadores han tenido un gran margen de maniobra en su diseño. Caben pocas dudas, por ejemplo, del abaratamiento de costes salariales obtenido en nuestro país a través de los nuevos empleos (Recio y Roca, 1992).

Cabe señalar además que a los sindicatos no se les plantea negociar directamente salarios y empleo ya que la fijación de este último cae dentro de las prerrogativas empresariales. A lo sumo se plantea que la moderación salarial es buena para el empleo, pero se conoce de sobras que la relación entre mayores beneficios y empleo no es lineal. No parece tampoco que la insistencia en la rigidez de salarios sea lógica ante la evidente caída de la participación salarial en la renta que ha tenido lugar en los últimos años. Seguimos sin embargo obviando este último punto en busca de nuevas explicaciones de la rigidez salarial.

5. La novedad de los modelos de "salarios de eficiencia" estriba en que se centran fundamentalmente en el comportamiento empresarial y en la respuesta que éste provoca en los trabajadores. Son por tanto modelos que pueden considerarse independientes de que exista o no negociación salarial. Su objetivo es, como en los otros casos, tratar de mostrar que no existe una relación directa entre nivel de paro y comportamiento salarial. El núcleo del modelo lo constituye la consideración del papel motivacional que tienen los salarios (la constatación de que el monto salarial influye en la actitud de los trabajadores). En algunos casos se toma también en cuenta su influencia sobre la formación en el puesto de trabajo. Todas variantes parten del supuesto del comportamiento racional de los empresarios y su disponibilidad a explotar todas las oportunidades del mercado.

Un aspecto común de estos modelos es la constatación de la imposibilidad de medir directamente la productividad de los individuos. En cambio sí considera observable la relación entre salarios y producto obtenido (como resultado de un mayor o menor esfuerzo laboral). De ello se deduce la existencia de un nivel óptimo de salarios que hace máximo el beneficio empresarial. Una vez se sitúa en este óptimo salarial la empresa no tiene interés en reducir el salario, porque el ahorro experimentado será menor que la caída de la producción. Esta es la razón por la cual las empresas fijan un salario independiente del estado del mercado externo de fuerza de trabajo. No tendrá interés contratar parados con salarios más bajos si ello afecta a la situación productiva de la empresa.⁹

9. Los trabajos principales están recogidos en el libro de Akerlof/Yellen (1986). Una aplicación al caso español en Andrés/García (1990).

Las justificaciones de este comportamiento pueden ser varias. La más sugerente es la ofrecida por Akerlof tomando como punto de partida investigaciones sociológicas y psicológicas. Su punto de partida es la consideración de la producción como un proceso de colaboración entre las partes implicadas. Este hecho conduce a observar que el mismo no funciona como un simple intercambio sino que incluye muchos elementos de reciprocidad. En este contexto las actitudes de los trabajadores están dominados por sentimientos de justicia (sobre el salario, el esfuerzo exigido, etc.) y de colectividad que influyen directamente sobre el comportamiento productivo. La resolución de esta situación se basa en que la empresa fija un nivel de salarios superior al mínimo posible y exige un nivel de producción inferior al máximo rendimiento, recibiendo a cambio un nivel de actividad óptimo. Este último resultado aparecerá siempre que los trabajadores juzguen correcto, al compararse con otros trabajadores, el paquete de exigencias y retribuciones que les ofrece su empresa. Por esto la empresa seguirá prefiriendo no reducir salarios cuando hay un nivel alto de desempleo porque afectaría a toda esta compleja red de interrelaciones (Akerlof, 1986). El resultado de esta política empresarial conduce a un equilibrio que supone la existencia de paro involuntario.

¿Qué relación existe entre salarios de eficiencia y paro? Esta es bastante débil. Si el nivel de salario de eficiencia es absoluto el desempleo no afectará a la actuación empresarial. El paro será en este caso un resultado no intencional de la adopción por parte de los empresarios de estrategias de gestión laboral de este tipo. En otros casos sí puede existir una relación: cuando la actitud de los trabajadores esté determinada por la comparación del salario que reciben con sus alternativas de ingresos. En un modelo simple se puede considerar que el salario de eficiencia es el diferencial que existe respecto al subsidio de desempleo. En este caso las fluctuaciones de esta cantidad pueden provocar fluctuaciones del nivel al que se sitúa el salario que paga la empresa. Menores prestaciones abaratarán los salarios pero posiblemente no tendrán efectos sobre la creación de empleo.¹⁰

La evaluación del desempleo que nace de esta teoría es algo diferente al tradicional marxista. Para este último el desempleo es básicamente un mecanismo para romper la solidaridad entre los trabajadores y hacer bajar los salarios. La creación del desempleo formaría parte de algún tipo de estrategia empresarial consciente. En el enfoque de salarios de reserva el paro es igualmente el resultado del funcionamiento del mercado pero aparece en gran medida como

10. Esta segunda línea de análisis es bastante próxima al trabajo de los "radicales" americanos Gintis/Bowles (1981).

un producto colateral de las decisiones optimizadoras de la empresa. A lo sumo puede hacer fluctuar a la baja a los salarios pero no genera una competencia directa entre trabajadores con empleo y parados en la medida en que la empresa no tiene interés en liquidar el diferencial de ingresos que obtienen sus empleados.

Mientras los modelos de insiders-outsiders apuntan a la existencia de una "guerra" abierta entre empleados y parados, el modelo de salarios de eficiencia apunta hacia la marginación de estos últimos. Constituyen una base teórica para la sociedad de los dos tercios.

6. Las posibilidades de conexión de estos modelos con algunas de las formulaciones teóricas alternativas es notoria. Especialmente las formulaciones dualistas en las que se plantea la existencia de dos tipos de mercado de trabajo —el central y el periférico— y los trabajadores compiten por situarse en las colas de acceso a los empleos centrales (Thurow (1976), Piore (1979)). En ambos tipos de explicaciones los salarios dejan de convertirse en los mecanismos de ajuste del mercado. Este se produce fundamentalmente a través de la mayor o menor apertura del mercado primario (número de puestos, formas de acceso a los empleos centrales). En todo caso los modelos comentados aceleran el dualismo al plantear la dicotomía entre paro/empleo allí donde los dualistas se fijan en las diferencias entre tipos de empleos (primarios/secundarios). Persisten sin embargo diferencias que pueden dar lugar a interpretaciones divergentes.

La primera se encuentra en el mantenimiento del axioma del comportamiento racional en los modelos de salarios de eficiencia. El punto clave de estos modelos es precisamente mostrar que existe un nivel de salarios que maximiza la eficiencia laboral y que convierte en irracional el pago de un salario inferior aunque exista una gran masa de parados. Incluso en aquellos modelos en los que se introduce una jerarquía laboral esta se plantea exclusivamente en términos de búsqueda de la máxima eficiencia organizativa (Calvo/Wellitsz, (1986)).

El uso de este supuesto resulta útil en el desarrollo de modelos formales, el problema surge cuando se pretende extender tal cual al mundo real y se sostiene que los salarios que efectivamente se pagan obedecen exclusivamente a cuestiones de eficiencia. Un mundo donde muchas de las numerosas diferencias salariales muestran una notable estabilidad temporal. Como indicamos en el apéndice los intentos de ratificar la teoría con datos empíricos corren el grave riesgo de caer en una argumentación circular en la que los salarios se acaban declarando eficientes porque de no serlo impediría considerar racional la actuación empresarial. La cuestión no parece resoluble ante la ausencia de mediciones de la productividad y la cualificación independientes del salario

que se recibe. Ello posibilita que se pueda tomar por válida cualquier explicación.¹¹

Los enfoques alternativos parten de una consideración más compleja del sistema económico. La actividad productiva se desarrolla por un proceso de colaboración social entre distintas personas que obtienen un producto conjunto cuya distribución provoca conflictos de intereses. Las distintas mediaciones institucionales actúan como elementos de mediación tanto en la promoción de la colaboración como en la fijación de reglas de reparto.¹² Un proceso en el que están presentes cuestiones de conflicto y de poder. Las diferentes sociedades humanas representan soluciones distintas a estas tensiones en función de equilibrios de poder que se traducen en comportamientos legitimados. La estructura salarial vigente en cada momento es el resultado del funcionamiento de las diferentes estructuras que intervienen en el mercado laboral (instituciones de reproducción de la fuerza de trabajo, de la organización productiva y del mercado laboral) y no sólo la contrapartida a la eficiencia individual. Introducir esta reflexión conduce a abrir un mayor campo de cuestiones en la discusión de los niveles salariales y a romper el determinismo que liga salario a esfuerzo.

Un segundo punto de cuestionamiento es la percepción dual de la sociedad en términos de empleados/desocupados. Una de las aportaciones más interesantes del enfoque de la segmentación ha sido el mostrar la existencia de múltiples mercados laborales que operan de formas diferentes. Los análisis macroeconómicos tratan sólo de agregados de muchos mercados lo que posiblemente impide captar las tensiones específicas que se producen en determinados campos. Tomar en consideración estas diferencias conduce a descubrir, como veremos, problemas diferentes de los clásicos de "rigidez salarial".

7. La teoría de los salarios de eficiencia, como la gran mayoría de teorías de raíz neoclásica, tratan de explicar a la vez el paro y la inflación. Los salarios juegan en este enfoque una función fundamentalmente asignativa. Sus variaciones se consideran el elemento fundamental para el ajuste del mercado. Si los salarios no son flexibles el mecanismo se bloquea y el mercado permanecerá desajustado. En lo que difieren los modelos es en la explicación del bloqueo. Pero el conjunto de teorías dualistas de salarios de eficiencia o de "insiders/outsideers" tienden a centrarse en la existencia de algún tipo de colusión entre empresarios y empleados que deja fuera a los que no han podido entrar. Las

11. De hecho tal como propuso Hicks (1973) la definición de productividad es fundamentalmente subjetiva: todo aquello que un empresario considera como productividad, argumento que sirve para bloquear cualquier intento de verificación.

12. La reflexión más detallada del tema en Wilkinson (1985).

fuerzas que permiten crear mercados internos serían las responsables de las tensiones salariales y el desempleo.

Los enfoques alternativos tienden a minimizar el papel asignativo del salario y fijarse, siguiendo la tradición clásica, en sus aspectos distributivos. Muchos estudios han mostrado la utilización de sistemas de ajuste alternativos a los salarios (ajustes cuantitativos del empleo, cambios en el contenido de puestos de trabajo, en los canales de selección), mientras que la negociación salarial sigue en gran medida procedimientos establecidos (plazos, pautas de referencia, etc.).

La teoría convencional tiende a ver en esta "institucionalización" de la negociación salarial la principal causa de rigidez salarial y de presión inflacionaria. Sin embargo cuando se analizan circunstancias concretas y se contempla la variedad de mercados de trabajo pueden detectarse situaciones que cuestionan la visión convencional.

De hecho allí donde existen mercados internos organizados y un sistema formal de negociación con sindicatos puede observarse una pauta de movimientos salariales relacionada con las variaciones de precios (que los trabajadores experimentan como un bombardeo anárquico del que sólo pueden defenderse con la negociación salarial a plazo fijo) y la productividad. En fases de alza económica, cuando son visibles las ganancias empresariales parece ilógico esperar que los representantes sindicales renuncien a una mejora del salario real cuando no tienen ningún poder sobre los excedentes empresariales y la presión consumista constituye el principal mecanismo de legitimación social. Estos procesos sin embargo tienden, al mismo tiempo, a frenar las explosiones salariales y a dotar a la negociación de una cierta predictibilidad.¹³

No deja de ser chocante que, al menos en los últimos años, se observan mayores turbulencias en mercados laborales caracterizados por una menor presencia de mercados internos de empresa y sindicatos y donde los salarios se comportan de forma más flexible.

El sector de la construcción constituye un caso visible. Se trata de un sector donde predominan formas de contratación que favorecen un ajuste rápido del empleo a la demanda (contratos por obra, temporales, subcontratación de autónomos) y los salarios son asimismo flexibles (salarios a destajo, frecuente

13. Es asimismo notorio que se juzgue de insolidarios a los trabajadores que no aceptan reducciones salariales y se olvide que existen otras formas efectivas de solidaridad como el pago de impuestos que permite pagar pensiones o el sostenimiento de miembros de la familia en paro. Hay por el contrario ejemplos, como el de General Motors, donde los trabajadores aceptaron peores condiciones de trabajo a cambio de la creación efectiva de empleo.

negociación individual). Muchos empleos en el sector requieren un aprendizaje largo. Los trabajadores cualificados pueden cambiar fácilmente de empleo y de hecho se observa que el comportamiento "oportunista", prototípico del maximizador a corto plazo, es bastante habitual. Los mercados internos de empresa son poco frecuentes.

Estas características promueven fuertes tensiones salariales cuando el nivel de actividad es alto. Los planes de construcción suelen tener fechas fijas y chocan con una oferta de fuerza de trabajo bastante rígida a corto plazo, integrada por los trabajadores que han mantenido el empleo en periodos anteriores. La reserva de trabajadores que perdieron anteriormente el empleo puede aliviar el problema, pero puede haberse reducido por deserciones de diverso tipo (jubilaciones, cambios de actividad). Para que la reserva fuera más amplia habría que haber formado a más trabajadores anteriormente, pero en el mundo real los empresarios, en fases recesivas, no ofrecen "puestos de formación" (no sólo por no incurrir en costes de formación, sino por el temor de que el "aprendiz" acabe exigiendo su "derecho moral" a ser empleado, como ha ocurrido en empresas que mantenían escuelas de aprendices). La incapacidad de un sistema de mercado de producir un excedente permanente de oferta de mano de obra cualificada se traduce en tensión salarial en los periodos de auge. Hay que considerar además que la propia existencia de grandes fluctuaciones en el empleo (con periodos de paro masivo) desanima la entrada de nuevos aprendices. La flexibilidad del mercado laboral "falla" en este caso en su función de promoción de personal cualificado, lo que se traduce en tensiones salariales periódicas.¹⁴

La experiencia de la construcción puede repetirse en otros sectores en los que la formación es importante y la demanda varía bruscamente, o simplemente la formación laboral entrafía una cierta confidencialidad con la empresa. La flexibilidad del mercado resulta un mecanismo eficaz y tiende a generar presiones salariales. Posiblemente han sido estos sectores, y no los mercados internos, los que han generado más tensiones en los últimos tiempos. Al no considerar la existencia de distintos tipos de mercados una gran parte del análisis macroeconómico puede estar orientado su arsenal de propuestas en una dirección que no sirve para resolver los problemas, dejando intactas las causas que los generan.¹⁵ Es bastante posible que las mayores tensiones salariales se produzcan en sectores en los que el predominio del mercado se combina con

14. Miguelez/Alós/Recio (1989), Villa (1990).

15. Standing (1983) hace un análisis crítico del concepto de paro estructural en el que muestra las limitaciones de los enfoques convencionales. En esta línea Sanchis (1991).

problemas de formación laboral, pero resulte imposible captarlo por trabajar a nivel agregado o con modelos que presuponen un sólo tipo de mercado. Reconocer la variedad de situaciones puede conducir a diagnósticos más finos.

8. Volvamos a la cuestión del paro. ¿Cuál es la explicación que sugieren los trabajos de los salarios de eficiencia? En el caso de que exista un nivel absoluto de salario de eficiencia no cabe duda que el candidato principal es la limitación de medios de producción que impide ocupar eficientemente a más trabajadores. Siempre que se trabaje con modelos estáticos, donde se consideran dados el stock de recursos y las técnicas de producción, el análisis puede detenerse aquí. Constituye, sin embargo, una pobre explicación de una cuestión que se desarrolla en un contexto dinámico. El paro debe situarse en este caso en relación con la acumulación de capital.

Existen otras explicaciones si se adopta el punto de un salario de eficiencia relativo: aquel diferencial de salarios que conduce a los trabajadores a maximizar su esfuerzo. En este caso entraríamos en un interesante terreno sociológico donde cualquier esfuerzo de investigación sobre el desempleo obligaría a analizar los mecanismos socio-psicológicos que explican el comportamiento de las personas y les hacen actuar de formas diferentes en función de sus ingresos relativos. El hecho de que por ejemplo se considere la cuestión de la supervisión como una de las explicaciones de estos salarios relativos abre la posibilidad de interrogarse sobre la relación que existe entre los tipos de división del trabajo, de democracia industrial, de instituciones y el comportamiento laboral de la gente. Preguntas que también tratan de responder los enfoques no convencionales.

Se puede incluso relacionar el nivel de salario de eficiencia con el problema del "mismatch": la existencia de una oferta inadecuada de trabajadores cualificados elevaría el "salario de eficiencia" de los trabajadores expertos reduciendo el espacio de nuevas contrataciones. Pero se trata de un problema que en un contexto dinámico sólo tiene justificación por una falla persistente del mercado en la cuestión de la formación, en la línea discutida en el apartado anterior. Distintos autores han señalado la poca fiabilidad de esta explicación en una época en la que el paro ha afectado masivamente a trabajadores jóvenes con un grado de educación como nunca había existido anteriormente.¹⁶

9. En el apartado anterior hemos indicado que la explicación del paro que sugieren los modelos comentados conducen a interrogarse sobre las condicio-

16. Bluestone (1990) ha mostrado para Estados Unidos que la reducción de las diferencias en el nivel de educación formal no se han traducido en un recorte de las diferencias de renta, sino al contrario.

nes generales de acumulación. Máxime cuando se constata un persistente paro endémico en muchos países.

El predominio de políticas económicas restrictivas, puestas en marcha desde la década de los setenta para prevenir tensiones distributivas y alentada por los efectos perversos que la libre circulación de bienes y capitales puede tener para un país que practique una política expansiva explica una parte del problema. Consideramos que sin embargo actúan elementos más estructurales sobre los que queremos llamar la atención.

Nuestro punto de partida es la consideración del sistema productivo como un proceso a la vez de colaboración y rivalidad entre personas y grupos sociales en lugar de una mera combinación de factores productivos. El papel de cada persona en este proceso depende de "derechos" (individuales o colectivos) socialmente reconocidos. La propiedad privada de los medios de producción es quizás el más perfilado y analizado. En sociedades donde predomina, da a sus detentores el derecho a organizar la producción en función de la renta privada que van a obtener. Pero es evidente que incluso en estas sociedades existen otros derechos (p.ej. la condición de ocupado asalariado concede unos derechos —salario, jornada laboral, etc.— diferentes al del trabajo doméstico familiar). La definición de estos derechos está delimitada por un amplio abanico de instituciones: derechos laborales, nacionales, titulaciones académicas, etc. La vida laboral no puede ser entendida sin analizar el juego de estos distintos derechos e instituciones y su influencia en múltiples cuestiones: promociones, huelgas, etc. La actuación de los agentes depende en gran medida de la legitimación que conceden estos derechos.

La primacía a los derechos de propiedad del capital en las economías capitalistas delimita en gran medida el proceso de trabajo. Una muestra de la primacía de estos derechos puede observarse en el asimétrico tratamiento del derecho a la objeción de conciencia al servicio militar (penalizado o limitado) frente a la objeción a la huelga ("esquirolaje") protegido y fomentado por el llamado "derecho al trabajo". Las dos consecuencias más importantes de esta primacía son la introducción de un sistema jerárquico orientado a garantizar el control sobre los trabajadores, no resuelto por el contrato laboral, (Pagano, 1991) y una tendencia persistente a la introducción de innovaciones que reducen el empleo de fuerza de trabajo (p.ej. Rosemberg 1976, Salter 1981).

La jerarquización de las categorías laborales y el crecimiento de los empleos de supervisión necesita una legitimación social que se obtiene por diversos medios, quizás el más importante es el de las titulaciones formales por el sistema educativo.

La tendencia a la reducción de la fuerza de trabajo no sólo se explica en

términos de costes corrientes. Cualquier empleado es una fuente potencial de reclamaciones de todo tipo: salarios, retenciones al despido, etc. Desde una perspectiva tecnocrática se contraponen la tendencia al "error humano" frente a la perfección del autómatas. En definitiva el carácter de elemento vivo, no controlable ni predecible por completo favorece su eliminación siempre que el coste sea soportable. Variaciones marginales del salario no servirán para cambiar tendencias. En parte porque una vez instalado un equipo productivo será difícilmente reversible (si p.ej. una línea de montaje tiene 30 puestos la reducción de salarios no aumentará los puestos sino los beneficios empresariales), en parte porque persistirá la incertidumbre sobre la evolución de los costes salariales.

Como señaló Sauvy (1980) la introducción de innovaciones ahorradoras de fuerza de trabajo no genera automáticamente desempleo. El excedente generado con el ahorro puede traducirse en creación de nuevo empleo en función del circuito que se cree. El problema se encuentra por tanto en que en las sociedades capitalistas modernas los excedentes se orientan hacia el consumo de recursos no reproducibles y de bienes privativos en lugar de orientarse hacia consumos intensivos en mano de obra, procesos reproducibles y bienes generalizables. De hecho el paro masivo surge a menudo como resultado de una reforma agraria que supone la centralización de la propiedad de la tierra.¹⁷ Una gran parte de los excedentes se gastan en propiedad inmobiliaria, consumo depredador, bienes raros y obras públicas suntuarias. La misma distinción entre costes de producción y consumo final deja de ser clara cuando las atenciones suntuarias a las altas jerarquías empresariales y los gastos de marketing, publicidad y embalaje forman una parte considerable del "coste" empresarial. Factores que frenan la capacidad de derivar excedentes hacia la generación masiva de empleo.

El mantenimiento de una organización laboral jerarquizada se sustenta en parte mediante la promesa de un acceso diferencial a los recursos en función del rango. Incluso el acceso a un consumo mayor de bienes privativos se utiliza como incentivo consumista al esfuerzo laboral. Las demandas de moderación salarial son contradictorias con el proceso de legitimación de una sociedad que justifica la desigualdad por su capacidad de favorecer el crecimiento del consumo. Al sustentarse sobre una base de inputs no reproducibles parece obvio prever una creciente dificultad de creación de empleo que afectará con mayor fuerza allí donde se produce un brusco colapso de los sistemas de vida tradicionales. Posiblemente la internacionalización económica actual, al posi-

17. Sobre el carácter forzado de las migraciones en el tercer mundo, así como sobre las tendencias a la equiparación de las élites locales Cohen (1991), Peek/Standing (1986).

bilitar que el crecimiento de una determinada área geográfica tenga lugar movilizandolos recursos de muchas otras áreas, no haga sino aumentar las dificultades de comprensión de estos fenómenos al posibilitar, durante cierto tiempo, la pérdida de conciencia de los efectos de tal tipo de desarrollo. En la medida que el modelo trate de ser copiado por las élites de países periféricos la situación no hace sino agravarse.

10. Antes de concluir queremos volver de nuevo a situar nuestra posición con respecto a las sugerencias de las teorías comentadas. Nuestro punto de partida es el cuestionamiento de la definición de eficiencia convencional, especialmente cuando se trata de explicar las diferencias de renta. Consideramos que el producto global se reparte en función de derechos socialmente legitimados, de desigual fuerza, en función del marco institucional vigente en cada sociedad. Estos derechos determinan el mayor o menor reconocimiento social de los diversos grupos sociales (y en buena medida permiten a los que tienen más poder el definir ideas de eficiencia que les favorecen).

Las economías capitalistas, donde los derechos del propietario ocupan el lugar principal, generan inevitablemente tendencias a la jerarquización que deben corresponderse con fuertes desigualdades en la distribución del producto social. Los grupos de trabajadores que ocupan las posiciones superiores de esta jerarquía utilizan, además, la existencia de procesos formales de acceso a sus categorías, como medios de legitimación de su posición. Los actuales procesos de internacionalización, al poner en contacto estas élites locales, tienden a homogeneizar sus rentas generando nuevas tensiones sobre el sistema distributivo. El círculo se cierra cuando los demás grupos sociales, sumergidos en un contexto social de crecimiento productivo y promoción del consumo trata de obtener derechos parecidos. La tensión que se produce sobre los recursos no reproducibles no puede resolverse más que con tensiones y exclusión de grupos sociales que tenderá a concentrarse en las sociedades que acceden más tardíamente al proceso.

Los modelos de eficiencia, al introducir aspectos psicológicos y organizativos olvidados por gran parte de los enfoques dominantes y situar el problema en torno al conflicto que se produce en la producción abren, posiblemente, una vía fértil al tratamiento de estos problemas. La toma en consideración de la existencia de diversos grupos sociales dotados con derechos diferentes y de la producción como un proceso conflictivo y no meramente colaborativo, permite mejorar nuestra comprensión de la realidad. Una realidad marcada por millones de personas afectadas a la vez por "racionamientos" en el empleo, el consumo y los derechos sociales. Si la mejor comprensión teórica de la realidad no les puede suministrar por sí misma soluciones, si puede al menos colaborar a clarificar donde están las cuestiones nodales a abordar.

APÉNDICE: SOBRE LA ADECUACIÓN DE LOS TESTS DE VERIFICACIÓN DE PROPUESTAS TEÓRICAS

En los tiempos de la informática y la econometría las propuestas teóricas son aparentemente fáciles de verificar. Sólo hace falta combinar la técnica con una fuente estadística adecuada para tratar de ratificar lo que el modelo teórico sugiere. El problema estriba en que demasiado a menudo se utilizan los conceptos con escaso rigor y se toman como puntos de partida seguros, elementos que no pasan de conjeturas.

Aún siendo piadosos con la bondad de las estadísticas, sobre las que nos previno Morgenstern, los problemas no desaparecen. No resulta, sin embargo, ocioso recordar que en nuestro país se han tomado a menudo como buenas, estadísticas salariales ampliamente cuestionadas (que en el mejor de los casos cubrían el 30% de la población asalariada con un sesgo hacia los grupos superiores) que permitieron elaborar todo un discurso (no revisado cuando nuestras estadísticas han mostrado que efectivamente los salarios estaban "hinchados") sobre la "rigidez" y la presión salarial. Nuestro cuestionamiento atañe a otro aspecto del problema: cual es la forma de evaluar la representatividad de determinadas teorías.

En el caso que nos ocupa la explicación de las diferencias salariales. En general se trata de buscar una serie de variables que "expliquen" mediante correlaciones estadísticas una variable independiente (p.ej. salarios). El problema estriba en que una correlación entre variables puede deberse a razones diversas y por tanto estar abierta a diversas posibilidades que a menudo se obvian por la aceptación dogmática de una determinada teoría.

El caso más usual en economía laboral es el de la cualificación. La mayoría de tratamientos econométricos dan por aceptada la teoría del capital humano y toman al nivel de educación formal (y a veces la antigüedad) como buenas medidas del grado de cualificación de los empleados. Con ello pasan por alto que si bien nadie pone en duda la existencia de una correlación entre educación formal e ingresos no existe acuerdo en la interpretación del fenómeno: puede deberse efectivamente a una mayor cualificación, o en cambio operar como un simple mecanismo de legitimación social (un "derecho" socialmente reconocido) o tratarse de una mera barrera monopolística. En ausencia de mediciones independientes de salarios y cualificación (o productividad) todas las teorías son igualmente respetables y por tanto no puede utilizarse este expediente como apoyo para una en especial. En otros análisis se cae en errores del mismo signo confundiendo segmentación con empleo femenino, inmigrante, etc.

La crítica no acaba aquí. Una vez identificadas estas variables se pasa a la

fase siguiente. Se plantea lo que se quiere demostrar (p.ej. salarios de eficiencia) y al demostrarse que las variables anteriormente definidas no explican por completo la variable independiente se concluye que la teoría ha quedado, al menos alentada. Entiendo que un residuo, aún en el caso que las variables introducidas estén teóricamente justificadas, nunca corrobora nada pues es compatible con diversas propuestas teóricas. En este caso si el residuo se acepta como bueno es porque se parte de la hipótesis de que el comportamiento de los empresarios es racional: si las diferencias salariales no se explican por la cualificación debe ser porque racionalmente es mejor pagar un plus salarial. Con el axioma hemos topado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AKERLOF, A.: "Labor contracts as partial gift exchange" en Akerlof/Yellen (1986).
AKERLOF, A.; YELLEN, J.L.: *Efficiency wage models on the labor market*. Cambridge University Press, 1986.
ANDRES, J.; GARCIA, J.: "Una interpretación de las diferencias salariales entre sectores". *Investigaciones Económicas* 1/1991.
AZIARIADIS, C.: "Implicit Contracts and Underemployment Equilibrium". *Journal of Political Economics* 1983.
BLUESTONE, B.: "The Impact of Schooling and Industrial Restructuring on Recent Trends in wage inequalities in the U.S." *American Economic Review*, may 1990.
BOWLES, S.; GINTIS, H.: "Structure and Practice in the Labour Theory of Labour". *Rev. Radical Pol. Ec.* 1981.
CALVO; WELLITSZ en Akerlof/Yellen. (1986).
COHEN, R.: *Contested domains*. Zed Books, 1991.
DEATON, D.; BOWERS, J.; TURK, J.: *Labour Hoarding in British Industry*. Basil Blackwell, 1982.
DOERINGER, P.; PIRE, M.: *Mercados Internos de Trabajo y Análisis Laboral*. MTSS 1985.
FELDSTEIN, M.: "La economía del desempleo" en L. TOHARIA, *El mercado de trabajo*. Alianza ed. 1973.
FRIEDMAN, M.: "The role of monetary policy". *American Economic Review* 1969.
HAMMERMESH, S.: "Labour Demand and Studies of Adjutment Costs". *American Economic Review* 1989.
HICKS, J.: *Teoría de los salarios*. Ed. Labor 1973.
JOHNSON, G.E. y LAYARD, P.R.G.: "La tasa natural de desempleo: explicación y medidas políticas" en O.C. ASHENFELTER y R. LAYARD (comp.) *Manual de Economía del Trabajo II*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991.
LINDBECK, A.; SNOWER, D.: "Efficiency wages vs. Insiders/Outsiders". *European*

- Economic Review*, 1987.
- MARSDEN, D.: *The End of Economic Man?*. Verso ed. 1989.
- MIGUELEZ, F.; ALOS, R.; RECIO, A.: *Transformaciones laborales en la construcción de Barcelona*. CERES, 1989.
- OKUN, A.: *Prices and Quantities*. Basil Blackwell, 1981.
- PAGANO, U.: "Property rights, asset specificity, and the division of labour under alternative capitalist relations". *Cambridge Journal of Economics*, 1991.
- PEEK, P.; STANDIN, G.: "Emigración rural y política en países de bajos ingresos". *Review Internacional Trabajo*, 1986.
- PIORE, M.: *Paro e Inflación*. Merck, Sharp, Dome 1979.
- ROSENBERG, S.: *Tecnología y economía*. G. Gili, 1979.
- RECIO, A. y ROCA, J.: "The Spanish Policy of Convergence with E.C. and the trends of Labour Market" 14 th World Conference of International Working Party on Labour Market Segmentation, Cambridge, 1992.
- SALTER, W.: *Productividad y cambio técnico*. MTSS, 1986.
- SANCHIS, E.: *De la escuela al paro*. Ed. Siglo XXI, 1991.
- SAUVY, A.: *La machine et le chômage*. Dunod, 1980.
- SOLOW, R.: *The Labor market as a social institution*. Basil Blackwell, 1990.
- STANDING, G.: "El concepto de desempleo estructural". *Revista Internacional de Trabajo*, 1983.
- THERBORN, G.: *¿Por qué en algunos países hay más paro que en otros?*. Ed. Alfons el Magnànim, 1989.
- THUROW, L.: *Generating Inequality*. Mac Millan, 1976.
- VILLA, P.: *La estructuración de los mercados de trabajo*. MTSS 1990.
- WILKINSON, F.: "Productive systems". *Cambridge Journal of Economics*, 1985.