

PROCESO DE FORMACION DE PRECIOS Y SALARIOS Y LIMITACIONES DEL MERCADO LABORAL (*)

Robert BUSHELL
Julia SALAVERRIA MONFORT

INTRODUCCION

El rasgo más notable de la historia reciente del mercado laboral español ha sido la elevadísima tasa de desempleo. No obstante, las tasas de incremento de los salarios nominales se han mantenido muy por encima de la media de los estados miembros que participan en el sistema de banda estrecha del mecanismo de tipos de cambio (MTC) del Sistema Monetario Europeo. Recientemente, el desempleo se ha reducido desde los elevadísimos niveles de la primera mitad de la última década, debido, principalmente, a la introducción de contratos temporales y a la expansión de los programas de fomento del empleo. La expansión del empleo se ha concentrado en trabajos de baja remuneración en el sector de servicios, y ha contribuido a una moderación global de los salarios en un período de rápida expansión económica.

Sin embargo, el mercado laboral sigue dividido entre un sector de empleos temporales y un sector de empleos permanentes. El crecimiento de los salarios empezó a acelerarse en 1988 y 1989, y los datos indican que dicha aceleración se concentraba en el sector de empleos permanentes. En el presente trabajo, se estudian las razones de dicha aceleración, y se intenta explicar por qué la tasa de desempleo no aceleradora de la inflación es particularmente elevada en España con respecto a la del resto de Europa. Los principales factores son la rigidez del sector de empleos permanentes y la inadecuación de las cualificaciones de los desempleados.

I. MARCO TEORICO RELATIVO A LA RIGIDEZ DEL MERCADO LABORAL Y EVOLUCION DE LOS SALARIOS NOMINALES

1. Tasa de desempleo no aceleradora de la inflación

La tasa de desempleo no aceleradora de la inflación es un concepto que expresa la existencia de una relación entre el comportamiento de la tasa de incremento de los salarios nominales y el nivel de desempleo. En su formulación más elemental, el concepto expresa la existencia de un nivel de desempleo en el que los trabajadores están dispuestos a aceptar las ofertas salariales compatibles con los objetivos de las empresas en materia de precios. Las ofertas salariales se realizan y negocian en función de las expectativas de crecimiento del PIB nominal. Los salarios son el principal componente de los costes de producción y ejercen una gran influencia sobre la tasa de incremento de los precios. A su vez, los precios ejercen una importante influencia sobre las expectativas de los trabajadores relativas a la tasa de aumento de los salarios nominales. El nivel de desempleo que puede limitar la tasa de incremento de los salarios nominales viene determinado por las características estructurales de los mercados laboral y productivo.

El actual nivel de desempleo también incluye un componente cíclico; de ahí que el nivel de desempleo observado pueda ser superior o inferior al nivel de equilibrio compatible con la estabilidad de precios. El componente cíclico es el resultado de las diversas «perturbaciones» que afectan a los mercados laboral y pro-

ductivo, y que requieren un ajuste de la tasa de crecimiento de los salarios nominales. La velocidad y eficiencia de la reacción de los salarios a las fluctuaciones cíclicas del nivel de desempleo se verán influidas fuertemente por diversas características estructurales e institucionales del mercado laboral. La velocidad y eficiencia del ajuste determinarán el período de tiempo necesario para que el desempleo vuelva al nivel de equilibrio compatible con una estabilidad de precios.

Las diversas características estructurales e institucionales que determinan el nivel de desempleo compatible con unos precios estables, y determinan la velocidad de ajuste de la tasa de variación de los salarios nominales a las fluctuaciones cíclicas del nivel de desempleo, son las siguientes:

- *Desajuste.* Una parte importante de la mano de obra disponible presenta escaso interés para las empresas, habida cuenta del estado de la tecnología y de la productividad potencial de dicha mano de obra en relación con la distribución de los salarios nominales por ocupación, sector o región.

- *Búsqueda de empleo.* Es posible que los desempleados busquen trabajo con menos empeño debido, quizás, a unos subsidios de desempleo más generosos o a su desaliento por las dificultades con que tropiezan para acceder al empleo o a puestos de trabajo mejores o permanentes.

- *Aspectos legislativos.* La legislación laboral (relativa, por ejemplo, a los procedimientos de contratación y despido o al nivel de las cuotas patronales de la seguridad social) puede imponer costes adicionales a las empresas y desalentar la utilización de mano de obra.

- *Militancia sindical.* Los trabajadores en puestos permanentes o en sectores altamente cualificados pueden estar en condiciones de influir en el desarrollo de la legislación laboral y en las relaciones laborales del conjunto del mercado de trabajo.

La combinación y la intensidad de estas características también determinan la capacidad de los trabajadores para oponerse a una reducción del salario real neto cuando surgen «perturbaciones». Como principales fuentes de «perturbaciones» pueden citarse:

- *Los impuestos.* Un aumento de éstos (por ejemplo, de las contribuciones de los trabajadores a la seguridad social) puede llevar a aumentos compensatorios de los salarios nominales y a una subida global de los costes laborales por trabajador.

- *Los precios relativos de las importaciones.* En los casos en que la tendencia subyacente de los precios de las importaciones aumenta en relación con los precios de producción final, se origina una subida de éstos respecto del valor añadido.

- *Una caída de la productividad.* Es posible que se produzca una reducción en el ritmo de crecimiento de la productividad (por cualquier razón) y no se produzca un ajuste paralelo en el crecimiento de los salarios nominales.

Estas características o deficiencias estructurales se traducen en una modificación de la relación entre los salarios reales y la productividad en favor de los salarios reales de los trabajadores ocupados. A continuación, se examinan las circunstancias que permiten lograr esta modificación en la práctica.

2. Modelos de «trabajadores internos-trabajadores externos» e histéresis

La forma y circunstancias en que los trabajadores (sindicatos) logran imponer subidas de los salarios reales o resistir las presiones a la baja de éstos han sido objeto de complejos análisis. Las explicaciones más convincentes se basan en el desarrollo de modelos de «trabajadores internos-trabajadores externos». En dichos modelos, los sindicatos determinan el salario gracias a su poder dentro de la empresa, y las empresas

determinan el número de trabajadores que emplearán. Los trabajadores «internos» fomentarán la contratación de trabajadores «externos» en la medida en que las nuevas contrataciones aumenten el ingreso marginal de los trabajadores ya ocupados.

Los trabajadores «externos» estarán dispuestos a acceder al trabajo siempre que su ingreso marginal esperado supere al salario de reserva, medido por el nivel de ingresos obtenidos al margen del puesto de trabajo. Los trabajadores «internos» ejercerán y mantendrán su poder elaborando normas y códigos que puedan utilizarse para restringir el acceso de nuevos trabajadores y elevar los costes de rotación de la mano de obra para las empresas. El poder puede ejercerse a través de los sindicatos, aunque esto no constituye una condición indispensable. La situación de poder puede basarse en la complejidad de las técnicas de producción de la empresa (y en la consiguiente complejidad de las cualificaciones) o en la formación de coaliciones no reglamentadas entre los trabajadores con las mayores cualificaciones profesionales.

El interés por excluir a los trabajadores «externos» aumenta si éstos poseen unas menores cualificaciones que los «internos». En tal caso, estos últimos preferirán mantener obstáculos de acceso al empleo, preservándose la renta adicional que se derivará de futuros aumentos de beneficios. La situación será estable si las empresas están dispuestas a negociar únicamente con los trabajadores «internos». Es probable que esto ocurra, ya que la contratación de trabajadores «externos» presenta ciertos riesgos (posibilidad de que los trabajadores contratados no reúnan las condiciones deseadas), y las empresas pueden preferir seguir manteniendo buenas relaciones con los trabajadores «internos» altamente cualificados y más productivos.

El resultado es coherente con el comportamiento de las empresas que prefieren invertir en bienes de equipo ahorradores de mano de obra frente a la contratación de nuevos

trabajadores, y se ven incentivadas a hacerlo por los trabajadores «internos», ya que, de esta forma, serán superiores los ingresos marginales de éstos (y, por consiguiente, los salarios reales). Los trabajadores «internos» tienen un mayor margen de maniobra cuando la empresa opera en un mercado oligopolista o monopolista, ya que, en tal caso, ésta tendrá menos incentivos para oponerse a la creación de barreras por los trabajadores «internos», pudiendo repercutir la subida de los costes en los precios de los productos. De hecho, los trabajadores «internos» tendrán más estímulos para levantar barreras cuando los mercados de productos estén sujetos a una competencia restringida, ya que su estrategia negociadora también estará sujeta a menores limitaciones.

Otros análisis han encontrado indicios de la presencia de histéresis en el mercado de trabajo. Se puede considerar que existe histéresis cuando el mercado de trabajo establece un equilibrio a un determinado nivel de desempleo y, *ceteris paribus*, mantiene este nivel de desempleo de equilibrio en el futuro. Sin embargo, este nivel de desempleo de equilibrio establecido no es, de ningún modo, único, existiendo diversos (o quizá numerosos) niveles de desempleo compatibles con una misma evolución de los salarios reales. Un factor importante es la evolución histórica, constituyendo los pasados niveles de desempleo la mejor explicación de los niveles actuales. La consecuencia es que las tasas de variación del desempleo influyen más sobre los salarios reales que el nivel absoluto del mismo. El enfoque de la histéresis es, cuando menos, parcialmente compatible con el modelo de «trabajadores internos-trabajadores externos».

En el caso de España, puede decirse que la histéresis se estuvo gestando durante los años anteriores al inicio del proceso de democratización, cuando el ajuste tecnológico a las modificaciones de la estructura de la demanda y de los precios en los mercados mundiales se vio retrasado por la política comercial, industrial y laboral. El cambio radical

de tendencia en la inflación en los años ochenta llevó a despidos masivos (con reducción de capital) y a una subida del desempleo tan rápida que el mercado de trabajo fue incapaz de realizar el ajuste necesario. El desempleo quedó anclado a un nivel muy elevado debido a las disfunciones de los mercados laboral y de productos, y especialmente a los efectos de la inactividad sobre las cualificaciones de los trabajadores que pasaron a engrosar las filas de los parados. Una importante consecuencia de la histéresis es que los efectos del paro sobre los demandantes de empleo son acumulativos, y éste da lugar a un deterioro de las cualificaciones y de la motivación.

No obstante, la explicación de la incapacidad de los salarios reales para responder a los elevados niveles de desempleo es incompleta. Quedan pendientes las cuestiones de por qué los trabajadores «externos» no se dirigen directamente a las empresas y por qué no crean nuevas empresas a fin de competir con los trabajadores «internos». La respuesta a la primera cuestión podría ser que las empresas delegan una parte de la selección de nuevos trabajadores en los trabajadores «internos», que tienen interés en excluir a muchos de los demandantes de empleo.

La respuesta a la segunda cuestión puede ser el hecho de que los trabajadores «externos» carezcan de los conocimientos y cualificaciones necesarios para formar coaliciones con otros trabajadores «externos», y puedan no estar en condiciones de asumir los riesgos inherentes a la formación de una nueva empresa, o no estar dispuestos a asumirlos. En este sentido, las normas, estructura y generosidad del sistema de subsidios de desempleo pueden constituir importantes factores disuasivos. La creación de nuevas empresas, o la adopción de estructuras laborales innovadoras que podrían permitir acceder de nuevo al empleo, pueden verse desalentadas por normas o códigos de comportamiento elaborados por los trabajadores «internos». Otro problema es que el acceso de los trabajadores «externos» a los mer-

cados de capital puede estar limitado debido a los requisitos en materia de garantía y a los riesgos inherentes de la actividad de préstamo.

3. Importancia de la estructura de la negociación colectiva

Otras investigaciones han combinado elementos de los enfoques relativos al conflicto de intereses entre trabajadores «internos» y trabajadores «externos» y a la histéresis, afirmando que las características institucionales del sistema de negociación salarial pueden originar deficiencias en el ajuste de los salarios reales a niveles de desempleo determinados, deficiencias que pueden ser duraderas (1). España tiene un sistema de negociación colectiva compuesto por una negociación a escala nacional y una negociación descentralizada (2). De su análisis se desprende que los salarios nominales se determinan en función de las condiciones de los mercados de trabajo regionales o locales más sostenidos, transmitiéndose los incrementos de los salarios nominales a las regiones de baja actividad a través de los mercados de trabajo. La rigidez de la determinación de los salarios se ve acentuada por las deficiencias en materia de movilidad de la mano de obra.

La ineficiencia derivada de la estructura de la negociación colectiva se verá ampliada por el error en las expectativas relativas a la evolución de la demanda y la inflación internas. La inflación no esperada será contrarrestada en el proceso de determinación de los salarios en las regiones o los mercados laborales de gran actividad, transmitiéndose a continuación a todos los mercados laborales. La incapacidad de las autoridades monetarias para aplicar la política monetaria y fiscal prevista fomentará el establecimiento de acuerdos salariales encaminados a tener en cuenta la posible evolución de la inflación a la hora de determinar los salarios reales, fomentando así una actitud inflacionista de los agentes económicos. La persistencia de las

expectativas inflacionistas (o la presunción de que la tasa de incremento de las rentas nominales inevitablemente será superior a la incluida en las previsiones oficiales), junto con las deficiencias del sistema mixto de negociación colectiva, también reducirán considerablemente la velocidad de ajuste de los salarios reales a las variaciones de la tasa de crecimiento de la actividad económica.

II. RIGIDEZ DEL MERCADO DE TRABAJO Y DETERMINACION DE LOS SALARIOS EN ESPAÑA

1. Factores de rigidez en el sector de empleos permanentes

Diversos factores reducen la velocidad y la eficacia del ajuste de la economía española. Investigaciones realizadas respaldan la tesis de la probable existencia de un agudo desajuste en el mercado de trabajo (3):

- durante las dos últimas décadas, se han producido importantes movimientos intersectoriales de la mano de obra, si bien han persistido las tasas de desempleo de sectores específicos;
- se pueden observar grandes diferencias de salarios entre los distintos empleos y sectores, persistiendo una parte importante de estas diferencias tras la realización de ajustes en función de las características personales de las personas ocupadas.

Para el ajuste en función de las características personales, se emplean criterios tales como los de la proporción de mano de obra masculina y femenina por sector, la inversión relativa en recursos humanos, el estado civil y el contenido del contrato de trabajo. La magnitud de las diferencias de salarios por sectores es particularmente significativa en los sectores bancario y financiero. La existencia de importantes diferencias de salarios puede interpretarse de diversos modos. En cualquier caso, indica la existencia de un mer-

cado laboral en el que las empresas pagan primas salariales con el fin de retener a los trabajadores escasos. Estas primas son sorprendentes en un período en que los niveles de desempleo han sido elevados.

La existencia de diferenciales de salarios queda confirmada por el análisis estadístico, que identifica amplias diferencias entre distintos grupos de participantes en el mercado de trabajo en lo que se refiere a la probabilidad de entrar en el paro o salir de él. Estas diferencias se perpetúan tras un ajuste en función de las características de los demandantes de empleo y de la composición sectorial por región. El análisis estadístico también indica un importante desaprovechamiento de las cualificaciones, y la duración del desempleo tiene importantes consecuencias sobre el nivel de éstas, así como sobre la probabilidad de volver a trabajar y sobre el período necesario para ello. Los elevadísimos niveles de desempleo a largo plazo (respecto del desempleo total) parecen indicar la posibilidad de que se desaprovechen las cualificaciones de una buena parte de los trabajadores. Los problemas de volver a acceder a un puesto de trabajo también han contribuido a la disminución de la participación de los trabajadores de más edad, llevando directamente al fomento de los programas de jubilación anticipada.

La respuesta racional a la escasez de trabajadores con experiencia (requisito para obtener primas salariales) es educar y formar a los jóvenes trabajadores, ya que normalmente éstos habrán hecho la menor inversión en capital humano y esperarán recibir menores salarios relativos. La concentración del desempleo entre los jóvenes (particularmente, del desempleo a largo plazo) indica que las empresas se han visto en la obligación de adaptarse a la rigidez del sector de empleos permanentes reduciendo la contratación de nuevos trabajadores (véanse cuadros números 6 y 8). Es de suponer que la reducción del abanico salarial (y la disminución de los diferenciales de salarios por edad) a que se ha lle-

gado a través de la negociación colectiva haya contribuido a disminuir el número de primeros empleos para los jóvenes. La reducción parece haber sido particularmente intensa durante el reforzamiento de la negociación colectiva nacional de la década de los años setenta. La situación puede haber empeorado debido a la prioridad concedida a la negociación de salarios mínimos, que ha dado lugar a un aumento de los costes de contratación de nuevos trabajadores y a una reducción de los incentivos de las empresas para ofrecer educación y formación profesional a los trabajadores con menores salarios.

Búsqueda de empleo. El desajuste puede ser mayor donde es menor la movilidad de la mano de obra entre distintas zonas, regiones o países, o entre distintos empleos dentro de una misma zona o región. El análisis estadístico indica una considerable reducción de la movilidad interregional en España aproximadamente a partir de 1960 (4). La tendencia de la emigración al extranjero se modificó durante este período, y particularmente después de 1973. La principal razón de la disminución de la emigración ha sido la tendencia al alza del desempleo nacional y europeo coincidiendo con la primera crisis del petróleo de 1973. El desempleo creciente (particularmente de la magnitud del registrado en España) influye en las expectativas de los emigrantes potenciales de encontrar empleo en otra región. En cualquier caso, las perspectivas de los trabajadores de más edad de encontrar un empleo en otra región serán más pequeñas y los beneficios que podrán esperar de ello serán probablemente reducidos con respecto a los costes, debido al corto período en el que pueden esperar recibir ingresos derivados de su nuevo empleo. Por consiguiente, los incentivos para emigrar son pequeños, particularmente cuando las cualificaciones de los emigrantes potenciales no se ajustan a las requeridas en las regiones de más actividad o cuando son considerables los obstáculos de acceso a los sectores concentrados en estas regiones (5).

El incremento del desempleo también ha fomentado el recurso a trabajos no declarados, así como el interés por permanecer próximos a la unidad familiar. Esto es particularmente importante en España y en el Sur de Europa en general. Además, la familia es con frecuencia el núcleo de trabajo no declarado en los sectores del turismo y la agricultura (véanse cuadros n.ºs 13, 14 y 15). La capacidad de la familia para ofrecer apoyo puede haber mejorado con el incremento de ingresos familiares, derivado del aumento en el número y valor de las pensiones, que ha tenido lugar como consecuencia del fomento de los programas de jubilación anticipada. También puede haber mejorado con los regímenes especiales de subsidio de desempleo, tales como el destinado a los trabajadores agrícolas de Andalucía y Extremadura. El grado de movilidad interregional debería estar influido por las diferencias considerables entre los precios de la vivienda existentes en las distintas regiones, que se derivan de la concentración de la actividad económica en algunas zonas o ciudades importantes. La rigidez del mercado de capital, que lleva a la concentración de la inversión en éstas, también ha tenido repercusiones en el funcionamiento del mercado de trabajo. La rigidez del sector de alquiler de viviendas ha aumentado los problemas creados por las diferencias interregionales en los precios de la vivienda.

Otras investigaciones han indicado que la menor búsqueda de trabajo puede asociarse a la mejora del nivel del subsidio de desempleo (6). Ciertamente, cabe esperar que la combinación de unas indemnizaciones por despido relativamente elevadas con la mejora de los subsidios de desempleo disminuya la demanda de trabajo durante las primeras semanas de desempleo, aunque el análisis econométrico sólo ha permitido registrar pequeños efectos derivados de esto último. Con todo, puede aumentar el desinterés por buscar trabajo si los organismos públicos competentes no imponen un régimen que implique una relación directa entre el

pago de subsidios o ayudas y la búsqueda real de trabajo reglamentado. La realidad muestra que es relativamente común en algunas regiones o sectores cobrar el subsidio de desempleo al mismo tiempo que se realizan trabajos no declarados (7).

Aspectos legislativos. La favorable situación de los trabajadores altamente cualificados que tienen contratos permanentes se ve mejorada por la legislación laboral y, en particular, por la relativa a la indemnización por despido. La tradición de una elevada indemnización por despido, derivada en parte de requisitos legales y fomentada particularmente por la negociación colectiva, ha reducido los incentivos de las empresas para contratar nueva mano de obra, así como las posibilidades de despedir trabajadores durante períodos de descenso de la tasa de crecimiento de la actividad económica. La adopción de programas de jubilación anticipada (subvencionados en parte por el sector público) con objeto de contrarrestar los efectos del aumento del desempleo ha reducido, al mismo tiempo, la oferta de mano de obra al sector reglamentado y ha reforzado aún más la posición competitiva de los trabajadores con contratos permanentes dentro de este sector. La adopción de programas de jubilación anticipada ha reducido la participación formal de los trabajadores de más edad en un mercado laboral en el que su participación era ya muy baja respecto de los niveles europeos (véanse cuadros n.º 7 y 8).

Los reducidísimos niveles de trabajo a tiempo parcial denotan la apreciable rigidez impuesta por la legislación laboral, sobre todo en comparación con otros estados miembros. La alternativa a la contratación de trabajadores a tiempo parcial es la prestación de horas extraordinarias por parte de los trabajadores de que se dispone, lo que probablemente resulta más costoso, ya que éstos ocupan una fuerte posición negociadora al respecto. Las bajas tasas de participación (del conjunto de la mano de obra) indican el desánimo de los desempleados, que les lleva a

la inactividad (y a un empeoramiento de su posición competitiva respecto del empleo) o a recurrir a trabajos no declarados. Unas elevadas indemnizaciones por despido tendrán mayores repercusiones sobre la oferta de trabajo, sobre todo si éstas vienen acompañadas de mejoras sustanciales del subsidio del desempleo.

Impuestos sobre el empleo. Las cuotas patronales de la seguridad social representan una elevada proporción del total de ingresos impositivos en España (véase cuadro n.º 5). El nivel de ingresos procedentes de esta forma de imposición fue particularmente elevado a principios de los años ochenta. La parte que representan las cuotas patronales en el total de ingresos impositivos ha disminuido en los últimos años, aunque sigue siendo superior a la de muchos estados comunitarios y a la de países como Estados Unidos y Japón. Algunos analistas sostienen que en la pasada década hubo una importante correlación entre el aumento de la diferencia entre los costes salariales y los costes de la mano de obra y la subida de la tasa de desempleo no aceleradora de la inflación (8). Es difícil imaginar que la carga impositiva sobre el empleo pueda explicar una subida tan importante del desempleo. Sin embargo, dicho nivel de imposición puede haber inducido a recurrir a trabajos no declarados.

2. Estructura de la negociación colectiva

Los problemas de acceso al empleo en las regiones de baja actividad y los obstáculos a la creación de empleo formal en el sector privado de estas regiones se ven agravados por la estructura de la negociación colectiva. Durante los años setenta se llegó, mediante concertación, a acuerdos a escala nacional para reducir la inflación, pero dicha reducción se consiguió a costa de implantar importantes deficiencias en el proceso de negociación y en el mercado de trabajo en general durante el período siguiente. La negociación colectiva de ámbito nacional suele llevarse a cabo en las regiones de gran activi-

dad, y la transmisión de los acuerdos salariales alcanzados a las regiones de escasa actividad es uno de los principales factores de la débil reacción de los salarios nominales frente a un nivel de desempleo creciente en el conjunto del mercado de trabajo. La estructura de la negociación colectiva ha contribuido a una dispersión relativamente baja entre los salarios de las distintas regiones.

Un indicador de la rigidez resultante es el hecho de que los salarios sectoriales parecen estar estrechamente relacionados con el salario real de la industria en general variando muy poco en función de las diferencias de la productividad o de las condiciones generales de la oferta de trabajo de dicho sector (9). Las investigaciones realizadas apuntan a la conclusión de que el sistema de negociación colectiva es tal que los principales factores determinantes de los salarios nominales de un sector determinado no son el nivel de desempleo local o de dicho sector, sino el nivel de los salarios nominales con respecto a los de otros sectores. La transmisión interregional de los acuerdos sobre salarios nominales a través de la estructura de la negociación colectiva es una cuestión de especial importancia en un momento en que la adhesión a la Comunidad Europea está incitando a los sindicatos a reivindicar unos aumentos salariales que permitan acercar los salarios a los niveles de otros estados miembros.

3. Importancia de los nuevos empleos temporales

La importancia del trabajo temporal en la expansión del empleo se ilustra en el cuadro n.º 2. Durante el período 1987-1989, se crearon un total de 932.000 puestos de trabajo temporales, mientras que, según estimaciones, se perdieron 45.000 puestos de trabajo permanentes. El crecimiento del empleo temporal durante estos años fue importante en todos los sectores, salvo en el agrícola, concentrándose especialmente en el sector de servicios. El empleo permanente también registró un cre-

cimiento importante en el sector de servicios, mientras que se redujo en los sectores industrial y de la construcción. Dentro del sector de servicios, fue particularmente fuerte el crecimiento del empleo temporal en los subsectores de «comercio y hostelería» y «otros» (probablemente, organismos o servicios públicos). El crecimiento del empleo temporal también fue considerable en el sector de la construcción.

La creciente importancia del empleo temporal en el total del empleo queda confirmada en el cuadro n.º 3. El empleo temporal ha aumentado, pasando del 18,6 por 100 del empleo total en 1987 (último trimestre) al 31,5 por 100 del mismo al final de 1990. Los datos del cuadro también ilustran la preponderancia del empleo temporal en la agricultura y la construcción, así como la creciente importancia del empleo temporal en el sector de servicios. Es particularmente notable el crecimiento registrado en los subsectores de «comercio y hostelería» y «transporte y comunicaciones». El empleo temporal del sector industrial también registró un rápido crecimiento en ese período, siendo comparables entre sí las tasas de crecimiento de todos sus subsectores.

Los datos del cuadro n.º 7 muestran que el incremento del empleo temporal ha coincidido con una importante expansión de la población activa. El crecimiento de la población de 25 años o más ha sido especialmente acentuado, aunque el rasgo más notable ha sido la rápida aceleración de la participación de las mujeres de edades comprendidas entre 25 y 54 años. La disponibilidad de empleos con contrato temporal no explica necesariamente el aumento de la participación femenina. Sin embargo, parece razonable suponer que existe alguna relación, debido a la necesidad de inscribirse en las oficinas de empleo para poder acogerse a los programas de fomento del empleo. El aumento de la participación femenina también se explica en parte por la modificación de las normas relativas a los subsidios de desempleo y a las pensiones, así como por

un importante cambio de actitud en lo que se refiere a la participación de las mujeres en el trabajo fuera del hogar.

La otra tendencia destacada es la disminución de las tasas de participación masculina, que resulta particularmente sorprendente en un momento en el que la tasa de crecimiento de la actividad económica alcanzaba niveles muy elevados (cuadro n.º 7). La reducción se ha concentrado no sólo en el grupo de trabajadores de más edad, sino también en el de aquellos con edades comprendidas entre 25 y 54 años, si bien la mayor parte de ella se ha manifestado en el grupo de trabajadores con 45 años o más. La información contenida en el cuadro n.º 7 puede compararse con la del cuadro número 4, que muestra que el número de hombres empleados a tiempo parcial sufrió una fuerte reducción en 1988 y 1989. Aún más sorprendente es el hecho de que se produjese una reducción del número de mujeres empleadas a tiempo parcial en un período de rápida expansión del empleo total.

La contratación en el marco de los programas de fomento del empleo (PFE) representó más del 50 por 100 del total de contratos realizados en 1988-1989 (cuadro n.º 1) y, en este último año, los contratos temporales representaron casi la mitad del total de contratos realizados en el marco de los PFE. Los contratos a tiempo parcial representaron un 15 por 100 del total de contratos realizados en el marco de los PFE en 1989, lo que es sorprendente en un mercado laboral en el que el trabajo a tiempo parcial está poco extendido en comparación con lo que ocurre en la mayor parte de los estados comunitarios (véase cuadro n.º 12).

Las consecuencias económicas de la expansión del trabajo temporal en el marco de los PFE son difíciles de estimar sin un análisis empírico completo. Ciertamente, es ventajoso para los que han estado desempleados durante un largo período volver a trabajar y mejorar su historial profesional. Sin embargo, el fomento de gran

parte de estos empleos temporales se ha logrado mediante incentivos especiales, que no pueden dejar de tener costes:

- el empleo temporal puede haber desplazado a otros demandantes de empleo o haber sustituido otras formas o fuentes de actividad;
- los recursos se han dispersado entre distintos sectores, siendo discutible la eficiencia de dicha dispersión;
- no está claro si los trabajadores con un contrato temporal lograrán un empleo permanente a su término, o si, simplemente, volverán a pasar por un prolongado período de desempleo.

Los PFE incluyen diversos regímenes de aprendizaje y formación. Sin embargo, se debe averiguar si éstos constituyen realmente adiciones netas a los programas de aprendizaje y formación profesional existentes o si únicamente corresponden a programas que habrían existido de cualquier modo. También se debe investigar la calidad de la formación profesional ofrecida, ya que ésta determinará las posibilidades de ser contratado y de aumentar las cualificaciones en el futuro. La experiencia de otros países de la CE indica que la formación dispensada en el marco de programas especiales de fomento del empleo lleva a unos resultados mediocres y crea escasas posibilidades de obtener un empleo posteriormente.

Es poco probable que el sector de trabajo temporal creado por los *programas de fomento del empleo*, y por la amplia innovación legislativa tenga muchos efectos positivos permanentes sobre la calidad de la oferta de trabajo. Muchos de los trabajadores que participan en los PFE o se acogen a la legislación o tienen pocos incentivos para adquirir nuevas cualificaciones, ya que el acceso a empleos permanentes (y de mayor calidad) sigue tropezando con los mismos obstáculos que existían antes de la introducción de cambios en la legislación sobre contratos temporales. Las empresas tienen pocos incentivos para ofrecer formación es-

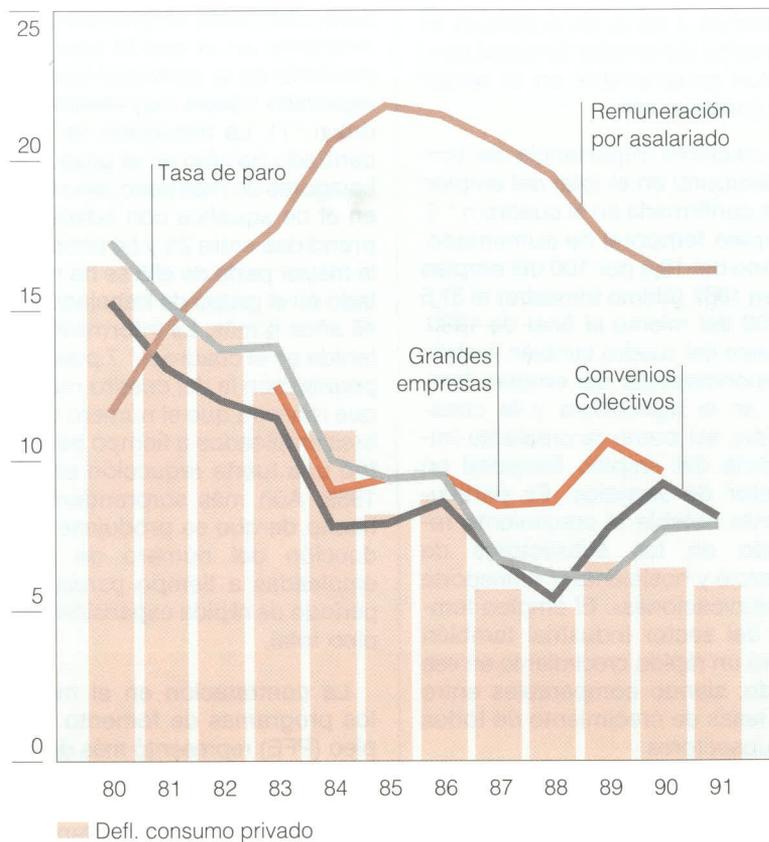
pecializada, ya que los trabajadores temporales serán sustituidos probablemente al término del contrato, llevándose consigo los conocimientos adquiridos.

La introducción y el desarrollo de los PFE y el amplio relajamiento de las restricciones sobre el establecimiento de contratos temporales han permitido la contratación de mano de obra a bajo coste sobre la base de contratos que proporcionan una flexibilidad mucho mayor a las empresas. Los contratos temporales establecidos en el marco de los PFE incluyen incentivos financieros en relación con las cuotas patronales de la seguridad social. La contratación fomenta la flexibilidad, ya que los trabajadores temporales suelen tener contratos a corto plazo que establecen el derecho a unas indemnizaciones por despido muy inferiores a aquellas a las que tienen derecho los trabajadores de plantilla.

Uno de los efectos de los PFE y de las amplias innovaciones legislativas ha sido el de permitir a las empresas reducir su salario medio por trabajador en un período de rápida aceleración de la actividad económica, y ello debido a que los contratos temporales han abierto la posibilidad de contratar trabajadores, principalmente jóvenes y otros trabajadores con una baja remuneración. La disponibilidad de mano de obra barata también ha contribuido a reforzar la expansión de la economía.

El desarrollo de los PFE y la promoción del trabajo con contrato temporal han influido considerablemente en la disponibilidad de empleos poco remunerados y en el grado de flexibilidad de las estructuras laborales, habiendo beneficiado sobre todo a los demandantes de empleo más jóvenes. Sin embargo, la expansión del número de trabajadores temporales desde 1985 también puede haber contribuido a la segmentación del mercado de trabajo. Los programas de fomento del empleo y la amplia desregulación han ofrecido vías alternativas, pero es poco probable que tengan un efecto apreciable sobre la rigidez que aún persiste en el empleo

GRAFICO 1
EVOLUCION DE LOS SALARIOS, LOS PRECIOS
Y LA TASA DE PARO
(En porcentaje)



1991. Previsiones de la Comisión

Fuente: INE, Ministerio de Trabajo y, para grandes empresas, Banco de España.

de trabajadores de plantilla. La principal consecuencia de dicha rigidez es reducir la competencia por los empleos permanentes y permitir a los trabajadores de plantilla ejercer importantes facultades en lo que se refiere a la determinación y a la tasa de crecimiento de los salarios nominales.

III. RESULTADOS RECIENTES EN MATERIA DE DESEMPLEO, SALARIOS Y PRECIOS EN ESPAÑA

Durante la última década, la evolución de los salarios nominales se caracterizó por una moderación en su tasa de crecimiento. La elevadísima tasa de desempleo influyó en la desaceleración del incremento de los salarios nominales, tendencia que se invirtió a partir de 1989.

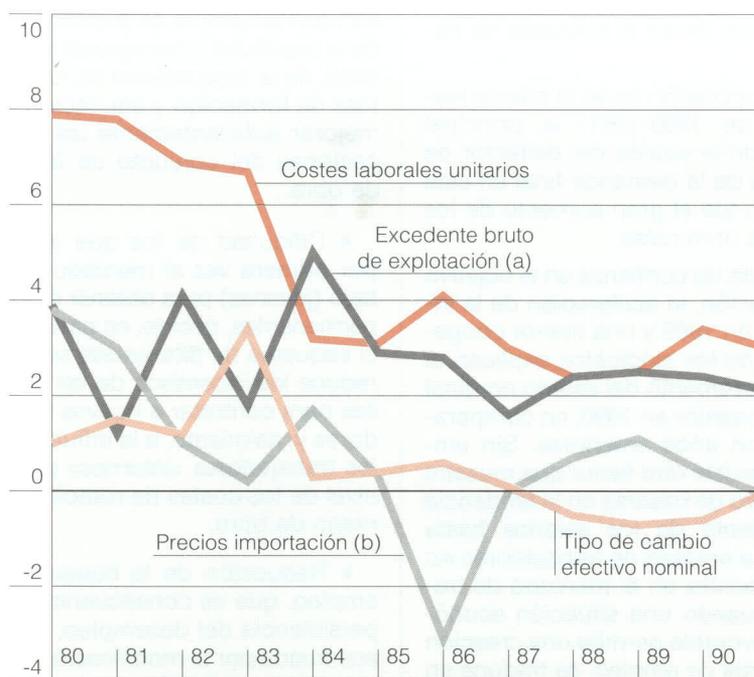
A pesar de la acusada caída del desempleo a partir de 1986, se ha registrado una moderación de los salarios nominales por trabajador del conjunto de la economía, a la que ha contribuido de forma apreciable la expansión de la contratación temporal.

La relación entre las evoluciones de los precios, los salarios y el desempleo se estudia en el gráfico 1, que proporciona el marco de referencia para el análisis. Dicho gráfico ilustra la relación existente entre la evolución de los precios al consumo y la de los salarios resultante de los acuerdos colectivos (10). Se observa que los aumentos salariales únicamente respondieron temporalmente a la tendencia a la baja de los precios al consumo, empezando a apartarse de la evolución de los precios en 1987. El principal factor parece haber sido la tasa de aumento de los salarios de las «grandes empresas», que empezó a acelerarse mucho más deprisa en 1989 y, probablemente, en 1990. La diferencia entre los aumentos salariales resultantes de acuerdos colectivos y la tasa de incremento de los salarios medios pagados por las «grandes empresas» se amplió considerablemente en 1989. Las evoluciones relativas de los datos sobre remuneraciones revelan el aumento de las presiones de los aumentos salariales (y de los crecientes costes laborales), tendencia que debe invertirse.

El gráfico también muestra el efecto de las innovaciones en materia de trabajo temporal sobre el salario nominal por trabajador. La tasa de crecimiento de los salarios medios ha comenzado a apartarse de la evolución de los salarios nominales por trabajador. La retribución de los empleos temporales ha sido pequeña, por lo que la tasa de incremento de los salarios nominales por trabajador registró una tendencia decreciente entre 1986 y 1989.

La evolución de los costes unitarios nominales de la mano de obra en relación con el nivel de desempleo es coherente con los resultados de la investigación de la OCDE, y coin-

GRAFICO 2
CONTRIBUCIONES A LA VARIACION
DEL DEFLACTOR DE LA DEMANDA FINAL
(En porcentaje)



- a) Excluidos salarios imputados a trabajadores autónomos.
- b) Excluido el tipo de cambio efectivo nominal.

Fuente: Servicios de la Comisión, previsiones octubre-noviembre 1992 para 1991.

cide en gran medida con los resultados derivados del modelo Quest de los servicios de la Comisión. La síntesis de estos resultados refleja que los salarios son muy sensibles a las subidas del índice de precios al consumo, mientras que se ajustan más lentamente a sus disminuciones (11). El nivel de desempleo compatible con una moderación del incremento de los salarios reales es muy elevado en comparación con otros estados comunitarios.

La tendencia a la baja del salario por trabajador, unida a los incrementos de productividad, dio lugar a una desaceleración del crecimiento de los costes laborales unitarios nominales

del conjunto de la economía, que llegaron a disminuir en términos reales (véase cuadro n.º 16).

La reducción de las tasas de crecimiento de los salarios también se ha reflejado en una disminución de la inflación. Según las cifras del cuadro n.º 17, el deflactor de precios de la demanda final pasó de una tasa de crecimiento del 14 por 100 en el período 1980-1984 a una tasa del 6 por 100 en la segunda mitad de la década. Desde 1987, los tipos de cambio han desempeñado un importante papel reduciendo su contribución al aumento de los precios (gráfico 2).

En 1988-1989, la contribución de

los costes laborales unitarios (CLU) a la subida de los precios finales fue idéntica a la del margen bruto de explotación (MBE). Parece que la existencia de una demanda interna muy fuerte ha ocasionado subidas de precios, debido tanto a un aumento del margen comercial como a las presiones desde el mercado de trabajo.

La conclusión no es la misma respecto de 1990-1991: la principal causa de la subida del deflactor de precios de la demanda final en este período fue el gran aumento de los salarios nominales.

La falta de confianza en el objetivo de inflación, la aceleración de la inflación en 1989 y una menor cooperación de los sindicatos explican el gran incremento del salario nominal por trabajador en 1990, en comparación con años anteriores. Sin embargo, existe otro factor que muestra el peligro de basarse en la tendencia decreciente de los salarios hasta 1990. La entrada de trabajadores no permanentes en el mercado de trabajo, cuando una situación económica favorable permite una creación constante de empleo, se traduce en una disminución de la tasa de crecimiento de los salarios. Por el contrario, cuando las expectativas varían y la demanda se reduce, la reacción de las empresas puede ser el despido de trabajadores temporales, con lo cual aumentará el nivel de salarios medios de los trabajadores empleados, apareciendo presiones adicionales al alza de los salarios.

IV. RESUMEN Y CONCLUSIONES

El mercado de trabajo en España presenta rasgos particularmente compatibles con una determinación de los salarios basada en las teorías del antagonismo entre trabajadores «internos» y trabajadores «externos» y de la histéresis. La rigidez del mercado de trabajo explica la falta de reacción de los salarios nominales frente a unos niveles de desempleo relativamente elevados y contribuye a la persistencia de dichos niveles de desempleo.

Las principales características que sustentan las teorías del antagonismo entre trabajadores «internos» y trabajadores «externos» y de la histéresis en el mercado de trabajo son las siguientes:

- Existencia de desajustes, que son consecuencia de la disminución de la movilidad interregional y, sobre todo, de la incapacidad de los sistemas de formación y educación para mejorar suficientemente las cualificaciones del conjunto de la mano de obra.

- Dificultad de los que acceden por primera vez al mercado de trabajo (jóvenes) para obtener empleos permanentes, debido, en parte, a que el esquema de diferencias salariales reduce los incentivos de las empresas para contratar a nuevos trabajadores y, asimismo, a la influencia de los trabajadores «internos» sobre el nivel de los costes de rotación de la mano de obra.

- Reducción de la búsqueda de empleo, que es consecuencia de la persistencia del desempleo, y se ve acentuada por la modificación de las pensiones y subsidios de desempleo, así como por el alto nivel de las indemnizaciones por despido y de otras prestaciones que reciben los trabajadores de mayores cualificaciones.

- Disminución de los diferenciales de salarios entre regiones, que es atribuible al sistema de negociación colectiva, y que se puede considerar que ha reducido aún más la eficiencia de los mercados de trabajo locales en la asignación de los trabajadores a los distintos empleos.

El resultado de todos estos factores es una reducción de la competencia a que deben hacer frente los trabajadores permanentes. Las facultades de éstos para imponer las condiciones de empleo llevan a aquellos que no pueden acceder a un empleo permanente a recurrir a trabajos no declarados.

La rigidez del mercado de trabajo tiene importantes repercusiones en los futuros resultados económicos:

- El compromiso cambiario que se ha derivado de la integración en el mecanismo de tipos de cambio del SME y la realización del mercado interior pondrán de relieve, cada vez más, la necesidad de estabilizar la evolución de los salarios nominales.

- La tendencia de mayores incrementos salariales, incluso con niveles de desempleo muy elevados, supone una restricción para el crecimiento del producto potencial.

- La concentración del desempleo entre los jóvenes (particularmente, el de larga duración) tendrá serias repercusiones sobre la calidad de la futura oferta de trabajo.

El éxito de la iniciativa de fomento de los contratos temporales demuestra la existencia de una fuerte demanda potencial de trabajadores poco retribuidos. Sin embargo, si se quiere que estos trabajadores tengan estímulos suficientes para aumentar sus cualificaciones a largo plazo, se deberán establecer unos vínculos más firmes entre el sector de empleos temporales y el de empleos permanentes. Los desajustes, unidos a los obstáculos de acceso al sector de empleos permanentes, constituyen la base del problema del desempleo.

La realización del mercado interior puede mejorar considerablemente la estructura de la negociación colectiva en España. La mayor competencia en los mercados de productos deberá inducir a las empresas e industrias a adoptar una actitud diferente respecto de la determinación de los salarios, y a imponer una mayor moderación salarial al sector de empleos permanentes. No obstante, puede llevar tiempo llegar a la solución más eficiente en materia de negociación, y es posible que el proceso de ajuste se realice a costa de un menor crecimiento de la producción durante un cierto período de tiempo. La mejora del acceso al sector de empleos permanentes aumentará el ritmo de ajuste, sobre todo si las diferencias de salarios se amplían con el fin de facilitar el acceso de los trabajadores jóvenes a empleos permanentes.

NOTAS

(*) Publicado como capítulo I de la parte II de: Comisión de las Comunidades Europeas, Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, *Country Studies*, n.º 7, ESPAÑA, marzo de 1992. La actual versión es una traducción directa del original en inglés citado. En consecuencia, los autores no se hacen responsables de los posibles errores de traducción.

(1) Véase, por ejemplo, CALMFORS, L., y DRIFFILL, J., «Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance», *Economic Policy*, 1988, n.º 6.

(2) La negociación colectiva en España tiende a ser más centralizada que descentralizada.

(3) VIÑALS, J., *et al.*, «Spain and the "EC

cum 1992" shock», *Unity with Diversity in European Economy: the Community's Southern Frontier*, BLISS, C., y BRAGA DE MACEDO, J. (eds.), Cambridge, 1990.

(4) BENTOLILA, S., y DOLADO, J. J., *Mismatch and internal migration in Spain, 1962-1986*, Banco de España, 1990.

(5) La realidad indica que existen diferencias apreciables en la estructura de la industria y en los puestos de trabajo entre las regiones de gran actividad y las de baja actividad, aunque las diferencias de salarios entre regiones son relativamente pequeñas.

(6) BENTOLILA, S., y BLANCHARD, O. J., «Spanish Unemployment», *Economic Policy*, 10 de abril de 1990.

(7) MURO, J., *et al.*, *Análisis de las condi-*

ciones de vida y trabajo en España, Ministerio de Economía y Hacienda, 1987.

(8) DOLADO, J. J.; MALO DE MOLINA, J. L., y ZABALZA, A., «Spanish industrial unemployment; some explanatory facts», *Economica*, 1986, pág. 53.

(9) VIÑALS, J., *et al.*, *op. cit.*, 1990.

(10) En el gráfico 1, las cifras correspondientes a los «acuerdos colectivos» y al «salario nominal por trabajador» tienen en cuenta el efecto de la cláusula de salvaguardia (diferencia entre la inflación real y la esperada) en el año correspondiente.

(11) OCDE, «España», *Economic Surveys*, OCDE, París, 1986; COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, *One market One money*, Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, Bruselas, 1990; OCDE, *Economies in transition*, OCDE, París, 1989.

CUADRO N.º 1

CONTRATACION EN EL MARCO DE LOS PROGRAMAS DE FOMENTO DEL EMPLEO (PFE)

(En miles)

	1984	1986	1987	1988	1989	1990	1991 (1)
Contrataciones totales	1.830	3.020	3.449	3.712	4.327	5.159	3.039
Contrataciones en el marco de los PFE	500	1.416	1.680	2.005	2.300	2.336	1.343
Proporción de las contrataciones en el marco de PFE sobre el total de contrataciones (%).	27,4	46,9	48,7	54	53,2	45,3	44,2
Contratos temporales	235	537	667	862	1.104	1.170	694
A tiempo parcial	48	179	222	291	356	412	251
Aprendizaje y formación	41	248	346	434	554	512	271
Empleo juvenil (2)	0	104	119	92	—	—	—
Acuerdos con organismos públicos (3) ...	101	309	293	293	260	209	107

(1) Sólo siete meses.

(2) Trabajadores de menos de 26 años.

(3) Acuerdos entre el Instituto Nacional de Empleo (IMEN) y organismos públicos, sobre todo autoridades locales y comunidades autónomas, para la contratación (principalmente en el sector de la construcción) de desempleados inscritos en las oficinas de empleo.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y Síntesis Mensual de Indicadores Económicos, Ministerio de Economía y Hacienda.

CUADRO N.º 2

AUMENTO DEL EMPLEO TOTAL Y TEMPORAL

(En miles) (1)

	1988			1989			1990			1991 (2.º trimestre)			1988 a 1991 (2.º trimestre)		
	Total	Temp.	Perm.	Total	Temp.	Perm.	Total	Temp.	Perm.	Total	Temp.	Perm.	Total	Temp.	Perm.
TOTAL	378	527	-149	510	405	105	333	405	-73	12	68	-56	1.232	1.406	-174
Agricultura	-6	44	-50	-79	-56	-23	11	25	-14	18	15	4	-55	28	-83
Industria	26	111	-85	107	111	-10	35	76	-41	-70	-3	-67	98	301	-203
Energía	12	4	8	-1	1	-3	1	0	1	-9	0	-9	2	5	-3
Básica	6	18	-12	30	13	17	0	14	-14	-16	4	-19	20	49	-28
Metalúrgica	21	44	-24	43	58	-15	-3	9	-12	-19	1	-20	42	113	-70
Manufacturera	-12	44	-56	35	45	-10	37	53	-16	-27	-8	-19	33	134	-101
Construcción	101	118	-17	94	92	2	57	52	5	15	27	-13	265	289	-23
Servicios	256	254	2	389	253	136	230	252	-23	49	29	20	924	789	136
Comercio y hostelería...	107	121	-14	122	112	10	96	96	0	3	8	-5	328	336	-9
Transportes y Comunica- ciones	30	13	17	43	31	12	14	19	-4	-15	-12	-3	72	50	22
Banca y Seguros	43	30	13	26	30	-5	41	39	2	23	8	14	132	108	25
Otros	76	90	-15	198	80	118	79	99	-20	40	26	14	392	295	98

(1) Cifras relativas al 4.º trimestre, salvo para 1991 (2.º trimestre).

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), Instituto Nacional de Estadística (INE).

CUADRO N.º 3
EMPLEO TEMPORAL EN PROPORCIÓN DEL TOTAL DE ASALARIADOS
 (Total y por sectores)

TOTAL Y POR SECTORES	Fin 1987	Fin 1988	Fin 1989	Fin 1990	1991 (2.º trimestre)
TOTAL	19,8	25,1	28,2	31,5	32,2
Agricultura	43,7	52,4	49,1	53,3	54,4
Industria	15,4	19,7	23,4	26,0	26,6
Energía	6,1	8,5	9,4	9,2	9,9
Básica	11,6	16,1	18,0	21,3	22,9
Metalúrgica	10,6	15,8	21,9	23,0	23,7
Manufacturera	21,0	25,1	28,2	31,7	31,8
Construcción	36,3	46,2	51,4	53,7	55,7
Servicios	16,5	21,0	24,4	28,1	28,4
Comercio y hostelería	22,6	29,6	34,6	38,5	38,9
Transporte y comunicaciones	11,5	13,4	18,1	21,0	19,3
Banca y seguros	10,9	15,8	20,6	25,8	26,3
Otros	15,3	18,7	20,4	23,7	24,3

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), Instituto Nacional de Estadística (INE).

CUADRO N.º 4
AUMENTO DEL EMPLEO

TIPO DE EMPLEO	1988	1989
Total empleo	2,9	4,1
Total jornada completa	3,3	4,7
Total tiempo parcial	-3,7	-7,4
Hombres, jornada completa	1,9	3,7
Hombres, tiempo parcial	-11,1	-19,7
Mujeres, jornada completa	6,9	7,2
Mujeres, tiempo parcial	-0,7	-3,0

Fuente: OCDE, *Employment Outlook*, julio 1990.

CUADRO N.º 5

**CUOTAS PATRONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL
EN PORCENTAJE DEL TOTAL DE IMPUESTOS**

	1980	1984	1988
España	37,8	31,1	27,2
Bélgica	19,4	18,4	20,6
Dinamarca	0,8	2,0	0,2
Francia	28,4	27,7	27,2
Alemania	18,5	19,1	19,1
Grecia	14,3	15,3	14,9
Irlanda	9,4	9,2	8,4
Luxemburgo	16,1	14,0	13,6
Portugal	17,7	14,7	16,6
Reino Unido	9,5	9,1	9,5
Holanda	17,8	17,6	16,9
Italia	28,4	24,3	23,4
Japón	14,8	15,2	14,4
Suiza	10,4	10,2	10,1
Estados Unidos	15,5	17,5	17,0

Fuente: OCDE.

CUADRO N.º 6

TASA DE PARO POR GRUPOS DE EDAD (1989)

GRUPOS DE EDAD	España	EUR-10
14-24 años	34,3	15,5
25-49 años	14,6	7,1
50-64 años	9,0	5,8
65 años o más	—	2,8
TOTAL	17,3	8,3

Fuente: Encuesta de las fuerzas de trabajo de la Comunidad, 1989 (EUROSTAT).

CUADRO N.º 7

**VARIACION DE LAS TASAS DE PARTICIPACION DE LOS HOMBRES DE 55 AÑOS O MAS.
ESPAÑA, ESTADOS MIEMBROS Y COMPARACION INTERNACIONAL**

	1975-1980		1979-1985		1985-1988	
	1	2	1	2	1	2
España	-0,27	-0,09	-0,37	0,76	-0,47	1,88
Bélgica	-0,32	0,39	-0,26	0,11	-0,41	0,11
Dinamarca	-0,50	1,08	-0,08	1,21	-0,02	0,66
Francia	-0,13	0,86	-0,33	0,47	-0,20	0,25
Alemania	-0,15	0,50	0,00	0,64	-0,02	0,92
Grecia	0,02	1,06	-0,19	2,43	-0,34	0,58
Irlanda	-0,27	1,60	-0,31	0,91	0,02	0,65
Italia	-0,14	1,21	-0,03	0,75	-0,09	1,41
Luxemburgo	-0,84	0,06	-0,11	0,56	-0,01	2,73
Holanda	-0,35	0,75	-0,47	0,39	-0,38	0,89
Portugal	-0,06	1,98	-0,03	0,91	-0,05	0,75
Reino Unido	-0,33	0,62	-0,31	0,73	-0,10	0,71
Japón	-0,08	1,20	-0,05	1,09	-0,02	1,12
Estados Unidos	-0,12	2,71	-0,17	1,54	-0,07	1,76

1 = Contribución de la variación de las tasas de participación de los hombres de 55 años o más al crecimiento de la población activa.
2 = Crecimiento total de la población activa.

Fuente: OCDE, *Employment Outlook*, julio 1990.

CUADRO N.º 8

**PRINCIPALES CARACTERISTICAS DE LA ACTIVIDAD
DE LAS PERSONAS COMPRENDIDAS ENTRE 14-24 AÑOS (1989)**

	España	EUR-10
Hombres, tasa de actividad	46,3	54,5
Coefficiente empleo/población	33,6	47,0
Tasa de paro	27,5	13,8
Mujeres, tasa de actividad	39,2	48,5
Coefficiente empleo/población	22,5	40,0
Tasa de paro	42,6	17,4

Fuente: Encuesta de las fuerzas de trabajo de la Comunidad, 1989 (EUROSTAT).

CUADRO N.º 9

**PUESTOS DE TRABAJO NO CUBIERTOS E INSUFICIENCIA
DE CUALIFICACIONES**

	Miles	Porcentaje del total de puestos de trabajo ofrecidos	Porcentaje de empresas con una mano de obra insuficientemente cualificada
1985	113	19	—
1986	147	23	—
1987	161	25	—
1988	190	26	—
1989	201	26	65,6

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (y OCDE, *Economic Surveys of Spain*, 1990-1991).

CUADRO N.º 10
EDUCACION Y FORMACION (1)

	España	EUR-10
Edad entre 14 y 24 años		
Sin formación	44,5	44,1
Enseñanza general	35,0	24,8
Enseñanza secundaria o superior	19,7	19,8
Formación en el puesto de trabajo	0,0	0,9
Aprendizaje	0,0	4,8
Sistema dual	0,0	0,4
Otro tipo de formación	0,7	2,9
Formación a tiempo parcial en instituto docente	—	1,2
TOTAL	100,0	100,0
Edad entre 25 y 49 años		
Sin formación	96,3	92,6
Enseñanza general	0,6	0,2
Enseñanza secundaria o superior	2,2	2,1
Formación en el puesto de trabajo	0,1	1,1
Aprendizaje	0,0	0,2
Sistema dual	0,0	0,2
Otro tipo de formación	0,7	2,8
Formación a tiempo parcial en institución docente	—	0,7
TOTAL	100,0	100,0

(1) La información se refiere a las experiencias en materia de educación y formación durante las cuatro semanas anteriores a la encuesta. Las cifras representan el total de personas de un determinado grupo de edad que participan en el tipo de formación indicado.

(2) La suma de porcentajes no llega al 100 por 100 (99 por 100), debido a los casos en que no se ha recibido respuesta.

Fuente: Encuesta de las fuerzas de trabajo de la Comunidad, 1989 (EUROSTAT).

CUADRO N.º 11
TASAS DE PARTICIPACION Y NIVELES DE EDUCACION

	1975	1980	1985	1989
Tasa de participación				
Porcentaje de la población en edad de trabajar				
TOTAL	62,4	59,6	55,0	56,1
Hombres	91,0	87,6	83,0	81,1
Mujeres	33,8	33,8	34,8	41,3
Estructura de la población con arreglo al nivel de educación				
Porcentaje de la población activa				
Analfabetos	4,1	3,2	2,3	1,7
Sin estudios	12,9	11,4	10,2	10,8
Estudios primarios	62,6	59,2	48,4	38,6
Estudios secundarios	17,6	22,9	34,8	43,5
Estudios universitarios	2,7	3,3	4,4	5,4

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CUADRO N.º 12

PROPORCIÓN DE TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL EN EL TOTAL DE TRABAJADORES (1989)

(En porcentajes)

	<i>España</i>	<i>EUR-10</i>
Servicios de distribución, hostelería, restauración, reparación (*)	4,0	24,3
Banca y servicios financieros, seguros, servicios comerciales y alquileres (*)	3,8	13,4
Otros servicios (*)	1,6	10,5
Todos los sectores	4,1	14,9

(*) Proporción de trabajadores a tiempo parcial en el total de trabajadores del sector.

Fuente: Encuesta de las fuerzas de trabajo de la Comunidad, 1989 (EUROSTAT).

CUADRO N.º 13

PERSONAS EMPLEADAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL (1989)

(En porcentajes)

	<i>España</i>	<i>EUR-10</i>
Empresarios y trabajadores autónomos	21,7	14,8
Empleados	72,3	82,6
Trabajadores en la unidad familiar	6,0	2,6

Fuente: Encuesta de las fuerzas de trabajo de la Comunidad, 1989 (EUROSTAT).

CUADRO N.º 14

**TRABAJO EN LA UNIDAD FAMILIAR Y POR CUENTA PROPIA,
POR SECTORES (1989)**

(En porcentajes)

	<i>España</i>	<i>EUR-10</i>
Trabajo por cuenta propia (1)		
Agricultura	33,9	24,1
Servicios de distribución, hostelería, restauración y reparación	33,2	29,7
Transporte y comunicaciones	7,9	3,7
Trabajo en la unidad familiar (2)		
Agricultura	45,3	50,6
Servicios de distribución, hostelería, restauración y reparación	39,1	31,9
Trabajadores empleados por sector (3)		
Agricultura	13,2	5,9
Servicios de distribución, hostelería, restauración y reparación	22,0	18,6

(1) Porcentaje de cada sector en el total de trabajadores por cuenta propia.

(2) Porcentaje de cada sector en el total de trabajadores en la unidad familiar.

(3) Porcentaje de cada sector en el total de trabajadores empleados.

Fuente: Encuesta de las fuerzas del trabajo de la Comunidad, 1989 (EUROSTAT).

CUADRO N.º 15
**PERSONAS EMPLEADAS, POR CATEGORÍA PROFESIONAL
Y GRUPO DE EDAD (1989) (1)**
(En porcentajes)

	<i>España</i>	<i>EUR-10</i>
Trabajadores por cuenta propia		
14-24 años	5,4	3,7
25-49 años	16,5	10,4
50-64 años	28,9	16,9
65 años o más	55,7	39,6
Trabajadores en la unidad familiar		
14-24 años	11,0	2,4
25-49 años	4,5	2,1
50-64 años	5,8	4,0
65 años o más	12,3	10,2

(1) Las cifras indican el porcentaje de cada grupo de edad en el trabajo por cuenta propia o en el trabajo en la unidad familiar.

Fuente: Encuesta de las fuerzas de trabajo de la Comunidad, 1989 (EUROSTAT).

CUADRO N.º 16
COSTES LABORALES UNITARIOS NOMINALES Y REALES
(Porcentaje medio de variación)

	<i>1980-1984</i>	<i>1985-1986</i>	<i>1987-1988</i>	<i>1989-1990</i>	<i>1991</i>
Salario nominal por trabajador	13,3	10,2	7,8	9,7	9,6
Productividad	2,6	1,3	1,8	1,2	2,2
Costes laborales unitarios nominales	10,4	8,8	5,9	8,4	7,2
Deflactor del PIB	12,5	11,1	5,8	7,2	6,9
Salario real por trabajador	0,7	-0,8	1,9	2,3	2,5
Costes laborales unitarios reales	-1,9	-2,1	0,1	1,1	0,3

Fuente: Servicios de la Comisión.

Nota del Editor: Este cuadro ha sido actualizado por Julio Alcaide con datos de la Contabilidad Nacional de España a diciembre de 1991, actualización que afecta también a las dos primeras rúbricas del cuadro n.º 17.

CUADRO N.º 17

CONTRIBUCIONES A LA VARIACION DEL DEFLACTOR DE LA DEMANDA FINAL
(En porcentajes)

	1980-1984	1985-1986	1987-1988	1989-1990	1991 (1)
CLU nom. (ajust.)	6,1	3,9	3,3	4,1	3,7
Excedente bruto explotación (ajustado) (2)	2,9	2,6	1,4	1,2	1,4
Impuestos indirectos netos	0,8	1,7	0,2	0,5	0,4
Precios de las importaciones	3,5	-0,9	0,2	0,1	-0,1
— Precios importaciones excluido el tipo de cambio efectivo nominal	2,0	-1,4	0,4	0,8	-0,1
— Tipo cambio efectivo nominal	1,5	0,5	-0,2	-0,7	0,0
Demanda final	14,0	7,0	4,9	5,8	5,2
— Factores internos estimados (3)	11,0	8,6	5,2	6,2	5,6

(1) Previsiones de la Comisión de octubre-noviembre de 1991.

(2) Excluidos los salarios imputados a los trabajadores autónomos.

(3) Los factores internos incluyen las contribuciones de los costes laborales unitarios, los impuestos indirectos netos, el excedente bruto de explotación y la variación del tipo de cambio necesaria para compensar la variación de los costes laborales internos en relación con los de los países competidores.

Fuente: Servicio de la Comisión.