

Tema 5: La política de empleo

1. El desempleo
2. Planteamientos teóricos sobre el mercado de trabajo
3. Objetivos de una política económica para el empleo
4. Políticas de empleo: regulación del mercado de trabajo y políticas de mercado de trabajo.

Bibliografía básica:

Gallego Bono, J. R. y Nácher Escriche, J. M. (2001): Elementos básicos de economía: un enfoque institucional, Tirant lo Blanch, Valencia, cap 11.

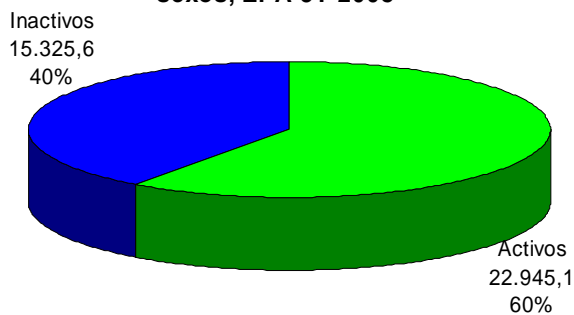
Jordán, J. M.; García, A. y Antuñano, I. (coord.): Política económica y actividad empresarial, Tirant lo Blanch, Valencia, capítulo 6.

1. El desempleo

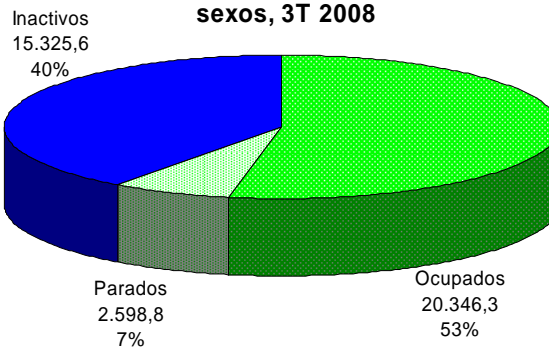
1.1. Conceptos básicos

- ◆ Distinta consideración histórica del desempleo.
- ◆ Población total en edad de trabajar (>16 años) = población activa + población inactiva.
- ◆ Población activa = población ocupada + población desocupada (parada, desempleada).
- ◆ Tasa de actividad = $(\text{población activa} / \text{población total}) \times 100$
- ◆ Tasa de desempleo = $(\text{población desempleada} / \text{población activa}) \times 100$
- ◆ Pleno empleo no es un término preciso → dos situaciones posibles:
 - *Todos los que quieren trabajar encuentran la ocupación deseada a los tipos de remuneración vigentes* (concepción keynesiana).
 - *Utilización óptima de los recursos humanos y de las capacidades productivas para un nivel de la técnica dado.*

Población total (16 años y más), ambos sexos, EPA 3T 2008



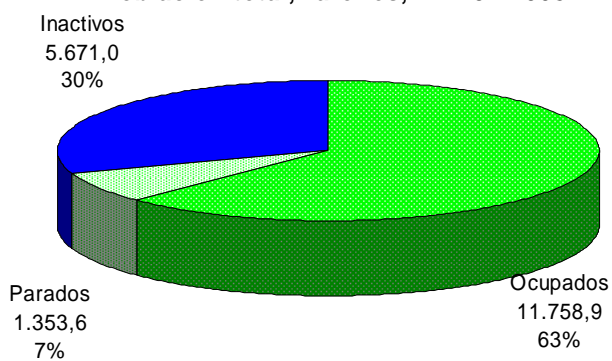
Población total (16 años y más), ambos sexos, 3T 2008



Tasa de actividad = $(22.945,1 / 38.270,7) \times 100 = 59,95\%$

Tasa de paro = $(2.598,8 / 22.945,1) \times 100 = 11,33\%$

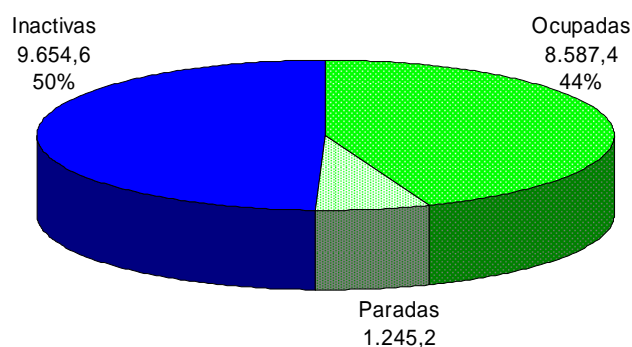
Población total, varones, EPA 3T 2008



Tasa de actividad = 69,81

Tasa de paro = 10,32%

Población total, mujeres, EPA 3T 2008



Tasa de actividad = 50,46

Tasa de paro = 12,56%

1. El desempleo

1.2. Medición del desempleo

Necesidad de cuantificar los conceptos anteriores: no hay unanimidad.

1. Encuestas: Encuesta de Población Activa (EPA), Encuesta de Coyuntura Laboral, Panel de Hogares de la Unión Europea.
2. Fuentes administrativas:
 - a) Registro en una oficina de empleo (INEM)
 - b) Estadística de Afiliación de Trabajadores a la Seguridad Social

1.3. Efectos del desempleo

1. Individuales: disminución de ingresos y cualificaciones \Rightarrow distinta repercusión en función del sexo, edad o nivel de formación.
2. Sociales: uso ineficiente de recursos y precariedad laboral.
3. Sobre el propio nivel de desempleo (histéresis)

1. El desempleo

1.4. Tipos de desempleo

1. **Friccional**: provocado por la rotación en el empleo, desajuste coyuntural que coexiste con puestos de trabajo vacantes.
 - a) Causas:
 - Reajuste normal del mercado de trabajo (deseo de encontrar un empleo mejor, traslados ...).
 - Imperfecciones en la información.
 - b) Estrategia:
 - Mejora de los canales de información.
 - Mejor funcionamiento de las oficinas de empleo y del reciclaje profesional.
 - Facilidades para la movilidad de los trabajadores.

1. El desempleo

2. Estacional

a) Causas:

- Fluctuaciones periódicas (previsibles y transitorias) de la actividad económica.
- Naturaleza estacional del trabajo realizado.

b) Estrategias:

- Creación de puestos de trabajo complementarios.
- Desplazamiento temporal de la mano de obra.

3. Cíclico o coyuntural: propio de las épocas de crisis (de corto plazo).

a) Causas: fases recesivas del ciclo.

b) Estrategias: políticas económicas contracíclicas (expansivas).

1. El desempleo

4. Estructural: subsiste en el tiempo en ciertas regiones y/o ramas de actividad por una inadecuada estructura económica

a) Causas de oferta:

- Problemas de adaptación de los individuos.
- Inmovilidad funcional y/o geográfica.
- Discriminación de grupos sociales (mujeres, jóvenes, mayores ...).

b) Causas de demanda (insuficiente):

- Cambios tecnológicos (↑ productividad).
- Alteraciones en la estructura de la demanda.
- Desplazamiento geográfico de la actividad económica.
- Afluencia masiva de población a zonas concretas.

c) Estrategias:

- Formación y reconversión profesional, y facilitar la movilidad geográfica.
- Incentivar nuevas actividades y orientar inversiones hacia zonas con más paro.

2. Planteamientos teóricos sobre el mercado de trabajo

2.1. La explicación neoclásica

Supuestos

La competencia perfecta en el mercado de trabajo asegura

1. El equilibrio en el mercado de trabajo porque ...
2. ... la flexibilidad del salario (precio) garantiza el ajuste entre oferta y demanda

Causas

1. Problemas temporales de información (paro friccional)
2. Decisiones individuales → algunos trabajadores no desean trabajar al salario de equilibrio existente (paro voluntario).

2. Planteamientos teóricos sobre el mercado de trabajo

3. Restricciones institucionales a la competencia y a la flexibilidad que impiden el ajuste automático → rigideces del mercado de trabajo:
 - a) Restricciones a la flexibilidad salarial
 - w mínimo (cuando es superior al de equilibrio).
 - Convenios colectivos centralizados: los sindicatos fijan salarios > competencia perfecta.
 - Modelos insiders-outsiders + hipótesis del salario de eficiencia.
 - b) Restricciones a la flexibilidad laboral (al ajuste cuantitativo)
 - Protección legal contra el despido: costes económicos y administrativos.
 - Regulación legal de la contratación temporal y a tiempo parcial.
 - Regulación legal y colectiva (convenios) de las condiciones de trabajo.
 - c) Estas cuestiones deberían ser negociadas entre trabajador y empresa.

2. Planteamientos teóricos sobre el mercado de trabajo

Propuestas de actuación

La regulaciones institucionales no tiene sentido y generan ineficiencias y desempleo.

1. Flexibilidad en la fijación de salarios:
 - a) Eliminación de salarios mínimos.
 - b) Aumento del peso de los componentes variables e individualizados del salario.
 - c) Mayor descentralización en la negociación salarial.
 - d) Reducción de costes laborales no salariales (cotizaciones empresariales a la SS).

2. Planteamientos teóricos sobre el mercado de trabajo

2. Flexibilidad laboral cuantitativa/numérica y funcional:
 - a) Disminución de la protección legal frente al despido.
 - b) Fomento de la contratación temporal y del empleo a tiempo parcial.
 - c) Mayor flexibilidad de jornada laboral.
 - d) Reducir categorías profesionales y conceder a la empresa mayor poder de decisión en la organización del trabajo.
3. Desregulación de las relaciones laborales: individualización de las condiciones de trabajo.
 - a) Limitar el alcance de las normas legales en sobre las condiciones laborales y sustituirlas por acuerdos entre empresas y trabajadores.
 - b) Reducción de la cobertura de los sistemas de protección social.

2. Planteamientos teóricos sobre el mercado de trabajo

2.2. La explicación keynesiana

Supuestos

1. El mercado de trabajo tiende al desequilibrio
2. Los salarios nominales son rígidos a la baja → no hay ajuste automático entre oferta y demanda de trabajo (a corto plazo no varían según situación del mercado de trabajo).
3. El desempleo persiste aunque el mercado de trabajo funcione eficientemente.

2. Planteamientos teóricos sobre el mercado de trabajo

Causas

1. Insuficiencia de la demanda agregada que no puede absorber toda la capacidad productiva.
2. Es un paro involuntario y cíclico que no coexiste con vacantes.

Propuestas de actuación

1. Políticas expansivas de demanda agregada (fiscal y monetaria)
2. La moderación salarial sólo crea empleo si la mejora de la competitividad exterior compensa la caída de la demanda interna (el salario es determinante del consumo además de un coste).

2. Planteamientos teóricos sobre el mercado de trabajo

2.3. Los análisis institucionalistas: teorías del dualismo y la segmentación laboral

Supuestos

1. El mercado de trabajo no opera como los mercados de bienes: no es un mercado competitivo.
2. Salarios no determinados por la interacción oferta-demanda de trabajo sino resultado de negociaciones entre organizaciones sindicales y empresariales → salarios negociados.
3. Tampoco es un mercado homogéneo, sino que está segmentado. Las diferencias provienen de:
 - a) Diferencias cualitativas en los procesos de determinación de salarios, formación y carrera profesional.
 - b) Barreras a la movilidad entre ellos.

2. Planteamientos teóricos sobre el mercado de trabajo

Causas

1. Mercado o sector primario:
 - a) Seguridad laboral, salarios elevados y posibilidades de promoción.
 - b) Buenas condiciones de trabajo.
 - c) Empleos intensivos en tecnología y capital y elevado nivel formativo.
 - d) Normas formalizadas en la gestión laboral de la empresa.
2. Mercado o sector secundario:
 - a) Inestabilidad y precariedad en el empleo, salarios bajos y pocas posibilidades de promoción.
 - b) Peores condiciones de trabajo.
 - c) Empleos en actividades intensivas en trabajo y deficiente grado de formación.
 - d) Normas personalizadas en la gestión laboral de la empresa.
3. Estructura dual en el mercado de trabajo debido a la segmentación laboral en el interior de la empresa y entre empresas.

3. Objetivos de una política económica para el empleo

1. Pleno empleo → creación de empleo y reducción del volumen de paro (cuantitativo).
2. Hacer frente a los problemas del desempleo (cualitativo):
 - a) El empleo puede aumentar sin que se reduzca el desempleo (actividad).
 - b) Colectivos especialmente afectados (jóvenes, mujeres, mayores, discapacitados).
 - c) Resolver consecuencias del desempleo (renta, inserción laboral, cualificaciones).
3. Mejorar la calidad del empleo (cualitativo): estabilidad, condiciones de trabajo y salariales, protección social y reducción de la precariedad laboral.

3. Objetivos de una política económica para el empleo

Evolución

- ◆ Hasta los 70 políticas económicas keynesianas.
- ◆ La crisis económica de los 70 provocó transformaciones estructurales en las economías:
 - Globalización: crisis de sectores productivos → ↑ paro + ↓ salarios + deslocalización + economía sumergida + ↓ capacidad de actuación pública.
 - Cambio en peso relativo de sectores de actividad: crisis industrial y auge de servicios.
 - Cambios en las pautas de consumo y en las formas de producción.
 - Desempleo masivo.

3. Objetivos de una política económica para el empleo

- ◆ Reformulación del objetivo de pleno empleo desde los años setenta:
 - Imposibilidad del pleno empleo por causas estructurales: sustitución por el objetivo de reducción del paro.
 - Pérdida de importancia frente a otros objetivos como la inflación, el déficit público, o la flexibilidad laboral.
- ◆ Las políticas económicas viran hacia una orientación de carácter neoclásico:
 - Cambios en la regulación del mercado laboral.
 - Mayor importancia de los mecanismos competitivos.
- ◆ Políticas de empleo para mejorar la eficiencia del mercado de trabajo y las condiciones laborales:
 - Regulación del mercado de trabajo.
 - Políticas de mercado de trabajo: activas y pasivas.

4. Políticas de empleo

4.1. Regulación del mercado de trabajo

1. Los gobiernos establecen regulaciones porque no se trata de una relación entre iguales y para moderar el conflicto entre las partes.
2. Objetivo: lograr un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo para incidir sobre la creación y destrucción de empleo.
3. Instrumentos → múltiples regulaciones laborales:
 - 3.1. Condiciones de entrada, salida y modificaciones de las condiciones de empleo:
 - Contrato de trabajo y su duración (modalidades contractuales).
 - Condiciones de trabajo.
 - Extinción del contrato: a voluntad del trabajador, despidos individuales y colectivos.
 - Capacidad para contratar y trabajar: edad mínima, edad de jubilación, nacionalidad ...
 - Movilidad geográfica y funcional.

4. Políticas de empleo

3.2. Tiempo de trabajo:

- Tiempo de trabajo: jornada laboral, horarios, horas extraordinarias, descanso semanal, festivos, vacaciones.
- Contratación a tiempo parcial.

3.3. Proceso de determinación salarial:

- Remuneración: salario mínimo, componentes del salario, remuneraciones extrasalariales ...
- Estructura de la negociación colectiva.

3.4. Otras: intermediación (ETT), derechos de representación de los trabajadores, de huelga, protección por desempleo ...

4. Evolución: tras la crisis de los 70 el estado regula sobre bases nuevas en las que el mercado tiene el papel dominante → aumento de la flexibilidad (numérica, funcional, geográfica y salarial).

4. Políticas de empleo

4.2. Políticas de mercado de trabajo

Objetivo: mejorar la situación laboral y social de trabajadores y desempleados.

Políticas pasivas

1. Objetivo: mantenimiento de las rentas de los desempleados:
2. Instrumentos: sistemas de protección
 - 2.1. Prestaciones por desempleo
 - 2.2. Prestaciones por invalidez, prejubilación ...
3. Evolución: dominantes hasta los años 90, desde entonces el acento se pone en ...
 - 3.1. ... la contención de los sistemas de protección porque alargan el desempleo y provocan desempleo voluntario, y en ...
 - 3.2. ... el impulso de las políticas activas.

4. Políticas de empleo

Políticas activas

1. Objetivos:

- 1.1. Aumentar la inserción laboral de los desempleados, especialmente de los colectivos desfavorecidos.
- 1.2. Mejorar la cualificación y formación de trabajadores y desempleados.
- 1.3. Incrementar la productividad de los ocupados.
- 1.4. Fomentar la búsqueda activa de empleo.

2. Instrumentos:

- 2.1. Formación como adquisición de cualificaciones específicas ligadas al empleo para mejorar la empleabilidad y la productividad:
 - Continua para ocupados.
 - Ocupacional para parados: inserción laboral o autoempleo.
 - Orientación laboral: mejora de la búsqueda de empleo.

4. Políticas de empleo

2.2. Reorientación de las políticas pasivas hacia la búsqueda de empleo:

- Endurecimiento de los requisitos para acceder a las prestaciones y reducción de su cuantía y duración.
- Condicionar el disfrute de las prestaciones.
- Reducir o retirar la prestación a quienes no acepten un trabajo adecuado.

2.3. Mejora de la intermediación entre oferta y demanda de trabajo (paro friccional):

- Reforma de los sistemas públicos de empleo (descentralización).
- Apertura del monopolio público de colocación laboral.
- Agencias de empleo privadas (ETT).

4. Políticas de empleo

2.4. Incentivos económicos ligados a la creación de empleo:

- Creación de empleo público, apoyo a la contratación en el sector privado, iniciativas de economía social y autoempleo.
- Bonificaciones fiscales, subvenciones directas a la contratación o reducciones de cotizaciones empresariales a la SS.
- Generales, para colectivos específicos (discapacitados, jóvenes, mujeres) o para fomentar ciertas formas de contratación.

4.4. Propuestas recientes: el reparto de trabajo

1. Tiempo parcial – reducción de jornada laboral.
2. Ejecución concreta de la reducción de jornada (diaria, semanal, anual).
3. Relación entre reducción de jornada y reducción de salario.
4. ¿Efectos sobre el aumento de la contratación?
5. Pautas técnicas y organizativas de cada actividad.