

Actividad, empleo y desempleo

Conceptos y definiciones

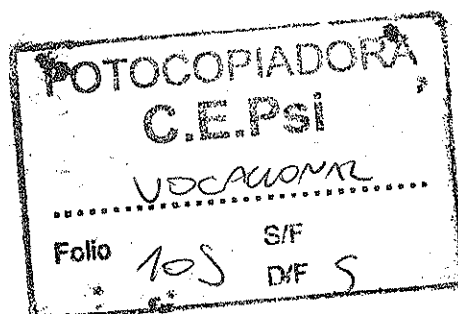
(4° edición revisada)

Julio César Neffa
coordinador

Demian T. Panigo

Pablo E. Pérez

Juliana Persia



C E I L

CONICET

 TRABAJO &
sociedad

3. Interdependencias y flujos de fuerza de trabajo

3.1. Volumen del desempleo y necesidad de estudiar los flujos de fuerza de trabajo

Cuando a lo largo del tiempo se comparan las tasas de desempleo entre dos encuestas o dos censos, el análisis de sendas magnitudes adopta otra significación según se estudien los stocks, o los flujos entre esos dos momentos. Las preguntas claves son:

- ¿cuánto tiempo permanecen desocupadas las personas?, y
- ¿los desocupados, son siempre los mismos o son diferentes?

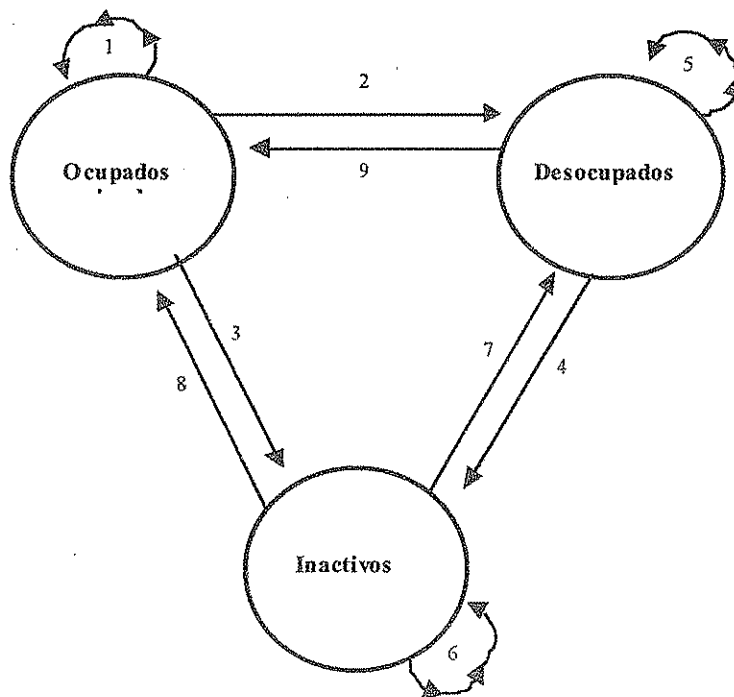
Un primer elemento de respuesta consiste en afirmar que el flujo que se produce no es siempre automático, directo y unívoco desde la inactividad hacia el empleo o desde la desocupación al empleo, como se describe usualmente en los libros de texto.

En efecto, los flujos de la fuerza de trabajo pueden producirse de manera voluntaria o involuntaria y en diversas direcciones, como puede observarse en el gráfico siguiente:

1. Voluntariamente, pasar desde un empleo hacia otro (la rotación para abandonar situaciones conflictivas en un lugar de trabajo o para salir en busca de mayores salarios, mejores condiciones de trabajo, o empleos más seguros).
2. Involuntaria o voluntariamente, pasar desde el empleo hacia la desocupación (cierre de empresas, despidos o renunciaciones).
3. Voluntaria o involuntariamente, pasar desde el empleo hacia la inactividad de manera definitiva o temporaria (renuncia o licencia para la prosecución de estudios, retiros voluntarios y jubilaciones anticipadas, mujeres en períodos de embarazo y maternidad, jóvenes en el servicio militar o civil obligatorio), aunque algunos de ellos pueden luego volver a ingresar en el mercado de trabajo, y retomar su puesto o demandar un empleo.

4. Involuntariamente, pasar desde el desempleo hacia la inactividad (los trabajadores desalentados).
5. Voluntariamente o involuntariamente, permanecer en el desempleo, pero realizando búsquedas que resultan infructuosas.
6. Permanecer en la inactividad voluntaria o involuntariamente (como sería el caso de los trabajadores desalentados por la inexistencia de posibilidades en el mercado de trabajo local, que bien podría considerarse como desempleo oculto), si la situación es de carácter estructural.
7. Voluntariamente pasar de la inactividad a la desocupación (jóvenes que buscan su primer empleo luego de terminados sus estudios, mujeres que tratan de reinsertarse en el mercado de trabajo luego de la maternidad, personas que tuvieron enfermedades de larga duración, presos al recuperar la libertad).
8. Voluntariamente, pasar de la inactividad al empleo, luego de una búsqueda o de pasar una selección exitosa.
9. Voluntariamente pasar de la desocupación al empleo.

Gráfico N° 3.1. Los flujos de la fuerza de trabajo



La situación es dramática cuando los flujos de personas que transitan desde la inactividad o el empleo, desembocan en una desocupación de larga duración (DLD), cuando esa situación se perpetúa a pesar de la búsqueda activa y de la existencia de políticas públicas pasivas o activas, y cuando cesan de tener derechos a las prestaciones de la seguridad social y no disponen de recursos propios o de ayuda familiar para subsistir (Freyssinet 1998).

R. Salais concluye que si se toman en cuenta todos estos flujos, el mercado de trabajo en las economías capitalistas funciona entonces como una **bomba aspirante-expelente** (Salais 1986).

3.2. Las interdependencias entre oferta y demanda de fuerza de trabajo

La oferta y la demanda de fuerza de trabajo, no son variables totalmente independientes entre sí, como postula la teoría neoclásica en su versión más ortodoxa, que concluye afirmando que el desempleo es una situación en buena medida voluntaria, originada en el rechazo de un salario (más bajo que el deseado) pero que se correspondería a su productividad marginal, una categoría residual, resultante de la diferencia entre, por una parte, la cantidad de empleos ofrecidos por los empleadores y, por otra, la cantidad de quienes buscan un empleo.

La búsqueda activa de un empleo por parte de los jóvenes desocupados, el ingreso al mercado de trabajo de las madres de familia que por concentrarse en el trabajo doméstico y el cuidado de niños de corta edad estaban en la inactividad, o de quienes se vieron incitados u obligados a aceptar una jubilación anticipada, tiene menos éxito cuando la tasa de desocupación es muy elevada y, más específicamente en el caso de esta última categoría, cuando se experimenta un proceso de reconversión industrial, que por lo general deja de lado a los trabajadores de mayor edad.

Cuando el volumen y la tasa de desocupación es elevada, un aumento de las tasas de actividad no hace sino incrementarla, pues con frecuencia en el hogar donde uno de los miembros cae víctima de la desocupación, otros miembros de la familia, **además del desocupado**, salen a buscar empleo. Es el efecto “**trabajador adicional**”.

Por otra parte, se puede observar la paradoja de que, si una empresa de cierta magnitud se instala en una región donde anteriormente la tasa de desempleo era reducida, se generan nuevos empleos, pero al mismo tiempo

se incrementa la desocupación, debido a que se produce una movilización de la fuerza de trabajo que estaba inactiva, en mayor cantidad que los puestos de trabajo ofrecidos.

Otro efecto es el “trabajador desalentado”, que se retira de la población económicamente activa luego de búsquedas infructuosas o de haber perdido la voluntad para buscar empleo. Se trata de un desocupado latente, que no es contabilizado como tal en las encuestas. En ciertos países, como Japón y Noruega, la cantidad estimada es similar a la de los desocupados registrados como tales.

Existe entonces en toda economía una reserva de mano de obra, susceptible de entrar en el mercado de trabajo si una coyuntura de expansión lo convoca, o de salir del mismo, si existen pocas posibilidades de encontrar empleo. Este fenómeno puede captarse recurriendo a los estudios de panel. En el caso argentino, la información estadística básica está disponible en el INDEC, pero los estudios son aún escasos.

3.3. El ciclo de la productividad

Contrariamente a lo que podría suponerse, la elasticidad del empleo respecto de la producción no es siempre igual a uno, porque existe una interdependencia entre la oferta y la demanda de trabajo, según la fase del ciclo económico.

Esa interdependencia se puede explicar también recurriendo a la noción del ciclo de productividad, que en síntesis consiste en lo siguiente:

1. El volumen de empleo es el resultado del cociente entre la producción y la productividad; ahora bien, si entre dos periodos varían en cualquier sentido la productividad o el nivel de la producción, cambia por consiguiente el volumen de empleo.

2. Pero la productividad (aparente del trabajo) a su vez varía en función de la coyuntura económica:

- a. cuando el ciclo se encuentra en su fase de expansión, las empresas aumentan la producción recurriendo a las horas extraordinarias, aunque esperan cierto tiempo antes de contratar nuevo personal, lo cual da como resultado un incremento de la productividad;

- b. por el contrario, en las fases recesivas del ciclo, los empresarios no quieren, o no pueden, proceder rápidamente al despido del personal

excedentario por varias razones: esperan el cambio de tendencia del ciclo, no quieren asumir los costos derivados de la protección legal contra el despido, o temen hacer frente a la presión sindical; todo esto da finalmente como resultado una disminución de la productividad.

3. El comportamiento de las tasas de actividad, de empleo y desempleo, globales y específicas, no es el resultado de una decisión basada en criterios simplemente técnicos, ni se mantiene invariable a lo largo del tiempo. Las decisiones de crear o de suprimir empleos dependen de las políticas públicas, de la estrategia de las firmas y de los sindicatos, de sus relaciones de fuerza, de las normas legales vigentes (por ejemplo: Ley de Contrato de Trabajo, la Ley Nacional de Empleo, etc.) y del comportamiento de la Administración del Trabajo.

3.4. Vulnerabilidad y empleabilidad

Todas las personas son potencialmente vulnerables frente a la desocupación, pero ese riesgo afecta de manera desigual a las diversas categorías que constituyen la población económicamente activa. El estudio del desempleo puede poner primero el acento en los stocks y/o en los flujos, pero no puede reducirse solo a eso. Las condiciones de ingreso y de salida de la situación de desocupación, también son diferentes. Por otra parte, todos los desocupados no permanecen el mismo tiempo en esa situación y esto obliga a ampliar el marco del análisis. Cuando se permanece en la situación de desempleado de larga duración (DLD), esto acarrea graves consecuencias de tipo psicológico además de la pérdida de ingresos y la obsolescencia de las calificaciones y competencias profesionales (Freyssinet 1998).

La probabilidad de quedar desocupados durante un cierto tiempo es lo que se define como **vulnerabilidad**. Eso puede ocurrir cuando se renuncia al empleo, ya sea para buscar otro trabajo mejor, o como resultado de los incentivos monetarios o de la presión del empleador para que el asalariado acepte un retiro voluntario. En otros casos, partiendo de la población inactiva, los jóvenes al concluir los estudios y las mujeres adultas, entran en la situación de desempleo y buscan empleo para conquistar una autonomía económica, completar el salario familiar o reemplazar a otro miembro de la familia que esté desocupado. Finalmente están los despidos por decisión unilateral del empleador, o el cese de actividad de los que concluyen los contratos de duración determinada u otras formas precarias de empleo.

Inversamente, la **empleabilidad** es la probabilidad que tienen las personas desocupadas de encontrar un empleo en un periodo dado. Esa probabilidad depende de muchos factores:

1. **disminuye a medida que aumenta el tiempo de permanencia en la situación de desocupado.** Esto puede ocurrir por el desaliento que invade el ánimo del desocupado, la pérdida de sus calificaciones profesionales, el cambio de sus actitudes respecto del trabajo, o debido a la política de los empleadores que interpretan un largo periodo de desempleo de una persona, como un indicador negativo acerca de sus competencias. En este sentido Blanchard y Diamond (1994) plantearon que existe un comportamiento maximizador de las empresas que “**rankean**” a los desocupados según la duración de su actual situación ocupacional. Según estos autores la consideración de la duración del desempleo es utilizada por los empleadores para reducir los costos del proceso de selección, asumiendo que a mayor duración del desempleo, las calificaciones devienen obsoletas y en consecuencia, sería menor la productividad potencial del trabajador;

2. **disminuye a medida que aumenta la edad del desocupado,** debido a los criterios de selección usados a menudo por los empleadores, a la natural disminución de la capacidad del trabajador de edad avanzada para reconvertirse y adaptarse a las innovaciones tecnológicas y organizacionales, al surgimiento de actitudes de rechazo ante nuevos empleos;

3. **disminuye cuando el nivel de calificación del desocupado es bajo:** en 1996, Baumol y Wolff presentaron un trabajo en el cual se postulaba que el mecanismo de selección de las empresas estaba determinado por la diferencia entre los costos de capacitación del potencial empleado y la sumatoria de los beneficios futuros esperados, que este trabajador podría brindarle a la firma. En el modelo se postula que al incorporar un nuevo trabajador, la empresa debe incurrir en costos de capacitación para adaptar las calificaciones del empleado a los requerimientos del proceso productivo. Este costo es tanto mayor cuanto menor es el nivel de capacitación inicial del empleado. Por otra parte, los beneficios futuros esperados que ese trabajador brindará a la empresa están positivamente relacionados con el nivel de capacitación inicial del empleado y con la cantidad de años que trabajará para la empresa. De esta forma, al momento de hacer la selección del personal, los empresarios optarán por contratar trabajadores de mediana edad (y en lo posible hombres), con altas calificaciones previas. Los muy jóvenes serán discriminados por no tener experiencia profesional ni poseer

un elevado nivel de calificaciones, y ser por lo tanto muy costosa su capacitación inicial. Tampoco serán elegidos los postulantes de edad avanzada, ya que al estar cercano su momento de retiro, los beneficios futuros esperados de este tipo de trabajadores son muy bajos, y no se espera que los mismos trabajen mucho tiempo para la empresa. Finalmente, las mujeres sufren una desventaja relativa en términos de empleabilidad; a igual edad y similar nivel de calificaciones, el empresario preferirá contratar a un hombre pues, al no tener derecho a licencias especiales (reservadas para las esposas y madres) se espera que trabaje durante más tiempo para la empresa, maximizando los beneficios futuros.

Ciertos estudios en los países de la Unión Europea han establecido una estrecha relación entre la empleabilidad, la relación salarial precedente y el itinerario profesional del desocupado demandante de empleo (IRES 1993). Sus conclusiones distinguen según el tipo de contrato.

Quienes tuvieron un empleo precario caen más seguido en el desempleo que los de contrato de duración indeterminada (CDI), pero aquellos son los que salen más rápidamente de esa situación, porque tienen menores exigencias para aceptar las ofertas que pueden ser relativamente desfavorables (CDD y trabajos precarios), evitando así el riesgo de permanecer mucho tiempo en esa situación.

Por el contrario, los desocupados que tuvieron anteriormente un CDI, permanecen más largo tiempo en el desempleo, porque mientras se benefician percibiendo el seguro contra la desocupación, al mismo tiempo desean encontrar otro empleo interesante, de acuerdo con sus calificaciones y competencias, bien remunerado y estable.

Pero cuando la desocupación es de carácter masivo y durable, la demanda de fuerza de trabajo se hace más lenta y selectiva que en situación de pleno empleo y dentro de las empresas u organizaciones tiene lugar una mayor segmentación, que tome en cuenta el pasado profesional del desocupado (Diamond 1981).

3.5. El itinerario de los desocupados

Ya se hizo mención en un párrafo anterior a los principales flujos entre la inactividad, la desocupación y el empleo. Cuando se hace un seguimiento del flujo de los desocupados, - utilizando por ejemplo los estudios de panel

o las historias de vida-, se observa una gran heterogeneidad y pueden establecerse tipologías, a partir de sus itinerarios.

Los estudios de panel son aquellos que utilizan en forma complementaria información de corte transversal y de series de tiempo. La aplicación concreta al caso laboral consiste en la utilización de bases longitudinales que contienen información de distintas variables para un conjunto de individuos en un periodo dado (Lancaster 1990; Hsiao 1986; Westergard-Nielsen 1984).

Jacques Freyssinet, en la obra citada, propone la siguiente tipología de itinerario a partir de la experiencia francesa: éste puede ser repetitivo, de reconversión, y de exclusión.

El desempleo **repetitivo** se observa cuando una persona ha pasado en muchas oportunidades por el mercado de trabajo: por ejemplo los jóvenes que cambian rápidamente de empleo luego de haber egresado del sistema escolar, las mujeres que luego de la interrupción del empleo debida al matrimonio y a la maternidad intentan retomar la vida profesional, los trabajadores con un bajo nivel de calificaciones profesionales pero, sobre todo, los que antes ocuparan trabajos precarios. Debido a esa situación específica, no siempre tienen acceso al seguro de desocupación, y en razón de sus necesidades desean pasar poco tiempo en la condición de desempleados. Para salir de esa situación se reinsertan en CDD, aceptan empleos temporarios o precarios y a menudo hacen cursos de formación o pasantías en empresas durante la "pausa" o brecha que transcurre entre dos empleos.

El desempleo de **reconversión** afecta más a trabajadores ex-titulares de CDI provenientes de la industria y que sufrieran un despido por causa de cierres o fusiones, razones tecnológicas y/o económicas. La mayor parte de ellos son hombres adultos con ciertas calificaciones, que permanecen un tiempo considerable como desocupados y buscan en primer lugar un empleo estable y bien remunerado, aprovechando que durante cierto tiempo perciben el seguro de desempleo.

Cuando el desempleo es de tipo estructural, el desempleo de **exclusión** es sin dudas el más grave de todos pues se debe a una débil empleabilidad, en un contexto de selección severa por parte de los empleadores, que puede convertirlos en desocupados de larga duración, cambiando sus actitudes frente al trabajo, deteriorando sus calificaciones profesionales, desalentándolos y perdiendo finalmente los derechos al seguro de

desempleo. La mayor parte de ellos son jóvenes en situación de fracaso escolar, con dificultades de aprendizaje o sin las capacidades para formarse profesionalmente, y adultos poco calificados, cuya edad está próxima al tiempo de la jubilación (Freyssinet 1998).

Lamentablemente existen en nuestro medio pocas investigaciones que permitan confirmar esta tipología o proponer una alternativa.