

El Empleo de Calidad e Indicadores Anticipatorios de la Evolución del Empleo

Norberto García

PARTE 1. EL EMPLEO DE CALIDAD

Introducción

En el pasado reciente, el énfasis de la medición del problema del empleo, descansaba esencialmente en un enfoque cuantitativo. Los ocupados versus los desocupados y el indicador clave era entonces la tasa de desempleo abierto - indicador al que se sigue prestando especial atención hasta el presente. También se utilizó la tasa de rotación - que en el pasado reciente alcanzó niveles elevados en algunos países. Posteriormente se incorporaron el subempleo visible - ocupados que trabajaban menos horas de las deseadas - y el subempleo invisible, medido como el porcentaje de la población por debajo de una cierta línea de ingreso. Esta última medición incluye un sesgo ya que es difícil definir una línea de ingreso que responda a un criterio sustantivo, y, por lo tanto, la medición mezcla problemas de subempleo invisible con problemas de pobreza y distribución de los ingresos. Más recientemente, se ha incorporado otro enfoque de subempleo, que descansa en la correlación (o falta de correlación) entre las calificaciones de la persona y las del puesto de trabajo que ocupa. Pero en esencia, el problema del subempleo, surge de la noción de que al reasignarse los recursos productivos con criterios de mayor eficiencia, una fracción de los actualmente ocupados en puestos de baja productividad pasarían a ocupaciones de mayor productividad. Esta fracción puede ser considerada entonces como el subempleo invisible potencial. Este enfoque conduce a medir como subempleados a la fracción de los ocupados que se encuentran por debajo de un cierto estándar de productividad. En la práctica, las dos dificultades enfrentadas son la ausencia de información de productividad y el problema de la definición del estándar.

Una cuarta aproximación que brinda categorías de análisis para el proceso de ajuste del mercado laboral, es la medición del empleo forma I- informal. Son diversos los enfoques definicionales de las categorías previas, desde los que enfatizan los aspectos de legalidad, hasta aquellos que caracterizan al empleo informal como los pequeños productores con escaso capital y muy débil organización y estructuración empresarial y baja productividad. El rasgo destacable es que en casi todos los países de América Latina, el empleo informal creció en los 80's y 90's de tal manera que en la actualidad, son muchos los países en los que el empleo informal abarca más de la mitad del empleo total - cuando se utiliza como definición el grado de estructuración de la unidad productiva, cuya proxy en la práctica suele ser el empleo en microempresas que no pagan leyes y seguridad social, los trabajadores por cuenta propia excluidos profesionales y afines y el servicio doméstico; lo restante es empleo formal, público y privado.

Finalmente, a la luz de los procesos de ajuste registrados en los 90's, se introdujo también la noción de precarización. Se habla así de empleos precarios versus empleos no precarios en donde la precariedad está definida por la irregularidad de la ocupación, la escasa estabilidad y la ausencia de protección social.

La calidad del empleo.

La gran lección de los intensos procesos de ajuste del mercado laboral registrados en los 90's, es que el enfoque formal - informal, por sí sólo, no capta íntegramente el cambio registrado en el mercado laboral. Así, se verifica que una fracción - pequeña - del empleo informal, aumenta su productividad e ingresos a ritmos significativos, mientras que las tendencias a la precarización del empleo formal, no permiten seguir identificando formalidad con empleo de calidad.

Se hace así indispensable introducir un enfoque de calidad del empleo. En los 90's en algunos países se generó empleo en cantidad a una tasa muy elevada en comparación con otras experiencias nacionales en el período de ajuste, apertura y privatización de sus economías. Pero el ritmo de creación de empleos de calidad fue claramente insuficiente.

Pero ¿que se entiende por empleo de calidad? La calidad del empleo es una función multivariada de diferentes factores, lo cual también señala que son diversos los enfoques que contribuyen a explicar la calidad del empleo.

¿Cuales son las variables a tomar en cuenta para definir el empleo de calidad? En un enfoque que no pretende ser exhaustivo, se tendría:

1. Productividad
2. Remuneración
3. Otros beneficios salariales
4. Duración y tipo de contrato laboral
5. Regularidad del Trabajo
6. Seguridad Social (salud, pensiones y seguro al desempleo)
7. Horas de trabajo
8. Condiciones de trabajo - seguridad, salubridad, etc.
9. Acceso a capacitación y reconversión laboral
10. Intensidad del trabajo
11. Riesgos ocupacionales
12. Participación en el aumento de la productividad

Para definir un empleo de calidad, se tendría entonces que analizar el estándar más apropiado de cada una de las doce variables previas. El subconjunto de los ocupados que cumpliera simultáneamente con los doce estándares previos, sería entonces el empleo de calidad. La medición del empleo de calidad permitiría elaborar dos indicadores útiles: la proporción del empleo de calidad en el empleo total y el incremento del empleo de calidad respecto al incremento del empleo total.

Un aspecto adicional es que los estándares correspondientes a las doce variables previas, para definir la calidad del empleo, son de aplicación tanto a los trabajadores en relación de dependencia como a los cuenta propia. Lo que sucede es que exceptuando a los profesionales, técnicos y afines y a un segmento de microempresarios, el grueso de los trabajadores por cuenta propia o está por debajo del estándar - por ejemplo, el estándar de productividad - o simplemente no tiene acceso a la variable respectiva. Así, por ejemplo, las variables 4 a 12 no están presente en la ocupación de la mayoría de los trabajadores por cuenta propia informales. Esto no significa que el enfoque no pueda aplicarse a ellos, sino que los informales con ocupaciones más precarias aparecerán entre el empleo de menor calidad, y eso es estadísticamente correcto. Mientras que, recíprocamente, los informales con productividad aceptable, buen ingreso laboral, que cotizan seguridad social y cumplen con los restantes estándares, aparecerán estadísticamente dentro del empleo de calidad.

Veamos algunos ejemplos para desarrollar el enfoque previo. La productividad de una ocupación es importante tanto para la persona como para el país. Dos posibles estándares para la productividad son los siguientes: Primero, el nivel de productividad que permita una remuneración que multiplicada por el número de ocupados por hogar, consiga colocar al hogar por encima de la línea de pobreza. Esta aproximación permite vincular la creación de empleos con el descenso de la pobreza, ya que el rasgo inicial del empleo de calidad es contribuir a la reducción de la misma. Un segundo estándar, más exigente, para la productividad, se vincula a la idea de que los costos laborales unitarios -indicador de competitividad en el mercado laboral - se definen como la relación entre los costos laborales por hora y la productividad aparente por hora. En este caso, el estándar de productividad sería aquel que permita mantener y aumentar la competitividad de la empresa. En este enfoque el empleo de calidad tiene como rasgo inicial, un nivel de productividad que permita a la empresa mantenerse competitiva.

En lo que concierne a remuneraciones, se puede desarrollar un razonamiento similar al anterior, tanto en lo relativo a empleo de calidad y pobreza como respecto a empleo de calidad y competitividad.

Los otros beneficios salariales - descanso semanal, feriados, vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, etc. - pueden compactarse con las remuneraciones para fines de la medición del empleo de calidad.

Respecto a la duración y tipo de contrato, en la cúspide de la calidad se ubicaría el contrato de duración indeterminada, con estabilidad en el empleo, y beneficios sociales. En el otro extremo tendríamos a los ocupados sin contrato. Y en el rango intermedio, los diversos contratos de duración determinada, comenzando con aquellos que aun cuando sean de corta duración, proveen los mismos beneficios sociales que los contratos de duración indefinida.

En lo que hace a regularidad del trabajo, el estándar de mayor calidad se corresponde a las ocupaciones que brindan un trabajo regular y, a la inversa, para el de menor calidad.

Lo vinculado a seguridad social pone el énfasis en el acceso a un seguro de salud con prestaciones decentes, a una jubilación o pensión apropiada y a un mecanismo de protección frente al desempleo. Desde este ángulo, los empleos de calidad serían aquellos que aseguran estas tres prestaciones a un nivel digno.

Las horas trabajadas son también una variable importante, ya que el bienestar del trabajador no debería depender de una extensión forzada de su jornada de trabajo. Si se obtiene un

ingreso que permite salir de la pobreza, pero ello exige 60 o 70 horas semanales, no es factible clasificar dicho empleo como empleo de calidad. En principio, en este ámbito, los empleos de calidad son aquellos que exigen una jornada normal de trabajo de 44 o 48 horas semanales.

Las condiciones de trabajo - salud y seguridad ocupacional - son también un factor relevante para definir un empleo de calidad. En la práctica, la calidad del producto exigida por una certificación determinada, requiere de condiciones laborales acordes.

El acceso a la capacitación y/o reconversión laboral, es un factor clave para definir el empleo de calidad, ya que es sobre dicha base que podrá mejorar hacia el futuro el bienestar del trabajador. Al mismo tiempo, el acceso a capacitación contribuye al aumento de la productividad, y con ello, al de la competitividad. En este sentido, un acceso a un número apropiado de horas de capacitación por año, constituiría el standard en este ámbito para definir el empleo de calidad.

También es relevante la intensidad del trabajo. Una cosa es el aumento de la productividad y otra la intensificación del trabajo. En este sentido, es también útil aplicar pautas empíricas para definir el empleo de calidad.

Los riesgos ocupacionales son un factor decisivo en diferentes ocupaciones - como la minería , la construcción de altura o el manipuleo de productos químicos. En este sentido, una adecuada prevención es el estándar de calidad del empleo en este tema.

En una economía inserta en la globalización, la mejora en la competitividad depende a largo plazo del aumento sistemático de la productividad. En este sentido, la introducción de estímulos institucionales, como los incentivos salariales al aumento de la productividad, son decisivos para motivar conductas en línea. En este sentido, un empleo de calidad es aquel que permite al trabajador participar del incremento de la productividad.

Lo expuesto hasta acá describe algunas de las variables susceptibles de ser utilizadas para identificar el empleo de calidad. Definido un estándar empírico relevante para la realidad peruana para cada una de ellas, es factible identificar el subconjunto de ocupaciones y ocupados que satisfacen esos estándares empíricos.

Así, supongamos que:

(X1; X2; X3; X4; X5; X6; X7; X8; X9; X10; X11; X12)

Son los doce valores empíricos correspondientes a los estándares seleccionados para cada una de las doce variables que definen la calidad del empleo. El subconjunto de los ocupados que cumpla simultáneamente con los doce estándares previos, es el empleo de calidad (EC). La relación EC/ET , donde ET es el empleo total, es el indicador medio que mide la proporción del empleo de calidad en el empleo total. La relación dEC/dET es la relación marginal, incremento del empleo de calidad en relación al incremento del empleo total.

Conviene enfatizar que la metodología que se viene exponiendo, además de ofrecernos información media y marginal sobre la porción del empleo total definido como de calidad, nos ofrece también información específica respecto a quienes son, en el mercado de trabajo, los que cumplen o no con los doce estándares escogidos. Esta información es muy valiosa, porque permite identificar con más precisión en que segmentos del mercado laboral hay que aplicar cada una de las políticas asociadas a cada uno de los estándares. Por ejemplo, se puede

detectar que segmentos no tienen acceso a capacitación laboral o seguridad social, y ello es muy útil para definir políticas específicas al respecto.

No obstante, lo expuesto previamente supone el manejo simultáneo de varias fuentes de información -Encuesta de Hogares, Encuesta de Sueldos y Salarios, Módulo de Capacitación Laboral de la encuesta previa, Encuestas de Producción, Encuestas varias de instituciones de investigación y entidades representativas de empresas privadas, etc. Esto sin duda contribuye a encarecer la medición del empleo de calidad.

Una alternativa sería utilizar el análisis multivariado para seleccionar las variables con un análisis discriminante. De esta manera se podrían identificar tres o cuatro variables con las cuales están correlacionadas las restantes.

Es probable que en la práctica implique concentrarse en cuatro variables claves que suelen estar correlacionadas a las restantes. Estas variables serían:

- i. productividad
- ii. ingreso laboral
- iii. tipo de contrato
- iv. acceso a capacitación

La productividad es esencial para explicar el ingreso laboral. No obstante es imprescindible incluir esta segunda variable explícitamente por la alta proporción de informalidad en el mercado laboral.

El tipo de contrato laboral suele determinar el grado de estabilidad en el empleo, las condiciones de trabajo y las horas trabajadas, y el acceso a seguridad social.

Finalmente, a pesar de que a través de los contratos laborales se obtiene una aproximación, conviene identificar explícitamente el acceso a la capacitación y reconversión laboral, por la importancia de esta variable y por las diferencias respecto a trabajadores informales por cuenta propia.

En el enfoque recién expuesto, el vector de estándares se reduciría a:

(X1; X2; X3; X4)

Nuevamente, el subconjunto de los ocupados que cumpla simultáneamente con los cuatro estándares, es definido como el empleo de calidad (EC). De la misma manera, la relación (EC/ET) es la proporción del empleo de calidad en el empleo total y (dEC/dET) el incremento del empleo de calidad por unidad de incremento del empleo total. Estos dos nuevos indicadores completarían así la medición de la evolución del empleo y brindarían información nítida sobre un aspecto clave de la composición del empleo.

La variable productividad es clave y puede estimarse por tamaño de empresa y sector de actividad a través de la Encuesta de Sueldos y Salarios y las Encuestas adhoc. A partir de ello es factible construir indicadores por sector y tamaño de la relación entre ingreso laboral y productividad. Estos indicadores pueden ser aplicados a la información de ingresos laborales de la encuesta de hogares para generar un vector de productividades asociadas a dichos ingresos. Se pueden utilizar los dos estándares de productividad antes mencionados: el asociado a reducción de la pobreza y el vinculado a mejora de la competitividad.

Respecto al ingreso laboral, se obtendría de Encuesta de Hogares. El ingreso laboral de los trabajadores en relación de dependencia, debería incluir una estimación de:

- i. el descanso semanal
- ii. los feriados
- iii. las vacaciones
- iv. las gratificaciones y las asignaciones familiares.

Esto sería imprescindible para compararlo con el ingreso laboral de los trabajadores por cuenta propia excluido profesionales y técnicos.

La Encuesta de Hogares también proveería la información de tipo de contrato laboral.

Respecto a capacitación, tanto la Encuesta de Hogares como el módulo especial de la Encuesta de Establecimientos (Sueldos y Salarios) proveerían la información respectiva.

Por consiguiente, con este método simplificado, se tendría una aproximación bastante relevante al empleo de calidad, a un costo relativamente bajo.

En síntesis: a la luz de los procesos de ajuste del mercado laboral de los países de América Latina en la década de los 90's, parece necesario complementar los indicadores de desempleo, subempleo, rotación laboral, informalidad y precariedad, con un indicador de proporción media y marginal del empleo de calidad en el empleo total.

A su vez, un método económico y relevante para medir el empleo de calidad, descansa en identificar estándares para cuatro variables: productividad, ingreso laboral, tipo de contrato y acceso a capacitación. Con estos estándares, es factible medir la proporción del empleo que cumple con los cuatro estándares simultáneamente, esto es, la proporción del empleo de calidad en el empleo total (EC/ET), así como el incremento del empleo de calidad por unidad de incremento del empleo total (dEC/dET). Estos dos indicadores completarían así el conjunto de mediciones de la situación del empleo, con indicadores de calidad del mismo.

Finalmente es importante señalar que el análisis previo se efectúa sobre la base de un enfoque genérico de país y que sería recomendable la aplicación práctica de esta metodología a una determinada experiencia, para poder incluir todos los temas prácticos y mejorar el enfoque en el proceso de su aplicación a una realidad latinoamericana.

PARTE II. INDICADORES ANTICIPATORIOS DE LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO.

Introducción

La experiencia de los 90"s sugiere la necesidad de interpretar anticipadamente los cambios que puedan dar lugar a un impacto negativo sobre el empleo, para adoptar con tiempo las medidas que se estimen convenientes. En dicha década, la mayoría de los países de América Latina registraron un intenso ciclaje, el impacto de fenómenos naturales como El Niño o el Huracán Mitch, y el rebote de las crisis Mexicana, del Sudeste de Asia y Rusia. La creciente inserción en una economía globalizada genera un contexto proclive a la contracción de ciertos sectores y a

la expansión o aparición de otros. Esto es en sí una fuente de impactos sobre el mercado laboral. Adicionalmente, el rebote de las antes mencionadas crisis señaló un factor de gran importancia: la vulnerabilidad de los países de América Latina a la salida de capitales y recorte de créditos externos, gatillados por las crisis de confianza y credibilidad que tuvieron lugar en países de fuera de la región. Esto afectó más a aquellas economías que se encontraban más desajustadas - con serios desequilibrios internos y externos - las que registraron el mayor impacto negativo sobre el mercado laboral. El efecto del súbito impacto sobre las cuentas financieras externas y su transmisión a la situación financiera y económica interna, implicó para los países afectados pérdidas de empleo equivalente a 5 o 6 años de crecimiento del empleo. Por consiguiente su prevención es más que, relevante.

En consecuencia, se hace indispensable la elaboración de dos tipos de indicadores anticipatorios. Primero, aquellos que puedan anticipar el curso de los eventos en cada uno de los principales sectores de la economía. Segundo, indicadores anticipatorios que permitan, una vez detectado un shock, estimar su probable impacto sobre el empleo.

Indicadores anticipatorios de los principales sectores económicos

Se trata en este caso de identificar y testear indicadores físicos que sirvan para anticipar la evolución esperada de la producción de cada uno de los principales sectores de actividad. En particular, se utilizan ecuaciones autoregresivas, susceptibles de ser realimentadas periódicamente con nueva información. Por ejemplo, supongamos que las ventas industriales de los dos semestres del año se encuentra correlacionadas - a través de la producción industrial - con el consumo de energía para uso industrial del 1er semestre del año y del segundo semestre del año anterior.

Se tendría entonces:

$$VBIt(2,1) = F [\dots CEt(1, -1) \dots 1 (1)]$$

donde BIT (2,1) son las Ventas Industriales de los semestres 1 y 2 y CEt(1,-1) es el consumo de Energía Eléctrica para uso industrial del primer semestre del año corriente, y del segundo semestre del año anterior.

La estructura de rezagos que se está usando en este ejemplo, se corresponde a:

2: segundo semestre del año corriente

1: primer semestre del año corriente

-1: segundo semestre del año anterior

-2: primer semestre del año anterior

-3: segundo semestre del año preanterior

-4: primer semestre del año preanterior.

Conviene enfatizar que los rezagos utilizados en cada función son puramente ejemplificativos. En la práctica, uno de los aspectos empíricos fundamentales es detectar cuales son los rezagos relevantes y cual es su estructura funcional . Lo que tiende a explicar porqué los rezagos son diferentes según los sectores. Cabe también esperar que algunas variables de output estén correlacionadas con variables de input del mismo periodo - sin rezagos. En este caso, el indicador de input seguiría siendo anticipatorio porque el empleo tendería a generarse después de la evolución del indicador de input. El hecho de poder detectar variables rezagadas que explican el comportamiento futuro de ventas o cualquier otro indicador de output sectorial, es lo que permite seleccionar a dichas variables como indicadores anticipatorios del empleo sectorial respectivo.

Simultáneamente, puede estimarse una función de empleo industrial como dependiente de las ventas industriales con ciertos rezagos:

$$Eit(2, 1) = F [\dots PBI(1,-1,-2,-3) \dots] \quad (2)$$

donde $Eit(2,1)$ es el empleo industrial del primer y segundo semestre del año, y $VBI(1,-1,2-3,)$ son las Ventas Industriales del primer semestre del año corriente, del primer y segundo semestre del año previo, y del segundo semestre del año preanterior. (Recordemos que sólo se trata de un ejemplo ilustrativo)

Observando las ecuaciones (1) y (2), se infiere que el Empleo Industrial depende, con varios rezagos, del Consumo de Energía no residencial. Reemplazando la ecuación (1) en la (2) se obtiene:

$$Eit(2,1) = F [\dots CEt(-1, -2,-3,-4) \dots] \quad (3)$$

La ecuación (3) vincula el Empleo Industrial de los dos semestres del año corriente, con el Consumo de Energía No Residencial de los dos semestres del año anterior y los dos semestres del año preanterior.

Esto significa que si se puede estimar la función (3), es factible anticipar la evolución esperada del empleo para los dos semestres del próximo año a partir de la información de consumo de energía de los dos semestres del año corriente y de los dos semestres del año anterior. Dicho de otro modo, El Consumo de Energía no residencial, con la estructura de rezagos que se detecte empíricamente, es un indicador anticipatorio de la evolución del empleo industrial . En la práctica, el enfoque se puede complejizar y sofisticar mucho más, a los fines de lograr estimaciones más afinadas, pero el razonamiento básico es el expuesto.

De la misma manera que se analizó un indicador anticipatorio para el Empleo Industrial, es factible explorar variables similares para los restantes sectores de actividad.

Así, para el sector de la Construcción, el volumen de despacho de cemento a plaza puede ser un buen indicador anticipatorio del Empleo en el Sector Construcción.

De este modo tendríamos la ecuación (4) siguiente:

$$EC(2,1) = F[\dots DCP (-1, -2,-3,-4) \dots] \quad (4)$$

Donde EC es el empleo en la Construcción y DCP es el volumen (Tris) de cemento despachado a las principales plazas del país. En la ecuación (4) se ha supuesto, para

simplificar, una estructura de rezagos similar a la expuesta para el empleo industrial, pero en la práctica se la obtiene empíricamente y cabe esperar diferencias.

Similarmente, para el sector agrícola, la superficie sembrada o cultivada para cosecha de los distintos productos, podría ser un indicador anticipatorio del empleo agrícola.

En este caso, se tendría:

$$EA(2,1)=F [\dots SSC (-1,-2,-3,-4) \dots] \quad (5)$$

Donde EA es el empleo agrícola y SSC la superficie sembrada o cultivada.

Para el sector Comercio, las ventas mayoristas pueden ser una variable anticipatoria del empleo en Comercio. El sector Comercio comprende ventas por mayor y por Menor. Pero en la práctica, dado que el grueso de las ventas al por mayor se efectúan al comercio minorista - que alberga la mayoría del empleo del sector - al tomar en cuenta las ventas al por mayor se anticipa cualquier cambio que afecte al sector en su conjunto.

Se tendría así:

$$EC(2,1) = F [\dots -1,-2,-3,-4] \dots] \quad (6)$$

Donde EC es el empleo en Comercio y VM las ventas mayoristas

En el caso de; sector Turismo, se podría utilizar el número de turistas ingresados al país en el año previo, corregido por una estimación del incremento esperado para el año corriente, y multiplicado por el gasto promedio estimado de cada turista. En este caso se tendría:

$$ET (2,1) = F [\dots NTe*GPTe(-1,-2,-3) \dots] \quad (7)$$

Donde ET es el empleo generado por el Turismo, NTe es el número estimado de turistas ingresados al país y GPTe el gasto promedio por turista (estimado).

Es factible efectuar razonamientos similares para otras ramas del sector Servicios. Así, en el caso del sector financiero, puede estimarse una función que vincule el Empleo en el Sector Financiero, con la evolución del total de depósitos en el sistema financiero. Así, se tendría:

$$EF (2,1) = F [\dots DF(-1,-2)* AE \dots] \quad (8)$$

Donde EF es el empleo en el sector financiero, DF es el total de depósitos en el sistema y AE el aumento esperado para el período corriente.

Es factible identificar indicadores anticipatorios para los restantes sectores de actividad, (Servicios de Restaurantes y Hoteles, Servicios Personales, Transporte, Comunicaciones, etc). En la práctica, es un problema empírico de selección del indicador más adecuado.

Indicadores anticipatorios de shocks externos

Como se mencionara anteriormente, los shocks externos - comerciales y sobre todo financieros - provocaron durante los 90`s cuantiosas pérdidas de empleo en gran parte de los países latinoamericanos - equivalentes a varios años de crecimiento del empleo.

En varias oportunidades en dicha década, fue impactante darse cuenta que iniciada una crisis - como por ejemplo la asiática - muy pocos analistas en los países latinoamericanos prestaban atención a sus repercusiones sobre el empleo. De hecho, en la mayor parte de las experiencias, se le prestó atención cuando ya el rebote de la citada crisis estaba afectando seriamente la cuenta comercial y sobre todo la cuenta financiera y con ello la posición del sistema bancario.

Hacia el futuro, el tema es aún más relevante por dos razones. La primera, que la inserción en una economía globalizada implica tener presente que los shocks comerciales o financieros estarán presentes en el futuro y que es indispensable prepararse, mejorar la capacidad de previsión y de diseño de políticas para enfrentarlos.

La segunda, porque en la actualidad la economía de los Estados Unidos, motor del crecimiento mundial, está mostrando una tendencia a la desaceleración del crecimiento, que afectará sin duda en el futuro a las economías de América Latina, sobre todo a través de la cuenta comercial externa.

Naturalmente, en este campo no existe un indicador anticipatorio que pueda proyectar el impacto probable sobre el empleo. Pero en cambio es factible:

- i. Detectar en cuanto se inicie, una crisis comercial o financiera en cualquier país de este mundo globalizado, y
- ii. Construir escenarios que midan la probable repercusión de la misma sobre cuentas comerciales y financieras, y sobre la evolución económica interna y el empleo. Como en muchos otros campos, la técnica de análisis y la información requerida se irá puliendo con la práctica misma. Como se comprende, esta no es una labor de un analista aislado sino de un Sistema de Información sobre Empleo.

Una primera alternativa es evaluar el impacto esperado del shock externo, utilizando como punto de partida las funciones expuestas en la sección previa - lo que implica descansar en estimados de cual es el impacto probable del shock sobre las variables anticipatorias del empleo de cada sector.

Una segunda alternativa es la elaboración de escenarios para evaluar el impacto de los shocks, lo cual supone el uso de modelos econométricos o de simulación, aun cuando se utilice la versión reducida de dichos modelos. A pesar de que no es posible desarrollar en este trabajo un modelo analítico para la construcción de escenarios que prevean el impacto de los shocks externos sobre el empleo interno, es factible efectuar algunas consideraciones básicas al respecto.

Un primer aspecto es estimar la dimensión de la crisis y los caminos a través de los cuales puede llegar a impactar al país de que se trate. Esto supone una evaluación somera de las probables presiones sobre las cuentas comercial y financiera. Respecto a la primera, es relativamente menos complejo estimar los probables efectos. Respecto a la segunda es más complejo y por consiguiente es preferible utilizar funciones probabilísticas en las que la probabilidad de un impacto pleno está directamente correlacionada con el grado de desequilibrios o desajustes macroeconómicos del país. En particular, aquellos países con mayores déficit externo, déficit fiscal y cartera pesada del sistema bancario, tenderán a sentir

en sus cuentas financieras un impacto mayor de una crisis externa que aquellos que estén operando en los tres planos con márgenes de equilibrio.

En la perspectiva expuesta, la construcción de escenarios se basa en la elaboración de modelos que puedan establecer el rango de impacto previsto del shock externo. En la práctica son modelos de política económica en los que se introduce exógenamente el impacto del shock en cada área del modelo.

Esto es, son modelos que incluyen el sector externo, el sector fiscal, el sector financiero, el sector real y la formación de costos y precios. Adicionalmente - y este es un aspecto importante - este tipo de modelos debe explicitar el proceso de ajuste en el mercado de trabajo, para evaluar las consecuencias probables del impacto del shock externo sobre el empleo.

Un aspecto nada trivial es que el impacto sobre la actividad económica y el empleo, dependerá de (i) la magnitud del shock; ii) la velocidad de transmisión del mismo; e iii) la probabilidad de mayor o menor incidencia. Los dos primeros son factores conceptualmente conocidos. El tercero es esencialmente un factor interno al país. Cuanto mayores sean los desequilibrios macroeconómicos básicos, mayor será la probabilidad de elevada incidencia del shock. La experiencia de los 90"s señala que los países con mayores déficits externo y fiscal, con mayor peso del repago de la deuda en cuentas externas y fiscales, y con mayor vulnerabilidad del sistema financiero - alta dependencia del crédito externo y elevada cartera pesada - fueron los que absorbieron con mayor intensidad el impacto del shock. Similarmente, otro aspecto importante y generalmente descuidado, es el grado de desajuste del mercado laboral. El impacto del shock, medido en términos de incremento del desempleo abierto y del subempleo ha sido mayor en aquellas experiencias en que era difícil un ajuste via precios/salarios, como la experiencia argentina de 1998-2000. El impacto sobre el desempleo y subempleo ha sido mayor también en aquellas experiencias que registran un desmontaje más intenso de la institucionalidad laboral, que hasta cierto punto actúa como un elemento de una red de seguridad para impedir una rápida manifestación del shock sobre el desempleo y subempleo. Gran parte de los países de América Latina exhibían fuertes desajustes en sus mercados laborales, producto del gran impacto de la crisis de la deuda de los 80's, que todavía a principios de los 90's no habían sido plenamente recuperados. Por consiguiente, la situación pre-shocks se caracterizaba por un mercado laboral afectado, desajustado y con escasa capacidad de respuesta en términos de crecimiento de la productividad. Este último factor es decisivo para amortiguar el impacto de un shock. Si las empresas y los trabajadores capacitados están en condiciones de responder con un esfuerzo de aumento de la productividad, este último contribuirá a amortiguar el impacto del shock.

Por lo expuesto previamente, un aspecto clave de los modelos de política utilizados para simular el impacto de un shock externo, es su sensibilidad a incorporar el crecimiento de la productividad como una variable de política. Esto es, como una variable sobre la cual inciden significativamente las decisiones de política del gobierno y de las empresas. Las decisiones de política incluyen tanto las "reales" (como las que afectan las decisiones de la inversión privada y tecnología asociada, o el acceso, calidad y pertinencia de la capacitación y reconversión laboral) como las "institucionales" (como el tipo de organización del trabajo y de la gerencia de las empresas, la presencia generalizada de incentivos salariales al aumento de la productividad, o las modalidades contractuales predominantes en el mercado laboral). Como se observa, en los 90's, como una expresión del aumento de la competitividad asociado a la creciente globalización, la productividad es una variable de política - mientras que en contraste, en los 60's y 70's era considerada como una variable exógena.

Es importante destacar que la aplicación práctica a una experiencia latinoamericana, permitiría verificar que tipo de ecuaciones, variables anticipatorias y modelos simplificados, son más apropiados para dicha realidad.

empleo de calidad.doc