

1994

enplegu eta
langabezia-estatistikak
europako batasunean

estadísticas de empleo y
paro en la union europea

BERNARD GRAIS
ALOÏS VAN BASTELAER
ANDRÉ PERSENAIRE

31

1 9 9 4

enplegu eta
langabezia-estatistikak
europako batasunean

estadísticas de empleo y
paro en la union europea

BERNARD GRAIS
ALOÏS VAN BASTELAER
ANDRÉ PERSENAIRE

31



Lanketa / Elaboración:

Euskal Estatistika-Erakundea /
Instituto Vasco de Estadística (EUSTAT)

Argitalpena / Edición:

Euskal Estatistika-Erakundea /
Instituto Vasco de Estadística
C/ Dato 14-16 - 01005 Vitoria-Gasteiz

© Euskadiko K.A.ko Administrazioa
Administración de la C.A. de Euskadi

Botaldia / Tirada

1.000 ejemplares
XI-1994

Inprimaketa eta koadernaketa /
Impresión y encuadernación:

ITXAROPENA, S.A.
Araba kalea, 45 - Zarautz (Gipuzkoa)

ISBN: 84-7749-193-3

Legesordailua / Depósito legal: S.S. 1.172/94

AURKEZPENA

Estatistikako Mintegi Internazionalak sustatzean, hainbat xederekin bete nahi luke Euskal Estatistika-Erakundeak, hala nola:

- Unibertsitatearekiko eta, Estatistika Sailarekiko lankidetzat bultzatu.
- Funtzionario, irakasle, ikasle eta estatistikaren alorrean interesaturik leudekeen guztien birziklapen profesionala erraztu.
- Estatistikako alorrean eta mundu-mailan irakasle prestu eta abangoardiako ikerlari diren pertsonak Euskadira ekarri, guzti horrek zuzeneko harremanei eta esperientzien ezagupenei dagokienez suposatzen duen ondorio positiboarekin.

Iharduketa osagarri bezala eta interesaturik leudekeen ahalik eta pertsona eta Erakunde gehienetara iristearren, Ikastaro hauetako txostenak argitaratzea erabaki da, beti ere txostenemailearen jatorrizko hizkuntza errespetatuz, horrela gure Herrian gai honi buruzko ezagutza zabaltzen laguntzeko asmoarekin.

Vitoria-Gasteiz, 1994ko Azaroa
JOSE MARIA AGIRRE ESKISABEL
Zuzendari Orokorra

PRESENTACION

Al promover los Seminarios Internacionales de Estadística, el Instituto Vasco de Estadística pretende cubrir varios objetivos:

- Fomentar la colaboración con la Universidad y en especial con los Departamentos de Estadística.
- Facilitar el reciclaje profesional de funcionarios, profesores, alumnos y cuantos puedan estar interesados en el campo estadístico.
- Traer a Euskadi a ilustres profesores e investigadores de vanguardia en materia estadística, a nivel mundial, con el consiguiente efecto positivo en cuanto a la relación directa y conocimiento de experiencias.

Como actuación complementaria y para llegar al mayor número posible de personas e Instituciones interesadas, se ha decidido publicar las ponencias de estos Cursos, respetando en todo caso la lengua original del ponente, para contribuir así a acrecentar el conocimiento sobre esta materia en nuestro País.

Vitoria-Gasteiz, Noviembre de 1994
JOSE MARIA AGIRRE ESKISABEL
Director General

NOTAS BIOGRAFICAS

BERNARD GRAIS

Asesor de la Dirección de Estadísticas Sociales y Regionales en el EUROSTAT. Anteriormente, fué Jefe del Departamento de Empleo y Presupuestos Familiares del INSEE, París.

Ex-Presidente de la Comisión encargada de la revisión de las normas internacionales en materia de Estadísticas de Población Activa, Empleo, Paro y Subempleo. Vicepresidente, de 1980 a 1992, del Grupo de Trabajo de la OCDE encargado de las estadísticas de empleo y paro.

ALOÏS VAN BASTELAER

Desde 1982 trabaja para Statistics Netherlands. Fué jefe de la unidad de Metodología Estadística en la oficina en Heerlen y, de 1985 a 1987, responsable del Proyecto de Rediseño de la Encuesta sobre el Mercado Laboral. Más recientemente ha trabajado como experto en el Departamento de Estadísticas Laborales. Desde Noviembre de 1994 está en Comisión de Servicios en el EUROSTAT.

ANDRE PERSENAIRE

Es licenciado en Ciencias Económicas Aplicadas y en Análisis y Política Económica. Es el Responsable, desde 1987, de las Estadísticas de Empleo y Paro en EUROSTAT.

INDICE

PARTE I

Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo. (Ginebra, 1982).....	11
La definición de la población activa.....	29
¿Está actualizada la definición internacional sobre la población activa, el empleo y el paro?.....	35

PARTE II

Diferencias en la medición del empleo en las encuestas sobre mercado de trabajo en la Unión Europea	51
Diferencias en el diseño de la encuesta sobre mercado de trabajo en la Unión Europea y sus consecuencias	85

PARTE III

¿Hacia un mercado de trabajo integrado europeo?.....	113
--	-----

PARTE I

RESOLUCION SOBRE ESTADISTICAS DE LA POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA, DEL EMPLEO, DEL DESEMPLEO Y DEL SUBEMPLEO

La decimotercera Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la OIT y congregada del 18 al 29 de octubre de 1982.

Recordando las normas internacionales existentes relativas a las estadísticas de la fuerza de trabajo, del empleo y del desempleo, incluidas en la Resolución I adoptada por la Octava Conferencia (1954), y las relativas a la medición y análisis del subempleo y la utilización insuficiente de los recursos de mano de obra que figuran en la Resolución III, adoptada por la Undécima Conferencia (1966).

Reconociendo la necesidad de revisar y ampliar las normas actuales, con miras a mejorar su utilidad como fuentes de directrices técnicas para todos los países, especialmente los menos desarrollados en materia de estadísticas, y reconociendo la utilidad de esas normas para mejorar la comparabilidad internacional de las estadísticas.

Adopta, el día 29 de octubre de 1982, la siguiente resolución, que substituye a la Resolución I de la Octava Conferencia y a los párrafos 4 a 9 y 13 de la Resolución III de la Undécima Conferencia.

OBJETIVOS Y ALCANCE

1. Cada país debería esforzarse por establecer un sistema completo de estadísticas de la actividad económica de la población, con miras a disponer de una base adecuada de datos estadísticos para los diferentes usuarios, habida cuenta de las necesidades y situaciones específicas de cada país. En especial, este sistema debería responder a las necesidades relacionadas con la medición de la amplitud del tiempo de trabajo y de los recursos humanos disponibles y no utilizados; a la evaluación macroeconómica y la

planificación del desarrollo de dichos recursos, y a la medición de las relaciones entre el empleo, los ingresos y otras características sociales y económicas a fines de formular y evaluar políticas y programas de empleo, regímenes de garantía y generación de ingresos y programas de formación profesional y similares.

2. Para cumplir los objetivos antes mencionados, el programa de estadísticas de la población económicamente activa debería, en principio, abarcar todas las ramas de la actividad económica, todos los sectores de la economía y todas las situaciones en la ocupación (asalariados, trabajadores por cuenta propia, etc...) y elaborarse, en la mayor medida posible, en armonía con otras estadísticas económicas y sociales. Tal programa debería responder específicamente a las necesidades a corto y largo plazo, es decir, debería comprender estadísticas reunidas de manera frecuente y continua para atender a necesidades permanentes, y estadísticas recopiladas en intervalos más largos, para fines de análisis estructurales detallados y para utilizarse como datos básicos de referencia.
 - a) El programa de estadísticas continuas debería abarcar estadísticas de la población corrientemente activa y de sus componentes, de manera que puedan evaluarse adecuadamente las tendencias y variaciones estacionales. Como programa mínimo, los países deberían recolectar estadísticas de la población corrientemente activa dos veces por año, en forma tal que, en lo posible, coincidan con los períodos de alta y baja actividad en la agricultura, cuando así se considere pertinente.
 - b) El programa de estadísticas de menor frecuencia, que puede incluir censos y encuestas, debería facilitar: i) datos completos de la población económicamente activa; ii) estadísticas básicas de la actividad de la población económicamente activa durante el año, y de las relaciones entre empleo, ingresos y otras características económicas y sociales, y iii) datos sobre otros temas particulares (por ejemplo, niños y jóvenes, mujeres, hogares) para responder a las necesidades a largo plazo y a las de índole permanente.
3. Los censos de población y las encuestas por muestra de los hogares o individuos constituyen generalmente medios apropiados de recopilación de datos sobre la población económicamente activa, que pueden articularse con datos relativos a otros temas conexos. También las encuestas de establecimientos y los archivos administrativos pueden servir de fuentes para obtener, en algunos casos, estadísticas sobre determinados componentes de la población económicamente activa, de manera más precisa, más frecuente y más detallada. Las diferentes fuentes de información deberían considerarse

como complementarias, y podrían por lo tanto utilizarse en forma combinada cuando, de ser necesario, se quiera producir series integradas de estadísticas. Al planear los censos de población, las encuestas por hogares o individuos u otros medios de recopilación de datos acerca de la población económicamente activa, se debería tratar, en la medida de lo posible, de incorporar las normas internacionales.

4. Para favorecer la comparabilidad de las estadísticas, los países en que los conceptos y definiciones nacionales no se ajusten estrictamente a las normas internacionales deberían hacer aclaraciones y, de ser posible, deberían calcular los principales agregados sobre la base tanto de las normas nacionales como de las internacionales. En caso contrario, los componentes necesarios deberían identificarse y presentarse por separado, para poder convertir los datos calculados con arreglo a las normas nacionales a los correspondientes a las normas internacionales.

CONCEPTOS Y DEFINICIONES

Población económicamente activa

5. La "población económicamente activa" abarca todas las personas de uno u otro sexo que aportan su trabajo para producir bienes y servicios económicos, definidos según y como lo hacen los sistemas de cuentas nacionales y de balances de las Naciones Unidas, durante un período de referencia especificado. De acuerdo con estos sistemas, la producción de bienes y servicios económicos incluye toda la producción de bienes y servicios económicos incluye toda la producción y tratamiento de productos primarios —se destinen éstos al mercado, al trueque o al autoconsumo—, la producción de todos los otros artículos y servicios para el mercado y, en el caso de los hogares que produzcan artículos y servicios para el mercado, la parte de esta producción destinada a su propio consumo.
6. Dos mediciones útiles de la población económicamente activa son la "población habitualmente activa", medida en relación a un largo período de referencia, tal como un año, y la "población corrientemente activa" o fuerza de trabajo, medida en relación con un corto período de referencia, tal como una semana o un día.

Población habitualmente activa

- 7.1) La "población habitualmente activa" comprende a todas las personas que tengan más de cierta edad especificada, cuya situación principal en la actividad, determinada en función del número de semanas o días, durante un período largo dato (tal como los doce meses o el año civil precedentes), era la de "persona con empleo" o "persona desempleada", según definiciones en los párrafos 9 y 10.
- 2) Cuando este concepto se considere útil y aplicable, la población habitualmente activa puede dividirse en "personas con empleo" y "personas desempleadas", de acuerdo con su situación principal en la actividad.

La fuerza de trabajo (población corrientemente activa)

8. La "fuerza de trabajo" o "población corrientemente activa" comprende todas las personas que reúnan los requisitos necesarios para ser incluidas en las categorías de personas con empleo o personas desempleadas, tal como se las define en los párrafos 9 y 10 más adelante.

Empleo

- 9.1) Se considerará como "personas con empleo" a todas las personas que tengan más de cierta edad especificada y que durante un breve período de referencia, tal como una semana o un día, estuvieran en cualquiera de las siguientes categorías:

a) Con "empleo asalariado":

a1) "trabajando": personas que durante el período de referencia hayan realizado algún trabajo por un sueldo o salario en metálico o en especie:

a2) "con empleo pero sin trabajar": personas que, habiendo trabajado en su empleo actual, no estaban trabajando temporalmente durante el período de referencia y mantenían un vínculo formal con su empleo. Este vínculo formal al empleo

debería determinarse en función de las circunstancias nacionales, de acuerdo con uno o más de los siguientes criterios:

- i) pago ininterrumpido de sueldos o salarios;
- ii) garantía de reintegración en el empleo al término de la contingencia o un acuerdo respecto de la fecha de reintegración;
- iii) duración de la ausencia del trabajo, la cual, cuando sea el caso, puede ser aquella por la que los trabajadores pueden percibir una compensación social sin obligación de aceptar otros trabajos.

b) Con "empleo independiente":

b1) "trabajando": las personas que durante el período de referencia hayan realizado algún trabajo para obtener beneficios o ganancia familiar, en metálico o en especie;

b2) "con una empresa pero sin trabajar": las personas que, teniendo una empresa – sea industrial, comercial, de explotación agrícola o de prestación de servicios –, estaban temporalmente ausentes del trabajo durante el período de referencia por cualquier razón específica.

- 2) Por razones prácticas, la noción "algún trabajo" debe interpretarse como una hora de trabajo por lo menos.
- 3) Las personas ausentes de su trabajo temporalmente por causa de enfermedad o accidente, días festivos o vacaciones, huelga, paro de empleadores, licencia de estudios o de formación profesional, licencia de maternidad o paternidad, coyuntura económica difícil, desorganización o suspensión temporal del trabajo por razones tales como mal tiempo, averías mecánicas o eléctricas, escasez de materias primas o combustibles, u otras ausencias temporales con o sin licencia, deberían considerarse como personas con empleo asalariado, siempre que mantuvieran un vínculo formal con su empleo.

- 4) Debería considerarse como personas con empleo independiente a los empleadores, trabajadores por cuenta propia y miembros de cooperativas de producción, y clasificarse "trabajando" o "con empleo pero sin trabajar", según sea el caso.
- 5) Debería considerarse como personas con empleo independiente a los trabajadores familiares no remunerados que estén trabajando, sin consideración al número de horas trabajadas durante el período de referencia. Los países que, por razones particulares, prefieren introducir un criterio de tiempo mínimo de trabajo como condición para incluir a los trabajadores familiares no remunerados entre las personas con empleo, deberían identificar y clasificar aparte a los que trabajan menos del tiempo prescrito.
- 6) Las personas ocupadas en la producción de bienes y servicios económicos, para consumo propio o del hogar, deberían considerarse como personas con empleo independiente, si dicha producción constituye una aportación importante al consumo total del hogar.
- 7) Los aprendices que hayan recibido una retribución en metálico o en especie deberían considerarse como personas con empleo asalariado y clasificarse como "trabajando" o "con empleo pero sin trabajar", sobre las mismas bases que las demás personas con empleo asalariado.
- 8) Los estudiantes, trabajadores del hogar y otras dedicadas principalmente a actividades no económicas durante el período de referencia, y que al mismo tiempo tenían un empleo asalariado o un empleo independiente, según definiciones en el subpárrafo 1) anterior, deberían considerarse como personas con empleo, sobre las mismas bases que las otras categorías de personas con empleo, y, y fuese posible, clasificarse aparte.
- 9) Los miembros de las fuerzas armadas deberían figurar entre las personas con empleo asalariado. Las fuerzas armadas incluirían los miembros permanentes y temporales, como se ha especificado en la última edición revisada de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO).

Desempleo

- 10.1) "Personas desempleadas" son todas aquellas personas que tengan más de cierta edad especificada y que durante el período de referencia se hallen:

- a) Con "empleo", es decir, que no tengan un empleo asalariado o un empleo independiente, tal como se las define en el párrafo 9;
 - b) "corrientemente disponibles para trabajar", es decir, disponibles para trabajar en empleo asalariado o en empleo independiente durante el período de referencia; y
 - c) "en busca de empleo", es decir, que habían tomado medidas concretas para buscar un empleo asalariado o un empleo independiente en un período reciente especificado. Las medidas concretas pueden incluir el registro en oficinas de colocación públicas o privadas, solicitudes directas a los empleadores, diligencias en los lugares de trabajo, explotaciones agrícolas, fábricas, mercados u otros lugares de concurrencia, avisos en los periódicos o respuestas a las ofertas que aparecen en ellos, solicitud de ayuda a amigos y familiares, búsqueda de terrenos, edificios, maquinaria o equipos para establecer su propia empresa, gestiones para conseguir recursos financieros, solicitudes para obtener permisos y licencias, etc.
- 2) En situaciones en que los medios convencionales de búsqueda de empleo son insuficientes, en que el mercado laboral está bastante desorganizado o es de alcance limitado, en que la absorción de la mano de obra es, en el momento considerado, inadecuada, o en que la fuerza de trabajo está compuesta principalmente por personas con empleo independiente, la definición estándar de desempleo dada en el subpárrafo 1) anterior puede aplicarse suprimiendo el criterio de búsqueda de empleo.
- 3) Al aplicar el criterio de disponibilidad actual para trabajar, especialmente en las situaciones descritas en el subpárrafo 2) anterior, deberían encontrarse métodos apropiados, a fin de tener en cuenta las circunstancias nacionales. Estos métodos podrían basarse en nociones tales como el deseo actual de trabajar y que haya trabajado ya, la voluntad de aceptar un empleo remunerado con sueldo o salario en las condiciones prevalecientes en la localidad, y la disposición para emprender una actividad independiente, de contar con los recursos financieros y las facilidades indispensables.
- 4) Aunque la definición estándar de desempleo implica el criterio de búsqueda de trabajo, las personas sin empleo y corrientemente disponibles para trabajar, que hayan tomado medidas para empezar a trabajar en un empleo asalariado o en un empleo independiente, en una fecha subsiguiente al período de referencia, deberían ser consideradas como desempleadas.

- 5) Se debería considerar como desempleadas a las personas ausentes temporalmente de su trabajo, y sin un vínculo formal a su empleo, que se hallaban actualmente disponibles para trabajar y buscando empleo, de conformidad con la definición estándar de desempleo. Sin embargo, y dependiendo de las circunstancias y políticas nacionales, los países podrían preferir suprimir el criterio de búsqueda de empleo en el caso de personas suspendidas de su trabajo. En tales casos, las personas suspendidas de su trabajo que no estaban en busca de empleo, pero se incluían en la categoría de desempleadas, deberían ser identificadas como una subcategoría aparte.
- 6) Los estudiantes, trabajadores del hogar y otras personas dedicadas principalmente a actividades no económicas durante el período de referencia, que satisfagan los criterios establecidos en los subpárrafos 1) y 2) anteriores, deberían considerarse como personas desempleadas, sobre las mismas bases de las otras categorías de personas desempleadas, y, si fuese posible, clasificarse aparte.

Población no económicamente activa

11. La "población no económicamente activa" comprende todas las personas, sin consideración de edad, incluidas las que están por debajo de la edad especificada para medir la población económicamente activa, que no son "económicamente activas", según la definición de "activas" del párrafo 5.

Población no corrientemente activa

- 12.1) La "población no corrientemente activa", es decir, las personas no incluidas en la fuerza de trabajo, abarca a todas las personas que no pertenecían a las categorías "con empleo" o "desempleadas" en el período breve de referencia y, por lo tanto, no eran corrientemente activas, en razón de: *a)* asistencia a institutos de educación; *b)* dedicación a trabajos del hogar; *c)* jubilación o vejez, y *d)* otras razones, tales como enfermedad o incapacidad, que puedan especificarse.
- 2) Los países que adopten la definición estándar de desempleo pueden identificar a las personas no clasificadas como desempleadas que estaban disponibles para trabajar pero

que no buscaban trabajo durante el período de referencia, y clasificarlas separadamente dentro de la población no corrientemente activa.

Población no habitualmente activa

- 13.1) La "población no habitualmente activa" abarca a todas las personas cuya situación principal en la actividad durante el más largo período de referencia especificado no era la de personas "con empleo" ni "desempleadas". Comprende las siguientes categorías funcionales: *a)* estudiantes; *b)* trabajadores del hogar; *c)* personas que perciben ingresos (pensionados, rentistas, etc.); *d)* otras (personas que reciben ayuda pública o privada, niños que ya no asisten a la escuela, etc.), según definición de las Naciones Unidas en Principios y recomendaciones para los censos de población y habitación (1980).
- 2) Si fuese necesario, se podrían introducir subcategorías funcionales para identificar: i) las personas que participan en servicios comunitarios y de grupos de voluntarios no remunerados, y ii) otras personas que se dedican a actividades marginales que quedan fuera de los límites de la actividad económica.

Subempleo

14. El subempleo existe cuando la ocupación que tiene una persona es inadecuada respecto a determinadas normas o a otra ocupación posible, teniendo en cuenta la calificación profesional (formación y experiencia profesionales). Pueden distinguirse dos formas principales de subempleo: visible e invisible.
- 15.1) El subempleo visible es ante todo un concepto estadístico que puede medirse directamente por medio de encuestas sobre la fuerza de trabajo u otros tipos de encuesta y que refleja una insuficiencia del volumen del empleo.
- 2) El subempleo invisible es ante todo un concepto analítico que refleja una mala distribución de los recursos de mano de obra o un desequilibrio fundamental entre la mano de obra y los otros factores de producción. Sus síntomas característicos podrían ser el bajo nivel de los ingresos, el aprovechamiento insuficiente de las calificaciones y la

baja productividad. Los estudios analíticos del subempleo invisible estarían encaminados al examen y análisis de una variedad muy amplia de datos, incluyendo los niveles de ingreso y calificación (subempleo encubierto) y las medidas de productividad (subempleo potencial).

16. Para fines prácticos, la medición estadística del subempleo puede limitarse al subempleo visible.

Subempleo visible

17. Conviene distinguir dos elementos en la medición del subempleo visible:

- a) el número de personas en situación de subempleo visible;
- b) el quantum de subempleo visible.

Personas en situación de subempleo visible

- 18.1) Las personas en situación de subempleo visible abarcan a todas las personas con empleo asalariado o empleo independiente, trabajando o con empleo pero sin trabajar, que durante el período de referencia trabajan involuntariamente menos de la duración normal de trabajo para la actividad correspondiente, y que buscaban o estaban disponibles para un trabajo adicional.
- 2) Con el objeto de clasificar las personas como visiblemente subempleadas, debería determinarse la duración normal del trabajo en una actividad, a la luz de las circunstancias nacionales, en especial de la legislación en la materia, cuando exista, o de las prácticas corrientes, o en términos de una norma convencional uniforme.

Quantum de subempleo visible

- 19.1) El quantum de subempleo visible puede medirse sumando el tiempo disponible para trabajo adicional, durante el período de referencia, de cada persona visiblemente

subempleada. El tiempo disponible para trabajo adicional puede computarse en unidades de días, medios días u horas de trabajo, como convenga según las circunstancias nacionales y la naturaleza de los datos recolectados. Puede ser útil medir por separado la parte del quantum del subempleo visible que corresponde al "tiempo perdido", definido como la diferencia entre las horas habitualmente empleadas y las horas efectivamente utilizadas.

- 2) Los países que, al medir el quantum de subempleo visible, deseen aplicar el criterio de búsqueda de trabajo suplementario, pueden hacerlo así, teniendo en cuenta la duración de trabajo que se busca.
20. Se puede estimar un compuesto de los quanta de desempleo y subempleo visible computando el tiempo de trabajo total de que dispone potencialmente cada persona en la fuerza de trabajo en términos de tiempo empleado, tiempo disponible para el trabajo y tiempo no disponible para el trabajo, durante el período de referencia. Para que sea más simple, la medición puede hacerse utilizando como unidad el día o medio día de trabajo o, para mayor exactitud, la hora de trabajo, cuando sea posible.

Conceptos analíticos

21. A partir de los conceptos y definiciones de los párrafos 5 a 20 anteriores puede obtenerse una variedad de medidas y conceptos analíticos, como los siguientes:
 - 1) la población económicamente activa puede dividirse en dos grandes componentes: las fuerzas armadas y la población civil económicamente activa;
 - 2) la población económicamente activa puede relacionarse con la población total para obtener una tasa bruta de actividad, o, más apropiadamente, con la población que tenga más de la edad especificada para medir la población económicamente activa;
 - 3) la población con empleo puede relacionarse con la población que tenga más de la edad especificada para obtener la razón empleo-población;
 - 4) la población desempleada puede relacionarse con la población económicamente activa para obtener una tasa general de desempleo. Se pueden obtener tasas de desempleo

relativas al empleo asalariado, por un lado, y al empleo independiente, por otro, cuando se juzgue útil y posible;

- 5) el número de personas en subempleo visible puede relacionarse con las personas con empleo, y su proporción estudiarse separadamente por rama de actividad económica y grupo de ocupación;
 - 6) se puede calcular una tasa compuesta de desempleo y subempleo visible, como la razón entre el tiempo de trabajo desempleado disponible para el empleo y el total del tiempo de trabajo empleado o disponible para el empleo.
22. La técnica para establecer una cuenta de tiempo de trabajo, sugerida en el párrafo 20, si se aplica en base a una serie de encuestas efectuadas a lo largo de un año, con una muestra representativa de períodos de referencia, puede utilizarse para estimar el tiempo de trabajo empleado o desempleado en el curso del año. Las estimaciones pueden ser expresadas en términos de días-persona u horas-persona, o convertirse, si se desea, a años-persona a tiempo completo estándar.

Relaciones entre empleo e ingresos

23. Para poder lograr el objetivo de analizar las relaciones entre el empleo y los ingresos, mencionado en el párrafo 1, los países deberían desarrollar programas de recolección de datos de empleo e ingresos que permitan conocer aspectos sociales y económicos relacionados. En particular, se deberían recopilar datos sobre empleo, ingresos del trabajo e ingresos del hogar, con el propósito de: *a)* analizar la capacidad generadora de ingresos de las diferentes actividades económicas, y *b)* determinar el número y características de las personas que no pueden asegurar su bienestar económico con las oportunidades de empleo que se les ofrecen.
- 24.1) Para obtener medidas completas de las relaciones entre empleo e ingresos, las mediciones del empleo, de los ingresos provenientes del empleo y de los ingresos del hogar deberían efectuarse en relación con la experiencia de trabajo de la población durante un período de referencia largo, de preferencia un año, teniendo en cuenta no sólo la ocupación secundaria y otras fuentes de ingresos.

- 2) El ingreso del trabajo comprende los salarios, sueldos y otras ganancias en metálico y en especie de personas con empleo asalariado, y el ingreso empresarial neto de las personas con empleo independiente.
- 3) Los conceptos y definiciones del ingreso y sus componentes figuran en las resoluciones concernientes a un sistema integrado de estadísticas de salarios y a las encuestas sobre ingresos y gastos de los hogares, adoptadas por la duodécima Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (1973), y en el documento de las Naciones Unidas Directrices provisionales sobre la distribución del ingreso, el consumo y la acumulación de los hogares (1977).
- 4) Las estadísticas de empleo e ingresos deberían analizarse, hasta donde sea posible, en conexión con la duración del trabajo, tamaño del hogar, número de perceptores de ingresos, disponibilidad de activos y otras características demográficas, sociales y económicas del individuo y el hogar.
- 5) Las estadísticas de empleo e ingresos deberían ser compatibles y, en la medida de lo posible, integrarse con el marco de estadísticas de la población económicamente activa, definido en los párrafos 5 a 22 anteriores.

RECOPIACION DE DATOS, ANALISIS Y CLASIFICACIONES

25. La Oficina Internacional del Trabajo debería preparar un manual sobre estadísticas de la población económicamente activa, el empleo, el desempleo y el subempleo, en que se traten en detalle aspectos tales como metodología de la recolección de datos, tabulaciones y análisis.
26. 1) El análisis de la población económicamente activa y de la población no económicamente activa debería incluir clasificaciones según características sociales, económicas y demográficas significativas, así como clasificaciones apropiadas que combinen dos o más características relacionadas.
- 2) En particular, la población por encima de la edad especificada para medir la población económicamente activa debería clasificarse en combinación con la categoría habitual en

la actividad (con empleo, desempleada, estudiantes, personas dedicadas a cuidar sus propios hogares, etc.) y con la categoría corriente en la actividad (con empleo, desempleada y corrientemente no activa).

27. Para fines de comparación internacional, las clasificaciones de las estadísticas de la población económicamente activa deberían atenerse o ser susceptibles de convertirse a las clasificaciones internacionales uniformes más recientes que se hayan adaptado, tales como:

a) Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) - OIT;

b) Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIU) - Naciones Unidas;

c) Clasificación internacional según la situación en la ocupación (empleador, asalariado, etc.) - definición de situación en la ocupación dada por las Naciones Unidas-, excepto que para la clasificación de los trabajadores familiares no remunerados no se exige más la aplicación del criterio de tiempo mínimo (un tercio por lo menos de la jornada normal de trabajo);

d) Directrices Provisionales sobre Clasificaciones Internacionales Uniformes de Edades- Naciones Unidas.

28. Para clasificaciones basadas en otras características, tales como duración del trabajo, duración del desempleo, la Oficina Internacional del Trabajo debería preparar clasificaciones internacionales uniformes teniendo en cuenta las prácticas y necesidades nacionales corrientes.

DATOS RELATIVOS A TEMAS ESPECIALES

29. A fin de estudiar en forma adecuada las fases de transición de la vida escolar a la vida profesional, y para desarrollar, cuando fuese necesario, políticas apropiadas, deberían obtenerse periódicamente estadísticas específicas sobre los niños y los jóvenes en

relación con su asistencia escolar y su participación en la actividad económica. Con ese fin, puede ser necesario reunir datos adicionales sobre los niños y los jóvenes de edad inferior a la especificada como límite para medir la población económicamente activa.

- 30.1) Para fines de elaborar y evaluar programas relativos a la participación de las mujeres en el desarrollo y a la promoción de la igualdad entre los sexos, es esencial disponer de una base estadística adecuada sobre la participación de las mujeres en la actividad económica. A este respecto, las estadísticas sobre la población económicamente activa, el empleo, el subempleo y temas relacionados deberían compilarse, por lo tanto, separadamente para hombres y para mujeres.
- 2) Además, a fin de establecer estadísticas más precisas sobre la participación de las mujeres en la actividad económica, se debería efectuar un cuidadoso examen de los métodos de medición para evitar el sesgo en la cobertura de hombres y mujeres. Los sesgos por sexo bajo la forma de subestimación de la participación de las mujeres en la actividad económica pueden surgir, por ejemplo, de una cobertura incompleta de las actividades económicas no remuneradas, de errores del entrevistador y el entrevistado en la consideración de las actividades múltiples de las mujeres y de la utilización de entrevistas de interpósitas personas. En caso necesario se deberían efectuar investigaciones para determinar la amplitud, la naturaleza y las causas de los posibles sesgos, y desarrollar métodos adecuados para reducirlos.
31. Como la participación de las personas en la actividad económica depende frecuentemente de la situación de los demás miembros de la familia o del hogar, y en muchos países, sobre todo en las áreas rurales de los países en desarrollo, la actividad económica se organiza principalmente en torno a la familia o el hogar, las estadísticas relativas a la población económicamente activa, al empleo, al desempleo, al subempleo y a temas relacionados deberían completarse periódicamente con estadísticas concernientes a las familias y los hogares: por ejemplo, habría que identificar las personas desempleadas en términos de su relación con los demás miembros del hogar o familia, de la presencia de otros miembros del hogar o familia que trabajan y del número de hijos en el hogar o familia, así como identificar los hogares y familias en términos del número de sus miembros desempleados, el sexo y demás características del sostén principal del hogar o familia, etc.

32. Para proporcionar mejor y más detallada información sobre el empleo, el desempleo y el subempleo, y para otros fines como la identificación de las actividades múltiples y de las actividades marginales, se debería tratar de reunir periódicamente estadísticas sobre la utilización del tiempo.
33. Para dar cuenta de las actividades del sector no estructurado, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados, así como de las actividades rurales no agrícolas que generalmente llevan a cabo los hogares en forma conjunta con las actividades agrícolas en los países en desarrollo, y dada la escasez de estadísticas pertinentes, es deseable que los países desarrollen metodologías y programas de recolección de datos apropiados sobre el sector urbano no estructurado y las actividades rurales no agrícolas. En especial, deberían desarrollarse definiciones y clasificaciones adecuadas para identificar y clasificar la población económicamente activa en el sector urbano no estructurado y la que se dedica a actividades rurales no agrícolas.
34. Con el fin de dar a las personas incapacitadas y otros minusválidos oportunidades de empleo adecuado y medios de vida, deberían recolectarse y compilarse estadísticas, utilizando metodologías apropiadas, sobre el tamaño de esta población y su distribución según características económicas y sociales importantes, distinguiendo, en particular, los que se encuentran empleados, desempleados e inactivos.
- 35.1) Se recomienda que en los países de economía planificada se utilice ampliamente el balance de los recursos de mano de obra, de modo que puedan identificarse el tamaño y estructura de la fuerza de trabajo y su distribución geográfica por tipo de empleo y sector económico nacional.
- 2) La población en edad de trabajar, con excepción de los incapacitados que no trabajan, así como la población que no está en edad de trabajar, se incluyen entre los recursos de mano de obra. El balance de los recursos de mano de obra puede detallarse de modo que los datos se den separadamente según el sexo, identificando a las personas ocupadas en explotaciones agrícolas subsidiarias y a las que se dedican a cuidar sus hogares, a los incapacitados en edad de trabajar pero que no trabajan y a las personas que no tienen la edad de trabajar.

- 3) Los datos del balance permiten identificar la proporción de recursos de mano de obra que pueden utilizarse en el futuro para trabajar en actividades para la producción nacional.
36. Se sugiere que los países consideren la recolección de información sobre la población no económicamente activa teniendo en cuenta las necesidades y circunstancias nacionales, para ayudar a los gobiernos a planear sus políticas de desarrollo y de recursos humanos. Los países deberían desarrollar clasificaciones que permitan preparar tabulaciones cruzadas, como para reflejar la fuerza de vinculación relativa con el mercado de trabajo de los grupos identificados en los párrafos 12, 1) y 13, 1), anteriores.

EVALUACION Y DIFUSION

37. Al igual que cualquier otro conjunto de datos, las estadísticas sobre la población económicamente activa, el empleo, el desempleo, el subempleo y temas relacionados pueden estar sujetas a errores. Si bien el programa de recolección de datos debería elaborarse con todo cuidado, para reducir al mínimo posibles errores, es inevitable que se produzcan algunos. Por esta razón, una interpretación cuidadosa de los resultados requiere cierto conocimiento de la calidad de los datos. También es necesario evaluar la calidad de los datos para mejorar los métodos de recolección, tratamiento y estimación en las sucesivas secuencias del programa. En la medida de lo posible, el procedimiento de evaluación debería formar parte del propio programa de recolección de datos.
38. Las estadísticas de la población económicamente activa, el empleo, el desempleo, el subempleo y temas relacionados deberían publicarse con rapidez y difundirse ampliamente. Las estadísticas pueden publicarse por etapas en informes preliminares tan pronto como se disponga de los principales agregados, y luego en uno o más informes definitivos, en los que se reproduzcan las estadísticas revisadas y detalladas, en forma tabular y, hasta donde sea posible y autorizado, legible por máquinas electrónicas.
39. Toda publicación de estadísticas sobre la población económicamente activa, el empleo, el desempleo, el subempleo y temas relacionados, ya sea periódica o de tirada única, debería indicar claramente la naturaleza de los datos y hacer referencia a las descripciones técnicas detalladas. En particular, se debería facilitar una descripción

acerca del alcance y cobertura de las estadísticas, los conceptos y definiciones, el método de recolección de datos, el tamaño y diseño de la muestra si se recurre al muestreo, los métodos de estimación y reajuste, incluidos los ajustes estacionados los errores de muestreo y ajenos al muestreo cuando sea posible, así como una descripción de los cambios introducidos en las series y históricas, las desviaciones respecto a las normas internacionales y las relaciones con otras fuentes de datos análogos y conjuntos afines de estadísticas.

DEFINICIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA (1)

Cornelis A. van Bochove

Statistics Netherlands

Antecedentes

Durante la Conferencia de Estadísticos del Trabajo de la ILO, el año pasado, planteé el problema de la definición de la población activa. Quedé algo sorprendido cuando la mayoría de los compañeros de los países de la Unión Europea aceptaron que se debe investigar más el tema. Esto no quiere decir que se mostraran claramente a favor de cambiar la definición ahora mismo (aunque algunos opinaban así), sino que se consideró de utilidad la iniciación de la investigación y el debate. Por lo tanto, es probable que un esfuerzo de EUROSTAT en esta dirección se recibiera bien.

En Holanda, cambiamos la definición el año pasado. El cambio fundamental fué la introducción de un umbral. Hasta entonces, y de acuerdo con las normas internacionales, se incluían en el concepto de población activa a todas las personas con trabajo remunerado, y todas las personas buscando trabajo remunerado, aunque sólo trabajasen una hora semanal. Nosotros cambiamos esto. Ahora solamente las personas que trabajan un día y medio (12 horas) por semana forman parte de la población activa empleada. Y todas aquellas personas

¹ Ponencia para la reunión sobre "El futuro de las Estadísticas Sociales" EUROSTAT, Febrero 4 - 5 1994

que trabajan menos de 12 horas semanales pero que están buscando 12 horas o más, forman parte de la población activa desempleada. El cambio se hizo por iniciativa de Statistics Netherlands y fué calurosamente recibido por todos los usuarios principales de datos, por los organismos que deciden la política del mercado de trabajo (sindicatos de trabajadores, sindicatos patronales, Ministerio de Trabajo) y por los medios de comunicación.

Razones para el cambio de definición: consideraciones conceptuales

Tuvimos varias razones a favor de la introducción de un umbral. La primera razón es conceptual. Muchos usuarios creían ridículo que se incluyesen entre la población activa a colegiales de 15 años de edad, que dedican una hora diaria a la distribución de periódicos, o que trabajan en un supermercado el sábado. El concepto intuitivo de la mayor parte de la gente es que una persona es miembro de la población activa cuando sus actividades en el mercado laboral son sustanciales. Si sus actividades son menores, se trata de estudiantes, amas de casa, etc., y no de miembros de la población activa.

La segunda razón es también conceptual. Se consideraba incorrecta que las personas que buscan un puesto de jornada completa no se incluyesen en los datos del desempleo, si trabajasen durante unas pocas horas semanales. Estas personas forman parte del problema del desempleo tanto como los que se encuentran totalmente desempleados.

Contarles entre los empleados oculta al verdadero problema del desempleo. Al mismo tiempo, considerar a los colegiales que buscan un trabajo para los sábados como miembros desempleados de la población activa es ridículo, y disminuye la utilidad de los datos del desempleo.

La tercera razón del cambio es de naturaleza parcialmente conceptual, parcialmente práctica. Las mujeres tienen una representación excesiva en la gama de trabajos pequeños. Esto supone que la diferencia entre los índices de participación de hombres y mujeres es mucho más pequeña cuando se incluyen los pequeños trabajos, que cuando se utiliza un umbral. El efecto es considerable. Esto resulta muy molesto. En Holanda existe un consenso general de que la participación femenina es excesivamente baja y debe ser estimulada. La

definición de la población activa que incluía a los trabajos pequeños fue criticado por minimizar y ocultar la participación hombre-mujer.

Razones del cambio definicional: Aplicación en otras estadísticas sociales

La cuarta razón tiene que ver con la utilidad de la definición en todo el marco de la estadística social. Existe una gran necesidad para la clasificación de las personas como miembros de categorías amplias, principalmente como estudiantes, población activa empleada, población activa desempleada, amas de casa, minusválidos, beneficiarios de bienestar social, pensionistas. Este tipo de clasificación resulta de gran utilidad en la definición de una serie de variables básicas de antecedentes que pueden emplearse en encuestas de trabajo, salud, educación, seguridad, y condiciones de vida. El uso de la misma serie de variables de antecedentes en todas las encuestas correspondientes posibilita relacionar los datos de estas encuestas y publicar los resultados correspondientes de una manera normalizada que resulta de fácil acceso para todos los usuarios. Es condición para esto, sin embargo, que las categorías sean bastante homogéneas. Esto requiere que la definición de la población activa no sea excesivamente expansiva (lo es cuando no hay umbral), pues en este caso demasiados estudiantes, amas de casa etc. quedan mal clasificados. Dicho de otra manera, la definición expansiva de la población activa causa la subestimación de todos los demás grupos. Esto implica que la definición internacional actual resulta localista: solo puede usarse en estadísticas de trabajo y es inútil en otras estadísticas sociales.

Razones del cambio definicional: medición

La quinta y última razón trata de la medición. Ha quedado claro que la medición de los trabajos pequeños resulta muy sensible al diseño de las encuestas. Los cambios en el cuestionario y en los procedimientos de entrevista pueden conducir a cambios grandísimos en el número de pequeños trabajos medidos. En 1987, un diseño nuevo de la encuesta sobre la población activa condujo a un aumento en el número de personas con trabajos pequeños, de aproximadamente cinco por ciento de la población activa total. Además, la varianza de la entrevista en el caso de los trabajos pequeños es muy alta. Por lo tanto, las series de los

números de personas con trabajos pequeños muestran una varianza mucho más alta que las del número de personas que tienen trabajos más sustanciosos. De la misma manera, el cambio de la definición en Holanda ha reducido considerablemente la varianza en la serie mensual de empleo. Esto hace que resulte mucho más fácil notar los cambios de tendencia, dado que éstos quedan mucho menos ocultos por las fluctuaciones aleatorias.

Selección del umbral

Una vez aceptados estos argumentos, quedaba el problema de la selección del umbral. Esto se determinó de forma empírica. Se investigó la relación entre los números de horas trabajadas y si las personas consideraban que el trabajo pagado era su actividad principal. Resultó que solamente una pequeña proporción de las personas que trabajan unas pocas horas semanales consideran que el trabajo pagado es su actividad principal. Esta proporción aumenta rápidamente según sube el número de horas hasta 12. La mitad de las personas que trabajan doce horas consideran que ésta es su actividad principal.

En la medida en que el número de horas trabajadas sigue aumentando, la proporción aumenta muy lentamente. La proporción no se acerca a uno hasta que no se alcanzan aproximadamente las 32 horas. Por lo tanto, las 12 horas constituyen un umbral natural, tanto porque el aumento fuerte de la proporción cesa ahí, como porque en este número de horas se encuentra aproximadamente la mitad. El umbral con este valor tiene, además, unas ventajas adicionales. Corresponde a trabajar un día y medio por semana, cosa que tiene cierta atracción intuitiva. Los errores de medición son mucho más pequeños por debajo de este umbral que por encima. Y, en Holanda, ciertas disposiciones institucionales también implican un umbral alrededor de este valor. Así, el sueldo mínimo en que resulta obligatorio el seguro de empleados corresponde a unas 12 horas de trabajo semanales.

Aspectos internacionales

Las mismas razones que condujeron al cambio de la definición en Holanda son válidas también en otros países. Pero, además de esto, mejorará sustancialmente la

comparabilidad internacional de los datos de la población activa. Parece que existen diferencias importantes entre los países de la Unión Europea en el grado de éxito con que se miden los trabajos pequeños. Esto no resulta sorprendente, puesto que sus mediciones son, como señalamos antes, muy sensibles a los métodos de medición. Como resultado, las comparaciones internacionales, tanto de niveles de participación como de desempleo, resultan desvirtuadas. Por ejemplo, el nivel de participación de las mujeres en Holanda se encuentra por encima de la media de la Unión Europea si se tienen en cuenta a todos los puestos de trabajo, medidas de acuerdo con las encuestas de la población activa de la Comunidad. Pero, si solamente se consideran los puestos de trabajo por encima de un umbral de unas 12 horas (en todos los países, naturalmente), la participación de las mujeres en Holanda se encuentra entre las más bajas de la Unión.

Estos argumentos, creo, son suficientemente sólidos para abrir el debate en Europa sobre la definición de la población activa.

¿ESTA ACTUALIZADA LA DEFINICION INTERNACIONAL SOBRE LA POBLACION, EL EMPLEO Y EL PARO?

Bernard Grais

Asesor

Dirección de estadísticas sociales y regionales

Eurostat

La definición internacional sobre población activa, empleo y paro actualmente en vigor, se adoptó en 1982 durante la XIII Conferencia internacional de especialistas en estadística del trabajo por la Oficina Internacional del Trabajo. Respondiendo a las recomendaciones hechas en 1954 por la VIII Conferencia (población activa, empleo y paro) y en 1966 por la XI Conferencia (subempleo) se elaboró dicha definición para evaluar el estado del mercado del trabajo en sociedades en las que la norma de actividad era el trabajo asalariado de jornada completa. A medida que las economías europeas se alejan de esta referencia, esta definición se comprueba, en la observación de la realidad económica y social, peor adaptada.

1. La definición internacional: una lógica interna sólida.

A menudo, la lógica que sustenta la definición internacional es mal comprendida. No consiste en clasificar la población, como frecuentemente y de forma abusiva se hace en nombre de esta definición, en tres categorías de actividad: inactivos, personas con empleo y parados, sino en cuatro categorías: inactivos, personas con trabajo de jornada completa o trabajando voluntariamente a tiempo parcial, personas en situación de subempleo y parados.

Los pasos son los siguientes:

- 1º) El empleo se define de forma *extensiva* incluyendo a todas las personas que hayan efectuado, al menos, una hora de trabajo remunerada (en metálico o en especie) en el curso del periodo de referencia.
- 2º) En razón del modo de definición del empleo, el paro se encuentra definido de forma *restrictiva* ya que es suficiente con que una persona haya trabajado una hora, incluso de forma ocasional en el curso del periodo de referencia, para que sea clasificada como poseedora de un empleo.

Más precisamente, para ser clasificado como “parado”, una persona debe cumplir, de forma simultánea, las tres condiciones siguientes:

- a) Estar “sin trabajo”, por consiguiente, estar sin empleo y no haber trabajado ni una hora en el curso del periodo de referencia
 - b) Estar “disponible para trabajar”
 - c) Estar “a la búsqueda de un trabajo” es decir, haber tomado medidas específicas y concretas para buscar un empleo, en el curso de un periodo reciente especificado.
- 3º) En la categoría del empleo se incluye el *subempleo visible*, constituido por el conjunto de las personas que trabajan involuntariamente menos que la duración normal del trabajo.

Una persona a la búsqueda de un empleo que haya sido suprimida del paro por haber trabajado algunas horas durante el periodo de referencia será clasificada pues, si desea trabajar más, en la categoría del subempleo.

Una ventaja de la definición internacional es que presenta, de forma simple, las relaciones entre producción y categorías de actividad: la totalidad de la producción está asegurada por las personas con empleo y solamente por ellas.

2. La definición internacional: un éxito indiscutible.

En razón de los criterios que pone en juego, la definición internacional sobre la población activa, el empleo y el paro, no se puede efectuar más que a partir de encuestas

domiciliarias realizadas a este efecto. Para llevar esto a la práctica, un gran número de países se ha dotado de dichas encuestas. Para los países de la Unión Europea, cada una de estas encuestas constituye el parte nacional de la “*Encuesta europea sobre las fuerzas de trabajo*” realizada por iniciativa del Eurostat.

Las recomendaciones de la OIT definen los conceptos de población activa, empleo y paro de forma suficientemente general como para poderse aplicar en contextos institucionales, económicos y sociales tan diferentes como, por ejemplo, los de los países desarrollados y los de los países en vías de desarrollo.

Poco a poco, se ha ido despejando una interpretación común a los países desarrollados sobre los puntos esenciales para alcanzar criterios operacionales. Este trabajo de interpretación se ha efectuado bajo la doble guía de Eurostat, para los países de la Unión Europea (en el marco de la encuesta europea sobre las fuerzas de trabajo) y de la OCDE, para el conjunto de los países relevantes de esta organización (en el marco del “Grupo de trabajo sobre las estadísticas del empleo”). Así, en la interpretación común Eurostat/OCDE, la edad mínima a partir de la cual una persona es considerada como activa está convencionalmente establecida en los catorce años, el periodo de referencia durante el cual se observa la “población activa del momento” queda fijado en una semana y el periodo reciente especificado, en el curso del cual se determina si hubo búsqueda activa de un empleo, a cuatro semanas.

Sobre la base de esta interpretación común, sobre todo se calculan las tasas de paro comparables, puestas al día y publicadas mensualmente por Eurostat para los doce países de la Unión Europea, trimestralmente por la OCDE para una selección de 17 países relevantes de la Organización². Por su lado, el “Bureau of Labour Statistics” de los Estados Unidos, calcula y publica periódicamente, sobre la base de las encuestas de las fuerzas de trabajo, indicadores de empleos y de paro comparables para diez países³.

² Canadá, Estados Unidos, Japón, Australia, Nueva Zelanda, Bélgica, Finlandia, Francia, Alemania, Irlanda, Italia, Países Bajos, Noruega, Portugal, España, Suecia, Reino Unido.

³ Canadá, Estados Unidos, Australia y seis países europeos (Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, Suecia, Reino Unido).

La generalización de las encuestas sobre las fuerzas de trabajo en el conjunto de los países de la OCDE⁴ está prácticamente acabada: todos estos países efectúan regularmente, o han tomado la decisión de efectuar dichas encuestas, al menos sobre una base anual; para una minoría de ellos, todavía subsisten problemas relativos a la aplicación de la recomendación internacional. Además, catorce de estos países, que sin duda serán seguidos por otros, realizan actualmente estas encuestas sobre una base mensual o trimestral⁵.

A través de estas cifras se puede constatar el éxito de la recomendación internacional y la importancia del papel que ha jugado en el desarrollo de las encuestas sobre las fuerzas de trabajo y el establecimiento de datos sobre empleo y paro internacionalmente comparables. Este éxito se ha debido también, en parte, a la necesidad que tienen los institutos nacionales de estadística de apoyarse, en un ámbito políticamente sensible, sobre una norma internacionalmente reconocida. Esta necesidad es grande y se deberá tener en cuenta a la hora de una revisión eventual de la definición actual.

Por el contrario, ningún país aplica íntegramente la definición internacional, ya que ninguno mide regularmente el subempleo ni publica los resultados obtenidos, concediendo a este el mismo estatuto que el acordado para el empleo y el paro.

La posibilidad de comparación entre la evaluación del empleo y del paro es aún imperfecta y grosera. Si bien se ha podido obtener un consenso bastante general alrededor de una interpretación común de la recomendación, determinados puntos son aún objeto de desacuerdo como, por ejemplo, la duración del “periodo reciente especificado” en el curso del cual una persona sin trabajo debe, para ser clasificado como parado, haber tomado medidas específicas para lograr un empleo.

Por el contrario, el trato aplicado a las personas despedidas (on layoff) se debería precisar reservando las posibles comparaciones entre los países que, en caso de inflexión temporal de la actividad, practican los despidos, y aquellos que recurren al paro parcial. Pero ante todo, los cuestionarios nacionales conservan, incluso entre los países de la Unión

⁴ La OCDE reagrupa a veinticuatro países.

⁵ En anexo se encontrará un cuadro sinóptico de las encuestas sobre las fuerzas de trabajo realizadas en los países de la OCDE.

Europea, estructuras y formulaciones bastante diferentes como para poder pretender una verdadera posible comparación.

Por último, incluso partiendo de un cuestionario único, el cuestionario nacional, y sobre la base de conceptos comunes, los institutos nacionales de estadística y Eurostat obtienen resultados algo diferentes ya que utilizan algoritmos de clasificación que no son idénticos. De ello resultan pequeñas desviaciones muy irritantes entre las cifras publicadas a nivel nacional y europeo.

3. ¿La definición internacional está adaptada a la situación actual?

El concepto de paro actualmente recomendado por la OIT, se ha elaborado para evaluar el estado del mercado del trabajo en sociedades en las que la norma era el empleo asalariado de jornada completa. Este concepto pierde su significado cuando se multiplican las situaciones intermedias entre la inactividad, la actividad de jornada completa, y el paro total o los empleos informales de muy débil productividad. Esta es la razón por la cual, en países en vías de desarrollo en los que la situación del mercado del trabajo está muy degradada, es frecuente que las encuestas sobre las fuerzas del trabajo suministren tasas de paro relativamente poco elevadas. En este contexto se ha elaborado el concepto de subempleo visible, que aporta una evaluación de la situación sobre el mercado del trabajo complementaria de la del paro.

En el transcurso del último decenio, las situaciones intermedias entre trabajo de jornada completa y paro, se han desarrollado también en los países europeos. El crecimiento del número de trabajos asalariados a tiempo parcial que no responden necesariamente a los deseos de sus titulares, el agravamiento de la dualidad del mercado del trabajo, el crecimiento del número de “pequeños trabajos” y de empleos precarios, la multiplicación de periodos de prácticas y de acciones de formación dirigidas a los parados (lo que les hace pasar a la categoría de los inactivos), así como el desarrollo de un sector informal, han ampliado los límites entre empleo, inactividad y paro, haciendo menos eficaces estas diferentes nociones desde el punto de vista de la observación y del análisis de los fenómenos.

Por ello, es conveniente reflexionar sobre la posibilidad de definir y calcular indicadores representativos de los tipos de situaciones descritas en el párrafo anterior. Por

ejemplo, se puede suponer que la débil tasa de paro observada en Suecia se explica, en parte, por la abundancia de las acciones, principalmente de formación, dirigidas a los parados y que les hacen cambiar de categoría. En Japón, la existencia de un sector dual, protegido y subvencionado, donde los trabajadores difícilmente empleables pueden encontrar trabajo, podría jugar un papel análogo. Y los países con un paro elevado no escatiman medidas semejantes.

En este contexto, un elevado número de utilizadores piensan, en particular, que sería preciso tener los medios para seguir la evolución de la situación del mercado del trabajo añadiendo a los parados *stricto sensu* las personas que, en ausencia de medidas de ayuda al empleo, serían clasificadas como parados. Por lo general, los países miembros poseen datos administrativos más o menos bien adaptados y completos relativos al número de personas que se benefician de medidas para la salvaguarda del empleo. Pero la diversidad de un país a otro de las políticas y reglamentaciones, vuelven estos datos difícilmente comparables y sumables. Por ello, se hace necesario un esfuerzo de conceptualización para definir con precisión las situaciones antes de ser consideradas como beneficiables de una ayuda, y determinar qué cuestiones podrían incluirse en las encuestas para obtener un recuento de estas.

Por otro lado, desde su origen, la definición internacional ha sido discutida por un pequeño número de utilizadores, entre los cuales cabe destacar determinados sindicatos de asalariados. Estos han señalado que el concepto de paro al que conduce no corresponde a la idea inmediata que, generalmente, se tiene de este fenómeno. A los ojos de la mayor parte de las personas, un individuo que busca un trabajo de jornada completa es un parado aunque trabaje algunas horas por semana y con mayor razón, si estas horas de trabajo no son regulares sino ocasionales.

4. ¿Es preciso revisar la definición internacional?

Las críticas de la definición internacional, vueltas más agudas por la crisis, han sido sistematizadas por la Oficina Central de estadísticas de los Países Bajos⁶. Esta distingue tres

⁶ Cf. Cornelis A. van Bochove, "The definition of the labour force" Statistics Netherlands, Paper for the meeting on "The future of Social Statistics", Eurostat, Mondorf, February 4-5, 1994.

tipos de razones para revisar la definición internacional: razones conceptuales, consideraciones a favor de la aplicación de los conceptos de empleo y de paro a otros campos de las estadísticas sociales y motivos prácticos vinculados a la medida del fenómeno.

4.1. Revisar la definición: razones conceptuales.

Las razones conceptuales para revisar la definición internacional del empleo y del paro tienden a aproximarla a la concepción intuitiva que tienen de estos fenómenos la mayor parte de los utilizadores. Generalmente estos consideran que, para estar incluidos en la población activa, es preciso consagrar a la actividad un número suficiente de horas. A su entender, un alumno de la enseñanza secundaria que reparte periódicos una hora por día o que trabaja algunas horas el sábado en un supermercado debe ser clasificado como alumno y no como persona poseedora de un empleo.

De forma análoga, un individuo que busca un trabajo de jornada completa es considerado por muchas personas como parado incluso si consigue trabajar, de forma regular u ocasional, algunas horas por semana. A entender de muchos, contabilizar a estas personas como poseedoras de un empleo oscurece el verdadero problema del paro. En el mismo sentido, clasificar como parado a un alumno de la secundaria que busca algunas horas de trabajo el sábado no tiene apenas sentido y disminuye la significación de las cifras del paro.

4.2. Revisar la definición: aplicación a otros ámbitos de las estadísticas sociales

El segundo tipo de razones para revisar la definición internacional responde al carácter horizontal y federador de las categorías de actividad sobre el conjunto del campo de las estadísticas sociales. Para asegurar el vínculo entre los diferentes ámbitos (empleo, educación, rentas, condiciones de vida, salud, etc.), resulta de utilidad disponer de una clasificación en grandes categorías de actividad (alumnos y estudiantes, personas con empleo, parados, amas de casa, jubilados, etc.) que sea la misma para todos los ámbitos. Pero para que se pueda utilizar eficazmente en cada uno de los ámbitos, no es preciso que una de las categorías sea abusivamente extendida en detrimento de otras, como actualmente es el caso de la población activa en razón de su definición extensiva: un determinado número de personas que se consideran a ellas mismas como estudiantes, amas de casa, etc. son

clasificadas como personas con empleo o parados porque han trabajado ocasionalmente algunas horas o buscaban un trabajo complementario de corta duración. Dicho de otra forma, la definición extensiva de la población activa entraña una subestimación de otras categorías. La definición actual de la población activa, del empleo y del paro tiende a limitar la utilización a las estadísticas del mercado del trabajo.

4.3. Revisar la definición: problema de evaluación.

El tercer conjunto de razones para revisar la definición internacional responde a los problemas de evaluación. La observación de los empleos de corta duración es extremadamente sensible a los procesos de encuesta. Diversas modificaciones del cuestionario y de los procedimientos de entrevistas pueden llevar a variaciones muy importantes del número de empleos. Igualmente, la variabilidad vinculada al encuestador es muy fuerte cuando se trata de empleos de corta duración. Aumenta la varianza y obscurece la interpretación de las series cronológicas del empleo total.

5. Algunos ejes de reflexión.

Frente a las críticas hechas a la definición internacional, son posibles diversos enfoques. Para facilitar la reflexión, nos referiremos a tres.

5.1. Primer enfoque: aplicación de la definición internacional explotando las potencialidades del concepto del subempleo visible.

El primer enfoque resalta la fuerte lógica interna de la definición internacional tomada en su conjunto, es decir, incluyendo la parte referida al subempleo visible, y propone su aplicación integral.

En efecto, la definición internacional recomienda enumerar las personas en estado de subempleo visible. Se trata de las personas “que trabajan involuntariamente menos que la duración normal del trabajo en su actividad y que estaban a la búsqueda de un trabajo

suplementario o disponibles para un trabajo, durante la semana de referencia". Sugiere completar esta medida por la del *volumen* del subempleo visible. Esto se puede calcular "haciendo, para todas las personas en estado de subempleo visible, la suma del tiempo disponible para un trabajo suplementario durante la semana de referencia".

Así pues, el concepto de subempleo es complementario del de paro. La persona a la búsqueda de un empleo que ha trabajado algunas horas durante el periodo de referencia, será clasificada en esta categoría. La situación sobre el mercado del trabajo será pues descrita no sólo por uno, sino por dos indicadores, el paro y el subempleo. Por otra parte, podrán combinarse, como lo sugiere la definición internacional, para dar una estimación compuesta del volumen de paro y de subempleo visible.

Sin embargo, es preciso reconocer que el estado de elaboración de la parte de la recomendación internacional consagrada al concepto de subempleo visible, está menos acabada que la que tiene por objeto el empleo y el paro. El concepto de "duración normal del trabajo en una actividad", a la que se refiere la definición, así como las nociones de "búsqueda de un trabajo suplementario" y de "disponibilidad para un trabajo" deberían pulirse y precisarse. La forma de cálculo del volumen del subempleo visible y, por consecuencia, el de la estimación compuesta del paro y del subempleo, están insuficientemente especificados.

Por otra parte, en lo que se refiere al subempleo, el trabajo común de interpretación de la definición internacional para conseguir criterios operacionales, no se ha efectuado aún.

Las proposiciones correspondientes a esta primera actitud son las siguientes:

- 1º) Mejorar las especificaciones de la definición del subempleo visible.
- 2º) Proceder, para los países de la Unión Europea, a una interpretación común de estas especificaciones para conseguir criterios operacionales.
- 3º) Calcular y publicar conjuntamente las series de paro y de subempleo, así como el volumen compuesto del paro y del subempleo.

5.2. *Segundo enfoque*: introducción en la definición internacional de un límite de horas de trabajo.

Dado que un gran número de personas consideran que un individuo que busca un trabajo de jornada completa es un parado incluso si trabaja algunas horas por semana, se puede tomar la decisión de introducir en la definición internacional un *límite de horas de trabajo* efectuadas en el curso del periodo de referencia, por debajo del cual se clasificará como parado a aquella persona que esté buscando un empleo. Simétricamente, una persona sin empleo, por ejemplo, un estudiante que solicita un trabajo que incluya un número de horas inferior al límite, será considerado como inactivo.

Esta es la opción elegida por la Oficina central de estadística de los Países Bajos, que ha introducido en su definición nacional del paro un *límite de doce horas semanales*. El nivel de este límite se ha elegido en función de consideraciones propias de los Países Bajos⁷.

Como puede verse, las ventajas de esta opción radican en acercar el concepto de paro a la idea intuitiva que tienen de este fenómeno los utilizadores; hacer más eficaz la utilización sobre el conjunto del campo de las estadísticas sociales, de la clasificación en grandes categorías de actividad (alumnos y estudiantes, personas con empleo, parados, jubilados, amas de casa, etc.); por último, reducir un poco la variabilidad de la evaluación del empleo en las encuestas domiciliarias.

Pero esta opción también tiene inconvenientes. Complica la presentación de las relaciones entre producción y categorías de actividad: la producción no está asegurada en su totalidad por las personas con empleo, y solamente por ellas, como es el caso para la definición internacional actual, sino también, en parte, por parados e inactivos.

Por otro lado, una definición que incluye un límite se presta mal a las comparaciones internacionales. La elección de este -doce horas de trabajo en el caso de los Países Bajos- reposa, en efecto, sobre consideraciones empíricas que pueden conducir a resultados diferentes según los países. En tal caso, se está ante la opción siguiente: considerar un límite único, común a todos los países, pero que corre el riesgo de revelarse como inadecuado para

⁷ Cf. Cornelis A. van Bochove, op cit.

determinados países o adoptar diferentes límites haciendo imposible cualquier comparación entre países.

Por último, este método hace difícil el análisis del mercado del trabajo en términos de paro y de subempleo que, aún no siendo las dos nociones estrictamente complementarias, se encubren parcialmente.

5.3. Tercer enfoque: completar el concepto internacional de paro por una batería de indicadores alternativos.

Existe un acuerdo entre los estadistas del trabajo para reconocer que el paro es un fenómeno demasiado complejo para poderse resumir convenientemente por una sola cifra. Para describirlo y seguirlo en todas sus dimensiones, es preciso disponer de una batería de indicadores que cubran el abanico de las situaciones de paro, desde las más severas y restrictivas a las más extensivas. Este es el trámite seguido, por ejemplo, por el "Bureau of Labour Statistic", que propone siete indicadores alternativos de paro elegidos "porque son representativos de las diferentes corrientes de opinión sobre la significación y la medida del paro; porque son, por ellos mismos, significativos y útiles; y porque generalmente se pueden ordenar, de abajo a arriba, a lo largo de una escala"⁸. Las definiciones de estos siete indicadores son las siguientes:

U-1 Tasa de paro de larga duración: Personas en paro desde hace 13 semanas o más, en porcentaje de la población activa civil.

U-2 Tasa de personas que han perdido su empleo, en porcentaje de la población activa civil.

U-3 Tasa de paro de los adultos: Parados de 25 años o más, en porcentaje de la población activa civil de 25 años y más.

U-4 Tasa de paro de jornada completa: Parados a la búsqueda de trabajos de jornada completa, en porcentaje de la población civil a tiempo pleno.

⁸ Cf. Constance Sorrentino, "International comparisons of unemployment indicators", Monthly Labor Review, BLS, Washington D.C., March 1993.

U-5 Tasa convencional de paro: Total de los parados en porcentaje de la población activa civil.

U-6 Tasa englobadora de las personas que trabajan a tiempo parcial por razones económicas: Total de las personas que buscan un empleo de jornada completa, más la mitad de las personas que buscan un empleo a tiempo parcial, más la mitad del número de personas que trabajan a tiempo parcial por razones económicas, en porcentaje de la población activa civil, menos la mitad de la población activa trabajando a tiempo parcial.

U-7 Tasa que incluye a los trabajadores desalentados: U-6 sumando los trabajadores desalentados al numerador y al denominador.

Naturalmente, esta lista no constituye más que un ejemplo y el BLS reconoce que podrían utilizarse también otros indicadores. Convendría recordar los conceptos mejor adaptados a las nuevas condiciones económicas y sociales en el contexto europeo.

* * *

Los tres enfoques anteriores no son mutuamente exclusivos. La serie de indicadores publicados por Estados Unidos se apoya, en particular, sobre la definición internacional del paro que constituye el elemento central U-5. Por otro lado, se puede imaginar que un indicador del tipo del predicado por los Países Bajos, podría ser uno de los elementos de una serie de indicadores alternativos calculados en cada país miembro.

En definitiva, parece que el debate esencial relativo a un eventual acondicionamiento de la definición internacional del paro, lleva sobre la opción entre el mantenimiento de un indicador único, como en la recomendación actual, y la adopción de una batería de indicadores centrados alrededor de un concepto central, lo más universal posible, y adaptado a las comparaciones internacionales. Las ventajas y los inconvenientes de esta segunda opción, que probablemente debilitaría el estatuto del indicador central, deberían ser cuidadosamente estudiadas.

ANEXO 2

Encuestas sobre las fuerzas de trabajo realizadas en los países de la OCDE

País	Periodicidad(*)	País	Periodicidad(*)
Australia	M	Japón	M
Austria ⁽¹⁾	-	Luxemburgo	A
Bélgica	A	Países Bajos ⁽⁴⁾	C
Canadá	M	Nueva Zelanda	T
Dinamarca ⁽²⁾	A	Noruega	T
Finlandia	M	Portugal	T
Francia ⁽³⁾	A,T	España	T
Alemania	A	Suecia	M
Grecia	A	Suiza	A
Islandia	A	Turquía ⁽⁵⁾	A
Irlanda	A	Reino Unido	T
Italia	T	Estados Unidos	M

(*) M: Mensual, T: Trimestral, A: Anual, C: Continua

- (1) Austria tiene la intención de introducir, en breve, una encuesta anual sobre la base de la interpretación Eurostat/OCDE de las recomendaciones de la BIT.
- (2) Dinamarca tiene la intención de pasar, en breve, a una encuesta trimestral
- (3) Francia realiza experimentalmente desde 1992, una encuesta trimestral superficial, conjuntamente con la encuesta anual tradicional.
- (4) En los Países Bajos la encuesta se realiza de forma continua a lo largo de todo el año, pero la estructura del plan de sondeo y el tamaño de la muestra no permiten obtener más que resultados anuales (medias anuales)
- (5) Turquía realiza una encuesta sobre las fuerzas del trabajo de acuerdo con las recomendaciones de la OIT, pero según una interpretación diferente a la recomendada por Eurostat y la OCDE.

ANEXO

Encuestas sobre las fuerzas de trabajo realizadas en los países de la OCDE

País	Periodicidad(*)	País	Periodicidad(*)
Australia	M	Japón	M
Austria ⁽¹⁾	-	Luxemburgo	A
Bélgica	A	Países Bajos ⁽⁴⁾	C
Canadá	M	Nueva Zelanda	T
Dinamarca ⁽²⁾	T	Noruega	T
Finlandia	M	Portugal	T
Francia ⁽³⁾	A,T	España	T
Alemania	A	Suecia	M
Grecia	A	Suiza	A
Islandia	A	Turquía ⁽⁵⁾	A
Irlanda	A	Reino Unido	T
Italia	T	Estados Unidos	M

(*) M: Mensual, T: Trimestral, A: Anual, C: Continua

- (1) Austria tiene la intención de introducir, en breve, una encuesta anual sobre la base de la interpretación Eurostat/OCDE de las recomendaciones de la BIT.
- (2) Desde 1993, Dinamarca realiza una encuesta trimestral cuyos datos se recogen de forma continua
- (3) Francia realiza experimentalmente desde 1992, una encuesta trimestral superficial, conjuntamente con la encuesta anual tradicional.
- (4) En los Países Bajos la encuesta se realiza de forma continua a lo largo de todo el año, pero la estructura del plan de sondeo y el tamaño de la muestra no permiten obtener más que resultados anuales (medias anuales)
- (5) Turquía realiza una encuesta sobre las fuerzas del trabajo de acuerdo con las recomendaciones de la OIT, pero según una interpretación diferente a la recomendada por Eurostat y la OCDE.

Ejercicio

Construcción del organigrama de clasificación de la población encuestada en las tres categorías: empleo, paro e inactividad.

A partir de los criterios dicotómicos (sí/no) siguientes, construir el organigrama que permita clasificar a cada persona de la población encuestada en una de las tres categorías de actividad (empleo, paro e inactividad), conforme a las recomendaciones de la OIT:

- (1) La persona tiene 15 años o más.
- (2) La persona ha trabajado, al menos una hora, contra remuneración o provecho en el curso de la semana de referencia.
- (3) La persona no ha trabajado, pero tiene un empleo o una actividad independiente de la que ha estado ausente temporalmente (mantiene vínculo con el empleo), en el curso de la semana de referencia, por una razón que no fuese un nuevo empleo en el que debiera comenzar posteriormente.
- (4) La persona es un trabajador de la familia no remunerado que ha trabajado, al menos una hora, en el curso de la semana de referencia.
- (5) La persona buscaba un empleo.
- (6) La persona intentaba formar su propia empresa o instalar su propio despacho (búsqueda de un terreno, de local, de material)
- (7) La persona había tomado, en el transcurso de las cuatro semanas anteriores, medidas activas tendentes a encontrar un empleo.
- (8) La persona habría podido comenzar a trabajar inmediatamente (en las dos semanas)
- (9) La persona no buscaba empleo porque había encontrado un empleo asalariado, o tomado sus disposiciones para emprender una actividad independiente, debiendo comenzar tras el periodo de referencia.
- (10) La persona estaba en situación de despido (laid off)

PARTE II

DIFERENCIAS EN LA MEDICIÓN DEL NIVEL DE EMPLEO EN LAS ENCUESTAS SOBRE LA POBLACIÓN ACTIVA EN LA COMUNIDAD EUROPEA.

Aloïs Van Bastelaer ¹

Reconocimientos

El análisis es el resultado de una intensa cooperación con C.C. Verhage. Sus continuas preguntas y sus comentarios críticos contribuyeron de forma decisiva al éxito de dicho análisis.

Los puntos de vista expresados en este informe son responsabilidad del autor y no reflejan necesariamente la política llevada a cabo por la Oficina Central de Estadística de los Países Bajos. (Netherlands Central Bureau of Statistics)

Borrador revisado, 26 de Octubre de 1993.

Extracto

Para entender mejor la comparabilidad de las tasas de empleo en los países de la CEE, es necesario saber hasta qué punto se ven afectadas por las condiciones esenciales del sondeo llevado a cabo para estudiar la población activa. Este artículo se centra en una de las condiciones esenciales del sondeo (el cuestionario). El marco para el análisis lo constituyen las tareas cognoscitivas de la persona entrevistada. Proponemos una serie de requisitos que habrán de ser satisfechos por las preguntas de la encuesta sobre población activa que se ha de

¹ Alloïs Van Bastelaer, Departamento de Estadísticas del Empleo y Salarios. Oficina Central de Estadística. P. O. Box 4481, 6401 CZ Haarlen, Países Bajos.

BPA no. 14793-91-94

realizar. Estos requisitos derivan de las diferentes características del trabajo estableciendo las cinco categorías siguientes: Personas que estén trabajando, personas que se encuentren temporalmente ausentes del trabajo pero que tengan empleo, personas que trabajen con la familia y no reciban salario, personas con trabajos menores, trabajadores con empleos esporádicos y aquellas personas que realicen trabajos no remunerados o sin ánimo de lucro. A continuación contrastamos los cuestionarios reales procedentes del sondeo sobre población activa con estos requisitos. La posibilidad de establecer comparaciones se verá disminuida dependiendo de si estos cuestionarios se desvían respecto a uno o más de los requisitos.

Palabras clave:

Medición de la tasa de empleo, comparabilidad internacional y diseño del cuestionario.

1. Introducción

En los Países Bajos, las opiniones difieren considerablemente en lo que se refiere a la desviación de las tasas de empleo nacional si las comparamos con las de otros países de la Comunidad Económica Europea (CEE). Concretamente, existe una gran controversia respecto al déficit aparente de empleo femenino entre nuestro país y el existente en otros países de la CEE (tabla 1). De la misma manera, hay que tener en cuenta el papel que juegan las políticas en este terreno. Es necesario tener una comprensión total e integral de la precisión de los datos procedentes de otros sondeos.

El sondeo anual sobre población activa es la fuente normal para llevar a cabo estimaciones sobre el empleo en los países de la CEE. Las estimaciones sobre empleo nacional también se basan en las fuentes y sondeos de la administración a pesar de que éstos se ven afectados por decisiones nacionales de tipo administrativo y son menos apropiadas para llevar a cabo comparaciones a nivel internacional. El sondeo sobre población activa de la Comunidad tiene en consideración las variables, el tamaño del sondeo y el momento en el que se recojen los datos. No obstante, otras características como el diseño, la organización de la recogida de datos y el cuestionario no están armonizados y pueden variar de un país a otro.

TABLA 1.
Población activa con empleo entre los 15 y los 65 años de edad en relación
con la población correspondiente y por sexos de los países de la CEE. 1988.

	Total	Varones	Mujeres
España	46	63	29
Irlanda	50	67	33
Italia.....	52	69	36
Bélgica.....	54	65	44
Grecia	55	72	38
Francia.....	58	67	48
Países Bajos.....	58	72	44
Rep. Fed. Alemana.....	62	75	50
Portugal	66	79	54
Luxemburgo	67	86	47
Reino Unido	68	77	60
Dinamarca	77	83	72
C.E.E.	58	71	46

Fuente: OCDE, Estadísticas de Población activa 1969-1989, París, 1990.

Las consecuencias exactas de todas estas diferencias metodológicas para llevar a cabo las estimaciones sobre la población activa están lejos de ser evidentes, pero está claro que estas diferencias metodológicas dificultan la comparabilidad internacional.

Se pudo poner en evidencia el efecto de un cuestionario diferente así como un nuevo enfoque para la recogida de datos procedentes de las estimaciones de la encuesta sobre población activa en los Países Bajos cuando se substituyó el sondeo sobre empleo en primavera por un sondeo continuo en 1987. Se observó que la tasa de empleo entre las mujeres en 1985 era de un 35% y que la de varones un 67%. En 1988, la tasa de empleo entre las mujeres había aumentado hasta un 43% y la de varones había subido a un 72%. Este marcado incremento del empleo no refleja la tendencia real. La tasa real viene dada por los datos del sondeo de la administración a este respecto. El aumento relativo en el número de mujeres con empleo remunerado en un 26% de acuerdo con el sondeo sobre población activa es muy superior al 13% de acuerdo con los sondeos de la administración. Existe una menor

discrepancia en lo que respecta a los hombres. El aumento relativo en el número de varones con empleo remunerado entre 1985 y 1988 es de un 12% de acuerdo con el sondeo sobre población activa y de un 7% de acuerdo con el sondeo de la administración. Estas diferencias netas entre las tendencias no pueden atribuirse a las diferencias existentes entre los diseños de ambos sondeos, como por ejemplo las diferencias en la unidad de medición (empleos o personas) y en el recuento de la población (En los sondeos de la administración se incluyen los sirvientes domésticos, los repartidores de periódicos, etc.). La medición más completa del empleo en el sondeo de población activa de 1988 se debe, en gran parte, a la modificación de las preguntas sobre el estatus laboral y un enfoque nuevo para la recogida de datos. La literatura científica sobre el proceso de las entrevistas indica también claramente la dependencia de la precisión de las estimaciones respecto a las características del cuestionario. (Martin, 1983; Bradburn and Danis, 1984).

Nuestro objetivo es determinar qué cuestionarios en particular van a poder determinar y llevar a cabo una medición más exacta del número de personas empleadas. Esta comparación de los cuestionarios forma parte de un proyecto de investigación más integral de la Oficina Central de Estadística sobre los diseños de sondeo de población activa de los países de la CEE.

Las personas que poseen empleo no forman parte de una categoría homogénea (Rodgers and Rodgers, 1989; Atkinson and Micklewright, 1991). Pertenecen a categorías diferentes y el grado de apego a sus trabajos difiere. La definición de empleo incluye las diferentes categorías de personas empleadas así como de sus características. La sección siguiente contiene un análisis conceptual de la definición de empleo en los doce países de la CEE junto con una descripción de cada una de esas categorías diferentes. Una única y sencilla pregunta no es suficiente para identificar dichas categorías como personas con empleo. Las preguntas deberían referirse a las características o grados de apego al mercado de trabajo. En la sección 3 se incluye una clasificación de las características más relevantes del diseño del cuestionario para hacer una medición del empleo. Las preguntas reales de los sondeos sobre la población activa en la Comunidad difieren unas de otras en lo que se refiere a su contenido, su formulación y su posición en el cuestionario. En la sección 4 se describen las diferencias reales entre los cuestionarios de los doce países de la CEE. Cada comparación realizada entre las características del diseño de un cuestionario para medir una categoría específica de personas empleadas concluye con evidencias empíricas relevantes allí donde sea posible. La mayor parte de los cuestionarios que hemos examinado han venido

siendo utilizados para los sondeos sobre la población activa desde 1986. Dependiendo de que haya un ajuste entre la medición real y los requisitos del diseño del cuestionario se intentarán derivar unas conclusiones en la sección final sobre las diferencias en la validez de las mediciones de empleo en los países de la CEE.

2. Categorías de personas empleadas y su medición

2.1. Definición de empleo

En la decimotercera Conferencia Internacional de Estadísticos de Empleo de 1983 se adoptó la definición actual de empleo (Husmanns, 1989). De acuerdo a esta definición, las personas empleadas incluyen a todas aquellas personas por encima de una edad determinada, las cuales, durante un corto periodo de tiempo de una semana o de un día, desempeñan algún trabajo remunerado o con algún tipo de compensación o que tengan algún trabajo o empresa de la cual se encuentran temporalmente ausentes. En este último caso se entiende que el empleado se encuentra ligado todavía a un empleo formal y que deberá regresar a su trabajo o empresa. La noción de “algún trabajo” se interpreta como trabajo con una duración de al menos una hora.

El principio para la clasificación de estatus laboral se apoya en el precedente laboral en otras actividades independientemente del tiempo dedicado al trabajo. El haber trabajado solamente una hora por semana es suficiente para obtener la clasificación de empleado. Se trata de un principio simple pero introduce problemas de identificación para aquellas personas que lleven a cabo otra actividad principal que no sea la laboral. Las características se describen en la siguiente sección.

Esta definición ha sido adoptada por todos los países de la CEE aunque está sujeta a consideraciones de tipo nacional. En el Reino Unido, se considera esencial la remuneración por el trabajo desempeñado. Sólomente aquellas personas que perciban un salario son consideradas como personas con empleo. Esto no significa que todos los trabajadores sin salario en empresas de tipo familiar se encuentren sistemáticamente excluidos del empleo. Todo dependerá de si consideran un aportación al negocio familiar como una actividad lucrativa. De ser así, no se diferenciarán de los trabajadores asalariados. La suposición de que

los trabajadores sin salario en empresas familiares no se diferencian de los trabajadores asalariados aparece subrayada en el punto sobre el estatus laboral. El estatus laboral se limita a dos categorías de respuesta: Los empleados y los auto-empleados. Existe otra apreciación que tiene que ver con el periodo de referencia. Todos los países de la CEE, con la excepción de los Países Bajos, han acordado que una semana será el periodo de referencia. Los Países Bajos se adhieren al estatus laboral actual respecto al día mismo de la entrevista. La definición de Irlanda combina dos conceptos de la población económicamente activa (ILO, 1990, p. 158). Un concepto es el de la población económicamente activa. Este concepto se basa en la evaluación subjetiva de la actividad principal desarrollada por el entrevistado/a a lo largo de un periodo de tiempo largo. Dentro del mismo marco, aquellas personas que se encuentren en situación de escolarización obligatoria o retiradas serán consideradas como estudiantes o personas retiradas incluso en el caso en que desarrollen algún tipo de trabajo. En oposición a la actividad habitual, el segundo concepto se basa en el estatus laboral actual resultante de la aplicación de una serie de precedentes con referencia a una semana o a un día. Si describimos las diferencias específicas entre los cuestionarios con respecto a los trabajadores no asalariados de empresas familiares y los trabajadores casuales, podremos ver claramente cómo estas interpretaciones afectan a los cuestionarios nacionales (secciones 4.2.1 y 4.2.4).

2.2 Categorías de empleados y su medición

Aquellas personas que trabajan casi a tiempo completo o de forma similar para un empresario o por cuenta ajena son los tipos más evidentes de empleados a la hora de considerar la definición. Estas categorías centrales no presentan mayores problemas de medición (Hussmans, Mehran & Verma, 1990). Supuestamente serán identificadas como personas empleadas a través de una amplia gama de preguntas alternativas. Las características laborales de otras categorías de empleados (trabajadores a tiempo parcial, trabajadores esporádicos o fijos-discontinuos) difieren de las de la categoría central y también menos comunes. Debido a estas categorías menos comunes, es menos probable que se identifiquen como personas empleadas a no ser que las preguntas estén confeccionadas a la medida de sus situaciones específicas.

Los trabajadores a tiempo parcial que desempeñen un trabajo durante unas pocas horas por semana son un claro ejemplo. Pueden trabajar como apoyo o como sustitutos

durante el fin de semana, por la noche o durante las horas pico o quizás lleven a cabo tareas domésticas (trabajar de canguros o jardineros,.). Todas estas personas presentan una característica común. Su actividad principal no es su trabajo sino tal vez el estudio o el cuidado de la familia. Alternativamente puede que estén retirados. Es posible que consideren que su trabajo de unas pocas horas semanales es importante si la pregunta respecto a su estatus laboral se refiere explícitamente a sus actividades económicas menores.

Una segunda categoría consiste de trabajadores esporádicos. Estas personas tienen frecuentemente un trabajo pero no de tipo permanente. Los trabajadores esporádicos se parecen a las personas que ostentan un empleo de unas pocas horas en su evaluación de la importancia de un trabajo. Cuando llevan a cabo una evaluación global sobre a qué dedican su tiempo, normalmente mencionan actividades de naturaleza permanente e infravaloran su trabajo remunerado de unas pocas semanas. Una decisión más deliberada dependerá de la precisión y claridad del periodo de referencia. El trabajador esporádico se ve estimulado para evaluar su o sus actividades dentro de un periodo de tiempo específico en lugar de llevar a cabo un juicio global (Bradburn and Sudman, 1990).

Una tercera categoría la componen aquellos trabajadores que se encuentran temporalmente ausentes de su puesto de trabajo pero que tienen empleo. Cuentan con la seguridad de que volverán a su trabajo y continúan percibiendo su sueldo o salario. Las razones principales para su ausencia son las vacaciones, la baja por maternidad o paternidad, una enfermedad o un curso de formación (ya sea dentro o fuera de la empresa). Cuando se les pregunta si realmente están trabajando, es posible que lo nieguen. En lugar de esto, es más aconsejable formularles la pregunta de si están trabajando fuera de su puesto habitual de trabajo.

Una última categoría con características diferentes la componen los trabajadores sin salario que realizan su actividad en una empresa familiar. Estos trabajadores se encuentran ayudando a un miembro de la empresa familiar sin tener ningún contrato con un empresario y no tienen ninguna responsabilidad importante dentro de esta empresa. El que se consideren ellos mismos como personas empleadas depende de su percepción respecto a las similitudes existentes entre su trabajo y las características del empleo retribuido. Es difícil prever si la esposa de un médico que se encarga de contestar al teléfono y que desempeña actividades de tipo administrativo se va a considerar como una empleada. Por lo tanto, una pregunta apropiada debería encaminarse a saber su trabajo consiste en ayudar a un familiar.

Resulta prácticamente imposible catalogar a estas personas que se encuentran dentro de esta categoría como empleados sin añadir o adaptar cuidadosamente las preguntas que se formulen. No obstante, existen otras categorías en las que están siendo consideradas como personas empleadas y que en realidad no lo son. Los estudiantes, los empleados de hogar, los consejeros regionales, los trabajadores voluntarios y las personas en régimen de jubilación anticipada hacen una interpretación diferente respecto al tipo de actividades que entran dentro del estatus de personas empleadas (Schwarz, 1988). Puede ser de utilidad hacer uso de una lista de actividades menos comunes y que encajan con las de empleo retribuido de tal manera que la persona entrevistada decida si sus actividades se encuentran dentro de los límites de las actividades económicas. El entrevistado no deberá tener ninguna duda al respecto de que algunas actividades como el trabajo voluntario, los servicios sociales, el trabajo para la comunidad o la formación no retribuida dentro del contexto de la empresa se encuentran excluidas como actividades económicas.

Los trabajadores esporádicos que toman y dejan empleos de corta duración y de manera frecuente no deben ser pasados por alto. También éstos pueden ser erróneamente clasificados como personas empleadas si no están trabajando durante el periodo de referencia. Sin disponer de una especificación precisa y clara del periodo de referencia, el sujeto entrevistado no está comprometido a hacer encajar las fechas exactas de su trabajo con el periodo de referencia de la pregunta. La persona entrevistada juzga que el tener un empleo es una respuesta adecuada, dejando de lado el hecho de que todavía no ha comenzado a trabajar. Es posible cometer un error similar cuando cuando el sujeto entrevistado acaba de dejar un empleo. El entrevistado/a amplía la pregunta sobre el periodo de referencia implícito e incluye los últimos días del trabajo que acaba de dejar. A pesar de que a estas personas se les considera erróneamente como empleadas y se les formulan preguntas respecto a su empleo actual, la estimación del número de personas empleadas puede seguir siendo imparcial. La mayor parte de las personas que no han trabajado durante el periodo de referencia porque han dejado un empleo son identificadas a través de la pregunta sobre el número real de horas trabajadas. Consecuentemente, pueden ser excluidas del grupo de personas empleadas. De todos modos, esta solución, cuando las preguntas iniciales respecto al estatus laboral explican las circunstancias específicas de la categoría de personas que tienen frecuentemente un empleo pero que no estaban empleadas durante el periodo de referencia es una redundancia a priori.

3. Características del diseño del cuestionario

3.1. Requisitos para el diseño del cuestionario

El cuestionario ha de ser cuidadosamente diseñado para llevar a cabo una medición válida de todas las categorías particulares de las personas con empleo. Los requisitos para un cuestionario cuidadosamente diseñado derivan de las tareas cognoscitivas del sujeto que está siendo entrevistado. Para obtener una respuesta correcta, la persona entrevistada ha de poder, en primer lugar, comprender la pregunta, en segundo lugar relacionar la pregunta con acontecimientos y experiencias que el o ella pueda recordar y, finalmente, evaluar qué resultados y experiencias están relacionados con la pregunta (Cannell, Miller and Oksenberg, 1981; Tourangeau, 1984; Schwarz, 1990).

La comprensión de un sujeto entrevistado depende en gran medida de la formulación de la pregunta (Cannell and Oksenberg, 1983) y del contexto de la misma. La sencillez de la pregunta es una condición evidente. El contexto ofrece un marco mental para la interpretación de una pregunta por parte del entrevistado/a. Es posible crear este contexto cuando se formulan dos o más preguntas sobre un único concepto.

Un entrevistado/a tiene una mayor capacidad de relacionar una pregunta con los acontecimientos o experiencias que recuerda cuando se incluyen indicaciones o claves específicas en la pregunta a realizar. Las claves para potenciar el recuerdo de acontecimientos y experiencias explican qué tipos de trabajos están incluídos en el concepto de empleo. Debido a que estas especificaciones son una descripción más familiar de sus actividades, el entrevistado/a las reconoce fácilmente como actividades económicas de facto.

Finalmente, cuando se incluyen claves más precisas y claras, el juicio del entrevistado/a será, también, más correcto y fiable en lugar de tener que adivinar. Las claves son de un tipo diferente a las dirigidas a mejorar el recuerdo de dichos acontecimientos y experiencias. Determinarán el alcance de la pregunta o limitarán el significado del concepto de trabajo. Estas claves estimulan al entrevistado/a para que ajusten las características de los acontecimientos y las experiencias vividas con los pretendidos por la pregunta.

La aplicación de estas características del diseño del cuestionario general a las preguntas sobre el estatus laboral con referencia a las diferentes categorías de personas con empleo viene descrita en las secciones siguientes.

3.2. Cuatro tipos de preguntas para medir el empleo

En el cuestionario de los países de la CEE se incluyen cuatro tipos de preguntas para medir el empleo. El primer tipo de pregunta es una pregunta general sobre la actividad principal con una serie extensa de categorías de preguntas, haciendo una de las cuales referencia a las personas con empleo (Portugal, pregunta 7, ver el apéndice). Los otros tipos de preguntas son más específicos. Uno de los tipos versa sobre la cuentión de estar trabajando (Italia, pregunta 102, ver el apéndice), otra pregunta tiene que ver con tener un empleo sin estar necesariamente en el lugar de trabajo (El Reino Unido, pregunta 6, ver el apéndice). Un último tipo de pregunta es una pregunta compuesta que aborda de manera simultánea el hecho de estar en el trabajo y/o tener un empleo (España, pregunta D1). Cada estatus está representado en este tipo de pregunta por una categoría de respuesta independiente.

Las preguntas para medir el empleo difieren unas de otras dependiendo del rumbo de las mismas. Si el rumbo de una pregunta contiene otras preguntas respecto a las características del trabajo actual, entonces la pregunta va encaminada a medir el empleo.

3.3 Secuencias de las preguntas

Con dos o más preguntas sobre el estatus laboral, la secuencia de la pregunta es importante. Una secuencia posible consiste en la pregunta sobre tener o no trabajo junto con la pregunta de estar en el trabajo . A pesar de que una única pregunta respecto a tener un trabajo es adecuada para realizar una medición respecto a aquellos que se encuentran temporalmente ausentes de su lugar de trabajo, el resultado de la misma será mejor si va precedida por una pregunta respecto a si tienen trabajo. En esta secuencia, la segunda pregunta se les formula a aquellos que negaron estar trabajando, tuvieran o no empleo. Debido al contraste resultante, el sujeto entrevistado comprende mejor el objetivo de las preguntas. El objetivo no se limita a la identificación de personas que estén en el trabajo sino que también se identifica a personas que tienen empleo que no se encuentran en su lugar de

trabajo. Aquellas personas que están temporalmente ausentes de su trabajo pueden también ser identificadas a través de una categoría de respuesta en la pregunta general sobre la actividad principal en lugar de recurrir a la pregunta confeccionada a la medida sobre si tienen o no un trabajo. En cualquier caso, no es una solución ideal. La interpretación de una pregunta y sus categorías de respuestas vienen determinadas por la pregunta en sí. Cuando la pregunta en sí no se refiere de manera explícita a si un entrevistado/a tiene un trabajo independientemente de encontrarse trabajando en ese momento, las personas que tienen un trabajo pero que se encuentran temporalmente ausentes del mismo son menos propensas a prestar atención a las categorías de respuestas y a reconocer que están realmente empleadas.

En la secuencia resultante de formular las dos preguntas en orden inverso, es decir, preguntar en primer lugar si tienen un empleo y a continuación preguntar si están trabajando en ese momento, la segunda pregunta no contribuye a una medición más completa sobre el empleo. No hay contraste en esta secuencia. La pregunta adicional respecto a encontrarse en el trabajo sólo puede formularse a aquellas personas que ya han declarado tener un trabajo. El encontrarse en el trabajo es una pregunta imposible desde el punto de vista lógico en el caso de aquellas personas que previamente habían negado tener un trabajo. La pregunta respecto a estar en el trabajo junto con la pregunta sobre tener un trabajo únicamente sirve como una pregunta que hace de filtro.

Otra secuencia incluye la pregunta general respecto a la actividad principal. Es la que precede a las preguntas sobre tener un empleo o encontrarse en el trabajo. La pregunta general sobre la actividad principal es un arma de gran utilidad para medir el núcleo de la población con empleo. A diferencia de la pregunta general, la segunda pregunta se refiere específicamente a al trabajo o a un trabajo además de las actividades mencionadas en la pregunta general. La pregunta adicional respecto a estar en el lugar de trabajo o a tener un trabajo sólo se formula a aquellas personas que no habían respondido ya que estuvieran trabajando. Debido a que esta secuencia toma en consideración la importancia relativa de un trabajo comparado con otras actividades cabría esperar una medición más completa de aquella categoría de personas que trabajan sólo unas pocas horas por semana. En cualquier caso, este hecho no toma en consideración el efecto secuencial. Cuando la pregunta general respecto a la actividad principal viene inmediatamente seguida de una pregunta respecto a encontrarse en el trabajo o a tener o no un trabajo, es probable que el entrevistado/a interprete esta última pregunta como si se refiriese a su situación habitual

(Schwarz, 1988). Un efecto secuencial supone el trasladar el significado de la pregunta general a la pregunta siguiente respecto a estar en su lugar de trabajo o a estar o no empleado/a. Debido a la interpretación común de ambas preguntas, el sujeto entrevistado insistirá en su réplica de que no se encuentra trabajando a pesar de que ostenta un empleo de tipo menor. A causa de este efecto secuencial, la secuencia de la pregunta general seguida de una pregunta referida al empleo o al trabajo no es una solución ideal para medir la categoría de personas que ostentan un empleo de tipo menor.

El orden inverso, en el que la pregunta general respecto a la actividad principal va precedida de una pregunta respecto a estar en el trabajo o tener un empleo, produce un resultado completamente diferente. Las preguntas respecto a estar trabajando o tener un empleo ya determinan la categoría principal respecto a las personas que tienen un empleo. El objetivo de la pregunta general respecto a la categoría principal en esta secuencia no es ya el de identificar a las personas con empleo sino realizar un desglose de las personas que no se encuentran en el mercado de trabajo.

La pregunta compuesta referente a estar en el trabajo y/o tener un trabajo parece ser una alternativa evidente a ambas preguntas sobre estar trabajando y sobre tener un empleo ya que ambos estatus se encuentran incluídos como categorías de respuestas. El combinar ambos estatus en una única pregunta resulta, de cualquier modo, en una pregunta compleja. La interpretación de esta pregunta compuesta requiere un mayor esfuerzo por parte de del sujeto entrevistado que en el caso de la secuencia de dos preguntas por separado referentes a estar trabajando o tener trabajo. A pesar de que las tres categorías de respuestas (estar trabajando, tener un trabajo pero no encontrarse en el mismo y la de no estar trabajando ni tener un trabajo) son, lógicamente, categorías bien diferenciadas, no todos lo sujetos entrevistados perciben las sutiles diferencias. Si no se considera cada una de las categorías cuidadosamente, es posible que una categoría de respuesta (como la de estar en el trabajo) prevalezca a la hora de interpretar la pregunta. Ésto, evidentemente, afecta a la identificación de personas con empleo pero que se encuentran temporalmente ausentes. Puede ser que respondan que no están trabajando de acuerdo con la interpretación de que la pregunta se refiere a encontrarse en el trabajo. Si no se comprueba que tienen un trabajo, no lo mencionarán. Debido al riesgo de hacer una interpretación que no sea imparcial, deberá evitarse la pregunta compuesta con categorías referidas a estar en el trabajo y/o tener un trabajo y se procederá a llevar a cabo una secuencia de dos preguntas independientes.

3.4. Formulación de la pregunta: Claves a incluir en la pregunta

Una medición válida de las categorías particulares de las personas con empleo dependerá no sólo de la elección acertada de las preguntas a realizar dentro de una secuencia apropiada sino que también dependerá de incluir claves o indicaciones específicas en las preguntas. El incluir claves concierne a cuatro categorías de personas con empleo: Los trabajadores de empresas familiares sin remuneración, las personas que tengan un empleo de tipo menor con solo unas pocas horas por semana, los trabajadores esporádicos y las personas con trabajo sin salario o beneficios.

Estas claves vienen incluidas en el cuestionario en sí en caso de que tengan algún impacto en el contexto de la pregunta global (el período de referencia) o en las categorías de respuesta. Pueden presentarse en forma de lista con ejemplos de categorías de actividades económicas (Francia, pregunta 11) o pueden ser mencionadas como una categoría única en una pregunta específica (República Federal Alemana, pregunta 23).

En la sección siguiente tomamos en consideración los doce cuestionarios procedentes de los sondeos sobre empleo en la CEE. Describimos los diferentes tipos de preguntas, las secuencias en las que ocurren así como qué claves incluyen con respecto a la medición de las cinco categorías específicas de personas empleadas.

4. Diferencias reales en los doce cuestionarios de acuerdo con la clasificación por características de diseño del cuestionario

4.1. Tipo de pregunta y secuencia de la pregunta

La mayor parte de los cuestionarios contienen más de una pregunta para medir la tasa de empleo (figura 1). La pregunta general sobre la actividad principal aparece en la mayor parte de los cuestionarios, con la excepción del Reino Unido y de la República Federal Alemana. Normalmente precede a la pregunta sobre encontrarse trabajando. De todos modos, en Luxemburgo, España y Bélgica, la pregunta general sobre la actividad principal aparece incluida al final del cuestionario y en Grecia sigue inmediatamente a la pregunta sobre tener o no un empleo. Otros cuestionarios contienen preguntas sobre estar en el trabajo y tener

trabajo (Reino Unido, Grecia, Luxemburgo y la República Federal Alemana). Finalmente, cuando sólo se incluye una pregunta, se tratará de la pregunta compuesta respecto a estar en el trabajo y/o tener un trabajo (España y Bélgica).

Dependiendo de los tipos de preguntas utilizadas y de su secuencia, se dan las siguientes configuraciones (Figura 1):

- En el Reino Unido y en Grecia se incluyen dos preguntas por separado respecto a estar en el trabajo y tener un trabajo para llevar a cabo la identificación de personas con empleo. La pregunta sobre estar en el trabajo precede a la pregunta sobre tener un trabajo in estar necesariamente trabajando. La última pregunta sólo se formula a aquellas personas que todavía no han contestado que están empleadas.

- En Luxemburgo se incluyen los mismos tipos de preguntas pero en orden inverso. La pregunta sobre tener trabajo ahora precede a la pregunta referente a encontrarse o no en el trabajo. Esta secuencia no contribuye a una medición más completa del empleo comparada con la secuencia anterior en donde la pregunta sobre estar en el trabajo precede a la pregunta sobre tener o no trabajo. En esta secuencia, sólo se formula la pregunta adicional respecto a estar en el trabajo a aquellas personas que ya hayan admitido tener un empleo.

- En la República Federal Alemana, la pregunta respecto a realizar un trabajo retribuido va seguida por la pregunta sobre ayudar en la empresa familiar. Todos los sujetos entrevistados, independientemente de su respuesta a la primera pregunta referente a llevar a cabo un trabajo retribuido, habrán de responder a la segunda pregunta. Esta pregunta no sólo es un filtro para las personas que trabajen en el negocio familiar, sino que también contribuye a una medición más completa de esta categoría.

- La pregunta de tipo general respecto a la actividad principal va, o bien seguida por la pregunta sobre estar en el trabajo (Francia, Italia y Portugal), o por la pregunta respecto a tener empleo (Dinamarca y los Países Bajos), o por la pregunta compuesta sobre estar trabajando y/o tener un trabajo (Irlanda). Con la excepción de Irlanda, la pregunta complementaria sólo se les formula a aquellas personas que no habían respondido aún a la primera pregunta sobre si tenían empleo o no. En Irlanda se les formulan las dos preguntas a todas las personas.

- En Dinamarca se hace otra pregunta concerniente a haber trabajado o no en el pasado además de la pregunta adicional referente a la actividad principal y a la de tener o no un empleo. A aquellas personas que han trabajado en el pasado se les pregunta sobre el tiempo transcurrido desde que tuvieron aquel empleo en cuestión. La pregunta retrospectiva se incluye en otros cuestionarios aunque en Dinamarca varía el rumbo de las mismas. A las personas que dejaron su empleo la semana anterior se les ofrece otra categoría de respuesta. Se les suma a las personas con empleo y se les formulan preguntas respecto al trabajo actual.

- En España y Portugal se identifica a las personas sin empleo por medio de una sencilla pregunta compuesta con categorías de respuestas independientes sobre estar en el trabajo o sobre tener o no empleo.

En la sección 3.3 argumentaremos que la pregunta compuesta sobre estar en el trabajo y/o tener trabajo es una pregunta compleja (España, pregunta D1, Bélgica, pregunta 6 e Irlanda, pregunta 17). Existe una característica común entre las categorías de respuestas de la pregunta compuesta y la secuencia de las dos preguntas independientes. El orden de las categorías de respuestas (la categoría sobre estar en el trabajo precede a la categoría respecto a tener un empleo) corresponde con el orden de las dos preguntas. Aparte de esta similitud de la secuencia, su formulación es diferente. En lugar de subrayar el contraste entre las dos preguntas independientes ("Incluso si no estuvo usted trabajando la semana pasada, ¿había tenido usted un empleo.....?") se presentan las categorías de respuesta en la pregunta compuesta como opciones mutuamente neutras. Otra característica a resaltar sobre la pregunta compuesta es la utilización de la palabra abstracta "situación" en la pregunta en sí. Esta palabra abstracta es una solución sencilla para la formulación sucinta de una pregunta respecto a los dos estatus diferentes respecto a estar en el trabajo o tener empleo. Es necesaria una palabra genérica que recoja todas las categorías de respuestas. En cualquier caso, debido al carácter abstracto de la palabra, es más difícil interpretar una pregunta. Sin disponer de información adicional, el sujeto entrevistado tiene que recurrir a adivinar el significado de la pregunta. Las categorías de respuesta ofrecen a la persona entrevistada la información necesaria (Schuman and Presser, 1981, p.109) pero debido a las sutiles diferencias entre las categorías, la comprensión del entrevistado requiere un gran esfuerzo. Las palabras abstractas no aparecen solamente en la actividad principal (Irlanda, pregunta 11, Italia, pregunta 101, Dinamarca, pregunta 1 y Portugal, pregunta 7). Evidentemente, la razón para incluir una palabra abstracta en esta pregunta es similar a la del caso de la pregunta compuesta.

Figura 1.

**Los cuestionarios de los países de la comunidad económica europea
por tipo de pregunta para la medición del empleo y sus consecuencias.**

País	Pregunta general sobre la actividad principal	Tipo de pregunta		
		Pregunta respecto a estar en el trabajo	Pregunta respecto a tener un empleo	Pregunta compuesta respecto a trabajar y/o empleo.
Reino Unido		¿Realizó usted algún trabajo remunerado la semana pasada....?	A pesar de que no estaba usted trabajando, ¿tuvo usted algún trabajo o negocio del que estaba ausente?	
Grecia		¿Trabajó usted la semana pasada aunque sólo fuera durante una hora?	A pesar de que no estaba usted trabajando, ¿tuvo usted algún trabajo o negocio del que estaba ausente?	
Luxemburgo			¿Tuvo usted algún trabajo en la semana desde el (día...) hasta el (día-mes)?	
Rep. Fed. de Alemania.		De ser así, ¿Trabajó usted?	¿Estuvo usted trabajando de forma remunerada durante la semana de referencia (día) hasta (día-mes)?	
		¿Ha ayudado usted a sus familiares en la empresa familiar durante la semana de referencia (día) hasta (día-mes)?		
Dinamarca	¿Cuál es su situación actual?	Si es así, ¿trabajó usted la semana pasada (....) ¿Ha trabajado usted alguna vez? Si es así, ¿Hace cuanto tiempo?	Aparte de esto, ¿tiene usted un empleo?	
Francia	¿Actividad actual?	En cualquier caso ¿Trabajó usted durante la semana de referencia desde el (día) hasta (día-mes)?		
Portugal	¿Cuál era su situación principal en relación con la actividad económica la semana pasada?	¿Realizó usted algún trabajo la semana pasada aparte de lo anteriormente mencionado?		
Italia	¿Cuál es su situación actual?	¿Trabajó usted durante la semana de referencia independientemente de su situación mencionada en la pregunta 1?		
Holanda	respecto a sus actividades.Cuando ve usted las posibilidades del cuestionario, ¿a qué categoría pertenece usted?		¿Está usted realizando algún trabajo remunerado aunque sea durante sólo unas pocas horas semanales?	
Irlanda	¿Situación habitual respecto al empleo?			¿Cuál era la situación de la persona la semana pasada?
España				¿Cuál era su situación la semana pasada en relación con su actividad?
Bélgica				¿Estatus laboral en la semana de referencia?

4.2. Inclusión de claves para categorías específicas de personas con empleo

4.2.1. Claves para los trabajadores sin salario en empresas familiares

Las preguntas adecuadas para los trabajadores sin salario en empresas familiares se refieren explícitamente a su trabajo que consiste en ayudar a sus parientes en empresas familiares. Estas claves vienen incluidas en todos los cuestionarios excepto en el del Reino Unido, Grecia y Bélgica, a pesar de que no muestran variaciones importantes (figura 2). Los trabajadores no remunerados de empresas familiares están recogidos en la pregunta respecto a estar en el trabajo y/o tener un trabajo. Ya sea la pregunta en sí (Portugal, pregunta 8: ¿"Realizó usted algún tipo de trabajo.....como incluso ayudar a un pariente"?) o las categorías de respuestas se refieren a estas personas (Irlanda, pregunta 17: "¿...trabajando durante al menos una hora con remuneración o algún beneficio, incluyendo en la empresa o compañía familiar"?). Cuando se incluye en la pregunta la clave para trabajadores no remunerados de empresas familiares, lo que se hace es ampliar el significado del concepto de trabajo al hecho de ayudar a parientes en empresas de tipo familiar. Cuando se incluye la clave en la categoría de respuesta, forma parte de una lista de ejemplos de posibles categorías de personas con empleo.

En cuatro países, Francia, Italia, los Países Bajos y Dinamarca, los trabajadores de empresas familiares no remunerados vienen recogidos en una categoría de respuesta de la pregunta general respecto a la actividad principal. Una aclaración de la categoría de personas con trabajo establece que el trabajo en las empresas familiares está recogido (Francia, pregunta 8: "trabajando, como por ejemplo un empleo remunerado o llevar una empresa incluso ayudar a parientes sin salario ni sueldo...."). En Italia, esta especificación es una instrucción para el entrevistador. A diferencia de una clarificación, que forma parte de la pregunta y que ha de ser leída ante toda persona entrevistada, será solamente el entrevistador el que lea la instrucción.

Una alternativa apropiada a una lista con ejemplos de categorías de personas empleadas sería amoldarse a ellos en una pregunta independiente (La República Federal Alemana, pregunta 23: "¿Ha ayudado usted a sus parientes en una empresa familiar...?"). Esta pregunta se añade inmediatamente después de la pregunta sobre estar en el trabajo, teniendo ya una clave para los trabajadores sin sueldo de empresas familiares (Pregunta 22: "¿Ha tenido usted algún trabajo o empresa.....? (también ayudando a un pariente)"). Esta alternativa

es, quizás, preferible cuando entran en juego muchas categorías, pero cuando se trata sólo de unas pocas categorías de personas empleadas, parece ser equivalente a incluir una clave en la pregunta en sí.

Figura 2.

Los cuestionarios de los países de la CEE según las claves para trabajadores sin sueldo en empresas familiares

- Claves para trabajadores sin sueldo en empresas familiares en la pregunta sobre trabajar:

Francia: De todas formas, ¿realizó usted algún trabajo durante la semana de referencia...?
¿(incluso ayudando a algún pariente sin paga ni salario?)

Portugal: ¿Realizó usted algún trabajo la semana pasada...(incluso durante sólo una hora ayudando a algún pariente?)

- Clave para trabajadores familiares en la pregunta sobre el trabajo:

Luxemburgo: ¿Tuvo usted algún trabajo durante la semana de....? Si es así, ¿trabajó usted?
a. ¿Realizó usted algún trabajo remunerado en la semana de referencia?
b. ¿Trabajó usted sin salario ayudando a un pariente?

República Federal Alemana: ¿Realizó usted algún trabajo remunerado o ejerció alguna profesión....?
(También ayudando a parientes)
a. Sí, trabajé, inclusive ayudé a parientes.

-Clave para trabajadores familiares no remunerados en la pregunta general sobre la actividad principal

Francia: ¿Actividad actual?
a: trabajando (trabajo o empresa.....ayudando a un familiar sin sueldo o remuneración?)

Italia: ¿Cuál es su situación actual?
a: trabajando (ayudando a un familiar que trabaja por cuenta propia sin un contrato laboral)

Holanda: Respecto a sus actividades. Cuando observa las diferentes posibilidades, ¿a qué categoría pertenece usted?
a: tiene un trabajo o empresa, trabaja por un sueldo, ayuda a un familiar, etc.

Dinamarca: ¿Cuál es su situación actual?
a: trabajando (por cuenta propia, ayudando a un pariente)

-Clave para trabajadores familiares sin sueldo en la pregunta compuesta respecto a trabajar y tener un empleo

Irlanda: ¿Cuál era la situación de la persona la semana pasada?
a: trabajando...incluyendo el trabajo en la empresa familiar.

España: ¿Cuál era su situación la semana pasada en relación con su actividad?
b.Trabajando (como asalariado, por cuenta propia o ayudando a un familiar.

Nota: El Reino Unido (pregunta 5), Bélgica (pregunta 6) y Grecia (pregunta 1) no están incluidos en estas tablas porque falta la clave para los trabajadores no asalariados de empresas familiares

Los miembros de la familia que no perciben salario no son mencionados de manera explícita como una categoría de personas con empleo en el Reino Unido. La formulación de la pregunta respecto a encontrarse en el trabajo sugiere incluso que están excluidos (“¿Realizó usted alguna labor remunerada?”). En cualquier caso, ésta no es la intención. Los trabajadores familiares no remunerados se identifican dependiendo de sus dudas a la hora de comprender el significado exacto de los términos “trabajo remunerado”. La instrucción de un entrevistador afirma que un trabajador sin remuneración en una empresa familiar es considerado como una persona con empleo si el trabajo contribuye a la empresa que es propiedad o es dirigida por un miembro de su mismo hogar. (la esposa que lleva la contabilidad del marido) (Chamberlain & Purdie, 1992).

La pregunta en el cuestionario Belga no parece referirse a este tipo de trabajadores familiares (“no tiene ninguna entrevista de trabajo o actividad y no la llevó a cabo”). El concepto de entrevista o cita sólomente se aplica a los asalariados. El significado del concepto de una actividad no se encuentra limitado al trabajo remunerado. Incluye el trabajo doméstico y el trabajo voluntario. De igual modo, dicho concepto puede aplicarse a los trabajadores no asalariados de una empresa familiar. Sigue siendo dudoso que cada uno de los trabajadores familiares reconozcan estar contribuyendo a la empresa familiar como una actividad importante.

Evidencia empírica

Una identificación mejorada de los trabajadores familiares no remunerados incluyendo una pregunta hecha a medida aparece ilustrada a través de una experiencia resustante de un Sondeo de la Población llevado a cabo en los Estados Unidos (Rothgeb & Cohany, 1992). El cuestionario de 1967 contiene dos preguntas para la identificación de personas con empleo: La pregunta general sobre la actividad principal y una pregunta sobre el trabajo. Ésta última es la siguiente: “¿Realizó usted algún trabajo de algún tipo la semana pasada y que no tenga que ver con el trabajo doméstico?” Esta pregunta va acompañada por una instrucción del entrevistador. Cuando se hace mención de una empresa familiar, el entrevistador ha de averiguar si el trabajo se ha realizado sin remuneración alguna en la firma o negocio familiar. Un cuestionario alternativo incluyendo una pregunta preliminar respecto a la empresa familiar fue contrastada con el cuestionario real de 1991. La pregunta preliminar fue la siguiente: “¿Tiene alguien en la familia un negocio o empresa?”. En el caso de familias con un negocio o empresa se ha revisado la pregunta respecto a trabajar: “¿Realizó usted la semana pasada algún trabajo remunerado o con algún tipo de beneficio?” Los trabajadores familiares sin remuneración constituían una proporción significativamente más grande a través del cuestionario revisado que en el cuestionario actual en donde no se formula la pregunta preliminar (1% frente a 0.2%)

4.2.2. Claves para personas con un trabajo menor de una o unas pocas horas semanales.

En todos los cuestionarios se incluye una pregunta que especifica que el empleo comprende todo el trabajo incluso el que se realiza una o unas pocas horas por semana, con

la excepción del Reino Unido, Italia y Bélgica, ya sea en la pregunta en sí o en las categorías de respuestas (figura 3). De todos modos, la especificación nunca aparece en la pregunta general o en la actividad principal. En Portugal (pregunta 8), Grecia (pregunta 1) y en los Países Bajos (pregunta 201), la pregunta en sí especifica que se incluye incluso el trabajo consistente en una hora. En Dinamarca (pregunta 3), Luxemburgo (pregunta B1), Irlanda (pregunta 17) y en España (pregunta D1), la especificación con respecto al número mínimo de horas por semana se menciona únicamente en las categorías de respuestas. Existe una diferencia significativa entre la formulación de la especificación en las categorías de respuestas y en la formulación de la pregunta en sí. La especificación en una pregunta es una incitación para que el sujeto entrevistado considere todo como trabajo, *incluso si solamente se trata de una hora*. La especificación en la categoría de respuestas parece perseguir un objetivo muy diferente. Si un entrevistado tiene un empleo, se le urge a que verifique si el número de horas por semana excede el umbral de *al menos una hora*. La especificación respecto a trabajar durante al menos una hora tiene un efecto más de tipo limitador que de expansión. En consecuencia, es menos probable que la persona entrevistada considere todo el trabajo de una o unas pocas horas por semana.

La pregunta en sí respecto a tener o no empleo en la República Federal de Alemania (pregunta 22) o respecto a estar en el trabajo en Francia (pregunta 11) no especifica que se incluye el trabajo que se realice una hora o varias horas por semana. En lugar de esto, la pregunta va acompañada de una instrucción del entrevistador. Esto indica que las personas que tengan un empleo de unas pocas horas o de una hora por semana deberán ser consideradas como personas con empleo.

Evidencia empírica

El efecto de una referencia explícita en una pregunta sobre trabajos de tipo menor viene ilustrada por una experiencia llevada a cabo en la República Federal de Alemania. (Schwarze, 1992). En el cuestionario de 1990 se incluyó una tercera pregunta referente a tener o no un empleo menor además de las dos preguntas sobre estar en el trabajo y ayudar en la empresa familiar. La pregunta adicional era la siguiente: “¿Tuvo usted un empleo menor (segundo o temporal) en la semana de referencia?” Un empleo menor es un trabajo de menos de 15 horas por semana, con un salario de menos de 450 DM y sin ninguna ligadura con la seguridad social.

Figura 3.

El cuestionario de los países de la CEE de acuerdo a diferentes especificaciones de los criterios de una hora y de la semana de referencia en la pregunta respecto a estar en el trabajo y/o tener trabajo

ESPECIFICACION DE LA SEMANA DE REFERENCIA

especificación de los criterios de una hora	desde.....hasta o fecha exacta	la semana pasada	sin especificación
en la respuesta en sí	Grecia: ¿Trabajó usted la semana pasada, desde el Lunes hasta el Domingo incluso solamente una hora?	Portugal: ¿trabajó usted la semana pasada? (incluso solamente 1 hora?	Holanda: ¿Está usted realizando algún trabajo remunerado durante al menos 1 o unas pocas horas por semana?
en las categorías de respuesta	Lux: ¿Tuvo usted un trabajo en la semana desde.....hasta? Si es así, ¿Trabajó usted? a: ¿Realizó un trabajo remunerado durante la semana de referencia(1 hora o más)? Din: ¿Trabajó usted la semana pasada(para la semana de referencia, ver la etiqueta de la dirección) a: Sí, trabajé al menos una hora.	Irlanda: ¿Cuál era la situación de la persona la semana pasada? a: trabajando durante al menos una hora.	España: ¿Cuál era su situación la semana pasada en relación con su actividad? b: Trabajando.....durante al menos 1 hora
en la instrucción del entrevistador	Francia: No obstante, ¿trabajó usted durante la semana de referencia desde.....hasta? (incluso solamente 1 hora o un trabajo esporádico...) RFA: ¿Realizó usted algún trabajo remunerado en la semana de referencia? (...hasta...) incluyendo a las personas que trabajen durante unas pocas horas o sólo una hora.		
especificación de los criterios de una hora sin especificación	desde.....hasta o fecha exacta	la semana pasada	sin especificación
	R. Unido: ¿Realizó usted algún trabajo remunerado la semana pasada, es decir, en los siete días acabando en Domingo? Italia: ¿Trabajó usted en la semana de referencia(inclusive el día de referencia)? Bélgica: ¿Estatus laboral en la semana de referencia?		

Esta pregunta vino inspirada por la pregunta general sobre el estatus laboral en el panel socio-económico a través de cinco categorías de respuestas (empleo a tiempo completo, empleo a tiempo parcial fijo, aprencidizaje, trabajos de tipo menor o esporádico y voluntario). El efecto de esta tercera pregunta puede estimarse a partir de la distribución de las preguntas en el panel socio-económico. Prácticamente un 4% de todas las personas con empleo o 1.1 millones de personas declararon tener un trabajo de tipo menor o esporádico en 1988. Alrededor de la mitad de estas personas estaban trabajando menos de 15 horas a la semana. Al introducir esta pregunta en el microcenso, el número de personas con un trabajo de tipo menor aumentó desde 0.5 millones en 1988 a 1.1 millones en 1990 (desde un 2% del empleo total hasta un 4%). Esto muestra que la pregunta confeccionada a medida para las personas con un trabajo menor trae como resultado una medición completa y exacta. Sin embargo, también muestra el efecto limitado de la instrucción de un entrevistador que acompaña a la primera pregunta respecto a estar en el trabajo en el microcenso anterior a 1990. De acuerdo con esta instrucción, hubo que incluir a aquellas personas con un empleo de unas pocas horas o de solamente una hora por semana en la categoría de personas empleadas. A pesar de esta instrucción en el sondeo anterior a 1990, hubo un incremento importante de personas con empleos de tipo menor como resultado de la introducción de una pregunta confeccionada a medida de los entrevistados.

4.2.3. Clave para personas con un trabajo pero que se encuentran temporalmente ausentes.

En el cuestionario del Reino Unido (pregunta 6), en Grecia (pregunta 2), en Dinamarca (pregunta 2), en Luxemburgo (pregunta B1), en los Países Bajos (pregunta 201) y en la República Federal Alemana (pregunta 22) se incluye una pregunta que se refiere a tener un trabajo en lugar de encontrarse en el trabajo. Viene precedida por una pregunta referente a estar en el trabajo, en el Reino Unido y en Grecia, y en Dinamarca viene precedida por la pregunta general respecto a la actividad principal. El contraste entre ambas preguntas en estas secuencias resulta ser una clave de gran importancia para aquellas personas que tengan empleo pero que no se encuentren en el trabajo. Esto indica que a pesar de que alguien no esté en el trabajo aunque tenga empleo, dicha persona será considerada como una persona empleada. En Luxemburgo, en los Países Bajos y en la República Federal Alemana, la pregunta referente a tener empleo no viene precedida por una pregunta respecto a estar o no en el trabajo. La formulación de la pregunta se refiere simplemente a tener un empleo o a la situación de estabilidad al estar trabajando. El apego al trabajo continuado aparece reflejado

en una categoría de respuesta (Luxemburgo: “no trabajó pero ostento o llevó a cabo una actividad alejada de esta persona”) o en una instrucción para el entrevistador (República Federal de Alemania: “incluyendo personas que trabajan habitualmente pero que, por ejemplo, estaban enfermas o de vacaciones durante la semana de referencia”).

Se utiliza también una categoría de respuestas independientes para la medición de la categoría de personas con trabajo pero que no se encuentran en el mismo en la pregunta referente a estar en el trabajo y/o tener un trabajo o en la pregunta general respecto a la actividad principal. La categoría de respuesta en la pregunta compuesta hace la distinción entre las personas que están en el trabajo y las que no lo están (Irlanda, pregunta 17, España, pregunta D1 y Bélgica, pregunta 6). La categoría de respuestas para las personas con empleo en la pregunta general sobre la actividad principal se refiere a tener un trabajo independientemente de encontrarse en el mismo (Portugal, pregunta 7: “tuvo un trabajo o empresa”, los Países Bajos, pregunta 101 y en Francia, pregunta 8). En Francia, es sólo en la aclaración donde se incluye, aparentemente, a las personas que tienen un trabajo pero que no se encuentran en el mismo.

4.2.4. Claves para trabajadores esporádicos

Para llevar a cabo una evaluación precisa de los trabajadores esporádicos y de sus actividades dentro del periodo de referencia, habrá que especificar claramente dicho periodo de referencia. El periodo de referencia se define como el correspondiente a una semana.

La especificación de la semana de referencia tiene lugar en las preguntas relacionadas con estar, de hecho, trabajando o de tener empleo ya que concierne a estas situaciones. El periodo de referencia de la pregunta referente a estar en el trabajo o tener trabajo (figura 3) está especificado de manera precisa con datos de Francia, Luxemburgo, la República Federal Alemana y del Reino Unido (“Semana que termina en Domingo, día-més”). La semana de referencia aparece especificada en Grecia de una manera igualmente precisa como de dos días (La semana pasada, desde el Lunes hasta el Domingo). En Dinamarca (pregunta 3), la semana de referencia está especificada como la última semana pero hay una clarificación que se refiere a la etiqueta con la dirección personal para la fecha exacta (“para el periodo de referencia ver la etiqueta con la dirección personal”). La pregunta en Italia contiene literalmente las palabras “semana de referencia” (“settimana di

referimento”) y la fecha exacta para la semana de referencia aparece impresa en la portada del cuestionario. La pregunta en Bélgica contiene una especificación similar y se supone que el entrevistador conoce la fecha exacta que determina la semana de referencia en el mes de Abril. En Portugal, en Irlanda y en España, la semana de referencia aparece descrita vagamente como la última semana. Esta vaga especificación prácticamente no estimula al sujeto entrevistado para llevar a cabo una evaluación rigurosa y puede dar lugar a una interpretación múltiple. “La última semana”, sin una identificación del primer y del último día de esa semana o de la fecha exacta puede ser la semana que precede a la semana de la entrevista, los siete días que preceden al día de la entrevista o la semana de la entrevista en sí. Esto último es más probable cuando el día de la entrevista está al final de la semana. En los Países Bajos, la pregunta respecto a tener un trabajo se refiere al tiempo presente en lugar de la última semana como en otros países de la Cee. La semana de referencia no está especificada.

En la pregunta general sobre la actividad principal, solamente en Portugal se especifica la semana de referencia como la última semana. La pregunta general en Francia, Italia y Dinamarca abarca la situación actual y no incluye especificaciones sobre la semana de referencia. En Irlanda, se refiere a la situación habitual, con lo cual, no se especifica ningún periodo de referencia. En los Países Bajos, no existe ninguna referencia del tiempo. El hecho de que se especifique la semana de referencia en la pregunta general sobre la actividad principal en España, Bélgica, Luxemburgo o Grecia, es de gran importancia ya que esta pregunta no se les formula a las personas con empleo.

4.2.5. Claves para las personas con empleo sin salario o beneficios.

Una decisión correcta por parte del entrevistado/a sobre si sus actividades entran en la categoría de actividades económicas dependerá de que se especifique que únicamente el trabajar con un salario, beneficio o ganancias para la familia entra dentro del estatus de ser una persona empleada. Esta especificación se incluye en todos los cuestionarios con la excepción de los de Bélgica, Grecia y Portugal aunque no en todas las preguntas.

La especificación de trabajo remunerado aparece, ya sea en la pregunta en sí, o en la categoría de respuestas. En el Reino Unido (pregunta 5), en los Países Bajos (pregunta 201) y en la República Federal de Alemania (pregunta 22), la especificación aparece en la pregunta

en sí. El trabajo remunerado aparece especificado en las categorías de respuestas de los cuestionarios de Luxemburgo (pregunta B1: "llevó a cabo un trabajo remunerado....."), en los de Dinamarca (pregunta 1: "trabajando como ocupación"), en los de Irlanda (preguntas 11 y 17: "trabajando con un salario o beneficio"), en los de España (pregunta D1: "trabajando con un salario, por cuenta propia o ayudando a un pariente"), en los de Francia (pregunta 8: "trabajando en su profesión,tiene un trabajo remunerado") y en las de los Países Bajos (pregunta 101: "trabajo remunerado"). La especificación "trabajo remunerado" en el cuestionario Holandés aparece en la pantalla del ordenador portátil como una descripción para la primera categoría de respuestas de la pregunta general pero es sustituida por la enumeración de diferentes tipos de trabajos en la tarjeta

Sólamente la instrucción del apéndice del cuestionario Italiano estipula que lo que interesa es el trabajo remunerado o beneficio. La especificación de trabajo remunerado no aparece ni en la pregunta general sobre la actividad principal ni en la pregunta siguiente respecto a estar en el trabajo.

Evidencia empírica

El efecto de incluir una especificación de remuneración o beneficio por realizar un trabajo puede derivarse de la entrevista previa de información al entrevistado/a, del Sondeo de Población Actual de los Estados Unidos (Martin & Polivka, 1992). El cuestionario de 1967 contiene dos preguntas para identificar a las personas con empleo: La pregunta general sobre la actividad principal y una pregunta sobre el trabajo. Esta última pregunta es la siguiente: "¿Desempeñó usted algún trabajo la semana pasada, aparte del trabajo doméstico?". En un cuestionario alternativo, la pregunta fue sustituida por: "¿Realizó usted algún trabajo remunerado o con algún beneficio la semana pasada?". A los entrevistados se les formulaba al azar cualquiera de las dos preguntas. A todos los entrevistados/as se les facilitaron varias descripciones de situaciones laborales hipotéticas al final de la entrevista. Una descripción se refería a una persona que había prestado sus servicios de manera voluntaria durante veinticuatro horas en un hospital la semana pasada. A todos los sujetos entrevistados se les preguntó si consideraban que esta persona había trabajado en dicha semana. Dos ensayos en 1990 y en 1991 mostraron resultados similares. Una población significativamente más numerosa de entrevistados/as utilizando el cuestionario actual identificaron erróneamente a esta persona como una persona empleada a diferencia de los entrevistados/as utilizando el cuestionario alternativo (un 45% frente a un 8% in 1990; un 36% frente a un 4% en 1991).

5. Resumen de los efectos del cuestionario en la medición del empleo

La medición del empleo no solamente implica la medición de una categoría homogénea. Aparte de un núcleo de personas empleadas que trabajan a tiempo completo y de manera permanente para un patrón o por cuenta propia, distinguimos otras cinco categorías de personas empleadas con características laborales significativamente diferenciadas: Personas que se encuentran temporalmente ausentes de su trabajo pero que tienen empleo, trabajadores de empresas familiares sin remuneración, personas con trabajos de tipo menor, trabajadores esporádicos y personas con un trabajo sin salario ni beneficio alguno.

Una medición rigurosa de estas categorías laborales diferentes requiere unas preguntas cuidadosamente adaptadas. La categoría de personas que se encuentran temporalmente ausentes de su trabajo pero que tienen empleo se mide mejor por medio de una pregunta referente a tener un trabajo después de una pregunta respecto a estar en su puesto de trabajo. Cuando la pregunta sobre estar en el trabajo no precede a la pregunta respecto a tener un empleo, una opción equivalente sería su medición a través de una categoría de respuestas específicas en la pregunta sobre tener un trabajo. Es menos apropiado incluir una categoría de respuestas en la pregunta compuesta o en la pregunta general sobre la actividad principal. La pregunta apropiada para los trabajadores familiares sin remuneración les cataloga como una categoría independiente de personas empleadas. La pregunta apropiada para las personas con un trabajo de tipo menor de una o unas pocas horas semanales incluye la especificación de que todos los trabajos, incluidos los de una o unas pocas horas por semana entran dentro del estatus de empleados. Para llevar a cabo una medición rigurosa de la categoría de personas con trabajos esporádicos, una pregunta apropiada incluirá una especificación clara y precisa del periodo de referencia. Un requisito mínimo para una medición válida de la categoría de personas que tengan un trabajo próximo al límite de las actividades económicas sería la especificación de que únicamente el trabajo remunerado, o con algún beneficio o ganancia familiar se ajusta a la definición de empleo. De todos modos, el trabajo remunerado no cubre todas las actividades económicas. La definición también abarca actividades económicas independientes del mercado de trabajo, como por ejemplo, la construcción de una vivienda propia. No se incluye ninguna pregunta específica para identificar a aquellas personas involucradas en este tipo de producción en ninguno de los cuestionarios. El no llevar a cabo su medición no afecta a la comparabilidad.

Los doce cuestionarios revelan muchas diferencias con respecto a los tipos de preguntas incluidas en el cuestionario, su secuencia y su formulación. Debido a que la validez de la medición del empleo probablemente depende de la inclusión de un tipo particular de pregunta, de su formulación y de su secuencia, el error en la medición de las estimaciones de personas empleadas también va a diferir entre los doce países de la CEE. El ajuste entre la medición actual de los doce cuestionarios y una medición apropiada de las cinco categorías especiales de personas empleadas aparece resumido en la figura 4. Estas conclusiones atañen a los cuestionarios de los sondeos sobre la población activa desde 1986 o 1987. Durante este tiempo, se revisaron varios cuestionarios, como por ejemplo, el cuestionario alemán de 1990 y los cuestionarios británicos y holandeses de 1992. Otros continuaron siendo esencialmente los mismos con respecto a la medición del empleo, como por ejemplo los cuestionarios franceses e italianos. Por consiguiente, siguen vigentes algunas conclusiones.

Figura 4.

El ajuste entre la medición actual en los cuestionarios de los países de la CEE y la medición más apropiada de las cinco categorías especiales de personas con empleo.

categorías especiales de personas con empleo						
con trabajo pero ausentes temporalmente		trabajadores familiares no remunerados	trabajos menores a tiempo parcial	trabajadores esporádicos		trabajos en los límites de las act. económicas
inclusión de preguntas adecuadas o claves						
País	pregunta sobre tener empleo	clave para trabajadores familiares sin retribución	trabajo de 1 o unas pocas horas	especificación de semana de referencia	la especificación del trabajo remunerado	
Dinamarca	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
Luxemburgo	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
Rep. Fed. Alemana	Sí	Sí	No	Sí	Sí	
Francia	Sí	Sí	No	Sí	Sí	
Holanda	Sí	Sí	Sí	No	Sí	
R. U.	Sí	No	No	Sí	Sí	
Grecia	Sí	No	Sí	Sí	No	
España	No	Sí	Sí	No	Sí	
Irlanda	No	Sí	Sí	No	Sí	
Portugal	No	Sí	Sí	No	No	
Italia	No	No	No	Sí	No	
Bélgica	No	No	No	Sí	No	

Las preguntas sobre el estatus laboral sólo satisfacen los requisitos para una medición válida de las cinco categorías especiales de personas empleadas en Dinamarca y en Luxemburgo. Debido a que están incluidas las preguntas adecuadas que contienen claves necesarias, cabe esperar una medición del empleo más completa en ambos países. Las preguntas sobre el estatus laboral en Francia, en la República Federal Alemana y en los Países Bajos satisfacen todos los requisitos para llevar a cabo una medición válida con la excepción de una. Falta una clave apropiada para la medición de la categoría de personas con un trabajo menor. Sólo la instrucción del entrevistador para la pregunta referente a tener un empleo (República Federal Alemana, pregunta 22) y la pregunta sobre encontrarse en el trabajo (Francia, pregunta 11) estipula que las personas con un trabajo menor de unas pocas horas o incluso de una sola hora son considerados como personas empleadas. Aunque la instrucción del entrevistador no deja ninguna duda respecto a incluir personas con un trabajo menor, ésta no forma parte de la pregunta en sí. El entrevistador puede ignorar la instrucción. La identificación de personas con un trabajo menor depende de la actuación del entrevistador. La pregunta en sí no cumple con los requisitos de diseño de la pregunta. La pregunta respecto a tener un trabajo en el cuestionario holandés (pregunta 201) no especifica el periodo de referencia. Una medición retrospectiva del estatus laboral referida a la última semana es rechazada en los Países Bajos. En lugar de esto, las preguntas sobre el estatus laboral se refieren al momento presente. En este caso, no es necesaria ninguna especificación precisa del periodo de referencia. Esta omisión afecta particularmente a la identificación de los trabajadores esporádicos.

Cuatro cuestionarios fallan en dos de los requisitos y el cuestionario de Portugal falla en tres de los requisitos. Todas las categorías de personas empleadas se ven igualmente afectadas por los fallos en las preguntas. Los cuestionarios en Bélgica y en Italia sólo cumplen con un requisito, la especificación de la semana de referencia. La clave para los trabajadores familiares sin remuneración y la especificación sobre trabajo retribuido no están incluidas en las preguntas sobre el estatus laboral en Italia, salvo en la instrucción del entrevistador, impresa en la última página del cuestionario. Es posible que se ignore una instrucción de un entrevistador y por lo tanto no existe compensación alguna por la omisión de las claves apropiadas en la pregunta.

Es posible que otros metodólogos no compartan nuestros puntos de vista sobre algunos aspectos del tipo de pregunta, del orden de la pregunta y de la formulación de la

pregunta en lo que respecta a la medición del empleo. Pero no pueden negar las diferencias existentes entre los cuestionarios ni los problemas que acarrea la comparabilidad de las estimaciones del empleo. Un desacuerdo solamente puede ser resuelto por medio de la investigación empírica que tiene como resultado una mejor comprensión de la medición del empleo.

Estas diferencias en la medición del empleo no son triviales. La proporción de cada una de las categorías específicas del empleo varía entre un 1 y un 10 por ciento o incluso más. La proporción de personas con un trabajo de menos de once horas por semana se estima en un 1 o un 2 por ciento del empleo total en la mayoría de los países de la CEE, pero es de un 5 a un 6 por ciento en Dinamarca o en el Reino Unido y alcanza un diez por ciento en los Países Bajos. Los trabajadores sin remuneración de empresas de tipo familiar componen otra categoría medible, siendo su proporción de un 5 o un 6 por ciento en Portugal o en España y de un 14 por ciento en Grecia. Unos pocos experimentos llevados a cabo con el Microcenso (en Alemania) y el Sondeo de la Población actual (en los Estados Unidos) mostraron que la inserción de preguntas específicas mejoraba considerablemente la identificación de categorías específicas y cuantificables de empleo. Cuando asumimos que un diseño de pregunta más apropiado tiene un efecto similar sobre el tamaño estimado de una categoría específica de personas con empleo en aquellos países en donde el cuestionario no consigue identificar completamente a estas personas empleadas, la tasa total de empleo puede incrementarse en un orden del 0,1 o de un 1%. La tasa de empleo resulta ser más elevada de lo que se había estimado anteriormente y la posición relativa de un país en el ranking basado en la tasa total de empleo puede cambiar. Cuando se comparan las tasas de empleo de los sondeos de la población activa de los países de la CEE, habría que recordar que la medición de empleo es más válida en algunos países, como por ejemplo Dinamarca, Luxemburgo, Francia, la República Federal de Alemania o los Países Bajos que en otros países de la CEE, como por ejemplo Portugal, Italia o Bélgica.

El efecto sobre las categorías específicas de personas empleadas es incluso mayor. Las categorías de empleo que son más vulnerables a los efectos de las preguntas están concentradas en categorías específicas por edades o ramas de la industria. Los trabajos menores son relativamente frecuentes entre la gente joven y los trabajadores no asalariados de las empresas familiares son relativamente frecuentes en el terreno de la agricultura y de la distribución al por menor.

Existen tres implicaciones en la política del mercado laboral que deberían mencionarse con respecto a la medición del empleo. Una primera y evidente implicación atañe a la distribución de los fondos estructurales de la CEE para el desarrollo económico regional y para la reconversión económica. Esta distribución se justifica sólo en base a los indicadores del mercado laboral comparables. Los indicadores importantes del mercado laboral son la tasa de desempleo en el empleo total como un elemento en el denominador, la proporción del empleo industrial en el empleo total y las tendencias del empleo industrial. Una medición incompleta del empleo regional o nacional perjudica la comparabilidad de aquellos indicadores del mercado laboral como medidas de elegibilidad.

Una segunda implicación está relacionada con el diseño de la política nacional. La política nacional atañe a la posición económica nacional respecto a la posición de sus vecinos y sus socios comerciales. Cuando el agujero aparente entre la tasa de empleo nacional y las tasas de otros países importantes es demasiado grande, es necesario contar con políticas a seguir. Una mayor tasa de empleo es un objetivo principal ya que un aumento del empleo contribuye a un crecimiento de la producción, la carga de la seguridad social se encontrará mejor distribuida entre una población más grande de personas con empleo y la participación laboral es un medio importante para lograr una integración social. Cuando la tasa de empleo real excede la tasa de empleo estimada, aquellas políticas se hacen menos urgentes o son, al menos, inadecuadas. Su falta de adecuación se debe a que significa que la gente tiene ya trabajos precarios. Es entonces cuando las políticas deberían consolidar el empleo en lugar de facilitar el acceso al mercado laboral o apoyar la creación de nuevos trabajos.

Una tercera implicación procede de las características individuales de cada categoría específica de empleo. Su participación en el mercado laboral depende del marco institucional del mercado laboral y de la legislación laboral y varían con las fluctuaciones en las necesidades de producción (los trabajos menores son frecuentes en segmentos del sector servicios con cortos picos diarios de demanda laboral, como por ejemplo limpieza de oficinas, entrega de periódicos establecimientos de alimentos al por menor, etc.). Una descripción cuantitativa de la estructura de la población activa con los detalles necesarios de esas categorías específicas requiere una estimación precisa de su tamaño.

Nuestro análisis se centra estrictamente en los cuestionarios. Pero el cuestionario es sólo una de las condiciones de sondeo esenciales con un impacto sobre la validez de las

respuestas. Está diseñado por el estadístico pero es utilizado por el entrevistador que se encuentra, en parte, más allá del control del estadístico de sondeos. Aquellos entrevistadores profesionales que estén bien formados y que son constantemente monitorizados lograrán una medición del empleo más completa que los entrevistadores ocasionales, como por ejemplo los funcionarios locales o los funcionarios de la administración federal. A pesar de que sea poco probable que exista una indicación de las características del efecto de interacción entre el entrevistador y el cuestionario, es poco probable que los entrevistadores ocasionales con poca formación o supervisión puedan compensar los fallos del cuestionario. La validez de la respuesta también depende de que se ofrezcan informes aproximados. Una vez más, se supone una interacción entre los fallos del cuestionario y las respuestas aproximadas. Las respuestas aproximadas no válidas son más probables sin una secuencia de preguntas adecuadas y sin unas claves apropiadas. La falta de respuesta es otra fuente principal de prejuicios potenciales. Depende de varios factores, como son la actitud del sujeto del muestreo, de las aptitudes del entrevistador y del entorno real en el que vive dicho sujeto. Es necesario un estudio comparativo de estas condiciones de sondeo de la población activa de la Comunidad. Quizás entonces podamos alcanzar un equilibrio partiendo de los diferentes tipos de errores. Es un paso siguiente en nuestro proyecto de investigación de los diseños de sondeo de la población activa en los países de la CEE para ver cómo afectan a la comparabilidad internacional de las estimaciones del sondeo sobre la población activa.

REFERENCIAS

- ATKINSON A.B. y MICKLEWRIGHT J. (1991). Unemployment compensation and labour market transitions: a critical review. *Journal of Economic Literature* 29, 1679-1727.
- BRADBURN N. and DANIS C. (1984). Potential contributions of cognitive research to survey questionnaire design, in: Jabine T., Straf M. and Tanur J., eds. *Cognitive aspects of survey methodology: building a bridge between disciplines*, Washington: National Academy Press.
- BRADBURN N.M. and SUDMAN S. (1990). Current status of Questionnaire research. Paper presented at the international conference for measurement errors in surveys, Tucson.

- CANNEL C.F. and OKSEMBERG L. (1983). New questionnaire design techniques for reducing response errors, invited paper to the 44th ISI congress, Madrid.
- CANNEL C.F., MILLER P.V. and OKSEMBERG L. (1981). Research on interviewing techniques, in Leinhardt S., ed., *Sociological Methodology*, London: Jossey-Bass.
- CHAMBERLAIN E. and PURDIE E. (1992). The quarterley labour force survey, a new dimension to labour market statistics. *Employment Gazette*, 483-487.
- HUSSMANS R. (1989). International Standards on the measurement of economic activity, employment, unemployment and underemployment, *Bulletin of Labour Statistics*, first issue, Geneva: International Labour Office.
- ILO (1990). Economically active population, employment, unemployment and hours of work (household surveys), Geneva: International Labour Office.
- MARTIN E. (1983). Surveys as social indicators: problems in monitoring trends, in: Rossi P.H., Wright J.D. and Anderson A.B., eds., *Handbook of survey research*, New York; Academic Press, 677-739.
- MARTIN E. and POLIVKA A. (1992). The effect of questionnaire redesign on conceptual problems in the CPS, paper presented at the annual meeting of the ASA in Boston.
- HUSSMANN R., MEHRAN F. and VERMA V. SURVEYS of economically active population, employment, unemployment and underemployment. Ilo, Geneva, 1990.
- RODGERS G. and RODGERS J. (1989). Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe, Geneva: International Labour Office.
- ROTHGEB J.M. and COHANY S.R. (1992). The revised CPS questionnaire: differences between the current and the proposed questionnaires, paper presented at the annual meeting of the ASA in Boston.
- SCHUMAN H. and PRESSER S. (1981). *Questions and answers in attitude surveys*, New York: Academic Press.

- SCHWARZ N. (1988). Cognitive aspects of labour force surveys en a multi-national context: issues and findings, paper presented at the October OECD meeting in Paris.
- SCHWARZ N. (1990). Assessing frequency reports of mundane behaviors, in: Hendrick C. and Clark M.S., eds., Research methods in personality and social psychology, Newbury Park; Sage publications, 98-119.
- SCHWARZE J. (1992). Geringfügige Beschäftigung in der Erwerbsstatistik. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt-und Berufsforschung 25, 534-543.
- TOURANGEAU R. (1984). Cognitive sciences and Survey methods, in: Jabine T., Straf M. and Tanur J., eds., Cognitive aspects of survey methodology: building a bridge between disciplines, Washington: National Academy Press.

**DIFERENCIAS EN LOS DISEÑOS DEL SONDEO
SOBRE LA POBLACION ACTIVA EN LA COMUNIDAD ECONOMICA
EUROPEA Y ALGUNAS CONSECUENCIAS**

Aloïs Van Bastelaer

Los puntos de vista expresados en este informe son responsabilidad del autor y no reflejan necesariamente la política de la Oficina Central de Estadística de los Países Bajos.

Extracto

Una interpretación correcta de las tasas de empleo basada en los sondeos sobre la población activa en la CEE depende de la consideración de los diseños además de los errores del muestreo. La fuente para estas tasas de empleo es el sondeo sobre la población activa. Estos sondeos están homologados solamente en los países de la CEE respecto a las variables, al tamaño del muestreo y al periodo de referencia. Este artículo describe las diferencias restantes entre las condiciones de sondeos nacionales. Los datos relevantes han sido aportados por las oficinas de estadística nacionales. Un análisis lógico de los efectos de las condiciones del sondeo resulta en una tentativa de equilibrar el riesgo posible de una falta de imparcialidad. Este equilibrio depende fundamentalmente de dos factores, del error producido por la falta de respuesta y del error en la medición. El primer factor está considerado dentro de la interacción con la post-estratificación y el segundo factor resulta de un efecto conjunto de los fallos del cuestionario, de la composición del cuerpo de entrevistadores y de la tasa de respuestas aproximadas. Las conclusiones son cualitativas al no disponer de datos respecto a la magnitud de los efectos reales.

Palabras clave:

Diseño del sondeo de la población activa, medición del empleo, comparabilidad internacional.

Introducción

Cuando comparamos las tasas de empleo en los países de la CEE, normalmente se toma en consideración los errores en el muestreo. Otros errores son ignorados de forma poco adecuada, normalmente cuando se toman en consideración las muchas diferencias existentes entre los diseños de sondeos sobre la población activa. Estos sondeos se encuentran homologados únicamente en la CEE en lo que respecta a las variables, el tamaño del muestreo y el periodo de referencia. Otras condiciones del sondeo, como por ejemplo la selección del muestreo, la organización de recogida de datos, o la organización del cuestionario, vienen determinados por las oficinas de estadísticas nacionales. No es de sorprender la cantidad de diferencias existente. Los diseños dependen de los recursos disponibles (un registro para el marco del muestreo), de la legislación nacional respecto a la participación en el sondeo, el estatus de la oficina de estadísticas nacional y del entorno geográfico. Las limitaciones presupuestarias son también evidentes. Un simple ejemplo puede ilustrar dichas limitaciones: un sondeo realizado a través del correo requiere muchos menos gastos que un sondeo del tipo cara a cara pero normalmente resulta en una tasa de respuestas inferior.

Estos factores están, en gran medida, más allá del control del investigador. Cuando describimos las consecuencias de las decisiones del diseño, nuestro objetivo no es la convicción respecto a una elección o una decisión en particular. Más bien, lo que queremos hacer es mejorar la comprensión del impacto de las condiciones del sondeo sobre las estimaciones realizadas. Una mejor comprensión nos libra de recurrir a la elección entre la confianza y el escepticismo de los datos. Nos ofrece una base más sólida para comparar los cálculos realizados. La comparación implica, ahora, un juicio cualitativo del nivel de imparcialidad debido al error del no-muestreo además del error del muestreo en sí. Una mejor comprensión de las condiciones del muestreo crea, además, una base para un consenso respecto a las condiciones esenciales del sondeo común y puede, finalmente, contribuir a una mejor comparabilidad de las estimaciones.

La estructura de este artículo se corresponde con la secuencia lógica de las actividades de muestreo principales: Las consideraciones del diseño global, el marco de la muestra y la selección de la misma, la recogida y el proceso de datos (Saerndal, Swenson and Wretman, 1992, p.20).

Estas etapas vienen descritas en las tres secciones siguientes. La sección sobre la recogida de datos contiene una descripción del cuerpo de entrevistadores de los doce países de la CEE y de los resultados de la recogida de datos, en particular la no-respuesta y el error de medición debido a los fallos en el cuestionario. Los datos se refieren a 1988 y proceden de las oficinas de estadística nacionales¹. Los estudios existentes permiten establecer una distinción entre las condiciones de sondeo con un efecto favorable sobre la validez de las estimaciones respecto a la población activa y aquellas con un riesgo importante de falta de imparcialidad. Estos efectos conjuntos son tratados en la sección final. El resultado es un intento de equilibrar los diseños nacionales con las normas metodológicas. No ha sido posible llevar a cabo un juicio definitivo respecto a la precisión relativa de las estimaciones sobre la población activa llevadas a cabo bajo diferentes condiciones de sondeo. Una razón es que estas condiciones pueden reforzarse entre ellas o pueden compensarse unas a otras a diferentes niveles. Los datos respecto a , por ejemplo, la falta de imparcialidad asociada con las respuestas aproximadas a preguntas problemáticas o la reducción efectiva de la falta de imparcialidad resultante de la post-estratificación no están, a menudo, disponibles. Estos datos empíricos podrían corroborar nuestros intentos de llegar a conclusiones y permitirnos realizar una estimación del error medio cuadrático.

¹ En enero de 1991 se distribuyó un cuestionario sobre las condiciones de sondeo.; estos cuestionarios fueron devueltos a lo largo de 1991. Agradecemos la cooperación de las oficinas de estadística nacionales y en particular a los profesionales de la estadística que completaron nuestro del cuestionario respecto al sondeo sobre la población activa.(Doña F. Alvarez, Instituto Nacional de Estadística, Doña H. Pöschl, Statistisches Bundesamb, Doña N. Roth, Institut National des Statistiques et des Etudes Economiques, el Sr. Mr. J. Andries, National Instituut voor de Statistiek, Sr. M. Bradley, Office of Population Censuses and Surveys, Sr. E. Hadjipanayotou, Statistical Service of Greece, Sr. K. McCormack, Central Statistical Office , Sr. Nielsen, Danmarks Statistik, Sr. I. de Nicols, Instituto Centrale di Statistica and J. Nunes, Instituto Nacional de Estadística; los datos procedentes de Luxemburgo han sido recogidos por Eurostat y por publicaciones ILO.

2. Implantación del Muestreo y del Sondeo

2.1. Sondeo por sectores o grupos.

El mercado laboral puede describirse de diferentes modos. Las estimaciones sobre la población activa pueden ofrecer una descripción del mercado laboral. Estas estimaciones son simplemente un total de personas que pertenecen a una categoría de población particular en un punto en el tiempo específico o a lo largo de un periodo concreto de tiempo. Los ejemplos son el número total de personas empleadas en el primer día del mes, el número total de personas con empleo a lo largo de un año y el número total de familias con, al menos, un miembro que tenga un empleo. Todas estas estimaciones requieren observaciones en el momento de la entrevista.

Las estimaciones respecto a la población activa pueden, también, describir los cambios que se produzcan en el mercado laboral. Estos cambios pueden ser simplemente la diferencia entre dos Un ejemplo es la tendencia del empleo mensual. Además de estos cambios agregados, los cambios pueden, también, estar relacionados con los ingresos individuales entre el estatus laboral en dos momentos diferentes. Los ejemplos son las personas reinsertadas en el mercado laboral que encontraron un nuevo empleo después de un periodo sin trabajo o los que dejan los estudios que están buscando empleo. Estos datos se registran, ya sea en una entrevista única por medio de preguntas retrospectivas, o en ocasiones múltiples. Estas entrevistas repetidas en un sondeo del sector o grupo suponen una carga creciente para el sujeto entrevistado. Para reducir esta carga en un sondeo de grupo rotativo, se substituyen los sujetos entrevistados tras una serie de entrevistas.

Un sondeo de grupo no solamente evalúa el estatus laboral individual en ocasiones múltiples y los ingresos entre los diferentes estatus, sino que también un método eficaz para la medición de tendencias. El muestreo simple a lo largo de dos ocasiones incrementa la precisión de la diferencia entre dos grupos comparado con los muestreos independientes siempre y cuando la correlación entre dos ocasiones sea positiva. El efecto es, en cualquier caso, completamente diferente para las estimaciones totales, como por ejemplo, la media anual. Es más eficaz realizar una serie de muestras mensuales o trimestrales simples para estas últimas estimaciones considerando siempre una correlación positiva (Van de Pol, 1982).

Esta mejora en la precisión de un sondeo de grupo o sector se ve reducida, en cualquier caso, por el error del no-muestreo. Este tipo de error consiste fundamentalmente de un error en la medición y de una atribución al grupo o sector debido a la carga que supone

para el entrevistado/a y a su movilidad (Duncan & Kalton, 1987). El error en la medición se debe, en parte, a la repetición de las entrevistas (Bailar, 1989, Cantor, 1989, McMillen, Kalton & Kasprzyk, 1989). Se dan varios efectos. Es posible que la población entrevistada dé respuestas estereotipadas ya que pierden interés por el sondeo. Más bien intentarán recordar su pregunta anterior en lugar de evaluar cuidadosamente su situación actual. Por otra parte, la interpretación del entrevistado/a de la pregunta puede mejorar dependiendo de su exposición al sondeo al ser más conscientes de la cuestión. Los entrevistados/as aprenden que incluso su trabajo de una o de unas pocas horas les incluye dentro de la categoría de empleados. Es posible que incluso los sujetos entrevistados cambien su comportamiento y empiecen, por ejemplo, a buscar empleo tras reconsiderar estas cuestiones después de varias semanas.

El diseño del sondeo del grupo continúa siendo sencillo en los Países Bajos, Bélgica y Luxemburgo (tabla 1). Cumple meramente los requisitos de la CEE. De acuerdo con la CEE, las entrevistas repetidas han de ser llevadas a cabo en el vecindario del muestreo de direcciones en donde se entrevistó a los miembros de una familia el año anterior. Las viviendas recogidas en el estudio permanecen en el sondeo durante tres o cuatro años en Dinamarca, Francia, Grecia y Alemania. La muestra normal para estimar los cambios anuales es de 2/3 o de 3/4. En el caso de Portugal, España y el Reino Unido la muestra es más pequeña (1/2, 1/3 y 1/5 respectivamente). No habría ninguna muestra común en Italia con la excepción del sector del muestreo que es re-entrevistado de acuerdo con los requisitos de la CEE. La medición de los cambios trimestrales es un objetivo de los muestreos en Italia, España y el Reino Unido. Es, por lo tanto, necesario disponer de un alto grado de precisión para los cambios trimestrales. La muestra común de un trimestre a otro es prácticamente la misma en estos tres países (3/4, 4/5 y 5/6 respectivamente).

Tabla 1.
Características del sondeo del grupo rotativo:
Número de entrevistas y periodo de tiempo entre dos entrevistas.

Número de entrevistas	Tiempo entre las dos entrevistas	Número de entrevistas	Tiempo entre las dos entrevistas
Bélgica 2(*)	1 año	Rep. Fed. A. 4	1 año
Irlanda 2(*)	1 año	Grecia 4	1 año
Luxemburgo 2(*)	1 año	Portugal 4	6 meses
Países Bajos 2(*)	1 año	Italia 4	3 meses
Dinamarca 3	1 año	R. U. 5	3 meses
Francia 3	1 año	España 6	3 meses

(*) La segunda entrevista esta limitada un cuarto de los domicilios en donde se llevó a cabo una entrevista un año ántes.

2.2 Reducción del riesgo de errores de medición en un sondeo del grupo

Una preguntada dos veces corre el riesgo de ser interpretada de una forma dual por parte del entrevistado/a. Para evitar cambios falsos de una característica, el entrevistador dispone de las respuestas de la entrevista anterior. Se repite la respuesta anterior y entonces se le pregunta al sujeto si la situación ha sufrido cambio alguno. Este enfoque implica un riesgo de mala percepción del cambio sufrido cuando los entrevistados/as tienden a sencillamente confirmar su respuesta previa. Pero una vez más, las entrevistas dependientes contribuyen a lograr una respuesta más consistente. También reconocen el papel del sujeto entrevistado utilizando la información recogida en la entrevista previa (Statistics Sweden, 1989, p.27). Las entrevistas dependientes se utilizan sólo en el sondeo del Reino Unido. El riesgo de una interpretación inconsistente es incluso mayor cuando se recoge información aproximada en diferentes ocasiones de diferentes miembros de la casa. En España se mantiene una interpretación consistente en los sondeos ya que entrevistan a la misma familia en cada una de las seis ocasiones.

2.3. Frecuencia del sondeo

El sondeo sobre la población activa es un sondeo mensual o trimestral cuando el objetivo es la descripción de las tendencias mensuales o trimestrales y finalmente de los flujos del mercado laboral (España e Italia). Cuando el objetivo es una descripción detallada de la población activa; el sondeo se utiliza como una actualización de los resultados del censo (Francia o Alemania). Uno puede, también, imaginarse que no hay necesidad de llevar a cabo un sondeo anual cuando la situación económica en Luxemburgo, por ejemplo, refleja un alto nivel de empleo y casi una ausencia total de desempleo. Un sondeo menos frecuente puede cumplir perfectamente los requisitos de los que idean las políticas. Las consideraciones operativas son también importantes. En los Países Bajos se ha optado por un sondeo mensual en lugar de anual ya que la recogida y el proceso de datos se puede acumular con el tiempo y se ha contratado personal administrativo permanente.

La frecuencia del sondeo sobre la población activa y el tiempo utilizado en las tareas de campo tienen unas consecuencias evidentes para las estimaciones. Las estimaciones de empleo totales en base a un sondeo trimestral difieren de aquellas que se basan en sondeos anuales llevados a cabo en primavera. El hecho es que las medias anuales basadas en sondeos

trimestrales permiten tener en cuenta los patrones estacionales, como por ejemplo, trabajos durante las vacaciones en el sector servicios o trabajos durante la estación de recogida de las cosechas. Estos empleos estacionales no se incluyen en el sondeo realizado en primavera. Por lo tanto, la oficina de estadísticas de la CEE requiere, con vistas a llevar a cabo las comparaciones, que los datos se refieran al periodo de primavera.

Tabla 2.
Frecuencia y duración del trabajo sobre el campo

Mensual	Trimestral	Anualmente	
		Uno o dos meses	Una sola semana
Países Bajos	Italia (1 semana)	Dinamarca (Marzo-Abril)	Bélgica (Abril)
España	Portugal	Francia (Marzo)	Rep. Fed. Al. (Abril)
	Reino Unido	Grecia (Abril-Junio)	
		Irlanda (Abril-Mayo)	
		Luxemburgo (Mayo)	

2.4. Definición de la población y marco del muestreo.

Los sondeos de población activa en los países de la CEE consisten de todos los residentes con la excepción de todos los representantes diplomáticos extranjeros así como de las fuerzas armadas extranjeras. La población institucionalizada que reside en hospitales, hogares de acogida, prisiones, hospicios o conventos no es objeto de entrevistas. Cuando se intenta un acercamiento a dichas instituciones con el objetivo de llevar a cabo una entrevista, surgen demasiadas complicaciones. Esta población varía entre un uno y un tres por ciento de la población total de acuerdo con el censo de 1981 (3% en Irlanda o Grecia, 1% en Italia, España o Portugal). La población que se encuentra internada en instituciones está censada solamente en Alemania, Dinamarca e Irlanda). Los otros nueve países están más diferenciados por el tratamiento de la población internada en instituciones en el procedimiento de ponderación. Los benchmarks para el procedimiento de ponderación en Grecia, Portugal y el Reino Unido son totales de población ajustados. La población total se ve reducida con la población institucionalizada. Las estimaciones sobre la población activa de Alemania, Dinamarca e Irlanda son comparables con los totales de población ajustados ya que la población internada en instituciones puede ser excluida de la recogida de datos. Los totales de población no están ajustados en los seis países⁽²⁾ restantes. Se supone que la

distribución por estatus laboral de la población que reside en instituciones es idéntica a la población complementaria.

La elección de un marco de muestreo (tabla 3) depende fundamentalmente de la disponibilidad de las fuentes de información. La eficacia de un fichero como marco para un muestreo depende de tres características: Un fichero ha de estar actualizado, completo y ser de fácil acceso. La característica discriminatoria más importante entre el registro de una población y un fichero de direcciones es su nivel de accesibilidad. El acceso al registro de una población no es fácil para la oficina de estadísticas central ya que está en manos de las autoridades locales. Una alternativa adecuada sería disponer de una copia del fichero de direcciones de la oficina de correos ya que la oficina de estadísticas tendría un control sobre el mismo y dispondría de un acceso directo a este fichero.

Cuando un registro de población o un fichero de direcciones no está disponible o no es adecuado, hay que desarrollar un marco de muestreo en la oficina de estadísticas antes de proceder a recoger datos. El muestreo de un área consiste de varias etapas. La etapa fundamental es la selección de (grandes) municipios, condados o distritos. Una segunda etapa consiste de la selección de los recintos o de los bloques de edificios. El número de viviendas en un recinto o bloque de edificios se deriva normalmente del censo. Estos datos son actualizados con los datos sobre nuevas construcciones como por ejemplo, los municipios en Alemania o en base a un listado por parte de los entrevistadores antes de la entrevista en Grecia o Irlanda. Una última etapa adicional tiene que ver con el tamaño de un recinto o de un bloque de edificios. Un recinto o bloque en Alemania es una agrupación de 20 a 30 viviendas, en Francia son 40 viviendas y en Luxemburgo es un grupo de 50 viviendas. Todas las viviendas son estudiadas dentro de un grupo. Las agrupaciones de viviendas en España, Portugal y Grecia e Irlanda siguen albergando varios cientos de viviendas y es necesario disponer de una etapa de muestreo adicional.

Tabla 3. Marco de muestreo

Area simple con una etapa final	Registro de la población	Fichero de direcciones
Agrupación de viviendas	Viviendas unifamiliares	
Rep. Fed. Al.	Grecia	Bélgica
Francia	Irlanda	Italia
Luxemburgo	España	Países Bajos
	Portugal	Reino Unido
		Dinamarca

3. Recogida de datos

3.1. Entrevistador

El entrevistador ejerce una influencia innegable sobre el error resultante de la no-respuesta y sobre el error de medición (Saerndal, Swenson & Wretman, 1992, p. 548, p. 564). La primera responsabilidad del entrevistador es lograr con éxito la cooperación del entrevistado/a. Ella³ tendrá que explicar el objetivo de la entrevista y la razón por la que las respuestas de esta persona entrevistada son necesarias y no las de los vecinos. El sujeto entrevistado reaccionará más probablemente a la actitud y al comportamiento de la entrevistadora que a lo que esté diciendo (Warwick & Lininger, 1975, p. 187). La flexibilidad en una situación en la que el entrevistador tenga que establecer un vínculo con la persona entrevistada en unos pocos minutos es un rasgo fundamental de aquel entrevistador/a que quiera tener éxito en sus entrevistas (Lievesley, 1990). Las preguntas y los comentarios del sujeto entrevistado han de ser tratados de una forma clara y concisa. Otros rasgos de un entrevistador/a exitosa son la motivación, el compromiso a explotar de una forma exhaustiva su entrevista y su voluntad de organizar y programar sus llamadas a lo largo del día (Lievesley, 1990).

Su segunda responsabilidad es la de asegurarse de que el significado de las preguntas siga siendo el mismo a lo largo de todas las entrevistas y que coincida con el del investigador (Suchman & Jordan, 1990). Esto implica un papel activo por parte del entrevistador/a.

Un curso de formación intensivo es una condición indispensable para una comprensión plena de los objetivos del sondeo y del significado de las preguntas. Es necesario familiarizarse con el cuestionario ahora que las entrevistas se realizan con un ordenador ya que la pantalla mostrará una o unas pocas preguntas cada vez y las respuestas anteriores o las preguntas subsiguientes no se encuentran inmediatamente disponibles para el entrevistador/a. La formación inicial deberá impartirse a lo largo de varios días e incluye sesiones prácticas supervisadas (Fowler, 1991). Más adelante, deberá ir seguida de unas

³ Las personas que realizan las entrevistas son normalmente mujeres

sesiones de re-formación y reciclaje. Estos cursos de formación refuerzan el comportamiento adecuado del entrevistador/a y contribuyen a un enfoque uniforme respecto a la recogida de datos. Además de estas sesiones de formación colectivas, el control individual de las prácticas de entrevistar y el asesoramiento respecto al rendimiento positivo o negativo son la clave para disponer de una plantilla de entrevistadores/as⁴ de una gran profesionalidad (Martin, 1983, p. 708; Hussmans, Mehran & Verma, 1990, p. 286). Estos entrevistadores/as profesionales tendrán más probabilidades de recoger datos más fiables que los entrevistadores/as esporádicos, como por ejemplo los funcionarios o los estudiantes.

Tabla 4. Personal para las entrevistas

	Entrevistadores formados	inc. otras tareas	funcionarios	otros entrevistadores casuales	Entrevistadores formados	
					>1 día de formación	evaluación del rendimiento
Rep. Fed. Al.			federal	x		
Irlanda				x	x	
Italia		x	local	x	x	
Grecia	x	x	local	x		x
Portugal				x		
Francia	x	x		x	x	x
Bélgica		x	nacional	x		
España	x	x			x	x
Luxemburgo			?		?	?
Dinamarca			nacional			?
R. Unido	x	x			x	x
Holanda	x	x			x	x

Los entrevistadores/as de los doce países de la CEE tienen un tipo de experiencia en las entrevistas y en la formación diferente. España, el Reino Unido, Holanda, Francia y

⁴ Un equipo de entrevistadores profesionales requiere unos recursos considerables y personal de supervisión. No disponemos de información respecto a la composición de este personal de supervisión. Nuestras preguntas atañían al personal para las entrevistas.

Grecia (tabla 4) tienen a su disposición un personal de entrevistadores/as profesionales bajo la supervisión de la oficina de estadísticas. Sus tareas incluyen, también, sondeos. Asistieron a un curso de formación de varios días y su rendimiento se evalúa de una forma regular. A este personal profesional se añade una serie de entrevistadores ad hoc para el trabajo de campo en Francia y en Grecia. Cuando el sondeo sobre población activa es anual, el personal normalmente está compuesto por entrevistadores/as esporádicos (Portugal, Irlanda y Alemania) y por funcionarios (Dinamarca y Bélgica). Parece ser que el personal de entrevistas profesional sólo es necesario cuando se les encarga un sondeo mensual y trimestral. El sondeo de Holanda es un buen ejemplo. Los datos del sondeo bienal de hasta 1985 fueron recogidos por funcionarios, y desde 1987 el sondeo es un sondeo mensual y los datos son recogidos por entrevistadores bajo la supervisión directa de la oficina de estadísticas.

3.2. La No-Respuesta

La no-respuesta es, aparte de los errores del marco de muestreo y de la exclusión de una sub-población, una tercera causa para la desviación entre la muestra disponible para el análisis y la muestra diana. La no-respuesta consiste, fundamentalmente, de una falta de contactos y de rechazos. Las razones técnicas o logísticas son menos importantes (fallos técnicos de un ordenador portátil, ausencias inesperadas de un entrevistador o pérdida de cuestionarios). La no-respuesta total supone sólo un pequeño porcentaje en varios sondeos de la CEE, pero alcanza un 18% en Dinamarca y en el Reino Unido e incluso un 40% en los Países Bajos. Las no-respuestas debidas a falta de contactos en los sondeos sobre la población activa de la CEE es de dos a cinco veces mayor que las no-respuestas resultantes de rechazos (tabla 5). Los rechazos tienen que ver con las no-respuestas sólo en el Reino Unido y en los Países Bajos. La falta de establecer contacto no está relacionada con la disposición personal de las personas del muestreo. Depende del número de rellamadas, de su distribución a lo largo del día y de la duración de la recogida de datos en relación con la carga de trabajo. La tasa de contactos aumenta cuando existe un fácil acceso a las viviendas (Lessler & Kalsbeek, 1992, p. 104).

Los datos se recogen normalmente en entrevistas de tipo cara a cara. Sólo en Dinamarca y en Alemania se utiliza el modo de entrevista mixta. Prácticamente una de cada cinco viviendas rechazan o no son contactadas. Estas viviendas reciben un pequeño

cuestionario de las oficinas estadísticas estatales. Esto no resulta en ningún tipo de indignación por parte de los sujetos que rechazan la entrevista ya que la participación en los sondeos es obligatoria. Este sondeo por correo mejora la tasa de respuestas en 15 puntos. Las entrevistas en Dinamarca se llevan a cabo por teléfono fundamentalmente. Las viviendas sin teléfono reciben un cuestionario por correo desde 1986. Antes de 1986, las personas que habitan en estas casas sin teléfono eran visitadas en su casa. Groves (1979) sugirió que un sondeo por teléfono resultaba en una tasa superior de respuestas que un sondeo cara a cara. Ciertamente, la tasa de contactos mejora, fundamentalmente debido a que se hacen más llamadas, aunque también aumentan los rechazos (Groves, 1990). Una conversación telefónica se puede interrumpir fácilmente. Existe solamente un vínculo entre el entrevistador/a y el entrevistado/a cuando se realiza una llamada por teléfono. Esto contrasta en gran medida con la comunicación cara a cara una vez que el sujeto entrevistado abre su puerta. Ocurre un problema similar cuando el entrevistador intenta ganarse la cooperación de la persona a entrevistar a través de un portero automático.

A diferencia del fenómeno de la falta de contacto, la cooperación o el rechazo dependen de las actitudes de las personas entrevistadas (Sharp & Frankel, 1983; Mokken, 1987). Los rechazos entran dentro de tres categorías principales. El rechazo puede ser incidental. El entrevistador simplemente llama en un momento poco conveniente y molesta a la gente en su actividades. La entrevista se considera como una carga. Los miembros del muestreo pueden también rehusar porque no les interesa la entrevista o supone que las intenciones del entrevistador son de tipo comercial. Una carta enviada antes de realizar la visita es un medio de suscitar el interés del sujeto a entrevistar. Este tipo de carta es común a todos los sondeos con la excepción del caso de Italia (tabla 5). Normalmente hace énfasis en la necesidad de participar. También incluye un compromiso en lo que respecta a la confidencialidad y una explicación de los objetivos del sondeo. A pesar de ser un requisito fundamental en una carta previo a la visita, este tipo de compromisos no son normalmente muy persuasivos. El compromiso de confidencialidad además de la referencia con respecto a la posibilidad de realizar una selección al azar puede incluso confirmar la creencia inicial de la persona del muestreo de que sus respuestas personales no cuentan.

Se establece un tipo de relación diferente con la persona a entrevistar en un sondeo obligatorio. La persona entrevistada se siente en este momento presionada al tratarse de un sondeo de este tipo. Un entrevistador puede, fácilmente, recordar a la persona reacia a responder el carácter obligatorio del sondeo. El sondeo sobre la población activa es

obligatorio en seis países de la Comunidad. El efecto de un estatus voluntario fue examinado en Alemania (Esser, Grohman, Müller & Schäffer, 1989). Las tasas de respuesta en dos sondeos de prueba en 1985 y 1986 fueron de un 50% y de un 60%. Ambas tasas de respuestas se encontraban significativamente por debajo de la tasa de respuestas del 97% en el sondeo obligatorio normal. La cooperación voluntaria se mencionó explícitamente en el sondeo de 1985. En cualquier caso, las tasas de respuestas menores no se debían enteramente al estatus voluntario ya que la influencia de las circunstancias especiales del sondeo de prueba sobre el rendimiento del entrevistador no podían subestimarse. Las tasas de respuestas de ámbos sondeos voluntarios son, también, diferentes. En 1986 se logró una mejor tasa de respuestas gracias a una mejor formación de los entrevistadores, una carta previa a la visita mejor elaborada y gracias también a una rellamada a aquellas personas que inicialmente habían rechazado la encuesta.

Una última razón para explicar el rechazo es la de una actitud escéptica. La gente está convencida de la poca influencia de sus respuestas sobre las políticas del gobierno o no están dispuestos a revelar datos personales a un extraño. Su intimidad es importante. También saben que sus amigos y parientes comparten su actitud. Su participación en un sondeo es muy poco probable.

Tabla 5.

**No-respuesta inicial (excluyendo la segunda ronda etc. en un grupo)
causas para la no-respuesta, el rechazo y la imposibilidad de establecer contacto, 1988.**

	No contesta %	Sin contacto	Negativa	N.º de llamadas	Obligatorio o voluntario	Carta Previa	Contenido de la Carta Previa		
							Confidencialidad	propósito	necesidad de participar
R. F. de Alemania	3 %	2	1	3-5	Obligatorio	si	si	si	si
Irlanda	4 %	2	2	Abierto	Voluntario	si	si	si	no
Italia	4 %	?(*)	?	3	Obligatorio	no			
Grecia	6 %	5(*)	1	3	Obligatorio	si	no	si	si
Portugal	6 %	6,0	0,2	Abierto	Obligatorio	si	si	si	si
Francia	7 %	4	3	?	Obligatorio	si	si	si	si
Bélgica	10 %	8(*)	2	3	Obligatorio	si	si	si	no
España	12 %	9	3(*)	Abierto	Voluntario	si	si	si	si
Luxemburgo	15???	10	5	?	Voluntario	?			
Dinamarca	18 %(**)	15	3	12	Voluntario	si	si	si	si
Reino Unido	18 %	7	11	Abierto	Voluntario	si	si	si	si
Países Bajos	40 %(***)	7	29	3	Voluntario	si	si	si	si

(?) Falta de datos

(*) Domicilios que no pueden ser contactados, que se niegan a participar o que son sustituidos por sus vecinos.

(**) Dinamarca: El no contesta en 1985 fue del 11%; el no contesta no fue significativamente distinto en 1985 en otros países de la CE.

(***) Incluido un 3% de no contesta debido a dificultades con el idioma, enfermedad, incapacidad ...

3.3. Respuestas delegadas

El sondeo sobre la población activa abarca a todas las personas desde la edad de 14 o 15 años en adelante. Una entrevista personal con cada uno de los miembros de una casa requeriría varias visitas para encontrar a todos los integrantes de la misma en casa y disponibles para ser entrevistados. Una persona puede, sin embargo, contestar a las preguntas en nombre de todos los miembros de la casa (tabla 6). De forma intuitiva asumimos que estas respuestas delegadas no concuerdan con las respuestas individuales. Los estudios metodológicos realizados no han aportado ninguna conclusión clara respecto a la inconsistencia de los informes individuales y delegados sobre el estatus laboral (Moore 1988). La consistencia de las respuestas individuales respecto al estatus laboral en una entrevista repetida en el sondeo sobre la población activa de Canadá con las respuestas delegadas de la semana anterior resultó ser de un 95%. Las distribuciones marginales del estatus laboral no eran significativamente diferentes (Lemaître, 1987). Los resultados de un experimento a pequeña escala muestran una inconsistencia mucho mayor: una de cada cinco respuestas delegadas difería de las respuestas individualizadas (Boehm, 1989). La mayor parte de las respuestas delegadas se producían cuando un entrevistado/a describía de forma retrospectiva su estatus laboral calificándolo de no tener empleo y estar buscando un trabajo. Dos semanas antes, el entrevistado/a representante del resto de la casa había indicado que el miembro de la casa tenía, de todos modos, un trabajo o no lo tenía pero estaba intentando encontrar empleo (Van den Hurk & Kempkens, 1991).

Tabla 6.
Respuesta delegada en la muestra total y en la submuestra de personas empleadas, 1988

	Delegada	
	Total	Empleada
Dinamarca	15%	15%
Francia	33%	34%
R. Unido	35%	35%
Holanda (*)	36%	47%
Portugal	40%	43%
Irlanda	43%	24%
España	30%	62%(**)

Nota: las tasas de respuestas delegadas no están disponibles para el caso de Grecia, Italia, Luxemburgo o Bélgica. No se permite la publicación de la tasa de respuestas delegadas en la Rep.Fed. Al.

- (*) sondeo bianual de la población activa, 1985. 33% delegadas, 39% delegadas en una submuestra de personas empleadas.
- (**) un único miembro de la casa responde a todas las preguntas. Un límite más bajo para la tasa de respuestas delegadas es la proporción de hombres casados en la población de 15 años de edad o mayores. Un límite superior es la población de 15 años de edad o mayor disminuída por el número de viviendas.

3.4. Una explicación de las diferencias de no-respuesta en los países de la CEE

Dos factores parecen tener relación con las grandes diferencias existentes entre las tasas de no-respuesta de los sondeos de la CEE. Un primer factor es el estatus obligatorio del sondeo. La tasa de no-respuestas en un sondeo obligatorio no excede el 10%. La pequeña tasa de no-respuesta en Irlanda es excepcional para un sondeo obligatorio. Por otra parte, la tasa de no-respuesta en Bélgica puede considerarse más bien grande para un sondeo obligatorio. Estas tasas diferentes llevan a una segunda explicación relacionada con el grado de urbanización. El grado de urbanización se refiere a una amplia gama de causas de la no-respuesta, tales como las condiciones de vida de las viviendas y las dificultades para rastrear direcciones y llegar a los hogares. Una fuerte relación entre la tasa de no-respuesta y el grado de urbanización viene confirmada por muchos sondeos (Steeh, 1981, Baim, 1991). Existe una relación similar entre los países de la CEE. La densidad de población es un buen indicador del grado de urbanización y su relación con la tasa de no-respuesta es evidente (tabla 7). La tasa de no-respuesta es pequeña en países con un sondeo voluntario y con una densidad de población baja, como por ejemplo Irlanda y España. La tasa de no-respuesta es mayor en algunos países con sondeos obligatorios y con una alta densidad de población, como por ejemplo Bélgica.

Tabla 7.
No-respuesta, estatus de participación y densidad de la población

	No-respuesta %	obligatoria, voluntaria	densidad de población (hab. por km²)
Rep.Fed.Al.	3%	obligatoria	246
Irlanda	4%	voluntaria	51
Italia	4%	obligatoria	191
Grecia	6%	obligatoria	76
Portugal	6%	obligatoria	112
Francia	7%	obligatoria	102
Bélgica	10%	obligatoria	324
España	12%	voluntaria	77
Luxemburgo	15???	voluntaria	144
Dinamarca	18%	voluntaria	121
R.unido	18%	voluntaria	234
Holanda	40%	voluntaria	434

(*) Fuente: CBS, estadísticas de población mensuales, febrero 1990

No es posible llevar a cabo otra discriminación. Los efectos del estatus de participación del sondeo y la densidad de población con relación a las pocas observaciones, evita que otros efectos tengan importancia. Por consiguiente, la hipótesis de que los entrevistadores profesionales rinden mejor que los esporádicos o ocasionales ni se rechaza ni se confirma.

3.5. Reducción estadística de los efectos de la no-respuesta

Además de limitar la no-respuesta, la falta de imparcialidad debida a la no-respuesta puede ser estadísticamente reducida por medio de la post-estratificación. Esta falta de imparcialidad surge porque la variable de las respuestas está relacionada con el estatus

laboral. La post-estratificación consigue reducir esta parcialidad si se relaciona una variable de estratificación o auxiliar (sexo) con la variable de respuesta y el estatus laboral. Otra condición necesaria es el ajuste entre la distribución observada del estatus laboral y la distribución de población dentro de los estratos o al menos el ajuste ha de ser mejor que antes de la post-estratificación. Esto significa que la participación en el sondeo es independiente del estatus laboral dentro de los estratos.

La estratificación viene determinada por la disponibilidad de los totales de población. Las fuentes son registros y recuentos del censo. Las variables de estratificación normales son la región, el sexo y la edad (tabla 8). Se utilizan estratificaciones más complejas para los sondeos con un índice alto de no-respuesta, como por ejemplo en Dinamarca, el Reino Unido y los Países Bajos.

Tabla 8.
Post-estratificación

	Región	sexo	edad	estado civil	nacionalidad	registrado en la of. de empleo
Grecia	no %					
Portugal	x					
Italia	x	x				
Francia(*)		x	x			
España	x		x			
Rep.Fed.Al	x	x			x	
Irlanda	x	x	x			
Bélgica	x	x	x			
Luxemburgo		x	x		x	
R.Unido	x	x	x	x		
Dinamarca	x	x	x	x		x
Holanda	x	x	x	x	x	

(*) Las características se refieren al cabeza de familia

3.6. Cuestionario: Continuación

El investigador de sondeos intenta transmitir al sujeto entrevistado aquella información que es interesante a través del cuestionario. Esto explica inmediatamente la importancia de un buen diseño de cuestionario. El contexto de una pregunta y la formulación de la pregunta ayudan al entrevistado/a a comprender la pregunta, a relacionarla a todo tipo de acontecimientos y experiencias que el o ella pueda recordar y finalmente a determinar qué acontecimientos y experiencias son relevantes para la pregunta (Tourangeau, 1984). Esas características del diseño de la pregunta han de cumplir una serie de requisitos para una medición válida del empleo. Estos requisitos se derivan de las diferentes características del trabajo de entre cinco categorías específicas de personas empleadas, personas que están temporalmente ausentes de su trabajo pero que tienen empleo, trabajadores no remunerados de empresas familiares, personas con un trabajo menor, trabajadores esporádicos y personas con un trabajo sin salario ni beneficio (Van Bastelaer, 1993).

La categoría de personas que se encuentran temporalmente ausentes de su trabajo, pero que tienen empleo, se mide de una manera más adecuada por medio de una pregunta sobre tener un trabajo que sigue a una pregunta sobre estar en el trabajo. Otra opción consiste de la pregunta sencilla respecto a tener un trabajo sin ir precedida por la pregunta respecto a estar en el trabajo. Entonces la pregunta respecto a tener trabajo contiene una categoría de respuesta específica para aquellas personas que estén temporalmente ausentes. El incluir una categoría de respuesta en la pregunta compuesta o en la pregunta general respecto a la actividad principal es más susceptible de incurrir en un error. Una pregunta adecuada para los trabajadores familiares no remunerados los menciona como una categoría separada de personas empleadas. La pregunta adecuada para las personas con un trabajo menor de una o unas pocas horas por semana contiene la especificación de que todos los trabajos de incluso una hora les otorgan el estatus de ser empleados. Para una medición válida de la categoría de personas con un trabajo de tipo esporádico, la pregunta adecuada contiene una especificación clara y precisa del periodo de referencia. Un requisito mínimo para una medición válida de la categoría de personas con un trabajo cercano a los límites de las actividades económicas es una especificación simple de que solamente el trabajo con salario, beneficio o ganancia para la familia encaja dentro de la definición de empleo⁵.

Las preguntas sobre el estatus laboral solamente satisfacen los requisitos para una medición válida de las cinco categorías especiales de personas empleadas en Dinamarca y

Luxemburgo. Debido a que se incluyen las preguntas adecuadas que contienen las claves necesarias, cabe esperarse una medición más completa del empleo en ambos países comparados con otros países de la CEE. Las preguntas respecto al estatus laboral en Francia, en la República Federal de Alemania y en los Países Bajos satisfacen todos los requisitos para una medición válida con la excepción de una de ellas. Falta una clave apropiada para la medición de la categoría de personas con un trabajo menor. Sólomente la instrucción del entrevistador para la pregunta respecto a tener un empleo (Alemania) y la pregunta sobre estar en el trabajo (Francia) estipula que las personas con un trabajo menor de sólomente unas pocas horas o incluso sólomente una hora son consideradas personas empleadas. A pesar de que la instrucción del entrevistador no deja ninguna duda respecto a la inclusión de personas con un trabajo menor, no forma parte de la pregunta en sí. El entrevistador puede ignorar la instrucción. La identificación de personas con un trabajo menor es un contingente respecto al rendimiento del entrevistador. La pregunta en sí no satisface los requisitos de diseño de la pregunta. La pregunta respecto a tener un trabajo en el cuestionario holandés no contiene una especificación del periodo de referencia. Una medición retrospectiva del estatus laboral actual, referida a la última semana, es rechazada en Holanda. En cambio, las preguntas sobre el estatus laboral se refieren al tiempo presente. No es necesaria una especificación precisa del periodo de referencia en este caso. Esta omisión afecta particularmente a la identificación de los trabajadores casuales.

Hay cuatro cuestionarios que fallan en dos requisitos y el cuestionario en Portugal falla en tres de los requisitos. Todas las categorías de personas empleadas se ven afectadas por los fallos de las preguntas. El cuestionario en Bélgica y en Italia cumple sólomente un requisito, la especificación del periodo de referencia. La clave para los trabajadores no remunerados familiares y la especificación del trabajo remunerado no estan incluídas en las preguntas sobre el estatus laboral en Italia pero lo están en la instrucción del entrevistador, impresas en la última página del cuestionario. La instrucción de un entrevistador puede ser ignorada y por lo tanto no va a compensar la omisión de las claves apropiadas de la pregunta.

Proceso de datos

El impacto del proceso de datos, última etapa de un sondeo, sobre las estimaciones del mismo se ve restringido a la substitución de valores no disponibles. Estos valores no

disponibles son el resultado de las comprobaciones de valores, la no-respuesta o la selección de categorías de respuestas residuales (“otros), no “mencionados anteriormente”) del sujeto entrevistado. La categoría de respuesta residual está incluida en la pregunta general sobre la actividad principal o en la pregunta respecto a tener un empleo. El problema para la clasificación de un entrevistado/a que ha elegido la categoría de respuesta residual se resuelve simplemente basandonos en la orientación. De esta manera se evitan los valores que faltan. La pregunta siguiente respecto a la dirección de la categoría de respuesta residual de la pregunta sobre tener o no un empleo en Alemania y España, es la pregunta respecto a la búsqueda de empleo. Otros cuestionarios con contienen una categoría de respuesta residual.

Tabla 9.

La pregunta general sobre la actividad principal y las preguntas sobre tener o no un empleo o estar en el trabajo; tasa de valores ausentes, imputación y número de personas empleadas debido a la imputación.

valores ausentes en

	Pregunta general sobre la actividad principal	Pregunta acerca de tener o no empleo	Pregunta sobre el trabajo	imputación. número de personas debido a la imputación
Bélgica	-	0	-	no imputación
Rep. Fed. Al.	-	?	-	?
Dinamarca	0	-	0	no imputación
Francia	0	-	<0.5%	?
Grecia	-	0	0	no imputación
Irlanda	0	-	?	no imputación
Italia	?	-	1-3%(*)	0,3 - 0,6%
Luxemburgo	-	?	-	?
Holanda	<0,1%	0	-	<0.1%
Portugal	?	-	?	?
España	-	0,1%	-	<0,1%
R. Unido	-	0	0	no imputación

(-) La pregunta no se formula

(?) Datos no disponibles

(*) Fuente: Barcaroli G. y Ventur M., An integrated sistem for edit an imputation of data: an application of the Italian LFS, contributed paper, ISI 49th session, 1993.

Los valores no disponibles están disminuyendo la confianza en los resultados. A pesar de que los recuentos de los valores que faltan no están disponibles para todos los sondeos sobre la población activa, los indicadores son que solamente se dan unos pocos valores ausentes en la pregunta general sobre la actividad principal y en las preguntas sobre tener empleo o estar en el trabajo (tabla 9). Cuando faltan valores, como por ejemplo en los Países Bajos o España, su proporción no excede el 1%. Su efecto sobre el número de personas empleadas es menor al 0,1%. En Italia su participación es, de manera excepcional, superior al 1%. Cuando los valores que faltan en los sondeos con valores ausentes desconocidos son tan escasos como en los otros sondeos, el impacto de la imputación sobre los resultados y su comparabilidad pueden ignorarse.

5. Equilibrio: Condiciones de sondeo y su implicación sobre las estimaciones sobre el empleo

La no-respuesta es la primera razón importante para que exista una falta de imparcialidad en las estimaciones sobre el empleo. La no-respuesta varía considerablemente en los países de la CEE. Esta proporción es más alta cuando se trata de un sondeo voluntario y se realiza en los países con una densidad de población más alta. El efecto del estatus participativo y de la densidad de población es especialmente relevante respecto al índice de rechazo. La supuesta influencia de las causas de una falta de contacto, como por ejemplo el número de rellamadas y la programación de las mismas, continúa.

El índice de no-respuestas es un límite más bajo para el índice real de no-respuestas en Bélgica, Italia, Grecia y España ya que las viviendas se substituyen por otras cuando rehusan o no pueden ser contactadas. Estas substitución sobre el terreno es susceptible a un error de no-muestreo. Sólomente se justifica si la similitud entre la no-respuesta y sus substitutos es mejor que la post-estratificación (Chapman, 1983, p. 48).

La falta de imparcialidad debida a las no-respuestas puede reducirse por medio de la post-estratificación. Se aplican unas estratificaciones más complejas a los sondeos con un alto nivel de no-respuesta en Dinamarca, el Reino Unido y los Países Bajos. Se intenta lograr una precisión. La suposición básica es la relación más débil entre la participación en el sondeo y el estatus laboral dentro de los estratos y el muestreo general. Es prácticamente imposible

llevar a cabo una verificación de esta suposición. Esto conlleva a una conclusión clara respecto al efecto de la no-respuesta sobre las estimaciones de empleo o sobre el efecto de compensación de la post-estratificación. De todos modos, se impone una conclusión: El elevado índice de no-respuestas en los Países bajos implica un alto riesgo de falta de imparcialidad aunque la post-estratificación puede compensar, en parte, esta falta de imparcialidad (tabla 10).

Los errores de medición son una segunda e importante razón para la falta de imparcialidad. Las preguntas sobre la identificación de las personas empleadas en Italia, Portugal y en Bélgica no satisfacen los requisitos del diseño de la pregunta. No consiguen satisfacer los requisitos en comparación con la secuencia de las preguntas en la formulación de la pregunta en Dinamarca o en Luxemburgo. Estos fallos o cualidades de las preguntas no tienen un valor absoluto. El entrevistador/a utiliza un cuestionario. Los entrevistadores profesionales bien formado estarán mejor equipados para transmitir el significado que se pretende transmitir a un entrevistado/a que los entrevistadores/as ocasionales, como por ejemplo, los funcionarios locales, o los funcionarios de la administración federal. Los entrevistadores/as profesionales tienen más probabilidades de conseguir una medición más completa del empleo que los entrevistadores esporádicos con poca formación o supervisión. Los profesionales, por lo tanto, pueden contrarrestar los fallos de los cuestionarios. Las entrevistas basadas en un cuestionario con un índice bajo de fallos de Grecia, España y el Reino Unido son realizadas por entrevistadores profesionales. El sondeo en Irlanda, en donde el cuestionario contiene, también, algunos fallos, es llevado a cabo por entrevistadores no profesionales. Los entrevistadores ocasionales o los funcionarios, se encargan, finalmente, los sondeos de Portugal, Italia y Bélgica donde los cuestionarios no satisfacen los requisitos de diseño de la pregunta.

La validez de la respuesta depende, además, de si existen informes individuales o delegados. Se presupone una interacción entre los errores de los cuestionarios y las respuestas delegadas. Las respuestas aproximadas no válidas son más probables en una secuencia de pregunta relevante o sin unas claves específicas. Los sujetos entrevistados que responden en nombre de los otros miembros de la familia se apoyan en su situación personal a la hora de interpretar una pregunta (Blair, Menon & Bickart, 1991). El trabajo remunerado puede tener un significado diferente para las personas de edad más avanzada - un trabajo fijo y regular - . Cuando se les pregunta acerca de la actividad de sus hijos, es posible que no mencionen un trabajo esporádico de uno de sus hijos. La medición de personas empleadas en base a las

preguntas relegadas sin unas preguntas adecuadas es, probablemente, más completa que si nos basamos en las respuestas individuales. Debido a que no todos los índices de preguntas delegadas se encuentran disponibles, no es posible llevar a cabo una evaluación completa de la interacción entre las respuestas delegadas y los fallos del cuestionario. De todas maneras, la gran proporción de respuestas aproximadas en el sondeo de Irlanda y Portugal probablemente incrementa el riesgo de errores en la medición debido a fallos del cuestionario. La conclusión respecto a Bélgica no puede ser confirmada ni revisada ya que las respuestas delegadas son desconocidas. En conjunto, el error de medición tiene un efecto adverso sobre la validez de los índices de empleo en Irlanda, Italia, Portugal y Bélgica. Este error de medición se debe a los fallos en los cuestionarios que no son corregidos por un personal de entrevistas profesional o a una proporción mínima de respuestas delegadas (tabla 10).

Tabla 10.
Condiciones de muestreo: Factores de riesgo y consecuencias para las estimaciones.

	No- respuesta	Substitución por rechazo o por falta de contacto	post-estratificación	Error de medición	Límites de confianza debido a la falta de imparcialidad
	Diseño de pregunta				
R. F. de Alemania	3%		r, g, n	+++	
Francia	7%		g, a	+++	
Luxemburgo	15?		g, a	+++	
Dinamarca	18%		r, g, a, m	+++	
Países Bajos	40%		r, g, a, m, n	+++	- - -
Grecia	5%	sustitución		+ / -	
España	12%	sustitución	r, a	+ / -	
Reino Unido	18%		r, g, a, m	+ / -	
Irlanda	4%		r, g, a	+ / -	- - -
Italia	4%	sustitución	r, g	- - -	- - -
Portugal	6%		r	- - -	- - -
Bélgica	10%	sustitución	r, g, a	- - -	- - -

Leyenda: post estratificación: r = región, g = sexo, a = edad, m = estado civil, n = nacionalidad
 diseño del cuestionario: "- - -": no se pregunta sobre el empleo de personas que tienen empleo pero están temporalmente ausentes, no se pregunta sobre trabajadores familiares no retribuidos o personas con un trabajo menor o sin especificación de la semana de referencia, y no se pregunta sobre el trabajo retribuido.

Otras condiciones de sondeo tienen un impacto menor en las estimaciones. Una definición diferente de los resultados de la población resulta de la inclusión de la población que se encuentra internada en instituciones. Cuando se excluye esta población sin ajustar los totales de población, el denominador del índice de empleo se sobreestima en comparación con el denominador en base a los totales de población ajustados. Debido a que el total de personas empleadas en el numerador también se sobreestima, los totales ajustados serán pequeños. Más aún, la desviación será menor con un mejor ajuste de la proporción de personas empleadas en la población que se encuentra en instituciones y de la población total de personas comprendidas entre los 15 y los 64 años de edad. Otra condición del sondeo es el marco del muestreo. Se utilizan tres tipos de marcos: Un registro de la población, un fichero de direcciones y un área de muestreo. A priori, no tenemos ninguna razón para creer que cualquier marco de muestreo sea inferior. Sin tener en cuenta algunas conjeturas generales, como por ejemplo la poca cobertura en el muestreo de los estudiantes, minorías étnicas o la movilidad de las personas del registro de población, una evaluación precisa del marco de muestreo dependerá de un examen más riguroso por parte de las oficinas de estadística nacionales. No suponemos que haya ningún efecto discriminatorio respecto al marco de muestreo de las estimaciones. La imputación tiene, también, un posible impacto, pero no ha de ser necesariamente tenido en cuenta ya que faltan muy pocos valores en las preguntas sobre el estatus laboral.

Finalmente, el impacto de un diseño del grupo a estudiar, con entrevistas repetidas cada tres o seis meses, en contraposición a una entrevista única en un sondeo por sectores que se evalúa repetidamente. El efecto complejo consiste de un error de medición y de la atribución de un grupo, o panel. El efecto total neto sobre las estimaciones es difícil de predecir sin una investigación importante comparativa de las estimaciones procedentes de las diferentes campañas de encuesta.

Debido al riesgo que esto implica, son necesarias las medidas. La no-respuesta en los Países Bajos se debe al carácter voluntario del sondeo y a la alta densidad de población. A pesar de que estos factores están, en parte, más allá del control del investigador del sondeo, es posible conseguir una mejor tasa de respuestas con un esfuerzo substancial y un enfoque global. El intento de la Oficina Central de Estadísticas de los Países Bajos por aumentar el índice de respuestas en el sondeo se basa en una mejora de las operaciones sobre el terreno a través de una supervisión intensiva y de una formación sobre el terreno y de un aumento en el interés por la interacción entre la persona muestreada y el entrevistado/a. A pesar de que el

índice de respuestas delegadas se encuentra dentro del control del investigador del sondeo, depende en gran medida de los recursos disponibles. Un mayor número de respuestas individuales requiere unos procedimientos operativos diferentes. El entrevistador tiene que poder de fijar citas con el resto de la familia durante la primera visita. El establecer un personal de campo de entrevistadores/as profesionales entra también en las competencias del investigador del sondeo. Los sondeos trimestrales en Italia y en Portugal no evita establecer un personal de entrevistas profesional. Un sondeo anual llevado a cabo en la primavera es, sin embargo, menos conveniente para el caso del personal de entrevistas fijo de Irlanda y Bélgica. Finalmente, una revisión de los cuestionarios de acuerdo con los requisitos para llevar a cabo una medición completa del empleo parece más eficaz que la reorganización del trabajo de campo y ofrece, sin duda, mejores resultados.

REFERENCIAS

- BASTELAER, A. VAN (1993). Differences in the measurement of employment in the labour force surveys in the European Community. Submitted for publication in the journal of Official Statistics.
- CBS (1992). Employment rates in EC perspective, Netherlands Official Statistics 7, no. 3, p. 38 - 41.
- BAILAR B.A. (1989). Information needs, surveys and measurement errors in Kasprzyk D., Duncan G.J., Kalton G. & Singh M.P. (eds.) Panel surveys. New York: Wiley and Sons.
- BAIM J. (1991). Response rates: a multinational perspective. Marketing and research today, p. 114 - 122.
- BLAIR J., G. MEENON & B. BICKART (1991). Measurement effects in self vs. proxy responses to survey questions: an information processing perspective in Biemer P., Groves R., Lyberg L., Mathiowetz N. & Sudman S. (eds.) Measurement errors in surveys, New York: Wiley and Sons, p. 145-166.
- BOEHM L.(1989). Reliability of proxy response in the current population survey. Paper

presented at the annual meeting of the American Statistical Association, section on survey research methods, Alexandria.

BRADBURN N. & DANIS (1984). Potential contributions of cognitive research to survey questionnaire design in Jabine T., Straj M. & Tanur J. (eds.) Cognitive aspects of survey methodology: building a bridge between disciplines. Washington: National Academy Press.

CANTOR D. (1989). Substantive implications of selected operational longitudinal design features: the national crime survey as a case study in Kasprzyk D., Duncan G.J., Kalton G. & Singh M.P. (eds) Panel surveys. New York: Wiley and Sons.

CHAPMAN D.W. (1983). The impact of substitution on survey estimates in Madow W. G., Olkin I. & Rubin D.B. (eds). Incomplete data in sample surveys, theory and bibliographies. New York: Academic Press.

CIALDINI R.B. (1990). Deriving psychological concepts relevant to survey participation from the literatures on compliance, helping and persuasion. Paper presented at the Workshop on Household Survey Nonresponse, Stockholm.

DUNCAN G.J. & G. KALTON (1987). Issues of design and analysis of surveys across time. international Statistical Review ee, 97 - 117.

ESSER H., GROHMANN H., MÜLLER W. & SCHÄFFER K. A. (1989). Mikrozensus im Wandel, Untersuchungen und Empfehlungen zur inhaltlichen und methodische Gestaltung.

FOWLER F. J. (1991). Reducing interviewer-related error through interviewer training, supervision and other means in Biemer P., Groves R., Lyberg L., Mathiowetz N. & Sudman S. (eds) Measurement errors in surveys. New York: Wiley and Sons, p. 259-278.

GROVES R.M. (1979). Actors and questions in telephone and personal interview surveys. Public Opinion Quarterly 43, p. 204.

GROVES R.M. (1990). Therories and methods of telephone surveys. Annual review of sociology, 16, p. 221 - 240.

- HURK, VAN DEN, G & C. KEMPKENS (1991). Herenquëtering EBB panel: opzet van een grootschalig panel. Heerlen: CBS, intern rapport.
- HUSSMANN R., MEHRAN F. & V. VERMA (1990). Surveys of economically active population, employment, unemployment and underemployment. Geneva: ILO.
- LIEVESLEY D. (1990). Unit non-response in interview surveys, unpublished manuscript.
- LEMAITRE G. (1987). Selected indicators of response errors in Canadian household surveys of labour market activity. Paper presented at the OECD working party on employment and unemployment statistics. Paris.
- LESSLER J. T. & W. D. KALSBECK (1992). Nonsampling error in surveys. New York: Wiley and Sons.
- MARTIN E. (1983). Surveys as social indicators: problems in monitoring trends in Rossi P.H. , Wright J.K. & Anderson A.B. (eds) Handbook of survey research. New York, Academic Press, 677-739.
- Mc.MILLEN D.B. , KALTON G. & D. KASPRZYK (1989). Nonsampling errors in panel surveys in Kasprzyk K., Duncan G. J., Kalton G. & Singh M. P. (eds) Panel surveys. New York: Wiley and Sons.
- MOKKEN R. J. (1987). Dealing with non-response. Netherlands Official Statistics 2, no. 2, p. 5 - 12.
- MOORE J. C. (1988). Self and proxy response status and survey response quality. Journal of official statistics 4. p. 155-172.
- POL, F. J. R. VAN DE (1982). Efficient estimation of descriptive statistics from panels with partial replacement. Paper presented at the 72nd ESOMAR seminar, Luzern.
- SAERNDAL C., SWENSSON B. & J. WRETMAN (1992). Model assisted survey sampling. New York: Springer Verlag.

- SHARP L. M. & J. FRANKEL (1983). Respondent burden: a test of some common assumptions. Public Opinion Quarterly 47, p. 36.
- STATISTICS SWEDEN (1989). Revision of contents and definitions in the Swedish labour force surveys. Stockholm.
- STEEH C. G. (1981). Trends in non-response rates, 1952-1979. Public Opinion Quarterly 45, p. 40 - 57.
- SUCHMAN L. & B. JORDAN (1990). International troubles in face-to-face survey interviews. Journal of the American Statistical Association 85, p. 232 - 253.
- TOURANGEAU R. (1984). Cognitive sciences and survey methods in Jabine T., Straf M. Tanur J. (eds.) Cognitive aspects of survey methodology: building a bridge between disciplines. Washington: National Academy Press.
- WARWICK D. P. & C. A. LININGER (1975). The sample survey: theory and practice. New York: McGraw-Hill.

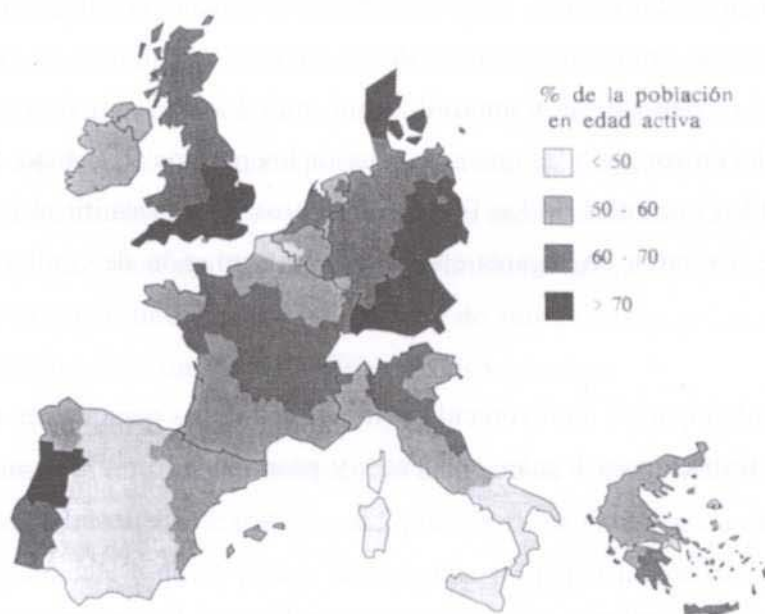
PARTE III

¿HACIA UN MERCADO DE TRABAJO EUROPEO INTEGRADO?

Hay grandes variaciones en los costes salariales y laborales en la Comunidad que se deben a la existencia de diferencias importantes en la productividad. Son asimismo amplias las diferencias en los niveles educativos de la población activa. Sin embargo, la movilidad de los trabajadores entre los Estados miembros es pequeña.

Al avanzar la unión económica de la Comunidad, con el desmantelamiento de las barreras a la competencia en la oferta de bienes y servicios en los Estados miembros, se ha centrado la atención en el funcionamiento de los mercados europeos de trabajo. Este interés presenta varios aspectos. Un primer motivo de preocupación es que los mercados de trabajo funcionen de un modo que favorezca la eficiencia económica y la competitividad de los productores europeos, objetivos ambos importantes de la unión económica. Debe haber mano de obra disponible en cantidad suficiente, con la capacitación y cualificación exigidas a un precio que asegure la rentabilidad de la producción.

M9 Población en edad activa ocupada, 1991



Asimismo, preocupa que los niveles de remuneración y las condiciones de empleo vigentes en esos mercados sean compatibles con la consecución de los objetivos de bienestar social que pretenden fomentar la unión económica. En particular, la aspiración a una mayor cohesión económica y social en forma de reducción de las diferencias de renta per cápita y mayor igualdad de oportunidades de empleo en toda la Comunidad (que en la actualidad varían ampliamente: mapa 9) es un compromiso clave del Tratado de Maastricht.

En este sentido, puede haber dificultades para llegar a un equilibrio entre los objetivos económicos y los sociales. Si bien los niveles salariales han de ser bajos en relación con la productividad del trabajo en las zonas en las que haya una oferta excedente de mano de obra y alto nivel de desempleo, para poder atraer empresas que inviertan y creen puestos de trabajo, no deben ser tan bajos que pongan en peligro la cohesión social. Análogamente, aunque sea deseable y legítimo elevar los niveles de higiene y seguridad en el trabajo y mejorar las condiciones de trabajo en general en muchas partes de la Comunidad, no debe olvidarse el coste que esto supone para las empresas en cuestión y las posibles consecuencias negativas para la creación de empleo.

La teoría de la integración del mercado de trabajo

El movimiento hacia una mayor integración del mercado europeo de trabajo ha adoptado en la práctica dos formas. En primer lugar, la aplicación del programa del mercado único ha permitido que, en muchos sectores de la actividad económica, las empresas localicen la producción en la parte de la Comunidad que más les convenga, con la consiguiente creación de empleo en zonas en las que eran escasos los puestos de trabajo. Simultáneamente se han eliminado los controles de los flujos financieros, para permitir al capital aprovechar oportunidades de inversión en lugares en los que la formación de capital era previamente inadecuada.

En segundo lugar, se ha favorecido la movilidad de las personas en busca de empleo, eliminándose las restricciones legales existentes y promoviéndose el reconocimiento común de las titulaciones.

De este modo, quienes viven en zonas en las que hay pocos puestos de trabajo, especialmente en relación con las cualificaciones que poseen, tienen más facilidades para

trasladarse a otras zonas en las que hay escasez de mano de obra, y las empresas pueden reclutar mano de obra en toda la Comunidad. El efecto debe ser, por tanto, la igualación de las diferencias de las condiciones de la oferta y la demanda en los mercados locales de trabajo y la reducción de la incidencia de la escasez de cualificaciones, con la supresión consiguiente de las restricciones potenciales de la producción y la eficiencia.

En la medida en que tengan lugar esos movimientos, y en que las condiciones de la oferta y la demanda afecten a los niveles de remuneración, otro efecto deberá ser la reducción de las diferencias salariales entre unas partes de la Comunidad y otras. También debe producir este mismo efecto el aumento de la movilidad de las empresas y de la financiación. En otras palabras, mientras el capital tienda a trasladarse a las zonas en las que la mano de obra sea relativamente abundante, los salarios sean relativamente bajos y se ofrezcan oportunidades de inversión, se favorecerá la convergencia de las condiciones del mercado de trabajo.

En principio, y partiendo de ciertos supuestos simplificados, tanto los salarios como las condiciones del mercado de trabajo de la Comunidad deben converger plenamente con el tiempo aún sin haber desplazamiento alguno de la mano de obra, siempre que el capital sea perfectamente móvil. En los mismos supuestos, habrá convergencia si la mano de obra fuera perfectamente móvil y no se moviera el capital.

En la práctica, la política comunitaria se basa en considerar que son los flujos de capital, y no los movimientos de la mano de obra, el instrumento primario para llegar a la convergencia. La movilidad se considera más como un modo de ampliar las oportunidades profesionales de los individuos, dondequiera que vivan, que cómo un mecanismo de ajuste del mercado de trabajo. Hay motivos decisivos para creer poco aconsejable un movimiento importante de mano de obra de las regiones deprimidas a las prósperas, sobre todo porque normalmente se produce una pérdida acumulada de rentas en las primeras y una presión adicional sobre la infraestructura social y física en las segundas.

No obstante, la migración interregional de mano de obra ha sido tradicionalmente un medio importante de búsqueda de trabajo para quienes viven en zonas de elevado desempleo. Por tanto, marginalmente todavía podría desempeñar un papel importante en el futuro en la igualación de las oportunidades de empleo en toda la Comunidad. El aumento de los flujos de capital en la escala requerida para reducir la diferencia entre los resultados económicos y la

prosperidad de las regiones ricas y de las pobres de la Comunidad depende en gran medida de las oportunidades económicas rentables que se ofrezcan en estas últimas. Si bien esto depende en parte de la existencia de mano de obra disponible en estas zonas a un coste relativamente bajo, los niveles salariales, y más en general los costes de producción, son solamente uno de los elementos de la ecuación de rentabilidad.

En particular, una mano de obra que tenga el nivel de estudios y la titulación adecuados, y la cualificación y la experiencia requeridas, puede ser igualmente importante, ya que es un factor clave de la productividad y, por tanto, de los costes laborales unitarios. Además, un bajo nivel de salarios no siempre garantiza unos elevados niveles de diseño, calidad, innovación y servicio de posventa del producto, que según los estudios y entrevistas con empresas son los factores esenciales del éxito de la competencia a largo plazo.

Algunos factores externos ajenos al control de las empresas aisladamente consideradas, como la eficiencia de las comunicaciones y los servicios de apoyo disponibles, también tienen una gran influencia en su eficiencia y rentabilidad.

De hecho, la existencia de un nivel mínimo de infraestructura económica y social es probablemente indispensable para cualquier entrada importante de capital privado. De ahí la importancia de la inversión pública en las regiones menos desarrolladas y el motivo del apoyo comunitario a esa inversión a través de los Fondos Estructurales.

Cuestiones tratadas

El tema principal de este capítulo es el examen de cuatro grandes rasgos del mercado de trabajo europeo y de los diferentes modos como se presentan en la Comunidad.

Se examinan, en primer lugar, las disparidades entre los niveles de renta per cápita que existen en la Comunidad. Es éste un importante indicador de cohesión. Sin embargo, no es en sí suficiente para determinar el alcance de la convergencia en cuanto a los resultados económicos y a las condiciones sociales. Tan importante como ese indicador es el empleo generado por un determinado nivel del PIB y el modo en que se distribuye entre los individuos y los grupos sociales. En este capítulo, por tanto, se consideran las diferentes

combinaciones de la productividad del trabajo, el número de personas ocupadas y de horas trabajadas que se dan en los mercados de trabajo de la Comunidad.

Seguidamente se examinan las diferencias de costes salariales y laborales medios que subyacen a las disparidades entre los niveles de renta per cápita y que son, al mismo tiempo, un reflejo y un factor determinante de los resultados económicos. Se identifica el alcance de las discrepancias entre los Estados miembros y entre las regiones por lo que se refiere a los costes laborales de la industria manufacturera y de determinadas industrias y se examina la distinción entre costes salariales y no salariales. Se reseñan asimismo los cambios de los costes laborales relativos ocurridos durante la década de 1980 - tanto a nivel nacional como regional- y se establece una relación entre éstos y las variaciones de la productividad y del paro, con el fin de valorar la influencia de los cambios de las condiciones del mercado del trabajo en los costes.

El tercer grupo de cuestiones tratadas se refiere al acceso a la educación y formación de los jóvenes de diferentes partes de la Comunidad y a las diferencias entre los niveles educativos medios de la población activa de las distintas zonas. Este es un factor clave de las diferencias de productividad y de resultados económicos, en cuanto que determina tanto las cualificaciones disponibles para los empleadores como la capacidad de los trabajadores para adaptarse a la nueva tecnología y a las nuevas exigencias de cualificación.

Finalmente, se examina la cuestión de la movilidad de la mano de obra y, concretamente, la magnitud del movimiento de mano de obra entre los Estados miembros de la Comunidad. Preocupan en este sentido algunas cuestiones importantes, no sólo el alcance de la migración de mano de obra y su comparación con los flujos migratorios generales y con el tamaño de la mano de obra autóctona, sino también la edad típica de los trabajadores migrantes.

La intensidad de empleo de la actividad económica

Para valorar las diferencias entre los resultados de los Estados miembros –o entre sus mercados de trabajo– en la oferta de empleo a las personas que viven en ellos, conviene examinar la relación entre, por una parte, la población activa potencial de que disponen y, por otra, el nivel de renta que se genera. Esto puede hacerse desglosando el PIB per cápita de la

población de cada Estado miembro, que es una medida de su prosperidad relativa, en tres elementos constitutivos:

- la productividad de su población activa, medida por el PIB por hora de trabajo;
- la media de horas de trabajo de cada miembro de la población activa;
- la proporción de la población que está ocupada y que, por tanto, contribuye al PIB.

Estos tres elementos determinan conjuntamente el nivel del PIB per cápita mediante la identidad ($Y/N = Y/H \times H/E \times E/N$, siendo $Y = \text{PIB}$, $N = \text{población}$; $H = \text{número total de horas trabajadas}$ y $E = \text{número de personas ocupadas}$). Muestran la forma en que la productividad, las horas de trabajo y la participación de la población en la población activa se combinan en cada país para producir un nivel dado de PIB.

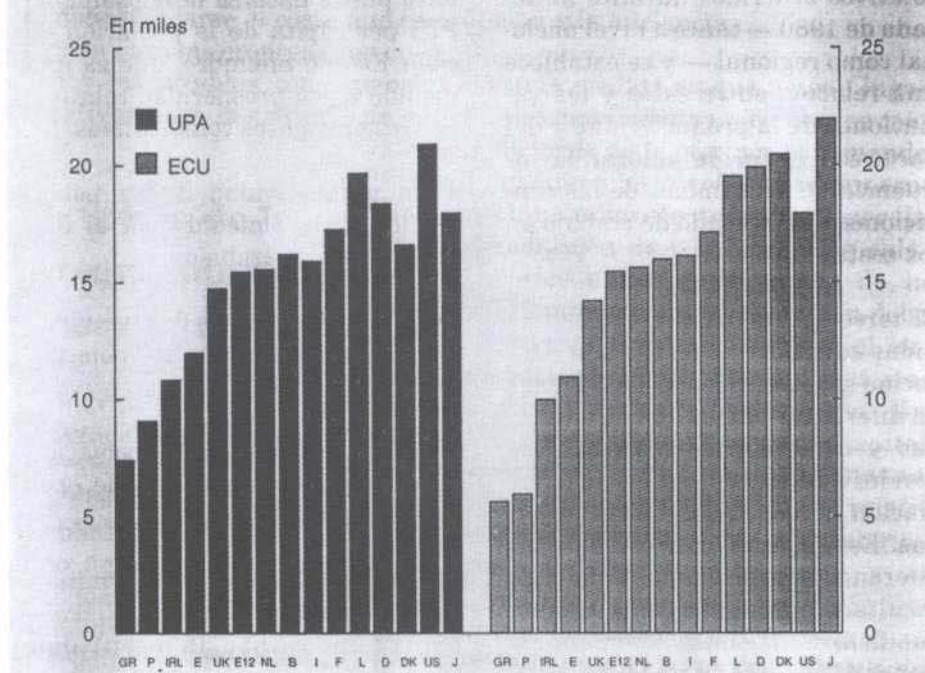
Lo que interesa aquí no sólo es ver hasta qué punto difiere esa combinación en los distintos Estados miembros situados en diferentes etapas de desarrollo económico y prosperidad, sino también en los Estados miembros que tienen niveles de desarrollo semejantes.

Renta per cápita

En la Comunidad hay grandes diferencias de prosperidad. En 1991, Grecia, que es el Estado miembro más pobre, tenía un nivel de renta per cápita, medido en unidades normalizadas de poder adquisitivo (es decir, en términos de los bienes y servicios que puede comprar), igual a tan solo el 38% el nivel de Luxemburgo, que es el país más rico (gráfico 53).

Aun habiendo marcadas diferencias entre la prosperidad relativa de los países más pobres –la renta per cápita de España fue el 60% mayor que la de Grecia–, la principal línea divisoria está situada entre los cuatro Estados miembros menos desarrollados –Portugal, Irlanda, España y Grecia– y los demás. En 1991, España, el noveno país más próspero de los 12, tenía un nivel de renta per cápita casi el 25% menor que el del Reino Unido, que es el

53 PIB per cápita en los Estados miembros, Estados Unidos y Japón, 1991



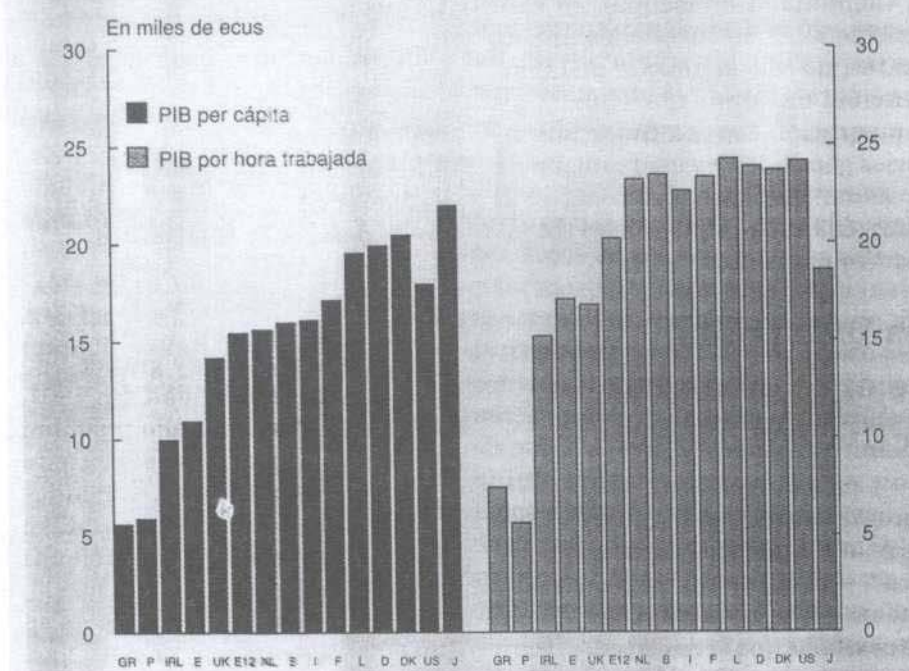
octavo más rico: casi la misma diferencia que entre el Reino Unido y Alemania (excluyendo los nuevos Lander alemanes).

En comparación con los países comunitarios, Estados Unidos tenía en 1991 un nivel medio de renta per cápita (medido sobre la misma base) alrededor del 6% mayor que el de Luxemburgo. El nivel de Japón era ligeramente menor que el de Alemania, pero mayor que el de Francia, que son el segundo y tercer países más prósperos de la Comunidad.

Las diferencias de renta per cápita entre los Estados miembros, medidas en unidades normalizadas de poder adquisitivo (UPA), se deben generalmente a diferencias entre sus PIB per cápita en ecus y, en la mayoría de los países, este ajuste tiene sólo un pequeño efecto en su nivel de renta con respecto a otros.

El efecto principal se produce en los dos extremos. El nivel del PIB de Dinamarca se reduce casi el 25% en 1991 una vez que se tiene en cuenta su poder adquisitivo efectivo, y los niveles de Grecia y Portugal aumentan más del 30% y del 50%, respectivamente (gráfico 53). En los demás países, la conversión a UPA modifica el PIB menos del 10%.

54 PIB per cápita y productividad en los Estados miembros, Estados Unidos y Japón, 1991



La conversión a UPA introduce una gran diferencia en la comparación con Estados Unidos y Japón. En ecus, Japón tuvo en 1991 un nivel del PIB per cápita más del 20% mayor que el de Estados Unidos –más del 7% mayor que el de Dinamarca o Alemania–, mientras que tuvo un nivel casi el 15% menor cuando la comparación se hace con UPA.

En contraste con Japón, el PIB per cápita en ecus de Estados Unidos fue un 10% menor que en los últimos dos países comunitarios, pero en UPA fue más del 10% mayor. (Debe hacerse hincapié en que esta comparación depende mucho del tipo de cambio vigente en cada momento entre el dólar norteamericano –o el yen– y el ecu, por lo que a efectos comparativos se utilizan cifras expresadas en UPA).

Productividad

Aun cuando la productividad, medida por el PIB por hora trabajada, varía de unos Estados miembros a otros de manera parecida al PIB per cápita –en el sentido de que los

países más ricos tienen niveles más altos de productividad que los más pobres— la relación no es en absoluto uniforme.

Entre los países más prósperos —aquellos cuyo PIB per cápita es mayor que la media comunitaria—, el alcance de las diferencias de productividad fue en 1991 mucho menor que el de las diferencias de renta per cápita (8% entre la más alta y la más baja, frente a más del 30%).

Esto indica que los países difieren significativamente por la renta que generan con un nivel dado de eficiencia de la mano de obra (gráfico 54).

En Dinamarca, por ejemplo, la productividad fue poco mayor que en los Países Bajos. Sin embargo, a causa de las diferencias existentes en el promedio de horas trabajadas y en el número relativo de personas ocupadas, la renta per cápita de Dinamarca fue más del 30% mayor que la de los Países Bajos.

Análogamente, Alemania —que tiene un nivel bastante parecido al de Bélgica de PIB por hora trabajada— consiguió generar casi el 25% más renta per cápita, por la mayor proporción de su población ocupada.

Por lo que se refiere a los Estados miembros menos prósperos, el Reino Unido tiene un nivel de productividad mucho menor que otros países del norte, salvo Irlanda. En 1991, era más del 25% menor que el de los Países Bajos, por ejemplo, y ligeramente menor que el de España. Sin embargo, el Reino Unido compensó su baja productividad con un mayor número de personas ocupadas. Esto elevó su renta per cápita por encima de la de España y la aproximó a los niveles de otros países del norte (su PIB per cápita expresado en ecus fue el 30% mayor que el de España y menos del 10% menor que el de los Países Bajos).

Casi lo mismo sucedió con Portugal. En 1991, la productividad era casi el 15% menor que la de Grecia. Sin embargo, al tener una proporción mucho mayor de su población ocupada, el PIB per cápita de Portugal (expresado en ecus) fue el 5% mayor que el de Grecia.

En 1991, el PIB medio por hora trabajada de Estados Unidos fue semejante al de Alemania. En cambio, en Japón la productividad medida en estos términos fue considerablemente menor que la de Alemania: más del 20% menor. De hecho, fue menor que

la de la mayoría de los demás países comunitarios y menos del 10% mayor que la del Reino Unido o España.

Este dato parece sorprendente en vista de la fama de Japón como país de alta productividad. Si bien así es en la industria manufacturera –y aún más en los sectores de alta tecnología de las mismas–, no lo es tanto en el sector de servicios. Los altos niveles de empleo de los servicios en proporción al producto de los mismos compensan con creces la alta productividad de la industria. Como consecuencia, Japón es un país que tiene una productividad general comparativamente baja y un elevado nivel de empleo.

Casi lo mismo, aunque en menor grado, puede decirse de otros países comunitarios. En particular, Dinamarca tiene un elevado nivel de renta per cápita, especialmente si se mide en ecus, pero su prosperidad relativa se basa en que proporciona puestos de trabajo a una parte de su población mayor que en otros Estados miembros que tienen un nivel de productividad semejante.

El Reino Unido y Portugal tienen una proporción de su población ocupada mayor de lo que cabría esperar a juzgar por sus niveles relativamente bajos de renta per cápita.

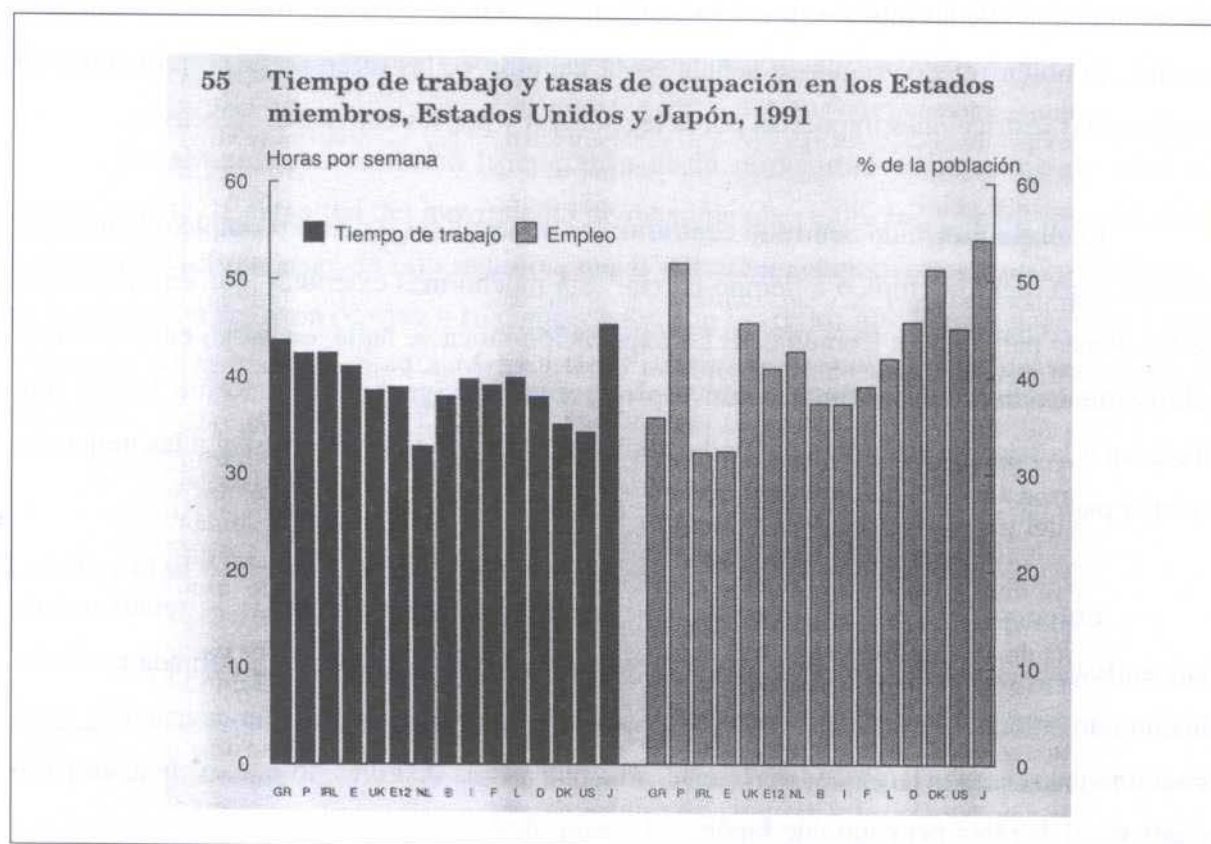
Promedio de horas trabajadas

Los países que tienen unos niveles de productividad relativamente bajos han tendido a compensarlos trabajando más horas, con la excepción de Portugal y el Reino Unido, que los compensan teniendo a más personas ocupadas. Aún cuando la media de horas trabajadas por persona ocupada, varía mucho menos que la productividad, hay diferencias significativas entre los Estados miembros.

En 1991, la población ocupada trabajaba una media de casi 44 horas semanales en Grecia, en comparación con menos de 33 horas semanales en los Países Bajos –en otras palabras, alrededor de una tercera parte más (gráfico 55). Excepto el Reino Unido, todos los países que tienen una productividad –y renta per cápita– menor que la media comunitaria tenían una media de más de 41 horas semanales de trabajo. Todos los que presentaban niveles más bajos de productividad tenían una media de menos de 40 horas semanales.

Las diferencias de jornada se deben, hasta cierto punto, al grado de importancia de la agricultura (cuya jornada de trabajo es uniformemente mayor que la de otros sectores). Sin embargo, se deben fundamentalmente a que las personas ocupadas de cuatro de los cinco países de baja productividad –Grecia, Portugal, España e Irlanda– trabajan más horas en la industria y en los servicios que en otros países. Esto se debe, –por una lado, al mayor número de horas trabajadas de las personas que trabajan a tiempo completo y, por otro, al uso limitado del trabajo a tiempo parcial (gráfico 56).

Las diferencias entre las horas trabajadas en la Comunidad se ajustan bastante bien a la idea de que la gente prefiere trabajar menos horas según va aumentando la renta per cápita. Así lo confirman los cambios ocurridos durante la década de 1980. Por ejemplo, entre 1983 y 1991, la duración de la semana de trabajo normal de las personas ocupadas a tiempo completo en la industria y en los servicios descendió en todos los países en los que el PIB per cápita era mayor que la media comunitaria, excepto en Francia, donde no varió. En todos los países en los que era menor que la media comunitaria, excepto en Grecia, aumentó (gráfico 56).



La relación entre el número de horas trabajadas por los asalariados a tiempo completo y la importancia del trabajo a tiempo parcial también es interesante. Los Países Bajos y Dinamarca, donde los trabajadores a tiempo completo tienen una jornada laboral más corta que en cualquier otra parte de la Comunidad, también tienen una mayor proporción de personas trabajando a tiempo parcial. Análogamente, en Grecia, Portugal, España e Irlanda, donde la jornada media era relativamente larga, eran pocas las personas que trabajaban a tiempo parcial: menos del 5% en los tres países del sur y menos del 10% en Irlanda. Por tanto, en estos países, los dos elementos operaban en el mismo sentido: en los Países Bajos y Dinamarca para reducir la jornada media y elevar el número de personas ocupadas y en los otros cuatro países para elevar el promedio de horas.

En cambio, los dos elementos operaban en sentido contrario en el Reino Unido y en Italia. En este país, la proporción de personas que trabajan a tiempo parcial es bastante menor que la media comunitaria y semejante a la de otros Estados miembros del sur, aun cuando los trabajadores a tiempo completo tienen una jornada relativamente más corta. La ausencia comparativa de empleo a tiempo parcial puede, por tanto, en este caso reflejar diferencias culturales y sociales entre el norte y el sur de la Comunidad, especialmente por lo que se refiere al empleo de las mujeres, que representan la gran mayoría de los trabajadores a tiempo parcial. También refleja, según se señala en el capítulo 6, las diferencias de normativa de empleo y las restricciones impuestas por la legislación y por los convenios colectivos.

En el Reino Unido ocurre lo contrario: los trabajadores a tiempo completo tienen una jornada larga, pero el empleo a tiempo parcial está mucho más extendido que en la mayoría de las demás partes de la Comunidad. La explicación quizá se halle, en parte, en los niveles relativamente bajos de remuneración y productividad vigentes en el Reino Unido que disuaden a la gente de reducir su jornada laboral y, al mismo tiempo, alientan a las mujeres a trabajar para elevar la renta familiar.

En comparación con la Comunidad, la media de horas trabajadas es relativamente baja en Estados Unidos y alta en Japón. En efecto, en Japón, aun cuando la jornada media ha disminuido significativamente durante el pasado reciente, la persona media ocupada en 1991 tenía una jornada más larga que en Grecia, casi el 4% más de horas, lo que explica, en parte el alto nivel de renta per cápita de Japón.

El empleo en comparación con la población

Mientras que el promedio de horas trabajadas tiende a disminuir a medida que aumenta la renta, la proporción de la población ocupada tiende a aumentar. En 1991, Dinamarca y Alemania, que tenían los niveles más altos de PIB per cápita de la Comunidad, tenían también una proporción ocupada de su población (51% y 46,5%) mayor que España, Irlanda y Grecia, tres de los cuatro países de menor renta (33-37%) (gráfico 55). Pero según ya se ha señalado, hay notables excepciones a esta tendencia. En particular, tanto el Reino Unido como Portugal, que tienen una baja renta media per cápita, tenían una proporción ocupada de su población mucho mayor que la media comunitaria (46-47%, casi la misma que Alemania).

No obstante, la tendencia general parece haber sido un aumento en todos los países del número de personas ocupadas al aumentar la renta per cápita. El crecimiento de la renta –y de la productividad– puede verse, en otras palabras, como una oportunidad para repartir el trabajo disponible entre una proporción mayor de la población. Tanto en Dinamarca como en los Países Bajos, en particular, este fenómeno se ha reforzado mediante reducciones del promedio de horas trabajadas.

Desde esta perspectiva, tanto el Reino Unido como Portugal han logrado un elevado nivel de participación en el empleo, a pesar de los bajos niveles de productividad y, por tanto, de salario. En Portugal, esto parece haberse logrado mediante la ampliación de actividades intensivas en mano de obra y de salarios bajos. En el Reino Unido, se ha logrado sobre todo mediante un nivel elevado de trabajo a tiempo parcial, que al contrario de los Países Bajos y Dinamarca, no ha venido acompañado de una reducción de la jornada laboral media de los trabajadores a tiempo completo. En efecto, en el Reino Unido una elevada proporción de hombres tiene una jornada relativamente prolongada –a cambio de unos salarios relativamente bajos– y una elevada proporción de mujeres trabaja a tiempo parcial (el 44% frente a una media comunitaria del 28%), también a cambio de unos salarios relativamente bajos.

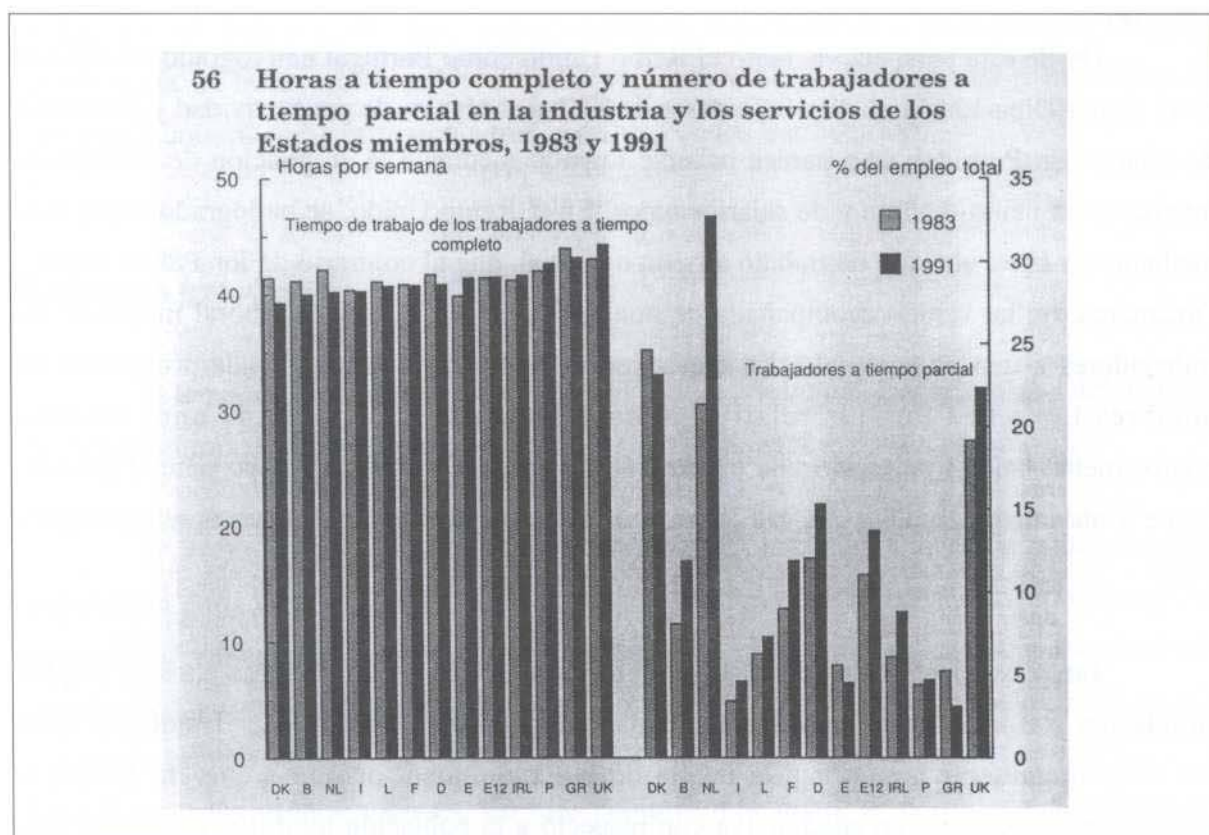
Tanto Estados Unidos como Japón tenían en 1991 unos niveles más altos de empleo en relación con la población que la Comunidad en su conjunto. En Estados Unidos, el nivel era sólo ligeramente superior a la media de la Comunidad, debido a que era menor la proporción de personas en edad activa con respecto a la población total. En Japón, era más

del 30% superior a la media comunitaria. En este caso, se debe a la elevada participación, no de las mujeres, sino de las personas de edad avanzada, que constituyen un elemento mucho mayor de la población activa que en la Comunidad.

Productividad, intensidad del trabajo y participación

El análisis anterior demuestra que las diferencias de renta per cápita existentes dentro de la Comunidad ocultan diferencias marcadas en la combinación de la productividad, las horas de trabajo y la participación en el empleo. En otras palabras, demuestran que la forma en que los mercados de trabajo de los diferentes Estados miembros distribuyen el trabajo disponible y, en consecuencia, la renta puede variar considerablemente de unos países a otros, aunque tengan unos niveles semejantes de prosperidad.

En algunos países, como Dinamarca o los Países Bajos, está ocupada una proporción relativamente alta de la población y cada persona trabaja un número relativamente pequeño de horas. (Así ocurre también en otros países escandinavos, como Suecia o Noruega, que



parecen haber concedido mayor prioridad al mantenimiento de unos altos niveles de empleo). En otros países de la Comunidad, como Bélgica o Italia, los niveles de productividad y renta per cápita son semejantes a los de los Países Bajos, pero participa en la producción una proporción mucho menor de la población y el promedio de horas que trabaja es significativamente mayor.

Estas diferencias tienen consecuencias importantes, no sólo para el acceso al empleo y la renta, sino también para el desempleo. Algunos sencillos cálculos serán ilustrativos. Si la media de horas trabajadas fuera la misma en Bélgica que en los Países Bajos, por ejemplo, y esto no afectara a la productividad, podría estar ocupado alrededor de un 15% más de personas, es decir, el doble de las que estaban en paro en 1991. Si las horas trabajadas fueran las mismas en Italia o Francia que en los Países Bajos, podría estar ocupado alrededor de un 20% más de personas, también en este caso más que el número de parados.

Las posibilidades de lograr realmente ese aumento del empleo se ven limitadas, en parte por el grado de cohesión interna del país en cuestión –en Italia, en particular, el desequilibrio estructural entre el norte y el sur– por el grado de consenso en favor de la adopción de políticas de redistribución.

En países en los que la productividad –y los salarios– es relativamente baja, la posibilidad de aumentar la redistribución del trabajo disponible es evidentemente más limitada. Aún cuando tanto el Reino Unido como Portugal han logrado unos niveles relativamente altos de empleo, es probable que los nuevos movimientos en esa dirección tropiecen con la resistencia de los trabajadores, que ya ganan una renta relativamente baja. En esos países, la cuestión clave es, aún más que en otras partes, cómo aumentar la productividad.

Japón es un caso interesante para la Comunidad. Mientras que Estados Unidos se parece mucho a los Países Bajos o a Dinamarca en que combina una elevada productividad con una media de horas trabajadas baja, en Japón la baja productividad se combina con un elevado número medio de horas trabajadas para producir un nivel relativamente alto de renta per cápita y alcanzar una elevada proporción de personas ocupadas. Los instrumentos son una elevada productividad y un alto grado de competitividad en la industria manufacturera, es decir, principalmente en el sector de bienes que son objeto del comercio exterior. Esto sirve para aliviar cualquier restricción del nivel general del PIB y proporciona renta que sirve de

apoyo al empleo en los servicios y con ello contribuye a un elevado nivel de empleo en la economía en su conjunto. Al mismo tiempo, los niveles medios de ingresos de las industrias de alta productividad no son significativamente mayores que los de los sectores de baja productividad, por lo que tanto la renta como el trabajo se reparten de manera relativamente equitativa.

La coexistencia de una elevada productividad en el sector de bienes objeto de comercio y una baja productividad en el sector de bienes no comercializados, combinada con la redistribución efectiva de la renta, facilita una posible forma de abordar el problema del paro en Europa.

Salarios y costes laborales

Para la mayoría de las personas que viven en la Comunidad, el nivel de renta de que disfrutan está determinado primordialmente por los salarios que ganan por el trabajo que hacen. Por consiguiente, el crecimiento de la renta per cápita depende en gran medida del aumento de los salarios reales. Asimismo, la reducción de las diferencias de renta per cápita entre los países exige probablemente que los salarios reales de los Estados miembros más pobres aumenten en comparación con los de los demás, aunque también podría lograrse este resultado aumentando el número de personas ocupadas en proporción a la población total.

Al mismo tiempo, el aumento de la prosperidad depende del crecimiento del PIB, que sólo puede sostenerse si los productores del país en cuestión siguen siendo competitivos tanto en los mercados comunitarios como en los demás. Como los salarios son un componente fundamental del coste de producción, su nivel relativo ha de ser en cualquier momento compatible con el mantenimiento de la competitividad y rentabilidad.

Esto sólo se consigue si los aumentos salariales responden a aumentos de la productividad, en el sentido general de estar de acuerdo con el crecimiento del valor añadido por unidad de trabajo utilizado. En otras palabras, la mejora de la eficiencia en el uso de la mano de obra o en la presentación comercial del producto –por ejemplo, mejorando la calidad o el diseño– hace que los salarios puedan aumentar sin perjuicio de la competitividad y, por tanto, ayuda a conseguir aumentos de la renta real per cápita a largo plazo.

Ahora bien, surgen dificultades cuando los niveles relativos de productividad, en el sentido general mencionado, varían significativamente, lo que puede ocurrir en sectores concretos, por ejemplo con la entrada en el mercado de nuevos productores procedentes de otros países, con la introducción de nuevos productos o procesos o con los cambios de la política pública (p. ej., en relación con el tipo de cambio o el crecimiento de la demanda). En tales circunstancias, es posible que los salarios relativos hayan de cambiar asimismo de manera significativa para mantener la competitividad, al menos a corto plazo, antes de introducir nuevos procesos o productos, lo cual puede ser incompatible con otros objetivos no económicos, como el mantenimiento de unos niveles de vida aceptables, una distribución equitativa de la renta o salarios relativos estables.

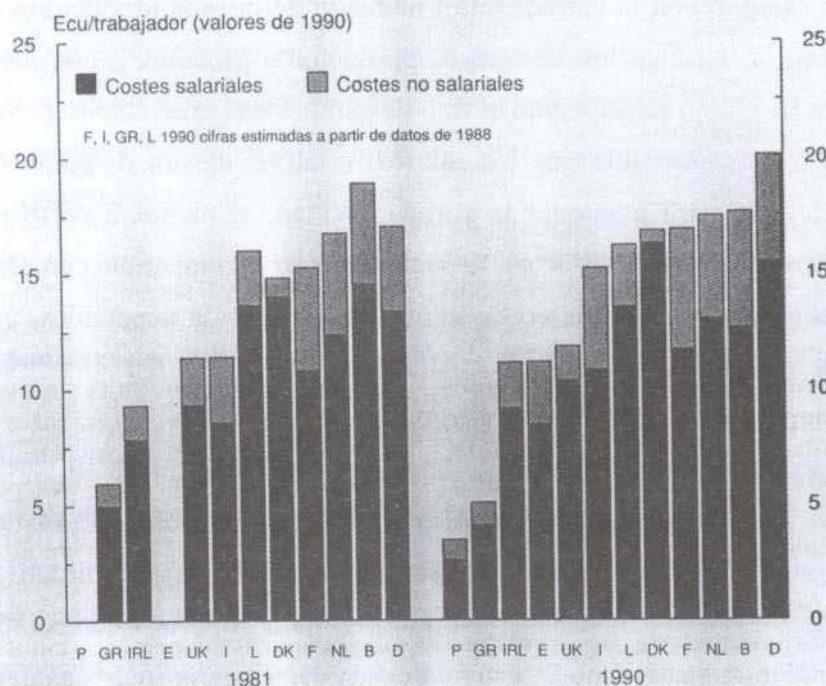
En todo caso, con independencia de estas posibles complicaciones, lo importante es que los niveles relativos de salarios dentro de la Comunidad o en comparación con otros países sólo tienen sentido si responden a diferencias de productividad. En definitiva, cualesquiera que sean las medidas introducidas para superar la necesidad de reducir inaceptablemente los salarios reales, el nivel de los costes laborales de cualquier sector ha de ser compatible con la capacidad de los productores para obtener una tasa razonable de rendimiento.

Esto no significa, por supuesto, que los salarios hayan de acabar bajando hasta que sea rentable la producción, dada la competencia de otros países, ya que los niveles salariales de otros países pueden ser tan bajos que sea inútil intentarlo. Significa que los costes por unidad de valor añadido no deben alejarse demasiado de los de otros países. Prescindiendo de la reducción de los salarios, esto puede lograrse de muchas maneras, por ejemplo, elevando la eficiencia productiva o la calidad del producto y, consiguientemente, el precio que paga el mercado.

Costes laborales salariales y no salariales

Los costes laborales no se limitan a los salarios pagados a los trabajadores. Incluyen también los llamados costes indirectos, o no salariales, que las empresas han de pagar por cada persona ocupada. Se trata principalmente de las cotizaciones a la seguridad social pagadas al Estado o de las contribuciones a programas sanitarios o planes de pensiones tanto públicos como privados. Como en algunos países constituyen un elemento sustancial de los

57 Costes laborales medios por hora en la industria manufacturera de los Estados miembros, 1981 y 1990



costes laborales, han de añadirse a los salarios para no distorsionar las comparaciones entre países. Además, según se explica más adelante, han de incluirse en cualquier comparación de niveles de salarios reales para que tampoco éstos resulten distorsionados.

Los costes laborales no salariales varían acusadamente en la Comunidad, y tienen poca relación con el nivel de desarrollo económico o con la generosidad de la seguridad social y los regímenes de protección social. En 1990, representaban por término medio más del 30% de los costes laborales totales en Francia y algo menos del 30% en Italia y Bélgica (gráfico 57). En cambio, en el Reino Unido ascendían sólo al 13%, mientras que en Dinamarca la cifra era sólo algo menos del 3%. En los demás Estados miembros, su peso oscilaba entre el 17% y el 18% en Luxemburgo e Irlanda, respectivamente, y el 25% en Portugal y el 26% en España y en los Países Bajos.

En todos los Estados miembros, salvo el Reino Unido y Dinamarca, los costes laborales no salariales aumentaron más que los salarios en sí durante la década de 1980. Así ocurrió especialmente en Bélgica, donde los costes laborales no salariales como porcentaje de

los costes totales pasó del 23 al 29% entre 1981 y 1990, y en Italia, donde pasó del 25% al 29%. En cambio, en Dinamarca disminuyó del 5,5% al 3,5% del total, mientras que en el Reino Unido lo hizo del 18% al 13% (gráfico 57, en el que los costes laborales de 1981 se han convertido en ecus a partir del aumento que experimentó el precio de los bienes manufacturados de la Comunidad en su conjunto entre los dos años; muestra, por tanto, la variación de los costes laborales en cada país en relación con este índice general).

De estas cifras se desprende que en algunos países los empleadores han de pagar unos costes significativos y crecientes, además de los salarios, cuando contratan mano de obra. En Francia, Italia y Bélgica, este coste adicional asciende, por término medio, a casi el 45% de los salarios brutos, y con frecuencia a bastante más cuando se trata de asalariados perciben una mayor retribución (en Francia, por ejemplo, los costes indirectos en la banca, donde los niveles de remuneración son relativamente altos representan un incremento del 60% sobre los salarios brutos). Esto significa que, si se tienen en cuenta los impuestos sobre los salarios y las cotizaciones sociales de los asalariados, los salarios netos efectivos de los asalariados pueden ser menos de la mitad del coste que los empleadores pagan por su trabajo.

Según esto, el coste de la mano de obra puede parecer mucho mayor en estos tres países que en el Reino Unido o Dinamarca, poniendo así a las empresas en una situación de grave desventaja de costes a la hora de competir con productores de los dos últimos países, sin embargo, esta visión es demasiado simplista.

En realidad, el principal motivo de que los costes laborales no salariales varien tanto de unos Estados miembros a otros tiene que ver con la elección que cada uno de éstos ha hecho tanto respecto al nivel de gasto de los regímenes de seguridad social, del servicio de sanidad, de las pensiones de jubilación, etc., como a la forma de financiación.

Si, por ejemplo, los regímenes sociales se financian con impuestos generales, sea mediante impuestos sobre la renta sea mediante impuestos sobre el gasto, los salarios netos de los asalariados se reducirán correlativamente en términos de poder adquisitivo, por lo que éstos habrán de ganar un salario bruto mayor para conseguir un nivel dado de renta real. Las empresas de esos países tenderán, por tanto, a pagar más en salarios, es decir, más en costes laborales directos, que en los países en los que las cotizaciones de los empleadores son una fuente importante de financiación.

Análogamente, si los gobiernos deciden reducir la cobertura de la seguridad social o el nivel de servicio, prestaciones o pensiones y, en consecuencia se reducen los costes laborales indirectos, las empresas no obtienen necesariamente ventaja alguna. Mientras los asalariados traten de compensar esta rebaja de las prestaciones públicas mediante aumentos de su remuneración efectiva para gastar más en programas privados, habrá una presión alcista sobre los salarios y al final los costes laborales totales cambiarán muy poco.

Estos ejemplos ilustran la afirmación general según la cual la incidencia inicial de los impuestos no se corresponde necesariamente con su incidencia final, una vez que pasan a los consumidores o vuelven a los proveedores (de mano de obra o de bienes y servicios). Indican asimismo que los gobiernos pueden no ser capaces de alterar el nivel de los costes laborales apreciablemente modificando tan sólo la estructura de la tributación y la forma en que se financian los programas de protección social, excepto quizá a corto plazo durante el proceso de ajuste a la nueva situación o en la medida en que los diferentes tipos de financiación de la asistencia social influyan en la eficiencia del sistema. Esto no debe sorprender. Si ocurriera lo contrario, significaría que los gobiernos podrían influir permanentemente en la distribución del valor añadido entre los beneficios y la mano de obra manipulando la estructura tributaria.

Es, pues, difícil demostrar que el nivel de tributación y su estructura general influyen significativamente en el nivel general de empleo, al menos en la medida en que los impuestos se correspondan con unos niveles comparables de gasto público. Así tiende a confirmarlo la evidencia.

Los sistemas fiscales y el empleo

La presión tributaria global, incluyendo las cotizaciones sociales, variaba en 1990 entre un 35% del PIB en Portugal y el Reino Unido, un 43-44% en Francia, Países Bajos y Bélgica, y un 48% en Dinamarca (gráfico 58). Estas diferencias reflejan en gran parte la cuantía del gasto público de los respectivos países, lo cual refleja, a su vez, el grado en que los países deciden suministrar ciertos servicios colectivamente en lugar de recurrir al mercado. Prescindiendo de los países del sur, que generalmente muestran un aumento mayor que en otras partes, las diferencias han permanecido también relativamente estables a lo largo del tiempo.

La elevada presión tributaria de Dinamarca, por un lado, y la baja presión del Reino Unido, por otro, coinciden con unos niveles relativamente altos de empleo en ambos países, si bien algo más altos en Dinamarca que en el Reino Unido. Asimismo, Bélgica y los Países Bajos tienen unos niveles semejantes de tributación en relación con el PIB, pero proporciones diferentes de población ocupada.

La distribución de los ingresos entre los impuestos y las cotizaciones sociales, así como entre los impuestos directos y los indirectos, también varía notablemente en la Comunidad y da lugar a las diferencias entre los costes no salariales ya señaladas. Las cotizaciones de los empleadores oscilaban en 1990 entre el 12% del PIB en Francia y el 9% en Italia y Bélgica y el 4% en el Reino Unido y en los Países Bajos, y eran prácticamente nulas en Dinamarca. Así pues, en los tres primeros países mencionados las prestaciones sociales se financian sobre todo con las contribuciones de los empleadores, mientras que en Dinamarca y Reino Unido se financian con los impuestos. lo cual significa que, aunque los empleadores paguen unas contribuciones más bajas en estos dos últimos países, pagarán más por otras vías, directas o indirectas.

Aun cuando existe una relación general inversa entre el nivel de las cotizaciones obligatorias de los empleadores y el nivel de empleo, esa relación no es particularmente estrecha. El empleo en proporción a la población es mayor en Francia que en los Países Bajos, por ejemplo, mientras que Portugal tiene un nivel de cotizaciones semejante al de Grecia, pero una proporción ocupada mucho mayor de su población.

Con pocas excepciones –sobre todo, los Países Bajos–, tanto el nivel de las contribuciones sociales como la estructura general de los impuestos experimentaron en los distintos países cambios muy leves durante la década de 1980.

Aunque el nivel de las contribuciones de los empleadores tiene un efecto incierto en el empleo, también es cierto que un nivel elevado puede fomentar la elusión fiscal –provocando, por ejemplo, un aumento del número de trabajadores autónomos si pueden reducirse así las contribuciones– o la evasión fiscal, favoreciendo la contratación irregular o la economía informal. Aun cuando la evasión constituye un problema fiscal general, es probable que su incidencia aumente cuando el impuesto o la contribución correspondientes son considerados como una carga injusta o son difíciles de fiscalizar. Las elevadas

contribuciones de los empleadores establecidas en algunos países podrían presentar ambas características.

Para aumentar aún más la dificultad de la comparación de los niveles salariales de los distintos países, las grandes diferencias entre los costes laborales no salariales vienen a sumarse al problema de la fijación de los niveles de salarios en el número cada vez mayor de empresas transnacionales que hay en la Comunidad y pueden distorsionar las decisiones sobre la localización de la mano de obra y, por tanto, de la producción.

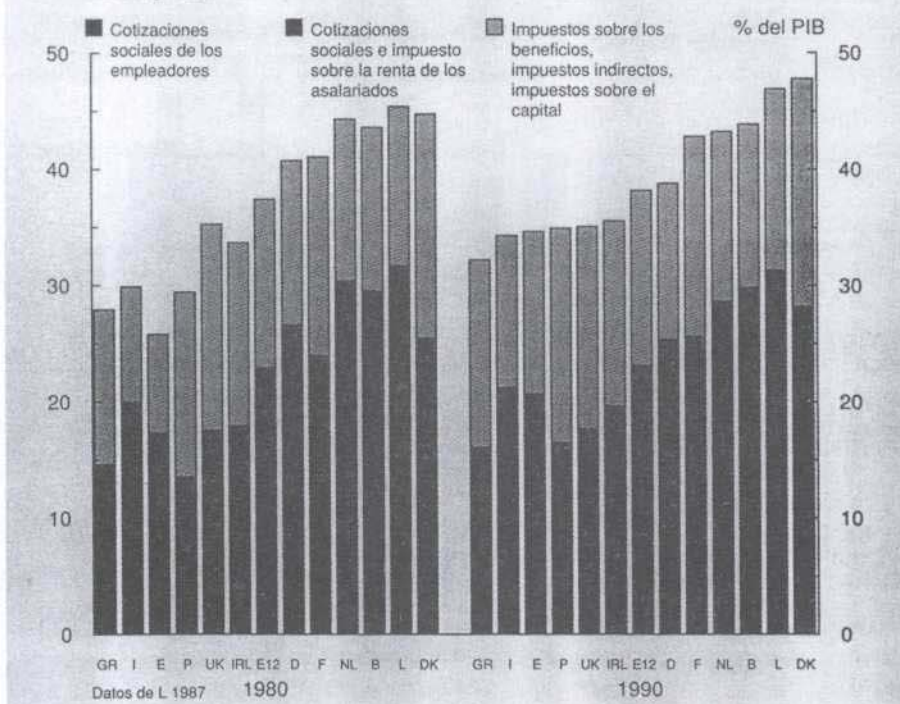
Por último, hay que señalar que, aun cuando la estructura general de los impuestos no afecte al empleo, sí podrían afectarlo las diferencias entre los distintos sectores de actividad en cuanto a la incidencia fiscal efectiva. Las diferencias entre los tipos de los impuestos sobre determinados productos o servicios tienden a afectar a los costes relativos de producción y, por tanto, a las pautas de actividad económica y de empleo. Puesto que la intensidad del empleo varía de unos sectores a otros, dichas diferencias pueden afectar al número total de personas ocupadas, dado el nivel de producto.

Los costes laborales en la industria manufacturera

Los costes laborales medios varían acusadamente en la Comunidad. En 1990, último año del que se dispone de datos razonablemente comparables de la mayoría de los países, los costes laborales medios por hora de la industria manufacturera oscilaban entre más de 20 ecus en Alemania y 3,5 ecus en Portugal, diferencia de casi seis veces (gráfico 57). Además, su nivel medio era el 15% mayor en Alemania que en Bélgica, país que ocupaba en este aspecto la posición siguiente (gráfico 59, que muestra los costes laborales en cada Estado miembro en comparación con la media comunitaria).

No obstante, en cinco Estados miembros –Países Bajos, Bélgica, Francia, Dinamarca y Luxemburgo– los costes laborales medios por hora de la industria manufacturera diferían entre sí no más del 10% en 1990, salvo en Italia, donde la diferencia era de un 5% adicional. El Reino Unido, que tiene una renta per cápita semejante a la de Italia, pero menor productividad y muchas más personas trabajando para producir esa renta, tenía un nivel de costes laborales más de un 25% menor que el de Italia, y que la media comunitaria, y sólo algo más del 5% mayor que el nivel medio de Irlanda y España (que era prácticamente el

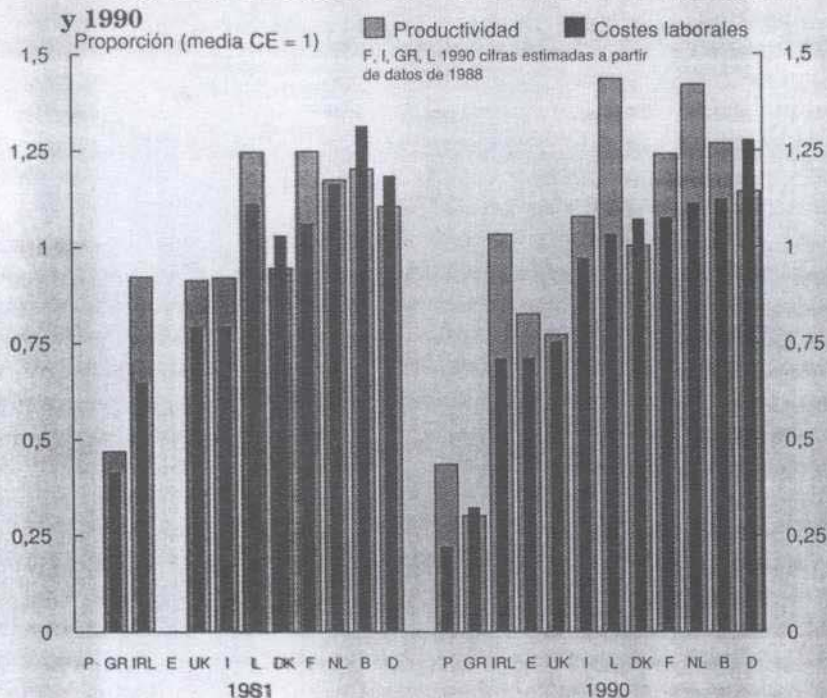
58 Impuestos y cotizaciones sociales en los Estados miembros, 1980 y 1990



mismo). Este, a su vez, era el doble del nivel de Grecia, donde los costes laborales eran todavía casi el 50% mayores que los de Portugal.

El factor importante para los empleadores no es, sin embargo, el nivel de los costes laborales en sí (y aún menos cualquiera de sus componentes, como las contribuciones sociales), sino su relación con el valor añadido generado por la mano de obra que emplean. Cualquiera que sea el nivel de los costes laborales, si la contribución de un trabajador al valor añadido es suficientemente alta, resultará rentable emplearlo. Las grandes diferencias que existen entre los costes laborales están estrechamente relacionadas en la práctica con unas diferencias igualmente amplias en cuanto al valor añadido por hora trabajada, esto es, en cuanto a la productividad (véase el recuadro de la pág. 93 para una descripción del cálculo correspondiente). Aún cuando la relación señalada no es precisa, en 1990 se observó, en todo caso, en los Estados miembros que tenían unos costes laborales relativamente altos, una tendencia a mostrar unos niveles medios de productividad superiores a la media (gráfico 59). Así pues, en términos de los costes laborales por unidad de producto, que constituyen el factor determinante clave del empleo, las diferencias son considerablemente menores en la Comunidad.

59 Costes laborales medios por hora y productividad en la industria manufacturera en los Estados miembros, 1981 y 1990



En 1990, el nivel relativo de productividad sólo fue considerablemente menor (más del 10%) que el nivel relativo de los costes laborales en dos países, Alemania y Dinamarca, por lo que en estos dos casos la mano de obra resultó más cara que en otras partes en relación con su aportación a la producción, o a los beneficios. En cambio, en ambos casos la productividad, tal como se mide aquí, podría estar subestimada, ya que sólo se tienen en cuenta parcialmente las diferencias en cuanto al número de horas trabajadas por año (véase el recuadro de pág. 93).

En cuatro países –Países Bajos, Luxemburgo, Irlanda y Portugal– los costes laborales medios fueron en 1990 notablemente menores que el nivel relativo de productividad, con lo que los costes eran en estos casos comparativamente bajos. Aún cuando puede haber cierta sobreestimación de la productividad en los dos últimos países en particular, estos cuatro países parecen haber sido unos lugares particularmente rentables para la industria, debido a sus bajos costes laborales.

Costes laborales y localización de las empresas

Aun cuando los costes laborales, tal como se ha puesto de relieve, no pueden considerarse independientemente de la productividad del trabajo y ésta es evidentemente un factor importante del primero, de ello no se sigue que los posibles rendimientos de la localización en un país determinado puedan valorarse simplemente comparando el nivel de costes laborales con el nivel de productividad aparente, es decir, comparando los costes laborales unitarios. El motivo es que éste no refleja necesariamente la productividad que se lograría en la empresa localizada en el país en cuestión.

En tanto las empresas puedan transportar procesos de producción a una nueva localización, la productividad lograda podrá ser notablemente mayor que en las empresas instaladas en el país y los costes laborales consiguientemente menores. La capacidad para lograrlo dependerá, evidentemente, en gran medida de la capacidad de la mano de obra para manejar esos procesos, lo cual dependerá, a su vez, no sólo de sus cualificaciones actuales, sino también de su capacidad para adaptarse y asimilar las nuevas formas de trabajo. Según se verá más adelante, el nivel de educación general es probablemente uno de los principales factores al respecto.

Evolución de los costes laborales en la industria manufacturera, 1981 a 1990

Las diferencias entre los costes laborales de los Estados miembros eran generalmente igual en 1990 que nueve años antes, es decir, que en 1981. La clasificación de los países en función de los costes laborales y de la magnitud de las diferencias entre los niveles medios parecen haber cambiado poco entre esos dos años (gráfico 59). Así sucede tanto con la diferencia entre los costes laborales más altos y los más bajos —en este caso los más bajos son los de Grecia, aunque no se dispone de datos de 1981 sobre Portugal—, que era la misma en 1990 que en 1981, como con la diferencia entre los países más prósperos.

En cambio, los costes laborales aumentaron en Italia e Irlanda, dos países en los que el nivel había sido relativamente bajo en 1981, acercándose a la media comunitaria durante este período. En éstos dos países, el nivel relativo de productividad de la industria manufacturera experimentó asimismo un acusado aumento, por lo que en estos términos el aumento estuvo justificado y tuvo escasa repercusión en los costes de producción por unidad de producto y, por lo tanto, en su nivel aparente de competitividad.

Costes laborales melios y valor añadido por hora trabajada

Los datos sobre los costes laborales que se utilizan en este capítulo proceden de la encuesta de costes laborales realizada por la Oficina Estadística cada cuatro años y actualizada en los años intermedios a base de estimaciones proporcionadas por las oficinas nacionales de estadística. El último año en que se realizó la encuesta fue 1988 y el último año del que se dispone de estimaciones para la mayoría de los Estados miembros es 1990. En el caso de los cuatro países para los que no existen tales estimaciones de 1990 –Francia, Italia, Grecia y Luxemburgo– se han utilizado las cifras de 1988, actualizadas a 1990 suponiendo que se mantuvo en este año la misma relación entre los costes laborales respectivos y la media comunitaria.

La media comunitaria que sirve de base para las comparaciones que se presentan en los gráficos se calcula ponderando las cifras de costes laborales desagregadas por ramas de actividad de la NACE de cada Estado miembro por el número de asalariados de dicha rama de actividad del país en cuestión (los datos sobre el empleo utilizados son los recogidos en la encuesta de costes laborales).

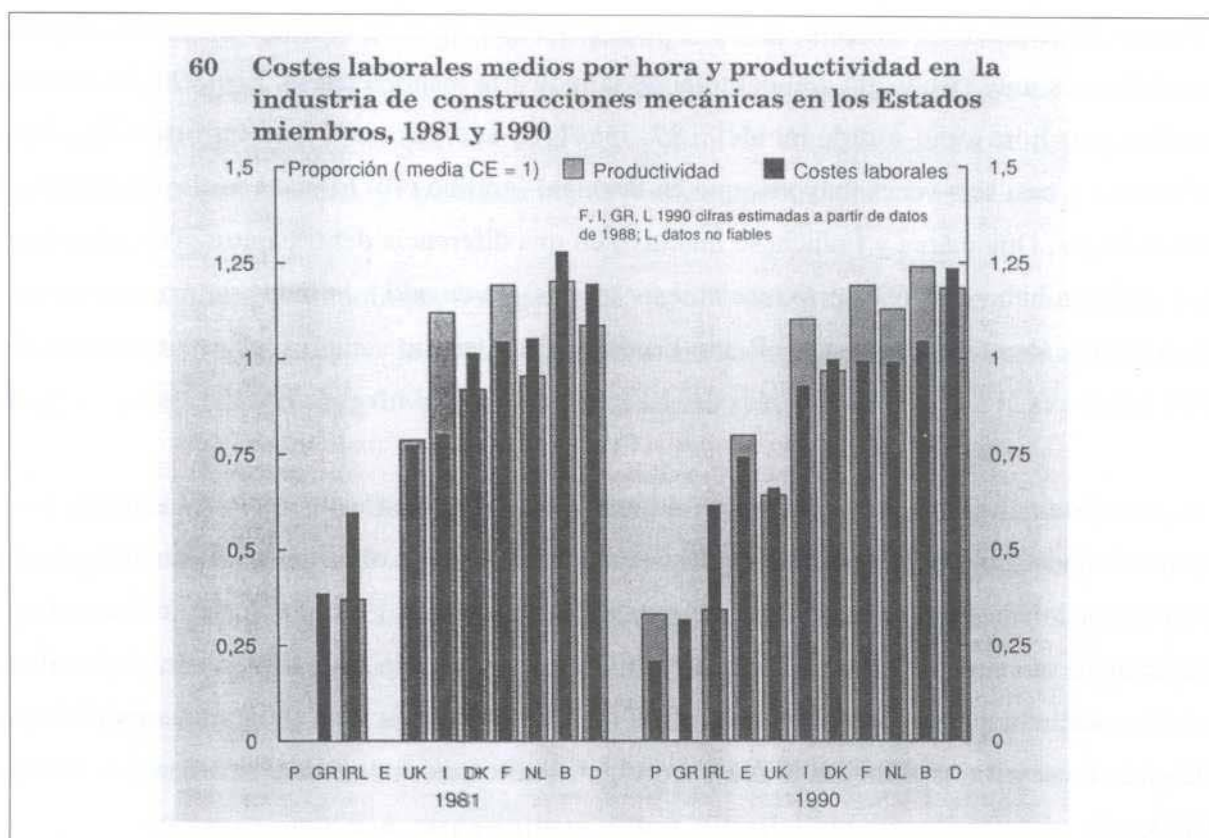
Las estimaciones del valor añadido por hora trabajada se han deducido de las Cuentas Nacionales. Estas muestran el valor añadido y el número de personas ocupadas en las ramas de actividad de la NACE-CLIO, y en cada caso la rama de actividad de la NACE-CLIO más cercana a la rama de actividad de la NACE a 2 dígitos de la que se dispone de datos sobre los costes laborales. Las cifras de costes laborales de la industria textil y de la industria de confección y calzado se han agregado utilizando como ponderaciones los datos de empleo, lo mismo que las cifras correspondientes a la banca y los seguros, aunque en esta última las comparaciones del valor añadido –y de la productividad– no son muy significativas.

Para obtener estimaciones del número de horas trabajadas, se utilizan valores de la EFT sobre las horas habitualmente trabajadas a la semana en la rama de actividad de la NACE a 1 dígito más próxima, aplicando los datos sobre el empleo de las Cuentas Nacionales (véase el capítulo 1, recuadro de la pág. 33, en el que se explica por qué se utilizan las horas habitualmente trabajadas y no las horas efectivas de trabajo). Como no existe un conjunto completo y coherente de datos sobre el número de semanas (o de horas) trabajadas por año, las cifras de cada país simplemente se multiplican por 48 para obtener una estimación del número de horas anuales de trabajo. Como de esta manera no se tienen cuanto al promedio de semanas de trabajo por año, probablemente se sobreestiman las horas trabajadas en los países más prósperos en comparación con los menos prósperos y se subestima la magnitud de las diferencias de productividad por hora.

También en la mayoría de los demás países parecen haber cambiado entre esos dos años los costes laborales, generalmente, de acuerdo con la productividad. Las excepciones principales son Bélgica, Países Bajos, Grecia y Reino Unido. En Bélgica, los costes laborales disminuyeron en relación con la media comunitaria, mientras que aumentó la productividad, por lo que el aumento de los salarios no llegó a ser igual al crecimiento del valor añadido y dió lugar a un notable aumento de la rentabilidad lo mismo ocurrió en los Países Bajos, donde, aun cuando los costes laborales no cambiaron mucho en relación con otros países de la Comunidad, la productividad aumentó fuertemente.

En Grecia y el Reino Unido, en cambio, apenas variaron los costes laborales en relación con la media comunitaria, pero disminuyó la productividad, por lo que los costes laborales unitarios experimentaron un cierto aumento y la rentabilidad disminuyó en la industria manufacturera en comparación con otros Estados miembros.

Como la estructura de la industria manufacturera presenta notables diferencias en la Comunidad, cualquier análisis de las diferencias entre los costes laborales ha de tener en cuenta la posibilidad de que esas diferencias estructurales afecten a las cifras agregadas y den



lugar a una idea equivocada de los costes relativos de producción en diferentes localizaciones. En teoría, la comparación debiera hacerse en función de productos estrictamente definidos, pero no existen datos apropiados a este nivel. Las cifras más desagregadas disponibles se refieren a las ramas de actividad de la NACE a 2 dígitos –19 de las cuales componen la industria manufacturera total– que fabrican todas ellas tipos muy diferentes de productos. No obstante, estas cifras ofrecen al menos algunas indicaciones del grado de representatividad de los datos agregados sobre la industria manufacturera.

Para el presente análisis se han elegido dos industrias, la de construcciones mecánicas y la de productos textiles, confección y calzado (que de hecho consta de dos ramas de actividad de la NACE a 2 dígitos, tal como se explica más adelante). Se examina asimismo un sector de servicios, la banca y los seguros, para ver hasta qué punto los costes laborales de los servicios, que son cubiertos sólo parcialmente por la encuesta, difieren de los de la industria manufacturera.

Los costes laborales en la industria de transformación del metal

La pauta de variación de los costes laborales de la industria de construcciones mecánicas es muy semejante a la del total de la industria manufacturera. En 1990, los costes medios por hora eran alrededor del 18% mayores en Alemania que en otros Estados miembros y casi seis veces mayores que en Portugal (gráfico 60). El nivel medio de Bélgica, Países Bajos, Dinamarca y Francia se mantuvo en una diferencia del 6% entre ellos, mientras que en Italia hubo otro 6% aproximadamente menos. En cuanto a la industria manufacturera en conjunto, los costes medios del Reino Unido son aún mucho menores; en este caso, casi el 30% inferiores al nivel de Italia y más del 10% menores que el nivel de España.

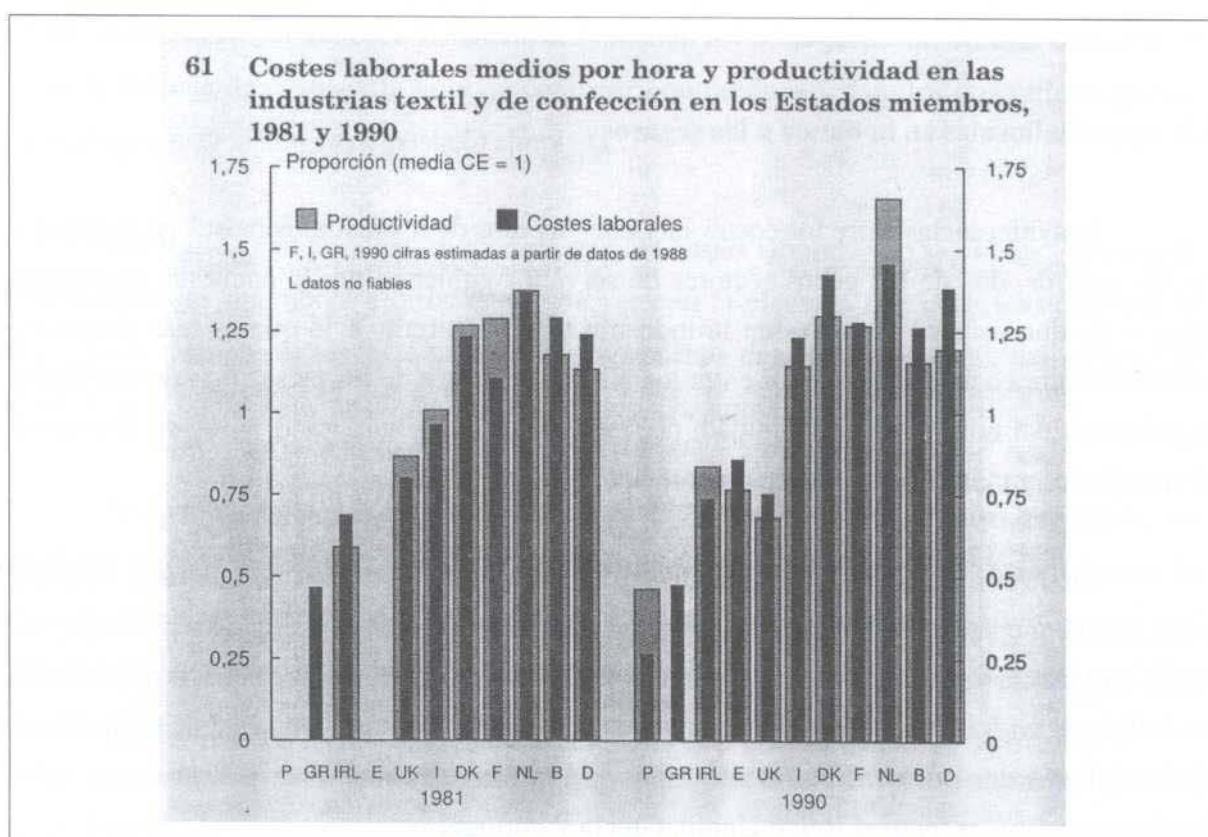
Estas diferencias corresponden de nuevo bastante bien a las de valor añadido por hora trabajada (que en el caso de la industria manufacturera se obtiene de las estadísticas de cuentas nacionales, véase el recuadro de pág. 93). Además, en 1990 la relación entre ambos fue casi la misma que en la industria manufacturera, siendo bajos los costes laborales relativos en la industria de transformación del metal, en comparación con la productividad, en Bélgica, Países Bajos, Francia, Italia y Portugal, y altos en Alemania, Dinamarca y Reino Unido.

La única diferencia significativa con respecto a la situación de la industria manufacturera es Irlanda, donde los costes laborales de la industria de transformación del metal fueron muy altos en relación con la productividad, lo que permite poner en duda la exactitud de la cifra de este último país (que en las cuentas nacionales es una estimación).

Los cambios de los costes laborales relativos producidos en la industria de transformación del metal entre 1981 y 1990 también son muy semejantes a los de la industria manufacturera en su conjunto y generalmente congruentes con el cambio de la productividad, lo cual significa que hubo pocos cambios en los costes laborales unitarios.

Los costes laborales en la industria textil y de confección

Aunque el nivel medio de los costes laborales en todos los Estados miembros es menor en la industrias textil y de confección y calzado, especialmente en esta dos últimas, que en el conjunto de la industria manufacturera o de la industria de transformación del metal/ingeniería, es semejante tanto la pauta como la magnitud de las diferencias en la Comunidad (gráfico 61). (Las industrias textil, de confección y de calzado son de hecho dos



ramas de actividad de la NACE a 2 dígitos que se han agregado aquí para realizar una comparación con el valor añadido por hora trabajada. La relación entre los costes laborales de las dos industrias es bastante uniforme en toda la Comunidad, siendo el nivel medio de la industria textil alrededor del 15-20% mayor que el de las de confección y calzado, excepto en el caso de Irlanda, donde fue en torno al 45% en 1990, los Países Bajos, donde fue el 35%, aunque mucho menor en años anteriores, y Grecia, donde fue algo superior al 25%.)

No obstante, hay algunas diferencias en la clasificación de los países en cuanto a sus niveles de costes. En particular, los costes laborales por hora más elevados correspondieron en 1990 a los Países Bajos y Dinamarca más que a Alemania –donde, sin embargo, el nivel medio fue menos del 44% inferior– y estos fueron alrededor del 13-14% mayores que en Bélgica o Francia. Además, los costes de este sector fueron en Italia menos del 4% inferiores a los de estos dos últimos países y más del 60% mayores que en el Reino Unido, donde, lo mismo que en la industria de transformación del metal, el nivel medio fue más del 10% menor que en España y casi el mismo que en Irlanda.

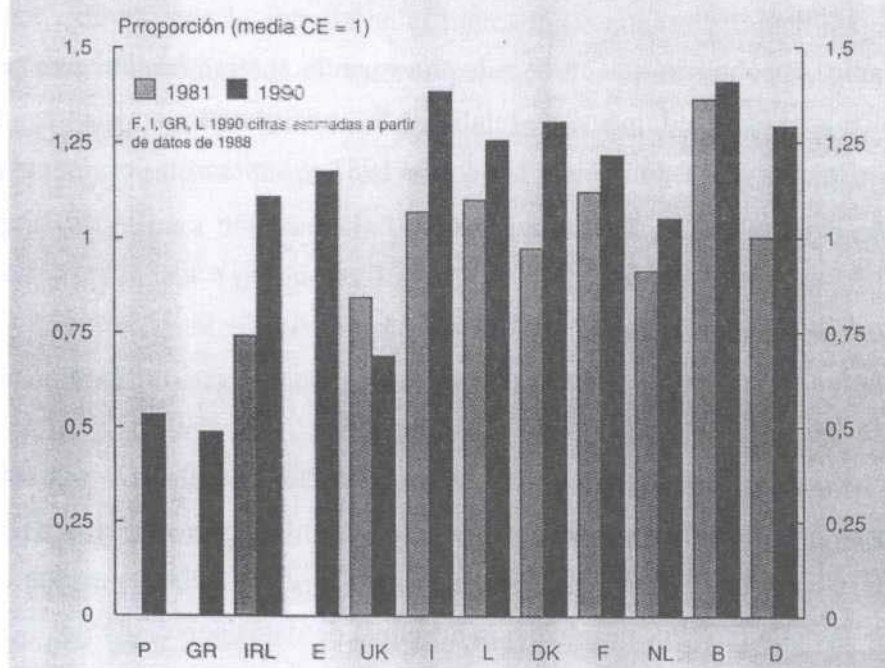
Igual que antes, las diferencias entre los costes laborales son congruentes con las diferencias de valor añadido por hora de trabajo. Además, en 1990 la pauta de costes relativos no fue muy diferente de la que prevalecía nueve años antes.

Los costes laborales en la banca y los seguros

Las diferencias entre los costes laborales medios de los distintos países en la banca y en los seguros, dos de los pocos sectores de servicios cubiertos por la encuesta, se parecen poco a las que parecen comunes en la industria manufacturera. Y lo que es más llamativo, existe una diferencia mucho menor entre los niveles de costes de los países más desarrollados y prósperos del norte de la Comunidad, prescindiendo del Reino Unido, y los de los menos desarrollados y más pobres, principalmente del sur.

En 1990, los costes laborales de estos dos sectores tomados en conjunto –en este caso, costes mensuales más que por hora– fueron casi los mismos en España e Irlanda, así como en Francia y los Países Bajos, y sólo alrededor del 20-25% menores que el nivel medio en Bélgica y en Italia, los países en los que los costes eran más altos (gráfico 62). En efecto, el nivel de los dos primeros países fue superior a la media comunitaria, y también en todos los demás países, excepto el Reino Unido, Grecia y Portugal.

62 Costes laborales mensuales medios en la banca y los seguros en los Estados miembros, 1981 y 1990



Esto se debe sustancialmente al bajo nivel de los costes laborales del Reino Unido, que fue más del 35% inferior al de Francia y más del 45% inferior al de Italia y que, dado el gran número de personas ocupadas en este sector en el Reino Unido –casi el 30% del total de la Comunidad– rebaja la media comunitaria. Por consiguiente, la diferencia entre los costes laborales medios del Reino Unido y los de los Estados miembros que tienen unos niveles semejantes de renta per cápita fue en 1990 mayor en la banca y los seguros que en la industria manufacturera, diferencia que ya hemos señalado que fue elevada.

Esto contrasta con la diferencia mucho menor que existía en otros países de bajos salarios y el resto de la Comunidad en cuanto a los costes laborales de este sector. El motivo de la diferencia no está en absoluto claro, pero podría deberse en parte a la diferencia entre las estructuras de empleo de la banca y los seguros del Reino Unido y las de otros países, ya que da empleo a una proporción mayor de jóvenes y mujeres, cuyas tasas de remuneración suelen ser relativamente bajas.

Por otra parte, la brecha entre los costes laborales de este sector en el Reino Unido y los de otros Estados miembros se agrandó en la década de 1980. En efecto, el nivel de costes en relación con la media comunitaria disminuyó alrededor del 15% entre 1981 y 1990,

mientras que, en parte a consecuencia de esto, el nivel aumentó también en casi todos los demás países miembros (gráfico 62).

Por tanto, al contrario que en la industria manufacturera, durante este período hubo algunos cambios acusados de la pauta de relatividades, por ejemplo, en Irlanda, cuyos costes medios eran inferiores a los del Reino Unido en 1981 y superaron con creces a la media comunitaria en 1990.

Diferencias regionales entre los costes laborales

Los costes laborales no sólo varían de unos Estados miembros a otros, sino también de unas regiones a otras dentro de un mismo país. En muchos casos, esas diferencias son sustanciales y elevan notablemente la magnitud de las diferencias entre los costes en la Comunidad en su conjunto. Por desgracia, la ausencia de datos sobre el valor añadido en las regiones hace imposible examinar los costes laborales en relación con la productividad a este nivel y, por tanto, distinguir diferencias de costes laborales unitarios.

Por otra parte, los últimos datos sobre los costes laborales regionales son de 1988 (en el caso de las regiones, los datos no se ponen al día entre una encuesta cuatrienal y la siguiente y se refieren a agregaciones regionales de carácter muy amplio (nivel 1-11 de NUTS por país en el caso de Alemania, Italia y el Reino Unido), más que estrictas. Sin embargo, dan una idea de la magnitud y la naturaleza de la diferencia entre los niveles de costes. Muestran, en particular, que en los países comunitarios se aprecian grandes diferencias regionales, debidas probablemente a la distinta importancia de los convenios nacionales sobre escalas de remuneración en comparación con los convenios locales.

Debe reconocerse, en todo caso, que las variaciones podrían reflejar también el trazado de las fronteras regionales. En particular, si una región esta constituida principalmente por una gran ciudad, es probable que su nivel salarial relativo aumente, mientras que si abarca varios núcleos de población pequeños y áreas rurales, tenderá a quedar por debajo de la media.

Las diferencias regionales fueron mínimas en Alemania, aunque todavía significativas. En 1988, la diferencia entre los costes laborales medios de la industria

manufacturera de la región en la que eran máximos –Hamburgo, en el norte– y la región en la que eran mínimos –Sarre, en el sur– fue del 27% (gráfico 63). En la industria de construcciones mecánicas, la diferencia fue sólo del 18% y en la industria textil exactamente el 15%, mientras en la industrias de confección y calzado fue de más del 46%. Pero si se prescinde de esta última industria, hubo escasa relación entre los costes laborales relativos de un área de producción y los de otra. La región de Renania-Palatinado, situada en el sudeste del país, por ejemplo, tuvo el nivel más bajo de costes laborales medios en la industria de construcciones mecánicas, pero el más alto en la industria textil en 1988, mientras que en Berlín ocurrió casi exactamente lo contrario.

En Francia, en cambio, las diferencias regionales entre los costes laborales son las mayores, aunque en gran parte a causa del alto nivel de los costes de la región de Ile de France, en torno a París. En 1988, el nivel medio de la industria manufacturera de esta región fue el 56% mayor que en Bretaña (en el oeste) y el 27% mayor que el de la región siguiente más cara, la mediterránea. El nivel también fue mayor que en cualquier región de Alemania, fuera de Hamburgo, y en las industrias textil, de confección y de calzado fue incluso mayor. Con la excepción de la última industria, en la que los costes laborales fueron en muchos casos parejos a los de Alemania, los costes de las regiones francesas distintas de Ile de France fueron notablemente menores que los de regiones alemanas: en torno al 25% por término medio.

En contraste con Alemania, el nivel relativo de los costes laborales de las diferentes industrias, con la excepción de la industria textil, mostró casi la misma pauta de variación regional, aunque la magnitud de la diferencia fue mucho menor en la industria de construcciones mecánicas –el 30% entre los costes más altos y los más bajos –que en otras áreas (68% en la industria textil).

Las diferencias entre los costes laborales de las regiones italianas fueron en 1988 de cuantía semejante a las de Francia en las distintas industrias, aunque menores en la industria manufacturera en conjunto. Entre la región de costes más elevados, el Noroeste, y la región de costes más bajos, Abruzzi Molise en el sur, los costes laborales medios de la industria manufacturera alcanzaron diferencias del 40%, y del 55% en las construcciones mecánicas (en las mismas regiones) y más del 70% en las industrias de confección y calzado (en este caso, la región de menores costes fue la del sur).

En general, las regiones del sur de Italia tuvieron menores costes laborales que las del norte en 1988, siendo en torno al 15% la diferencia media en la industria manufacturera. Por industrias, en cambio, la diferencia fue mayor. En la industria de construcciones mecánicas fue alrededor del 20% y en la confección y calzado superior al 40%. Al mismo tiempo, las diferencias no son en absoluto uniformes entre el norte y el sur, sino notablemente distintas según las regiones. En Sicilia y Cerdeña, en particular, los costes laborales medios de la industria manufacturera fueron semejantes a los de las regiones del nordeste y del centro en 1988 y en torno al 20% mayores que los de Abruzzi-Molise. En cambio, en confección y calzado, al contrario de otras industrias, los costes laborales fueron alrededor del 30% menores en Sicilia que en cualquiera de las dos regiones citadas del norte.

Aun cuando los costes laborales medios de Italia en su conjunto fueron alrededor del 10% menores que los de Francia en 1988, el nivel del norte del país fue muy semejante al de las regiones francesas, excluyendo Ile de France, aunque alrededor del 20-25% menores que los de la región alemana de costes menores. En el noroeste, por ejemplo, los costes medios de la industria manufacturera fueron mayores que en todas las regiones francesas, excepto Ile de France y la región mediterránea, y en confección y calzado fueron prácticamente iguales que en éstas. En efecto, en esta industria los costes alcanzaron en el norte de Italia un nivel semejante a los de muchas regiones alemanas, y en el noroeste fueron mayores que en todas menos cuatro.

En el Reino Unido, las diferencias regionales de costes fueron menores que en Francia o Italia, pero mayores que en Alemania. En la industria manufacturera en su conjunto, los costes laborales medios fueron más del 30% mayores en el sudeste en torno a Londres en 1988 que en Irlanda del Norte, mientras que en confección y calzado la diferencia entre la región de mayor coste y la de menor coste fue de más del 50% (en este caso, entre East Anglia y Gales).

Al igual que en Alemania, la pauta de diferencias regionales de costes dista de ser uniforme en las distintas industrias. Aun cuando los niveles tendieron a ser mayores que la media en el sudeste y sudoeste en la mayoría de las industrias y menores en Irlanda del Norte, en otras regiones hubo diferencias acusadas. East Anglia y Escocia, por ejemplo, tenían en 1988 un nivel de costes laborales menor que la media nacional en la industria manufacturera en su conjunto, pero anteriormente tuvieron el nivel más alto en la confección y calzado y el más bajo en las construcciones mecánicas.

63 Costes laborales en la industria manufacturera y tasas de desempleo en la Comunidad, 1988



A pesar de estas diferencias internas, los costes laborales medios de la industria manufacturera de la región de coste más alto del Reino Unido, el sudeste, fueron todavía alrededor del 35% menores que la media de Alemania en 1988 y alrededor del 15% menor que el nivel del norte de Italia o Francia, salvo París. Esto significa que el nivel fue semejante al del sur de Italia. Los costes laborales en la mayoría de las demás partes del Reino Unido fueron, por tanto notablemente menores que en las regiones meridionales italianas, y en Irlanda del Norte en torno al 30% menores.

En España, donde los costes laborales medios de la industria manufacturera fueron en 1988 en torno al 15% menores que en el Reino Unido –diferencia que desapareció en su mayor parte en 1990–, la diferencia de niveles entre las regiones fue de magnitud semejante. En Madrid, que fue la región de costes más elevados tanto en la industria manufacturera en conjunto como en la mayoría de las distintas industrias, los costes de la industria manufacturera fueron casi el 35% mayores que los de la región Centro, y en confección y calzado más del 75% mayores. Los costes laborales de la industria manufacturera de otras regiones industriales –el nordeste y el este, en torno a Barcelona– fueron alrededor del 5% menores que la media de Madrid en el primer caso y casi el 25% menores en el segundo, con diferencias semejantes en la mayoría de las industrias.

Con la excepción de Madrid –donde los niveles de costes fueron semejantes a la media del Reino Unido en la industria manufacturera y mayores que en cualquier región británica en las construcciones mecánicas y en la confección y calzado– los costes laborales de las regiones españolas fueron en 1988 ligeramente menores que en las regiones de costes más bajos del Reino Unido. Sin embargo, en confección y calzado los niveles fueron muy parecidos.

En los países más pequeños de la Comunidad, las diferencias regionales entre los costes laborales suelen ser mucho menores de lo esperado. Portugal es una excepción. En este país, los niveles medios de la industria manufacturera de Lisboa y de la región circundante fueron en 1988 casi un 60% mayores que los de la región del norte, aunque las diferencias fueron algo menores en las distintas industrias (el 45% en la industria de construcciones mecánicas e industria textil, el 30% en la confección y calzado), debido a diferencias de estructura de la industria manufacturera.

No obstante; en 1980 los costes laborales medios fueron en Lisboa notablemente menores que en cualquier otra parte de la Comunidad: más del 15% menores que en la región

griega de menor coste. En la región del norte, cuyos costes son los menores de Portugal, el nivel medio de la industria manufacturera fue el 11% de la media de Hamburgo, que es la región alemana de mayores costes.

Si bien las diferencias regionales entre los costes laborales son menores en Bélgica y los Países Bajos que en los grandes Estados miembros, no son insignificantes. En 1988, el nivel medio de la industria manufacturera de la región de Bruselas fue casi el mismo que la media de Alemania y mayor que el de seis regiones alemanas, mientras que en la región oeste de los Países Bajos, en torno a Amsterdam, fue mayor que el de tres regiones alemanas. Además, en la industria textil, tanto del oeste como del sur de los Países Bajos y la de confección y calzado de Bruselas, los costes medios fueron mayores que en todas las regiones alemanas menos una.

Costes laborales y paro

Los detalles sobre los costes laborales regionales permiten ver hasta qué punto los niveles relativos tienen relación con las diferencias entre las condiciones del mercado de trabajo, tal como se reflejan en las tasas de desempleo. Por regla general, en la medida en que la demanda de trabajo en relación con la oferta afecta a los salarios, las regiones que tienen unos niveles relativamente altos de costes laborales debieran tener también unas tasas relativamente bajas de desempleo.

La relación señalada no es, sin embargo, sencilla. En especial, la situación existente en un momento determinado no indica cuánto ha cambiado cada variable en relación con la otra y, por tanto, puede llevar a una conclusión errónea acerca de si las fuerzas del mercado están actuando eficazmente para reducir los desequilibrios regionales. En otras palabras, la situación estática no puede indicar, por ejemplo, si un exceso de oferta de trabajo a bajo precio tiende a atraer la inversión y, por tanto, a reducir el desempleo, o si unos altos niveles salariales tienden a coartar la demanda de trabajo y, con ello a estimular el desempleo.

Además, es probable que influyan en esa relación las características de las distintas regiones –por ejemplo, el hecho de estar constituidas principalmente por una gran ciudad– y la magnitud de los desplazamientos interregionales. Debe advertirse, por otra parte, que los datos sobre los costes laborales aquí analizados se refieren sólo a una parte de la economía y no al conjunto de ésta.

Con todo, la relación entre los costes laborales regionales y las tasas de desempleo regionales presenta algún interés. En Alemania, los costes laborales de la industria manufacturera son, en promedio, ligeramente más altos en el norte que en el sur, si bien hay algunas excepciones. Las tasas de desempleo, salvo algunas excepciones –siendo la principal el Sarre–, son también mayores en el norte que en el sur, situación que es la contraria de la que cabría esperar aplicando un modelo simple (gráfico 63).

Así sucede en particular en Hamburgo, que tenía la segunda tasa más alta de desempleo en Alemania en 1988 y, con gran diferencia, el nivel más alto de costes laborales, como consecuencia en parte de su carácter urbano. En Bremen, que tenía la tasa más alta de desempleo, los costes laborales eran mayores que la media alemana. En cambio, Baviera, que tenía una de las tasas más bajas de desempleo, tenía un nivel de costes laborales un 5% menor que la media nacional. En efecto, en 1988 la tasa media de desempleo de las regiones de costes laborales menores que la media en la industria manufacturera fue ligeramente menor que la tasa media de las regiones de mayores costes, (en torno al 0,5%).

Parte de la explicación de esta relación aparentemente extraña puede estar en los retardos temporales del ajuste de los salarios relativos al cambio de las condiciones del mercado de trabajo. En otras palabras, el alto nivel de los costes laborales del norte de Alemania tiende a reflejar las condiciones del mercado de trabajo del pasado, cuando esa era la parte más próspera y dinámica del país. La tasa de desempleo de 1981, por ejemplo, era sólo del 3% en Hamburgo, menor que la media nacional. Pero si esa es en parte la explicación, se deduce que esos retardos temporales son de larga duración y que el proceso de ajuste de los salarios opera muy lentamente, al menos en Alemania.

En Francia existen escasos indicios de la existencia de una relación inversa entre los costes laborales y el paro. Mientras que Ile de France, que tiene los costes laborales más altos, con gran diferencia, en la industria manufacturera, tenía la tasa menor de desempleo en 1988, y asimismo, durante toda la década de 1980, la región mediterránea, que tenía el siguiente nivel más alto de costes, tuvo una de las tasas más altas de desempleo tanto en 1988 como en años anteriores. Análogamente, mientras que los costes laborales fueron más bien bajos en Nord Pas de Calais, donde el desempleo era máximo, fueron bajos en la región del este, donde el paro no era mucho mayor que en Ile de France. Y Bretaña, donde los costes laborales eran mínimos en 1988, tenía un paro en torno a la media nacional.

En cambio, en Italia la relación es mucho más clara, pero sólo por lo que se refiere a la comparación entre el bajo desempleo del norte y el alto desempleo del sur. Entre las regiones comprendidas dentro de cada una de estas zonas, hay pocos indicios de que exista una relación inversa entre los costes laborales y el paro. Por ejemplo, Abruzzi-Molise en el sur, que tiene los menores costes laborales del país, tenía en la década de 1980 una tasa de desempleo menor que la de Lazio y sólo ligeramente mayor que la del noroeste, dos de las tres regiones de mayores costes.

También en el Reino Unido se aprecia en términos generales una relación inversa, teniendo el sudeste, que es la región de mayores costes, la segunda tasa de desempleo más baja en 1988, e Irlanda del Norte, que es la región de menores costes, la tasa más alta. En cambio, en el norte los costes laborales fueron mayores que la media nacional y la tasa de desempleo la segunda más alta, y en East Anglia, cuya tasa fue la más baja de todas, los costes laborales fueron menores que la media. Análogamente, East Midlands tenía en 1980 unos costes laborales casi el 15% menores que la media del Reino Unido y una tasa de desempleo también significativamente menor que la media durante toda la década de 1980.

En España, la relación entre los costes laborales y el desempleo se parece a la de Italia, en el sentido de que Madrid y las regiones del norte, en las que los costes laborales son relativamente altos, tenían tasas medias de desempleo en 1988, mientras que las regiones de costes bajos del sur, junto con Canarias, tenían tasas comparativamente altas.

Evolución de los costes laborales regionales, 1981 a 1988

Durante la década de 1980, la magnitud de las diferencias regionales entre los costes laborales disminuyó ligeramente en Alemania, pero aumentó en Francia, Reino Unido e Italia (no se dispone de datos comparables sobre España y Portugal anteriores a 1988). Prescindiendo del Reino Unido, la clasificación de las regiones en función de los niveles de costes apenas varió durante el período.

En Alemania, entre 1981 y 1988 la diferencia entre los costes laborales medios de la industria manufacturera de la región de costes más altos –Hamburgo en ambos años– y la región de costes más bajos –Schleswig-Holstein en 1981, cuyos costes eran muy poco mayores que los de Sarre en 1988– disminuyó del 30% al 27%.

En general, los costes laborales aumentaron más en el sur que en el norte durante este período. Hay en esto coincidencia general con las variaciones relativas del paro, que aumentó menos en las regiones del sur que en el norte del país. En efecto, las dos regiones que experimentaron el mayor aumento de las tasas de desempleo entre 1981 y 1988 –Hamburgo y Bremen– también mostraron el mayor descenso de los costes laborales relativos, prescindiendo del Sarre. Esta última región es la principal excepción a la tendencia general, ya que experimentó uno de los aumentos menores del paro y a la vez, el mayor descenso de los costes laborales en relación con la media alemana.

En cambio, en Francia la diferencia de costes aumentó durante este período del 46% al 56%, ya que el nivel de Ile de France se elevó en relación con la media nacional (de más del 27% a más del 32%) y el nivel de Bretaña disminuyó (de menos del 87% a menos del 84%). Si se prescinde de la región del este, donde los costes relativos disminuyeron notablemente, y del sudoeste, donde aumentaron, las posiciones relativas de las regiones apenas variaron. Sin embargo, en algunas industrias las diferencias regionales entre los costes laborales se redujeron al aumentar los niveles en las zonas de menores costes en relación con otras partes del país. En la industria de construcciones mecánicas por ejemplo, los costes medios del sudoeste aumentaron casi el 10% en relación con la media francesa, mientras que en la industria textil aumentaron más del 15%.

La relación entre estas variaciones de los costes laborales relativos y las del paro entre 1981 y 1988 es mucho menos clara en Francia que en Alemania. Aun cuando Ile de France, que experimentó los menores aumentos de la tasa de desempleo durante este período tuvo el mayor aumento de los costes laborales, la región del este, donde también aumentó comparativamente poco el desempleo, tuvo la mayor disminución de los costes. Análogamente, la región Nord Pas de Calais sufrió el mayor aumento del desempleo, pero sus costes laborales medios sólo aumentaron ligeramente menos que la media nacional y menos que en Bretaña, donde el aumento del paro fue casi el mismo que en Francia en su conjunto.

En Italia, la diferencia entre las regiones de costes más altos y las de costes más bajos aumentó sólo marginalmente en la industria manufacturera en su conjunto, pero mucho más en determinadas industrias. En la confección y calzado, en particular, los costes laborales medios del noroeste, que es la región de mayores costes, aumentaron casi el 10% en relación con la media nacional entre 1981 y 1988, mientras que los costes relativos de la región del sur, que es la zona de menores costes, disminuyeron el 15%. Consiguientemente, el nivel de

los costes laborales de esta industria pasó en el noroeste de más del 17% por debajo de la media de Alemania al 2% por encima durante este período, mientras que en el sur la brecha apenas varió.

Estas diferencias entre la evolución de los costes en determinadas industrias y su evolución en la industria manufacturera en conjunto hacen difícil interpretar la relación entre la evolución de los costes laborales y la evolución del desempleo durante la década de 1980 en Italia. Como las tasas de desempleo aumentaron considerablemente más en las regiones del sur, prescindiendo de Abruzz-Molise, que en el norte (en torno al 7% de media, frente al 1%), los costes laborales debieran haber aumentado mucho menos en las primeras que en el segundo, en la medida en que son afectados por la oferta y demanda de trabajo. Si bien esto se confirmó en la confección y el calzado, no sucedió lo mismo con otras industrias, y menos aún en la industria manufacturera en su conjunto, donde en todo caso los costes laborales aumentarían más en el sur que en el norte.

En el Reino Unido, las diferencias regionales entre los costes laborales aumentaron notablemente tanto en la industria manufacturera en su conjunto como en las distintas industrias. En la industria manufacturera, la diferencia entre la región de costes más altos y la de costes más bajos fue sólo del 22% en 1981, mucho menos que en los otros tres grandes países. En 1988 se había ampliado al 31%.

Los niveles de costes relativos de las distintas regiones también variaron significativamente, mucho más que en los demás países. En Gales, por ejemplo, los costes laborales de la industria manufacturera, que en 1981 eran casi el 6% mayores que la media del Reino Unido, habían descendido a más del 2% por debajo en 1988, con disminuciones de los niveles relativos de más del 10% en la industria de construcciones mecánicas, la industria textil, la confección y calzado. En West Midlands, en cambio, región gravemente afectada por pérdidas de empleo en la industria manufacturera a principios de la década de 1980, los costes laborales pasaron del 4% por debajo de la media nacional al 5% por encima durante el mismo período.

Estos cambios relativos de los costes laborales coinciden en general con los cambios de las condiciones del mercado de trabajo. West Midlands experimentó el mayor descenso de las tasas de desempleo (4%) y el mayor aumento de los costes laborales; Yorkshire y Humberside, el mayor aumento del paro (1,5%) y el mayor descenso de los costes laborales en relación con la media nacional (más del 8%).

No obstante, hubo excepciones a la tendencia general. El norte fue la única región que experimentó un aumento de la tasa de desempleo durante este período (1%), pero sólo un pequeño descenso de los costes laborales relativos (también el 1%). Análogamente, en Irlanda del Norte el desempleo disminuyó más que la media nacional, pero también disminuyeron los costes laborales relativos (7%); y en Gales la disminución del desempleo fue sólo ligeramente menor que en el resto del país, pero descendieron mucho los costes laborales relativos (8%).

Nivel educativo de la población activa

Un nivel elevado de educación y formación es evidentemente importante en muchas áreas de la actividad económica. Y lo que es más obvio, el desarrollo de nuevos productos y nuevas técnicas de producción depende en gran medida del aprovechamiento de la cualificación de científicos e ingenieros que posean una alta formación. Asimismo, la introducción de métodos más eficientes de trabajo depende de las ideas de las personas que tengan conocimientos técnicos de organización y también, cada vez más, de la aplicación de sistemas informáticos.

Para seguir siendo competitivas, dada la difusión internacional cada vez más rápida de la información, las empresas no necesitan desarrollar por sí mismas todas las innovaciones. En cambio, necesitan personal capaz de aplicarlas a todos los niveles de funcionamiento. Y lo que es igualmente importante, necesitan también contar con una mano de obra capaz de cambiar la forma de su trabajo de acuerdo con las innovaciones introducidas.

Cada vez es más evidente que la calidad de la educación es un factor clave de la capacidad de los trabajadores para adquirir nuevas cualificaciones y para adaptarse a los cambios de la tecnología y de los métodos de trabajo. Por consiguiente, al decidir las empresas la localización de la producción, una mano de obra que posea un nivel elevado de educación puede ser tan importante como la posesión de determinadas cualificaciones o conocimientos, que en un mundo rápidamente cambiante pueden volverse inútiles.

La Encuesta de las Fuerzas de Trabajo de la Comunidad de 1991 recogió por primera vez información razonablemente fiable sobre el nivel educativo. A pesar de las diferencias

Niveles educativos

A todos los encuestados de 15 o más años de edad se les pregunta en la Encuesta de Fuerzas de Trabajo de la Comunidad por el nivel más alto de educación general que han alcanzado. La clasificación de niveles se basa en la Clasificación Internacional Uniforme de Educación (CIUE). En el texto y en los gráficos, la expresión “educación postobligatoria” designa la segunda etapa de la enseñanza secundaria, y la expresión “educación universitaria o equivalente” designa la enseñanza terciaria.

La educación postobligatoria comprende, pues, los cursos realizados generalmente después de la escolarización obligatoria, como la formación profesional básica o los cursos preparatorios para la universidad. La enseñanza universitaria abarca los cursos profesionales especializados y los títulos universitarios y los cursos de postgrado. (Debe observarse que todos los datos se refieren a la formación inicial y no incluyen la formación “en la empresa” o “en el puesto de trabajo”, que en ocasiones determina de modo importante el nivel de cualificación. Por lo demás, es probable que la capacidad de la mano de obra para adquirir nuevas cualificaciones y mejorar las existentes esté relacionada con el nivel de educación y de formación básica recibida).

Aun cuando las cifras de los diferentes países son generalmente comparables, parece haber algunas diferencias en la forma en que se definen ciertos niveles educativos. En la mayoría de los países, la conclusión de la segunda etapa de la enseñanza secundaria se consigue superando un examen o asistiendo a un curso de formación. Sin embargo, es evidente que el rigor del examen o el nivel de formación pueden variar según los países.

Análogamente, es posible que el contenido o la estructura de los cursos de educación y formación, que no pueden ser tenidos en cuenta aquí, varíe significativamente de unos Estados miembros a otros y son más relevantes en unos que en otros como preparación para el empleo.

Los resultados de la Encuesta de las Fuerzas de Trabajo se han contrastado con los datos de la OCDE sobre niveles educativos, y en la mayoría de los casos son comparables. Hay diferencias significativas, no obstante, en Francia y en el Reino Unido. En Francia, donde los datos de la EFT parecen indicar que las proporciones de la mano de obra que tienen estudios de enseñanza postobligatoria son mucho más bajas, las razones de esta diferencia no han sido aclaradas. En consecuencia, se ha excluido a Francia del análisis.

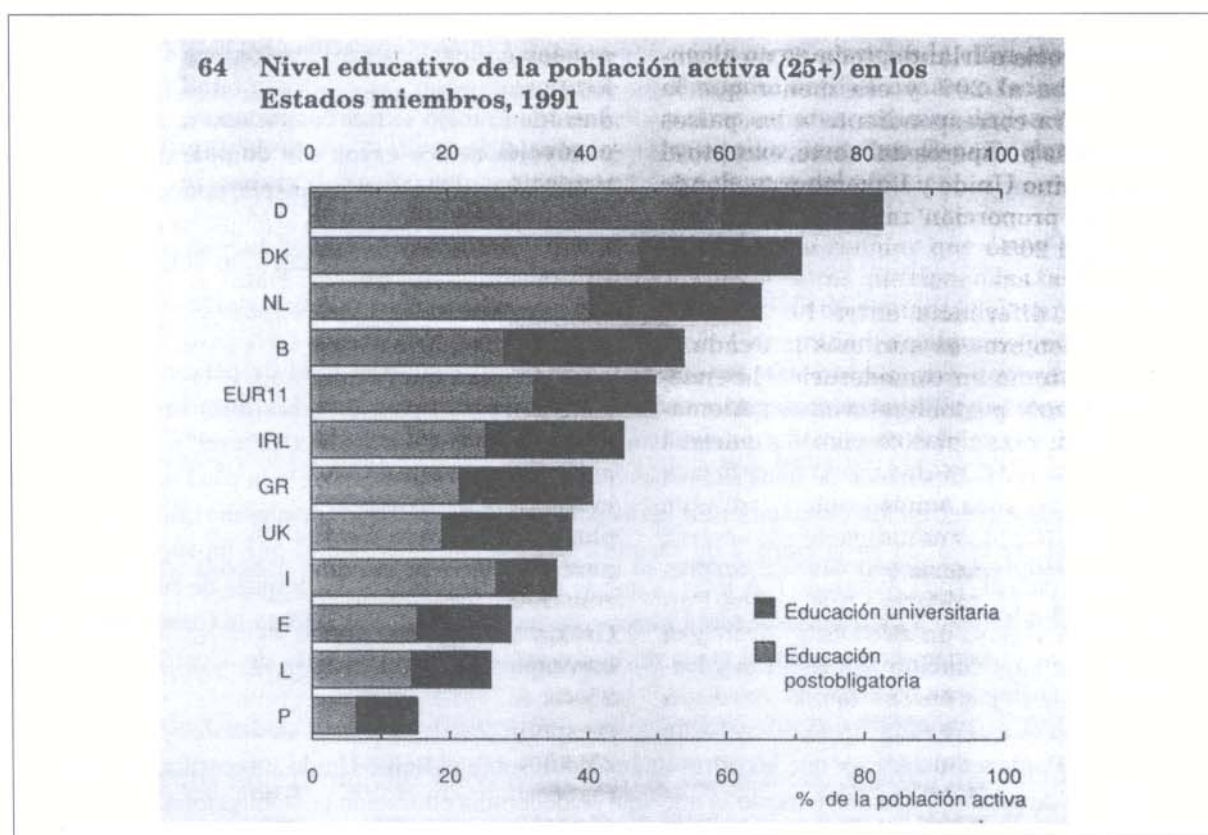
En el Reino Unido existe una gran diferencia en cuanto al total de personas que se considera que han completado la segunda etapa de la enseñanza secundaria. La causa se encuentra en la diferencia de trato concedido a quienes han obtenido el Nivel Ordinario (“O level”). Este nivel se concede tras la superación de unos exámenes que se realizan normalmente a la edad de 16 años, al finalizar la escolarización obligatoria. En las estadísticas de la OCDE, todo alumno que consigue el “O level” se clasifica en la etapa 2 de secundaria, es decir, igual que el que ha superado los exámenes para el Nivel Avanzado (“A level”), que se realizan normalmente después de cursar otros dos años de estudios, a los 18 años. En la Encuesta de las Fuerzas de Trabajo de la Comunidad, el “O level” se considera como primera etapa de la enseñanza secundaria, más de acuerdo con los exámenes análogos de otros países.

Por tanto, parece ser que las cifras de la OCDE sobre el Reino Unido sobreestiman mucho el número de personas que han cursado la que aquí se denomina educación postobligatoria.

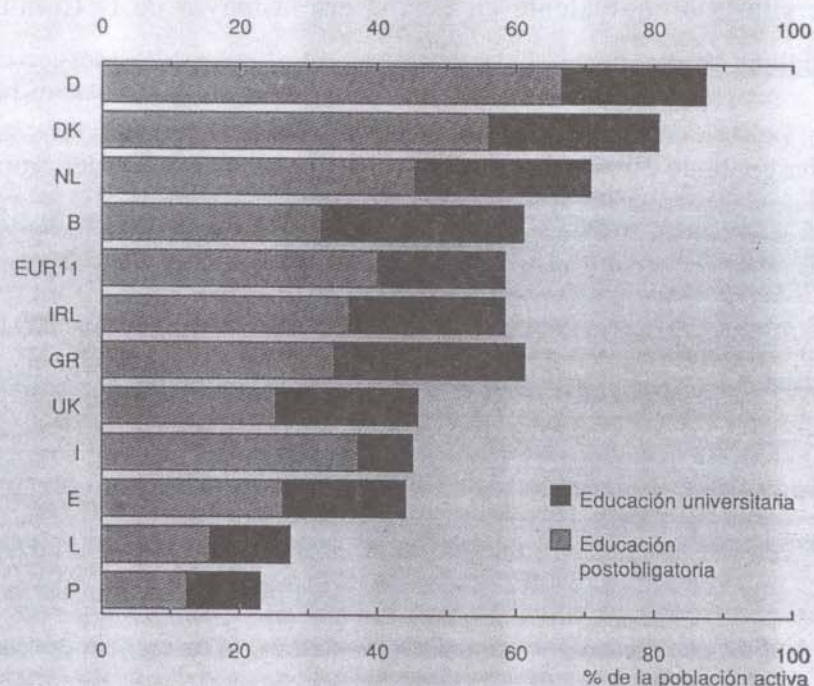
entre los sistemas educativos de los Estados miembros, esos datos parecen suficientemente comparables para dar una idea de las diferencias entre los niveles de educación y de formación profesional básica de la población activa de la Comunidad (véase en el recuadro una descripción de los datos y una definición de los términos utilizados a continuación para designar los diferentes niveles educativos).

Como era de esperar el nivel educativo medio es en general mucho más alto en el norte de la Comunidad que en los países menos desarrollados y menos prósperos del sur. En Alemania, Dinamarca y países del Benelux, más del 20% de las personas de 25 años o más incorporadas a la población activa en 1991 eran graduados universitarios o habían concluidos estudios superiores análogos gráfico 64). En cambio, en Portugal e Italia la proporción era de menos del 10% de la población activa, mientras que en España era menos del 15%.

Aun cuando la cifra era mayor en Grecia e Irlanda, todavía no alcanzaba al 20% y era menor que la cifra correspondiente a los países más prósperos del norte, excepto el Reino Unido y Luxemburgo, donde la proporción también era menor del 20%.



65 Nivel educativo de la población activa (25-34) en los Estados miembros, 1991



La diferencia entre los Estados miembros es aún más marcada si se toma en consideración la enseñanza postobligatoria. En Alemania más del 80% y en Dinamarca más del 70% de la población activa de 25 años o más había terminado en 1991 los estudios de enseñanza postobligatoria o de formación profesional, mientras que en los Países Bajos, un 65% estaba en esa misma situación. En España y Luxemburgo, en cambio, la cifra era menos del 30%, y en Portugal sólo del orden del 15%.

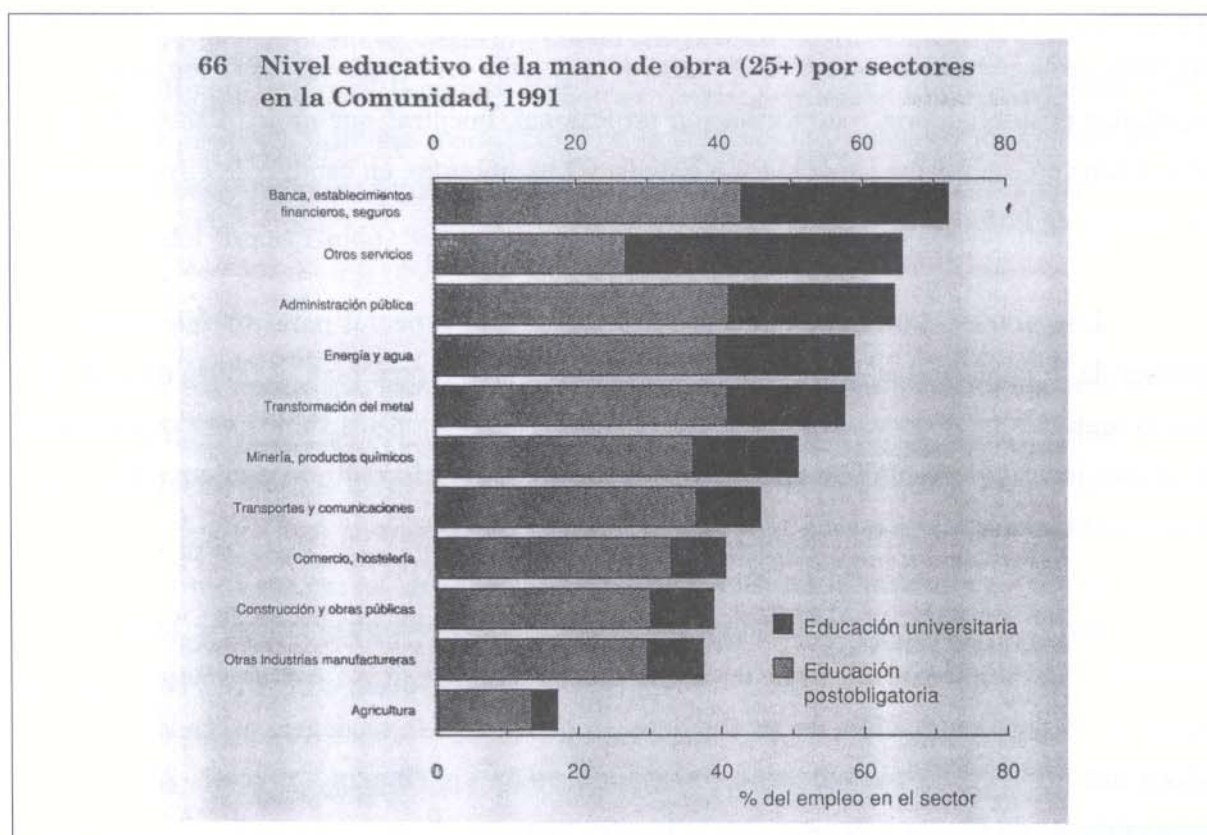
Los niveles educativos tienen una importancia especial para los miembros más jóvenes de la población activa. No sólo son Estos los que representan el futuro de cualquier país o región, sino que sus niveles educativos en relación con los de los grupos de mayor edad dan idea de los cambios que están produciéndose en el grado de participación en las diversas etapas de la educación.

En la mayoría de los Estados miembros, en 1991 la proporción de la población activa de 25 a 34 años de edad que tenía una titulación universitaria o equivalente era mayor que la de la población activa en su conjunto, lo que refleja la tendencia ascendente a largo plazo del número de jóvenes que participan en la enseñanza superior. Así ocurrió especialmente en Grecia y España, donde la cifra correspondiente al grupo de edad 25-34 fue

mucho mayor que la correspondiente al grupo de edad de 25 años o más (8% y 4% mayor, respectivamente (gráfico 65). En efecto, la proporción del grupo de edad 25-34 que tenía una titulación universitaria o equivalente en Grecia era la mayor de la Comunidad, con la excepción de Bélgica.

Sin embargo, tanto en Alemania como en Italia la proporción del grupo de edad 25-34 era menor que la de los grupos de mayor edad. Pero en ambos países la cifra relativa del grupo de menor edad que había pasado por la enseñanza postobligatoria sin terminar los estudios universitarios o equivalentes era sustancialmente mayor en 1991 que la de la población activa en su conjunto (67% frente al 60% en Alemania, 37% frente al 27% en Italia).

Esto mismo sucedió con otros Estados miembros, en particular con Grecia y España, donde la diferencia fue tan marcada como en Alemania e Italia. En Portugal, en cambio, aunque la proporción de la población activa que había completado estudios postobligatorios era mayor en el grupo de edad más joven que en los demás, la diferencia era menor que en la mayoría de los demás países.



En general, las diferencias entre los niveles educativos de la Comunidad se reduce sólo ligeramente si se utiliza la población activa del grupo de edad 25-34 como base de comparación, en lugar de la población activa en su conjunto. Esto indica una convergencia lenta, pero no universal, de los niveles medios durante los últimos 10-15 años.

Nivel educativo por sectores

La importancia de un elevado nivel de estudios es creciente con el tiempo. Las pruebas no son sólo anecdóticas. Los sectores en los que la tasa de creación de empleo ha sido más rápida durante los últimos diez años –la banca, seguros y servicios prestados a las empresas y la sanidad y educación– son también aquéllos que presentan el más alto nivel educativo medio. Asimismo, los sectores en los que el empleo ha descendido más son también aquellos en los que son mínimas las exigencias educativas: agricultura y construcción.

En 1991, más del 70% de las personas ocupadas en la banca, seguros y servicios prestados a las empresas en la Comunidad en su conjunto había cursado enseñanza postobligatoria o formación profesional, y en el otro sector de servicios, el de sanidad y educación, la cifra era de más del 65% (gráfico 66). En el primer sector, alrededor del 30% de la mano de obra contaba con titulación universitaria o equivalente, y en el segundo, casi el 40%. En efecto, estos dos sectores, más el de administración pública, daban empleo a dos tercios de todos los titulados superiores de la Comunidad en 1991, aún cuando sólo representaban algo más de un tercio del empleo total.

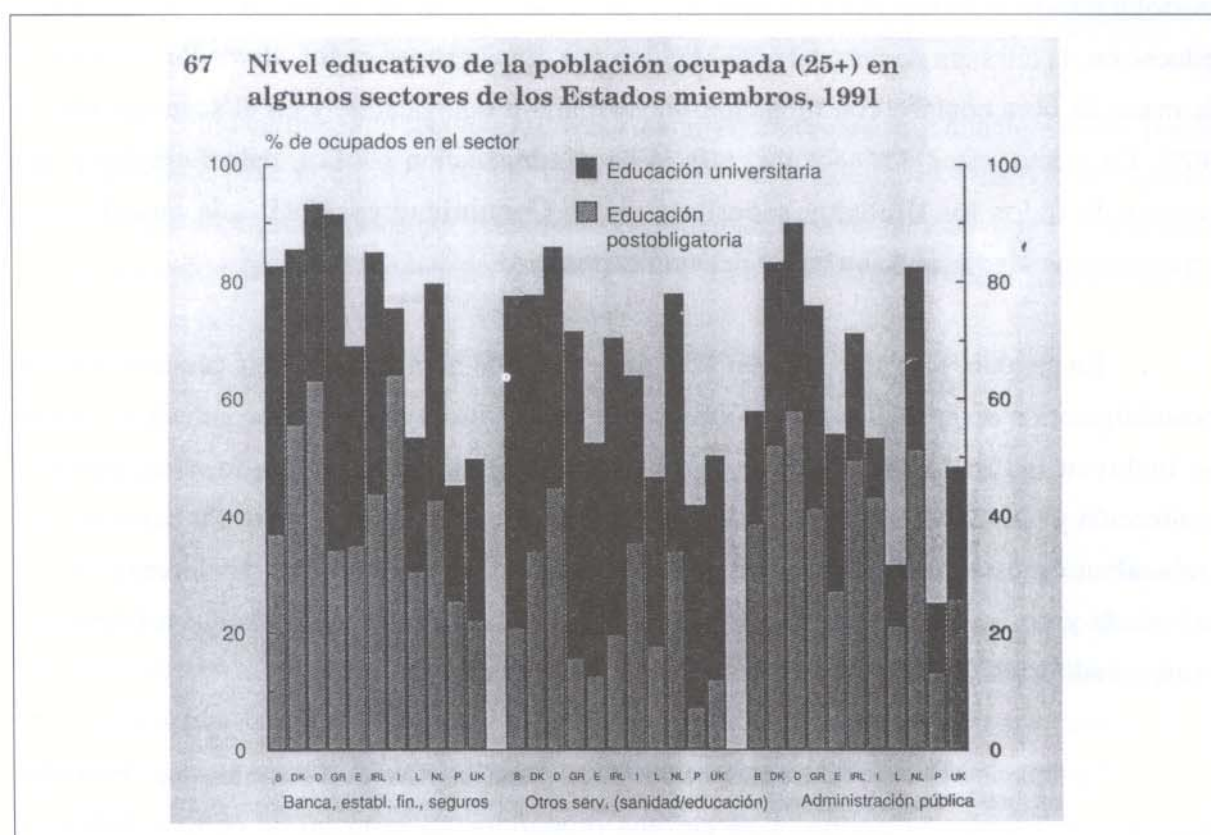
En cambio, sólo algo más del 17% de la mano de obra agraria había cursado estudios postobligatorios de cualquier tipo, mientras que en la construcción y otras industrias, donde se incluyen industrias de bajo crecimiento y uso intensivo de mano de obra, como la confección y el calzado, la proporción era de menos del 40%. La mayoría de las personas que trabajaban en estos dos sectores en 1991, así como de las ocupadas en el comercio, la hostelería y en los transportes y comunicaciones, no contaban con educación o formación profesional formal alguna fuera de la enseñanza obligatoria.

La misma clase de diferencias sectoriales entre los niveles de estudios se observaba en todos los Estados miembros. Una elevada proporción de la mano de obra de la banca,

seguros y servicios prestados a las empresas tenía en 1991 títulos de enseñanza postobligatoria o de formación profesional, lo mismo que la empleada en sanidad, educación y administración pública.

Aun cuando la proporción varía según los Estado miembros, en cada uno de ellos la magnitud de la variación es relativamente pequeña, excepto en uno o dos países. Además, aun cuando la variación existente se debe, en general, a diferencias en cuanto a la proporción de la población activa que tiene esos estudios, los datos indican que ciertas actividades requieren que la mayor parte de la mano de obra cuente con un alto nivel de educación y formación.

En la banca, los seguros y los servicios prestados a las empresas, en particular, la proporción de las personas ocupadas que tenía estudios postobligatorios era del 70% o más en todos los países, excepto el Reino Unido, Luxemburgo y Portugal (gráfico 67). Como en Portugal y Luxemburgo la proporción, aunque pequeña, era mucho mayor que la de la economía en su conjunto –en el primer país, tres veces mayor y en el segundo, dos veces mayor–, es el Reino Unido la gran excepción a la tendencia general. En el Reino Unido, la mitad de la mano de obra del sector sólo tenía educación general.



Análogamente, en sanidad, educación y otros servicios la cifra era de alrededor del 65% o más en todos los países, si prescindimos de los tres ya citados, junto con España, donde era de más del 50%.

Es digno de señalar que éstos son los dos sectores que tienen las tasas máximas de crecimiento del empleo de la Comunidad: en algunos países fueron los únicos que generaron una cifra importante de puestos de trabajo adicionales durante la última década. Tal crecimiento parece implicar, por tanto, en la mayoría de los Estados miembros una intensificación de la necesidad de contar con mano de obra que tenga un nivel superior de estudios.

En cambio, en la administración pública hubo en 1991 una diferencia mayor entre los países en relación con el nivel educativo medio de la población activa. Mientras que la proporción de las personas ocupadas que habían completado estudios postobligatorios era casi del 90% en Alemania y de más del 80% en Dinamarca y los Países Bajos, fue de menos del 60% en Bélgica, de menos del 55% en España e Italia y de menos del 50% en el Reino Unido, y en Portugal sólo del 25%.

La diferencia por países entre los niveles educativos de la población activa es aún mayor en la industria manufacturera y servicios básicos, y es aquí donde se reflejan más claramente las diferencias nacionales entre los niveles educativos. En la industria de transformación del metal, el número de trabajadores que tenía estudios postobligatorios o formación profesional oscilaba en 1991 entre más del 80% del total en Alemania y más del 70% en Dinamarca y menos del 30% en España e Italia y sólo en torno al 10%, en Portugal (gráfico 68).

Una diferencia semejante se observa en las industrias textil, de confección y de calzado y en otra industria manufacturera y en distribución y hostelería, donde la cifra de Alemania era en 1991 todavía cercana al 80% en todos los casos, mientras que en Portugal era menos del 10%.

Niveles educativos por regiones

El carácter nacional de los sistemas educativos de la Comunidad hace que las diferencias entre los niveles educativos de los Estados miembros sean generalmente mucho más pronunciadas que las diferencias regionales dentro de cada país.

En Alemania, en particular, la proporción de la población activa que había cursado la enseñanza postobligatoria o formación profesional difería sólo ligeramente –hasta un máximo del 5%– de una región a otra en 1991 (al menos al nivel de desagregación regional NUTS 1). Lo mismo sucede con los Países Bajos. Aunque en los demás países eran mayores las diferencias regionales, casi siempre eran relativamente pequeñas.

Las diferencias más importantes se observan en los Estados miembros menos desarrollados del sur. En Grecia, la proporción de personas que tenían estudios postobligatorios oscilaba entre casi el 60% en Atiki, donde se halla Atenas, y menos del 30% en Kentriki Ellada, en el sur de la zona continental. En España, la proporción iba desde más del 40% en Madrid hasta menos del 25% en el sur, mientras que en Portugal iba desde más del 16% en la zona continental hasta menos del 10% en Madeira.

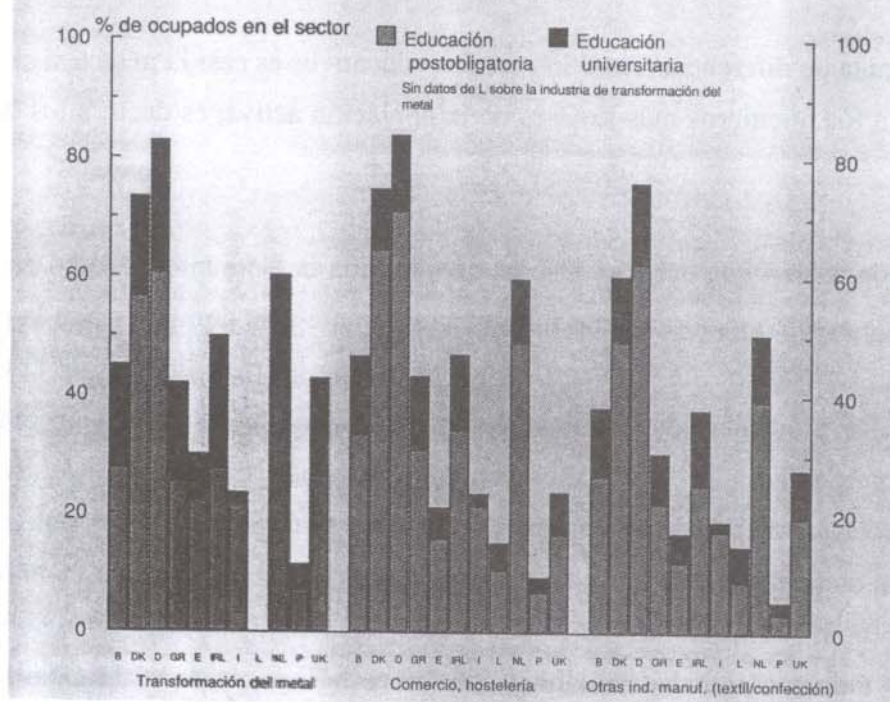
En Italia, en cambio, salvo en Lazio, en las cercanías de Roma –donde la proporción era de más del 45%– y en Córcega –donde era de menos del 30%– la magnitud de la variación era pequeña en 1991, oscilando entre algo más del 30% en el nordeste y el 37% en Sicilia. Además, un rasgo de las cifras italianas es que, prescindiendo de Cerdeña, suelen ser ligeramente más altas en el sur que en el norte. En Lombardía, por ejemplo, que es una de las regiones más desarrolladas y prósperas de la Comunidad, el 35% de la población activa tenía estudios postobligatorios, mientras que en Campania, en el sur, la proporción era del 36%.

Esto indica que, aun cuando el nivel educativo medio de la población activa puede ser importante para la competitividad de una localidad concreta, el efecto suele quedar enmascarado en algunos casos por otros factores. Además, el nivel educativo por sí solo nada revela acerca de las áreas de estudio o formación y acerca de su pertinencia para el empleo disponible en la región.

Nivel educativo de las personas ocupadas y de los parados

Lo mismo que hay diferencias acusadas entre los niveles educativos de las personas que trabajan en los distintos sectores de la economía, así también en la mayoría de los Estados miembros existen diferencias apreciables entre las personas ocupadas y los parados. Esto indica que la falta de educación y formación adecuada es una de las causas de la dificultad que encuentran los parados para encontrar trabajo y que, por tanto, contribuye a la existencia de altas tasas de desempleo en ciertas partes de la Comunidad.

68 Nivel educativo de la población ocupada (25+) en algunos sectores de los Estados miembros, 1991



Al mismo tiempo, los datos también indican que no es en absoluto el único ni aún el más importante motivo del paro. En la mayoría de los países hay un gran número de personas desempleadas que cuentan con estudios postobligatorios o que han completado la formación profesional. En dos países comunitarios, el número de estas personas que se hallaban en paro en 1991 era proporcionalmente mayor que el de personas ocupadas en la misma situación.

En la mayoría de los Estados miembros, en 1991 una proporción mucho mayor de las personas ocupadas había cursado enseñanza postobligatoria o estudios de formación profesional en comparación con el de las incapaces de encontrar trabajo. En Grecia e Italia ocurría lo contrario, aunque en éste último país sólo marginalmente, mientras que en España la diferencia era relativamente pequeña (gráfico 69).

Pero si prescindimos de Grecia y, en menor medida, de los Países Bajos, la diferencia principal entre las personas ocupadas y las desempleadas se da en la educación universitaria o equivalente. En cinco de los países, la proporción de los parados que tienen estudios postobligatorios o de formación profesional era casi la misma o mayor que la de las personas ocupadas. Los cuatro Estados meridionales –Grecia, Italia, España y Portugal– formaban

parte de este grupo de cinco, siendo Dinamarca el único país incluido del norte de la Comunidad.

La pauta de diferencias entre los niveles educativos es casi la misma si se restringe la comparación a los miembros más jóvenes de la población activa, es decir, a los del grupo de edad 25-34.

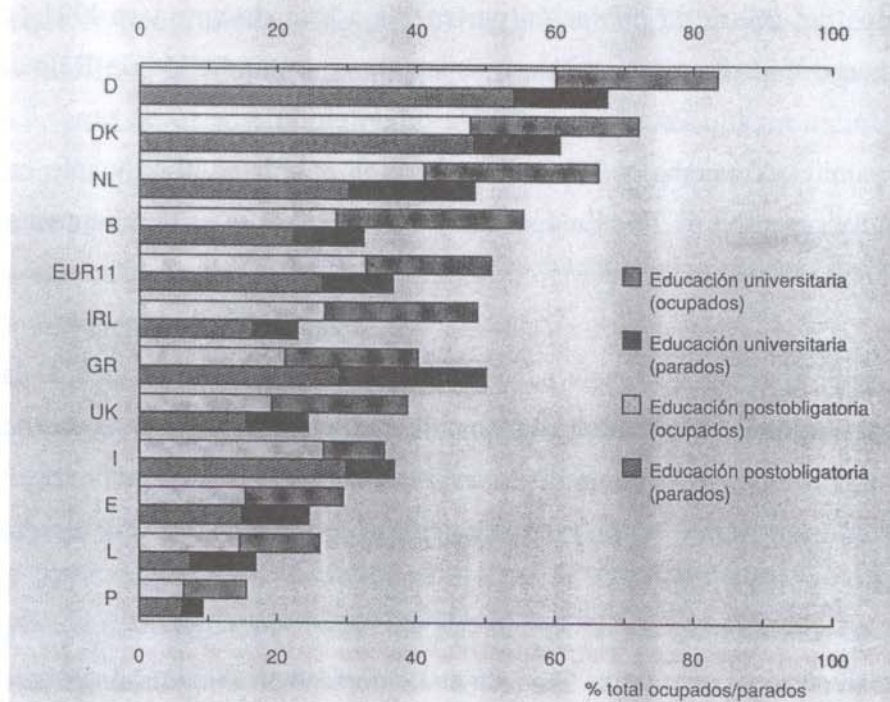
La conclusión que debe sacarse es que en toda la Comunidad, salvo en Grecia, las perspectivas de empleo mejoran tanto más cuanto durante más tiempo dedica la persona a la educación o la formación. Sin embargo, en los cuatro países meridionales de la Comunidad, las personas que prosiguen los estudios una vez terminada la escolarización obligatoria no tienen más oportunidades de encontrar empleo que las demás, a no ser que adquieran un título universitario o equivalente. Más aún, en Grecia las oportunidades de encontrar empleo se deterioran con el nivel educativo. La tasa de desempleo de las personas de 25 años o más era en 1991 del 6% en el caso de las que tenían estudios postobligatorios, frente a sólo el 4% en el de las que únicamente habían recibido enseñanza básica o menos. Los datos indican al mismo tiempo que los empleadores de estos países son incapaces de hacer uso de las titulaciones educativas que obtienen las personas. Quizá se deba a que son inapropiadas, por no estar orientadas hacia los puestos de trabajo que se ofrecen, por lo que se produce un desajuste entre las cualificaciones que posee la población activa y las que se demandan. Otra posibilidad es que se deba simplemente a que se crea un número insuficiente de puestos de trabajo para la población activa que tiene estudios o formación profesional.

En cualquier caso, los datos muestran asimismo que existe un problema semejante, aunque menos grave, en algunos Estados miembros del norte, ya que en ellos hay un gran número de personas que tienen estudios postobligatorios y que no consiguen encontrar empleo. Tanto en Alemania como en Dinamarca, la proporción de esas personas era en 1991 del 60% de los desempleados, mientras que en los Países Bajos era algo menor del 50%.

Migración intracomunitaria

Si bien el movimiento de la mano de obra de una parte de la Comunidad a otra es el medio más directo para ayudar a corregir los desequilibrios del mercado de trabajo, nunca ha sido considerado como un modo importante de ajuste entre la distribución desigual de los

69 Nivel educativo de los ocupados y los parados (25+) en los Estados miembros, 1991



puestos de trabajo y el desempleo. La política actual de la Comunidad pone más énfasis en reforzar las economías regionales y locales en las que hay escaseces graves de puestos de trabajo que en el estímulo de los desplazamientos a zonas en las que existe mayor demanda de trabajo.

Aunque se han hecho grandes esfuerzos en los últimos años para eliminar las restricciones subsistentes a la libertad de circulación de un Estado miembro a otro con el fin de encontrar trabajo, el objetivo perseguido no ha sido el de estrechar la brecha, con frecuencia grande, entre la oferta y la demanda en los mercados de trabajo locales. Ha sido más bien el de ampliar las oportunidades de empleo en toda la Comunidad y atacar los problemas de escasez de cualificaciones en determinados lugares.

En la práctica, la magnitud de las migraciones transfronterizas en la Comunidad durante la última década o más ha sido muy pequeña, especialmente en relación con los grandes movimientos de muchas partes del sur de Europa hacia el norte, por ejemplo, de Portugal, Grecia y el sur de Italia en las décadas de 1950 y 1960.

Estos limitados flujos migratorios se reflejan en el número relativamente pequeño de personas que viven en un Estado miembro y proceden de otro. En la Comunidad en su conjunto, menos del 2% de la población pertenecía a esta categoría en 1991 (gráfico 70). Salvo Luxemburgo que constituye un caso especial, y prescindiendo de Bélgica, donde la cifra era del 5%, en ningún Estado miembro la proporción de personas procedentes de otro país de la Comunidad superaba el 3% de la población en edad activa, y sólo en Alemania, Francia e Irlanda superaba el 2%. En España y Portugal, era considerablemente menor del 1%.

Esto, por supuesto, no revela necesariamente el verdadero alcance de la migración intracomunitaria existente en el pasado. Es posible que muchas de las personas que migraron en el pasado hayan adquirido desde entonces la nacionalidad del país en el que viven actualmente y que, por tanto, ya no se cuenten como no nacionales. Por desgracia no hay datos comparables al respecto.

Movimientos de personas entre Estados miembros

La información recogida de la Encuesta sobre las Fuerzas de Trabajo de la Comunidad permite obtener alguna idea de la magnitud y sentido de los movimientos de la mano de obra. Concretamente, las respuestas a las preguntas acerca de dónde se hallaba el encuestado un año antes y acerca de su situación de empleo permiten seguir de algún modo los movimientos de las personas en edad activa de un Estado miembro a otro. (También pueden dar una idea de los movimientos interregionales, aunque aquí no se pretende analizar estos datos).

Si bien las respuestas no siempre son fiables, ya que la gente a veces tiene dificultades para recordar dónde estaba un año antes, y aunque la capacidad de memoria parece variar de un Estado miembro a otro –no se dispone de ningún dato sobre Italia– en una situación en la que los controles de los movimientos transfronterizos están desapareciendo rápidamente esta encuesta constituye una de las principales fuentes de información sobre la migración. (La otra fuente importante, los registros de población, ofrecen posiblemente datos más fiables sobre las características demográficas de la población y sobre los movimientos entre países –en cuanto que cubren a todas las personas y no se basan simplemente en una muestra– pero no todos los países cuentan con estos sistemas.

Debe aclararse asimismo que los resultados de la EFI se basan en una muestra relativamente pequeña, que puede no ser representativa en todos los casos, e indican tan solo el movimiento entre países entre dos puntos de tiempo separados por un año y nada revelan acerca de los movimientos a corto plazo ocurridos durante el tiempo intermedio. Con todo, los resultados de la encuesta confirman en general que la magnitud de la migración ha sido muy pequeña en los últimos años. Durante los cinco años comprendidos entre 1987 y 1991, alrededor de 1,5 millones de personas se trasladaron de un Estado miembro a otro, lo que da una media de unas 300.000 personas por año y equivale a poco más del 0,1% de la población total de la Comunidad (gráfico 71: nótese que estas cifras subestiman el movimiento efectivo, ya que no están incluidas las personas que se trasladan a Italia, país del que no se cuenta con datos; este es el motivo principal de que el total de emigrantes supere al total de inmigrantes).

Una proporción relativamente alta de los emigrantes tenía entre 14 y 54 años, por lo que seguramente estaba buscando empleo, y una proporción aún mayor tenían entre 14 y 24 años, por lo que posiblemente estaban buscando su primer empleo o tratando de conseguir experiencia laboral en otro país. Cualquiera que fuera la motivación, las cifras muestran claramente, como era de esperar, que los jóvenes tienen mayor tendencia que las personas de mayor edad a emigrar de unos Estados miembros a otros. No obstante, el total de jóvenes que se trasladaron de un país a otro en ese período de cinco años no llegó al 1% de la población comunitaria total de este grupo de edad.

En cifras, durante el período citado la migración a Alemania fue mayor –más de 500.000 personas durante los cinco años– que a cualquier otro Estado miembro. De ese número, unas 420.000 tenían entre 14 y 54 años y, por tanto, eran aspirantes potenciales a incorporarse a la población activa. Sin embargo, el aumento total de la población en edad activa procedente de la inmigración fue sólo del 1,5% durante ese período de cinco años.

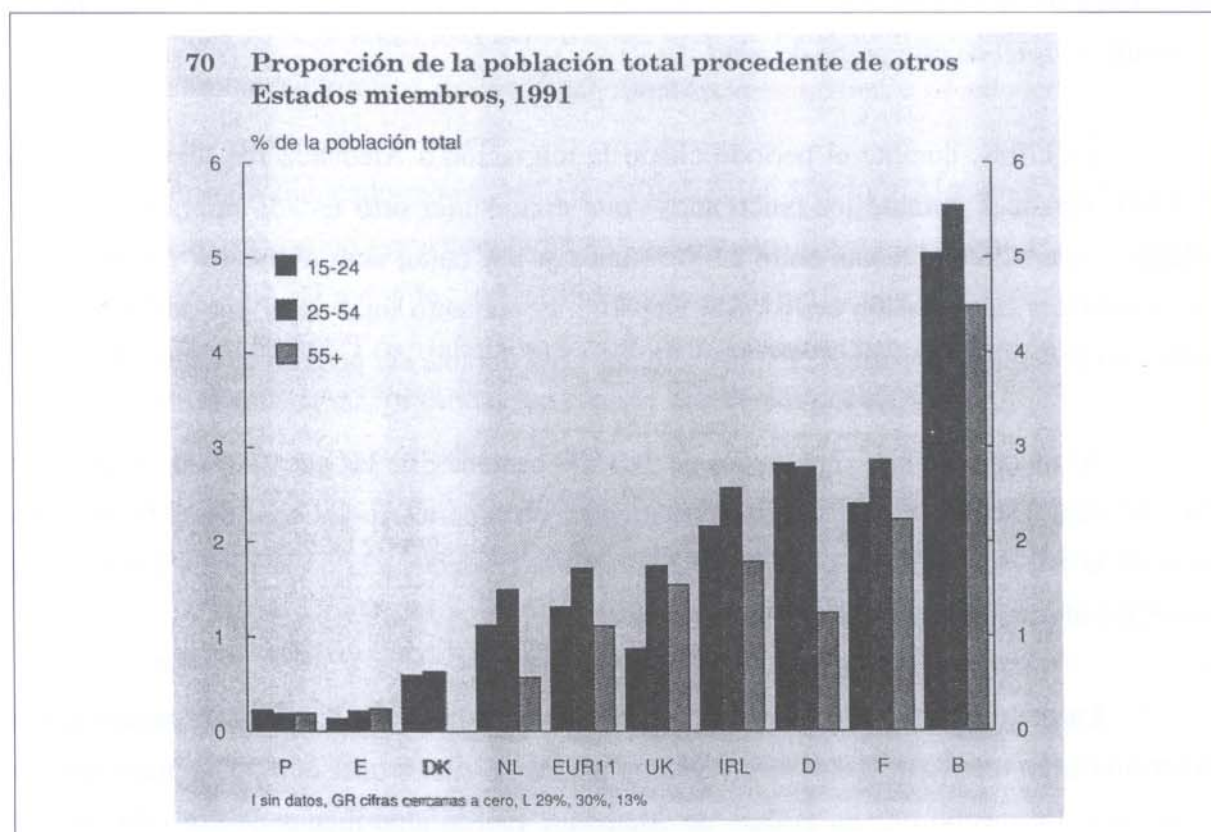
Al mismo tiempo, algo menos de 350.000 personas, de las que 250.000 tenían entre 14 y 54 años de edad, se trasladaron de Alemania a otras partes de la Comunidad. El aumento neto de la población en edad activa de Alemania a consecuencia de la migración fue, por tanto, menor de 200.000 durante este período.

La migración al Reino Unido durante esos años fue sólo ligeramente menor que a Alemania, algo más de 450.000 personas en total, de las cuales unas 370.000 tenían entre 14 y 54 años. Lo mismo que en el caso de Alemania, fueron algo menos de 200.000 las que

superaron el número de las que salieron del Reino Unido. Algunas de las personas que se trasladaron al Reino Unido, al igual que en el caso de Alemania, eran probablemente ciudadanos británicos, o alemanes, que retornaban después de pasar un período en el extranjero.

Conjuntamente, Alemania y el Reino Unido fueron los países de destino de alrededor del 70% de las personas que se trasladaron de unos Estados miembros a otros durante el período, prescindiendo de Italia. Francia absorbió otro 15%, siendo la entrada de personas en edad activa durante este período bastante menor que el 1% de la población residente de este grupo de edad. Casi lo mismo sucedió en los demás países.

La excepción principal fue Irlanda, donde la afluencia de personas en edad activa durante estos cinco años fue alrededor del 3% de la población residente. Muchas de ellas eran probablemente irlandeses que retornaban después de trabajar en el extranjero y que compensaron hasta cierto punto las 125.000 personas en edad activa más del 6% del grupo de edad 14-54 –que abandonaron Irlanda durante ese período para trasladarse a otro Estado miembro. También hubo una salida neta de personas, aunque en una escala mucho menor, de España y Grecia, otros dos de los países menos prósperos de la Comunidad. Sin embargo, al

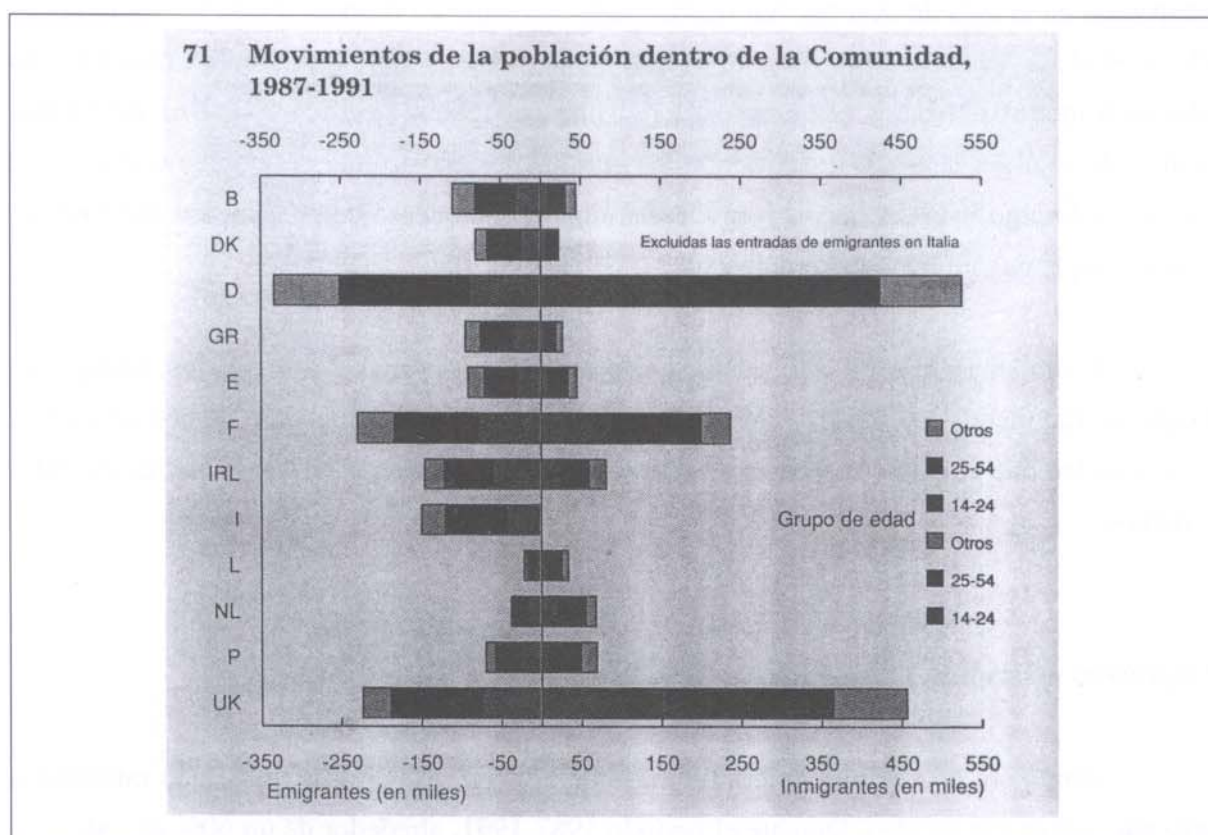


mismo tiempo, la emigración de Bélgica y Dinamarca fue notablemente mayor que la inmigración durante este período.

En conjunto, puede discernirse cierta asociación entre la situación del mercado de trabajo y los movimientos de la mano de obra durante este periodo. Tanto Alemania como el Reino Unido mostraron tasas relativamente altas de crecimiento del empleo, al menos hasta 1990; Bélgica y Dinamarca, relativamente bajas; Irlanda y España tenían altos niveles de desempleo. Sin embargo, evidentemente, no se trata simplemente de que las personas se desplacen de las zonas de elevado desempleo a otras en las que hay mayor abundancia de puestos de trabajo.

Movimientos de la mano de obra entre los Estados miembros

En torno al 60%, en promedio, de las personas que se trasladaron de un país comunitario a otro se incorporó a la población activa del país de destino (gráfico 72). Sin embargo, esas cifras varían apreciablemente de un país a otro, debido en parte a la tasa de actividad del país en cuestión y en parte a la estructura de edades de los migrantes.



En particular, sólo en torno al 45% de los que se trasladaron a Grecia y España estaban ocupados o buscando trabajo activamente cuando fueron encuestados; mientras que el 55-60% de los que habían abandonado estos dos países se había incorporado a la población activa del país de destino. Análogamente, el 70% de los que se habían trasladado de Irlanda a otro Estado miembro estaba trabajando o clasificado como desempleado, mientras que sólo el 56% de los que se trasladaron a Irlanda era económicamente activo. En los tres casos, los emigrantes eran en general más jóvenes que los inmigrantes (gráfico 71).

En los Países Bajos y Portugal, se aprecian casi las mismas diferencias. Por consiguiente, parece ser que en los cinco países últimamente citados son, en términos proporcionales, muchas más las personas que abandonan el país en busca de trabajo que las que retornan o se trasladan a los mismos. En dos de los demás países, Dinamarca y Alemania, ocurrió lo contrario: las personas que emigraron no buscaban generalmente trabajo, quizá porque estaban volviendo de otras partes después de haber trabajado en los correspondientes países.

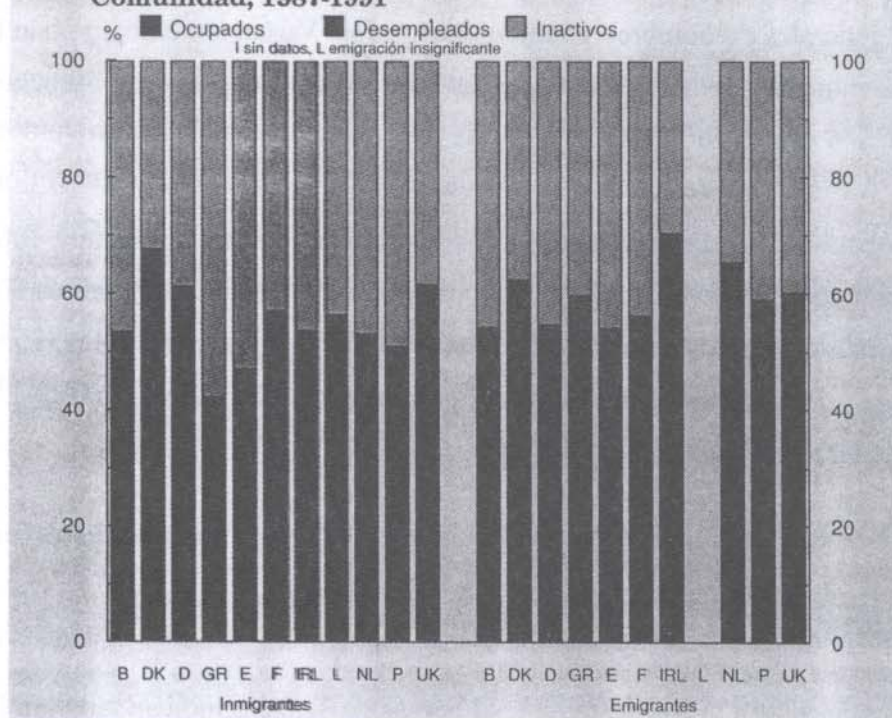
Los datos muestran además que durante este período las personas migrantes económicamente activas tuvieron mucha más probabilidad de ir al paro que de encontrar una ocupación en el país de destino. Así ocurrió especialmente en Irlanda, donde los inmigrantes elevaron el 1,5% la tasa de desempleo cada año entre 1987 y 1991 (gráfico 73), mientras que elevaron menos del 0,5% el número de personas ocupadas (gráfico 74). Una diferencia semejante se observa en Portugal, donde los inmigrantes elevaron el desempleo el 0,4% y el empleo sólo algo más del 0,1%, y en Grecia, donde el aumento del desempleo fue también más del triple del aumento del empleo.

La misma clase de diferencia se dio en los países más desarrollados, aunque su magnitud fue menor en todos los casos, elevando los inmigrantes alrededor de dos veces más el desempleo que el empleo, excepto en Alemania y Bélgica, donde la diferencia fue del 50% o menos.

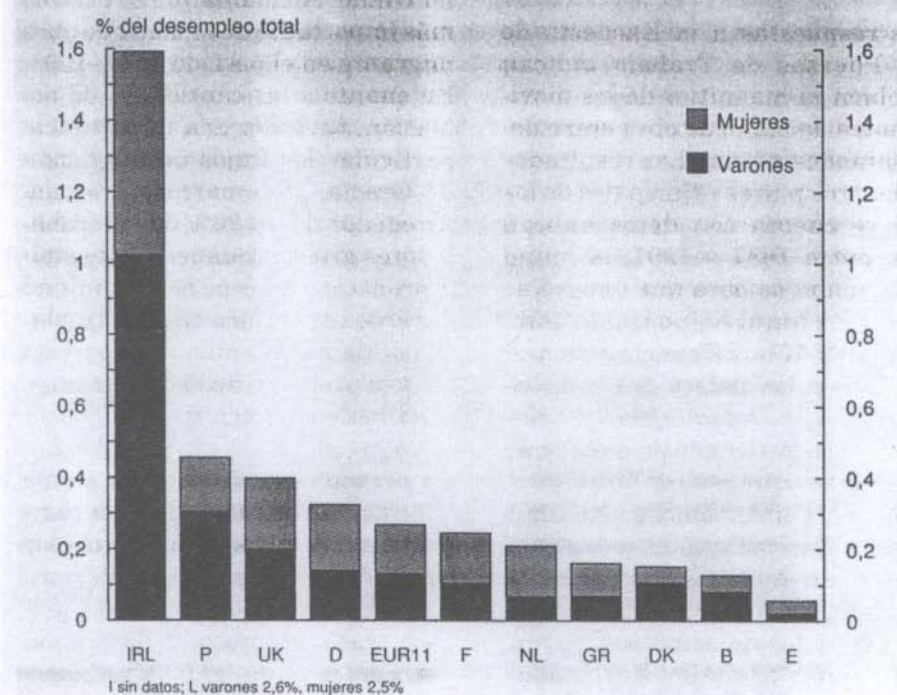
Migración masculina y femenina

Como era de esperar, emigraron más hombres que mujeres de un Estado miembro a otro para encontrar empleo. Durante el período 1987-1991, alrededor de un 60% de todos los

72 Situación laboral de los migrantes dentro de la Comunidad, 1987-1991



73 Contribución de los migrantes de la Comunidad al desempleo en los Estados miembros, media 1987-1991

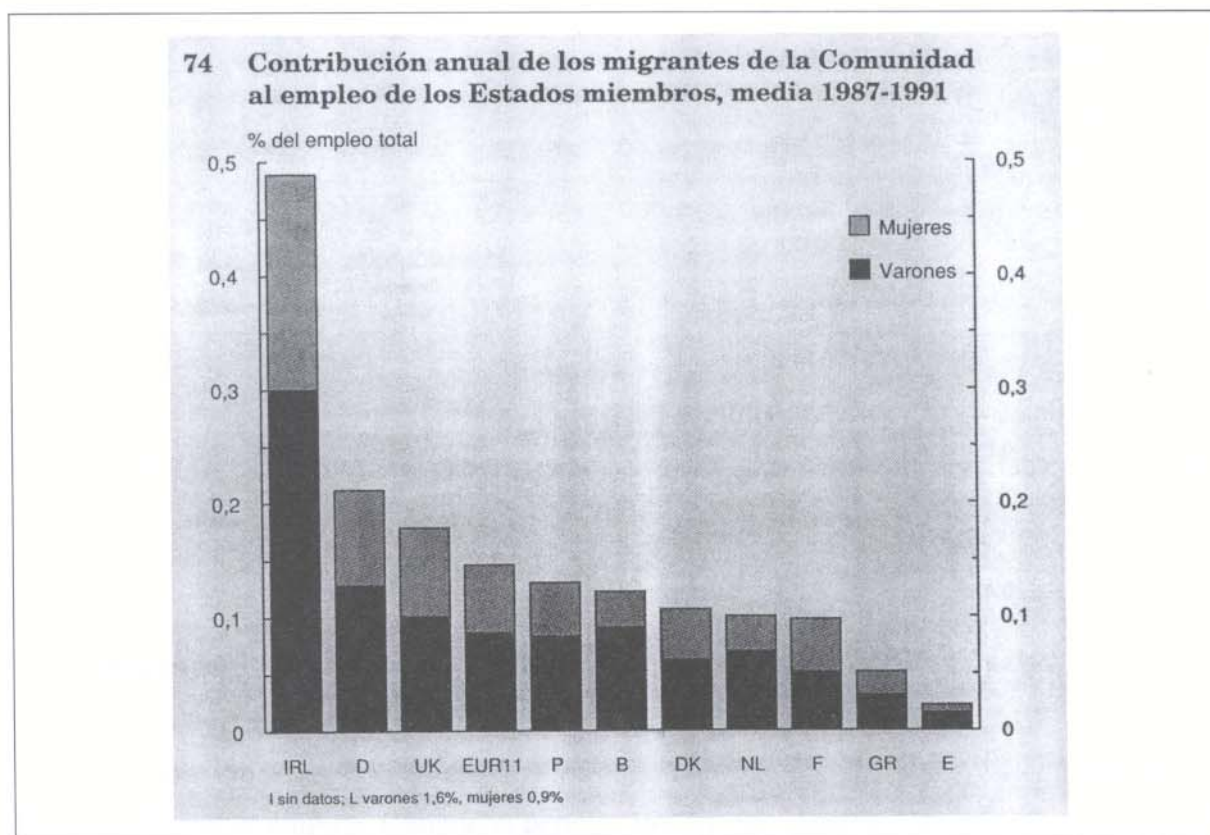


que se habían trasladado a otros países y que estaban trabajando cuando se hizo la encuesta eran hombres y solo el 40% mujeres (gráfico 74). Estas cifras son casi iguales a las proporciones generales de hombres y mujeres ocupados. Varían sin embargo, sin los Estados miembros: las mujeres suponen el 45% de los inmigrantes ocupados en Francia y el Reino Unido, y el 30% o menos en Bélgica, Países Bajos y España.

No obstante, según los datos de este período, de los migrantes entre Estados miembros tienen más probabilidad de estar en paro las mujeres que los hombres. En torno a la mitad de los parados inmigrantes eran mujeres durante estos cinco años. En Alemania, Francia, Grecia y Países Bajos, el 60% o más eran mujeres. En Irlanda, Portugal, Dinamarca y Bélgica, sólo en torno a un tercio o menos.

Dirección de los movimientos migratorios

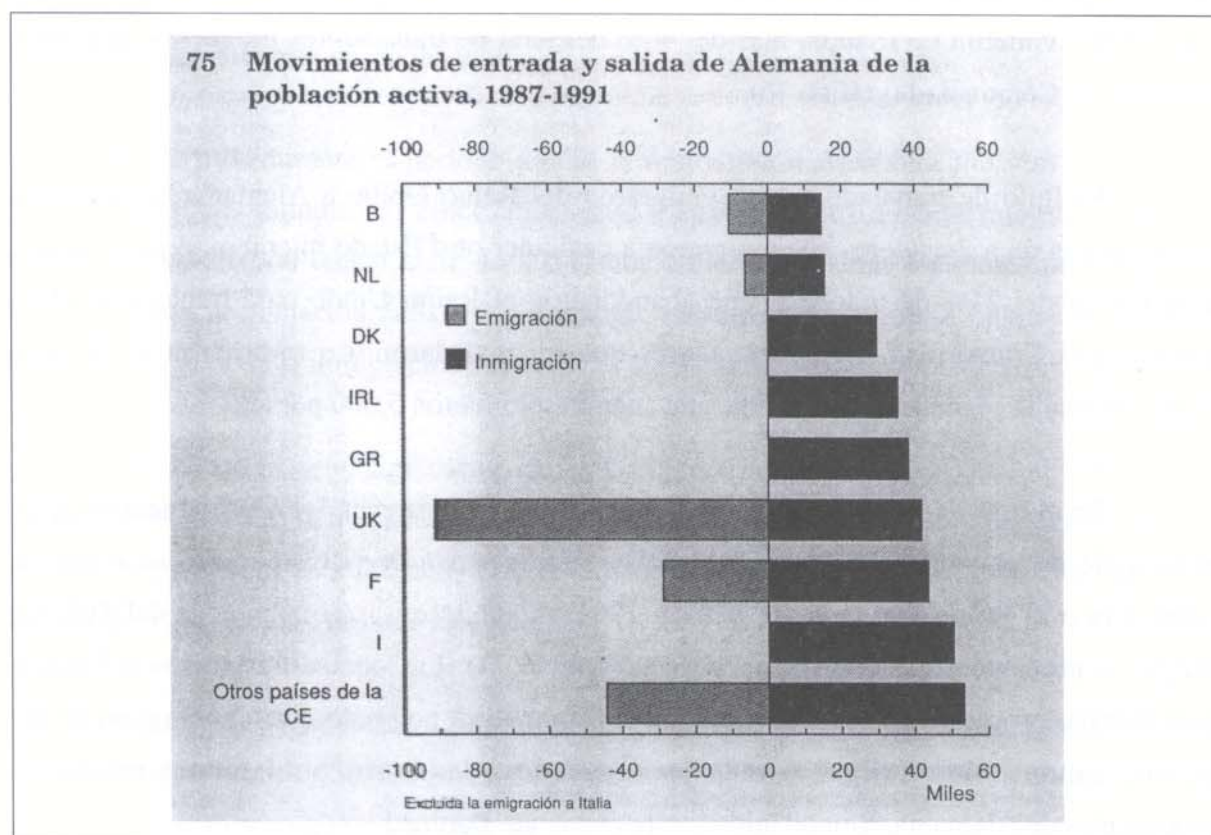
Las respuestas a la Encuesta de las Fuerzas de Trabajo indican también la magnitud de los movimientos de mano de obra entre determinados países. Los resultados de los tres países principales de los que se cuenta con datos indican que, entre 1987 y 1991, la mitad de

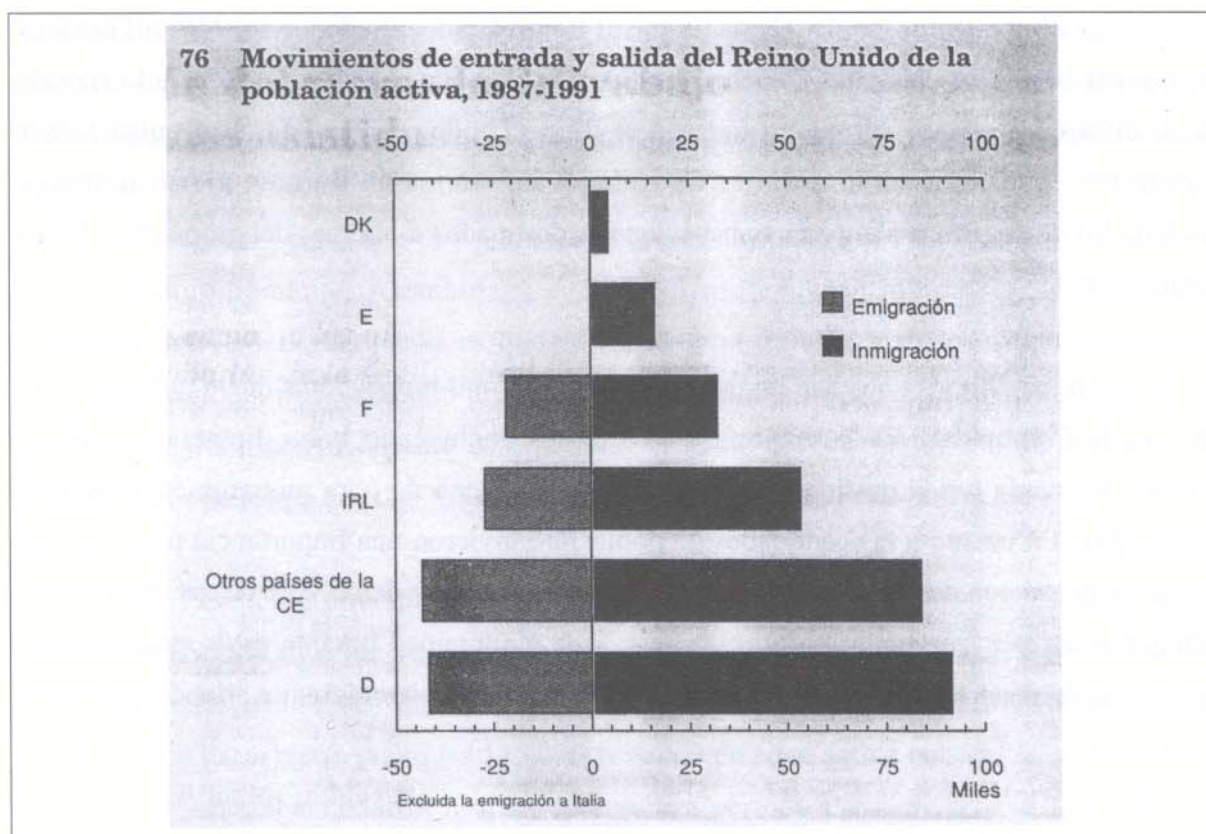


la mano de obra que emigró de Alemania fue al Reino Unido, alrededor del 15% a Francia y menos del 10% a los países del Benelux (gráfico 75). Aunque parece sorprendente lo elevado de la cifra de personas que se trasladaron al Reino Unido, muchas de ellas quizá fuesen emigrantes que retornaban después de trabajar en Alemania durante cierto tiempo o asalariados de empresas alemanas transnacionales destinados a oficinas del grupo en el Reino Unido.

En los últimos años han emigrado a Alemania más trabajadores que a cualquier otro país de la Comunidad. En la mayoría de los países, incluyendo Italia, Francia y el Reino Unido, Alemania fue el destino más importante de la mano de obra migrante en el período 1987-1991. En cuanto a las cantidades de población, tuvieron una importancia particular los flujos de migración de Grecia, Dinamarca e Irlanda. Alrededor de un 70% de los trabajadores griegos y daneses que emigraron a otro país de la Comunidad durante estos cinco años se trasladó a Alemania, mientras que en torno a un tercio de los emigrantes irlandeses hizo lo mismo.

En el caso del Reino Unido, donde la afluencia de mano de obra también superó las salidas, el mayor número de inmigrantes, sea para ocupar un puesto de trabajo, sea para





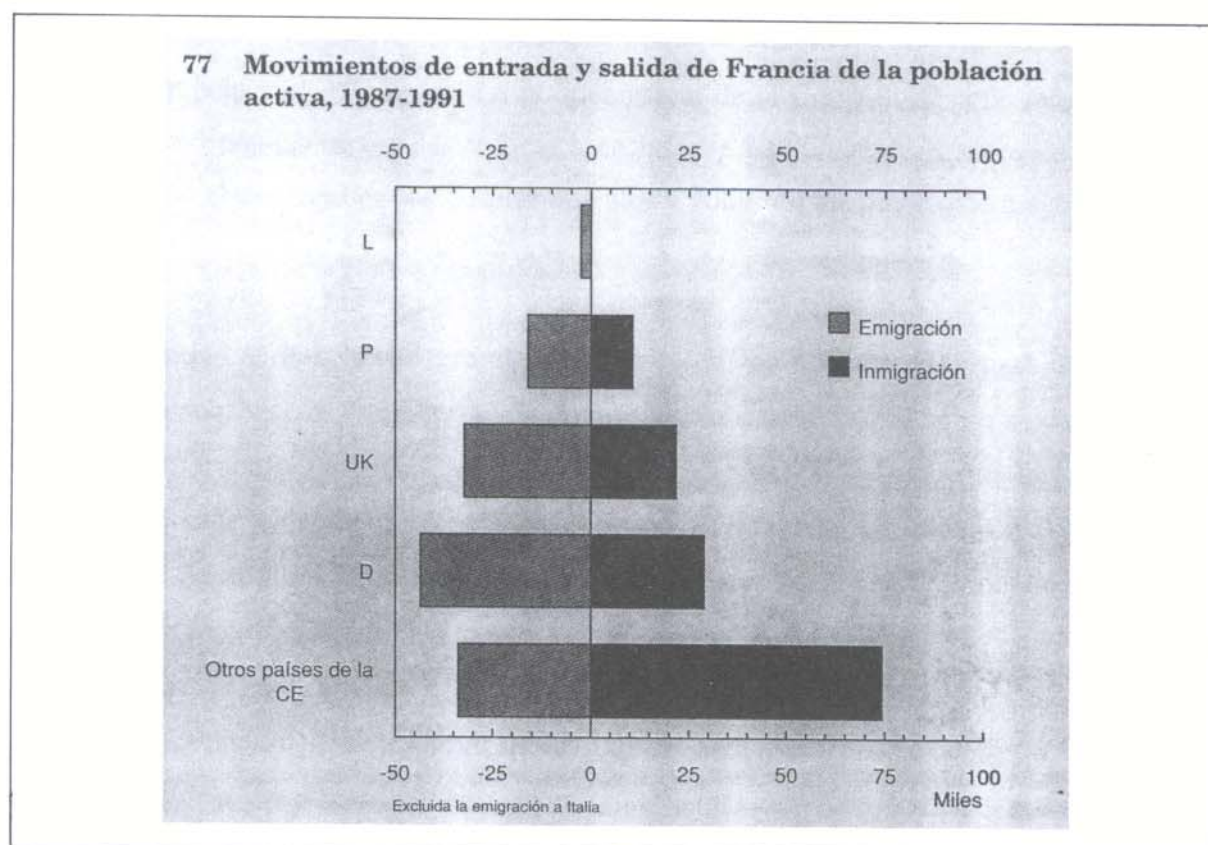
buscarlo, procedió de Alemania, con más de 90.000 personas entre 1987 y 1991, mientras que casi 55.000 vinieron de Irlanda, más del 40% del total de trabajadores irlandeses migrantes dentro de la Comunidad (gráfico 76).

El flujo de trabajadores que emigraron del Reino Unido a Alemania también fue mayor que el de trabajadores que emigraron a cualquier otro Estado miembro, representando algo menos del 25% de todos los que abandonaron el Reino Unido para trabajar en otras partes de la Comunidad. Los trabajadores que se trasladaron a o retornaron de Irlanda representaron la segunda mayor salida, aun cuando sólo fueron 5.000 por año.

En el caso de Francia, país cuyos flujos migratorios parecen ser mucho menores, casi el 60% de las personas que fueron a trabajar a otras partes de la Comunidad se dirigió a Alemania o al Reino Unido entre 1987 y 1991, mientras que sólo algo más del 10% se dirigió, o probablemente retornó, a Portugal (gráfico 77). Las que se trasladaron a Francia para trabajar procedían de muchas partes de la Comunidad, no predominando ninguno de los países, aunque fueron algunos más los esperados, dadas sus poblaciones relativas, procedentes de Alemania, Reino Unido y especialmente Portugal.

En conjunto, sin embargo, tanto en estos tres grandes países como en otros Estados miembros, el rasgo más llamativo de los datos sobre migración es el pequeño número de trabajadores que se han trasladado de un país de la Comunidad a otro en los últimos años. Prescindiendo de Irlanda –donde los trabajadores emigrantes contribuyeron a la reducción efectiva de la población activa en un 1% anual durante los últimos cinco años y los inmigrantes a su elevación en una cifra algo menor es pequeña la magnitud de los movimientos de mano de obra en todos los Estados miembros. Aun en el caso de Alemania, que fue el destino más atractivo, los trabajadores inmigrantes de otras partes de la Comunidad sólo elevaron marginalmente el empleo.

Con todo, los movimientos de mano de obra pueden producir efectos significativos en las diferencias entre las tasas de desempleo. Aun dejando de lado a Irlanda, donde la emigración redujo directamente el número de personas en busca de empleo alrededor del 5% entre 1987 y 1991 –aunque esto se compensó en buena parte con el retorno de emigrantes–, unos movimientos de trabajadores como los producidos en los últimos años en la Comunidad podrían acortar las diferencias de desempleo en un 1-2% durante un período de cinco años.



- N.º 1. Zbkia.: LINEAL STATISTICAL INFERENCE
(Inglés, Euskera, Español)
Autor/Egilea: C.R. RAO
Año/Urtea: 1983
- N.º 2. Zbkia.: MUESTREO Y APLICACIONES
(Español, Euskera)
Autor/Egilea: E. CANSADO
Año/Urtea: 1983
- N.º 3. Zbkia.: STATISTICAL EDUCATION
(Inglés, Euskera, Español)
Autor/Egilea: V. BARNETT
Año/Urtea: 1983
- N.º 4. Zbkia.: ANALYSE DES DONNEES
(Francés, Euskera, Español)
Autor/Egilea: P. CLAPIER
Año/Urtea: 1983
- N.º 5. Zbkia.: DESIGN OF EXPERIMENTS
(Inglés, Euskera, Español)
Autor/Egilea: D.J. FINNEY
Año/Urtea: 1984
- N.º 6. Zbkia.: ASPECTOS DE TEORIA Y APLICACIONES EN EL MUESTREO
(Español, Euskera)
Autor/Egilea: F. AZORIN POCH
Año/Urtea: 1984
- N.º 7. Zbkia.: CURSO BASICO INTENSIVO DE MUESTREO
(Español, Euskera)
Autor/Egilea: J.L. SANCHEZ-CRESPO
Año/Urtea: 1985
- N.º 8. Zbkia.: ANALYSE DES SERIES CHRONOLOGIQUES: LES INDICES STATISTIQUES
(Francés, Euskera, Español)
Autor/Egilea: J. FOURASTIE
Año/Urtea: 1985
- N.º 10. Zbkia.: METHODOLOGY AND TREATMENT FOR NON-RESPONSE
(Inglés, Euskera, Español)
Autor/Egilea: R. PLATEK
Año/Urtea: 1986

- N.º 11. Zbkia.: STATISTICAL OPERATIONS BY SAMPLING
(Inglés, Euskera, Español)
Autor/Egilea: L. KISH
Año/Urtea: 1986
- N.º 12. Zbkia.: ANALISIS DE SERIES TEMPORALES: ALGUNAS TECNICAS DE PREDICCIÓN
(Español, Euskera)
Autor/Egilea: I. GALLASTEGI
Año/Urtea: 1986
- N.º 13. Zbkia.: BASES DE DATOS
(Español, Euskera)
Autor/Egilea: F. SALTOR
Año/Urtea: 1987
- N.º 14. Zbkia.: METODOS ESTADISTICOS PARA LA INVESTIGACION EPIDEMIOLOGICA
(Español)
Autor/Egilea: L.C. SILVA
Año/Urtea: 1987
- N.º 15. Zbkia.: SAMPLING AND NON-SAMPLING ERRORS IN SURVEYS
(Inglés)
Autor/Egilea: A. MARTON
Año/Urtea: 1988
- N.º 16. Zbkia.: LES ENQUÊTES TELEPHONIHUES
(Francés)
Autor/Egilea: V. SALVY
Año/Urtea: 1988
- N.º 17. Zbkia.: GENERALIZED LINEAR MODELS IN EPIDEMIOLOGY
(Inglés)
Autor/Egilea: J.C. DUFFY
Año/Urtea: 1989
- N.º 18. Zbkia.: NEW TECHNOLOGIES IN COMPUTER ASSITED SURVEY PROCESSING
(Inglés)
Autor/Egilea: J.G. BETHLEHEM and W.J. KELLER
Año/Urtea: 1989
- N.º 19. Zbkia.: EVALUATION OF QUESTIONNAIRE DESIGN EFFECTS
(Inglés)
Autor/Egilea: G. NATHAN
Año/Urtea: 1990
- N.º 20. Zbkia.: PROCEDIMIENTO DE DEPURACION DE DATOS ESTADISTICOS
(Inglés)
Autor/Egilea: I. VILLAN CRIADO / M.S. BRAVO CABRIA
Año/Urtea: 1990
- N.º 21. Zbkia.: THE X11ARIMA / 88 SEASONAL ADJUSTMENT METHOD
(Inglés)
Autor/Egilea: E. BEE DAGUM
Año/Urtea: 1990

- N.º 22. Zbkia.: RENTA Y DISTRIBUCION DE LA RIQUEZA, DESIGUALDAD Y POBREZA: TEORIA, MODELOS Y APLICACIONES
(Español)
Autor/Egilea: C. DAGUM
Año/Urtea: 1991
- N.º 23. Zbkia.: LA CONTABILIDAD NACIONAL COMO MARCO DE LAS ESTIMACIONES DE VARIABLES ECONOMICAS
(Español)
Autor/Egilea: V. ANTON VALERO
Año/Urtea: 1991
- N.º 24. Zbkia.: MACRO-EDITING. METHODS FOR RATIONALIZING THE EDITING OF QUANTITATIVE DATA.
(Inglés)
Autor/Egilea: L. GRANQUIST
Año/Urtea: 1991
- N.º 25. Zbkia.: METHODOLOGICAL ISSUE IN FAMILY EXPENDITURE SURVEYS
(Inglés, Euskera, Español)
Autor/Egilea: M. KANTOROWITZ
Año/Urtea: 1992
- N.º 26. Zbkia.: QUALITY CONTROL IN STATISTICS FROM ADMINISTRATIVE REGISTERS AND RECORDS
(Inglés, Euskera, Español)
Autor/Egilea: HANS PETTERSSON
Año/Urtea: 1992
- N.º 27. Zbkia.: ANALYSE DES DONNEES ET CLASSIFICATION AUTOMATIQUE NUMERIQUE ET SYMBOLIQUE
(Francés)
Autor/Egilea: E. DIDAY
Año/Urtea: 1992
- N.º 28. Zbkia.: METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE EXPERIMENTALE
(Francés, Euskera, Español)
Autor/Egilea: ROGER PHAN TAN LUU
Año/Urtea: 1993
- N.º 29. Zbkia.: STRUCTURAL EQUATION MODELING WITH LISREL
(Español)
Autor/Egilea: KARL G. JÖRESKOG
Año/Urtea: 1993
- N.º 30. Zbkia.: METODOS ESTADISTICO-ECONOMETRICOS PARA EL ANALISIS DE LA COYUNTURA ECONOMICA
(Español)
Autor/Egilea: ANTONI ESPASA
Año/Urtea: 1994
- N.º 31. Zbkia.: ESTADISTICAS DE EMPLEO Y PARO EN LA UNION EUROPEA
(Español)
Autor/Egilea: BERNARD GRAIS, ALOIS VAN BASTELAER, ANDRE PERSENAIRE
Año/Urtea: 1994