

«Evolución demográfica
y mercado del trabajo»

54

D. Juan Antonio Fernández Cordon
CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

La población española ha seguido en los últimos años, una senda de evolución caracterizada por una disminución importante de la fecundidad, que alcanza hoy el nivel más bajo del mundo, con un promedio de 1,2 hijos por mujer, y una esperanza de vida al nacer creciente, actualmente entre las más elevadas del planeta (75 años los hombres, 82 años las mujeres). En cuanto a las migraciones, España es hoy un país de destino, que acoge un número creciente de trabajadores llegados de África (especialmente Marruecos) y de América Latina.

Esta evolución determina que el crecimiento demográfico se reduzca y pueda llegar a ser negativo, lo que entraña una disminución de la población, pero sobre todo provoca su creciente envejecimiento, cuyas consecuencias se extienden ya a ámbitos muy diversos de la realidad social y pueden acentuarse en el futuro. En esta ponencia, se abordará uno de los aspectos más importantes: los efectos de la evolución demográfica sobre el equilibrio futuro del mercado de trabajo. Para ello, partiendo de la situación actual, se han elaborado proyecciones de la población total y de la población activa (oferta de trabajo), desarrollando algunos escenarios que abarcan un amplio abanico de posibilidades para el futuro.

Para la evolución futura de la mortalidad, se ha adoptado en estas proyecciones una hipótesis única, que anticipa una mejora notable, pero progresivamente frenada de la esperanza de vida al nacer, con un límite de 85 años para las mujeres y de 78,5 años para los hombres.

En lo que respecta a la fecundidad, puede admitirse como muy probable que en los próximos años se confirme y amplíe el muy ligero aumento de los últimos datos provisionales. A corto y medio plazo, la recuperación de nacimientos retrasados y la previsible mejora de la situación de los jóvenes podrían acercar su nivel al de otros países próximos (de 1,4 a 1,5 hijos por mujer). El cambio a largo plazo es más azaroso, porque depende de la adopción de nuevas políticas y de la implantación de nuevas costumbres. Por ello, se han elaborado dos variantes que incluyen, ambas, un aumento de los índices de fecundidad a corto plazo, por las razones apuntadas, pero divergen a largo plazo. En la primera, el nivel de fecundidad se acerca al que se observa actualmente en países como Francia o el Reino Unido (en torno a 1,7 hijos por mujer), lo que supone un desarrollo importante de políticas adecuadas. En la segunda, no se produce esta equiparación con los países europeos más avanzados, y la fecundidad no supera los 1,5 hijos por mujer.

También en lo que se refiere a la inmigración, se han desarrollado dos variantes, basadas ambas en la proyección de un flujo anual constante de trabajadores extranjeros a lo largo de todo el período: en la primera el flujo es de 50.000 al año y en la segunda

de 100.000 al año. El número real de inmigrantes, que incluye, además de los trabajadores, a personas dependientes, se sitúa en torno a las 63.000 personas en la primera variante y en torno a las 126.000 personas en la segunda. Por otra parte, se ha estimado el número de inmigrantes necesarios para la consecución de algunos objetivos demográficos, en la línea de la llamada "inmigración de sustitución" (Fernández Cordón, 1997; UN, 1999).

1. El envejecimiento de la población y el equilibrio entre generaciones

Los diversos escenarios de proyección de la población española muestran el carácter inevitable y creciente del envejecimiento de la población española. En el corto y medio plazo la evolución está fundamentalmente determinada por la estructura por edades actual; las diferencias entre los escenarios contemplados sólo aparecen a partir de 2011 aproximadamente, con efectos moderados, manteniéndose, en todos los escenarios, la tendencia creciente del número de personas mayores y de su peso en la población total.

La proporción de personas de 65 años o más, el indicador más usual, que es actualmente (2000) del 17%, alcanzaría el 18,2% en 2010, el 20,2% en 2020 y el 31,5% en 2050 de acuerdo con una hipótesis media de proyección, en la que la fecundidad se estabiliza en 1,72 hijos por mujer a partir del año 2015, con entradas netas anuales de 50.000 trabajadores inmigrantes. El efecto de la fecundidad sigue siendo relevante a largo plazo: la proporción de personas mayores (de 65 o más años) en 2050 puede variar entre el 37,2%, si se mantiene indefinidamente el nivel actual, y el 29,6%, en el caso de que la fecundidad aumente hasta alcanzar el nivel de reemplazo (2,05 hijos por mujer) en 2028. A corto y medio plazo, sin embargo, el curso de la fecundidad tiene escasa influencia sobre el indicador de envejecimiento: la proporción de personas mayores no difiere mucho en las dos variantes contempladas (si la fecundidad alcanza 1,7 hijos por mujer, la proporción en 2050 sería del 31,5% y si solo llega a 1,5 la proporción sería de 33,2%). Puede afirmarse, por tanto, que la hipótesis más probable es que la proporción de personas mayores en la población se duplique en los próximos cincuenta años. A largo plazo, el pronóstico depende exclusivamente de la fecundidad ya que la proyección del número absoluto de personas mayores es bastante segura (todos han nacido ya), con un margen de variación pequeño, salvo que se produzca un improbable cambio brusco en el curso de la esperanza de vida. En realidad, el grado de envejecimiento futuro depende del crecimiento de la población, el cual difiere significativamente según la variante de fecundidad. La población podría bajar a 31,3 millones en 2050 si no aumenta la fecundidad, alcanzar 39,3 millones si la fecundidad aumenta hasta el nivel de reemplazo y situarse entre 35 y 37 millones si se cumplen las variantes medias de fecundidad (1,5 y

1,7 respectivamente). Vemos que, a pesar de incluir la llegada de aproximadamente 63.000 personas anuales durante los próximos cincuenta años, sólo si la fecundidad alcanza el nivel de reemplazo (un objetivo que puede parecer hoy muy lejano) se podrá mantener a largo plazo el volumen actual de la población española.

Es deseable que aumente la fecundidad en España porque su bajo nivel actual es el reflejo de las dificultades que viven los jóvenes y las madres trabajadoras y porque, a largo plazo, se produciría una disminución de la población española cuyas consecuencias son difíciles de prever pero que, sin duda, pueden considerarse negativas. Sin embargo, el aumento de la fecundidad no resuelve totalmente los problemas que plantea el progresivo envejecimiento de la población, aunque sí los atenúa a largo plazo. Incluso en el caso, altamente inverosímil, de que la fecundidad subiera bruscamente y se mantuviese a partir de 2001 en el nivel de reemplazo de las generaciones, la proporción de personas mayores superaría el 26%, diez puntos por encima de la actual, y la ratio de capacidad bajaría de 4 a 2,1. Por lo demás, los efectos de esta subida, tan brusca y persistente como improbable, no se harían visibles hasta dentro de unos veinte años.

El efecto de la inmigración a largo plazo es discreto. Tomando como base la variante de recuperación alta de la fecundidad (en la que se alcanza 1,7 hijos por mujer), la ratio de dependencia sería de XX en 2050 si entran aproximadamente 63.000 inmigrantes al año. Sin inmigración, la ratio sería de XX y con 126.000 inmigrantes al año bajaría a XX. Así pues, en un abanico de hipótesis razonables sobre los flujos futuros de inmigración, los resultados están muy próximos, si se compara con el importante aumento previsible.

La conclusión, en lo que se refiere a la estricta evolución demográfica, es que el equilibrio numérico entre las generaciones se está alterando profundamente, una situación nueva, aunque largamente anunciada, que España comparte con todos los países desarrollados, para la cual es preciso prepararse, porque no se puede invertir, sólo, a lo sumo, atenuar. Este cambio es bueno y malo a la vez. Es bueno porque es el resultado del alargamiento de la esperanza de vida, un logro unánimemente valorado, y es malo porque obligará a plantear soluciones que en el corto plazo pueden defraudar expectativas y, en el largo, implicarán una transformación en profundidad de nuestros esquemas de gasto y tal vez la búsqueda de un nuevo modelo económico.

2. Los determinantes de la oferta de trabajo

Los factores demográficos no afectan sólo a la carga de dependientes a través del aumento del número y de la proporción de personas mayores. La evolución de la po-

blación activa, la oferta de trabajo, está también muy condicionada por la demografía, lo que incide directamente sobre el equilibrio del mercado y tiene efectos sobre la capacidad de afrontar la carga de la dependencia.

La dinámica demográfica condiciona la evolución de la población en edad de trabajar e impone el marco de las entradas y salidas de actividad. Junto a los determinantes demográficos intervienen factores económicos, sociológicos y psicológicos que rigen las tasas de participación en la actividad de las diferentes categorías de población.

3. La dinámica de la población en edad de trabajar

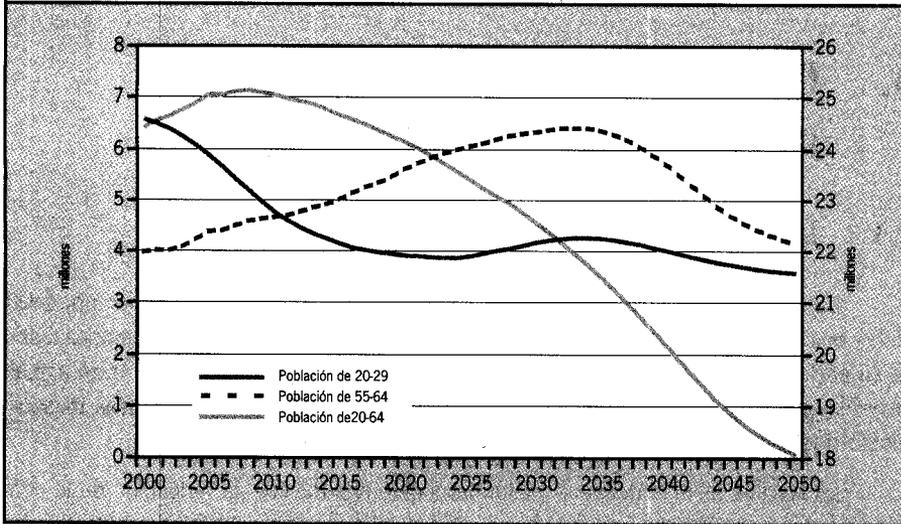
El volumen de la población en edad de trabajar es el condicionante principal de la población activa. Su efectivo es el límite máximo que, en condiciones excepcionales, una sociedad podría llegar a movilizar como población activa.

La población en edad de trabajar tiene como único límite formal la imposibilidad legal de trabajar antes de cumplir los 16 años. La edad de 65 años, habitualmente asociada al cese de actividad, no constituye un tope legal. Se trata de la edad mínima, salvo contadas excepciones, a las que la Seguridad Social reconoce el derecho a percibir una pensión de jubilación. Nada impide ejercer un trabajo remunerado por encima de esa edad, salvo los problemas que se derivan de la compatibilidad con la percepción de pensiones públicas. Puede considerarse, por tanto, que están en edad de trabajar todas las personas mayores de 16 años, y la tasa de actividad global se calcula generalmente sobre esta población. Sin embargo, la tasa de actividad de las personas de 65 o más años es hoy prácticamente nula y la de los muy jóvenes (16-19) es también muy reducida. En este trabajo se ha optado por utilizar el grupo de 20-64 años como mejor aproximación al potencial de oferta de trabajo, que es lo que en el fondo se intenta medir.

En 1998, esta población en edad de trabajar era de 24,1 millones y su evolución futura se deriva directamente de las proyecciones para el período 1998-2051 presentadas en los apartados anteriores. Según la variante más probable de estas proyecciones, el grupo 20-64 seguiría creciendo hasta 2008, alcanzando 25,1 millones. A partir de ese año empezaría a disminuir llegando de nuevo al nivel de 1998 (24,1 millones) en 2020. En el límite de la proyección, 2050, esta población sería de 18 millones (Gráfico 1), una disminución de 6 millones en los próximos cincuenta años.

Gráfico 1

Dnámica de la población en edad de trabajar España, proyección 2000-2050



Fuente: Elaboración propia.

El acercamiento progresivo de la fecundidad al nivel de reemplazo de las generaciones tiene un efecto moderado sobre la población en edad de trabajar que alcanzaría, en ese supuesto, 18,8 millones en 2050. Incluso en el supuesto extremo (y poco realista) de un cambio brusco de la fecundidad que pasara a 2,05 a partir de 2001, la población en edad de trabajar bajaría a partir de 2008 aunque su disminución sería mucho más reducida, llegando a 22,3 millones en 2050. Como es obvio, a largo plazo, la capacidad productiva propia va a depender muy estrechamente de la rapidez y de la intensidad con la que se recupere la fecundidad.

La composición interna del grupo 20-64 años evidencia un proceso significativo de envejecimiento de la población activa, considerado como uno de los aspectos más negativos del envejecimiento general de la población. El peso de los mayores de 55 años en el seno de la población en edad de trabajar aumentará a partir de 2004, pasando de 16,2% en 2000 a un máximo de 29,4% en 2035. En el otro extremo el grupo de 20 a 29 años tendrá un peso cada vez menor: del 27% en 2000 pasaría a un mínimo de 16,2% en torno a 2018 (Gráfico 1).

Estos cambios configuran una nueva dinámica de la población en edad de trabajar en la que entran cada vez menos jóvenes, a la vez que aumentan las salidas por acumulación de las personas de mayor edad. Esto significa una menor presión sobre el mer-

cado de trabajo de los jóvenes, lo que supone una ventaja para los próximos años que ayudará a que disminuyan las cifras de paro, pero terminará erigiéndose en inconveniente como se podrá ver más adelante.

4. Evolución y proyección de la participación en la actividad

4.1. Las tasas de actividad de los hombres

La estructura por edades de la actividad masculina es estable en el tiempo, salvo en las edades extremas. Los hombres no están sometidos, en cuanto a las modalidades de su participación en la actividad, a un proceso de transición como el que viven actualmente las mujeres, por lo que puede considerarse que la evolución de las tasas masculinas se rige exclusivamente por factores generales, asociados a la edad.

En las dos últimas décadas se ha producido una manifiesta reducción de la actividad por los dos extremos de la vida activa. La prolongación del período educativo ha retrasado el momento de la incorporación de los jóvenes al mundo laboral, y el adelantamiento de la jubilación ha comido espacio a la vida activa por el otro extremo. Estos rasgos se observan también en los demás países europeos: tendencia general a disminuir, caída importante de las tasas de jóvenes en edad de formación y disminución de la participación de los mayores de 55 años.

En España, la caída de la tasa de actividad de los 16-19 años ha sido muy intensa, desde la mitad de los años setenta, siendo en 1999 inferior a la media europea. El comportamiento del grupo 20-24 es un tanto paradójico, lo que se explica por el efecto distorsionado que crea la categoría "población contada aparte", que corresponde a jóvenes que están haciendo el servicio militar y que no son clasificados como activos, pero la tendencia de los últimos años es también descendente. Las tasas de actividad entre 25 y 50 años son estables, del orden del 90% y con una ligera tendencia a la baja en todo el periodo. Entre los mayores de 50 años la participación ha venido disminuyendo hasta 1995. Aunque muy influida por la coyuntura económica, sobre todo en el grupo de 50-59 años, la disminución ha sido sostenida, especialmente en el grupo 55-59 años (de 84,2% en 1981 a 71,3% en 1995). En el grupo de los 60-64 años la inactividad no es ya una situación excepcional, como lo era hasta principios de los setenta, puesto que afecta a más de la mitad de sus componentes. La proporción de activos en este grupo de edad, en torno al 40%, es hoy la misma que en el grupo de 65-69 hace unos veinte años. En cuanto a los mayores de 65 años, su participación en la actividad es ya prácticamente nula (el 2,5% en el año 2000).

Desde 1995, las tasas de actividad de los hombres de 55 a 65 años se han recuperado en parte. Esta inversión de la tendencia muestra el menor uso de la jubilación anticipada como instrumento de gestión de plantillas, en parte porque las grandes re-conversiones de los ochenta están hoy acabadas y en parte por la disminución progresiva del colectivo que puede legalmente jubilarse a partir de 60 años. También ha podido jugar un cierto papel la creciente sensibilización de la opinión pública y de los gobernantes a los problemas que plantea el envejecimiento de la población.

La proyección de las tasas de actividad de los hombres parte del análisis anterior, planteando dos supuestos: en el primero, las tasas de actividad por edad se mantienen sensiblemente constantes a su valor de 2000 y en el segundo se cuantifica el supuesto de un retraso de cinco años de la edad de jubilación que se introduce progresivamente durante un período de 5 años. En este supuesto, las tasas, a partir de los 45 años, serán, en 2005, equivalentes a las observadas en 2000 en los hombres con cinco años menos. Con ello se mantiene la realidad de las salidas progresivas de la actividad que, en vez de concentrarse, como ahora, sobre todo entre los 60 y los 65 años, se producirán entre los 65 y los setenta años.

La proyección de las tasas de mujeres se realiza a partir de las tasas masculinas proyectadas, aplicando unas ratios de actividad femenina cuya proyección se basa en el análisis que a continuación se expone.

4.2. Las tasas de actividad de las mujeres

En todos los países de la Unión Europea, la tasa de actividad femenina es inferior a la masculina, aunque las dos series se van acercando. Las mujeres viven actualmente un proceso de transición desde un modelo caracterizado por su alejamiento de las tareas productivas y su dedicación prácticamente exclusiva a las tareas del hogar, a otro de plena incorporación al mundo del trabajo remunerado, a la vez que están sometidas a cambios generales, por lo que la evolución de sus tasas de actividad es más difícil de analizar y de prever que la de los hombres. Existen a la vez factores que tienden a hacerlas disminuir, como el alargamiento de los estudios o el adelanto de la jubilación, y una tendencia de fondo a una mayor participación.

Actualmente, las mujeres jóvenes acceden al mundo laboral después de cursar sus estudios en una proporción creciente y, sobre todo, dejan en menor medida su trabajo cuando llega el tiempo del matrimonio y de la maternidad. En esto se diferencian de las generaciones anteriores en las cuales la tasa de actividad disminuía fuertemente a partir de los 25 años. Este comportamiento, que se observa desde hace mucho tiempo en los países nórdicos y desde algo menos en los países del centro de Europa, ha empezado a implantarse tan solo recientemente (en los años ochenta) en los países del Sur y en Irlanda. El importante incremento de la actividad femenina no se explica por tanto por la

entrada masiva de mujeres de todas las edades en el mercado laboral, sino porque las activas permanecen en esa situación (ocupadas o en paro) en lugar de retornar a sus hogares y figurar como inactivas en las estadísticas. A medida que las generaciones envejecen, el aumento de las tasas se produce a edades más elevadas.

La incorporación de las mujeres españolas a la actividad laboral se ha producido tardíamente, pero de forma acelerada en los últimos quince años. En 1986, España tenía la tasa de actividad de mujeres más baja de la Unión Europea con un 27,7%. A partir de ese año, la tasa sube ininterrumpidamente hasta alcanzar 37,5% en 1999. Estos datos globales encubren el hecho mucho más significativo de que entre las generaciones de mujeres jóvenes y de mediana edad se han producido cambios mucho más importantes. La evolución de la tasa de actividad de las mujeres entre 16 y 24 años ha seguido la misma lógica que la de los hombres de su edad, debido al alargamiento de los estudios. En el grupo 20-24 años, la tasa femenina se ha mantenido prácticamente constante desde 1981, pero con un significado muy distinto: en 1999, prácticamente todas las inactivas están en el sistema educativo, igual que los hombres, cuya tasa de actividad a estas edades ha disminuido fuertemente.

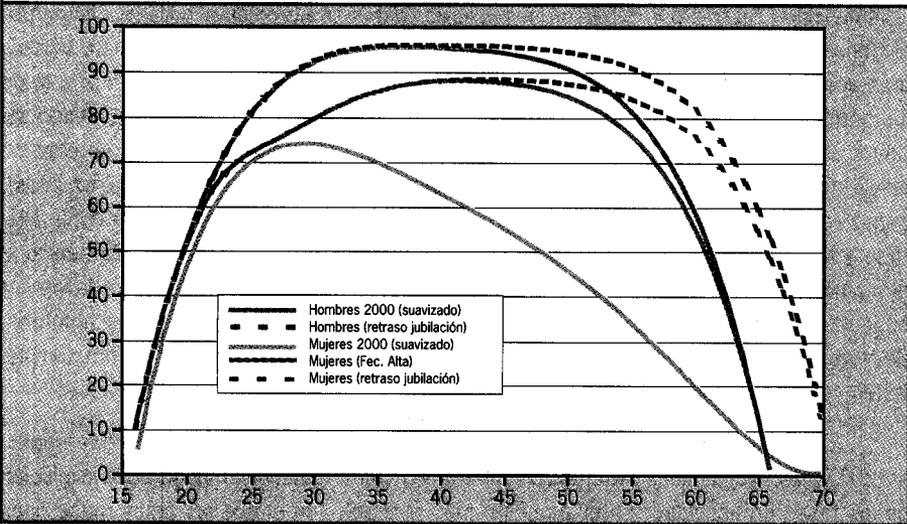
Las generaciones más jóvenes tienen hoy comportamientos menos alejados de los de cualquier país europeo y manifiestan una tendencia a mantenerse en el mercado laboral, a pesar de la escasez de empleos, que ha contribuido a la alta tasa de paro femenino. En las mujeres más mayores, las tasas de actividad han aumentado también pero a un ritmo menor. Contrasta esta evolución con la de los hombres de misma edad, cuyas tasas han disminuido en el mismo período.

La evolución reciente en España sigue un curso común a todos los países de la Unión Europea, con tendencia a la disminución de las tasas de actividad masculinas y al incremento de las de las mujeres. Las grandes diferencias entre los países miembros deben interpretarse como el resultado de la diversidad de sus historias, que los sitúan en momentos diferentes del acercamiento de las mujeres a un modelo de inserción antes casi exclusivamente masculino. España forma parte de los países del Sur de Europa, los últimos en incorporarse a la vía europea de desarrollo, donde la participación de las mujeres es baja porque el cambio no se inicia de forma decidida hasta mediados de la década de los ochenta.

La proyección de las tasas de actividad de las mujeres parte de este análisis por cohortes, fijando una situación-horizonte estable en términos de ratio de actividad femenina, es decir de la posición de las mujeres con relación a los hombres. En esta situación, las mujeres más jóvenes empiezan teniendo las mismas tasas de actividad que los hombres, pero a partir de los veinte años van abandonando el mercado de trabajo para dedicar un tiempo al cuidado de los hijos. La magnitud y el calendario de los abandonos dependen de la fecundidad. En la simulación que aquí se comenta, se ha admitido que las mujeres que llegarán al mercado de trabajo en 2005 (las nacidas a partir de 1990) van

a adoptar este modelo a lo largo de toda su vida su vida y que las que las tasas de las nacidas antes de 1990 dependerán del año de su nacimiento: cuanto más mayores, menor será el impacto de la nueva modalidad de inserción femenina. El resultado se puede observar en el Gráfico 2 en el que se han representado las tasas masculinas proyectadas en los dos supuestos contemplados (el primero equivalente al mantenimiento constante de la situación actual), así como las tasas femeninas en 2000 y las tasas correspondientes a la situación-horizonte correspondientes a los dos supuestos anteriores.

Gráfico 2
Escenarios de participación en la población activa. Tasas por edades en la situación horizontal estable



Fuente: Elaboración propia.

5. El equilibrio del mercado de trabajo

La existencia actual de una reserva de capacidad productiva, sugerida por las bajas tasas de actividad de las mujeres, plantea como primer interrogante obligado la determinación de la creación de empleo necesaria para asegurar su movilización. A corto y medio plazo el equilibrio del mercado de trabajo va a seguir dependiendo de la capacidad de creación de empleo de la economía española. A más largo plazo, la evolución demográfica y el agotamiento de la capacidad actualmente inactiva pueden conducir a una insuficiencia de la oferta.

5.1. El mercado de trabajo en el corto y medio plazo

Tomando como referencia temporal la fecha de 2010, utilizada por el Consejo de Europa en su reciente reunión de Lisboa, se han realizado tres escenarios de evolución del empleo en España en torno a tres objetivos: el primero es el mantenimiento hasta 2010 de la tasa anual media de crecimiento del empleo masculino y femenino durante el período 1990-2000, el segundo es la disminución de la tasa de paro hasta un nivel próximo al pleno empleo (5%), tanto para hombres como para mujeres y el tercero retoma el objetivo, fijado en la citada reunión del Consejo de Europa, de una tasa global de empleo del 70% y del 60% para las mujeres (European Commission, 2000).

En el primer escenario, la tasa de empleo masculina alcanzaría en 2010 el 75% y la femenina el 65,4%, por debajo de los valores fijados como objetivo para esa fecha por el Consejo Europeo de Lisboa. El paro experimenta una importante disminución, todavía más acusada para las mujeres, cuya tasa de paro en 2010 pasaría a ser inferior a la de los hombres. Sólo si se retrasa la edad de jubilación acabaría la tasa de paro siendo superior a la actual. La dificultad de realización de este escenario radica tanto en el ritmo elevado de creación de empleo (1,5% de media anual durante los próximos diez años), como en el mantenimiento del diferencial entre hombres y mujeres, que ya se había alterado a favor de los hombres en el último quinquenio. La creación de empleo femenino al ritmo indicado puede exigir que en el futuro se adopten políticas explícitas para favorecer el acceso de las mujeres a puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por hombres. Se trata de políticas que afectan también al sistema educativo y deben por tanto ser previstas con tiempo suficiente.

De acuerdo con el segundo escenario, la práctica consecución del pleno empleo en 2010, las necesidades de creación de empleo van a depender mucho de la evolución de las tasas de actividad. En el supuesto más probable, en el que las tasas masculinas no varían y las femeninas aumentan de acuerdo con las tendencias anteriores, el empleo total debería crecer a un ritmo medio del 1,6% anual, algo por encima de la tasa de 1990-2000, que fue de 1,4%, pero por debajo de la tasa observada en el último quinquenio (1,9% según la EPA). Para que se cumpla también la igualdad entre los sexos en materia de paro, sería necesario mantener en los próximos diez años un ritmo medio de crecimiento del empleo femenino del 3% anual, prácticamente idéntico al de los diez años anteriores (2,9% al año) y aumentar ligeramente el ritmo medio anual de crecimiento del empleo masculino (del 0,6% al 0,8%). El objetivo global es por tanto alcanzable si se mantiene el ritmo de creación de empleo de la década anterior (lo que supone sin embargo la creación de un mayor número de empleos en términos absolutos), pero puede ser más difícil conseguir al mismo tiempo la igualdad entre hombres y mujeres. El ritmo de creación de empleo femenino ha descendido en el segundo quinquenio de los noventa, mientras aumentaba el masculino. Para cumplir el objetivo, el crecimiento del empleo femeni-

no debería aumentar con relación a la media de los cinco últimos años, lo que podría exigir, como ya se ha apuntado, una mayor ocupación por parte de las mujeres de puestos de trabajo tradicionalmente reservados a los hombres. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que en el último año (2000/1999), la ocupación ha aumentado un 4,9%, muy por encima de lo que sería necesario de forma continuada para conseguir el pleno empleo, y que se ha notado especialmente entre las mujeres. El retraso de la edad de jubilación, algo que se propone con frecuencia en el debate sobre el equilibrio financiero de los sistemas de protección social, exigiría crear más empleo (el ritmo anual medio de crecimiento debería ser del 2,2% anual) y más entre los hombres que entre las mujeres.

El tercer escenario corresponde al objetivo fijado por el Consejo Europeo en su reunión de Lisboa, en marzo de 2000. Se trata de un objetivo válido para el conjunto de la Unión Europea y que, si se traslada a cada Estado miembro, les afectaría de forma muy distinta. Para los que tienen una baja tasa de ocupación, como es el caso de España y de otros países del sur de Europa, es más arduo el camino. La diferencia con el escenario anterior es que el objetivo se expresa como proporción de ocupados en la población, que solo depende del empleo, y no en términos de la tasa de paro que depende a la vez del empleo y de la evolución de la población activa. Así, cualquiera que sea el curso futuro de la oferta de trabajo, llegar a la meta fijada por el Consejo de Europa supone un incremento anual medio del empleo del 2,2% que se desglosa en un 3,8% de crecimiento anual medio del empleo femenino y un 1,3% del empleo masculino. Si se dieran estos crecimientos medios durante la próxima década, la tasa de empleo de las mujeres al final del período sería del 60% (frente al 41,4% en 2000) y la de los hombres del 80% (frente al 70,7% actualmente). Este escenario supone un ritmo de crecimiento superior al del período 1990-2000 y también al de 1995-2000 en el caso de las mujeres. Además de la dificultad que supone aumentar el ritmo de crecimiento del empleo, alcanzar el objetivo europeo plantea otra dificultad: la posible insuficiencia de la oferta de trabajo.

Según nuestras proyecciones, en el caso de los hombres, sólo mediante el retraso de la edad de jubilación se establecería un margen entre la oferta y la demanda (el paro masculino se situaría entonces en torno a 8,4%, solo ligeramente inferior al nivel actual). Si se mantiene el perfil de actividad actual, la oferta igualaría prácticamente la demanda (el paro sería del 0,6%, un nivel inferior al paro técnico resultado del simple funcionamiento del mercado de trabajo). Aunque la tasa de actividad pueda aumentar algo más de lo proyectado, si aumenta la presión de la demanda, el margen es estrecho y puede anticiparse que una política de fuerte crecimiento del empleo como la propuesta por el Consejo de Europa, sin retraso de la jubilación, provocaría tensiones en el mercado de trabajo por insuficiencia de la oferta, una situación radicalmente distinta a la que impera hoy.

En cuanto a las mujeres, el grado de participación proyectado no basta para asegurar el nivel de empleo fijado como objetivo en ningún supuesto. Ello implica que, si se consigue incrementar la creación de empleo, ésta deberá acompañarse de medidas que promuevan la participación de las mujeres. Hay que tener en cuenta que el posible au-

mento de la actividad femenina, por encima de los valores proyectados, afectaría sobre todo a las mujeres más mayores (por encima de 45 años) y a las mujeres casadas, puesto que las jóvenes y las solteras tienen ya altos niveles de participación. Hay que tener en cuenta igualmente que la disponibilidad para el mercado de trabajo de las mujeres con carga de hijos dependerá de su capacidad para conciliar trabajo y familia, algo todavía más difícil en el futuro que ahora, por el previsible aumento de la fecundidad, hipótesis adoptada en nuestra proyección. Serían entonces necesarias más ayudas y servicios que alivien la carga de las familias con hijos. Por su parte, las mujeres algo más mayores, que ya no tienen carga de hijos, pueden plantear un problema de falta de motivación y carecer de la formación adecuada para acceder al mercado de trabajo.

Si el objetivo europeo es equiparar con los demás a los países que hoy tienen tasas de empleo muy por debajo de la media, ello tendría como consecuencia el centrar más la atención sobre las diferencias que existen actualmente entre los países miembros de la UE en materia de apoyo a la familia, ya que la insuficiencia de este tipo de medidas podría obstaculizar la adaptación de la oferta de trabajo a un crecimiento sostenido del empleo.

5.2. El mercado de trabajo en el largo plazo

A pesar de que es mucho más aventurado proyectar realidades complejas, como la del mercado de trabajo, a muy largo plazo, existen indicaciones suficientes en los parámetros actuales para anticipar posibles tensiones, sobre las que conviene reflexionar y, tal vez, actuar desde ahora.

En el largo plazo se presentan con plenitud los efectos negativos de la evolución demográfica sobre la estructura por edades, con una importante disminución de la población en edad de trabajar, y se habrá agotado la posibilidad de movilizar las reservas internas de capacidad productiva disponibles.

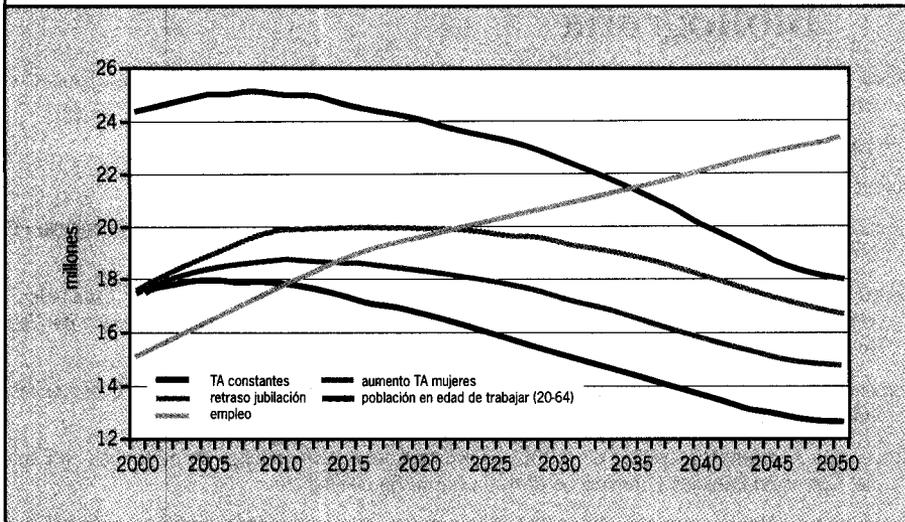
En el Gráfico 3 se observa que, en los tres supuestos contemplados de evolución de las tasas de actividad, la población activa (oferta de trabajo) disminuye a partir del 2010-2015, en el supuesto más probable, o unos cinco años más tarde en el más favorable. Suponiendo un crecimiento del empleo a largo plazo muy moderado a partir de 2010: 0,6% de media anual tanto para hombres como para mujeres (equivalente al incremento anual medio del empleo masculino entre 1990 y 2000), la oferta de trabajo será insuficiente a partir de 2014 si no se retrasa la jubilación y de 2022 en el supuesto de un retraso de cinco años con plenos efectos a partir de 2005. En este supuesto de crecimiento del empleo, la demanda de trabajo será equivalente a toda la población en edad de trabajar (20-64 años) en 2035.

Los datos anteriores comparan oferta y demanda de todos los sectores y para el conjunto de España. Es previsible que la rigidez del mercado, tanto entre sectores como entre regiones, produzca tensiones mucho antes de las fechas indicadas e incluso que se

anticipe la escasez de oferta, antes de que se produzca. Algunos signos recientes indican que pueden darse situaciones y comportamientos de escasez, aún con una tasa de paro, la actual, muy por encima de la que equivale al pleno empleo.

A largo plazo, solo con mayores entradas de inmigrantes podría aumentar la oferta de trabajo. Hay que recordar sin embargo todo lo dicho anteriormente: es una aportación que no está garantizada a largo plazo debido a la evolución económica y demográfica de los países de origen, es una solución no exenta de costes, tanto económicos como sociales y finalmente es una opción que no resuelve el desequilibrio potencial del sistema de protección social.

Gráfico 3
Oferta y demanda de trabajo en varios escenarios España, proyección 2000-2050



Fuente: Elaboración propia.

6. Conclusión

La situación demográfica española actual ofrece rasgos muy parecidos a los de sus vecinos europeos: una mortalidad y una natalidad muy bajas, una población con creciente envejecimiento y una notable inmigración originaria de países pobres. El futuro también plantea retos comunes: la necesidad de adaptar la economía, las instituciones y las mentalidades a una situación de nulo o escaso crecimiento de la población en la que figurará una proporción creciente de personas mayores y más reducida de jóvenes.

En España la situación puede ser aún más adversa que en otros países debido al largo período de baja fecundidad, del que todavía no hemos salido. Estos cambios no pueden ser eludidos, aunque aumente el número de inmigrantes y se produzca una recuperación de la fecundidad en los próximos años, por otra parte, deseable si se quieren evitar males mayores.

A largo plazo domina la evolución demográfica y los cambios en la estructura por edades que terminarán provocando una disminución de la población en edad de trabajar. El mantenimiento indefinido de un empleo creciente, aunque sea a un ritmo moderado, sólo será posible mediante un aumento relevante de la inmigración. Una solución que, además de los costes que conlleva, no está garantizada a la vista de la previsible evolución de los países de origen.

■ Bibliografía

- Barea J., González-Páramo J.M. et al. (1996) *Pensiones y prestaciones por desempleo*. Fundación BBV, Madrid
- European Commission (2000) *Employment in Europe 2000*. Comisión Europea, Bruselas.
- Eurostat (1999) *Statistiques démographiques*. Eurostat, Luxemburgo.
- Fernández Cordón, J.A. (1996) *Demografía, actividad y dependencia en España*. Serie Economía Pública, Fundación BBV, Madrid.
- Fernández Cordón, J.A. (2000) "El futuro de la población española. Simulación en tres escenarios." in Herce José A., Meseguer Javier Alonso *La reforma de las pensiones ante la revisión del Pacto de Toledo*.
- Fernández Cordón, J.A. (2000) "Demografía, dependencia y oferta de trabajo" *Revista Economistas*, Año XVIII, vol 86, pp 36-53..
- Herce José A., Pérez-Díaz Victor, dir (1996) *La reforma del sistema público de pensiones en España*. Colección Estudios Económicos nº 4, La Caixa, Barcelona.
- Herce José A., Meseguer Javier Alonso (2000) *La reforma de las pensiones ante la revisión del Pacto de Toledo*. Colección Estudios Económicos nº 19, La Caixa, Barcelona.
- INE (2000) *Revisión del Padrón Municipal a 1 de enero de 1998. Resultados nacionales. Explotación estadística*. INE, Madrid.
- United Nations (2000) *Replacement Migration: Is it A Solution to Declining and Ageing Populations?* ESA/P/WP.160, Population Division, UN, Nueva York.

«Empleo y Capital
Humano en Castilla
y León»

54

D. Felipe Sáez Fernández
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

1. Introducción

En esta ponencia se ponen de manifiesto algunos rasgos que definen la situación de los recursos humanos en Castilla y León en su relación con el mundo laboral. En una primera sección se comentan distintos indicadores que sitúan comparativamente a la región en el contexto nacional y europeo. La sección siguiente se centra en el comportamiento de la inversión en capital humano en el seno de las empresas. A continuación se analizan los determinantes de la formación tanto en el caso de los desempleados como en el de los ocupados para, en la última sección, repasar alguno de los efectos más relevantes de la misma sobre el sistema productivo y los trabajadores. La ponencia se cierra con una serie de conclusiones de carácter general y de política de empleo y formación para Castilla y León.

2. Recursos Laborales: principales características

La dotación de recursos humanos de un territorio suele registrar alteraciones de cierta importancia con el paso de unos pocos años. Un ejemplo, de índole cuantitativa, lo tenemos con el resultado de los movimientos migratorios hacia o desde aquél, que pueden desencadenar en el mismo estrangulamientos o coberturas de mano de obra antes no registrados; otro, de carácter cualitativo, como resultado de campañas educativas o formativas ad-hoc dirigidas a paliar determinadas deficiencias de preparación profesional. En un entorno de cambios semejantes a los comentados, se dan actualmente en Castilla y León ciertos rasgos diferenciales a tener en cuenta a la hora de diseñar políticas de gestión, a escala macro o microeconómica, de tales recursos.

Así, la dotación de recursos humanos disponibles para trabajar en esta región presenta algunas variaciones frente al conjunto de España y de la UE. Unas tienen que ver con la propensión de las personas a participar en el mercado laboral y, por tanto, con la oferta de trabajo de la zona; otras, con la estructura productiva existente, como determinante en el último lugar de la demanda de trabajo que se manifiesta dentro de la comunidad castellano-leonesa.

En primer lugar, la tasa de participación laboral de la población en edad de trabajar resulta inferior en Castilla y León a la media nacional, la cual se encuentra simultáneamente a su vez a distancia de la media europea (Cuadro 1). Existe todavía por tanto

un margen de maniobra importante en la región para incrementar la población activa en los próximos años, tanto en su componente masculino como femenino, siendo el recorrido potencial para este último bastante más elevado. Esta afirmación se consolida al comparar la pirámide por edades de Castilla y León (y de España) con la existente en la UE, pues no aparecen diferencias significativas que puedan frenar esa evolución ascendente.

Claro que la población se enfrenta a una tasa de empleo inferior a la media española (Cuadro 1), superada también por la media comunitaria, aún tomando como base de referencia la tasa de empleo equivalente a tiempo completo para eliminar de esta forma el sesgo de computar empleos a tiempo parcial; en este último supuesto, incluso, el diferencial se sitúa alrededor de seis puntos. Esas menores tasas significan que el grado de utilización de la oferta de trabajo en Castilla y León es relativamente bajo, lo que explica en el momento presente, en buena medida, la cifra de paro regional. Con todo, el horizonte a medio plazo permite auspiciar una evolución favorable.

Las causas que producirían esta evolución se encuentran detrás de la estructura productiva de la zona y en el reducido tamaño que todavía registran algunos sectores de actividad. Pues la población castellano-leonesa que trabaja ofrece una distribución donde el componente dedicado a actividades no agrarias alcanza menor peso en términos comparados. Este fenómeno es digno también de mención a la hora de calibrar las posibilidades de expansión del empleo en años venideros, pues si bien es cierto que ello supone probablemente la eliminación de puestos por el “sobredimensionamiento” existente todavía en lo agrario, nos encontramos con que el resto de actividades es de esperar que se expandan. Este potencial de crecimiento es en la industria de carácter moderado, aunque sostenido, mientras en los servicios resulta claramente más fuerte. Esto se debe a la escasa entidad que presenta todavía en Castilla y León la producción de trabajadores vinculados a la prestación de servicios respecto al conjunto de población (de cero y más años), comparada con la importancia que alcanza en España y, sobre todo, en la UE. Una distancia de más de nueve puntos entre los valores de la región y los de la Unión permite simular escenarios con resultados de aumentos sustanciales en el nivel de empleo.

Al margen de los rasgos comentados, el nivel de preparación de la población laboral en Castilla y León presenta desventajas comparativas respecto a la media nacional. Lo que podríamos denominar “tasa de cualificación funcional” (porcentaje de trabajadores con, al menos, nivel de estudios secundarios) está varios puntos por debajo, mientras que la situación en la UE en su conjunto se encuentra simultáneamente por encima del caso español. Es cierto que la población joven ofrece actualmente un balance mucho más positivo -de hecho la tasa de jóvenes entre 15 y 19 años que continúan estudiando en España y en Castilla y León supera el 81%, dos puntos sólo por debajo de la media comunitaria- pero los déficits educativos de la población madura son todavía considerables. Tampoco hemos de olvidar el bajo empuje que presentan los estudios de formación técnico-profesional (SAEZ, 1999), a pesar de la revitalización generada por las mejoras en la remuneración salarial alcanzada por quienes acaban este tipo de estudios.

Como cuestión adicional a la anterior está el hecho de que el segmento de empresarios y emprendedores castellano-leoneses también está en inferioridad de condiciones en cuanto al nivel educativo de partida. Aquí la diferencia es, si cabe, algo más acusada, debido al componente superior de empresarios agrarios que registra la región. El contraste, una vez más, con la situación de la UE, sugiere la necesidad de aplicar políticas de formación que permitan paliar, en parte, el déficit comentado.

Las alteraciones económicas y tecnológicas vienen alterando en todos los países la composición de las ocupaciones, de manera que, junto al aumento de los puestos de trabajo de primer nivel, tienden a desaparecer otros de contenido simple. Aquí también el reflejo de la situación que se da en el entorno económico europeo de Castilla y León muestra las tendencias que cabe esperar en el próximo futuro (Cuadro 1) :

- 1) incrementos en los puestos de dirección, en los de alto contenido técnico y en los de apoyo de unos y otros;
- 2) desaparición de ocupaciones agrarias y aumento de las de técnicos especialistas;
- 3) fuerte reducción de los puestos de escasa cualificación en la industria, construcción y servicios;
- 4) creciente importancia simultánea en los servicios de puestos de bajo y medio nivel que conllevan tareas de atención personal o social.

En este marco se dan algunas contradicciones que no pueden dejarse de lado a la hora de la ordenación de los recursos laborales de la región, como es su coordinación con la gestión de la inmigración. Junto al excedente de oferta de trabajo actual, aparecen claros síntomas de dificultad en la cobertura de una serie de puestos de trabajo, localizados esencialmente en sectores como el agrario, la hostelería, la construcción y los servicios personales y sociales.

Cuadro 1.
Recursos Humanos y Empleo en Castilla y León.

VARIABLES	CASTILLA Y LEÓN	ESPAÑA	U. EUROPEA
TASAS DE ACTIVIDAD (a)			
* Total	57	62	68
* Hombres	69	74	78
* Mujeres	45	48	58
DISTRIBUCION POBLA. ACTIVA			
* 16-19 años	3	3	4
* 20-24	10	12	10
* 25-54	76	74	76
* Más de 55	11	11	11
* Total	100	100	100
COMPOSICION DE LA OCUPACION			
* Ocupados no agrarios / Total ocupados	91%	93%	95%
* Empleo en servicios / Total población de 0 y más años	19%	23%	28%
TASA DE EMPLEO (a)			
* Total	49	52	62
* Hombres	65	67	72
* Mujeres	39	44	52
CUALIF. LABORAL (N.SECUN Y Más)			
* Conjunto Ocupados	66% (b)	71%	87% (c)
* Emprendedores (Empr+Aut)	69% (b)	75%	91% (c)
PUESTOS POR NIVELES			
* Primer nivel	(d)	29	39
- De dirección		(9)	(11)
- De alto contenido técnico		(12)	(28)
- De apoyo al primer nivel	46	(8)	()
* Segundo nivel-gestión		24	26
- De administración-gestión		(10)	(14)
- De servicios diversos		(14)	(12)
* Segundo nivel-producción	37	33	29
- De técnico especialista			(26)
- De carácter agrario			(3)
* Tercer nivel (Tareas simples)	17	14	6
TOTAL	100	100	100

Fuente: INE, EUROSTAT y Elaboración propia

(a) Tasas homogeneizadas con la UE. (b) Estimaciones actualizadas basadas en F. Pérez y L. Serrano (1998), "Capital Humano, Crecimiento Económico y Desarrollo Regional de España (1964-97)", Bancaixa. (c) Media de Alemania, Bélgica, Francia, Holanda y Reino Unido. (d) Estimaciones propias.

3. Sistema productivo e inversión en capital humano

Los cambios señalados exigen que los esfuerzos inversores en educación y formación de la población activa continúen de cara al futuro, tanto en el ámbito público como en el sector privado. Y no sólo en lo que respecta al objetivo de reducir el número de jóvenes que no acaban los estudios secundarios o el de potenciar sin fisuras la participación en los estudios técnico-profesionales dentro del sistema educativo ordinario, sino en lo que respecta a la formación complementaria destinada a quienes buscan un empleo y carecen de un mínimo de conocimientos profesionales o a quienes han de reciclarse o actualizar sus conocimientos dentro de las empresas.

En relación a los requerimientos de habilidades y destrezas que se registran en el sistema productivo, la información disponible muestra que son cambiantes en la mayor parte de las empresas (PARELLADA y otros, 1999), estructurándose en tres grandes campos: de índole técnica (tareas y funciones relacionadas con una ocupación), de carácter humano (capacidad para trabajar en equipo, habilidad para comunicar ideas, motivar o liderar a terceros, capacidad de autoaprendizaje, etc.), y de índole analítica (capacidad para el análisis, anticipación de escenarios y diseño de estrategias). De estos tres campos, son los dos últimos los que aparecen como más relevantes.

La situación de Castilla y León es bastante similar a la del resto del territorio español. Pues a la vez que se constata la existencia de lagunas generalizadas de cualificación técnica entre las plantillas, se pone de relieve que las necesidades de carácter humano y analítico-estratégico surgen igualmente en todas las empresas pero de forma bastante más acusada (Cuadro 2). Este último aspecto es importante dado que mientras que en el caso de las primeras su cobertura no resulta demasiado problemática, tal como sugiere la experiencia, a través de planes de formación interna (individuales, o agrupados para las PYMES), en el de las segundas no es así. Característica ésta que sugiere la conveniencia de abordar su cobertura por otros medios más sólidos.

Las empresas que desarrollan planes formativos en Castilla y León presentan una estructura de cualificación más débil que sus homólogas a escala nacional: el peso de los cuadros y técnicos cualificados es significativamente menor así como el de universitarios. Esto explica, en parte, que los requerimientos de tipo analítico se valoren relativamente menos en las empresas (existe menor consciencia del fenómeno) y que las dificultades para su cobertura sean por el contrario más fuertes. Si se tiene en cuenta esta debilidad y el papel que este tipo de conocimientos y habilidades juegan de cara al contexto de internacionalización del mercado al que se encuentran abocadas todas las empresas hoy en día, se llega a la conclusión de que la necesidad de arbitrar mecanismos eficientes (externos a las empresas) que les ayude a la resolución del problema resulta más urgente en la región castellano-leonesa que en el resto del territorio nacional.

Este tipo de mecanismos habría de descansar en una serie de pilares: por un lado, en la actuación cooperativa entre empresas de un mismo sector o comarca; de otro, en la intensificación de programas de colaboración entre los centros educativos y esas agrupaciones de empresa a efectos de que sean aquellos los encargados de diseñar e impartir el tipo de enseñanzas que no son susceptibles de obtenerse en el seno de la empresa por el perfeccionamiento profesional o la experiencia laboral. La puesta en marcha de mecanismos oficiales de apoyo a este tipo de prácticas favorecería, como es lógico, el tratamiento del problema.

En todo caso, el esfuerzo inversor de la empresa en la Comunidad de Castilla y León es, en comparación, bastante modesto, a juzgar por los indicadores disponibles. Pues además de que el gasto medio por empresa resulta ser exactamente la mitad que en el caso nacional, la proporción de personal de la plantilla que participa en los programas formativos es notablemente más bajo, al igual que ocurre con la duración del módulo formativo recibido por los participantes (Cuadro 2). Fenómenos que, contemplados en su conjunto, orientan sobre los caminos a seguir en este terreno y más teniendo en cuenta el papel que confieren a la formación las empresas de Castilla y León aparece claro para ellas: como elemento básico de estrategia general y como cauce para mejorar conocimientos técnicos puntuales. Los datos sugieren también, sin embargo, que se da más valor a la formación destinada a cubrir aspectos "puntuales" que a aquella otra de miras más amplias, y lo mismo sucede con la formación de entrada, a la cual no se da una gran relevancia, favorecido este hecho, sin duda, por el fuerte componente de temporalidad que reina entre las empresas medianas y pequeñas de la región.

Existen otras circunstancias en que aparecen diferencias con la empresa media española y que están relacionadas con las prácticas de organización de los planes de formación. Dos indicadores resultan relevantes para clarificar esta afirmación: el porcentaje de empresas con unidad estable de formaciones más bajo que la media nacional y, lo que es más revelador, quizás, es que tales planes no están vinculados a registros de "carrera profesional" dentro de la empresa. Puntos éstos que muestran también la debilidad organizativa de la formación en el sector productivo regional. Complementariamente además, se dispone de otras pistas que corroboran esta apreciación: la existencia de mecanismos de evaluación de las acciones de formación desarrolladas es muy poco frecuente, y si bien este fenómeno es común en todo el territorio español, ello no quita para que suponga un elemento que lastra el grado de eficiencia y eficacia de la formación contemplada como objetivo estable a largo plazo.

Cuadro 2.

Inversión en Formación en el Sector Productivo (a)

VARIABLES	ESPAÑA	CASTILLA Y LEÓN
Requir. Profesionales (b)		
* De tipo técnico	100	100
* De tipo humano	160	165
* De tipo analítico	168	149
Estructura plantilla:		
* Peso Cuadros + Técnicos	22%	10%
* Peso Universitarios	18%	7%
Inversión en Formación:		
* Gasto: % Masa salarial	1,6	0,8
* Horas-año por particip.	59	44
* Peso participantes	60%	54%
* Herramientas para:		
- Estrategia general	6,7/10	7,2/10
- Mejorar conocimientos técnicos puntuales	7,9/10	8,9/10
- Adaptar nuevo personal	5,0/10	4,8/10
Desarrollo de la Formación:		
* Dpto. de formación (c)	40%	30%
* Registro actuaciones (c)	55%	42%
Rentabilidad de la Formación:		
* Autovaloración	5,5/10	6,3/10
* Evalua. exante/expost (c)	1,7%	1,3%

Fuente: M. Parellada y F. Saez (Dirs.) La Formación en las empresas españolas. Ed. Civitas, Madrid, 1.999.

(a) Se trata de empresas con planes de formación cofinanciados por Forcem.

(b) Requerimientos técnicos=100. Dentro de los requerimientos técnicos, España=100 y Castilla y León=114.

(c) Porcentajes de empresas.

4. Determinantes de la formación

En los tres últimos años, la cifra de personas que han recibido formación es muy elevada en Castilla y León, al igual que en el resto de las CC.AA. Unos 15.000 desempleados al año -un 10% aproximadamente del stock anual de parados existentes en la región-, asistieron a cursos ocupacionales, mientras que entre los ocupados la cifra ascendió a unos 70.000 por año, un 10% también de los trabajadores de las plantillas empresariales de la zona. Estas proporciones no difieren sustancialmente de los niveles registrados para España en su conjunto; de ahí que las estimaciones sobre la probabilidad de recibir formación a la que se enfrentan los distintos grupos nacionales puedan tomarse como variables proxy del fenómeno regional.

Entre los colectivos de desempleados, los que disfrutan de mayor probabilidad son los jóvenes menores de 24 años: uno de cada seis, aproximadamente, puede acceder cada año a un curso de formación, normalmente de varios meses de duración. Con ser de interés la atención que se tiene con los jóvenes dentro de la política de formación que llevan a cabo los Gobiernos central y autonómicos -los cursos son gratuitos y se cofinancian, en buena medida, con recursos del Fondo Social Europeo- choca que esta probabilidad se reduzca a menos de la mitad en el caso de la población madura (Cuadro 3). Esta asimetría no tiene demasiada justificación si se tiene en cuenta no sólo que la mayor parte de los desempleados de cierta edad se ven afectados por desajustes de cualificación graves o procesos de obsolescencia profesional, sino que, además, una parte no insignificante de los jóvenes asistentes a tales cursos van escasamente informados -de hecho son dirigidos por residuo- hacia las materias que finalmente cursan.

En el caso de la formación destinada a quienes están trabajando -donde los módulos tienen una duración por persona y año en Castilla y León de unas 44 horas, tal como vimos anteriormente- la probabilidad de participar en alguno de los planes desarrollados por las empresas es bastante más alta para el conjunto del colectivo; aquí, sin embargo, la probabilidad es un seis por ciento menor que para España considerada globalmente (Cuadro 3). Las diferencias entre grupos suelen ser abultadas: son sustancialmente más altas entre el personal cualificado, los trabajadores fijos y los hombres, por ejemplo, en comparación con las registradas respectivamente entre los trabajadores poco cualificados, los que están en la empresa con un contrato laboral temporal o con las mujeres.

Los factores que se esconden detrás de esas diferencias de probabilidad son de varias clases. Nos encontramos en primer lugar con las propias decisiones de los responsables gubernamentales, que pueden hacer distintas aportaciones de recursos o contemplar objetivos diferentes dentro de sus políticas de empleo; con las decisiones de las empresas, que destinan sus inversiones en formación con preferencia hacia los colectivos "más rentables"; y con las preferencias de los propios trabajadores en otros casos, pues sabido es que, por ejemplo, existe una asociación bastante estrecha y positiva entre el nivel educativo de partida de un trabajador y la demanda de formación que realiza a lo largo de su vida profesional.

Cuadro 3.
Probabilidad de recibir Formación

COLECTIVO	PROBABILIDAD
Desempleados	
* Global	10%
* Mujer	11%
* Hombre	10%
* Menor de 24 años	17%
* De 25 y más	7%
Ocupados	
* Global	60%
* Mujer	41%
* Hombre	67%
* Mayor 45	64%
* Personal cualificado	78%
* Personal poco cualificado	23%
* Personal fijo	73%
* Personal temporal	14%
- Castilla y León	54%
- España	60%

Fuente: Estimación propia en base a datos del INEM y FORCEM.

5. Efectos de la formación

Apenas disponemos de información publicada o difundida sobre los efectos que viene teniendo la formación en el marco de la economía castellano-leonesa; la situación tampoco es muy distinta a escala nacional (UNAE, 1997; SAEZ, 1999; ALBA, 2000). En la literatura internacional existe no obstante, desde hace unos pocos años, un material creciente derivado de estudios al respecto y reflejo, a su vez, del aumento en el interés de los Gobiernos y empresas por analizar y evaluar el impacto que tienen las políticas de formación sobre los colectivos receptores, sobre el mercado de trabajo y sobre la viabilidad económica de las propias empresas (OCDE, 1994 y 1999; SCHMID, 1996).

Entre los fenómenos derivados de la inversión en formación se han seleccionado aquellos que están más relacionados con lo expuesto en páginas anteriores (Cuadro 4).

Respecto a las empresas, merece la pena subrayar que la evidencia muestra una clara relación entre las que llevan a cabo planes de formación de manera regular a lo largo del tiempo y aquellas cuya productividad tiene un comportamiento más dinámico a largo plazo. Lo cual tiene que ver con el hecho de que el nivel de errores, en los procesos productivos resulta gradualmente bastante más bajo que en el resto de empresas; o con la circunstancia de que acabe lográndose una mayor capacidad del personal para realizar tareas sofisticadas o para recibir órdenes especializadas y complejas. Dentro de esta tendencia, sin embargo, los resultados son enormemente variables según cuál sea la estrategia general de la empresa y en función de cómo se integre la formación dentro de la misma; aquellos planes poco o nada vinculados a los objetivos claves de la empresa pueden llegar, incluso, a suponer un alto derroche de recursos al tener un efecto tenue sobre el rendimiento del personal.

La experiencia arroja también luz sobre el impacto que tiene la formación sobre los procesos de organización del trabajo y, muy especialmente, allí donde se ha procedido a reestructurar los equipos de trabajo y rotar al personal de unas a otras funciones u ocupaciones. En resumen diríamos que sólo donde tales cambios se han complementado con programas formativos ad-hoc (de actualización de conocimientos o de reciclaje), se han podido cumplir los objetivos perseguidos; y éstos se han visto muy mermados cuando se ha carecido de vías para la recualificación del personal.

Por lo que se refiere a los trabajadores que han participado en programas formativos, los efectos son de varias clases. En primer lugar, las remuneraciones salariales se ven incrementadas a medio y largo plazo aún cuando, habitualmente, a un ritmo algo inferior a los avances de productividad conseguidos en las empresas. En realidad esos avances son superiores entre el personal que parte de posiciones más débiles, como ocurre con las mujeres o los segmentos de baja cualificación, debido a que pueden ser adaptados más fácilmente a tareas alternativas. Esto explica, probablemente, que las empresas tengan mayor incentivo para invertir en formación en aquellos entornos donde el recorrido salarial correspondiente a las distintas categorías profesionales es corto (menor dispersión salarial), pues en estos casos las mejoras de productividad no se trasladan íntegramente a los salarios.

En todo caso, la evidencia es fuerte en relación a las mejoras de calidad alcanzadas a través de la formación. Allí donde se llevan a cabo regularmente planes formativos para "toda" la plantilla (centrados de ordinario en el personal de cualificación media-alta), mejoran sustancialmente los niveles de calidad de los productos y/o servicios obtenidos. Lo que, en último extremo, redundan positivamente con el paso del tiempo en la promoción profesional de todos. Existe a veces conflicto entre la formación específica que se suministra al trabajador (que suele concretarse en módulos de corta duración) y el principio de transferibilidad de la formación, como elemento en este caso que favorece el grado de empleabilidad alternativa de aquél, dentro o fuera de la empresa; de ahí que la demanda de contenidos de carácter más general se manifieste a menudo en la negociación colectiva y se justifique en función de ese propósito.

Lo cierto no obstante es que la práctica, aún con tal tipo de módulos (cortos y específicos) y siempre que sean frecuentes a lo largo de la vida laboral de un trabajador, acaba por proporcionarse a éste la adquisición y actualización paulatina de habilidades y destrezas que van más allá de las propias de un puesto de trabajo determinado; lo cual es así porque esos módulos conllevan conocimientos con un componente sectorial pronunciado que permite la movilidad transversal entre ocupaciones homogéneas de un mismo o de distintos sectores. La fórmula es naturalmente de efectos limitados a la hora de reciclar o profesionalizar a un trabajador; pues en este caso los contenidos formativos más eficaces han de contemplar aspectos sólidos de carácter básico.

De lo anterior se deduce que, dentro de la plantilla, los trabajadores con bajo nivel de cualificación se benefician comparativamente más de este último tipo de programas formativos. De un lado, porque se reduce su nivel de riesgo a ser prescindibles en la empresa; de otro a que, en caso de caer en situación de desempleo, su margen de maniobra para volver a acceder a otros puestos de trabajo es mayor. También es frecuente constatar que en las empresas donde se acostumbra certificar la formación recibida por un trabajador dentro de la misma, el método actúa como elemento desencadenante de demanda adicional de formación en el futuro, o de su extensión a otros miembros de la plantilla.

Para finalizar apuntar que, en el caso de trabajadores en desempleo, la probabilidad de acceder a una vacante resulta más alta cuando se ha participado en algún curso de formación ocupacional. El resultado es fácil medirlo si se dispone de grupos de control inicialmente en paro -de similares características en cuanto a preparación y experiencia en la fecha de partida- pero que no recibieron curso alguno. Los estudios muestran que los primeros alcanzan una probabilidad para encontrar empleo superior en varios puntos a los segundos. El resultado no es sin embargo automático; los datos muestran que sólo es esto cierto si se dan una serie de coincidencias: que los colectivos estén bien seleccionados a priori, que se trate de un grupo homogéneo y que los contenidos y métodos formativos estén correctamente definidos. En otros supuestos el efecto formación es marginal y la rentabilidad de los recursos empleados nula o muy baja, sin que pueda soslayarse por tanto el principio del coste de oportunidad.

Cuadro 4.
Efectos de la formación

MEDICIÓN DE EFECTOS	EVIDENCIA (a)
<p>A) En las empresas:</p> <p>1. <i>Sobre la productividad</i></p> <ul style="list-style-type: none"> * Mayores incrementos de productividad en empresas con programas estables de FORM (menores errores, mayor capacidad para órdenes especializadas, etc.). * Efectos dependientes de la estrategia general de la empresa y de la de recursos humanos. <p>2. <i>Sobre los procesos de reorganización del trabajo (organización de equipos y tareas, incorporación de nuevos métodos, etc.)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> * Asociación positiva entre empresas con programas de formación estables y la viabilidad de sus planes de reorganización y reestructuración del trabajo. 	<p>OECD, 1994</p> <p>SCHMID (1996)</p> <p>OECD (1999)</p>
<p>B) En los trabajadores</p> <p>1. <i>Sobre los salarios y la promoción profesional</i></p> <ul style="list-style-type: none"> * Asociación + a M-Largo plazo entre participación recurrente en programas formativos y mejora salarial. * Mayores aumentos salariales entre las mujeres y los trabajadores menos cualificados. * Mayor incentivo a invertir con estructuras salariales poco dispersas. En ese caso los rendimientos de la formación no se trasladan íntegramente a los salarios. * La formación favorece la consecución del trabajo de calidad y con él la promoción. <p>2. <i>Sobre la estabilidad y empleabilidad</i></p> <ul style="list-style-type: none"> * Los trabajadores de baja cualificación se benefician más de la formación: <ul style="list-style-type: none"> a) Al reducirse el grado de riesgo de despido b) Al aumentar su margen de maniobra en paro * Aun en módulos de formación cortos (30-50 horas), las destrezas o conocimientos suministrados presentan normalmente un componente sectorial superior al específico de la empresa. <p>3. <i>Sobre la demanda posterior de formación</i></p> <ul style="list-style-type: none"> * Las prácticas de certificar la adquisición de nuevas capacidades incentiva la demanda de los trabajadores de posterior formación. 	<p>OECD (1999)</p> <p>ALBA (2000)</p> <p>UAM (2000)</p> <p>OECD (1999)</p> <p>SAEZ (1999)</p> <p>CEOE (1996)</p> <p>CEOE (1996)</p> <p>UAM 1997</p>
<p>C) En los desempleados: probabilidad de colocación después de un curso</p> <ul style="list-style-type: none"> - Probabilidad de acceder a un empleo Sin Formación - Probabilidad de acceder Con Formación 	<p>Pr = 0,40</p> <p>Pr = 0,55</p>

a) Fuentes: Véase bibliografía al final de la ponencia.

6. Conclusiones

La dotación y utilización productiva de los recursos humanos en Castilla y León presenta diferencias cuantitativas y cualitativas respecto al entorno económico europeo en que se desenvuelve, lo cual acarrea una serie de implicaciones a efectos de la política laboral en la región.

Si bien el nivel de ocupación de la oferta de trabajo potencial es comparativamente menor, sus posibilidades de expansión a medio plazo son crecientes bajo condiciones que permitan, sobre todo, una demanda sostenida de servicios parte de la población. La existencia paralela de dificultades en algunos sectores y zonas para cubrir una serie de puestos de trabajo obliga a considerar también, de manera integrada, la variable inmigración.

Al margen de los aspectos sectoriales, las empresas de la Comunidad de Castilla y León registran puntos débiles a la hora de hacer frente a los requerimientos de cualificación en sus plantillas, derivados de los cambios económicos y tecnológicos reinantes y previstos. No sólo parece necesario aumentar el esfuerzo inversor en capital humano sino perfeccionar las prácticas que se vienen aplicando en la gestión de la formación.

En el plano de la política laboral regional, los criterios que definen los mecanismos de apoyo a la preparación profesional de la población habrán de tener en cuenta algunas cosas. Que resultará crucial en los próximos años, por ejemplo, concentrar esfuerzos en el desarrollo cuantitativo y cualitativo de una oferta sólida de formación técnico-profesional dentro del sistema educativo. Paralelamente, que será muy beneficioso plantearse una reasignación de recursos en el terreno de la formación complementaria: en el ámbito de la población que busca empleo, aplicando la selección estricta de actuaciones; en el caso de la formación de las empresas, impulsando decididamente el uso de las buenas prácticas dentro de las mismas y un acercamiento más realista hacia el tema en el seno de la negociación colectiva.

Referencias Bibliográficas

- ALBA, A. (2000). Determinantes de la formación. En *Formación y Empleo*, Fundación Argentario-Visor, Madrid.
- CEOE - CEIM (1996). *Requerimientos de formación en las empresas*.
- PARELLADA, M. Y SAEZ, F. (1999). *La formación continua en las empresas españolas*. Ed. Cívitas.
- SAEZ, F. (1999). Evaluación de las Políticas de empleo. En *Jornadas de Alicante sobre la economía española* (de próxima publicación).
- OECD (1994). *The OECD Jobs Study*, París.
- OECD (1999). *Employment outlook*. París.
- SCHMID, G., O'Reilly, and K. Scöemann (1996). *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Edward Elgar, UK.
- UAM (1997). UNAE. *Expost Evaluation of cofinanced training Courses (ESF-UAFSE-UAM)*, Mimeo.
- UAM (2000). UNAE. *Observatorio de Empleo*. Dto. de Análisis Económico. Doc. 01/2000.

.....
«Población y
Recursos humanos»

.....
54

D. Antonio Argandoña Ramiz
UNIVERSIDAD DE NAVARRA

Introducción

Cuenta el demógrafo y economista Julian Simon, en la introducción de su libro *The Ultimate Resource* (1981) que, paseando por la Avenida Iwo Jima, en Washington, se acordó de la feliz frase de un rabino que, recordando la gesta que tuvo lugar en aquella isla durante la segunda guerra mundial, y su doloroso coste en vidas humanas, se preguntaba: “¿Cuántos de los ahí enterrados pudieron haber llegado a ser un Mozart, un Miguel Ángel o un Einstein?”. Y añade Simon: “¿O un sencillo y feliz padre de familia?”.

Esto contrasta vivamente con una frase de Paul Ehrlich, uno de los promotores de la corriente antinatalista de la segunda mitad del siglo veinte: “No puedo pensar ni siquiera en una razón para que Estados Unidos tenga más de ciento cincuenta millones de habitantes [en el año 2000 ha llegado a los 275 millones], y nadie me ha dado todavía una razón para ello”. No cabe duda de que Simon tenía argumentos muy sólidos para oponerse a la visión negativa de Ehrlich sobre la natalidad: ¿en nombre de qué principios puede uno negar la vida no ya a un genio, sino a un hombre corriente?

Algo no debió funcionar bien en la sociedad de los años sesenta y setenta, cuando se publicaron obras como *The Population Bomb* (Paul Ehrlich, 1968), *The Limits to Growth* (Donella Meadows et al, 1974), *Rapid Population Growth: Consequences and Policy Implications* (National Academy of Sciences, 1971) o *One Hundred Countries, Two Billion People: The Dimensions of Development* (Robert S. McNamara, 1973), todas ellas teñidas de pesimismo malthusiano sobre el futuro de la humanidad y decididamente promotoras de una cultura contraria a la vida. A los que vivimos aquella presión antinatalista no deja de llamarnos la atención el profundo cambio que instituciones como el *National Research Council* o la *National Academy of Sciences* de los Estados Unidos llevaron a cabo en la década siguiente (1986), cuando anunciaron que ya no era admisible considerar al crecimiento de la población como un peligro para el futuro de la humanidad, y ni siquiera que pudiera representar un freno para el crecimiento. Porque la opinión pública no parece haber recogido suficientemente esa rectificación.

1. La población y el crecimiento de los países

¿Por qué se afirmaba años atrás que el crecimiento de la población suponía un freno al avance económico de las naciones? Con una aritmética muy simple, si el nivel de vida se mide por el cociente entre el producto nacional bruto de un país y el volumen de su población, el mayor número de hombres y de mujeres sólo contribuye a reducir el pastel. Una población mayor, desde este punto de vista, no genera producción, pero sí genera consumo, sobre todo cuando se toman en consideración los crecientes costes de tener y criar hijos en una sociedad que avanza cada día más en el terreno médico, educativo, de vivienda, etc. Además, el problema se agrava porque los movimientos de la población presentan grandes inercias, de manera que la sobrepoblación se arrastra durante décadas, frenando las posibilidades de crecimiento, deteriorando más y más el medio ambiente y contribuyendo decisivamente al agotamiento de los recursos escasos del planeta.

Esta tesis se basa, a su vez, en una teoría muy simple de lo que causa el crecimiento económico. Se consideraba entonces que la clave era el capital físico: la máquina. El hombre era, a lo más, un recurso complementario, más bien abundante y, por tanto, nunca limitativo (excepto en regiones manifiestamente subpobladas, como Mongolia, Mauritania o Namibia). En los primeros años de su vida, un ser humano sólo generaba consumo y, por tanto, menos posibilidades de ahorro y de acumulación de capital con la que mejorar la productividad. Y así, cuando el nuevo habitante llegaba a la edad de trabajar, la sociedad pondría en sus manos un limitado capital físico y humano, con el que difícilmente podría obtener un nivel de producto suficiente como para vivir con dignidad y crear una familia.

En el fondo, esta es una concepción antropológica pesimista, que contrasta con la que ahora tienen no ya los filósofos, sino los mismos economistas. El hombre o la mujer se ven hoy, en efecto, como seres dotados de recursos, imaginativos, innovadores: los únicos seres en la tierra que piensan, es decir, que se plantean problemas y que se adelantan a ellos, que buscan soluciones y que son capaces de encontrar respuestas generales a sus problemas, que luego pueden aplicar a una amplísima gama de situaciones concretas, y que, en vez de adaptarse al medio, como hacen los animales, adaptan el medio a sus necesidades —en vez de tener pelo para protegerse del frío, eliminan el frío de su entorno mediante la calefacción, es decir, mediante el uso de los recursos de la naturaleza para controlar su entorno.

Pero esta manera de ver al hombre no es, en modo alguno, una invención de hace unos pocos años. Durante siglos se ha felicitado a alguien cuando en su cuadra nacía una ternera, pero mucho más cuando en su familia nacía un hijo. ¿Por qué se llegó a considerar más tarde que lo primero era una bendición, y lo segundo una desgracia? ¿Cómo se nos pudo ocurrir que una ternera aumentaba el producto nacional bruto del país, y que un hombre lo reducía? Sólo con una visión pobre del hombre como carente de capacida-

des y recursos podía verse a los hijos principalmente como una carga. Sin duda lo son, en sus primeros años –son una carga, pero también muchas cosas más.

En todo caso, la humanidad ha entendido siempre que ese aprecio por el hijo implicaba ver en él una inversión: gasto, compromiso, movilidad reducida y otros costes durante unos años, para tener luego la ayuda impagable de nuevos brazos y de nuevos descendientes que continuasen el proceso. Es verdad que esos nuevos brazos beneficiaban primero a los padres, pero pronto crearían otra familia, de modo que la inversión adquiriría un profundo sentido social. La ternera se convertía en un bien de consumo en unos cuantos años; los hijos, por el contrario, eran un formidable aumento de riqueza, primero para los padres, y después para toda la sociedad.

Pero esto nos señala también que la sociedad necesita población, al menos para sobrevivir y, desde luego, para prosperar. De ahí que la sociedad haya arropado el instinto reproductor del hombre y de la mujer con un complejo de relaciones, organizaciones e instituciones sociales dedicado a apoyar la familia y los hijos. En definitiva, la población ha crecido en el tiempo porque la sociedad ha valorado más tener un hijo que tener los recursos que cuesta tener, desarrollar y educar un hijo. O sea, los hijos son un beneficio social, no un coste.

2. Población, capital humano y crecimiento

Las teorías del crecimiento económico se han ido haciendo eco de ese cambio de manera de pensar hacia la población. La concepción vigente en los años cincuenta y sesenta, como ya hemos señalado, ponía énfasis en el capital físico como factor de crecimiento: fueron los años en que la clave estaba en la generación del ahorro necesario para aumentar la inversión material. Pero la máquina, por valiosa que sea, no puede llegar a ser la clave de un crecimiento sostenido, porque presenta rendimientos decrecientes: añadir más y más máquinas aumenta, sí, el producto, pero cada vez en menor proporción. La mejora del nivel de vida de la población conocerá un techo inexorable, si confía sólo en el capital físico y en la tierra.

Los economistas del crecimiento encontraron pronto la solución a ese obstáculo: el progreso tecnológico permitiría aumentar el producto obtenido con las máquinas, o mejorar la calidad de las máquinas para que produjesen cada vez más. Pero esto, simplemente, trasladaba el problema al siguiente nivel: ¿de dónde venía el crecimiento tecnológico? A falta de teorías convincentes de cómo utiliza el hombre sus capacidades, el avance tecnológico se convirtió en una especie de “maná” inexplicable e inexplicable, que fluía sobre hombres y máquinas, aumentando su capacidad productiva.

Mucho ha llovido sobre las teorías económicas desde que esa manera de ver el crecimiento entró en crisis, precisamente por los años en que los antinatalistas exponían agresivamente sus tesis. Hoy se considera que el crecimiento económico es posible gracias a la tecnología y al capital humano, y que este es el origen de aquella. No en vano estamos en la “sociedad del conocimiento”.

El conocimiento, en efecto, es divisible, se puede usar por muchos a la vez, sin que aumenten los costes para ninguno de ellos –no tiene, pues, rendimientos decrecientes, como el capital físico. El conocimiento de uno potencia y desarrolla el de otro –tiene “efectos externos” positivos. Se puede guardar y transmitir; no se queda obsoleto –los conocimientos concretos sí, pero el conjunto de conocimientos no. Es acumulativo: empezamos con el conocimiento heredado de las generaciones anteriores, añadimos el nuestro y lo pasamos a los que vienen detrás, y esto ocurre no por simple adición, porque el conocimiento está en un continuo proceso de reelaboración y crecimiento. El conocimiento es información, pero mucho más que eso: es, sobre todo, ciencia, cultura, concepciones de la vida y desarrollo de capacidades, habilidades, actitudes y valores.

El conocimiento, explícito o no, teórico o práctico, lo tenemos los hombres. El guardado en los libros o en las memorias de los ordenadores está muerto, inservible, hasta que alguien lo toma, lo desarrolla y lo usa. Por eso el hombre –no, desde luego, la máquina, ni siquiera el ordenador, el móvil o la red informática, que son las tres patas en las que se apoya la “nueva economía”– es la pieza clave de todo el proceso. Cada hombre tiene sus conocimientos, que se complementan y se potencian con los de los demás. Lo que cada uno sabe, o lo que sabe hacer, no es lo mismo que lo que los demás saben. Por eso la multiplicidad de hombres no equivale a repetir un conocimiento como por clonación: todos somos distintos, y todos sabemos –o podemos saber, o saber hacer– algo distinto y relevante para los demás. Y, además, se producen lo que los economistas llaman “efectos externos” y “efectos de desbordamiento” (*spillover*). Con cuatro millones de hombres en la tierra, el teléfono no habría aparecido: no hubiese sido rentable, ni tendríamos carreteras y ferrocarriles, ni automóviles, ni el fax, ni, por supuesto, el internet.

Además, la presencia de muchos individuos en una sociedad tiene efectos importantes no ya sobre sus conocimientos, habilidades y capacidades, sino también sobre sus actitudes y valores. Por ejemplo, la necesidad de sacar adelante una familia numerosa y de elevar su nivel de vida suele llevar a un mayor esfuerzo, trabajo duro y más ahorro. El menor nivel de consumo que esto puede llevar consigo para la familia se traduce también en un aumento de su riqueza humana, en forma de aprendizajes que favorecen el crecimiento futuro. Si esto se traduce en mayores niveles de felicidad o no es algo discutible, pero hay ya mucha evidencia (véase, por ejemplo, Robert Frank, *Luxury Fever. Why Money Fails to Satisfy in an Era of Excess*, 1999) de que aumentar el volumen y calidad de los bienes que se poseen o se consumen puede producir un primer efecto positivo sobre la satisfacción o felicidad del consumidor, pero se trata sólo de un efecto transitorio: el nivel

de felicidad vuelve pronto a su nivel "normal". Pero el agente puede quedar "atrapado" en su nivel de posesión o consumo de bienes, porque toda reducción de los mismos tiene efectos negativos sobre su nivel de felicidad. Y es verdad que esos efectos negativos son también transitorios, pero es probable que el periodo de ajuste sea ahora particularmente largo (sobre esta asimetría de los efectos a corto y largo plazo volveré más adelante).

De ahí podemos concluir que:

- 1) El tamaño y el crecimiento de la población es una condición para el crecimiento basado en el capital humano y en la tecnología.
- 2) Eso se debe no al mero crecimiento en el número de personas (entendidas como simple mano de obra), sino al capital humano que las personas tienen o pueden llegar a tener.
- 3) Un aumento de la población llevará, a medio plazo, a aumentos en la eficiencia, en el stock de capital humano y en las sinergias que potenciarán el crecimiento.
- 4) Los recursos físicos –tierra, energía, minerales, etc.– no son condición de crecimiento: ni suficiente, ni siquiera necesaria a partir de cierto mínimo –como ponen de manifiesto los ejemplos de países pobres en recursos pero muy desarrollados, como Suiza, Japón, Hong Kong y Singapur, o los de países muy ricos en recursos y menos desarrollados, como Brasil y Argentina.
- 5) El hombre es el "propietario" de ese recurso clave para el desarrollo –es "el último recurso", el recurso final, como reza el título del libro de Simon mencionado antes.
- 6) El florecimiento del capital humano y su utilización eficaz para el desarrollo económico de los pueblos exige algunas condiciones, como la existencia de instituciones que fomenten la libertad y la iniciativa de los individuos –vg., la libre empresa, el mercado, la propiedad privada (también de los medios de producción), la cooperación, etc.

3. La decisión de tener hijos

¿Por qué las generaciones antiguas tenían muchos hijos? Desde un punto de vista puramente económico –y, por tanto, parcial, pero no irrelevante–, la decisión de tener muchos hijos estaba justificada: 1) por la elevada mortalidad, que hacía que la tasa de supervivencia fuese muy inferior a la de natalidad bruta; 2) porque los hijos eran la garantía del futuro de los padres: a falta de un sistema, público o privado, de pensiones de jubilación, los hijos debían cuidar del sostenimiento de los padres; 3) porque los hijos suponían una forma de diversificar los riesgos –aún hoy, en África, en caso de pérdida de la

cosecha, los padres se trasladan a vivir con alguno de sus hijos que, por vivir en ámbitos geográficos distantes, no se han visto afectados por los accidentes climatológicos-, y 4) porque en una sociedad agrícola, los hijos eran, desde una edad temprana, la mano de obra necesaria para la explotación familiar.

Todas estas razones tienden a contemplar a los hijos como “factores de la producción” (y esto no significa, en absoluto, una visión economicista: los hijos eran también un recurso económico para los padres, como hemos visto). Pero no sólo eso, sino también un “bien de consumo” (y esto tampoco implica una visión economicista: los padres tenían hijos porque querían tenerlos, por razones quizás hedonistas, pero también muy nobles).

Todo esto ha cambiado, sobre todo en el siglo veinte. Esto explicaría la drástica reducción en el número de hijos, tanto en las sociedades industrializadas como en las que están en vías de desarrollo. Pero esto no quiere decir que las decisiones actuales sean óptimas. Veamos por qué.

Los economistas explicamos las decisiones humanas como el resultado de las preferencias de los sujetos sujetas a las restricciones, representadas por el nivel de renta y los precios relativos de los distintos bienes. Pues bien, las “preferencias” por los hijos se han reducido drásticamente: primero, porque su función como “factor de la producción”, como “recurso” o como garantía de supervivencia de los padres ha desaparecido o, al menos, ha pasado claramente a un segundo lugar, y segundo, porque, como “bien de consumo”, los hijos sufren ahora la competencia de otros muchos bienes de consumo, duraderos o no.

Y, además, el “coste” relativo de los hijos ha crecido, porque ha aumentado mucho su “calidad”, en términos de capital humano invertido en ellos –los costes de la educación, sanidad, etc. La “inversión” en hijos exige unas tasas de ahorro elevadas, que se enfrentan al incentivo del consumo. Y, desde el punto de vista económico, el rendimiento de esa inversión para los padres es reducido, pues, como hemos visto, han dejado de ser un “recurso productivo”, y cuentan con numerosos sustitutivos como bienes de consumo.

Si el coste de tener hijos ha crecido, si su rendimiento para la familia ha bajado y si la utilidad que producen se enfrenta a la de muchos sustitutivos próximos, es lógico que el número de hijos se haya reducido. Pero esa decisión tiene en cuenta sólo los costes y los rendimientos privados, mientras que, para la sociedad en su conjunto, el rendimiento derivado de una población creciente es aún muy alto, muy superior al rendimiento privado. Y ya hemos ofrecido antes algunas razones para ello: en ellos está la esperanza del crecimiento del capital humano, del que depende el futuro crecimiento económico; ellos serán los que desarrollarán las nuevas tecnologías y los que las pondrán en práctica; ellos serán también la mano de obra necesaria en el futuro, y los que garantizarán las pensiones de la generación actual, etc.

Pero todo esto significa que las decisiones personales sobre el número de hijos son, probablemente, subóptimas. En términos económicos, las preferencias privadas por

los hijos se quedan cortas respecto de las preferencias o necesidades sociales, al tiempo que los costes de los hijos recaen demasiado sobre la familia.

Pero, ¿por qué la necesidad social de una población mayor no se traduce en preferencias personales por tener más hijos? Es probable que las preferencias de los agentes económicos se deriven de la experiencia de la sociedad en el pasado. Por eso, en una sociedad tradicional, la regla era “seguir la tradición y la experiencia social”, y su incumplimiento suponía poner en peligro la misma continuidad de la sociedad y, por tanto, llevaba consigo el rechazo social hacia aquella conducta individual.

Pero el cambio tecnológico, el progreso económico y los cambios institucionales han dejado sin valor a la tradición y la experiencia social –los hijos, por ejemplo, ya no tienen que cuidar de los padres cuando estos llegan a la vejez, porque de ello se encarga la seguridad social. Por tanto, las preferencias personales pierden su engarce con las preferencias sociales, porque, en el nuevo entorno, estas ya no son relevantes.

De este modo, las preferencias sociales han dejado de estar conectadas con la experiencia social, para convertirse en un simple agregado de las preferencias individuales, sin un “cemento” social que las una. Es decir, se ha prescindido, de algún modo, de la referencia a las experiencias y preferencias sociales en la formulación de las preferencias personales. Pero de aquí no se puede concluir que la experiencia social sea irrelevante, sino, simplemente, que ahora es diferente de la de generaciones pasadas. El proceso de aprendizaje de las nuevas experiencias y necesidades sociales está aún incompleto, y la sociedad no sabe aún cómo inducir a los agentes a incluir en sus preferencias personales las nuevas necesidades sociales, precisamente porque aún no son plenamente conocidas.

El otro componente de las decisiones individuales sobre el número de hijos es el mayor coste de estos, frente a los “beneficios” que los padres experimentan por ellos. Ese aumento de los costes de tener, educar y llevar adelante a un hijo es ahora, realmente, muy elevado, y aunque una parte importante cae sobre la sociedad –por ejemplo, a través de la enseñanza y la sanidad gratuitas o subvencionadas–, los padres siguen cargando con la mayoría de esos costes (también con una parte proporcionalmente alta de los costes sociales, al menos en la medida en que las familias con hijos cargan con un porcentaje proporcionalmente mayor del sostenimiento de los gastos públicos, a través de un impuesto sobre la renta que no considera los importantes efectos sociales derivados del número de hijos).

Es lógico, pues, que si los padres reciben ahora una parte proporcionalmente reducida de los beneficios de tener hijos, y cargan con una parte importante de los costes, la natalidad se haya reducido. Pero me parece que, además, las decisiones de las familias se pueden ver afectadas por un “efecto perverso” de la demanda de bienes de consumo. La demanda de hijos se reduce, en efecto, ante la demanda de otros bienes de consumo, sobre todo duraderos. Pero estos tienen “efectos externos” que se apoyan en

tre sí: la segunda residencia exige un coche mayor, nuevo mobiliario, las cuotas de afiliación a un club deportivo en la zona de la segunda residencia, y un largo etcétera. Por tanto, la demanda de ese conjunto de bienes compromete un volumen elevado de recursos, si se desea extraer toda la utilidad implícita en ellos. Y esto excluye al gasto en hijos, presente y esperado.

Pero, además, la utilidad marginal derivada de esos bienes de consumo es rápidamente decreciente. Pero eso lo aprendemos cuando ya hemos llevado a cabo el gasto. Y tratamos de compensar ese efecto con nuevo gasto en bienes duraderos, lo que compromete más recursos, y sigue llevando a utilidades marginales rápidamente decrecientes. Se produce así una forma de "efecto lock-in": la familia queda "atrapada" en una determinada estructura de gasto, cuyo rendimiento (en términos de utilidad) acaba siendo menor que lo esperado, pero cuyos costes elevados excluyen otras formas alternativas de gasto y, en definitiva, otros estilos de vida (también porque la pérdida inmediata de utilidad resultante de prescindir de algunos de esos bienes de consumo puede ser muy grande, a corto plazo).

4. ¿Qué se puede hacer?

Si las explicaciones que he desarrollado antes son correctas, la conclusión es que las familias acaban teniendo menos hijos de los que, con plena información, desearían tener y, desde luego, menos hijos de los que la sociedad necesita tener: primero, porque en las preferencias personales o familiares por los hijos no se tiene en cuenta la información adecuada sobre las necesidades sociales; segundo, porque en las decisiones de consumo de otros bienes frente a la de tener más hijos actúan "efectos externos", asimetrías y efectos "lock-in" que hacen que se emprendan sendas que no llevan al óptimo intertemporal, y, finalmente, porque el coste de tener hijos recae demasiado sobre la familia, sin que la sociedad contribuya suficientemente a la corrección de los efectos sociales de una natalidad insuficiente.

Todo lo anterior sugiere algunas líneas de acción para corregir esos defectos. La más inmediata es reducir los costes privados de tener hijos, mediante un tratamiento fiscal claramente favorable, subvenciones, etc. Pero, sobre todo, me parece importante que la sociedad tiene ante sí una tarea de estudio y de información sobre los efectos sociales de las decisiones privadas. Y esta es la aportación que la antropología y la ética pueden hacer a la solución del problema. No se trata de ofrecer "recetas" morales, ni siquiera invocar principios abstractos. En la "sociedad de la información" que ahora vivimos, lo de menos es disponer, a través de internet, de acceso a muchas bases de datos, sino de conocer bien las consecuencias del tipo de sociedad que se deriva del tipo de persona que hemos elegido ser.