

GUÍA PARA LOS MODELOS MULTISECTORIALES DEL MERCADO DE TRABAJO EN LOS PAÍSES EN DESARROLLO*

*Gary S. Fields***

RESUMEN

Los mercados de trabajo son importantes porque la mayoría de la gente, sobre todo los pobres, obtienen todo su ingreso, o la mayor parte de él, del trabajo que realizan. Este ensayo estudia los mercados de trabajo por medio de los modelos sectoriales.

La primera sección sustantiva presenta la esencia de la modelación multisectorial, en particular el papel del dualismo del mercado de trabajo. Dado que los mercados de trabajo se componen a menudo de segmentos muy distintos, un enfoque analítico útil y perspicaz consiste en empezar con sólo dos segmentos interrelacionados, el formal y el informal. En consecuencia, las secciones presentan modelos de salarios y empleo en la economía formal, la economía informal y las relaciones intersectoriales, respectivamente. La última sección sustantiva muestra las contribuciones de estos modelos al entendimiento y el análisis de la política en los mercados de trabajo.

No debería esperarse que el mismo modelo se aplique a África Oriental y Asia Oriental, o a Sudáfrica y Corea del Sur. Sin duda, el modelo “correcto” es específico del contexto. La combinación de la observación empírica y la modelación analí-

* *Palabras clave:* mercado de trabajo formal e informal, modelos multisectoriales, países en desarrollo. *Clasificación JEL:* J20, J64, O17. Artículo recibido el 7 de agosto de 2007 [traducción del inglés de Eduardo L. Suárez]. Agradezco a Mabel Andalón, Gordon Betcherman, Shanta Devarajan, Lisa Dragoset, Louise Fox, Robert Duval Hernández, María Laura Sánchez Puerta, y tres dictaminadores anónimos de EL TRIMESTRE ECONÓMICO sus útiles comentarios sobre una versión anterior.

** Universidad de Cornell (correo electrónico: gsf2@cornell.edu).

tica ha generado grandes avances. Las políticas sólidas para el mercado laboral requieren modelos sólidos del mercado de trabajo.

ABSTRACT

Labor markets are important, because most people, especially the poor, derive all or the great bulk of their income from the work they do. This paper approaches labor markets through multisector modeling.

The first main substantive section presents the essence of multisector modeling, in particular, the role of labor market dualism. Given that labor markets often consist of quite distinct segments, a useful and insightful analytical approach is to start with just two interrelated segments, formal and informal. Accordingly, the next sections present models of wages and employment in the formal economy, the informal economy, and intersectoral linkages respectively. The final substantive section shows the contributions that these models make to understanding and to policy analysis in labor markets.

It would not be expected that the same model would fit East Africa and East Asia or South Africa and South Korea. Surely, the “correct” model is context-specific. Blending empirical observation and analytical modeling has yielded great advances. Sound labor market policies require sound labor market models.

INTRODUCCIÓN

Este es un artículo de los mercados de trabajo. Se considera que los mercados de trabajo no consisten sólo en el empleo con sueldos y salarios, sino también en el autoempleo. Todos los que trabajan o buscan trabajo en los mercados laborales se llaman “trabajadores”. ¿Por qué son importantes los mercados laborales para el desarrollo económico? Muchos individuos e instituciones, incluidos el Banco Mundial y los bancos de desarrollo regionales, buscan “un mundo libre de pobreza”. En términos generales, quienes son pobres lo son porque *i*) ganan poco con el trabajo que realizan, si es que tienen algún trabajo; *ii*) las sociedades en las que viven son demasiado pobres para proporcionarles considerables bienes y servicios en virtud de su ciudadanía o residencia, y *iii*) no se permite que los pobres se trasladen a países más ricos. Por tanto, los esfuerzos contra la pobreza pueden concentrarse en *i*) ayudar a las personas como trabajadores mediante la creación de un empleo más abundante y mejor pagado; *ii*) ayudar a las personas como ciuda-

danos-residentes mediante la provisión pública de bienes y servicios, y *iii*) luchar por el movimiento más libre de los trabajadores de los países pobres a los ricos. Este artículo se ocupa del primer canal: ayudar a mejorar las oportunidades del mercado de trabajo para los trabajadores.

La importancia de los mercados laborales para los esfuerzos contra la pobreza es subrayada por estudios de investigación que emplean metodologías de descomposición. Estos estudios han demostrado que la desigualdad del ingreso laboral es tan importante o más que *todas las demás fuentes del ingreso combinadas* para explicar la desigualdad del ingreso; véase Ayub (1977) para Paquistán, Fields (1979a) para Colombia, y Fei, Ranis y Kuo (1978, 1979), y Fields y Mitchell (1999) para Taiwán. La razón de que el ingreso laboral sea tan importante es que, como dice el *World Development Report* de 1990, “el activo más importante de los pobres [es su] trabajo” (Banco Mundial, 1990, p. 3). Por tanto, lo que genera la desigualdad del ingreso es que algunas personas ganan grandes sumas de dinero por su trabajo, mientras muchas otras ganan muy poco. Por tanto, es la desigualdad de los ingresos laborales lo que explica primordialmente la desigualdad de los ingresos totales. El ingreso laboral desempeña también un papel predominante en la investigación de la movilidad del ingreso. En gran parte de esta bibliografía el bienestar económico se mide por el ingreso *per capita* de la familia o el consumo *per capita* de la familia. La investigación del cambio del ingreso *per capita* de la familia en Indonesia, Sudáfrica, España y Venezuela ha demostrado que los cambios del ingreso *per capita* familiar son determinados mucho más por los cambios del ingreso familiar (el numerador) que por los cambios del número de miembros de la familia (el denominador), y que los cambios del ingreso laboral superan ampliamente a los cambios de otras clases de ingreso (Fields *et al*, 2003).

Este artículo estudia los mercados laborales por medio de la modelación multisectorial. Los modelos del mercado laboral multisectorial se inician con el reconocimiento de que, en muchos países, el mercado laboral consiste en segmentos muy distintos que están relacionados entre sí. En consecuencia, estos modelos se llaman a veces modelos “segmentados” o “duales”. Como se explicó líneas arriba, los modelos multisectoriales son valiosos porque pueden explicar varios fenómenos que simplemente no tienen sentido en un contexto de mercado único. Para desarrollar un marco-tipología y presentar los problemas principales de la modelación del mercado laboral multisectorial el artículo tiene cinco secciones.

La sección I presenta la esencia del dualismo del mercado laboral. Sostengo que a menudo los mercados laborales consisten en segmentos muy distintos, y que un enfoque analítico útil y perspicaz se inicia con sólo dos de tales segmentos.

La sección II se ocupa de los modelos de salarios y empleo en la economía formal. Aquí se revisan: *i*) el modelo del mercado laboral que vacía al mercado y las fuerzas presumiblemente equilibrantes, *ii*) los salarios fijados institucionalmente por encima del vaciado del mercado, *iii*) los salarios fijados por consideraciones del salario de eficiencia por encima del vaciado del mercado, y *iv*) los salarios fijados por el comportamiento de los trabajadores por encima del vaciado del mercado.

La sección III se ocupa de los modelos de salarios y empleo en la economía informal. Esta sección presenta tres caracterizaciones de los mercados laborales del sector informal: *i*) la economía informal como un sector de libre entrada al que ingresan los trabajadores potenciales sólo como un último recurso; *ii*) la economía informal como un sector deseable que los trabajadores escogen por encima del trabajo en el sector formal, y *iii*) la economía informal con su propio dualismo interno, combinando *i*) y *ii*).

La sección IV se ocupa de los enlaces intersectoriales. Los modelos estudiados aquí son: *i*) el modelo del mercado laboral integrado con vaciado total del mercado, *ii*) los modelos de hacinamiento y *iii*) el modelo de Harris-Todaro.

Por último, la sección V analiza cinco contribuciones de estos modelos al entendimiento y el análisis de la política. Estas cuestiones son: *i*) por qué un aumento de la productividad podría causar la disminución de los salarios; *ii*) por qué el crecimiento económico de Taiwán condujo primero a la disminución del desempleo a salarios constantes y luego a los aumentos salariales en toda la economía con pleno empleo; *iii*) por qué la solución del desempleo urbano en Kenia no fue la creación de empleo urbano sino el desarrollo rural; *iv*) por qué en el sector urbano informal de muchos países en desarrollo es tan severa la pobreza, y *v*) por qué la expansión del empleo en el sector formal mejora a veces las condiciones del mercado laboral y a veces no lo hace.

Los modelos presentados aquí difieren en sentidos importantes, pero todos comparten ciertas características comunes que el lector debe conocer desde el principio. Primero, se supone que las empresas en estos modelos maximizan sus ganancias. Esto significa que contratan trabajadores, aumen-

tan los salarios y mejoran la calidad del trabajador si, y sólo si, ello conviene a su interés por maximizar sus ganancias. Segundo, se supone que los trabajadores maximizan su utilidad en estos modelos. Sobre todo en los países pobres, donde gran número de personas otorgan gran valor a los bienes adicionales en comparación con el ocio, el supuesto de la maximización de la utilidad puede ser sustituido fructíferamente a menudo por un supuesto de maximización del ingreso. Tercero, debe aclararse la noción del “equilibrio del mercado” empleada en este ensayo. El “equilibrio del mercado” es un estado hacia el que tiende un mercado y, una vez allí, tiende a permanecer en él. El “vacío del mercado” es un estado en el que la cantidad de un bien o servicio ofrecido es igual a la cantidad demandada. Algunos de los equilibrios de los que nos ocuparemos en este ensayo vacían el mercado y otros no. Por último, el objetivo de este ensayo es hacer más entendibles los resultados laborales; mucho de lo que es entendible no es agradable.

I. LA ESENCIA DEL DUALISMO DEL MERCADO LABORAL

En el centro de la modelación del mercado laboral multisectorial se encuentra la distinción entre una parte del mercado laboral y otra. En la bibliografía, un sector se llama alternadamente “formal”, “moderno”, “industrial” o “urbano”, mientras que el otro se llama alternadamente “informal”, “tradicional”, “agrícola” o “rural”. (En cierto momento llegué a llamar a este último el sector “oscuro”.) En este ensayo emplearemos la terminología de formal-informal.

El dualismo del mercado laboral es una estilización útil de lo que se ha llamado “segmentación del mercado laboral” o “fragmentación del mercado laboral”. Dixit (1973) explicó por qué “la economía dual ha demostrado ser, durante el pasado decenio, un marco conceptual útil para el análisis de varios problemas del desarrollo económico. Los modelos de la economía dual proporcionan una descripción y un entendimiento significativamente mejores de los problemas del desarrollo, que cualquier modelo agregado, porque la división sectorial escogida refleja varias distinciones sociales y económicas vitales en el tipo de economía que se está analizando”.

¿Por qué tenemos sólo dos sectores? Basu (1997), p. 152, lo dice así: “El supuesto de la dualidad se formula sólo por conveniencia analítica. Si la fragmentación causa problemas por sí sola —independientemente del número de partes— y deseamos examinar tales problemas, el supuesto más sencillo que podemos formular es el del dualismo.”

Desafortunadamente, la práctica internacional ha sido muy ambigua en cuanto a la característica que distingue a los dos sectores. La Organización Internacional del Trabajo y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe han definido el sector informal como la suma de los autoempleados no profesionales, los trabajadores domésticos, los trabajadores no pagados y los trabajadores de empresas que emplean cinco trabajadores o menos. En Brasil, el sector formal consiste en los trabajadores que poseen tarjetas de trabajo que los facultan para recibir diversos beneficios y protecciones, mientras que el sector informal está integrado por los trabajadores que no poseen dichas tarjetas. En otros contextos, el sector formal se distingue porque la empresa está registrada en el gobierno y paga impuestos. Otros autores equiparan la economía informal con las drogas, la prostitución y otras actividades ilegales. Véase las definiciones y manipulaciones diversas en OIT (2002) y Jhabvala, Sudarshan y Unni (2003).

La característica distintiva utilizada por los premios Nobel Arthur Lewis (1954) y Simon Kuznets (1955), así como otros modeladores de la economía dual, es el hecho de que los trabajadores ganen salarios diferentes de acuerdo con el sector de la economía en el que puedan encontrar trabajo. Lewis escribió (p. 150): “Los ingresos del sector de subsistencia fijan un piso a los salarios en el sector capitalista, pero en la práctica tienen que ser los salarios mayores que eso, y hay de ordinario una brecha de 30% o más entre los salarios capitalistas y los ingresos de subsistencia”. Lewis explicó que aunque una parte de la brecha es “ilusoria”, en virtud del mayor costo de la vida en el sector capitalista, subsistía una brecha del salario real debido a *i*) el “costo psicológico de la transferencia del modo de vida fácil del sector de subsistencia al ambiente más regimentado y urbanizado del sector capitalista”; *ii*) el pago a la experiencia del sector capitalista, y *iii*) “la adquisición, por parte de los trabajadores del sector capitalista, de gustos y un prestigio social que debe reconocerse tradicionalmente mediante salarios reales mayores”.

Kuznets (1955) desarrolló más aún el modelo del dualismo salarial y los cambios intersectoriales explorando el cambio de diversas medidas de la desigualdad del ingreso (incluida la participación del quintil del ingreso más bajo en el total del ingreso, y la participación del quintil del ingreso más alto) cuando el sector de altos ingresos llega a emplear a una porción creciente de la población. Todas las medidas de la desigualdad utilizadas por Kuznets exhibían una pauta de U invertida, el que más tarde llegó a conocerse como la “curva de Kuznets”. La investigación subsecuente examinó la desigual-

dad (Knight, 1976; Robinson, 1976; Fields, 1979a; Anand y Kanbur, 1993) y la pobreza (Fields, 1979a; Anand y Kanbur, 1985) en el proceso de cambios intersectoriales de Lewis-Kuznets.

Los escritos posteriores del dualismo del mercado laboral se basaron en la teoría del capital humano establecida por Schultz (1961, 1962), Becker (1962, 1964) y Mincer (1962, 1974). Esta bibliografía posterior acerca del dualismo del mercado laboral hizo hincapié en que, para que exista el dualismo, deben pagarse salarios diferentes a los trabajadores comparables de sectores diferentes. Más tarde, muchos investigadores mostraron datos empíricos reveladores de tal dualismo o segmentación en trabajadores observacionalmente equivalentes.

La idea de que se pagan salarios diferentes a trabajadores comparables se ha introducido, en gran medida sin cuestionamiento, a la teoría de la búsqueda de trabajo. Desde fines del decenio de los sesenta y principios del siguiente, ha surgido toda una clase de modelos en los que existe una amplia variedad de salarios en el mercado laboral, y se presume que los trabajadores buscan entre los empleadores las mejores oportunidades posibles. Véase, por ejemplo, los tratamientos de libro de texto de la búsqueda de empleo de Ehrenberg y Smith (2003) y de Cahuc y Zylberberg (2004), así como también el trabajo de las distribuciones salariales de equilibrio de Stiglitz (1985) y de Burdett y Mortensen (1998). Los modelos del mercado de trabajo dual han sido criticados por varias razones. Una crítica es la ofrecida por Rosenzweig (1988). Señalando que los estudios empíricos muestran a menudo que los trabajadores con características dadas del capital humano medido tienen sistemáticamente salarios o ingresos diferentes, dependiendo el tipo de empleo en el que estén trabajando, este autor preguntó (p. 576): “¿Sugieren [estas diferencias] la existencia de barreras a la movilidad —grupos no competitivos— o sólo reflejan diferencias compensatorias, recompensas de capacidades no medidas, o la compensación de diferencias no medidas en la desutilidad del lugar de trabajo?” Favoreciendo el último conjunto de explicaciones, Rosenzweig concluyó que la bibliografía del mercado de trabajo dual no es convincente.

Los modelos del mercado de trabajo dual y los modelos del mercado de trabajo segmentado han sido criticados también por otras razones. Un informe del Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2003) lo expresó así: “De acuerdo con [la visión dual del mercado de trabajo], las economías formales e informales operaban en mercados de trabajo segmentados y hay una

movilidad limitada entre los dos. Nada podría estar más alejado de la verdad [...] En un periodo dado de seis meses, cerca de 16% de los trabajadores de México y 11% de los trabajadores de Argentina se mueven hacia adentro o hacia afuera de un empleo informal”. Sin embargo, el hecho es que la mayoría de los trabajadores permanece en el sector en el que había empezado.

A pesar de estas críticas, me parece que la suerte desempeña un papel importante en el sentido de que el mismo individuo con sus capacidades medidas y no medidas se desempeñará mejor o peor en el mercado de trabajo a largo plazo si existe una vacante de empleo en un sector más atractivo del mercado de trabajo que si no existe tal vacante. Por tanto, los mercados de trabajo se caracterizan mejor como segmentados en el sentido de la ventaja acumulada y las trampas de nivel bajo (Nelson, 1966; Merton, 1968; Doeringer y Piore, 1971; Boudon, 1973; Meade, 1976) que como unificados en el sentido de que el siguiente empleo mejor es esencialmente indistinguible del actual.

Para concluir esta sección, veo en la mayoría de los contextos que resulta más útil pensar en los mercados de trabajo de los países en desarrollo como fragmentados o segmentados en lugar de pensar que todos los trabajadores y las empresas de un país participan en un solo mercado de trabajo. Cuando sea posible, la Navaja de Occam sugiere que se limite el análisis a dos sectores. El dualismo del mercado de trabajo fue un punto de partida muy útil para el análisis de algunas economías cuando se presentó por primera vez hace algunos decenios, y aún es una caracterización útil de algunas economías en la actualidad. Pero cuando dos sectores son sencillamente insuficientes, los modelos de tres o n sectores pueden ser perspicaces, un punto que se presenta líneas abajo. Veamos ahora al mercado de trabajo del sector formal, el mercado de trabajo del sector informal, y las interacciones entre ellos.

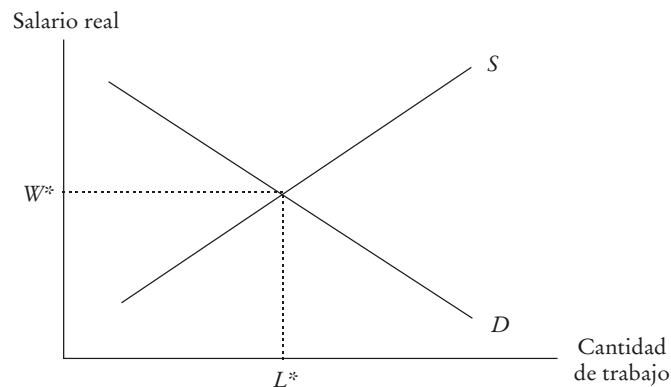
II. EL MERCADO DE TRABAJO DEL SECTOR FORMAL

Esta sección presenta cuatro modelos diversos de los salarios y el empleo en el sector formal: el modelo del mercado de trabajo que lo vacía, los modelos con salarios fijados por encima del nivel que equilibra el mercado por razones institucionales, los modelos con salarios fijados por encima de los niveles vaciadores del mercado por razones de la eficiencia salarial y los modelos con salarios fijados por encima de los niveles vaciadores del mercado debido a consideraciones de oferta.

1. *El modelo del mercado de trabajo que lo vacía*

El modelo del mercado de trabajo que lo vacía es tan conocido que puede presentarse muy concisamente. La gráfica 1 muestra las tres características esenciales. Primero, la cantidad de trabajo demandada se toma como una función decreciente del salario, con todo lo demás constante. La curva de demanda del mercado de trabajo tiene pendiente negativa debido al producto-ingreso marginal decreciente del trabajo y los efectos asociados de sustitución y escala de un cambio salarial. Segundo, la cantidad de trabajo ofrecida se toma como una función creciente del salario, con todo lo demás constante. La curva de oferta del mercado de trabajo tiene pendiente positiva porque un salario mayor induce a los trabajadores a entrar a este mercado de trabajo desde otros mercados de trabajo, e induce a quienes no son trabajadores a entrar a la fuerza de trabajo. Y tercero, el salario se fija por la oferta y la demanda a fin de vaciar el mercado.

GRÁFICA 1. *El modelo tradicional del mercado de trabajo vaciador del mercado*



De acuerdo con el modelo de vaciamiento del mercado, operan tres fuerzas equilibradoras: el comportamiento de las empresas, el comportamiento de los trabajadores y el comportamiento de los salarios. En el modelo, las empresas están en libertad para contratar trabajadores o no, dependiendo de lo que convenga a su maximización de las ganancias. Si cambian las condiciones del mercado, cambiará consiguientemente lo que les convenga hacer para maximizar sus ganancias. De igual modo, los trabajadores están en libertad para ofrecer o no su trabajo en cualquier mercado de trabajo dado, dependiendo de lo que convenga a la maximización de su utilidad. También

para ellos, si cambian las condiciones del mercado cambiará de manera consiguiente lo que les convenga hacer para maximizar su utilidad, y ellos (los trabajadores) están en libertad para actuar respecto a estos cambios. Por último, si cambian las condiciones de la oferta y/o la demanda, los salarios reales están libres para subir o bajar consiguientemente (en este ensayo, los salarios se considerarán siempre en términos reales). Consideremos ahora tres grupos de modelos con estructuras causales diferentes y resultados de mercado diferentes.

2. Salarios fijados institucionalmente por encima del vaciamiento del mercado

Una clase importante de modelos en la bibliografía del mercado de trabajo sostiene que los salarios del sector formal se fijan por un conjunto de fuerzas diferentes de la oferta y la demanda. En los modelos reseñados en esta sección, la característica definitoria es la gran dependencia de fuerzas “institucionales” (fuerzas “institucionales” son las que difieren del comportamiento de maximización de la ganancia de las empresas y el comportamiento de maximización de la utilidad de los trabajadores). Convendrá distinguir cinco características institucionales que pueden ser importantes en diferentes contextos (por ejemplo, Fields y Wan, 1989; Fields, 1999). Ellas son los salarios mínimos, los sindicatos, las políticas de pago del sector público, las corporaciones transnacionales y los códigos laborales.

Los salarios mínimos tratan de asegurar a los trabajadores una calidad de vida “adecuada”. Los salarios mínimos han estado durante largo tiempo en los libros de la mayor parte del mundo en desarrollo (Starr, 1981; Banco Mundial, 1995; Banco Interamericano de Desarrollo, 2003), pero sus efectos difieren. En algunos países, como Bangladesh, Costa de Marfil y la India, los salarios mínimos restringen los salarios de mercado y se hacen cumplir (Banco Mundial, 1995, p. 75). Pero en otros países las leyes del salario mínimo hacen escasa diferencia. Corea del Sur implantó un sistema de salario mínimo apenas en 1988, y el salario mínimo se han fijado de tal modo que resultan ser una restricción efectiva sólo para cerca de 2% de los trabajadores coreanos (Park, 1991; Lee, 2002). En el caso de Taiwán, aunque una ley de salario mínimo ha estado vigente durante varios decenios, ninguna compañía ha sido multada jamás por violar la ley (Chang, 1989).

Los sindicatos son a menudo alentados por la política gubernamental

como un instrumento para garantizar a los trabajadores una porción “justa” de los frutos de su trabajo. Una teoría antigua del comportamiento de los sindicatos sostiene que éstos tienen diversos objetivos, entre ellos los salarios mayores y la mayor participación de los trabajadores en los sindicatos (Dunlop, 1944). Los enfoques más recientes han destacado que quienes ya están empleados en sindicatos (los “de adentro”) pueden estar más preocupados por aumentar sus salarios que por incrementar su participación (Blanchard y Summers, 1986; Lindbeck y Snower, 1988). En efecto, los sindicatos han aumentado los salarios de sus miembros hasta en 150% en Jamaica, 31% en Ghana; 24% en Sudáfrica; 20% en Malasia (Tidrick, 1975; Banco Mundial, 1995, tabla 12.2; Aidt y Tzannatos, 2002). En cambio, en Corea del Sur y Taiwán los sindicatos han sido reprimidos, y el premio del salario sindical llega a lo sumo a 2 o 3% (Lin, 1989; Park, 1991; Yoo, 1995).

Las políticas de pago del sector público generan a menudo salarios considerablemente mayores para los trabajadores gubernamentales que para sus semejantes del sector privado. Costa Rica es un ejemplo de esto y, como resultado “todos” tratan allí de trabajar para el gobierno (Gindling, 1991). En Asia Oriental, el sector público paga lo que tiene que hacer para competir con el sector privado, ni más ni menos.

Las corporaciones transnacionales pagan con frecuencia salarios por encima del mercado en la África sursahariana y en otras partes (Squire, 1981). Los salarios y las condiciones de trabajo tienden a ser mejores en las empresas orientadas hacia la exportación que en las empresas que producen para el mercado interno (OIT, 1998; Moran, 2002; Ghose, 2003). Aunque las transnacionales orientadas hacia la exportación ofrecen salarios mayores y condiciones de trabajo mejores, en parte por razones del salario de eficiencia (véase la subsección 3 líneas abajo), también hacen esto porque algunos gobiernos las han “alentado” a hacerlo amenazando no muy sutilmente con la expulsión o la expropiación si no lo hacen (Eaton y Gersovitz, 1984).

Por último, los códigos laborales de algunos países regulan la contratación y el despido, imponen impuestos de nómina a las empresas, y ordenan que los empleadores proporcionen ciertos beneficios a sus trabajadores. Panamá tenía uno de tales códigos laborales, y se ha estimado que aumentó los costos laborales en 90% (Spinanger, 1985) antes de que fuera abandonado finalmente por insostenible. De igual modo, se estima que la legislación boliviana del empleo aumenta los costos laborales en 90-110% (Bravo, 1995). A las empresas más grandes de la India y Zimbabue no se les permite que

despidan a sus trabajadores; se ha descubierto que los niveles del empleo son artificialmente altos, y la eficiencia económica es artificialmente baja, en consecuencia (Fallon y Lucas, 1991, 1993; Besley y Burgess, 2004).

Los salarios más altos que los vaciadores del mercado por razones institucionales en el sector formal se encuentran en la base de muchos modelos económicos. Estos modelos incluyen al modelo macroeconómico keynesiano, el modelo de desarrollo clásico de Lewis, el modelo del mercado laboral dual de Harris y Todaro, y muchos otros. Casi sin excepción, los modelos económicos consideran al empleo del sector formal como determinado de un modo muy neoclásico: dados el salario y el acervo de capital, el empleo se fija de acuerdo con el producto-ingreso marginal del trabajo. Una investigación abundante ha demostrado que las elasticidades de la demanda de trabajo son significativamente negativas; Hamermesh (1993) ofrece una reseña comprensiva de la bibliografía empírica. En Sudáfrica, por ejemplo, varios investigadores han producido estimaciones de la elasticidad salarial del empleo en el sector formal de ese país (Bowles y Heintz, 1996; Fields, Leibbrandt y Wakeford, 2000). La mayoría de las estimaciones fluctúa entre 0.5 y 0.7. Aunque estos estudios difieren en cuanto a sus estimaciones precisas, convienen en que *i*) la elasticidad salarial del empleo es significativamente mayor que 0, y *ii*) la elasticidad salarial del empleo es significativamente menor que 1.

Dadas las elasticidades de la demanda de trabajo de tales magnitudes, se espera que los salarios mayores a los que vacían el mercado disminuyan el empleo del sector formal más allá de lo que hubiera ocurrido de otro modo. El desempleo surgirá en la economía a menos que todos los trabajadores no empleados en el sector formal tomen un empleo en el sector informal. Que lo hagan o no es el tema de la sección IV.

Dados estos hallazgos de la investigación, las cinco intervenciones en el mercado de trabajo reseñadas aquí deben considerarse con cautela. Sus objetivos son dignos de elogio —aumentar los ingresos y disminuir la pobreza— y en efecto benefician a los trabajadores que tienen la fortuna de trabajar en los sectores de la economía cubiertos por el salario mínimo. Sin embargo, parecen haber tenido efectos adversos en el empleo y la eficiencia, y haber contribuido a la informalización de la economía, ya que los empleadores evaden las regulaciones al no contratar a los trabajadores como empleados regulares, o al no aparecer siquiera como compañías oficiales (DeSoto, 1989; Turnham, 1993; Maloney, 2003). La ayuda a los trabajadores del sec-

tor formal puede ser o no el mejor instrumento para el combate contra la pobreza en cualquier contexto.

3. *Los salarios por encima de los vaciadores del mercado fijados por consideraciones del salario de eficiencia*

Una idea antigua y bien establecida que suscita un acuerdo casi universal no sólo en economía sino en la administración de los recursos humanos es que una empresa puede aumentar la productividad de sus trabajadores pagando un salario mayor. Se otorga habitualmente a Leibenstein (1957) el crédito de establecer esta idea en la bibliografía económica. Véase también los avances de Stiglitz (1974, 1976), Mirrlees (1975), Bliss y Stern (1978), Shapiro y Stiglitz (1984), Akerlof y Yellen (1986), Dasgupta y Ray (1986), y Weiss (1990). Pero data de mucho más atrás, de Henry Ford, quien encabezó hace un siglo la práctica radical de ofrecer a sus trabajadores un salario diario de 5 dólares, el doble del salario vigente en esa época (Raff y Summers, 1987).

La teoría del salario de eficiencia incluye la proposición de que los salarios mayores pueden generar una productividad mayor, pero va más allá en un sentido fundamentalmente importante. Según el modelo microeconómico básico de las empresas, éstas están intentando obtener mayores ganancias, las que pueden aumentar o no por la mayor productividad. Por tanto, el postulado básico de la teoría del salario de eficiencia es que las empresas maximizadoras de las ganancias pagarán salarios mayores que los vaciadores del mercado si, y sólo si, los aumentos de la productividad superan de esta manera a los costos, de modo que aumenten las ganancias. En otras palabras, no basta con sostener sencillamente que el pago de un salario mayor genera ganancias. Debe ser que las ganancias exceden a los costos. Mucho de lo que se ha escrito acerca de las prácticas de relaciones laborales “de gran aliento” ignora esta verdad fundamental; véase, por ejemplo, Ulrich (1997) y Noe *et al* (2000).

La teoría del salario de eficiencia ha contribuido también útilmente al análisis de los mecanismos por los que se obtienen los aumentos de la productividad. Estos mecanismos son de dos categorías principales. Un conjunto de explicaciones es que los salarios mayores permiten que las empresas contraten trabajadores mejor calificados de un conjunto de trabajo heterogéneo. Por ejemplo, las empresas contratan trabajadores que tienen mayor escolaridad y de quienes se espera que por esta razón sean más productivos. O bien,

las empresas ponen pruebas de desempeño potencial en el trabajo y contratan a los trabajadores que obtengan las mejores calificaciones en estas pruebas.

El otro conjunto de explicaciones es que los salarios mayores inducen a los trabajadores de un nivel de calificación dado se desempeñen de una manera más productiva. Los mecanismos analizados aquí incluyen una mejor nutrición, un entusiasmo mejorado, el aumento del esfuerzo, la menor rotación de los trabajadores, la disminución del ausentismo y un esfuerzo discrecional por encima de las expectativas.

Así pues, los modelos del salario de eficiencia sostienen que los salarios permanecen por encima del nivel vaciador del mercado porque las empresas del mercado de trabajo descubren que maximizan sus ganancias manteniendo los salarios por encima del nivel vaciador del mercado. Dicho de otro modo, una empresa que esté pagando salarios de eficiencia reduciría sus ganancias si bajara sus salarios.

Como en los modelos analizados en la última subsección, cuando los salarios son mayores que los vaciadores del mercado por razones del salario de eficiencia, tenemos también el desempleo como un resultado de equilibrio. Sin embargo, el desempleo que surge aquí ocurre por una razón muy diferente de la del caso del salario institucional. En los modelos del salario de eficiencia son las empresas las que no quieren bajar los salarios, aunque por lo menos algunos de los desempleados estarían dispuestos a trabajar por salarios menores antes que permanecer sin trabajo. Esto contrasta con el caso del salario institucional, en el que son los trabajadores empleados quienes desean que el salario permanezca donde se encuentra.

4. Salarios mayores que los vaciadores del mercado fijados por la oferta

Otra explicación de que los salarios permanezcan por encima del nivel vaciador del mercado ha sido sugerida y modelada por Bardhan y Rudra (1981), Drèze y Mukherjee (1989), Solow (1990) y Osmani (1991). Supongamos que los salarios diarios de un mercado de trabajo parten inicialmente por encima del nivel vaciador del mercado por alguna razón; por ejemplo, porque el salario se fijó en una época de auge y la economía se encuentra ahora en una época floja. De acuerdo con la relación tradicional de las fuerzas equilibradoras de los mercados de trabajo, cuando el salario es mayor que el nivel vaciador del mercado, los trabajadores desempleados ofrecerán trabajar por salarios menores antes que permanecer desempleados.

En cambio, en los modelos de Bardhan y Rudra, Drèze y Mukherjee, Solow y Osmani, el comportamiento de la oferta de los trabajadores puede diferir de la presentación tradicional, como sigue. Supongamos que el mercado de trabajo es un mercado casual, en el que la contratación ocurre de nuevo cada día. Si la demanda de trabajo es inelástica, el salario total pagado a los trabajadores durante un periodo más largo tal como un mes o un año será mayor cuanto mayor sea el salario diario. Cada uno de los desempleados sabe que ganará más en promedio, en el curso de muchos días, si no reduce el salario establecido, y por tanto no lo hará. Los salarios permanecen consiguientemente por encima del nivel vaciador del mercado.

En esta clase de modelos, al contrario de lo que ocurre en los modelos de las subsecciones anteriores, los salarios se mantienen por encima del nivel que vacía el mercado por el comportamiento de los desempleados. Es decir, el salario permanece por encima del nivel vaciador del mercado y el desempleo persiste como resultado.

III. EL MERCADO DE TRABAJO DEL SECTOR INFORMAL

La característica principal del dualismo del mercado de trabajo descrito líneas arriba es que el sector formal ofrece salarios y otros términos y condiciones de empleo relativamente atractivos, mientras que el sector informal ofrece condiciones relativamente poco atractivas. Esto conduce a la primera caracterización de la economía informal: los trabajadores prefieren los empleos del sector formal y entran al sector informal sólo como un último recurso. Sin embargo, más recientemente se ha presentado una visión diferente: que la economía informal es un sector deseable que los trabajadores escogen en relación con el trabajo en el sector formal. Una tercera visión es que la economía informal tiene su propio dualismo interno, combinando estas dos caracterizaciones. Un recurso corriente acerca de la economía informal es la base de datos de los recursos de la economía informal de la OIT (disponible en http://www.ilo.org/dyn/dwresources/iebrowse.home?p_lang=en).

1. *La economía informal como un sector de libre entrada de último recurso*

La mayoría de los pobres del mundo son trabajadores pobres. Los datos nuevos de la OIT revelan que aunque el desempleo abierto de todo el mundo

es 6.2% de la fuerza de trabajo, otro 42.5% de quienes están en la fuerza de trabajo están trabajando pero ganan menos de dos dólares diarios (OIT, 2005). Se ha reconocido desde hace mucho tiempo que el desempleo abierto es la punta del iceberg proverbial: la mayor parte del problema del empleo en los países en desarrollo consiste en trabajadores que ganan tan poco cuando trabajan que ellos y sus familias son pobres (por ejemplo, Turnham, 1971; Squire, 1981). Los trabajadores pobres se encuentran desproporcionadamente en el sector informal. Una investigación empírica abundante ha demostrado que en gran número de países los ingresos laborales del sector informal son bajos, más bajos aún que en el sector formal. Por ejemplo, Sudarshan y Unni (2003) consideran al trabajo informal como “una actividad de supervivencia de los muy pobres”, señalando que las dimensiones de la actividad informal son grandes: 35-85% del empleo no agrícola en Asia, 40-97% en África, y 30-75% en la región de la América Latina y el Caribe.

En las ciudades de los países en desarrollo vemos a gran número de personas realizando un trabajo que les entrega algo de efectivo por día o por semana. Se incluyen aquí multitudes de boleros hacinados en la plaza del pueblo, vendedores de billetes de lotería a cada paso, trabajadores de la construcción amontonados en una esquina particular en espera de la contratación diaria, vendedores de periódicos que asaltan los automóviles detenidos en virtualmente cada semáforo y (tristemente) grupos de mujeres, y a veces hombres y niños, amontonados en la zona roja. Lewis (1954), p. 141, se refirió a “todo el conjunto de empleos casuales — los trabajadores de los muelles, los jóvenes que corren para ofrecerse a llevar tu equipaje en cuanto apareces, el jardinero ocasional, etc—. *Estas ocupaciones tienen de ordinario un múltiplo del número que necesitan, cada uno de ellos ganando sumas muy pequeñas en el empleo ocasional; frecuentemente su número podría disminuirse a la mitad sin reducir la producción en este sector*” (sin cursivas en el original).

Las investigaciones subsecuentes respecto a las vidas de estas personas, así como el empirismo casual, llevaron a los analistas a considerar estos tipos de empleo como de entrada libre. En un informe señero de la OIT (1972), p. 6, acerca de Kenia se utilizaron los siguientes criterios definitorios del sector informal: *i*) facilidad de la entrada; *ii*) utilización de los recursos indígenas; *iii*) propiedad familiar de las empresas; *iv*) pequeña escala de la operación; *v*) tecnología intensiva en trabajo y adaptada; *vi*) habilidades adquiridas fuera del sistema escolar formal, y *vii*) mercados no regulados y competitivos.

La esencia de la libre entrada es que todos los que quieren un empleo pueden obtenerlo (“empleo” se define aquí con inclusión del autoempleo y el empleo asalariado). Las barreras a la entrada en tales ocupaciones son pequeñas o inexistentes. En algunos contextos, primordialmente urbanos, todo lo que necesitan los trabajadores potenciales es hacer una inversión mínima en el producto o servicio que habrá de venderse. En los contextos rurales es obligatorio que la familia o comunidad lleve a casa a quienes encuentran tal trabajo que es el mejor de un conjunto de malas opciones. Esto nos hace recordar las palabras inmortales de Robert Frost en su poema “La Muerte del Hombre Contratado”: “La casa es el lugar donde, cuando tienes que ir allí, ellos tienen que recibirme”.

La existencia de oportunidades de empleo de libre entrada en el sector informal ayuda a explicar por qué las tasas del desempleo abierto en los países en desarrollo son comparables a las de los países desarrollados, y a menudo considerablemente menores (Turnham, 1971, 1993; Banco Mundial, 1995; OIT, 2003). La definición tradicional de la OIT para el desempleo es la de una persona que no trabajó por una paga durante la semana precedente, ni siquiera por una hora. En los países pobres que carecen de sistemas de seguro de desempleo y de asistencias en efectivo, la gran mayoría de la gente pobre no puede estar sin ingreso durante toda una semana. Así que en la medida en que los pobres puedan encontrar rápidamente una oportunidad para ganar algo de efectivo en un empleo informal la aprovechan. En consecuencia, en sus economías el desempleo abierto es bajo.

Debido a la facilidad de la entrada a actividades económicas de tales clases, debe encontrarse un proceso de determinación del salario diferente de la regla tradicional de la productividad marginal. Lewis postuló el ingreso compartido, característica que fue adoptada por otros (por ejemplo, Fei y Ranis, 1964; Harberger, 1971; Fields, 1975). En la situación actual, dice Ranis (2006), lo que importa es “que el producto marginal es bajo, y suficientemente bajo para caer más allá del salario de negociación o la participación del ingreso”.

¿Cómo desearíamos entonces modelar ahora la determinación del salario en el sector informal? Esencialmente, hay cuatro caminos que podrían tomarse, los dos primeros por su sencillez analítica y los otros dos por su mayor comprensión. Uno consiste en suponer que hay una suma fija de ingreso por ganar en el sector informal independientemente del número de las personas que trabajen en ese sector; es decir, el producto marginal del trabajo

es literalmente 0. Por ejemplo, puede haber un número fijo de periódicos por vender, cualquiera que sea el número de los vendedores de periódicos. ¿Cómo se dividirá el ingreso fijo de la venta de periódicos? El supuesto simplificador más fácil es aquí la repartición total del ingreso entre los empleados informalmente, de modo que cada uno de ellos gana el producto medio. Pero el producto medio no es constante: varía inversamente con el número de las personas del sector informal. Así se modeló en Fields (1975, 1989) el salario informal urbano.

Un segundo enfoque consiste en considerar que una parte del sector informal afronta un producto marginal constante, en lugar de un producto marginal igual a 0. El modelo de la economía dual elaborado por Harris y Todaro (1970) se formuló para el caso de África Oriental, que ellos y otros consideraban una economía con tierra abundante en ese momento. Harris y Todaro supusieron que quienquiera que quisiera trabajar en la agricultura podría encontrar un pedazo de tierra, cultivarlo, y ganar el producto marginal de sus esfuerzos. Los salarios agrícolas se igualaban al producto marginal, no al producto promedio como en Lewis. Si el trabajador marginal y la tierra marginal se suponen tan productivos como lo eran los insumos precedentes, un supuesto simplificador conveniente sería la consideración del producto marginal del trabajo en la agricultura como constante. Este supuesto fue adoptado por muchos en lo que se ha llamado el modelo simplificado de Harris-Todaro (Fields, 1975; Anand y Joshi, 1979; Heady, 1981; Stiglitz, 1982; Sah y Stiglitz, 1985; Bell, 1991). Un tercer enfoque es intermedio entre los dos primeros: un producto marginal positivo pero decreciente. Harberger (1971) lo expresa así:

[Esta] variante asocia al desempleo disfrazado no sólo con los salarios bajos sino también con situaciones en las que la productividad marginal del trabajo se encuentra por debajo de los salarios efectivamente ganados [...] Hay diversas actividades a las que se aplica este argumento. Un ejemplo clásico es el de los pescadores en un lago. Agregar más pescadores aumenta la pesca total, pero no proporcionalmente, y sin embargo el último pescador tiene una oportunidad igual de hacer una pesca dada que el primero. La pesca esperada es la misma para todos, y es igual a su productividad media. Pero debido al hecho de que la pesca total no aumenta en proporción al número de pescadores, la productividad marginal de un pescador es menor de lo que gana.

Los modelos con producto marginal positivo pero variable son más difíciles de elaborar que cualquiera de los dos anteriores.

Un cuarto enfoque consiste en modelar un sistema de demanda completo para los productos y los trabajadores agrícolas y no agrícolas. Esto lo hizo Bourguignon (1990). Las ecuaciones de estos sistemas son tan complicadas que es preferible dejarlos para los ejercicios de microsimulación y de equilibrio general computable.

En conclusión, la caracterización más común del sector informal es que se trata de un sector de fácil ingreso al que pueden entrar los trabajadores para ganar algo de efectivo en lugar de no ganar nada. Otra visión ha venido ganando popularidad en los años recientes. Veamos de qué se trata.

2. *La economía informal como un sector deseable*

También existe en la bibliografía otra visión muy diferente del sector informal. Tal es la idea de que gran número de quienes trabajan en el sector informal se encuentra allí voluntariamente. Esta concepción tiene una historia larga en la bibliografía (por ejemplo, Hart, 1973; Balán, Browning y Jelin, 1973). Fields (1990), p. 66, la expresa así:

Muchas personas se encuentran en las actividades informales por elección. Cuando se les pregunta por sus razones para hacer lo que están haciendo, muchos trabajadores informales de Costa Rica dan muy frecuentemente las respuestas siguientes: *i)* creen que pueden ganar más dinero en el empleo del sector informal en el que se encontraban que lo que podrían ganar en el sector formal, o *ii)* aunque ganaban un poco menos de dinero, disfrutaban más su trabajo porque les permitía escoger sus propias horas, trabajar al aire libre, platicar con amigos, etcétera.

El enfoque de la elección para el sector informal ha sido desarrollado más recientemente en una serie de ensayos de William Maloney. En Maloney (2003) aparece un resumen comprensivo de estos argumentos. De acuerdo con los libros de texto de economía, los trabajadores escogen entre empleos y sectores con base en un paquete de características. Se incluyen aquí los salarios, los beneficios, el ambiente laboral, etc. La variable denotada por W , en el eje vertical de un diagrama tradicional del mercado de trabajo, se considera de ordinario como una abreviatura de este paquete de beneficios, y es este paquete de características el que en opinión de Maloney es “aproximadamente comparable” entre el autoempleo informal y el empleo formal, por lo menos en México. Específicamente, Maloney ofrece varias razones de

que los trabajadores puedan querer encontrarse en el sector informal: algunos pueden ganar más (o por lo menos aspirar a ganar más) en el autoempleo informal que en un empleo del sector formal; valoran la independencia del autoempleo; estos trabajadores usarían mejor el dinero que les cuestan las protecciones del sector formal en una inversión en sus propias empresas informales pequeñas; no aprecian las protecciones, como el seguro médico que les ofrece el empleo formal, en algunos casos porque ya tienen estas protecciones, y no confían en que el gobierno cumpla promesas tales como los beneficios de una pensión futura. Por algunas de estas razones, o todas ellas, podría haber un número considerable de trabajadores que prefieran el autoempleo informal al empleo asalariado formal.

Una razón por la que el autoempleo se considera a menudo indeseable es que las microempresas tienen tasas de fracaso muy altas. Maloney responde así al argumento de la precariedad (2003), p. 77:

Las empresas pequeñas tendrán costos mayores, tienden a ser informales, y tendrán tasas de fracaso muy altas. Aunque esto corresponde exactamente a la imagen tradicional del trabajador informal estancado, precario, improductivo, desprotegido, que es común en la bibliografía, en efecto ocurre lo contrario. Emerge naturalmente de los trabajadores que se arriesgan como empresarios (asumiendo riesgos), fracasando a menudo, y no participan en las instituciones formales hasta que crecen. En suma, quizá no haya nada patológico en el autoempleo informal y, para recuperar el sentido general de la palabra, nada obviamente menos digno tampoco.

Concuerdo con Maloney en este punto, pero me parece que va demasiado lejos en un aspecto. Maloney presenta un modelo del mercado del trabajo integrado (pp. 68, 72) en el que el paquete total de los beneficios se iguala entre el autoempleo informal y el empleo asalariado formal. Aunque este modelo podría corresponder a la elección entre el empleo del sector formal y el autoempleo del sector informal para quienes ya tienen la opción de trabajar en el sector formal, este es un grupo limitado de personas. Más bien, como se dijo líneas arriba, por todo el mundo en desarrollo parecen ser los empleos del sector formal mucho menos abundantes que el número de personas que los desean. Por tanto, la caracterización de Maloney se aplica en mi opinión a un subconjunto de trabajadores del sector informal, pero de ningún modo a todos ellos, y probablemente ni siquiera a la mayoría.

3. *La economía informal con su propio dualismo interno*

Las subsecciones precedentes contienen dos concepciones extremas. Una es que el empleo del sector informal es peor que el empleo en el sector formal, pero superior al desempleo. La otra es que el empleo en la economía informal se prefiere al empleo en el sector formal. Un procedimiento para combinar estas dos concepciones extremas consistiría en considerar al sector informal como dotado de su propia dualidad interna. En este enfoque sintetizado, algunas actividades informales son preferibles a los empleos del sector formal y algunas no lo son. Esta concepción se elabora extensamente en Fields (1990), en la que las dos partes del sector informal se denominan actividades del “estrato superior” y actividades de “entrada fácil”. Véase también House (1984), Tokman (1987), Marcouiller *et al* (1997) y Ranis y Stewart (1999).

En efecto, el dualismo dentro del sector informal es una concepción que Maloney ha llegado a compartir. Resumiendo los hallazgos de Cunningham y Maloney (2001) para México, escribe Maloney (2003), p. 80: “Se rechazó la distribución única, sosteniendo una concepción de dos estratos, pero la porción de la población encontrada en el estrato ‘inferior’ fue sólo 13% de la muestra”. Es posible que la mayoría de los empresarios informales se encuentre en México en el estrato superior, pero no sabemos si así ocurre en la India, Bolivia o Kenia. Otro procedimiento para la modelación de la dualidad del sector informal consiste en especificar dos sectores informales que son geográficamente distintos. Todaro (1969) tenía tres sectores del empleo —el empleo urbano moderno, el empleo urbano tradicional y el empleo agrícola— pero no el desempleo. Harris y Todaro (1970) tenían el empleo urbano moderno, el empleo agrícola y el desempleo, pero ningún sector urbano informal. Fields (1975) tenía tres estados de empleo —el empleo urbano moderno, un sector urbano informal y el empleo rural agrícola— más el desempleo. Si se reúnen estas diversas distinciones sectoriales, debiéramos tener cuatro estados de empleo —en el sector formal, en el estrato superior del sector informal, en el sector de fácil entrada y en la agricultura rural— más el desempleo. La adición del empleo rural fuera de la granja —lo que se llama a veces el sector de los bienes z (Hymer y Resnick, 1969; Ranis y Stewart, 1993)— introduciría un quinto estado de empleo. Hasta donde yo sé, ningún modelo analítico ha incluido los cinco estados de empleo más el desempleo, quizá porque ello resultaría demasiado complicado e intratable.

Aunque no se han elaborado modelos de seis estados, la bibliografía ofrece varios modelos de cuatro estados (consistentes en tres sectores de empleo más el desempleo). Cómo se vinculan entre sí los diferentes estados puede dar lugar a varias especificaciones que se analizan en la sección V.

IV. RELACIONES INTERSECTORIALES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Con base en los modelos de los mercados de trabajo del sector formal y los mercados de trabajo del sector informal analizados en las secciones II y III, esta sección reseña los modelos de las relaciones entre los diversos sectores. Los modelos reseñados aquí son: *i*) el modelo del mercado de trabajo integrado con vaciamiento total del mercado, *ii*) los modelos multisectoriales con dualismo salarial pero sin desempleo y *iii*) el modelo de Harris-Todaro, tanto en su forma original como en la extendida, que incluye el dualismo salarial y el desempleo.

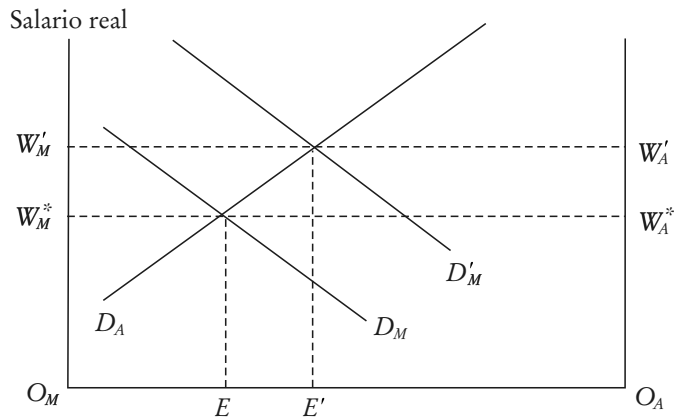
1. *El modelo del mercado de trabajo integrado con igualdad salarial y sin desempleo*

El modelo del mercado de trabajo unificado, también llamado el modelo del mercado de trabajo integrado, tiene como sus características distintivas que *i*) todos los mercados de trabajo se vacían, y *ii*) se alcanza un equilibrio pleno entre los mercados mediante la igualdad salarial efectiva. El modelo puede explicarse con la ayuda de la gráfica 2.

Para facilitar el análisis supongamos que la economía tiene dos sectores, denominados aquí “manufactura” y “agricultura”. Todos los trabajadores son idénticos, y por ello estarían dispuestos a trabajar dondequiera que el salario sea mayor, ya sea en la manufactura o la agricultura. Se supone que el mercado de trabajo está integrado en el sentido de que prevalece el mismo salario en ambos sectores de la economía para un tipo de trabajador dado, lo que es una estilización suficientemente realista en algunos contextos, sobre todo en los países de Asia Oriental. Véase en Roy (1951) un modelo en el que los trabajadores no son idénticos pero el trabajador marginal gana lo mismo independientemente de que trabaje en un sector o el otro.

Principiemos con una situación en la que la curva de demanda de trabajo en el sector manufacturero, D_M , tiene pendiente negativa hacia el origen O_M , y de igual modo la curva de demanda de trabajo en el sector agrícola, D_A , tie-

GRÁFICA 2. *El modelo del mercado de trabajo integrado: una demanda mayor de trabajo en un sector aumenta los salarios en todos los sectores*



ne pendiente negativa hacia el origen O_A . La oferta total de trabajo se representa por la distancia horizontal $O_M O_A$. Si las fuerzas de equilibrio tradicionales en los mercados de trabajo operan libremente, como ocurre en efecto en gran parte de Asia Oriental, los salarios se igualarían en los dos sectores al nivel W^* . Con este salario, se demandarían $O_M E$ trabajadores en el sector manufacturero y $O_A E$ trabajadores en el agrícola. Además, el trabajo total demandado en los dos sectores combinados sería exactamente igual al trabajo total ofrecido en la economía. En tal equilibrio, el trabajador marginal es indiferente entre el trabajo en el sector manufacturero o en el agrícola, porque los dos sectores pagan los mismos salarios.

Supongamos ahora que en el sector manufacturero ocurre el crecimiento económico. En virtud de que las empresas manufactureras necesitan más trabajadores para producir la producción adicional, la curva de demanda de trabajo en el sector manufacturero se desplaza hacia la derecha hasta D'_M . Suponiendo que no hay ningún cambio en el mercado de productos agrícolas, la curva de demanda de trabajo de los empleadores agrícolas permanecería estacionaria en D_A . El mercado de trabajo se encuentra ahora en desequilibrio, porque al salario original W^* se demanda más trabajo que el ofrecido. Para resolver este desequilibrio, algunos empleadores manufactureros aumentan los salarios a fin de retener a los trabajadores existentes y atraer nuevos, y los empleadores agrícolas aumentan los salarios a fin de impedir que sus trabajadores se marchen. El resultado es que el mercado de trabajo se equilibra a un nuevo salario común $W = W^*$. En virtud del cambio de la demanda

de trabajo específico de un sector, una cantidad mayor de los trabajadores del país se encuentra ahora en el sector manufacturero ($O_M E$ en lugar de $O_A E$) y una cantidad menor en la agricultura ($O_A E$ en lugar de $O_M E$).

En el modelo del mercado de trabajo integrado el crecimiento económico ocurrido en un sector beneficia a los trabajadores de todos los sectores. En este análisis se han identificado tres grupos de trabajadores: *i*) los que habían estado trabajando en las manufacturas y ahora ganan salarios mayores que antes; *ii*) los que se van de la agricultura a la manufactura atraídos por los mayores salarios, y *iii*) los que permanecen en la agricultura y ganan más que antes. De esta manera el crecimiento económico en el sector de exportación de un país reverbera por todo el mercado de trabajo, beneficiando a quienes producen bienes manufacturados y a quienes producen bienes agrícolas. La extensión del modelo de mercado de trabajo integrado de dos sectores a N sectores es inmediata.

2. Modelos multisectoriales con diferenciales salariales y sin desempleo

En contraste con el modelo de mercado de trabajo integrado que acabamos de analizar, varios modelos multisectoriales se caracterizan por diferenciales de salarios intersectoriales. Los modelos con diferenciales de salarios intersectoriales y sin desempleo incluyen al modelo de oferta de trabajo ilimitada de Lewis (1954), el modelo de cambios intersectoriales de Kuznets (1955), el modelo del hacinamiento de Bergman (1971), el modelo del salario mínimo con cobertura incompleta de Welch (1974) y el modelo del agrandamiento del sector moderno de Fields (1979b, 1980).

Estos modelos mantienen el dualismo del mercado de trabajo en el sentido de que los salarios reales son mayores en el sector formal que en el informal. En este sentido, difieren del modelo del mercado de trabajo integrado que se describió en la anterior subsección, en el que los salarios son los mismos en los diferentes sectores. Los modelos multisectoriales descritos en esta sección mantienen también una clase particular de comportamiento de la oferta: se supone que todos los trabajadores no empleados en el sector formal de salario mayor se emplean en el sector informal de salario menor. Por tanto, estos modelos no exhiben desempleo. Dentro de esta clase de modelos, la versión más conocida es la obra de Lewis, el ganador del premio Nobel (1954). Como vimos antes, la característica distintiva del modelo de Lewis era que el sector moderno afronta una oferta de trabajo ilimitada a salarios

que sólo son un poco mayores que los de subsistencia. Es esto lo que torna “clásico” al modelo de Lewis, en contraste con un modelo “neoclásico” en el que el trabajo es escaso y tiene que ser atraído desde otros usos. Esta característica del modelo clásico fue refinada más tarde por Ranis y Fei (1961), Fei y Ranis (1964) y Jorgenson (1967).

La oferta ilimitada de trabajo para el sector moderno se llama a veces una “curva de oferta de trabajo infinitamente elástica”, pero esta designación es incorrecta. Por definición, una curva de oferta expresa la cantidad de un bien o servicio que se ofrece como una función del precio relevante. Para que sea una función apropiada, puede haber sólo una cantidad para cualquier precio. Es decir, dado el precio del trabajo, la función de oferta expresa la cantidad única de trabajo disponible. Por ejemplo en el modelo de Lewis, cuando el salario del sector formal se encuentra por encima del salario del informal, la cantidad potencial de trabajo ofrecida al sector formal es toda la fuerza de trabajo. Sin embargo, en virtud de que los empleadores del sector formal no desean emplear a todos los trabajadores a quienes les gustaría trabajar allí con ese salario, los empleadores enfrentan una oferta de trabajo efectivamente ilimitada. De manera específica, esto significa que ningún empleador individual necesita aumentar el salario para atraer trabajo adicional, ni deben hacerlo los empleadores en conjunto dentro de ciertos límites. En efecto, hay una curva horizontal, pero esa curva es el salario como una función del empleo, no la cantidad de trabajo ofrecida como una función del salario.

A lo largo del tiempo, el proceso de ahorro, inversión, formación de capital y crecimiento económico destacado en muchos modelos del crecimiento (clásicos y neoclásicos) desplaza hacia la derecha la curva de demanda de trabajo. Los trabajadores responden al aumento de la demanda de trabajo en el sector formal tomando un empleo formal hasta donde sea posible. En un intervalo largo, el salario permanece constante en el sector formal porque los empleadores no necesitan aumentar el salario para atraer más trabajadores. Pero finalmente se llega a un punto de inflexión, cuando la oferta de trabajo para el sector formal ya no es ilimitada.

A pesar de las muchas ideas del modelo original de Lewis y de su ampliación a manos de Fei y Ranis, una característica de tal modelo me parece problemática: la naturaleza del salario en el sector informal. Lewis usaba el término de “salario de subsistencia”. Si el salario es literalmente de subsistencia, por debajo del cual no puede subsistir la gente, tendrá un piso natu-

ral. Pero tal como se han desarrollado estos modelos, el salario del sector informal no asume el carácter del mínimo necesario para sobrevivir. Es más bien un salario básico, menor que el salario real recibido por los trabajadores del sector formal. Así pues, lo que se intenta saber es si este salario es un salario constante bajo, o si varía (inversamente) con el número de personas en el sector.

La gran mayoría de los analistas considera la producción del sector informal como sujeta a rendimientos decrecientes; véase, por ejemplo, la cita anterior de Harberger. Lo que implican los rendimientos decrecientes en el sector informal es que, cuando ocurre el crecimiento económico y los trabajadores son atraídos del sector informal al sector formal, cada uno de los trabajadores que permanecen en el sector informal recibe un ingreso mayor que antes; según entiendo, esto fue señalado por primera vez por Sen (1967). El salario del sector informal no permanecería constante. En efecto, el aumento del salario en el sector informal es una razón para que la oferta ilimitada de trabajo en el sector formal desaparezca finalmente: en virtud de que el precio de oferta de trabajo al sector formal habrá aumentado debido al mejoramiento de las oportunidades salariales en el sector informal.

En el modelo del mercado de trabajo dual sin desempleo, el crecimiento económico disminuye la pobreza en dos formas. Una es el aumento de los salarios y la utilidad de quienes pueden moverse del sector informal al formal. La otra es el aumento de los salarios de quienes aún son informales. Así pues, vemos que en estos modelos con dualismo salarial y sin desempleo, como en los otros modelos multisectoriales, el empleo y los salarios en cada uno de los sectores de la economía se determinan por las condiciones del mercado de trabajo en todos los sectores de la economía. Un análisis de equilibrio parcial simplemente no puede explicar lo que percibimos.

3. *Modelos con diferenciales salariales y desempleo:*

El modelo de Harris-Todaro y sus extensiones

En 1970 se desarrolló una gran opción en el contexto de África Oriental. Harris y Todaro (1970) formularon un modelo caracterizado por el dualismo salarial y el desempleo. El dualismo salarial surge en su modelo porque los empleadores del sector formal son obligados por los sindicatos, las leyes del salario mínimo u otras fuerzas institucionales, a pagar salarios mayores que los vaciadores del mercado, mientras que el salario vacía al mercado de

trabajo del sector informal. El modelo de Harris-Todaro presentaba también una distinción espacial: para ser contratado en un empleo del sector formal era necesario que un trabajador estuviera físicamente presente en las áreas urbanas donde se supone que se encuentran los empleos del sector formal.

En el modelo de Harris-Todaro, más trabajadores que los que se contratan buscan un empleo en el sector formal. Los empleadores contratan a algunos de los que buscan empleo, pero no a todos ellos. Quienes no son contratados terminan desempleados a la postre. El desempleo abierto es una característica del mundo, pero no era una característica de los modelos analizados en las dos últimas subsecciones.

Más específicamente, el mercado de trabajo de Harris-Todaro opera como sigue: los empleadores del sector formal contratan trabajadores hasta el punto en el que el producto marginal del trabajo es igual al salario institucionalmente determinado, \bar{W}_F . Por otra parte, en el sector informal se supone que hay libre entrada; por tanto, todas las personas que deseen trabajar en el sector informal pueden hacerlo. Cada persona empleada en el sector informal gana un salario $W_I = W_F$.

Se supone que los trabajadores consideran los salarios matemáticamente esperados de cada una de dos estrategias de búsqueda: *i*) la búsqueda de un empleo en el sector formal que pague un salario relativamente alto pero corra el riesgo del desempleo, y *ii*) la toma de un empleo en el sector informal que ofrezca un salario bajo sin ningún riesgo de desempleo. La idea de Harris y Todaro era que se esperaba que los trabajadores se ubicaran ellos mismos entre las estrategias de búsqueda del sector formal y el sector informal de tal modo que se igualen los salarios matemáticamente esperados de las dos estrategias de búsqueda: $E(W_F) = E(W_I)$. Sea que E_F denote el empleo en el sector formal y L_F la fuerza de trabajo en el sector formal. En el modelo básico de Harris-Todaro, la igualación del salario esperado conduce a la siguiente condición de equilibrio:

$$\bar{W}_F \frac{E_F}{L_F} = \bar{W}_I$$

Porque si $\bar{W}_F = \bar{W}_I$, se infiere que $E_F/L_F = 1$, es decir, la fuerza de trabajo del sector formal excede al empleo del sector formal y por tanto un equilibrio de Harris-Todaro se caracteriza por el desempleo abierto. La contribución fundamental de Harris y Todaro fue la elaboración de un modelo con

dualismo salarial y desempleo. El hecho de que el modelo aún sea parte de nuestra caja de instrumentos más de tres decenios más tarde es un tributo a su perspicacia básica y su poder analítico.

Al mismo tiempo, algunos de los supuestos del modelo de Harris-Todaro se consideraron demasiado restrictivos, de modo que el modelo se generalizó en los años siguientes a fin de establecer su formulación específica dentro de un marco más amplio. Su modelo fue extendido primero por Fields (1975), en el que se permitió la búsqueda de empleo en la agricultura rural, la existencia de un sector urbano informal, la contratación preferente de los mejor escolarizados y la fijeza del empleo. Después se ha extendido y generalizado el modelo a fin de permitir la dualidad dentro del sector rural, el capital móvil, la fijación endógena del salario urbano, la aversión al riesgo, un sistema de demanda de bienes y muchos otros factores (Corden y Findlay, 1975; Calvo, 1978; Moene, 1988, 1992; Khan, 1989; Fields, 1989; Chakravarty y Dutta, 1990; Bourguignon, 1990; Basu, 1997).

V. CONTRIBUCIONES DE ESTOS MODELOS AL ENTENDIMIENTO Y EL ANÁLISIS DE POLÍTICAS

El análisis económico positivo se ocupa de “lo que es” y de “lo que será”. El análisis económico normativo se ocupa de “lo que debería ser”. El resto de esta sección demuestra cómo contribuyen los modelos del mercado de trabajo multisectorial presentados líneas arriba al entendimiento (la preocupación de la economía positiva) y al análisis de la política (la preocupación de la economía normativa). Lo que tienen en común todos los casos presentados aquí es que resulta difícil, si no es que imposible, dotarlos de un sentido utilizando únicamente modelos de un solo sector.

1. *Por qué un aumento de la productividad podría causar la disminución de los salarios*

El modelo del mercado de trabajo integrado afirma que el salario recibido por cualquier trabajador refleja la oferta y la demanda de trabajo en el mercado de trabajo en conjunto. Específicamente, el salario se determina por lo que el último empleador esté dispuesto a pagar a fin de atraer y emplear a un trabajador y por lo que requiera el último trabajador para ser atraído y empleado.

Una percepción errónea común es que el salario “debería” variar directamente con la “productividad” del trabajo, comúnmente medida como el valor agregado por trabajador, en una empresa o un sector dados. Según el modelo del mercado de trabajo integrado, nada podría estar más alejado de la verdad. El ejemplo siguiente ilustra por qué ocurre así. Supongamos que están disponibles computadoras que permiten el remplazo de la mitad de los trabajadores del sector formal a un costo menor, mientras se conserva constante la producción total. La “productividad” medida por el valor agregado por trabajador se duplica aproximadamente (“aproximadamente” porque la productividad se duplicaría exactamente si las computadoras costaran lo mismo que los trabajadores despedidos, y aumentaría a más del doble si las computadoras costaran menos). Sin embargo, según el modelo del mercado de trabajo integrado, los salarios del sector formal no se duplicarían; ni siquiera aumentarían necesariamente si los salarios cambiaran, posiblemente disminuirán. He aquí la razón.

La disponibilidad de las computadoras que pueden remplazar a trabajadores induce un efecto de sustitución, lo que se esperaría que se tradujera en una demanda menor de trabajo para generar una producción dada. Por esta razón, la demanda de trabajo disminuiría aproximadamente a la mitad. A menos que la capacidad para producir a un costo menor induzca un aumento correspondiente en la escala de la producción, la demanda de trabajo en el sector formal después del mejoramiento de la productividad será menor que antes.

Cuando las fuerzas equilibradoras de los mercados de trabajo igualan los salarios en los diversos sectores, como sostiene el modelo del mercado de trabajo integrado, un desplazamiento de la demanda de trabajo hacia la izquierda en un sector de la economía se traduce en salarios menores en todos los sectores de la economía. La razón de que un aumento de la “productividad” no genere salarios mayores es que los empleadores no necesitan pagar salarios tan altos como antes para atraer al número de trabajadores deseado. De esta manera, la mayor productividad puede traducirse en salarios menores.

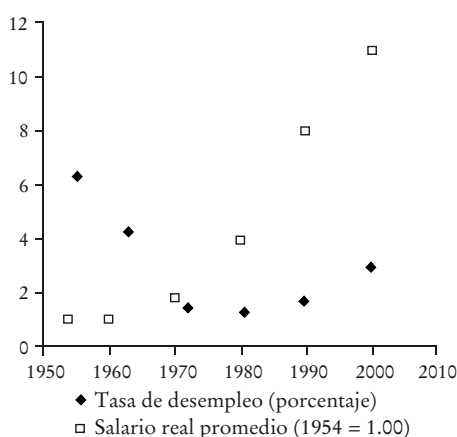
La aseveración más general del modelo del mercado de trabajo integrado es que el salario de un trabajador no se fija sólo por la productividad propia de ese trabajador, ni sólo por la productividad del trabajo en el sector de ese trabajador. Más bien, los salarios se fijan por la oferta y la demanda de esa categoría de trabajadores en el mercado de trabajo en conjunto.

2. *Por qué el crecimiento económico de Taiwán condujo primero a una disminución del desempleo a salarios constantes y empleo a aumentos salariales en toda la economía con pleno empleo*

La caracterización hecha por el modelo de Lewis, de enlaces intersectoriales, generaron dos grandes pronósticos. El primero es que mientras exista un excedente de trabajadores en el sector formal, el crecimiento económico generaría desplazamientos intersectoriales del empleo pero escaso o ningún aumento en los salarios reales. El segundo pronóstico es que una vez que se agote la oferta ilimitada de trabajadores en el sector formal, y se alcance el punto de inflexión, el crecimiento económico subsecuente se caracterizará por un aumento de los salarios reales en toda la economía.

El modelo resultó ser notoriamente presciente. Veamos el caso de Taiwán, donde las exportaciones de manufacturas fueron el motor del crecimiento. En la gráfica 3 aparecen los datos del desempleo y los salarios reales (mensuales). En la época en que escribía Lewis, la tasa del desempleo abierto llegaba a 6.3%, mayor que el nivel del empleo pleno generalmente aceptado. En los seis años siguientes de crecimiento económico de Taiwán, el desempleo bajó a 4.3 % y los salarios reales de las manufacturas aumentaron sólo 2% (en total, no por año), lo que es congruente con el hecho de que el trabajo continuó ofreciéndose en relación con la cantidad demandada. Pero luego, en el decenio siguiente (el de 1960), el desempleo bajó a 1.5% —una tasa indicativa de severas escaseces de trabajadores— y los salarios aumentaron

GRÁFICA 3. *Desempleo y salarios reales promedio en Taiwán*



FUENTES: Fields (1984, 1994), Fields y Bagg (2003).

81%. El desempleo permaneció por debajo de 2% en los decenios de los setenta y ochenta, luego aumentó a 3% en los noventa. A la vez, los salarios reales se duplicaron de nuevo en los decenios de los setenta y ochenta, y aumentaron otro 36% en los noventa, no sólo en el sector manufacturero sino en todo el mercado de trabajo taiwanés.

Las dos fases pronosticadas por Lewis aparecieron claramente en los datos de Taiwán: un desempleo decreciente a salarios esencialmente constantes, luego salarios reales rápidamente crecientes con pleno empleo o más que pleno. El modelo dual con enlaces intersectoriales narra una historia forzosa, y lo hizo antes de que ocurriera.

3. *Por qué la solución al desempleo urbano en Kenia no fue la creación de empleo urbano sino el desarrollo rural*

El modelo de Harris-Todaro se formuló en respuesta al surgimiento de un desempleo grave en la Kenia urbana. El gobierno de Kenia ensayó una política de creación de empleo urbano que no pareció funcionar. El modelo de Harris y Todaro ayudó a explicar esto. El modelo generaba dos resultados de política poderosos. El primero se refería a una política de creación de empleo en el sector formal para emplear a los desempleados (quienes, en el modelo de Harris-Todaro, se encontraban totalmente en las áreas urbanas, porque allí se suponía que se ubicaban los empleos del sector formal). Una política de aumento del empleo del sector formal de E_F a E_F' aumenta la fuerza de trabajo del sector formal en $E_F'(\bar{W}_F / \bar{W}_I)$ y aumenta el desempleo abierto en

$$E_F' \frac{\bar{W}_F}{\bar{W}_I} - 1$$

Por tanto, la solución para el desempleo urbano no es la creación de empleo urbano.

La segunda opción de política considerada fue una política de desarrollo rural. Supongamos que tal programa podría aumentar el salario del sector informal (rural) de \bar{W}_I a \bar{W}_I' . Por la condición de equilibrio $H = T$ el desempleo disminuiría entonces, de

$$UNEM = E_F \frac{\bar{W}_F}{\bar{W}_I} - 1 \text{ a } UNEM' = E_F' \frac{\bar{W}_F}{\bar{W}_I'} - 1$$

Por tanto, en el modelo de Harris-Todaro, la solución para el desempleo urbano es el desarrollo rural.

Poco tiempo después de la publicación del modelo, el gobierno de Kenia siguió los preceptos de Harris-Todaro aplicando un programa de desarrollo rural integrado. En efecto, disminuyó el desempleo en Kenia. Véase en Fields (2005) un análisis económico más comprensivo del bienestar de diversas opciones de política en el modelo de Harris-Todaro.

4. Por qué la pobreza es tan severa en el sector informal urbano de muchos países en desarrollo

Algo de la peor pobreza de los países en desarrollo se encuentra en las áreas urbanas (Naciones Unidas, 2003). El modelo de Harris-Todaro extendido ayuda a explicar por qué ocurre así. Una de las maneras en que el modelo de Harris-Todaro ha sido extendido consiste en tener tres sectores de empleo (empleo formal, empleo informal urbano y empleo agrícola), además del desempleo. Lo importante en esta extensión particular es que los tres sectores se ubican en lugares distintos: el empleo formal y el informal urbano en las áreas urbanas, el empleo agrícola en las áreas rurales. En esta extensión hay tres estrategias de búsqueda: *i*) búsqueda de un empleo a tiempo completo en el sector formal mientras se encuentran desempleados; *ii*) desistir de la búsqueda de un empleo en el sector formal para emplearse en la agricultura, y *iii*) búsqueda de un empleo de medio tiempo en el sector formal mientras se encuentran informalmente empleados. (Adviértase que las estrategias de búsqueda *i*) y *ii*) fueron las modeladas por Harris y Todaro.)

Presumiblemente, las personas ubicadas más cerca de donde se encuentran los empleos del sector formal tienen mejores oportunidades para ser contratadas para cualquier empleo vacante dado. El hecho de que las tengan tiene consecuencias para los salarios informales urbanos. Para que números estrictamente positivos de personas escojan cada una de las tres estrategias de búsqueda, el equilibrio del modelo de Harris-Todaro extendido requiere que los salarios esperados se igualen en las tres estrategias de búsqueda. Si un grupo de trabajadores del sector informal tiene mejores oportunidades que otro en la búsqueda de empleo, el equilibrio del mercado de trabajo debe ser el de que el grupo con mejores oportunidades en la búsqueda de empleo termine con un salario menor en equilibrio.

Visto de esta manera no resulta sorprendente que algo de la peor pobreza

en el mundo en desarrollo se encuentre en las áreas urbanas: los pobres urbanos consisten, al menos en parte, en aquellos que buscaron empleos en el sector formal urbano pero no tuvieron la suerte de encontrarlos. Por supuesto, hay otra razón para los salarios muy bajos en el sector informal urbano —la falta de oportunidades para un empleo asalariado y el autoempleo en las áreas rurales— que la explicación del modelo de Harris-Todaro extendido complementa.

5. Por qué la expansión del empleo en el sector formal mejora a veces las condiciones del mercado de trabajo y a veces no lo hace

La misma política puede tener efectos diferentes en los distintos modelos. Veamos la política de expansión del empleo en el sector formal. En los tres modelos multisectoriales, cuando se crean más empleos en el sector formal se mueven los trabajadores del sector informal al formal para tomar los empleos disponibles. Los individuos que pueden hacer el traslado están en mejores condiciones en los tres modelos.

Pero los tres modelos difieren en otros sentidos. En el modelo del mercado de trabajo integrado los salarios aumentan en cantidades iguales en los dos sectores. Todos los trabajadores mejoran en la misma cantidad. En el modelo con dualismo salarial y sin desempleo, el salario permanece constante en el sector formal, pero los salarios aumentan hasta cierto punto en el sector informal. Por tanto, los trabajadores que permanecen en el sector informal se benefician de la expansión del empleo en el sector formal. Por último, en el modelo de Harris-Todaro con dualismo salarial y desempleo, el salario del sector informal puede aumentar o no. Lo que aumentará con seguridad es el desempleo. En este modelo, al contrario de lo que ocurre en los otros, la creación de empleos en el sector formal genera ganadores y perdedores.

Así pues, que una política de creación de empleos en el sector formal tenga o no efectos favorables en el mercado de trabajo depende de cuál modelo del mercado de trabajo encaje mejor en las circunstancias institucionales de un país particular.

CONCLUSIONES

Trataré de resumir ahora los puntos principales de esta reseña y ofrecer algunas ideas breves para concluir.

Primero, las diferencias entre los diversos mercados de trabajo de los sectores parecen penetrates. Cuando sea posible, la navaja de Occam sugiere que se limite el análisis a dos sectores. Pero cuando no bastan dos sectores, los modelos de tres sectores o de n sectores pueden ser útiles y así lo han demostrado.

Segundo, los mercados de trabajo del sector formal pueden formularse diversas maneras: en términos del vaciamiento del mercado, en términos de la fijación institucional del salario, en términos de la eficiencia salarial y en términos de la resistencia de los trabajadores a las reducciones salariales.

Tercero, el mercado de trabajo del sector informal pueden modelarse como un sector de libre entrada, como un sector deseable o como poseedor de su propia dualidad interna.

Cuarto, las relaciones entre los diversos sectores pueden modelarse de varias maneras: como un mercado de trabajo integrado, como un modelo de dualismo salarial y sin desempleo y como un modelo de dualismo salarial con desempleo.

Quinto, varios hechos externos y políticas pueden entenderse sólo con el empleo de modelos multisectoriales. En estos modelos, el empleo y los salarios en cada sector de la economía se determinan por las condiciones del mercado de trabajo existentes en todos los sectores de la economía. El análisis de un solo mercado no puede explicar lo que vemos.

Es enorme el número de los posibles modelos que combinan estos diversos componentes. Cada uno de los tres componentes — mercado de trabajo del sector formal, mercado de trabajo del sector informal y enlaces entre mercados— tiene tres o cuatro opciones. Aun esta categorización relativamente general produce 36 modelos de mercado de trabajo diferentes. Ningún analista esperaría que el mismo modelo encaje en África Oriental y Asia Oriental, Sudáfrica y Corea del Sur. Seguramente, el modelo “correcto” es específico del contexto. La mezcla de la observación empírica y la modelación analítica ha producido grandes avances. La elección del modelo “correcto” es importante para algo más que el entendimiento; es importante también para los propósitos de la política. Las políticas sólidas del mercado de trabajo requieren modelos sólidos del mercado de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aidt, Toke, y Zafiris Tzannatos (2002), *Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment*, Washington, Banco Mundial.

- Akerlof, George, y Janet Yellen (comps.), *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Anand, Sudhir, y Vijay Joshi (1979), "Domestic Distortions, Income Distribution and the Theory of Optimum Subsidy", *The Economic Journal*, junio.
- , y S. M. R. Kanbur (1985), "Poverty Under the Kuznets Process", *Economic Journal* 95 (sup.), pp. 42-50.
- , y — (1993), "The Kuznets Process and the Inequality-Development Relationship", *Journal of Development Economics* 40, pp. 25-52.
- Ayub, Mahmood (1977), "Income Inequality in a Growth-Theoretic Context: The Case of Pakistan", tesis doctoral inédita, Universidad de Yale.
- Balán, J., H. L. Browning y E. Jelin (1973), *Men in a Developing Society*, Austin, Instituto de Estudios Latinoamericanos, Universidad de Texas en Austin.
- Banco Interamericano de Desarrollo (2003), *Good Jobs Wanted*, Washington, Banco Interamericano de Desarrollo.
- Banco Mundial (1990), *World Development Report 1990*, Washington, Banco Mundial.
- (1995), *World Development Report 1995*, Washington, Banco Mundial.
- Bardhan, P. K., y A. Rudra (1981), "Terms and Conditions of Labour Contracts in Agriculture: Results of a Survey in West Bengal 1979", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, pp. 89-111.
- Basu, Kaushik (1997), *Analytical Development Economics*, Cambridge, MIT Press.
- Becker, Gary S. (1962), "Investment in Human Capital", *Journal of Political Economy*, LXX, suplemento, pp. 9-49.
- (1964), *Human Capital*, Nueva York, Columbia University Press para la Oficina Nacional de Investigación Económica.
- Bell, Clive (1991), "Regional Heterogeneity, Migration, and Shadow Prices", *Journal of Public Economics*, octubre.
- Bergmann, Barbara (1971), "The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment", *Journal of Political Economy* 79, pp. 294-313.
- Besley, Tim, y Robin Burgess (2004), "Can Labor Regulation Hinder Economic Performance? Evidence from India", *Quarterly Journal of Economics* 119, páginas 91-134.
- Blanchard, Olivier, y Lawrence Summers (1986), "Hysteresis and the European Unemployment Problem", *NBER Macroeconomics Annual* 15-78.
- Bliss, Christopher J., y Nicholas H. Stern (1978), "Productivity, Wages and Nutrition: 1. The Theory; 2. Some Observations", *Journal of Development Economics* 5, pp. 363-398.
- Boudon, Raymond A. (1973), *Mathematical Structures of Social Mobility*, Amsterdam, Elsevier.

- Bourguignon, François (1990), "Growth and Inequality in the Dual Model of Development: The Role of Demand Factors", *Review of Economic Studies* 57, páginas 215-228.
- Bowles, S., y Heintz, J. (1996) "Wages and Jobs in the South African Economy: An Econometric Investigation", Departamento de Economía, Universidad de Massachusetts, procesado, enero.
- Bravo, David (1995), "Cost of Labor Standards in Bolivia", Universidad de Harvard, procesado.
- Burdett, Kenneth, y Dale Mortensen (1998), "Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment", *International Economic Review* 39, pp. 257-273.
- Cahuc, Pierre, y André Zylberberg (2004), *Labor Economics*, Cambridge, MIT Press.
- Calvo, Guillermo A. (1978), "Urban Unemployment and Wage Determination in LDC's: Trade Unions in the Harris-Todaro Model", *International Economic Review*, febrero.
- Chakravarty, Satya R., y Bhaskar Dutta (1990), "Migration and Welfare", *European Journal of Political Economy*.
- Chang, C.-H. (1989), "A Study on the Labor Market in Taiwan", Chung-Hua Institution for Economic Research, Conference on Labor and Economic Development, Taipei.
- Corden, Max, y Ronald Findlay (1975), "Urban Unemployment, Intersectoral Capital Mobility and Development Policy", *Economica*, febrero.
- Cunningham, Wendy V., y William F. Maloney (2001), "Heterogeneity in the Mexican Micro-Enterprise Sector", *Economic Development and Cultural Change* 50, pp. 131-156.
- Dasgupta, Partha, y Debraj Ray (1986), "Inequality as a Determinant of Malnutrition and Unemployment", *Economic Journal* 96, pp. 1011-1034.
- DeSoto, Hernando (1989), *The Other Path*, Nueva York, Harper and Row.
- Dixit, Avinash K. (1973), "Models of Dual Economies", James A. Mirrlees y Nicholas H. Stern (comps.), *Models of Economic Growth: Proceedings of a Conference* realizada por la International Economic Association en Jerusalén, Nueva York, International Economic Association.
- Doeringer, Peter B., y Michael J. Piore (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Heath.
- Drèze, Jean, y Anandita Mukherjee (1989), "Labour Contracts in Rural India: Theories and Evidence", S. Chakravarty (comp.), *The Balance Between Industry and Agriculture in Economic Development*, Londres, Macmillan.
- Dunlop, John T. (1944), *Wage Determination Under Trade Unions*, Nueva York, Macmillan.
- Eaton, Jonathan, y Mark Gersovitz (1984), "A Theory of Expropriation and Deviations from Perfect Capital Mobility", *Economic Journal* 94, pp. 16-40.

- Ehrenberg, Ronald G., y Robert S. Smith (2003), *Modern Labor Economics*, Boston, Addison Wesley.
- Fallon, Peter, y Robert Lucas (1991), "The Impact of Changes in Job Security Regulations in India and Zimbabwe", *World Bank Economic Review*, septiembre.
- _____, y _____ (1993), "Job Security Regulations and the Dynamic Demand for Industrial Labor in India and Zimbabwe", *Journal of Development Economics*.
- Fei, John C. H., y Gustav Ranis (1964), *Development of the Labor Surplus Economy*, Homewood, Irwin.
- _____, _____ y Shirley W.Y. Kuo (1978), "Growth and Family Distribution of Income by Factor Components", *Quarterly Journal of Economics* 92, pp. 17-53.
- _____, _____ y _____ (1979), *Growth with Equity: The Taiwan Case*, Oxford, Oxford University Press.
- Fields, Gary S. (1975), "Rural-Urban Migration, Urban Unemployment and Underemployment, and Job Search Activity in LDC's", *Journal of Development Economics* 2, pp. 165-188.
- _____, (1979a), "Income Inequality in Urban Colombia: A Decomposition Analysis", *Review of Income and Wealth* 25, pp. 327-341.
- _____, (1979b), "A Welfare Economic Approach to Growth and Distribution in the Dual Economy", *Quarterly Journal of Economics* 372, pp. 325-354.
- _____, (1980), *Poverty, Inequality, and Development*, Nueva York, Cambridge University Press.
- _____, (1984), "Employment, Income Distribution and Economic Growth in Seven Small Open Economies", *The Economic Journal*, 94, pp. 74-83.
- _____, (1989), "On-the-Job Search in a Labor Market Model: Ex-Ante Choices and Ex-Post Outcomes", *Journal of Development Economics*, 30, pp. 159-178.
- _____, (1990), "Labour Market Modeling and the Urban Informal Sector: Theory and Evidence", David Turnham, Bernard Salomé, y Antoine Schwarz (comps.), *The informal sector revisited*, París, Centro de Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- _____, (1994), "Changing Labor Market Conditions and Economic Development in Hong Kong, the Republic of Korea, Singapore, and Taiwan, China", *The World Bank Economic Review* 8, pp. 395-414.
- _____, (1999), "Employment Generation and Poverty Alleviation in Developing Economies", Ulrich Hiemenz (comp.), *Growth and Competition in the New Global Economy*, París, Centro de Desarrollo de la OCDE.
- _____, (2005), "A Welfare Economic Analysis of Labor Market Policies in the Harris-Todaro Model", *Journal of Development Economics* 76, pp. 127-146.
- _____, y Walter S. Bagg (2003), "Long-Term Mobility and the Private Sector in Developing Countries: New Evidence", Gary S. Fields y Guy Pfeffermann (comps.), *Pathways Out of Poverty*, Boston, Kluwer Academic Publishers.

- Fields, Gary S., Paul L. Cichello, Samuel Freije, Marta Menéndez y David Newhouse (2003), "Household Income Dynamics: A Four-Country Story", *Journal of Development Studies* 40, pp. 30-54.
- , Murray Leibbrandt y Jeremy Wakeford (2000), *Key Labour Market Elasticities*, informe elaborado para el gobierno de Sudáfrica.
- , y Jennifer O'Hara Mitchell (1999), "Changing Income Inequality in Taiwan: A Decomposition Analysis", Gary Saxonhouse y T. N. Srinivasan (comps.), *Development, Duality, and the International Economic Regime: Essays in Honor of Gustav Ranis*, Ann Arbor, University of Michigan Press.
- , y Henry Y. Wan, Jr. (1989), "Wage-Setting Institutions and Economic Growth", *World Development*.
- Ghose, Ajit K. (2003), *Jobs and Incomes in a Globalizing World*, Ginebra, OIT.
- Gindling, T. H., Jr. (1991), "An Investigation into Labor Market Segmentation: The Case of San José, Costa Rica", *Economic Development and Cultural Change*.
- Hamermesh, Daniel (1993), *Labor Demand*, Princeton, Princeton University Press.
- Harberger, Arnold C. (1971), "On Measuring the Social Opportunity Cost of Labor", *International Labour Review* 103, pp. 559-579.
- Harris, John, y Michael Todaro (1970), "Migration, Unemployment, and Development: A Two Sector Analysis", *American Economic Review*, 40, pp. 126-142.
- Hart, Keith (1973), "Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana", *Journal of Modern African Studies*, 11, pp. 61-89.
- Heady, Christopher J. (1981), "Shadow Wages and Induced Migration", *Oxford Economic Papers*.
- House, William J. (1984), "Nairobi's Informal Sector: Dynamic Entrepreneurs or Surplus Labor?", *Economic Development and Cultural Change* 32, pp. 277-302.
- Hymer, Stephen, y Stephen Resnick (1969), "A Model of an Agrarian Economy with Nonagricultural Activities", *American Economic Review* 59, pp. 493-506.
- Jhabvala, Renana, Ratna M. Sudarshan y Jeemol Unni (2003), *Informal Economy Centrestage: New Structures of Employment*, Nueva Delhi, Sage Publications.
- Jorgenson, Dale W. (1967), "Surplus Agricultural Labour and the Development of a Dual Economy", *Oxford Economic Papers* 19, pp. 288-312.
- Khan, M. Ali (1989), "The Harris-Todaro Model", J. Eatwell et al, *The New Palgrave*, Londres, MacMillan.
- Knight, John B. (1976), "Explaining Income Distribution in Less Developed Countries: A Framework and an Agenda", *Bulletin of the Oxford Institute of Economics and Statistics*.
- Kuznets, Simon (1955), "Economic Growth and Income Inequality", *American Economic Review* 45, pp. 1-28.
- Lee, Chang-Hee (2002), "The Minimum Wage", *Asian Labour Update* 42.

- Leibenstein, Harvey (1957), "Underemployment in Backward Economies", *Journal of Political Economy* 65.
- Lewis, W. Arthur (1954), "Economic Development with Unlimited Supplies of Labour", *Manchester School*, 22, pp. 139-191.
- (1972), "Reflections on Unlimited Labor", Luis DiMarco (comp.), *International Economics and Development: Essays in Honor of Raul Prebisch*, Nueva York, Academic Press.
- Lin, C.-C. (1989), "The Basic Labor Standards Law and Operation of Labor Market: Theory and Partial Empirical Results", Academia Sinica.
- Lindbeck, Assar, y Dennis Snower (1988), *Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge, MIT Press.
- Maloney, William F. (2003), "Informal Self-Employment: Poverty Trap or Decent Alternative", Gary S. Fields y Guy Pfeffermann (comps.), *Pathways Out of Poverty*, Boston, Kluwer.
- Marcouiller, Douglas, Veronica Ruiz de Castilla y Christopher Woodruff (1997), "Formal Measures of the Informal Sector Wage Gap in Mexico, El Salvador, and Peru", *Economic Development and Cultural Change* 45, pp. 367-392.
- Meade, James A. (1976), *The Just Economy*, Londres, Allen and Unwin.
- Merton, Robert K. (1968), "The Matthew Effect in Science", *Science* 159, pp. 56-63.
- Mincer, Jacob (1962), "On-the-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications", *Journal of Political Economy*, LXX suplemento, pp. 50-79.
- (1974), *Schooling, Experience, and Earnings*, Nueva York, Columbia University Press para la NBER.
- Mirrlees, James A. (1975), "Pure Theory of Underdeveloped Economies", Lloyd G. Reynolds (comp.), *Agriculture in Development Theory*, Nueva Haven, Yale University Press.
- Moene, Karl Ove (1988), "A Reformulation of the Harris-Todaro Mechanism with Endogenous Wages", *Economics Letters*.
- (1992), "Poverty and Landownership", *American Economic Review*, marzo.
- Moran, Theodore H. (2002), *Beyond Sweatshops: Foreign Direct Investment and Globalization in Developing Countries*, Washington, Brookings Institution.
- Naciones Unidas (2003), *The Challenge of Slums: Global Report on Human Settlements 2003*, Nueva York, Programa de Asentamientos Humanos de las Naciones Unidas.
- Nelson, Richard R. (1966), "A Theory of the Low-Level Equilibrium Trap in Underdeveloped Economies", *American Economic Review* 46, pp. 894-908.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart y Patrick M. Wright (2000), *Human Resource Management*, Boston, Irwin McGraw-Hill.
- Oficina Internacional del Trabajo (1972), *Employment, Incomes, and Equality: A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya*, Ginebra, OIT.

- Oficina Internacional del Trabajo (1998), *Labour and Social Issues Relating to Export Processing Zones*, Ginebra, OIT.
- (2002), *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, Ginebra, OIT.
- (2003), *Global Employment Trends 2003*, Ginebra, OIT.
- (2005), *Global Employment Trends 2005*, Ginebra, OIT.
- Osmani, S. R. (1991), "Wage Determination in Rural Labour Markets: The Theory of Implicit Co-Operation", *Journal of Development Economics* 34, pp. 3-23.
- Park, Young-Bum (1991), "Union/Non-Union Wage Differentials in the Korean Manufacturing Sector", *International Economic Journal*.
- Raff, Daniel y Lawrence Summers (1987). "Did Henry Ford Pay Efficiency Wages?", *Journal of Labor Economics*.
- Ranis, Gustav (2006). "Is Dualism Worth Revisiting?", Alain de Janvry y Ravi Kanbur (comps.), *Poverty, Inequality, and Development: Essays in Honor of Erik Thorbecke*.
- , y John C. H. Fei (1961), "A Theory of Economic Development", *American Economic Review*, 51, pp. 533-565.
- , y Frances Stewart (1993), "Rural Nonagricultural Activities in Development: Theory and Application", *Journal of Development Economics* 40, pp. 75-101.
- , y — (1999), "V-Goods and the Role of the Urban Informal Sector in Development", *Economic Development and Cultural Change* 47, pp. 259-288.
- Robinson, Sherman (1976), "A Note on the U Hypothesis Relating Income Inequality to Economic Development", *American Economic Review*, pp. 437-440.
- Rosenzweig, Mark (1988), "Labor Markets in Low Income Countries", Hollis Chenery y T. N. Srinivasan (comps.), *Handbook of Development Economics*, vol. 1, Amsterdam, North Holland.
- Roy, A. D. (1951), "Some Thoughts on the Distribution of Earnings", *Oxford Economic Papers* 3, pp. 135-146.
- Sah, Raaj Kumar, y Joseph E. Stiglitz (1985), "The Social Cost of Labor and Project Evaluation: A General Approach", *Journal of Public Economics*.
- Schultz, T. W. (1961), "Investment in Human Capital", *American Economic Review*, LI, pp. 1-17
- (1962), "Reflections on Investment in Man", *Journal of Political Economy*, LXX suplemento, pp. 1-8.
- Sen, Amartya K. (1967), "Review of J.C.H. Fei and G. Ranis, Development of the Labor Surplus Economy: Theory and Policy", *The Economic Journal* 77, páginas 346-349.
- Shapiro, Carl, y Joseph E. Stiglitz (1984), "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device", *American Economic Review*.
- Solow, Robert (1990), *The Labour Market as a Social Institution*, Oxford, Blackwell.

- Spinanger, Dean (1985), "The Labor Market in Panama: An Analysis of the Employment Impact of the Labor Code," ensayo presentado en el Seminario sobre Política del Empleo en América Latina, Panamá.
- Squire, Lyn (1981), *Employment Policy in Developing Countries*, Nueva York, Oxford University Press para el Banco Mundial.
- Starr, Gerald (1981), *Minimum Wage Fixing*, Ginebra, OIT.
- Stiglitz, Joseph E. (1974), "Alternative Theories of Wage Determination and Unemployment in LDCs, The Labour Turnover Model", *Quarterly Journal of Economics* 88, pp. 194-227.
- (1976), "The Efficiency Wage Hypothesis, Surplus Labor, and the Distribution of Labour in LDCs", *Oxford Economic Papers* 28, pp. 185-207.
- (1982), "The Structure of Labor Markets and Shadow Prices in LDCs", Richard H. Sabot (comp.), *Migration and the Labor Market in Developing Countries*, Boulder, Westview.
- (1985), "Equilibrium Wage Distributions", *The Economic Journal* 95, páginas 595-618.
- Tidrick, Gene (1975), "Wage Spillover and Unemployment in a Wage-Gap Economy: The Jamaican Case", *Economic Development and Cultural Change*.
- Todaro, Michael P. (1969). "A Model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries", *American Economic Review* 39, pp. 138-148.
- Tokman, Víctor (1987), "El sector informal: quince años despues", PREALC.
- Turnham, David (1971), *The Employment Problem in Less Developed Countries*, París, Centro de Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos).
- (1993), *Employment and Development: A New Review of Evidence*, París, Centro de Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- Ulrich, Dave (1997), *Human Resource Champions* Boston, Harvard Business School Press.
- Weiss, Andrew (1990), *Efficiency Wages*, Princeton, Princeton University Press.
- Welch, Finis (1974), "Minimum Wage Legislation in the United States", *Economic Inquiry* 12, pp. 285-318.
- Yoo, Gyeongjoon (1995), "An Analysis and Decomposition of Changing Labor Income Distribution in Korea", tesis doctoral inédita, Universidad de Cornell.