

CURSO DE ECONOMÍA LABORAL Prácticas Tema 3

DE LA CAL BARREDO, M^a LUZ
OTAZUA GARMENDIA, GARIKOITZ
ZUBIRI REY, JON BERNAT

Práctica 3.1**ENFOQUES SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO**

Lea el artículo y la entrevista identifique en las frases señaladas diferentes enfoques en cuanto al estudio del mercado de trabajo y la problemática del paro. Innovación laboral. 17/10/2010

No es casualidad que el Premio Nobel de Economía 2010 se haya concedido a tres economistas expertos en el mercado laboral. Peter Diamond, Dale Mortensen y Christopher Pissarides son, por decirlo así, los responsables de las teorías estándar que explican hoy el mercado de trabajo en términos de fricciones, costes e ineficiencias internas del propio mercado. El acervo común del trío no es fácil de resumir sin caer en grave injusticia para alguno de ellos, pero parte de la idea de que hay mercados especiales (acumulan ineficiencias), que el mercado laboral es uno de ellos (1) y que, por tanto, necesita de un trabajo de intermediación para casar la oferta y la demanda. El empleo no es un bien homogéneo (2); encajar el servicio de quien lo ofrece con el interés de quien lo demanda tiene costes. Esos costes (dinero, tiempo) se reducen con la intermediación, que en el caso de España corresponde al Instituto Nacional de Empleo (INEM). Los problemas surgen por ineficiencias o fricciones, cuando o bien el intermediario no consigue reducir el tiempo de búsqueda de empleo o los sistemas de prestación por desempleo no incentivan el encaje de la oferta y la demanda.

Los Nobel no enjuician las políticas sociales, ni podrían hacerlo. Es de clavo pasado, como diría Unamuno, que si se elimina o se reduce drásticamente la prestación a los parados disminuiría la tasa de paro; para llegar a esa conclusión no se necesitan estudios. Pero, a cambio, aumentaría la pauperización de quienes por razones de todo tipo no logran casar su oferta con una demanda que no encuentran. Y esa pauperización tendría graves consecuencias para el buen funcionamiento de la economía. Las tesis ajustadas de los Nobel solo sugieren que hay que revisar con cuidado la política de prestaciones (y la distancia entre el subsidio y el salario medio del país) para que no se desincentive la persecución del puesto de trabajo (3). Las recomendaciones que nacen de los análisis de Diamond, Mortensen y Pissarides insisten en innovar en la intermediación laboral; en ningún caso sugieren o patrocinan recortes drásticos en las prestaciones. Las sugerencias incluyen métodos para acelerar el interés por la búsqueda de empleo, como, por ejemplo, pagar prestaciones más altas en los primeros meses e ir reduciéndolas poco a poco. Los economistas españoles preocupados por los estragos en el mercado de trabajo sostienen que algunas de estas recomendaciones ayudarían a mitigar el paro.

La principal carga (involuntaria) de los Nobel se dirige contra el INEM. La cuestión pertinente es si está cumpliendo eficazmente con sus funciones de intermediadora del mercado. Si, como se desprende de las estadísticas conocidas, la institución no ha conseguido reducir el tiempo de búsqueda de empleo y el número de parados que buscan su primer empleo o el de mayores de 45 años aumenta sin cesar, habrá que convenir que su tarea deja mucho que desear. Lo que se pide es que se convierta en una agencia pública de empleo orientada a casar la oferta y la demanda de forma activa, que ofrezca soluciones a los demandantes de empleo que tengan que desplazarse fuera de su residencia (la costumbre de la vivienda en propiedad es una de las rigideces externas que impiden la reducción del paro estructural) y que no se limite a contar el número de personas que pierden o piden trabajo.

ENTREVISTA: Primer plano MICHAEL PIORE Catedrático de Economía del MIT

"Reducir salarios no ayudará en nada" M. V. G. 17/10/2010

Cuesta encontrar en los círculos académicos un discurso tan partidario del gasto público, tan keynesiano, para salir de la crisis, como el de Michael J. Piore (Nueva York, 1940). Sí, también Paul Krugman lo defiende, pero tampoco los pensamientos del Nobel de 2008 dominan la Academia. Para Piore, catedrático del Massachusetts Institute of Technology (MIT), que ha asistido esta semana a un seminario de empleo en la Fundación Ortega y Gasset, la solución al paro, que será "muy lenta", no pasa por reformas, sino por estímulos a la demanda, más gasto público. Y, aunque comparte departamento con Peter Diamond, premiado con el Nobel este año, discrepa profundamente de sus teorías y de las de los otros dos galardonados.

Pregunta. ¿Cuándo saldremos de la crisis de empleo en los países desarrollados?

Respuesta. Depende. En Estados Unidos no está claro si seguirá la recuperación o recaeremos. Pero en todo caso parece que tendremos una salida lenta y el desempleo será alto. En Europa se sigue una política de austeridad que no ayudará a la recuperación.

P. ¿Cree que se necesitan cambios en la regulación laboral?

R. Son dos problemas distintos. Hay una crisis de demanda, de caída de la actividad económica, y la reforma laboral toca la oferta. Hay que separar los dos problemas. No se puede reparar la falta de demanda con reducción de salarios y bajada de gastos gubernamentales.

P. ¿No cree que solucionar problemas del mercado laboral español como la dualidad entre temporales y fijos puede ayudar?

R. Puede ser una solución a otros problemas. Puede ayudar, pero no es una solución a la crisis.

P. ¿Tampoco rebajar los costes de despido?

R. No veo cómo puede ayudar a salir de la crisis.

P. ¿Por qué?

R. Es una crisis de demanda. Hay un exceso de trabajadores, de paro. Y no solo eso, hay exceso de todos los recursos en las economías avanzadas: de maquinaria, de capital financiero, de materiales (4)... Una reducción de precios en un solo punto no ayudará en nada. Hay que aumentar la demanda subiendo el gasto. Si bajan el gasto público o los salarios, veremos una contracción de demanda. Obama ha dicho: "No malgastes una buena crisis". Pero la idea es que la crisis es solo una excusa para las reformas. Se persigue utilizarla para otros propósitos. **P.** Entonces, ¿qué hacer?

R. La economía tiene capacidad para salir de las crisis de forma automática. Hay que dejar que esas fuerzas naturales empujen la economía hacia el despegue, ayudándoles con generación de más demanda.

P. ¿Cuáles son esas fuerzas?

R. Todo el mundo tiene reservas. En una crisis no se invierte hasta que estas se acaban. Las ventas vienen de los inventarios. Cuando se agotan, las empresas comienzan de nuevo a producir, invierten, para abastecer solo la demanda de ese momento. Pero esto no es impulso económico, solo abastecimiento de la demanda existente.

P. Así que esto no funciona por sí mismo.

R. No, claro. Hay que impulsarlas con gastos (5)

P. ¿Qué le parece la explicación del paro de los premios Nobel conocidos esta semana?

R. No es buena. Han creado modelos teóricos interesantes. Pero las implicaciones prácticas no son buenas para explicar cómo funciona el mercado de trabajo. Para ellos, la información está en la base de su teoría. El desempleo llega porque la gente no tiene suficiente información. El parado no sabe dónde está la oferta de empleo. Si la información circulara, el mercado sería más eficiente. Pero no es una visión correcta.

P. ¿Cuál sería, entonces?

R. El mercado laboral se divide en segmentos (la industria en Barcelona, la construcción en Madrid, incluso la construcción en Sevilla es otro segmento) (6). En cada uno, la gente tiene buena información, por familiares, compañeros, amigos... El problema llega a la hora de cambiar de segmento. El lenguaje, las pautas, la formación en sentido amplio... todo es distinto. Para moverte de un segmento a otro necesitas manejar el lenguaje del nuevo segmento.

P. Pero en una situación como la actual, con un millón de puestos de trabajo destruidos en la construcción en España, que no volverán, ¿cómo se cambia de un segmento o de un sector a otro?

R. Primero hay que recuperar la economía. Que crezca el empleo en otros sectores. Para que se dé el trasvase se necesita formación. Además, el proceso se dificulta cuando el nivel de paro es alto. Los trabajadores de un segmento se cierran a nuevas incorporaciones para defenderse.

P. ¿Y cómo vencer el rechazo?

R. Aumentando el empleo.

P. ¿No existen las fricciones de las que hablan los Nobel?

R. No dentro del mismo segmento. Solo para moverse de uno a otro.

P. ¿Y cómo se eliminan?

R. Solo enseñando otro lenguaje a que los que están en un segmento, en un sector. Claro, en una fase contractiva aparece el rechazo social, no basta solo con las políticas. De ese modo, en un contexto como el actual la reducción de empleo es muy lenta.

P. Pero es necesario rebajar rápido este nivel de desempleo. En España está en el 20%.

R. Hay que expandir la demanda agregada. Puede haber medidas adicionales, pero si no expandes la demanda, estas medidas no crearán empleo (7).

Práctica 3.2

DUALIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO

Tras leer el texto y visionar el video del siguiente enlace responda a las cuestiones 1 y 2.

Enlace:

http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/actualidad_cientifica/noticias/contratos_paro (11/04/2018)

Cuestiones:

- 1. Resuma las causas y efectos sobre la dualidad del mercado laboral que expone**
- 2. Exponga otros factores explicativos de la dualidad del mercado laboral.**

El enlace recoge la información de la Universidad Carlos III sobre la investigación en la que participa con el video del profesor Juan José Dolado:

Título: Two-tier Labor Markets in the Great Recession: France vs. Spain
Autores: Bentolila, S., P. Cahuc, J. Dolado y T. Le Barbanchon
Revista: CEPR Discussion Paper 8152

RESPUESTAS PRÁCTICAS TEMA 3**PRACTICA 3.1**

1. La consideración del mercado de trabajo como un mercado especial es una aportación institucionalista. No funciona como el resto de mercados. La oferta y la demanda solamente explican algunos de los procesos que ocurren en este mercado.
2. La idea de la fuerza de trabajo y el empleo como heterogéneos es institucionalista. No todas las personas tienen las mismas características, ni la misma formación, ni las mismas aptitudes y actitudes. No todos los empleos requieren el mismo tipo de mano de obra.
3. La escuela neoclásica es la que más se ha preocupado por los efectos desincentivadores que pueden tener las prestaciones por desempleo en la búsqueda de empleo.
4. Explicación keynesiana de la crisis: hay más capacidad de producción que demanda
5. Política keynesiana. Hay que impulsar la economía con más gasto.
6. La tesis de la segmentación del mercado laboral es institucionalista.
7. Política keynesiana: para salir de la crisis, hay que impulsar la demanda.

PRACTICA 3.2

1. El video expone que:

Las diferencias de protección al trabajador según sea indefinido o temporal dan lugar a un mercado laboral dual y segmentado que resulta ser muy nocivo en términos del nivel y volatilidad de la tasa de paro, según los resultados del estudio. Por ello, sus autores abogan por la eliminación de la mayoría de los contratos temporales y por la introducción de un único contrato laboral indefinido con una indemnización por despido creciente con la antigüedad en el empleo.

2. Factores explicativos de la dualidad laboral presentes en el tema 3 que reflejan la imperfecta naturaleza competitiva del mercado laboral y que el mercado de trabajo no es homogéneo:

- a. Mercados internos de trabajo: con competencia por los puestos de trabajo delimitada y reglada. Las empresas tienen interés en que la mano de obra permanezca en ella para rentabilizar los costes de formación y cualificación de la mano de obra y establecen buenos salarios y condiciones de empleo a trabajadores/as internos.

- b. Los cambios técnicos suponen que el primer impulso de la dualidad se produce en el mercado de productos. La demanda de cualquier producto se puede dividir entre una parte estable (absorbida por grandes empresas) y otra inestable (en manos de las pequeñas empresas).

- c. Los procesos de externalización y las estrategias en los mercados globalizados son los que determinan la división del trabajo.

d. Dualidad como instrumento para dividir y fraccionar la fuerza de trabajo para reducir las presiones salariales de trabajadores y trabajadoras.

e. La mayor importancia de la dimensión psicológica y sociológica del trabajo, así como el carácter de producción en equipo y el aspecto dinámico del trabajo son razones que llevan a las empresas a adoptar estructuras organizativas y reglas relativas al trabajo de no-mercado. En este marco, las empresas compran el tiempo de los trabajadores y trabajadoras, los y las cuales deciden ofrecer la cantidad de trabajo influenciados por consideraciones psicológicas y sociológicas (desde el salario, al trato recibido, o la autonomía en el trabajo, etc.), consideraciones que no siempre son las mismas ni con la misma intensidad. Asimismo, El proceso de aprendizaje (y su carácter dinámico) es una característica distintiva del trabajo y ello tiene implicaciones en la eficiencia que se consigue con una relación duradera que no se puede acotar en todos sus extremos con un contrato laboral.

