

LANAREN EKONOMIA IKASTAROA 3. GAIA

OTAZUA GARMENDIA, GARIKOITZ



3. GAIA

LAN MERKATUAREN ANALISIRAKO PLANTEAMENDU TEORIKOAK

1. Planteamendu tradizionalak

1.1 Planteamendu neoklasikoa

Ekonomia neoklasikoan, emaitza makroekonomikoak jokabide mikroekonomikoen baturaren emaitza besterik ez dira. Merkatu jakin bakoitzaren kasuan, etengabeko oreka bermatu eta ahalbidetzen duena prezioen malgutasuna eta salmenten inguruko ziurtasuna dira.

Argudio neoklasikoaren gakoa honakoa da: eskuragarri dauden ekoizpen-baliabideak ekoizpen-faktoreen jabeen erabaki libreen emaitza dira eta ekoizpen-baliabide horiek dira ekoizpen-maila ezartzen dutenak. Honela, faktoreen jabeek erabakitzen dute zer edo zer eskaintzen duten ala ez eta zenbat eskaintzen duten, bai kapitalari zein lanari dagokienez.

Teoria neoklasikoaren arabera, lan-merkatua merkatu arrunta da (ondasun eta zerbitzuen merkatuaren edo diruaren merkatuaren modukoa). Horregatik, lan-merkatuaren analisirako oinarritzko elementuak lan-eskaintza, lan-eskaria eta lanaren prezioa (soldata edo lan-kostuak) izango dira.

Lana ekoizpen-faktoretzat jotzen da, lurra eta kapitala bezala. Lan-eskaria, funtsean, lana ekoizpenerako erabili nahi duten enpresek osatzen dute. Aldiz, lan-eskaintza lana duten eta ondasunak erosteko diruaren truke lan hori eman nahi dutenek osatzen dute.

Langileen eskaria, beste edozein eskariren moduan, beherakorra da. Hau da, geroz eta soldata baxuagoak, orduan eta langile gehiago eskatuko dira. Langileen eskaintza, beste edozein eskaintzaren moduan, gorakorra da: geroz eta soldata altuagoak, orduan eta langile gehiago eskainiko dira.

Teoria neoklasikoaren funtsezko analisiaren xedea lan-merkatuaren oreka-baldintzak dira, non lan-eskaintza eta -eskaria bat etortzen diren. Honela, enpleguaren eta soldataren oreka-mailak lan-eskaintzaren eta -eskariaren elkarreaginaren mendekoak dira. Lan-eskaintzaren eta -eskariaren arteko orekarik ezak azaltzeko, teoria neoklasikoak beste edozein merkatuaren eskaintzaren eta eskariaren jokabidea azaltzeko erabiltzen duen eskema bera erabiltzen du.

Koherentzia jarraituta, lan-merkatu neoklasikoaren funtzionamenduaren oinarriak dira homogeneotasuna, informazio perfektua eta edozein merkatuk behar dituen eragileen jokabidea. Beraz, lan-indarra homogeneoa da eta horrek esan nahi du langileek edozein lanpostu betetzeko nahikoa den antzeko kualifikazio-maila bat dutela eta ekoizpen-sistemako edozein lanposturen kualifikazio-betekizunak ere antzekoak direla. Halaber, informazio

perfektua eskuragarri dago merkatuko baldintzen inguruan eta ez dago mugikortasunarekin eta enplegu-bilaketarekin lotutako kosturik. Era berean, eskema neoklasikoaren arabera, enpresa eta langile bakoitzak eragile gisa jarduten du banako moduan eta erabaki bakoitzaren kostuak eta onurak aztertzen ditu.

Hipotesi hauek abiapuntu hartuta, planteamendu neoklasikoak dio epe luzerako oreka lor daitekeela langabezia-maila baxua bada eta soldata-maila antzekoa bada langile guztientzat. Soldatak ezartzen du eskaintza eta eskaria bateratzea ahalbidetzen duen lan-faktorearen prezioa eta, beste teoria batzuekin alderatuta, bere malgutasunagatik bereizten da, soldata lan-eskaintza eta -eskarian aldaketak gertatu ahala areagotuz eta murriztuz doa eta.

Hartara, ondasun eta zerbitzuen eskarian edo produktibitatean gertatutako aldaketen ondorioz ekoizpen-sektoreen arteko soldata-desberdintasunak sortuko balira, merkatuaren dinamikak berak langile-fluxu bat eragingo luke soldata baxuenak dituzten sektoreetatik soldata altuenak dituztenetara, horrekin merkatua doitzea lortuta.

Teoria honetan, produktuen fabrikazioan erabiltzen diren teknika eta teknologia ereduaren kanpoko faktorea dira, emanda datorren faktorea alegia. Lehia perfektu baten testuinguruan, lan-eskaria izango litzateke lanaren produktibitate marjinala produktuaren prezioarekin biderkatzearen emaitza. Lanaren produktibitate marjinala produktua ekoizteko aplikatutako teknika jakinaren arabera da (ereduaz kanpoko faktorea). Honela, enpresek lana eskatuko dute lanaren produktibitate marjinala soldatarekin bat etortzeko neurrian.

Lan-eskaria desberdina da epe laburrera eta epe luzera. Epe luzerako lan-eskaria erabakitzen duten elementuen artean, aipagarriak dira produktuaren eskaria bera eta teknologia, teknologia ulertuta lanaren eta kapitalaren artean ezartzen den erlazio gisa.

Lan-eskari neoklasikoak ez du beste edozein ekoizpen-faktorek ez duen ezaugarriarik, langileen atzipenarekin, hautaketarekin eta prestakuntzarekin lotutako kostu finkoak alde batera utzita. Lan-eskariari dagokionez, lan-merkatuari dagokion azterketa-elementu bakarra giza kapitalaren kontzeptuarekin lotuta dago.

Soldatak ahalbidetzen du eskaintza eta eskaria bateratzea eta soldata hori bere malgutasunagatik bereizten da, lan-eskaintza eta -eskarian aldaketak gertatu ahala areagotuz eta murriztuz doa eta. Soldaten malgutasun hori da lan-merkatuaren gainerako planteamenduekiko duen funtsezko desberdintasunetako bat.

Eredu neoklasikoaren funtzionamenduaren logika jarraian adierazitakoa izango litzateke. Abiapuntu gisa hartzen den hipotesiak dio soldata jakin baten aurrean, enpresek beren enplegu-maila doitzen dutela boluntarioa ez den langabeziarik egon ez dadin. Hau da, soldatak enpresen beharretara egokitzen badira, lan egin nahi duen pertsona orok lan egin ahalko du.

Lan-eskaintza agregatua lan egiteko adinean dagoen biztanleriaren arabera da. Banakako alorrean, lan-eskaintza neoklasikoak dio lana eskaintzeko erabakia kontsumitzailearen hautapen-teoriaren arabera arautzen dela. Lan egiteko edo lanik ez egiteko eta zenbat lan egiteko norbanakoaren erabakia positibotzat jotzen diren bi ondasunen arteko aukera da, errenta eta aisialdia, lana ahalegin eta sakrifizio gisa agertzen duen kontzeptu negatiboan ez bezala. Desberdintasun garrantzitsu bat dago bi ondasun hauen izaeran bertan: aisialdiaren balioak errentarenak baino osagai subjektibo handiagoa du. Ondorioz, soldata-aldaketa baten aurrean, banako guztiek ez lukete modu berean erantzungo. Errenta-efektu bat eta ordezkapen-efektu bat gertatuko lirateke aldi berean eta horrek esan nahi du soldata-aldaketa

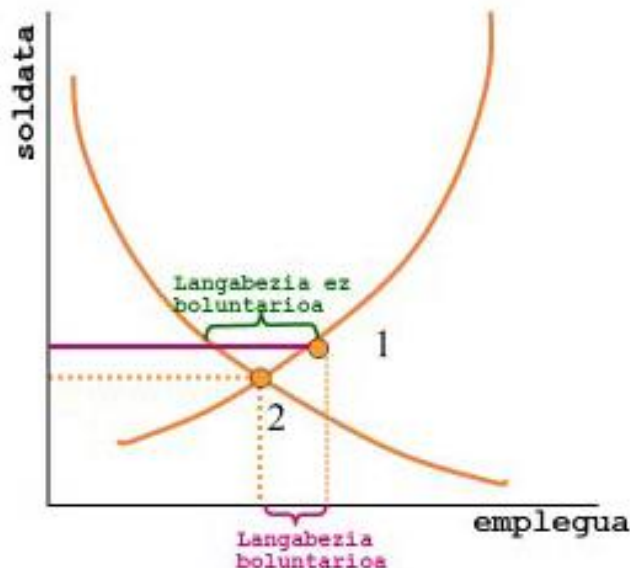
baten aurrean, banakako lan-eskaintza areagotu edo murriztu egingo litzatekeela, gailentzen den efektuaren arabera. Adibidez, soldata-igoera baten aurrean, lan-eskaintza areagotuko litzateke errenta-efektua gailentzen bada.

Baldintza horiek ikusita, banako bakoitzak plan bat sortzen duela ulertzen da, zenbat lan saltzeko prest dagoen erabakitzeko trukean jasoko duen soldata kontuan hartuta. Orokorrean, soldata geroz eta handiagoa izan, orduan eta ordu-kopuru gehiago lan egiteko prest egongo dela ulertzen da, beraz, eskaintza hori soldatarekin batera gorakorra izango litzateke.

Diruzkoak ez diren eta errentaren eta aisialdiaren arteko lehentasunak aldatzen dituzten enpleguen zenbait alderdi, hala nola enpleguen arrisku-maila edo nekea, Adam Smith berak jorratu zituen bere garaian. Hala ere, planteamendu neoklasikoak uste du elementu horiek guztiak dagoeneko soldataren barne daudela nolabait.

Demagun, momentu jakin batean, langileen eskaintza-erabakiek enpresen lan-eskaria gainditzen dutela (1. irudiko 1. puntua). Ikuspuntu neoklasikotik, lan-merkatuko gehiegizko eskaintzaren egoera hau bakarrik azal daiteke soldatak lan-faktorearen produktibitatea gainditzen duelako. Oreka-soldata baino altuagoa den soldata izango litzateke hori. Soldata horrekin langile asko dira bere aisialdiaren zati bati uko egiteko prest daudenak, errenta handiagoa izatearen truke. Baina enpresentzat ez da errentagarria langile gehiago kontratatzea langile horien kostua langileen ekarpena (produktibitatea) baino handiagoa delako. Seguruenik, enpresek lana kapitalarekin ordezkatzeko lukete (makineriarekin, esaterako), kapitala nolabait lana baino merkeago izatera pasa baita.

1. irudia. Lan-merkatuaren eredu neoklasikoa



Iturria: egileak sortua.

Soldatak malguak badira, gehiegizko lan-eskaintzak soldaten beherapena eragingo du eta oreka berri bat ezarriko da langileen lan-eskaintza murrizteari eta enpresen lan-eskaria areagotzeari esker (2. puntura iritsita). Langileentzat soldata baxuenak ez du horrenbeste konpentsatzen aisialdiaren galera eta horregatik langileak ez daude horren prest lan egiteko, beraz, lan-eskaintza murriztu egingo da. Enpresentzat, soldatak beheratzeak lanaren aldeko

aldaketa bat dakar ekoizpen-faktoreen prezioan eta horrek lan-eskaria areagotuko du. Egoera berrian, lan egin nahi duten pertsona guztiek enplegua izango dute eta lana boluntarioki utzi duen langile-talde bat egongo da. Horri esaten zaio langabezia boluntarioa. Biztanleria aktiboaren zati bat lan-merkatutik erretiratuko da soldata berri horrekin ez baitzaie lan egitea interesatzen.

Planteamendu honetan, langabezia, egotekotan, iragankorra da eta lanaren mugikortasunarekin eta soldaten erabateko malgutasunarekin desagerrarazten da. Langabeziak irauten badu, kanpotik etorritako eta lan-merkatuan eragina duten interferentziak daudelako izango da. Nagusiki: soldaten beheranzko zurruntasuna, gehiegizko eskaintza edo eskaririk eza orekatzen duena; lan-harremanak arautzen dituzten sindikatuen eta gainerako instituzioen eragina (gutxieneko soldata, negoziazio kolektiboa, gizarte segurantzaren kotizazioak, kontratazioaren erregulazioa, kaleratzeen erregulazioa, etab.). Horri esaten zaio langabezia ez boluntarioa (soldatak ez du behera egiten eta ez da oreka lortzen).

1.2 Planteamendu keynestarra

Lan-merkatuaren eredu keynestarra neoklasikoaren antzekoa da, baina eredu keynestarrean langabeziaren arazoak ondasun eta zerbitzuen merkatuan du jatorria. Planteamendu makroekonomiko bat da, non langabeziaren arrazoia eskari agregatu eskasa den eta horrek lan-eskariaren murrizketa eragiten duen.

Keynes-en ekarpena honakoa izan zen: prezioak eta soldatak ez dira malguak, aldiz, beheranzko zurruntasun nabarmena dute. Horrek esan nahi du prezioak eta soldatak ez direla behar bezala gehiegizko lan-eskaintza dagoenean, hartara langabezia ez boluntarioa sortuta. Prezioen eta soldaten zurruntasunaren azalpena bikoitza da:

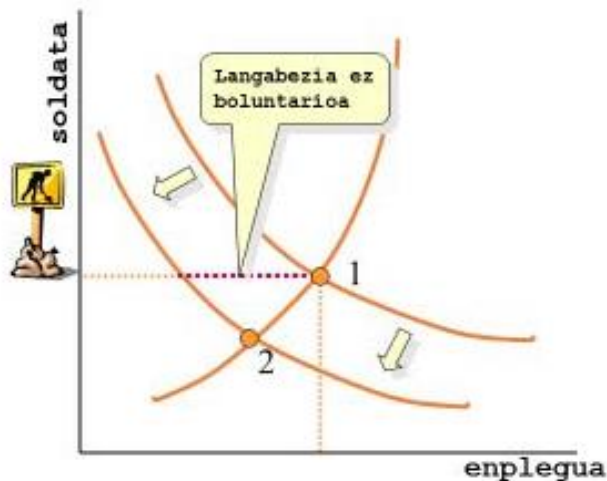
- Pertsonak diru-sarrerek ematen duten segurtasuna bilatzen dute. Sindikatuek soldata nominalak beharatu ez daitezela lortu ohi dute gehiegizko eskaintzaren egoeretan eta, bestalde, merkatuko enpresa handien botereak prezioak ezartzeko ahalmena ematen die enpresa horiei, sarritan neurritz kanpoko prezioak izan arren.
- Halaber, edozein tamainako enpresa askok prezio finkoko epe gutxi gorabehera luzerako planekin jardutea nahiago dute, eta baita hornitzaileekin eta bezeroekin produktuaren kantitatearen eta prezioaren inguruan itxitako akordioekin ere. Enpresen arteko aldizkako kontratuen jarduera bermatzen dute denboran zehar eta merkatuak berezko duen ziurgabetasuna murrizten dute, etengabe bezeroak eta hornitzaileak bilatzen aritu beharrik gabe.

Zurruntasun hauek direla eta, eskariaren atzerakada baten aurrean, eskaintza agregatuak ez du erantzuten prezioa behar bezala, baizik eta produkzioa murriztuta. Beren produktuak saltzen ez dituzten enpresek ez dituzte produktuen prezioak behar bezala, aldiz, biltegiatu egiten dituzte (izakinak metatzen dituzte) eta, hurrengo aldian, gutxiago produzituko dituzte. Doikuntzak ez dira egiten prezioen bidetik, baizik eta kantitateen bidetik.

Beraz, zaila izango da merkatu bateko edo merkatu gutxi batzuetako arazoak ekonomia osora zabaltzea. Ondorioz, eragileek erabakiak hartzen dituzte ziurgabetasun testuinguru batean, eta beren planak ez dira halaberrez bete behar, erabakiak merkatuarekin aurrez aurre jartzen direnean koordinatzen baitira eta ez lehenago. Horrek itxaropen arrazionalen alorra ipintzen du analisi ekonomikoaren erdigunean.

Enpresak ez badaude ziur ekoizten duten guztia salduko dutela, saltzea espero dutena bakarrik ekoiztuko dute, prezioak egonkor mantenduta, eta ezerk ere ez du bermatzen enpresen eskari-itxaropenetan oinarritutako ekoizpen-bolumenak eskuragarri dauden ekoizpen-faktoreen enplegu betea ahalbidetuko duenik.

2. irudia. Lan-merkatuaren eredu keynestarra



Iturria: egileak sortua.

Honela, enplegu-bolumena ez da lan-eskaintzaren eta -eskariaren araberakoa, baizik eta ondasunen merkatuan dagoen egoeraren araberakoa. Eskari agregatu nahikoa ez izatea da langabeziaren jatorria (gehiegizko lan-eskaintza), eta arazo hori ez da konpontzen prezioen eta soldaten beheranzko zurruntasuna dela eta. Langabezia ez boluntarioa da, langabezia keynestar edo zikliko gisa ere ezagutzen dena.

Eskari agregatuaren atzerakada baten aurrean, merkatuak ez du inolako mekanismorik langabezia murrizteko (2. irudian, 1. puntutik 2. puntura igarotzea alegia). Kontsumoa edo inbertsioa murrizten bada, enpresen eskari-itxaropenek behera egingo dute eta, ondorioz, ekoizpena murriztuko dute jarraian eta horrek enplegu-maila txikiagoa eragingo du. Kate-efektu negatibo bat gertatzen da: eskaria murriztean, ekoizpen-maila murrizten da eta horrek esan nahi du eskulan gutxiago behar dela, zenbait langile langabezian geratzen dira, horrek kontsumoa murrizten du eta, beraz, eskaria are gehiago murriztuko da, hartara enpresek berriz ere beren ekoizpena murriztea eraginda, etab.

Soldaten beheratze bat egongo balitz ere, beheratze horrek ezingo luke gelditu kate negatibo hau. Langile gehiagoren kontratazioa sustatu ordez, soldaten beheratzeak egungo eta etorkizuneko kontsumoaren gainean duen efektu negatiboak enpresen itxaropenak kaltetuko lituzte, eta horrek atzeraldia edo krisia larrituko luke.

Mugimendu keynestarraren arabera, Gobernuak eskari agregatua aktibatzeke eta atzeraldi- edo krisi-garaietan itxaropen negatiboak hausteko esku hartzen ez badu, langabezia arazo kroniko bihurtu daiteke. Horregatik, mugimendu keynestarrarentzat, gastu publikoaren helburu nagusiak dira eskari eraginkorrak ekoizpen-faktoreen erabilera betea berma dezan saiatzea eta atzeraldi- edo krisi-garaietan sektore pribatuaren itxaropen negatiboak hausten saiatzea.

1.3 Planteamendu marxista

Planteamendu keynestarrak ekonomiaren autoerregulazio-gaitasuna zalantzan jartzen du, baina merkatua baliabidea esleitzeko mekanismotzat jotzen du. Halaber, ez du uste desparekotasun sozialek eta botere-desberdintasunek paper garrantzitsua dutenik sistema ekonomikoaren egonkortasunik eza azaltzeko orduan.

Marxismoak bi azalpen ematen dizkio sistema kapitalistak berezko duen egonkortasunik ezari: alde batetik, merkatuak duen anarkiarako joera eta, bestetik, sistemako ekoizpen-baliabideen jabe direnen (kapitalistak) eta jabe ez direnen arteko errenta-banaketa inguruko gatazka menderaezina. Hau da, soberakinen zein zati erabili mozkinetarako eta zein soldatetarako erabakitzeko borroka eta mozkinen zein erabilera eman erabakitzeko borroka.

Planteamendu marxistak lan-merkatuaren terminoa baztertzen du lan-harremana ez baita merkataritza-harremana, baizik eta harreman sozial desorekatua eta gatazkatsua, soberakinen gaineko kontrolaren eta banaketaren botere-desberdintasunek baldintzatua.

Soldata-maila enpresaburuen eta langileen arteko indar-harremanaren mende dago. Kapitalaren metatzea soberakinak sortzean datza eta, ondorioz, langileek produktuan duten parte-hartzea areagotuko lukeen errenta-banaketa hobekuntza batek soberakinak metatu edo inbertitzeko aukerak edo hazkunde ekonomikorako aukerak murriztuko lituzke. Bestalde, ezerk ere ez du bermatzen soberakinen metatzea edo inbertsioa ekoizpen-ehunean bertan. Klase kapitalista ekoizpen-baliabideen jabea dela kontuan hartuta, klase kapitalista da soberakinen amaierako xedea erabakitzen duena eta beren kontsumo pribilegiaturako erabiltzea erabaki dezake.

Langabeziak bi jatorri ditu.

- Alde batetik, klaseen arteko borroka. Langileen aldetiko soldata-igoeren eskakizunen aurrean, enpresaburuek teknologiak erabiltzen dituzte eskulana aurrezteko.
- Bestalde, ekoizpen-sistema kapitalistaren aldizkako krisiekin lotuta dago langabezia. Krisiak beharrezkoak dira, langileak ahultzeko eta enpresaburuak indartzeko mekanismoa baitira, hartara kapital-metatzearen oinarriak berrituta.

1.4 Planteamendu instituzionalista

Instituzionalismoa XX. mendeko hasieran jaio zen, baina lan-merkatuaren alorrean mendeko erdialdetik aurrera hasi zen garatzen.

Planteamendu instituzionalistaren arabera, lan-merkatuaren funtzionamendua ez da eskaintza eta eskariaren araberakoa. Lan-merkatua hainbat instituzioren bitartez definituta eta mugatua dago eta horiek dira, hain zuzen ere, merkatuaren funtzionamendua ahalbidetzen dutenak. Sindikatuak, enpresaburuen elkarteak eta politika publikoak dira merkatua osatu eta ordezkatzeko dutenak.

Banakako jokabideak eta jokabide kolektiboak modelatzean, instituzioek aldagai ekonomikoak definitzen eta doitzen dituzten ereduak sortzen dituzte eta eredu horiek ezinbestekoak dira hazkunde- zein krisi-garaiek denboran eta espazioan hartzen duten forma azaltzeko. Beraz, instituzio ekonomikoak eta aldagaien arteko harremanak denborarekin aldatuz doaz eta, gainera, momentu berean, desberdinak dira ekonomia batetik bestera, lurraldearen

historiaren araberakoak ere baitira. Teoria eta historia uztartzea proposatzen duen planteamendu hau nabarmen desberdina da aurreko hiruekin alderatuta.

Lan-merkatua eragiten dioten instituzioen konfigurazioaren araberakoa da, hala nola negozioazio kolektiboa, langabezia-asegurua, gutxieneko soldata, kontratazioaren inguruko lan-araudia, lan-jardueraren eta kaleratze-baldintzen garapena, etab. Planteamendu instituzionalistak planteamendu neoklasikoaren ikuspuntu indibidualista ezeztatzen du eta lan-merkatua merkatu ez homogeneo, ez lehiakor eta ez bakartzat jotzen du. Lan-merkatuaren barruan hainbat azpimerkatu daude eta ez dago lehiarik azpimerkatu horien baitan.

Merkatuko indarrak soldatak eta enplegua definitzeko prozesua arautzen duten arauen esku daude. Arau horiek enpresek ezartzen dituzte sindikatuen, enpresaburuen elkarteen eta gobernuen arteko harremanetatik eratortzen diren langileria-politiketan. Sare instituzional honek definitzen du nor lehia daitekeen lanpostuengatik, lan-baldintzak ezartzen ditu, eta baita soldata-maila eta soldaten egitura ere.

Soldatak ezartzea gizarte-prozesu bat da eta lan-merkatuaren momentu bakoitzeko egoeraren eraginpean dago. Lanbide bakoitzak eta lanpostu bakoitzak duen garrantziaren mende dago eta baita gizartea definitzen duten botere-harremanen eta gizarte-justiziaren arauen mende ere.

Lan-eskaintza eta -eskariaren arteko harreman librea ezinezkoa da aldi berean gertatzen diren egoera ugari direla eta. Esaterako, eskaintzari dagokionez, lanpostuen inguruko informazio-eskasia dago, gizarte-ingurunea uzteak kostuak dakartza eta mugikortasuna ekiditen duten eskubideen-galerak gertatzen dira. Halaber, eskariari dagokionez, norberaren interesak defendatzeko tekno-egituraren inertzia eta estrategiek ahalbidetzen dute lan beragatik soldata desberdinak ordaintzea.

Alderdi hauek lan-merkatuen analisian aintzat hartzea da barneko lan-merkatuen teoriaren eta segmentazioaren teoriaren garapenerako abiapuntua.

2. Lan-merkatuaren inguruko planteamendu berriagoak

2.1 Barneko lan-merkatuak

Lan-ekonomiaren alorrean, bi analisi-arlo bereiz daitezke. Lan-harremanetan parte hartzen duten eragileek jarduteko duten esparru instituzionala aztertzen duena eta lan-merkatuaren azterketa orokorra burutzen duena.

Lan-merkatuaren jokabide orokorraren azterketak oreka-baldintzetan jartzen du lehentasuna, enplegu betearen mailaren eta soldata-orekaren analisia laburbilduta. Orokorrean, azterketa honen analisi-ereduak lehia perfektuko merkatuekin lotzen dira eta ez dute gehiegi kontuan hartzen enpresa barneko eragileen arteko harremanen esparrua.

Barneko lan-merkatuen teoria esparru instituzionalaren azterketaren barne kokatzen da. Teoria honek pertsonen arteko enpresaren barneko harremanetan jartzen du arreta, enpresa unitate administratibo gisa ulertuta, non lanaren prezioa eta esleipena hainbat arau eta prozedura administratiboren bitartez arautzen den. Arau horiek eskubide eta pribilegio jakinak

ematen dizkiote barneko lan-biztanleriari, kanpoko lan-merkatuko gainerako langileek ez dituztenak.

Barne-merkatuak agertzen dira enpresa edo erakunde bateko lanpostu libreak barne promozioaren bidez betetzen direnean. Barne-merkatua, sarrera-bide eta -portuen eta enpresa barruko barne-promozioaren baldintzen arabera dena, oso ongi araututako eskailera baten antzekoa da. Lanpostuetara sartzeko edo lanpostuen inguruan lehiatzeko baldintzak ere oso araututa egoten direla kontuan hartuta, banakoak bertikalki mugitu ohi dira bide horietan zehar eta, oso gutxitan, horizontalki.

Aldaketa tekniko eta teknologikoen eskulan kualifikatuagoa eskatzen dute eta horrek prestakuntza-betekizun handiagoak dakartza enpresarentzat. Kostu horiek errentagarri bihurtzeko, enpresak lortu behar du langileak bertan mantentzea eta horrek eragina izango du lanpostuetarako sarreraren, soldaten eta enplegu-baldintzen erregulazioan.

2.2 Lan-merkatuen segmentazioa eta dualtasuna

Lan-merkatuen dualtasunaren eta segmentazioaren teoria lan-merkatuaren azterketa instituzionalaren luzapena da nolabait. Lan-merkatuaren segmentazioa eragiten duten faktoreak anitzak dira:

- Eskulan kualifikatu eta egonkorra izatea eskatzen duten etengabeko aldaketa teknikoak eta teknologiaren konplexutasuna, eta aldaketa horietara egokitzeko prestakuntza-beharrak.
- Ekonomia modernoetan produktu-eskariaren aldakortasuna eta ziurgabetasuna areagotzen dituzten merkatuetako integrazio-ekonomikoaren eta globalizazioaren inguruko prozesuak.
- Botere-harremanen testuinguruan, fragmentazioa da langileak banandu eta garaitzeko kapitalaren estrategia bat.

Enpresen barneko esparruan, segmentazioa erabiltzen da barneko lan-merkatuen analisiaren baliokide gisa, enpresa barrukoa den segmentu primario bat eta kanpoko segmentu sekundario bat identifikatzen baitira.

- Segmentu primarioan, bi azpisegmentu bereizten dira:
 - Goiko segmentu primarioan soldata-maila altuko zuzendaritza-karguak eta profesionalak (tekno-egitura) daude, pertsonen autonomia-maila handiagoa da, promozio-sistemak sofistikatuagoak izaten dira eta enpleguari dagokionez egonkortasun-baldintzak gailentzen dira.
 - Beheko segmentu primarioa, geroz eta mugatuagoa dena, enpresa handi bateko langileekin identifikatzen da, promozioak eskuratzeko antzintasuna erabiltzen dutenak, nahiko soldata altua dutenak eta enpleguan segurtasun nahikoa dutenak.
- Segmentu sekundarioan berriz, langileen soldata-maila baxua da, promozio profesionalerako aukerak ia ez dira existitzen eta langileen errotazio handia eta egonkortasunik eza ditu bereizgarri.

Aldaketa teknikoak eta teknologia berriek aldaketak eragiten dituzte ondasunen eta zerbitzuen merkatuan eta eskariaren egituran eta horrek, era berean, aldaketak eragiten ditu enpresen tamainan eta lan-merkatuan.

Badira hainbat elementu enpresen tamainan eragina dutenak. Honela, produktibitatea lanaren banaketaren mende dago. Lanaren banaketa, bestalde, eskariaren tamainaren eta eskariaren egonkortasunaren mende dago. Edozein produkturen eskaria zati egonkor baten eta zati ez egonkor baten artean bana daiteke. Enpresa handiak zati egonkorrekin geratzen dira eta enpresa txikiei merkatuko segmentu aldakorrena uzten zaie.

Geroz eta enpresa txiki gehiagoren sostengua behar duten enpresa handien dualtasun hau bere adierazpen handienera iritsi zen 1980ko eta 1990eko hamarkadetan, kanporatze-, deslokalizazio- eta azpikontratazio-prozesuen orokortzearekin batera.

Gerraondo garaitik 1980ko hamarkadara bitartean kokatzen dira ekoizpen-sistema bitan banatu zuten lehen planteamenduak: enpresa handiek osatutako nukleoa eta enpresa txikiek osatutako kanpoaldea.

Egitura horrek lan-dinamiken protagonismoa aldagai ekonomiko eta teknologikoei ematen die, bigarren planoan utzita lan-eskaintzaren eta -eskariaren indarrak.

Eredu neoklasikoak, instituzioek lan-merkatuak arau bidez definitzeko duten garrantzia kontuan ez hartzeaz gain, errealtatean existitzen dena baino lehia-maila handiagoa esleitzen dio lan-merkatuari eta alor psikosozialak, hala nola motibazioa edo ezaguera, modu sinplistan tratatzen ditu.

Kritika hauek bidea ireki zieten bi funtsezko eskolari: Chicagoko eskola eta instituzionalismo berriarena.

2.3 Chicagoko eskola

Chicagoko eskolak teoria lehiakor neoklasikoa berpiztu zuen eta metodologia neoklasikoa lan-merkatu osora zabaltzen saiatu zen.

Modu irekian aitortzen dute lan-merkatuak inperfekzio ugari dituela, baina ez oso garrantzitsutzat jotzen dituzte; beraz, lan-merkatuak lehiakorrek direla defendatzen dute. Chicagoko eskolaren arabera, inperfekzioak banaka aintzat hartzen eta aztertzen badira kasu jakinetarako, erabakigarriak edo erraldoiak dirudite, mikroskopio baten bidez ikusiko balira bezala. Aldiz, inperfekzio horien tamaina txikitu egiten da azterketa enpresen edo sektoreen maila agregatuan burutzen bada.

Kasu jakinen errealismoa ez dute esanguratsutzat jotzen. Mugimendu honen kezka nagusia da lan-merkatuak modu lehiakorrean jarduten duen ala ez eta, kasu honetan, iragarpen-gaitasunak kezkatzen ditu eta ez errealtatearen azalpenak. Lan-merkatuak merkatu lehiakor baten moduan funtzionatzen duela defendatzen dute eta, horretarako, edozein muga edo inperfekzio tratatzen dute kostuak eta onurak aintzat hartzen dituen jardun arrazional gisa.

Korrante instituzionalistaren arabera, langile gehienek ia edozein enplegu onartzen dute eskuragarri dauden enpleguen inguruko ezaguera mugatua delako. Chicagoko eskolarentzat, aldiz, informazio-arazoa da hau. Informazioak kostu bat izango luke eta banakoak kostu hori onurekin alderatu behar du, beste edozein baliabide mugatu balitz bezala.

Gauza bera gertatzen da soldataren ezarpenarekin. Teoria neoklasikoak dio soldata produktibitate marjinalaren berdina dela eta, hortik beherakoa bada, langileek enpresa utzi eta beste bat bilatuko dutela. Instituzionalismoak dio mugikortasun horrek muga ugari dituela,

baina Chicagoko eskolak planteatu zuen langileak enplegu batean jarraitzearen arrazoia ez dela enpresa bere produktibitate marjinalaren azpitik ordaintzen aritzea, baizik eta enpresak, nolabait, izandako kostuak berreskuratu nahi dituela, esaterako, langileari emandako prestakuntzaren kostuak.

Chicagoko eskolak ere kritikak jaso ditu bere iragarpen-gaitasunagatik, ez baititu kontuan hartzen bere gizarte-, lan- eta soldata-politiken errezetek lan-merkatuaren eta ekonomia osoaren desoreketan dituzten ondorio negatiboak. Zentzu horretan, Chicagoko eskolak defendatzen du langabeziaren aurrean soldatak murriztu egin behar direla enplegu bete lortu arte eta, langabeziak irauten badu, lan-merkatuaren gaineko esku-hartzeengatik dela hori, hala nola negoziazio kolektiboa, gutxieneko soldata edo sindikatuak izatea.

2.4 Instituzionalismo berria

Chicagoko eskola ortodoxoarekin aldera daiteke munduko gerraondoko garaiko Kerr eta Dunlop lehenengo instituzionalisten jarraitzailetzat har daitezkeen ekonomialarien talde anitz bat. Ekonomialari horiek bateratzen dituen da instituzioen inguruko kezka eta merkatuak inperfekzio ugari dituela onartzea, horiek baitira, hain zuzen ere, lan-merkatua merkatu erabat lehiakor gisa tratatzea ekiditen duten elementuak. Lan-merkatuan iraunkorrak izan daitezkeen desoreka asko daude, merkatu hau ondasunen eta zerbitzuen merkatuarengandik erabat desberdin egiten dutenak. Honela, errealitateak erakusten digu langabezia-tasa altuen aurrean, soldatak ez direla beharretan eta ezin direla beharretan enplegu bete lortu arte. Halaber, errealitateak argi utzi ditu lan bererako soldata-desberdintasunek denboran irauten dutela.

Instituzionalismo berriaren abiapuntua da lana ez dela salgai bat, baizik eta lanaren giza alderdiaren eta alderdi psikosozialaren gakoa. Enpresek langileen denbora erosten dute eta langileek erabakitzen dute zenbat lan eskaini nahi duten elementu psikosozialak kontuan hartuta, esate baterako, jasotako soldataren bidez kotasunaren pertzepzioa, lanaren ezaugarriak, pertsonen izaera, jasotako tratua, lanaren autonomia-maila, etab.

Gainera, kontuan hartzen diren ezaugarri psikosozialen mota, edo horien garrantzia, desberdina izaten da enpleguaren edo ekoizpen-prozesuaren arabera. Adibide gisa, autonomia-maila ez da oso garrantzitsua oso mekanizatuta dauden enpleguetan.

Bestalde, banakako lan-eskaintzaren analisi neoklasikoak hainbat arazo ditu: egungo ekoizpen-sisteman, produktua taldeka sortutako emaitza globala da, ekoizpen-prozesuan parte hartzen duten pertsona askoren parte-hartzea behar duena, eta oso zaila da pertsona bakoitzaren banakako ekarpena zein izan den ezartzea. Horrek "free-rider" figuraren moduko jokabideak edo koordinazioaren eta pizgarrien alorreko soldaten eraginkortasuna aztertzeko beharra dakar.

Bestelako ekoizpen-faktoreekiko lanak dituen ezaugarri bereizgarriek azaltzen dute enpresek merkatu lehiakorraren funtzionamendutik kanpo geratzen diren antolakuntza-egiturak eta lan-arauak hartzea. Egitura eta arau horiek konpromiso eta harreman iraunkorreko barneko lan-merkatuak sortzen dituzte, produktu-merkatu baten desberdinak direnak. Lan-harreman hauen izaera dinamikoari esker, lanaren balioa denboran zehar alda daiteke. Balio aldaketa horiek eragiten dituen beste elementu bat da lanaren alderdi bereizgarri nagusia, hau da, lana garatzeko beharrezkoa den ikaskuntza-prozesua.

Gainera, lana errenta-iturria da pertsona gehienentzat, beraz, soldata ezin da justizia edo berdintasunaren moduko kontzeptuengandik bereizi.

Ikuspuntu soziologikoago batetik, merkatu trantsizionalen teoriak aztertzen ditu bizi-zikloaren fase bakoitzak lan-harremanetan dituen eraginak eta diru-sarrerak modu jarraituan jasotzearen garrantzia azpimarratzen du (enplegu jarraituen ordez). Bizitzan zehar, badira hainbat momentu diru-sarrera eskasak (edo batere ez) izateko arriskua dutenak, ondorioz, instituzioek kontuan hartu behar dituzte arrisku mota bakoitza eta arrisku horrek pertsonen zein neurritan eragiten dien. Lan-politika aktiboek funtsezko eginkizuna dute arrisku jakin bakoitzak behar duen segurtasun-maila emateko orduan. Soldata baxuak edo soldatarik ez jasotzeko arriskuek forma anitz hartzen dituzte, baina honako hauek bereziki aipagarriak dira: gaitasun gutxiegi eskuratzearekin lotutako arriskuak eta hezkuntzaren eta enpleguaren arteko edo enpleguaren eta langabeziaren arteko trantsizioetan gertatzen den giza kapitalaren galerarekin lotutako arriskuak; errenta-fluktuazioaren arriskuak eta enplegu arteko trantsizioekin lotutako langile pobreen arriskua; zaintza-lanekin lotutako arriskuak eta enplegu-mota desberdinen arteko trantsizioekin (lanaldi osotik lanaldi partzialera, ordaindutako lanetik ordainik gabeko lanera eta alderantziz) lotutako arriskuak; ezgaitasunarekin, gaixotasunarekin edo enpleguaren eta erretiroaren arteko trantsizioaren adinarekin lotutako arriskuak.

2.5 Planteamendu marxistaren azken ekarpenak

Pentsamolde marxistaren abiapuntua da kapitalaren jabeen eta langileen artean dagoen eta ekidin ezin daitekeen gatazka, ondorioz, prozesu ekonomikoaren gakoak gizarte-eragileen eta gizarte-instituzioen arteko botere-harremanak dira. Instituzio horiek garapen historikoaren eta gizarte-aldaketaren emaitza dira.

Esparru honetan, enpresa aurkezten da ekoizpen-baliabideen jabeen mende dagoen egitura hierarkiko gisa, non jabe horiek beren boterea erabiltzen duten langileen produktibitatea goratzeko eta beren mozkinak areagotzeko. Lan errearen eta lan potentzialaren arteko desberdintasuna egiten da eta, produktibitatea areagotzeko helburuarekin, kaleratze-mehatxua eta langileen gaineko kontrola erabiltzen dira.

Langabezia lana kudeatzeko instrumentu bihurtzen da, hartara langabezia areagotuta soldatak beheratu nahi direnean. Halaber, lan-segmentazioak lan-indarra banantzearen eginkizuna du, langileen soldaten goranzko presioak murrizte aldera. Gainera, segmentazioa balioak barneratzeko tresna bat da ere, segmentu primarioko edo sekundarioko langileen ezaugarriak erreproduzitzeko alegia.

Giza kapitalari dagokionez, teoria marxistak uste du giza kapitalaren eskaintza kapital horren eskuratzean eta ondorengo erabileran eragina duten instituzio guztien arabera dela (familia-ingurunea, prestakuntzara sartzeko bideak, bereizkeria-aukerak, etab.). Era berean, lan-indarraren hautaketa eta esleipena enpresa-estrategiaren arabera dira, lan erreala ahalik eta gehien areagotzeko helburua duena, baina giza-kapitalaren eta soldaten arteko ageriko loturarik izan gabe, soldata-maila gatazkaren bi alderdien (langilea eta enpresa) arteko botere-harremanen mende baitago.

3. Oinarrizko bibliografia

Gallego Bono, J.R. y Nacher Escriche J. (2001) *Elementos básicos de economía. Un enfoque institucional*. Tirant lo blanch. Valentzia. 6. eta 10. kap.

Recio, A. (1997) *Trabajo, personas y mercados. Manual de Economía Laboral*. Icaria. Bartzelona. 4., 5. eta 8. kap.

Ruesga, S. M. (2014) *Economía del trabajo y política laboral*. Pirámide. 3. kap.

