

APROXIMACION AL ESTUDIO DEL MERCADO DE TRABAJO. EDUCACION Y RECURSOS HUMANOS.

M^º de la Concepción GONZALEZ RABANAL

Profesora Titular de Economía Aplicada de la Universidad Nacional de Educación a Distancia.

I.- EL MERCADO DE TRABAJO

I.1.- CONCEPTO.

La utilización del término "mercado de trabajo" implica que existe una uniformidad suficiente en el comportamiento de determinados trabajadores y empresarios que justifica la generalización respecto a las acciones de cada grupo¹.

En palabras de C. KERR² "un mercado de trabajo es sólo un área, con fronteras geográficas y ocupacionales borrosas, dentro de la cual, determinados trabajadores suelen ofrecer sus servicios y determinados empresarios comprarlos". Desde esta posición, sólo es posible hablar de "el mercado de trabajo" en el largo plazo por ser éste el marco temporal que tarda en producirse el mayor cambio ocupacional posible.

Sin embargo, la expresión "mercado de trabajo" es susceptible, al menos, de dos interpretaciones distintas a la señalada.

Así, desde un punto de vista convencional y dentro del análisis de los salarios, se considera "mercado de trabajo" la totalidad de los puestos de trabajo por los que, dada la obtención del equilibrio y teniendo en cuenta cierto margen para "otras ventajas", se paga el mismo salario. Según esta interpretación, el mercado de trabajo es *el área dentro de la cual rige un precio único*.

Existe, como he señalado, otro sentido con frecuencia utilizado por los empresarios, los sindicatos y la Administración Pública, según el cual el mercado de trabajo es el área definida ocupacional, industrial y geográficamente dentro de la cual los trabajadores están dispuestos a moverse de un puesto de trabajo a otro y, de hecho, lo hacen con relativa libertad. El mercado es el mecanismo que distribuye los puestos de trabajo y se erige en mercado de puestos de trabajo.

¹ KERR, C.: Mercados de trabajo y determinación de los salarios. La "balcanización" de los mercados de trabajo y otros ensayos. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985, p. 41.

² KERR, C.: *Ibidem*. p. 40.

Sea cual fuere el concepto asumido, lo cierto es que el mercado de trabajo presenta, frente a otros mercados de mercancías e, incluso, frente a los de otros factores de producción, una peculiaridad fundamental al implicar una relación personal continua entre un empleador y un empleado, mientras que, en la mayoría de los demás mercados, las transacciones son relativamente breves e impersonales, al tiempo que en dicho mercado se observan pautas de comportamiento uniformes que permiten abordar con generalidad su estudio.

A pesar de estas diferencias, en el mercado de trabajo intervienen, al igual que en el resto de los mercados, la oferta y la demanda, a cuyo estudio vamos a dedicar las reflexiones siguientes.

1.2. LA OFERTA DE TRABAJO.

1.2.1. Concepto y factores de los que depende.

Se define la oferta de trabajo como el número total de horas o la cantidad de esfuerzo que los trabajadores están dispuestos a realizar.

La oferta de trabajo depende, pues, de los siguientes elementos:

a) El tamaño de la población que, a su vez, puede estar influido por factores económicos (p. ej. la natalidad es más alta en épocas de auge), pero que está estrechamente vinculado a variables demográficas.

b) La fuerza de trabajo o número de personas dispuestas a trabajar. Este factor varía sensiblemente en respuesta a las variaciones en la demanda de trabajo. Así, por ejemplo cuando la demanda es alta y los salarios presionan al alza, muchas mujeres y personas mayores deciden incorporarse al mercado laboral incrementando la fuerza de trabajo. Su importancia se cuantifica a través de la tasa de actividad.

c) Las horas de trabajo. Estas se pueden alterar si se modifica el precio relativo del trabajo y del ocio, pero no se pueden hacer predicciones sobre el efecto de un aumento del salario sobre la oferta global, la cual puede aumentar, disminuir o permanecer invariable.

d) El nivel de formación y cualificaciones, que incide en la eficiencia y la especialización de los trabajadores.

e) La cantidad de esfuerzo, que realizan los trabajadores cuando trabajan.

1.2.2. La oferta de trabajo según la teoría de la elección individual.

1.2.2.1. Instrumentos de análisis.-

Para el desarrollo de esta teoría se aplica el modelo neoclásico que plantea el problema en términos de elección entre trabajo y ocio. El trabajo se considera en la medida en que permite la obtención de renta con la cual se pueden adquirir bienes de consumo. El ocio -no trabajo- es considerado como una fuente de utilidad en sí misma al proporcionar satisfacción al individuo.

De este modo, la utilidad total del sujeto es función de la cantidad de bienes consumidos y del tiempo de ocio del que dispone. Si, como hemos señalado, el consumo depende del número de horas que se hayan trabajado, podemos expresar la utilidad del individuo del modo siguiente:

$$U = f(C, O) \quad \text{Siendo: } U = \text{Utilidad} \quad C = \text{Consumo} \quad O = \text{Ocio}$$

El individuo, siguiendo un comportamiento racional, intentará maximizar su función de utilidad, pero, a su vez, estará sometido a varias restricciones.

a) **La restricción presupuestaria:** Si el precio de una unidad de consumo es P , y el de una unidad de ocio es el salario W , en términos de coste de oportunidad, el gasto total del individuo no debe sobrepasar sus ingresos totales. Ingresos que el individuo obtiene de su trabajo o de otras fuentes. Podemos afirmar entonces que la restricción presupuestaria se formulará en los siguientes términos:

$$PC \leq W H + V \quad \text{Siendo: } W = \text{Salario; } H = \text{Horas trabajadas; } V = \text{Rentas no salariales.}$$

b) **La restricción temporal:** El individuo sabe que puede distribuir su tiempo total (T) en trabajar (H) o en disfrutar del ocio (O). Es decir: $T = H + O$

El problema consistirá, pues, en maximizar $U = f(C, O)$ sometidos a las restricciones siguientes: $T = H + O$ y $PC = W \cdot H + V$

La preferencia por el ocio y la renta (trabajo) queda reflejada en las **curvas de indiferencia o de utilidad** cuya pendiente representa la tasa marginal de sustitución de consumo (trabajo) por ocio. Cuanto menor es el ocio disponible, mayor es su utilidad y por lo tanto, mayor será la tasa marginal de sustitución.

La restricción presupuestaria y la temporal se ponen de manifiesto a través de la **recta de balance**, cuya pendiente y posición dependen, además del valor del salario, del nivel de precios y de los ingresos no salariales.

De este modo se puede obtener la combinación óptima de bienes de consumo y de ocio para el individuo.

1.2.2.2. Obtención de la curva de oferta.-

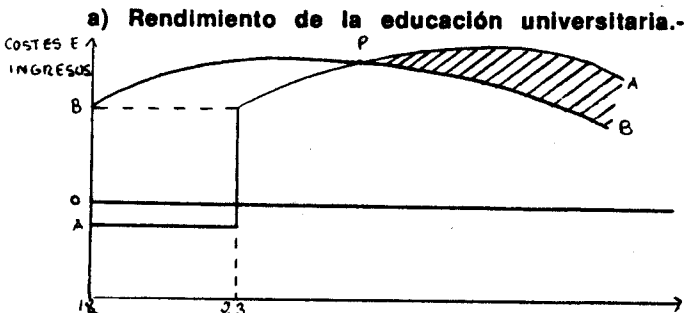
A partir de las diferentes situaciones óptimas para el individuo según sea el nivel de salario, se puede obtener la curva de oferta de trabajo individual que relaciona tiempo

de trabajo y nivel de salarios. Curva cuya pendiente puede ser positiva o negativa. Será positiva si el efecto sustitución es mayor que el efecto renta y negativa en caso contrario. Se supone que para salarios muy bajos, cuando las horas de trabajo son pocas, el efecto renta es muy pequeño. Con más horas de trabajo, la variación de la renta debida a un salario mayor es también mayor y el efecto renta puede dominar al efecto sustitución.

1.2.2.3. La incidencia del nivel de cualificaciones en la oferta de trabajo.-

Al exponer los factores que inciden en la oferta de trabajo mencionamos el nivel de formación y cualificaciones de los trabajadores.

Al estudio de las cualificaciones adquiridas tanto por medio de la educación como por medio del trabajo nos vamos a referir a continuación.



Supongamos que la educación universitaria comprende el período de los 18 a los 23 años, y que la edad laboral termina a los 65.

Analizaremos comparativamente la situación de dos individuos. El sujeto B se incorpora al mercado de trabajo al finalizar su bachillerato. El sujeto A realiza estudios universitarios entre los 18 y los 23 años. El sujeto B no incurre en ningún coste e inicia su carrera de ingresos a los 18 años.

El sujeto A, al contrario, incide en unos costes directos derivados de su decisión de ir a la Universidad cuyo importe es OA. Pero los costes totales para el sujeto A vienen representados también en términos de costes de oportunidad, es decir, de ingresos perdidos (en relación a B) por no ponerse a trabajar a los 18 años. Una postura razonable otorgaría mayor importancia a los beneficios perdidos OB que a los costes directos OA.

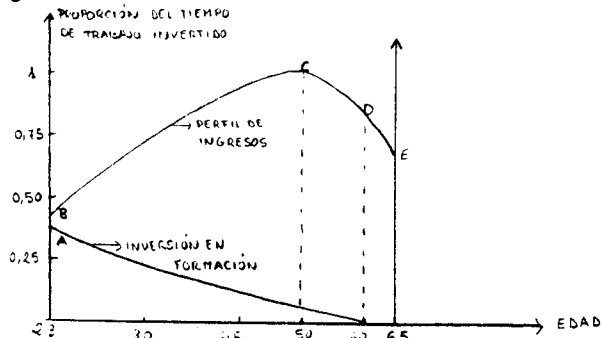
Concluido el período de formación universitaria, la mayor cualificación del sujeto A le permitirá obtener unos ingresos que pueden ser $>$, $<$ ó $=$ a los que percibía inicialmente B. En el supuesto contemplado consideramos que son inicialmente iguales a los que obtenía B al ingresar en el mercado de trabajo pero algo menores que los que éste percibe en la actualidad porque mientras A ha estado en la Universidad, B ha recibido formación en el trabajo.

A partir del punto P las ganancias de A comienzan a superar a las de B.

El área /// representa el rendimiento bruto de la educación universitaria, es decir, la diferencia entre los ingresos de A y los ingresos de B como consecuencia de la educación universitaria de A.

b) Cualificaciones adquiridas en el trabajo.-

La proporción del tiempo laboral que dedican los trabajadores al aprendizaje será mayor nada más terminar su educación formal, y a partir de entonces disminuirá. Después no les compensará aceptar más formación ni a sus empleadores ofrecerla, pues no queda tiempo suficiente en la vida laboral para que se compense la inversión. De esta forma, la pauta óptima de inversión en formación en el trabajo a lo largo de la vida laboral tendrá la forma siguiente:



Interpretación:

- Al principio de la vida laboral, la capacidad de ingresos de los trabajadores y sus ingresos aumentarán rápidamente debido a la gran inversión que se realiza en formación en el trabajo. (Tramo BC).

Sin embargo, su stock de capital humano está depreciándose todo el tiempo.

- A partir del punto C sus ingresos comienzan a disminuir en relación con los de las personas más jóvenes, a pesar de que aún siguen invirtiendo en formación. Esto se debe a que el efecto negativo de la depreciación del stock de cualificaciones comienza a contrarrestar el impacto positivo de la cada vez menor inversión adicional en cualificaciones.

- Los ingresos disminuyen aún más deprisa al final de la vida laboral (D), cuando el stock de cualificaciones sigue depreciándose y ya no aumenta mediante inversión adicional en el trabajo.

- El tiempo que se dedica a invertir en formación en el trabajo varía según el nivel educativo. El valor monetario de ese tiempo es muy diferente debido a que es mayor el coste de oportunidad del tiempo del trabajador más educado. El coste total de la inversión es, pues, mayor para los trabajadores más educados, por lo que los rendimientos en forma de ganancias también deben ser mayores. Esto explica la convergencia de los perfiles de ingresos por edades. Los perfiles convergen porque los trabajadores de edad

media muy educados también han realizado inversiones en cualificaciones en el trabajo más costosas que los menos educados.

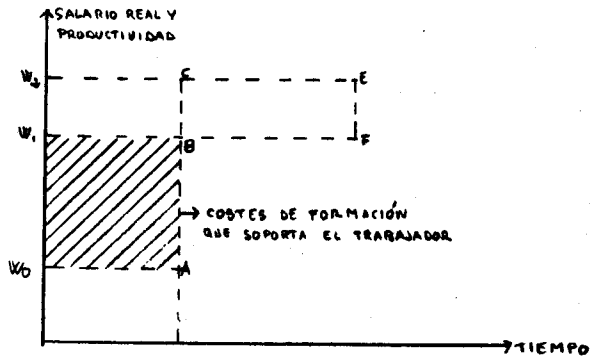
Para determinar quién soportará el coste de la formación es necesario distinguir entre formación general y específica.

Formación general: Desarrollo de cualificaciones cuyo valor es el mismo, tanto en la organización que proporciona dicha formación como en otras partes.

Formación específica: Es la formación de cualificaciones que sólo tiene valor para el empleador que la proporciona, bien porque es un monopolista o debido a métodos, rutinas y equipos especiales con los que deben familiarizarse los trabajadores nuevos.

Análisis del coste de la formación.

1) Formación general.



Inicialmente los trabajadores reciben un salario = W_1 igual a su productividad. Durante el período de formación (1 año) disminuye su productividad y además se incurre en costes directos de formación por lo que el valor neto de sus servicios es sólo W_0 durante ese tiempo. Después de la formación su productividad será W_2 , tal que: $W_2 > W_1$.

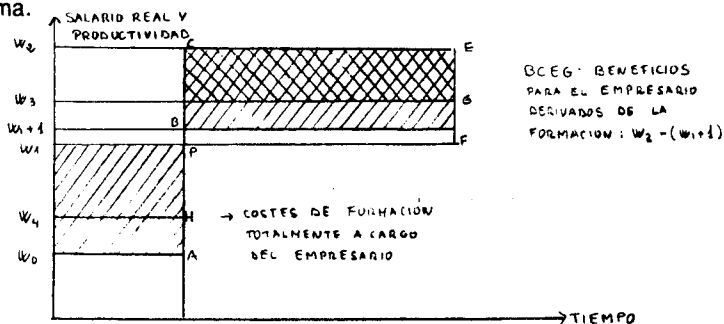
Si los empresarios pagan un salario inferior a W_2 , como la formación es general, los trabajadores buscarán otro trabajo en el que ganen W_2 . Como la formación es general, habrá empresarios que estén dispuestos a pagar W_2 . Si esto es así, el empresario que ha proporcionado la formación pagará W_2 , pero sólo si ha pagado W_0 durante el período de formación. De este modo, la formación será financiada totalmente por los trabajadores. El valor de los costes $-ABW_0W_1$ será igual al de los rendimientos.

2) Formación específica.

Si la formación es específica, los empresarios podrían estar dispuestos a soportar todo el coste de la inversión. Si los trabajadores abandonaran la empresa que les ha proporcionado formación específica, el salario más alto que podrían obtener sería el inicial (W_1). Si permanecen en dicha empresa, el empresario podría pagarles sólo un

céntimo (pta) más que W_1 durante toda su vida laboral y con ello ya les retendría en su empresa. En este caso, el empresario recogería la diferencia entre la productividad después de la formación (W_2) y el salario ($W_1 + 1$) por período de tiempo. A cambio, les pagaría durante todo el período de formación W_1 . No les bajaría el salario a W_0 , aunque la productividad del trabajador durante el período de adiestramiento fuera W_0 .

Si suponemos que los trabajadores no abandonarán la empresa si no es por un salario mayor que el inicial (W_1), bastará con que el empresario añada 1 céntimo al mismo para retener en su empresa a todos los trabajadores adiestrados. De este modo, el empresario soportaría todos los costes de formación, pero recibiría también todos los rendimientos de la misma.



Esta explicación nos servirá en el supuesto de que los trabajadores no abandonen la empresa que les ha formado en igualdad de salario (salvo 1 céntimo). Sin embargo para mantener la seguridad de que los trabajadores adiestrados permanecerán en la empresa, el empresario deberá pagar un salario (W_3) sensiblemente superior a W_1 . De este modo se reducen sus beneficios al área III.

Esta reducción en los beneficios hará que el empresario pretenda reducir también los costes de formación y persiga que el trabajador los comparta aceptando un salario durante el período de formación (W_4) más bajo que W_1 . En este caso, los costes del empresario son: W_0W_4AH y los del trabajador: W_4W_1HP .

Lo que se persigue es que los costes para el empresario se igualen con los beneficios, y que los costes para el trabajador se igualen con los salarios adicionales que recibe como consecuencia de estar mejor formado.

De este modo, la posibilidad de que el trabajador abandone la empresa una vez terminada su formación, destruyendo el valor de su formación específica en la empresa, lleva a los empresarios a exigir que se compartan los costes y los rendimientos de esa formación.

La mejor forma de considerar la formación general y la específica es como *dos extremos de un continuo* y no como alternativas. A pesar de la imposibilidad de separar los dos tipos de formación, la distinción es importante porque:

- Señala que la oferta de cualificaciones puede consistir en componentes que generalmente no son útiles para la economía en su conjunto.

- Proporciona una razón (inversión específica de la empresa) para que las pautas de vinculación de los trabajadores con su empleador sean diferentes según la edad, la industria y la ocupación.

- Tiene repercusiones para el comportamiento de las diferencias salariales entre los trabajadores. La antigüedad adicional en el empleo actual produce un efecto en los salarios al reflejar los rendimientos, tanto de la formación general, como los de la específica de la empresa.

La conclusión general que se puede extraer del estudio de las cualificaciones es que los aumentos de la oferta de cualificaciones elevan la oferta efectiva de trabajo al aumentar la productividad de los trabajadores. Por otro lado, la adquisición de cualificaciones en las economías de libre mercado es, en gran parte, el resultado de decisiones de optimización tomadas por las personas actual o potencialmente activas.

La explicación realizada hasta el momento se encuadra, como señalamos al principio, en el modelo neoclásico que, aunque fue ampliamente difundido, no por ello, está exento de fuertes críticas según veremos más adelante.

1.3. LA DEMANDA DE TRABAJO.-

1.3.1. La demanda de la empresa.

Como he señalado anteriormente, el segundo elemento fundamental para la formación del mercado de trabajo es el comportamiento de la demanda de trabajo. Sucede además que, "en los casos en los que los salarios son determinados por el mercado y no por ley o mediante negociación colectiva, la teoría de la demanda de trabajo tiene un importante propósito adicional; se convierte en un componente fundamental de una teoría de la determinación de los salarios" ³ y de la explicación del desempleo. Este surgirá como consecuencia de la insuficiencia de la demanda para absorber toda la oferta de trabajo realizada por los individuos.

Según el enfoque neoclásico, que he seguido en mi exposición, la demanda de trabajo no difiere de la de cualquier otro factor o bien, aunque la aplicación del análisis de la productividad marginal a la demanda de trabajo supone, no obstante, olvidar que el trabajo es el único factor de producción capaz de generar plusvalía, es decir, un valor mayor del que exige su propia reproducción.

1.3.2.- La demanda agregada.

³ HAMERMESH, D.S. y REES, A.: Economía del trabajo y los salarios. Madrid, Alianza, 1984, p. 115.

Por otra parte, al analizar la curva de demanda agregada de trabajo hay que tener presente que ésta estará sometida a las **variaciones en la tecnología**.

En la medida en que una mejora en la tecnología suele significar un aumento de la automatización, dentro de una industria puede comportar una reducción en el número de trabajadores contratados. Pero debido a la complementariedad entre el capital y el trabajo cualificado, lo más probable será que los trabajadores afectados por la reducción de empleo sean los poco cualificados.

Sin embargo, a nivel agregado, la automatización y las técnicas ahorradoras de trabajo producen salarios reales más altos y mayores beneficios, generando así un mayor gasto en bienes y servicios. Este mayor nivel de demanda incidirá sobre la demanda de trabajo (al ser esta una demanda derivada de aquélla) provocando un desplazamiento hacia afuera de la misma. De este modo, cuando la demanda agregada de bienes se desplaza hacia afuera lo suficiente como para absorber la producción generada como consecuencia de los aumentos de la productividad del trabajo, no tiene por qué disminuir el nivel de ocupación. Incluso el sentido del cambio tecnológico puede verse afectado en el largo plazo por los precios relativos de los factores y hacerse mayores esfuerzos para diseñar tecnologías que ahorren los factores más escasos y caros. Este mayor esfuerzo eleva más la elasticidad de la demanda de trabajo a largo plazo.

En cualquier caso, se cumplirán las leyes de MARSHALL, cuyo enunciado omito en aras de la brevedad.

Junto a estos principios generalmente admitidos, no se puede olvidar la incidencia en la demanda de trabajo de elementos de carácter institucional como el salario mínimo o la existencia de cotizaciones sociales que graven los salarios.

En cuanto al **salario mínimo**, debe señalarse que, a largo plazo, parte de la reducción del empleo puede deberse a una disminución del número de empresas del mercado y no a un cambio del número de trabajadores empleados por cada empresa. En ese caso, el salario mínimo elevaría sólo los salarios en el mercado de bajo salario, sin mejorar la calidad del trabajo. Si las empresas en cuestión hubieran estado compitiendo en condiciones de igualdad antes de la ley del salario mínimo, ahora estarían en desventaja y puede que tuvieran que abandonar el mercado de trabajo.

También se argumenta en contra del salario mínimo afirmando que reduce la inversión en formación en el trabajo. Según he explicado, el coste de dicha formación repercute sobre los trabajadores, que reciben un salario inferior durante el período de aprendizaje. Con el establecimiento de un salario mínimo, los empresarios no pueden pagar un salario más bajo. Esto les obliga a soportar una mayor parte del coste de formación, cosa que no harían si ésta fuera general.

Pero el salario mínimo tiene también otras repercusiones sobre el mercado de trabajo. Es probable que aumente el capital humano adquirido mediante la educación al limitar las oportunidades de empleo. Por otra parte, si las personas que trabajan al

Por otra parte, al analizar la curva de demanda agregada de trabajo hay que tener presente que ésta estará sometida a las *variaciones en la tecnología*.

En la medida en que una mejora en la tecnología suele significar un aumento de la automatización, dentro de una industria puede comportar una reducción en el número de trabajadores contratados. Pero debido a la complementariedad entre el capital y el trabajo cualificado, lo más probable será que los trabajadores afectados por la reducción de empleo sean los poco cualificados.

Sin embargo, a nivel agregado, la automatización y las técnicas ahorradoras de trabajo producen salarios reales más altos y mayores beneficios, generando así un mayor gasto en bienes y servicios. Este mayor nivel de demanda incidirá sobre la demanda de trabajo (al ser esta una demanda derivada de aquélla) provocando un desplazamiento hacia afuera de la misma. De este modo, cuando la demanda agregada de bienes se desplaza hacia afuera lo suficiente como para absorber la producción generada como consecuencia de los aumentos de la productividad del trabajo, no tiene por qué disminuir el nivel de ocupación. Incluso el sentido del cambio tecnológico puede verse afectado en el largo plazo por los precios relativos de los factores y hacerse mayores esfuerzos para diseñar tecnologías que ahorren los factores más escasos y caros. Este mayor esfuerzo eleva más la elasticidad de la demanda de trabajo a largo plazo.

En cualquier caso, se cumplirán las leyes de MARSHALL, cuyo enunciado omito en aras de la brevedad.

Junto a estos principios generalmente admitidos, no se puede olvidar la incidencia en la demanda de trabajo de elementos de carácter institucional como el salario mínimo o la existencia de cotizaciones sociales que graven los salarios.

En cuanto al *salario mínimo*, debe señalarse que, a largo plazo, parte de la reducción del empleo puede deberse a una disminución del número de empresas del mercado y no a un cambio del número de trabajadores empleados por cada empresa. En ese caso, el salario mínimo elevaría sólo los salarios en el mercado de bajo salario, sin mejorar la calidad del trabajo. Si las empresas en cuestión hubieran estado compitiendo en condiciones de igualdad antes de la ley del salario mínimo, ahora estarían en desventaja y puede que tuvieran que abandonar el mercado de trabajo.

También se argumenta en contra del salario mínimo afirmando que reduce la inversión en formación en el trabajo. Según he explicado, el coste de dicha formación repercute sobre los trabajadores, que reciben un salario inferior durante el período de aprendizaje. Con el establecimiento de un salario mínimo, los empresarios no pueden pagar un salario más bajo. Esto les obliga a soportar una mayor parte del coste de formación, cosa que no harían si ésta fuera general.

Pero el salario mínimo tiene también otras repercusiones sobre el mercado de trabajo. Es probable que aumente el capital humano adquirido mediante la educación al limitar las oportunidades de empleo. Por otra parte, si las personas que trabajan al

(mercado perfecto, neoclásico, natural, institucional y administrado), en mi exposición me referiré exclusivamente a los argumentos más generales formulados frente a la concepción neoclásica del mercado de trabajo.

II.1. La teoría neoclásica del mercado de trabajo.-

El análisis del mercado de trabajo realizado en mi exposición se ha basado como ya he señalado, en la teoría neoclásica. Si bien es cierto, como pondré de manifiesto posteriormente, que esta teoría adolece de importantes puntos débiles, también lo es el hecho de que las numerosas críticas que se han vertido frente a la misma no han sido capaces de articularse en un cuerpo con suficiente entidad como para dar vida a una teoría del mercado de trabajo alternativa a aquélla.

La teoría neoclásica del mercado de trabajo, también denominada teoría del capital humano se sustenta en los siguientes postulados:

1) - El mercado de trabajo es un mercado más donde el precio actúa como elemento de ajuste que vacía dicho mercado en el corto plazo y sirve de señal para la inversión en el largo plazo.

2).- Desde esta perspectiva, la relación laboral de empleo es irrelevante para el análisis de dicho mercado, en el que sólo interesan las relaciones técnicas.

3).- La tecnología se considera como un factor exógeno al proceso productivo.

4).- El trabajo es valorado únicamente como un medio para obtener un fin (renta), pero es intrínsecamente un mal.

5) Para analizar la oferta de trabajo, la teoría neoclásica utiliza los supuestos de la teoría de la elección del consumidor, especialmente el de la independencia de su función de utilidad.

6).- Supone igualmente que el trabajador es un agente pasivo, un mero elector entre oportunidades que le vienen dadas.

7).- Considera como elemento ajeno a su ámbito de estudio el proceso de formación y transformación de las preferencias.

8).- Rechaza el supuesto del trabajo homogéneo y centra su atención en la diferenciación de la población activa, diferenciación debida al diverso nivel de inversión en capital humano. Cada trabajador es pagado según su productividad marginal. Esta es, sin duda, la aportación "más novedosa e interesante de la teoría neoclásica"⁵.

9).- La inversión en capital humano actúa como la inversión física. Desde esta mercados de trabajo y otros ensayos. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985, pp. 61-69.

⁵ TOHARIA, L.: El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Madrid, Alianza, 1983, p. 14.

perspectiva, las personas que están invirtiendo en capital humano están sacrificando la renta actual que podrían obtener si se dedicaran a trabajar en favor de una futura renta que ha de compensar los esfuerzos realizados. El que ofrece su fuerza de trabajo busca rentabilizar la inversión que ha hecho en su propia formación, bien sea a través de la educación formal, de la formación profesional o de la experiencia en el trabajo. Si el trabajador acepta un empleo es porque la retribución que espera compensa los costes en que ha incurrido. Este enfoque permite a la teoría neoclásica concluir que el problema de la existencia de pobres y parados reside en el inadecuado nivel de capital humano.

10) La carencia de nivel de capital humano adecuado es fruto de una decisión individual basada en una diferente tasa de preferencia temporal (o de impaciencia) de los individuos.

11) La teoría neoclásica del mercado de trabajo introduce las instituciones sociales básicas (como la familia o la escuela) en el campo del análisis económico, precisamente a través del capital humano.

12) Con estos elementos, el comportamiento de la oferta y de la demanda de trabajo viene explicado -según la teoría neoclásica- por la maximización de la utilidad y del beneficio y la minimización de los costes.

13) Si los salarios son flexibles, el desempleo es imposible.

Con este breve esbozo de los principales argumentos de la teoría neoclásica del mercado de trabajo podemos exponer de modo sintético cuáles han sido las **CRITICAS** que se han formulado a la misma ⁶.

- El mercado de trabajo no es uno más. Es un mercado peculiar por varias razones:

- 1ª) Porque los salarios además de equilibrar dicho mercado cumplen un papel social.
- 2ª) Los seres humanos tienen preferencias interdependientes, mientras que el resto de los factores carecen de preferencias.
- 3ª) El capital humano se puede separar de sus propietarios.

- Las condiciones de la competencia perfecta en que se basa su explicación no se observan en la realidad. Las utilidades son interdependientes y no todos los individuos pueden acceder a todos los empleos pues existen obstáculos tanto para el acceso al empleo como para la movilidad ocupacional.

- Asume la completa flexibilidad en lo referente a la duración de la jornada laboral, supuesto poco realista.

- Todo el análisis se basa en decisiones individuales: el número de horas de trabajo

⁶ Para la sistematización de las críticas he seguido las líneas argumentales expuestas por L. FINA y L. TOHARIA en: "La caracterización de los mercados de trabajo: relaciones teóricas e implicaciones". Cuadernos Económicos del ICE nº 37, 1987/3, pp. 81-94.

ofrecido, el nivel de inversión en capital humano, ... Los individuos son, en definitiva, los responsables de su propia situación, incluidos el paro y la pobreza.

- El modelo se centra en la importancia de las variables pecuniarias (rentas salariales y no salariales) marginando del análisis otros elementos significativos: la satisfacción en el trabajo, el trabajo como vehículo de status o de poder.

- Al ignorar el tema de las relaciones laborales margina un factor explicativo del comportamiento del mercado de trabajo que, a tenor de las investigaciones más recientes, resulta de especial relevancia.

- Este modelo es escasamente predictivo. 1º) A nivel macrosocial se ha comprobado que si bien el nivel educacional de la población ha aumentado sensiblemente, esto no se traduce en la distribución de los salarios. 2º) A nivel individual, sujetos con el mismo nivel educacional disfrutan de oportunidades de empleo y de salarios diferentes, lo cual conduce a pensar que existen criterios de discriminación no económicos. 3º) La oferta y la demanda de trabajo no son independientes. En realidad se observa que la demanda de trabajo está acompañada de ideas preconcebidas sobre las condiciones que deben reunir los aspirantes a ciertos puestos de trabajo, requisitos que no siempre tienen carácter económico. 4º) El contexto social e institucional marginado en el análisis neoclásico es importante en el mercado de trabajo. 5º) El trabajador no es un sujeto pasivo sino que se coaliga con el fin de presionar la transformación de las condiciones no deseadas del mercado laboral. 6º) El proceso de formación y transformación de preferencias debe ser tenido en cuenta al analizar el mercado de trabajo, según se desprende de ciertos estudios⁷. 7º) La idea de que los pobres y los parados lo son por decisión propia olvida las dimensiones políticas de ambos problemas. 8º) El sistema educativo no es algo neutral y desligado de la sociedad, cuyo papel se reduce a proporcionar cualificaciones. Para algunos marxistas como S. BOWLES y H. GINTIS⁸ la creación del capital humano como noción ideológica que sugiere que los trabajadores poseen y controlan un medio de producción, y del sistema educacional como instrumento legitimador de la desigualdad económica al proporcionar un mecanismo abierto, objetivo y ostensiblemente meritocrático para asignar los individuos a posiciones ocupacionales desiguales, no son admisibles porque dificultan el desarrollo de la conciencia obrera y fraccionan la fuerza de trabajo. Sucede además, que la teoría del capital humano es incompleta pues no proporciona explicación alguna sobre la reproducción de la mano de obra⁹, ni

⁷ COWLING, K.: Monopoly Capitalism. Mc. Millan, 1982, pp. 118-120. (La cita la recogemos del trabajo de L. FINA y L. TOHARIA mencionado en la nota (6). p. 85). Según COWLING, la publicidad ha influido sensiblemente en la estabilidad de la jornada de trabajo de los obreros manuales de Estados Unidos en el período de postguerra, a pesar del crecimiento notable de los salarios reales.

⁸ BOWLES, S. y GINTIS, H.: "El problema de la teoría del capital humano; una crítica marxista". El mercado de Trabajo: Teorías y aplicaciones. Madrid, Alianza, 1983, p. 120.

⁹ BOWLES, S. y GINTIS, H.: Op. cit. nota anterior, p. 117.

ofrecido, el nivel de inversión en capital humano, ... Los individuos son, en definitiva, los responsables de su propia situación, incluidos el paro y la pobreza.

- El modelo se centra en la importancia de las variables pecuniarias (rentas salariales y no salariales) marginando del análisis otros elementos significativos: la satisfacción en el trabajo, el trabajo como vehículo de status o de poder.

- Al ignorar el tema de las relaciones laborales margina un factor explicativo del comportamiento del mercado de trabajo que, a tenor de las investigaciones más recientes, resulta de especial relevancia.

- Este modelo es escasamente predictivo. 1ª) A nivel macrosocial se ha comprobado que si bien el nivel educacional de la población ha aumentado sensiblemente, esto no se traduce en la distribución de los salarios. 2ª) A nivel individual, sujetos con el mismo nivel educacional disfrutaban de oportunidades de empleo y de salarios diferentes, lo cual conduce a pensar que existen criterios de discriminación no económicos. 3ª) La oferta y la demanda de trabajo no son independientes. En realidad se observa que la demanda de trabajo está acompañada de ideas preconcebidas sobre las condiciones que deben reunir los aspirantes a ciertos puestos de trabajo, requisitos que no siempre tienen carácter económico. 4ª) El contexto social e institucional marginado en el análisis neoclásico es importante en el mercado de trabajo. 5ª) El trabajador no es un sujeto pasivo sino que se coaliga con el fin de presionar la transformación de las condiciones no deseadas del mercado laboral. 6ª) El proceso de formación y transformación de preferencias debe ser tenido en cuenta al analizar el mercado de trabajo, según se desprende de ciertos estudios⁷. 7ª) La idea de que los pobres y los parados lo son por decisión propia olvida las dimensiones políticas de ambos problemas. 8ª) El sistema educativo no es algo neutral y desligado de la sociedad, cuyo papel se reduce a proporcionar cualificaciones. Para algunos marxistas como S. BOWLES y H. GINTIS⁸ la creación del capital humano como noción ideológica que sugiere que los trabajadores poseen y controlan un medio de producción, y del sistema educacional como instrumento legitimador de la desigualdad económica al proporcionar un mecanismo abierto, objetivo y ostensiblemente meritocrático para asignar los individuos a posiciones ocupacionales desiguales, no son admisibles porque dificultan el desarrollo de la conciencia obrera y fraccionan la fuerza de trabajo. Sucede además, que la teoría del capital humano es incompleta pues no proporciona explicación alguna sobre la reproducción de la mano de obra⁹, ni

⁷ COWLING, K.: Monopoly Capitalism. Mc. Millan, 1982, pp. 118-120. (La cita la recogemos del trabajo de L. FINA y L. TOHARIA mencionado en la nota (6). p. 85). Según COWLING, la publicidad ha influido sensiblemente en la estabilidad de la jornada de trabajo de los obreros manuales de Estados Unidos en el período de postguerra, a pesar del crecimiento notable de los salarios reales.

⁸ BOWLES, S. y GINTIS, H.: "El problema de la teoría del capital humano; una crítica marxista". El mercado de Trabajo: Teorías y aplicaciones. Madrid, Alianza, 1983, p. 120.

⁹ BOWLES, S. y GINTIS, H.: Op. cit. nota anterior, p. 117.

En resumen, "el análisis marxista del mercado de trabajo, a diferencia de la teoría neoclásica, sostiene que no se puede analizar dicho mercado como cualquier otro, y que la distinción entre fuerza de trabajo y trabajo exige un planteamiento teórico específico de dicho mercado, incluso en el supuesto de competencia perfecta de todos los mercados"¹³.

II.3. Las críticas desde el enfoque institucionalista.

- Como su propio nombre indica, los defensores de esta teoría hacen prevalecer el papel de las instituciones frente al del propio mercado. "Las políticas sindicales, empresariales y gubernamentales sustituyen a la actuación tradicional de las fuerzas del mercado como la fuente más significativa de las variaciones salariales"¹⁴.

No obstante, hemos de tener presente que "el análisis institucional realizado hasta el momento no es un sustituto, ni un competidor directo del análisis económico del mercado de trabajo", aunque sea preciso reconocer que "la debilidad de éste reside en la dificultad para integrar las instituciones y las conductas colectivas"¹⁵.

- Desde esta perspectiva, y en contra de los postulados de la teoría neoclásica del mercado de trabajo, los factores sociológicos y tecnológicos no son exógenos al análisis.

- Para entender el "mercado" de trabajo no basta con analizar las fuerzas de la oferta y de la demanda sino que es necesario conocer las instituciones existentes en un momento concreto con el fin de saber qué fuerzas actúan en el proceso de transformación de la fuerza de trabajo en trabajo.

- Para los institucionalistas el papel de los sindicatos tiene una enorme trascendencia. Así no faltan quienes han tratado de explicar el crecimiento del sindicalismo en las economías industriales mediante la hipótesis de la escasez de trabajo según la cual, los sindicatos se erigen en la respuesta de los trabajadores a sus temores al despido o la falta de trabajo para todos los miembros del grupo¹⁶.

- Desde esta perspectiva, la presencia sindical o las normas legales se juxtapondrían a la relación estrictamente tecnológica propugnada por la teoría

¹³ TOHARIA, L.: El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Madrid, Alianza, 1983, p. 23.

¹⁴ KERR, C.: Mercados de trabajo y determinación de los salarios. La "balcanización" de los mercados de trabajo y otros ensayos. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985, p. 65.

¹⁵ MALO DE MOLINA, J.L.: "El mercado de trabajo y los salarios en España". Estudios de Economía del Trabajo en España (II). Salarios y política de rentas. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987, pp. 590-591.

¹⁶ HAMERMESH, D.S. y REES, A.: Economía del trabajo y los salarios. Madrid, Alianza, 1984, p. 244.

neoclásica, con el fin de dar entidad, junto a otros elementos como la conciencia de los trabajadores, a una relación adicional de carácter social presente en los mercados de trabajo.

En estrecha vinculación con este planteamiento han surgido los llamados *modelos de segmentación* del mercado de trabajo entre los que destaca el elaborado por M. PIORE. Para este autor, cuya hipótesis de partida es el "mercado dual de trabajo", el mercado de trabajo está dividido en dos segmentos, los sectores primario y secundario. Segmentos cuya diferenciación reside en las características de los puestos de trabajo que integran uno y otro. Las condiciones de trabajo, las posibilidades de promoción, la estabilidad de empleo y la cuantía de las remuneraciones, sirven para distinguir ambos segmentos, aún cuando dentro del sector primario se pueda, a su vez, hablar de un segmento superior y otro inferior.

PIORE incorpora, así mismo, el elemento educacional (formal e informal) para estudiar la pertenencia a los diferentes segmentos del mercado laboral y para encontrar un importante paralelismo entre los mismos y los diversos niveles de subculturas (alta, media y baja).

En definitiva, lo que viene a demostrar PIORE es que no es posible hablar de un único mercado de trabajo sino de múltiples segmentos del mismo, y que el ajuste entre la oferta y la demanda viene determinado por la tecnología que actúa sobre la demanda y por la subcultura de clases que incide sobre la oferta.

CONCLUSION.

La aproximación al estudio de la incidencia del grado de cualificaciones en el mercado de trabajo que se ha presentado, permite afirmar que la formación de los trabajadores es uno de los elementos determinantes de la estructura y configuración del mercado de trabajo. Este enfoque no es nuevo, sino que constituye un elemento nuclear de la llamada "teoría neoclásica del mercado de trabajo". A pesar de las múltiples críticas que se han formulado a la misma, no se ha ofrecido ninguna propuesta alternativa y completa en sí misma que permita afrontar con rigor el estudio del mercado de trabajo. Tan sólo elementos que permiten completarla. De ahí su importancia e interés.