

TEMA 5. PARO Y POLÍTICAS DE EMPLEO

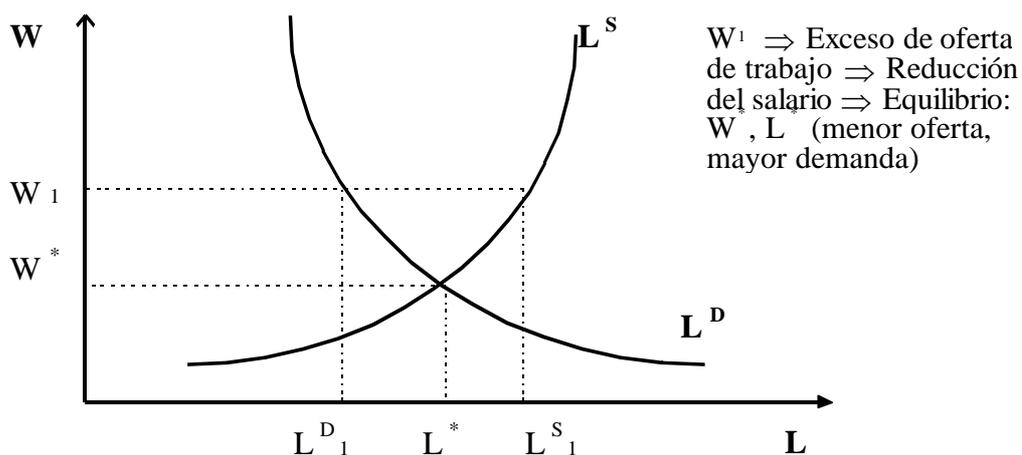
1. ANÁLISIS NEOCLÁSICO: PARO VOLUNTARIO Y RIGIDECES INSTITUCIONALES

1.1. Paro voluntario

- a) Al salario de equilibrio de mercado, coinciden la oferta de trabajo (trabajadores) y la demanda de trabajo (empresas) \Rightarrow si algunos trabajadores no aceptan trabajar al salario de equilibrio de mercado, en función de sus preferencias y de su elección racional entre renta y ocio, existirá paro de carácter voluntario
- b) Estrategia individual de búsqueda de empleo: racionalidad económica (análisis coste beneficio) \Rightarrow alargar la duración del paro buscando mejores empleos
 - i) Problemas de información acerca de las oportunidades de empleo existentes
 - ii) Si el salario a partir del que se aceptaría un empleo (*salario de reserva*) es más elevado que el salario de mercado, habrá paro voluntario
 - iii) El salario de reserva depende de la duración del paro y del nivel de prestaciones por desempleo para los parados \rightarrow la protección social puede alargar el período de paro (la evidencia empírica no es concluyente)

1.2. Desempleo causado por rigideces institucionales (*barreras* institucionales que restringen la competencia y flexibilidad en el mercado de trabajo)

- a) En un mercado laboral perfectamente competitivo y flexible, un exceso de oferta de trabajo (paro) se resuelve con una reducción del salario que aumenta la demanda de trabajo y reduce la oferta \Rightarrow equilibrio sin desempleo (ver gráfico) \Rightarrow si existen barreras a la flexibilidad salarial (salario mínimo legal, convenios), el salario no se reduce frente a un exceso de oferta de trabajo \Rightarrow paro persistente



- b) Si existen restricciones institucionales al ajuste sin costes del volumen de trabajo utilizado por las empresas (barreras a la flexibilidad laboral: protección legal contra el despido, regulación de la contratación temporal), se reduce la demanda de trabajo y el empleo por debajo del nivel de equilibrio \Rightarrow desempleo

2. ANÁLISIS KEYNESIANO: PARO POR INSUFICIENCIA DE DEMANDA AGREGADA

- 2.1. La demanda agregada ($DA = \text{Consumo} + \text{Inversión} + \text{Gasto público} + \text{Exportaciones} - \text{Importaciones}$) y sus condicionantes (tipos de interés, impuestos, gasto público, ciclo económico...) determina el volumen del PIB y del empleo a nivel macroeconómico
- 2.2. El desempleo es involuntario, se debe a una demanda insuficiente en el mercado de productos (el nivel de DA no asegura necesariamente el pleno empleo) y no al funcionamiento del mercado de trabajo ni a los salarios
 - a) Las empresas no aumentan la demanda de trabajo si no prevén un nivel suficiente de demanda (agregada) para sus productos
 - b) Una reducción salarial cuando hay paro no aumenta el volumen de empleo necesariamente (efecto negativo sobre renta, consumo, demanda agregada y PIB)

3. EL PARO ESTRUCTURAL

- 3.1. Paro causado por desajustes en las cualificaciones de los parados
 - a) Cambio en las cualificaciones requeridas por el sistema productivo (por el cambio sectorial y tecnológico), falta de adaptación del sistema educativo
 - b) Existencia de ocupaciones vacantes por falta de trabajadores con cualificaciones adecuadas (aunque no todas las vacantes se deben a este desajuste), déficit de ciertas cualificaciones estratégicas que dificulta el crecimiento económico
- 3.2. Paro tecnológico
 - a) La innovación técnica aumenta la productividad y reduce las necesidades de mano de obra por unidad de producto
 - b) La posible destrucción de empleo dependerá del crecimiento de la demanda global por los menores costes de producción y del desarrollo de nuevas actividades productivas que generen empleo
 - c) Con una productividad creciente, los aumentos de producción generan un menor crecimiento del empleo \Rightarrow la producción tiene que crecer a un ritmo cada vez mayor para generar empleo (problema: límites ecológicos)

4. OBJETIVOS DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

- 4.1. Objetivo tradicional de "pleno empleo" (hasta la crisis de los años 70): conseguir un volumen de puestos de trabajo suficiente para todos los que desean un empleo, en condiciones laborales estándar (empleo estable, a jornada completa, salario digno), desempleo friccional y ocasional (tasa paro 3%), protección social de los parados
- 4.2. Progresivo abandono del objetivo pleno empleo (final años 70 a final años 90):
 - a) Contexto: paro masivo \Rightarrow el pleno empleo se considera imposible y se sustituye por el objetivo de conseguir menores niveles de paro o aumentar el empleo
 - b) La calidad del empleo es secundaria frente a la reducción del paro \Rightarrow se asume la precariedad laboral como norma

4.3. Redefinición del objetivo pleno empleo (desde finales de los años 90: estrategia europea de empleo)

- a) Conseguir en 2010 una tasa de empleo del 70% de la población de 15 a 64 años (para mujeres: 60%; para personas de 55 a 64 años: 50%). Objetivo intermedio 2005: tasa de empleo del 67% (57% para las mujeres)
- b) Subordinación del aumento del empleo (en cantidad y calidad) a objetivos de rentabilidad y competitividad: "el progresivo aumento de las tasas de empleo deberá ir acompañado de un alza del crecimiento general de la *productividad* del trabajo. Un justo equilibrio entre *flexibilidad* y seguridad [*flexiguridad*] contribuirá a potenciar la *competitividad* de las empresas"
- c) Hacer frente a situaciones de paro concretas (colectivos con tasas de paro elevadas, paro de larga duración)

5. POLÍTICA MACROECONÓMICA Y EMPLEO

5.1. Políticas keynesianas de expansión de la demanda agregada

- a) Instrumentación: política fiscal (aumento del gasto público, reducción de impuestos), política monetaria (reducción tipos de interés) ⇒ aumento de la DA ⇒ crecimiento del PIB ⇒ generación de empleo
- b) Limitaciones: efectos inflacionistas, desequilibrio del sector exterior, aumento del déficit público

5.2. Políticas de estabilidad macroeconómica

- a) Asegurar un marco macroeconómico estable para fomentar la creación de empleo por el sector privado
- b) Objetivos: control de la inflación y reducción del déficit público ⇒ incentivo a la inversión privada ⇒ creación de empleo

6. POLÍTICAS DE FLEXIBILIZACIÓN Y DESREGULACIÓN DEL MERCADO LABORAL

6.1. Facilitar la flexibilidad laboral (ajuste sin costes del volumen de trabajo utilizado por las empresas y de la organización interna del trabajo) mediante reformas de la regulación legal del mercado de trabajo, con el objetivo de aumentar el empleo y la eficiencia de las empresas:

- a) Fomento de modalidades de contratación temporal y a jornada parcial
- b) Reducción de restricciones e indemnizaciones por despido
- c) Aumentar la movilidad ocupacional (asignación flexible de funciones)

6.2. Desregular y flexibilizar las relaciones laborales: limitar las normas legales que regulan la relación de empleo, transfiriendo sus contenidos (en cuanto a condiciones de trabajo y salarios) a la negociación entre trabajadores y empresas (acuerdos individualizados, descentralizados a nivel de empresa)

7. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

- 7.1. Mayor información y conexión entre oferta y demanda en el mercado de trabajo (diagnóstico: paro por problemas de información) ⇒ reforma de los servicios de empleo: gestión descentralizada, nuevas agencias colocación, ETTs
- 7.2. Aumentar la capacidad de inserción laboral (empleabilidad) de los parados y ocupados (diagnóstico: paro estructural, debido al desajuste de cualificaciones)
 - a) Formación ocupacional dirigida a los parados para acceder al empleo (aumento de la empleabilidad)
 - b) Formación continua dirigida a los ocupados para actualizar su cualificación, prevenir situaciones futuras de paro y facilitar la innovación tecnológica
- 7.3. Sustituir políticas “pasivas” (orientadas a mantener la renta de los parados) por medidas “activas” orientadas a la inserción laboral: incentivar que los parados busquen y acepten los trabajos existentes o empleos con salarios inferiores (diagnóstico: paro voluntario) ⇒ reformas del sistema de protección social “que hagan económicamente interesante el trabajo” a los parados y personas inactivas
 - a) Reducción de la cuantía y duración de las prestaciones y subsidios de paro, endurecimiento de los requisitos de acceso a la prestación
 - b) Retirada de la prestación por desempleo si no se acepta una oferta de empleo adecuada o no se participa en acciones de formación y orientación
- 7.4. Incentivos económicos a la creación de empleo (bonificaciones y subvenciones a la contratación de trabajadores en las empresas, el autoempleo y la economía social)
- 7.5. Fomento de los “nuevos yacimientos de empleo” en el ámbito local
 - a) Desarrollo local: proceso dinamizador de la economía y la sociedad de un territorio concreto, que se dirige a promover el crecimiento económico, crear empleo y mejorar la vida de sus habitantes
 - b) Nuevos yacimientos de empleo: oportunidades de creación de empleo ligadas a la existencia de necesidades insatisfechas en ámbitos de servicios (para la vida cotidiana, de mejora del marco de vida, culturales y de ocio, de medio ambiente)

Bibliografía básica:

- Gallego, J.R., Nácher, J., coords. (2001), *Elementos Básicos de Economía. Un análisis institucional*, València, Tirant lo Blanch. . Capítulo 11 (“El paro y las políticas de empleo”).
- Recio, A. (1997), *Trabajo, personas, mercados. Manual de Economía Laboral*, Barcelona, Editorial Icaria. Capítulo 8.

TEMA 6. LOS MERCADOS LOCALES DE TRABAJO

1. TRABAJO Y TERRITORIO

1.1. Sentido de una perspectiva territorial del análisis laboral

- a) Captar la especificidad territorial de los fenómenos laborales/ del mercado de trabajo: sistema productivo local (demanda de trabajo), población local (oferta de trabajo), instituciones locales (interacción demanda oferta, sistema formativo...) ⇒ comprender las diferencias respecto al funcionamiento, estructura y resultados de los diversos mercados locales de trabajo
- b) Relacionar la dinámica laboral con el desarrollo socioeconómico local: conseguir una evolución positiva de las variables laborales dentro de un proceso de transformación económica y de mejora de las condiciones de vida de la población

1.2. Dimensiones de los sistemas territoriales (realidad articulada, fruto de la actuación de actores locales y externos)

- a) Subsistema natural: proporciona recursos para la actividad humana, recibe los residuos de esta actividad, es la base del subsistema espacial
- b) Subsistema espacial: núcleos de población, infraestructuras de comunicación
- c) Subsistema económico (relaciones de producción e intercambio): sistema productivo y empresarial
- d) Subsistema cultural y socioinstitucional: instancias administrativas y políticas, sociedad civil (organizaciones), sistema formativo, cultura local

2. LA DELIMITACIÓN DE LOS MERCADOS LOCALES DE TRABAJO

2.1. Cuencas de mano de obra: territorios donde reside la población que aporta su fuerza de trabajo a las empresas localizadas en él (espacio donde las personas residentes buscan y encuentran trabajo y donde las empresas buscan y encuentran trabajadores)

2.2. Delimitación a partir de la relación entre la localización de la residencia de los trabajadores y la localización del centro de trabajo ⇒ mercados locales de trabajo: espacios que contienen la mayor parte de desplazamientos diarios de la población residente para trabajar

3. ORIENTACIONES METODOLÓGICAS DEL ANÁLISIS LABORAL LOCAL

- a) Determinar el ámbito espacial de referencia relevante (cuenca local de empleo)
- b) Centrar el análisis en los recursos relacionados con el desarrollo local, captar las limitaciones existentes (endógenas y externas) para el desarrollo local
- c) Diagnosticar las necesidades del sistema productivo y de la sociedad local, determinar las posibilidades de generación y diversificación del empleo y de mejora de la calidad de vida
- d) Hacer un análisis histórico y dinámico

- e) Conseguir la implicación y movilización de los agentes locales
- f) Utilizar las fuentes estadísticas disponibles y generar información ligada al proceso de desarrollo (entrevistas a agentes locales, encuestas...)

4. CONTENIDOS DEL ANÁLISIS DE UN MERCADO LOCAL DE TRABAJO

4.1. Evolución y características de la población local

- a) Natalidad y mortalidad, procesos migratorios
- b) Composición por sexo, grupos de edad, condición socioeconómica, nivel educativo
- c) Tasas de actividad (diferenciando por colectivos, p.ej. según sexo y edad)

4.2. Evolución y características de la población ocupada (diferenciando colectivos)

- a) Tasas de empleo
- b) Distribución sectorial de los ocupados (ramas de actividad)
- c) Niveles educativos, niveles profesionales
- d) Formas de empleo: asalariados, autónomos, temporalidad, empleo informal
- e) Ocupados a jornada completa y parcial, subempleo
- f) Condiciones de trabajo y niveles salariales

4.3. Evolución y características del desempleo local (diferenciando colectivos):

- a) Tasas de paro
- b) Parados que buscan el primer empleo
- c) Incidencia del paro de larga duración

4.4. Evolución y características de la estructura productiva y empresarial local

- a) Distribución por ramas productivas de las empresas
- b) Número y tamaño de las empresas
- c) Relaciones interempresariales

4.5. Sistema local de relaciones laborales

- a) Negociación colectiva y conflictividad laboral
- b) Organizaciones sindicales y empresariales

4.6. Instituciones con incidencia en el mercado de trabajo local y el desarrollo territorial

- a) Organismos de intermediación laboral
- b) Agencias de desarrollo local
- c) Programas de empleo
- d) Sistema educativo, formación profesional (reglada, ocupacional y continua)
- e) Asociaciones de carácter económico y profesional

Bibliografía complementaria:

Banyuls, J., Cano, E., Pitxer, J.V., Sánchez, A. (2005), *Economía laboral i polítiques d'ocupació*, València, Universitat de València. Capítulo 7.