



ILPES

DE PLANIFICACION
ECONOMICA Y SOCIAL

PROGRAMA DE CAPACITACION

Documento CPS-54

MERCADOS LABORALES SEGMENTADOS Y LA "CALIDAD" DEL TRABAJO *

A.Llona y J. Mezzera

***/ El presente documento que se reproduce para uso exclusivo de los participantes de cursos del Programa de Capacitación, se ha tomado de Socialismo y Participación N° 27.
86-8-1198**

socialismo y participación

A. Llona y J. Mezzera /
MERCADOS LABORALES SEGMENTADOS
Y LA "CALIDAD" DEL TRABAJO

A. Llona y J. Mezzera / MERCADOS LABORALES SEGMENTADOS Y LA "CALIDAD" DEL TRABAJO

INTRODUCCION

HA sido ampliamente reconocido que la teoría del mercado del trabajo es una de las zonas débiles del pensamiento neoclásico simplificado. Los supuestos de homogeneidad y competencia perfecta, que subyacen en la mayoría de los análisis neoclásicos elementales, son probablemente los responsables principales de esa debilidad.

Durante los últimos quince años una variedad de académicos y economistas aplicados han objetado los resultados obtenidos con dichas premisas y han generado modelos que operan con segmentación.

Sin embargo, la segmentación en muchos casos es vista como el resultado de una oferta de trabajo segmentada (como en el caso de los enfoques basados en la discriminación) o como el resultado de la intervención de factores extraños en el mercado del trabajo, tales como salarios mínimos, sindicatos, etc.

El presente artículo es una interpretación gráfica de un mercado del trabajo donde la propuesta básica —aun cuando la oferta del trabajo puede ser segmentada en grupos no competitivos en el sentido de Cairnes (1874)— es que la demanda de trabajo es ejercida por empresas fundamentalmente

diferentes, conduciendo de esta manera a patrones de demanda, productividad e ingresos muy desiguales.

EL MERCADO DE TRABAJO

La particularidad principal de nuestro mercado de trabajo es, por lo tanto, que tiene una curva de oferta, pero dos curvas de demanda que son diferentes aunque estrechamente relacionadas.

1. Una formulación alternativa de la curva de oferta de trabajo

Lo que hacemos es ordenar los trabajadores, de izquierda a derecha, en orden ascendente de "calidad". Admitimos que definir "calidad" es muy difícil, tal vez tan difícil como definir capital humano en el contexto de esa teoría; esperamos que el lector sea tan paciente con la noción de "calidad" del trabajo como lo suele ser cuando se trata de medir el capital humano.

La "calidad" tiene, por supuesto, un alto contenido de educación pero va más allá de la mera formación escolar regular, tal y como ocurre con la teoría del capital humano. Por ejemplo, PREALC (1974) midió siete variables de características del trabajo y encontró que todas eran significativas en determinar diferenciales de sa-

larios. Medidos entre asalariados solamente, las características personales fueron la educación, la edad, el sexo y la experiencia laboral, mientras que las variables relacionadas a la manera de insertarse en el mercado de trabajo fueron las horas trabajadas, la rama de actividad económica y el tamaño de la empresa.

En muchos o, aun, en la mayoría de los mercados de trabajo, algunas de estas características personales pueden conducir a una situación donde las empresas y hasta los mismos trabajadores creen ver demanda de trabajo segmentada a lo largo de grupos definidos por rasgos personales no modificables tales como sexo, edad o raza. Parecería ser un hecho bien establecido que el enfoque basado en grupos no competitivos es aún una de las preocupaciones principales que guía las acciones de las oficinas de administración de personal en las grandes empresas; parecería ser también un hecho bien establecido que estos grupos se relacionan con los conglomerados de empleos en el sentido de Dunlop (1957).

La segmentación arriba mencionada es aceptada aquí en el sentido que, de ahora en adelante, al referirnos a "el" mercado de trabajo estaremos, de hecho, haciendo referencia sólo al mercado relevante para uno de estos grupos no competitivos.

Habiendo dicho esto, nuestra "calidad" es definida dentro de los límites de un grupo no competitivo y es el resultado de la interacción de varias características. Algunas de éstas son pasibles de modificación por el trabajador y son fácilmente verificadas, como en el caso de la educación formal; tal como en la teoría del capital humano, es posible construir una historia satisfactoria de un sistema de "señales" aceptado por las empresas y los trabajadores. Ambos grupos entran en el juego y pueden ver validadas sus ex-

pectativas por el funcionamiento del mercado aun cuando la cualidad principal escogida —educación regular— no esté relacionada de ninguna manera con la productividad (Spence, 1973). Otros componentes de la "calidad" también pueden ser modificados por el trabajador pero son más difíciles de medir, como el contenido específico de la experiencia laboral pasada. Otros, como la inteligencia natural, son todavía más difíciles de ser medidos con precisión y es menos fácil que los pueda alterar el trabajador.

Realmente no es de mucho interés el tratar de dar una definición más precisa, porque presumiblemente, lo que se desea incluir en una medición de "calidad" variará de acuerdo con las circunstancias: en un país donde la mayoría de los trabajadores son analfabetos un certificado de primaria puede ser tremendamente importante, mientras que en países donde la educación está ampliamente difundida otras variables, como la experiencia laboral, pueden asumir mucha mayor importancia.¹

Aun aceptando el punto por el cual la "calidad" requerirá una definición *ad-hoc* en cada caso, se debería aceptar dos hechos adicionales que son relevantes a los propósitos de este trabajo. En primer lugar, se debe aceptar que el ordenamiento de los trabajadores de acuerdo a su calidad debe ser un continuo. Dado que aceptamos una clasificación con varias variables, la graduación de una categoría a la siguiente es casi imperceptible: el trabajo empírico del PREALC citado anteriormente identificaba más de 8,000 grupos de trabajadores; si se dejan fuera de esta categorización las varia-

1. Naturalmente, en cualquier trabajo de investigación, lo que está incluido en una definición operativa depende de la disponibilidad de información.

bles sexo y edad (las cuales definen grupos no competitivos antes que categorías de "calidad" dentro de cada grupo) aún permanecen más de mil categorías.

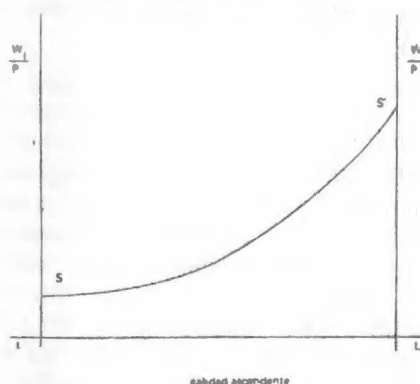
El segundo punto es que los trabajadores se situarán en la curva de demanda de acuerdo con su propia evaluación de su "calidad" y al mismo tiempo escogerán un nivel de salario que en su concepto guarde compatibilidad con esa "calidad" y con su propia evaluación del mercado correspondiente a ésta. El hecho de que todos los participantes en el mercado de trabajo lleguen a conocer y aceptar las evaluaciones efectuadas por los demás, no se explica a través del viejo argumento de la previsión perfecta ni tampoco por su versión moderna (las expectativas racionales), sino a través de las colas (queuing) y la señalización. Tal como es descrito y analizado por Spence (1973) la señalización del mercado laboral se convierte en una profecía auto-cumplida una vez que el juego se pone en marcha.²

Aceptado lo anterior, la curva de demanda de trabajo es continua y tiene pendiente positiva. En el Gráfico 1 mostramos una de las curvas en una situación estática donde la oferta total de trabajo es dada por LL'.

Los ejes verticales muestran niveles de salario real. W_i hace referencia a los ingresos nominales del trabajo que se suelen alcanzar en el sector informal y W_f a los salarios nominales pagados en el sector formal o moderno. Estos sectores, en el sentido en el cual son usados aquí, se definen a continuación.

2. Spence utiliza la expresión "creencias autoconfirmadas" por parte del empleador cuando éste comienza con un grupo de creencias probabilísticas que se confirman en la primera ronda de resultados del mercado de trabajo. Aquí simplemente hacemos esto extensivo al comportamiento del trabajador.

GRAFICO 1
OFERTA DE TRABAJO



2. Demandas segmentadas de trabajo

a. La dicotomía urbana formal/informal

Esta dicotomía tiene origen en un artículo de Keith Hart (1970) y desde entonces ha sido desarrollado extensamente tanto en el campo académico como en el área de los estudios aplicados de economía; en este último caso, principalmente por trabajos nucleados alrededor de la OIT.

En la tradición académica de los EE.UU., mucha gente cree que la existencia de la segmentación del mercado de trabajo por el lado de la demanda es el resultado de la existencia de un salario mínimo que está por encima del nivel que igualaría la oferta a la demanda y que no puede ser universalmente impuesto. Las empresas pequeñas que no pueden ser controladas eficientemente por los inspectores de trabajo (debido a los costos prohibitivos que involucraría hacerlo) pagan un salario por debajo del mínimo constituyendo de esta manera el sector informal (Harberger, 1971). Todo esto implica que esta segmentación tendría que desaparecer una vez que el salario mínimo fuese derogado o erosionado por la inflación. *Mutatis mutandis*, lo mismo se aplica al poder monopólico

sobre la oferta de trabajo ejercido por los sindicatos que eleva el salario por sobre el nivel de equilibrio del mercado de trabajo.

Hay suficiente evidencia de que lo arriba mencionado es empíricamente errado. En primer lugar, es un hecho ampliamente difundido que la segmentación del mercado de trabajo existe por el lado de la demanda en ausencia de una legislación sobre salario mínimo, sindicatos y otras "imperfecciones". Un ejemplo claro de ello se encuentra en las áreas rurales de los países sub-desarrollados, donde no existen sindicatos ni leyes de salario mínimo pero en las cuales los asalariados de empresas modernas reciben salarios dos o tres veces más altos que los ingresos de trabajadores igualmente calificados de los minifundios. Otro ejemplo lo dan Doeringer y Piore (1971) cuando clasifican las empresas en primarias y secundarias según diferentes razones capital-trabajo y consecuentemente por la facilidad diferencial con la cual están en situación de poder adaptarse a los cambios en la demanda de productos. (Piore 1978b). Finalmente se pueden usar los ejemplos recientes del Cono Sur de América Latina, donde los responsables de la política económica (creyendo firmemente en la visión neoclásica elemental de la segmentación del mercado de trabajo) dieron apoyo teórico a la destrucción de los sindicatos y la eliminación de los salarios mínimos sólo para encontrarse con una situación donde muchos de los salarios en el sector moderno se elevaron a niveles insosteniblemente altos mientras que el salario de aquellos trabajadores excluidos de tal sector fue dejado más atrás que nunca.

Las conclusiones empíricas arriba mencionadas han sido formalizadas (Mezger, 1981) de una manera tal que muestra que bajo condiciones prevale-

cientes en países subdesarrollados, la segmentación del mercado de trabajo por el lado de la demanda debe existir aun en la ausencia de toda intervención ajena al mercado.

Estas condiciones se relacionan principalmente al progreso técnico, ligado al acceso diferencial al financiamiento de la inversión por parte de empresas de diferentes tamaños. Debido a que los mercados de capital son imperfectos en el sentido de Ramos (1980), solamente las grandes empresas tienen acceso a las nuevas técnicas que permiten reducir costos. Si el proceso fuera difundido, los operadores de pequeñas empresas que no pueden modernizarse se enfrentan a la alternativa de quedar desempleados o bajar sus costos por el método de reducir drásticamente sus salarios; muchos o la mayoría escogen lo último. Las grandes empresas tienen un incentivo importante para no reducir sus propios salarios debido a que manteniendo éstos altos logran reducciones en todos los componentes no-salariales del costo laboral, tal como es analizado por Oi (1962) y Piore (1978). Tal como demuestran Blaug (1976) y Wachter (1974), este comportamiento lleva a minimizar los costos del trabajo en el largo plazo, al reducir lo que sustancialmente son costos de transacción vinculados a la rotación del personal.

La existencia de leyes de salario mínimo y de sindicatos en dichos mercados de trabajo no es, en modo alguno, la causa sino el resultado de la segmentación de la demanda: de hecho éstos son los métodos que aseguran que alguna porción de las rentas oligopólicas obtenidas por las empresas del sector moderno termina siendo apropiada por sus trabajadores.

De esta manera la demanda de trabajo reconoce dos orígenes diferentes. Por un lado, el sector moderno o formal está compuesto por un número re-

lativamente pequeño de empresas con una relación capital-trabajo muy alta —del orden de los cincuenta mil dólares— reflejando la adopción de técnicas modernas desarrolladas en países con grandes dotaciones de capital. La adopción de esta intensidad de capital es algunas veces incentivada por la protección contra las importaciones y por los sistemas de crédito que conceden tasas de interés muy bajas o negativas para capitalización intensa; de cualquier manera, es un hecho establecido que muchas de las técnicas modernas de producción ahorran todos los factores por unidad de producción y son de esta manera superiores en términos de costos, sin que tenga sentido discutir los efectos que pudieran causar los sistemas de precios “erróneos”. Sea como fuere, es axiomático que los países pobres no pueden emplear toda su fuerza de trabajo en los altos niveles de la relación capital-trabajo típicos del sector moderno; de manera que una parte significativa de esa fuerza laboral es marginada del sector moderno y debe escoger entre trabajar en el sector informal —con niveles de capitalización por hombre extremadamente bajos y correspondientemente bajos ingresos laborales— o permanecer desempleada esperando una oportunidad en el sector formal. Esta actitud de “hacer cola” encuentra probablemente un desarrollo en el equilibrio Harris Todaro (1970) donde, para cada grupo no competitivo y cada categoría de “calidad”, hay una tendencia hacia la igualación de ingresos esperados en ambos sectores urbanos.

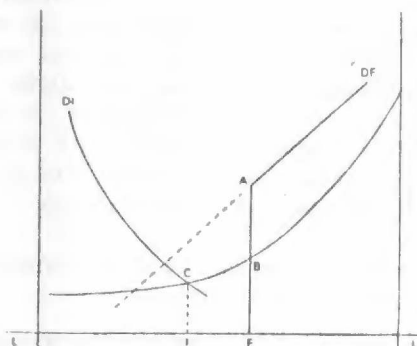
b. Demanda de trabajo en el sector moderno

Es un hecho muy conocido que las empresas que pertenecen al sector moderno buscan intensamente para conseguir los trabajadores disponibles mejor calificados; de manera que el Gráfico 2 muestra DF, la demanda de tra-

bajo de las empresas del sector formal, procediendo *de derecha a izquierda*, contratando los trabajadores de la más alta calidad para luego contratar aquellos de menor calidad y menores aspiraciones salariales.

La forma de la curva incluye un trazo vertical que sigue a Patinkin (1965), Clower (1965) y Barro-Grossman (1971) al suponer que la demanda efectiva de trabajo por las empresas modernas está constreñida por una demanda deficiente por los bienes que ellas producen. De esta manera, en el rango relevante, el nivel de salario no juega un rol en la determinación del volumen de empleo en el sector moderno. Por el contrario, sí juega un rol significativo en determinar la distribución, entre la empresa y sus trabajadores, de las rentas oligopólicas conseguidas en el sector formal como consecuencia del acceso privilegiado a las técnicas modernas que permiten rebajar los costos. Más adelante se verá que esa distribución también tiene un rol en la determinación del ingreso total del sector informal.

GRAFICO 2



Como en cualquier situación de monopolio bilateral, el nivel exacto del salario del sector moderno (para cada uno de los grupos no competitivos) queda indeterminado entre los puntos A y B en el Gráfico 2.

El empleo total en el sector moderno es medido de derecha a izquierda y es un tamaño dado por $L'F$, de manera que hay un exceso de trabajadores LF en relación al sector moderno y esto constituye una reserva conceptualmente similar a la oferta ilimitada de trabajo a que se refiere Lewis (1954).

c. *La elección entre desempleo e informalidad*

Estos trabajadores tienen la alternativa de escoger entre trabajar en el sector informal y quedar a la espera de oportunidades en las empresas modernas; un día determinado muchos de ellos "harán cola" muy temprano en la mañana para conseguir empleo y un jornal en el sector moderno y se dedicarán a actividades informales después de haber sido rechazados; en cada momento, sin embargo, no podrán hacer ambas cosas. Aquellos que trabajan en las empresas informales mejor establecidas —como los choferes de taxi o empleados en talleres de reparación, microempresas manufactureras o pequeñas tiendas al menudeo— no se presentarán a buscar trabajo en el sector moderno. Dependiendo de sus expectativas salariales (lo cual a su vez depende de si hay una necesidad muy urgente de tener algún ingreso), muchos trabajadores tal vez nunca lleguen a aceptar una ocupación en el sector informal, aun si están cesantes del sector moderno.

d. *De las oportunidades de ingreso en el sector informal*

Debido a una variedad de razones, en cada momento histórico el sector moderno desdeñará algunas actividades; la razón más frecuente será que tales actividades no son suficientemente lucrativas y/o no se ajustan a su naturaleza intensiva en capital.³ Estas actividades constituyen las oportunida-

des de ingreso para los trabajadores marginados de dicho sector.

Debido a que la organización del sector informal es escasamente capitalista, no hay una clara distinción entre trabajadores y empresas; de manera que D_1 en el Gráfico 2 es "demanda" solamente en una acepción elástica de la expresión.

Esta característica también explica el porqué D_1 fue dibujada como una hipérbola rectangular alrededor de L ; el ingreso promedio en el sector informal es simplemente el cociente del total de las oportunidades de ingreso dividido entre el número de trabajadores que las comparten. Tal como ocurre en el medio rural cuando todos los trabajadores comparten el ingreso total disponible, este último es independiente del ingreso promedio.

El ingreso medio en el sector informal no puede ser menor que el precio de reserva de la mano de obra y el empleo en dicho sector no puede ser mayor que LI ; finalmente, el desempleo no puede ser menor que IF .

Asimismo, si la igualdad de ingresos esperados de Harris-Todaro conduce a un promedio de ingresos por encima de aquel mostrado por el Punto C, el empleo del sector informal disminuirá y el desempleo aumentará.⁴

3. En la mayoría de los países sub-desarrollados, donde el capital y la capacidad empresarial son escasos, las empresas formales requieren tasas de ganancias poco frecuentes en economías desarrolladas.
4. Dos ejemplos recientes de la relación entre tasa de desempleo y diferencial de salarios son los siguientes: durante la experiencia chilena de 1973 al 81, por motivos históricos algunas empresas obtuvieron ayuda financiera externa, mientras que otras tuvieron que acudir al crédito local que se otorgaba a tasas de interés varias veces superiores a las del mercado internacional. El primer grupo arriba mencionado logró cuasi rentas oligopólicas parte de las cuales fueron transmitidas a sus trabajadores por motivos de relaciones in-

Dos comentarios importantes. En primer lugar, si estuviéramos dibujando sólo la "demanda" del sector informal, no habría problema porque los desplazamientos en esta curva de "demanda" dependerían solamente de factores situados fuera del diagrama, de los cuales el principal sería la demanda por producción informal que hacen los asalariados del sector formal en cuyo caso podríamos aplicar la convención *ceteris paribus* usual. Sin embargo, debido a que el sector formal del mercado de trabajo está en el mismo diagrama, en sentido estricto la convención *ceteris paribus* no se puede aplicar.⁵ Para dar el ejemplo obvio, una disminución en el salario que se paga en el sector formal inducirá un cambio en la demanda por bienes y servicios informales en la medida en que altere el fondo de salarios. Debido a que el ejemplo que se está usando involucra redistribución de ingresos entre asalariados y otros factores en el sector formal, el cambio en la demanda por la producción informal dependerá, *inter alia*, de la elasticidad-ingreso de la demanda por tales bienes y servicios que se origina en diferentes grupos del sector formal. El resultado es que, en respuesta a cambios en el segmento formal del mercado de trabajo la curva de demanda del sector informal se desplazará de diferentes maneras que no son fácilmente predecibles. Sin embargo, parecería ser cierto que el total de las oportunidades de generar ingreso en el sector informal está relacionado positivamente al tamaño del fondo de

dustriales. Cuando estos salarios "se dispararon", el alto ingreso esperado en el sector moderno ayudó a llegar a una tasa de desempleo abierto que se elevó al 20%. En la Argentina, donde la segmentación dentro del sector moderno fue limitada, el crecimiento salarial fue moderado y el desempleo nunca se elevó más allá del 6%. Ver PRE-ALC (1983).

5. Deseamos agradecer a P. P. Streeten por habernos hecho notar este punto.

salarios del sector moderno. En resumen, el Gráfico 2 es solamente una representación estática de un mercado de trabajo segmentado y no debería ser utilizado para hacer estática comparativa sino con gran precaución.

El segundo comentario se refiere a la fuerte dispersión de ingresos que, según muestra sistemáticamente la investigación empírica, prevalece en el sector informal. Todo lo que se puede decir, entonces, es que el ingreso promedio viene dado —por álgebra trivial— por la intersección de las curvas SS' y DI y que la dispersión dentro del sector es grande pero indefinida.

e. Algunos usos del concepto

Esta formulación del mercado de trabajo que incluye el ordenamiento por calidad y las demandas segmentadas de trabajo puede ser usada para explicar, por lo menos, cuatro conjuntos de hechos que no pueden ser explicados por el modelo neoclásico simple.

El perfil educacional del desempleo. Cuando se grafican las tasas de desempleo según nivel educativo, el resultado suele ser más o menos claro: una curva con forma de U invertida. Nuestro modelo pronostica precisamente ese resultado ya que el desempleo se concentra en los niveles medios de distribución (con una sola excepción, la "fuga de talentos", a la cual retornaremos en breve). Inevitablemente hay imperfecciones en los datos que aparecen en el Cuadro 1, pero ellas son compatibles con la reubicación de trabajadores en función de su urgencia por obtener ingresos; conviene señalar que la forma de U invertida aparece mucho más clara cuando los trabajadores se clasifican en jefes de familia (que deben tener un ingreso ya que el bienestar de la familia depende crucialmente de ello) y los que no son jefes de familia, cuya urgencia

es mucho menor, excepto entre los más pobres (PREALC, 1978b). En la última sección de este trabajo utilizaremos el caso de Tanzania para expandir el modelo a un caso en que no hay dos sino tres modos de inserción en el mercado de trabajo.

Comportamiento a lo largo del ciclo económico. Fue Arthur Okun (1974) quien por primera vez señaló que, a pesar de que las fases alcistas del ciclo son lideradas por diferentes actividades cada vez (algunas alzas fueron lideradas por las exportaciones, otras por la industria de la construcción, por el gasto público, por una expansión de la demanda doméstica, por bienes de

consumo durable, o por el gasto de defensa), una vez que el auge se encuentra en pleno proceso son las empresas con la tecnología más moderna, las más altas relaciones capital/trabajo y los salarios más altos, las que aparecen encabezando el proceso. Del mismo modo parecé *a priori* contradictorio que estas empresas empleen a los trabajadores mejor calificados, mientras que estadísticamente se demuestra que el crecimiento del empleo en la fase de auge se concentra en los trabajadores menos preparados y más discriminados (de la misma forma que el desempleo los golpeó más fuerte en la recesión previa).

Tasas de Desempleo y Niveles Educativos

País	NIVEL EDUCACIONAL					Univers. y Post. Grados	
	Ninguno	Primario 1-3 4-6		Secundario Básica Alta			
GUATEMALA, 1981							
Total	1.7	1.7	2.7	4.4	4.7	.8	
— Hombres	1.7	1.6	2.9	4.8	5.0	.7	
— Mujeres	1.5	2.0	2.4	2.8	4.3	1.3	
— Areas Urbanas	2.0	3.6	4.3	5.5	3.6	1.0	
— Hombres Urb.	3.8	4.4	4.7	5.9	3.8	.8	
— Mujeres Urb.	.7	1.8	3.5	4.4	3.4	1.6	
País	Primario		Entren. Vocacional	Secundario		Superior	
	Incompleta	Completa		Básica	Alta	Incompleta	Completa
URUGUAY, 1979							
Total	6.4	7.9	7.0	10.3	9.0	10.0	3.0
— Hombres	5.9	5.6	5.8	6.0	5.4	7.0	0.0
— Mujeres	7.2	12.1	10.4	16.2	13.0	13.8	11.6
País	Ninguno	Primario		Secundario		Superior	
COLOMBIA, 1978							
Total	4.4	6.9		9.5		7.5	
Bogotá	2.4	5.5		9.5		8.2	

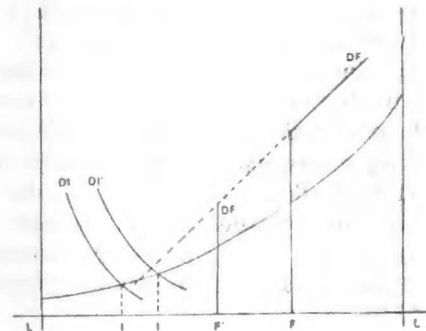
Fuentes: GUATEMALA: Encuesta Familiar del Instituto Nacional de Estadística.
 URUGUAY: Encuesta Familiar de la Dirección General de Estadística y Censos.
 COLOMBIA: Encuesta Familiar Urbana del Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

Okun explica esto haciendo referencia al "labour hoarding"⁶ efectuado por las grandes empresas y a un proceso de "bumping"⁷ de los mismos cuando la actividad declina. La primera expresión se refiere al tema del alto costo de la capacitación y la consecuente renuencia de las empresas para deshacerse de aquel personal que es altamente capacitado; esto es particularmente importante cuando las calificaciones del personal son específicas a la firma en el sentido de Becker (1965). Una vez que las empresas recuperan un ritmo creciente de demanda, la empresa que hizo "labour hoarding" expande su producción con mucha facilidad haciendo una utilización más intensa de su "capacidad laboral instalada". Además, Okun afirma que, una vez que todo el trabajo que estaba atesorado es reabsorbido por el mayor nivel de la producción, las grandes empresas "piratean" trabajadores de las empresas más pequeñas, las que no tienen la capacidad económica para competir con ellas: son estas empresas más pequeñas y menos modernas las que contratan a los trabajadores sin capacitación, a las mujeres y a los trabajadores de color, los cuales cons-

6. Esta expresión intraducible se refiere al proceso por el cual en la fase recesiva del ciclo, las empresas modernas mantienen subempleados a sus trabajadores en lugar de despedirlos a fin de evitar los costos que van anexos al despido y a la recontratación. La traducción literal sería "atesoramiento de trabajo". (N. del T.).
7. "Bumping", literalmente "chocamiento", es otra expresión intraducible que se refiere al proceso por el cual, cuando las empresas modernas deciden despedir trabajadores calificados, éstos a menudo no quedan cesantes sino que desplazan ("chocan") a otros, algo menos calificados, de empresas que pagan salarios algo menores; los así desplazados a su vez desplazan a otros que están más abajo en las escalas de calificaciones y nivel de salarios y así sucesivamente. El nombre alude al parecido simbólico de este proceso con el de las colisiones en cadena que se producen en las autopistas. (N. del T.).

tituyen el grueso de aquéllos que se incorporan al empleo durante la bonanza. Este es específicamente el proceso inverso del que se advierte durante las épocas de baja en la demanda, es decir, el proceso de "bumping" de trabajadores.

GRAFICO 3



Nuestro método sugiere una explicación mucho más simple para ambos fenómenos. En primer lugar, las empresas formales se amplían sin dificultad, hacia la izquierda en el Gráfico 3, absorbiendo los trabajadores desempleados medianamente capacitados que estaban haciendo cola a las puertas de las fábricas esperando una oportunidad; esto es, de hecho, mucho más fácil de hacer para las empresas grandes que rondar las empresas pequeñas para "piratearles" sus trabajadores. Si se recuerda la descripción que hace Phelps (1970) acerca de cómo se podrían comparar los trabajadores a islas en un mar a través del cual la información fluye con dificultad, la improbabilidad del proceso de "pirateo" de Okun, se hace evidente. De la misma manera, dado que en nuestro enfoque las empresas se expanden hacia abajo a lo largo del espectro de "calidad" se espera ciertamente, que las estadísticas muestren que trabajadores menos capacitados van apareciendo con empleos asalariados. Esto es com-

plementado por el hecho que, a medida que el total de los salarios percibidos en el sector formal se incrementa durante la fase expansiva, se debería esperar un incremento en la demanda por mercaderías y servicios producidos en el sector informal —los cuales no pueden ser en su totalidad bienes inferiores en un sentido micro— y una expansión paralela del empleo informal que absorbe también a los trabajadores de baja “calidad”. De nuevo insistimos, esta formulación es compatible con los hechos de un modo mucho más directo que la de Okun. Una fase expansiva se muestra en el Gráfico 3, donde DF' y DI' son las curvas de demanda de trabajo después de la expansión. Consecuentemente, el desempleo disminuye de IF a $I'F'$.

La “fuga de cerebros”. Hasta ahora se ha supuesto que la demanda de trabajo de las empresas formales era tal que, hacia la derecha de F en los Gráficos 2 ó 3, la curva de la productividad marginal valorada siempre estaría más arriba del tramo correspondiente de la curva de oferta de trabajo. Ello no se da necesariamente y puede existir la situación mostrada por el Gráfico 4. En otras palabras, pueden haber trabajadores (FL') cuyo precio de oferta, dada la estimación de su calidad y cuán urgente sea el tener algún ingreso económico, está por encima del valor de su productividad marginal vista, inclusive, por las empresas que pagan los más altos salarios. Esto, por supuesto originará emigración del personal de más alta capacitación, el fenómeno comúnmente conocido como “fuga de cerebros”; del cual el caso reciente más dramático es posiblemente el de la emigración de casi una cuarta parte de los trabajadores uruguayos de alta calificación durante la última parte de los años sesenta y los primeros años de la década

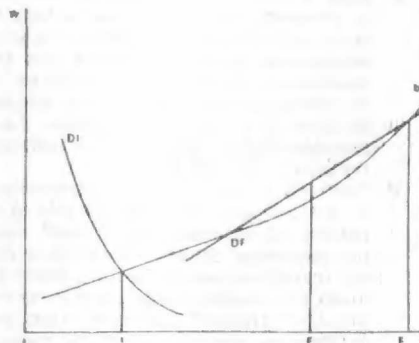
del setenta. Porque estas personas encuentran alternativas más allá de las fronteras de su país es muy infrecuente encontrarlos figurando como desempleados en las estadísticas laborales.

El caso de Tanzania. El mercado de trabajo urbano en Tanzania, opera de manera muy diferente dependiendo de si el análisis se refiere a aquéllos que vienen ingresando a este mercado desde la escuela o a aquéllos que ya han pasado por el período inicial de inserción laboral. Separaremos ambos casos.

a. *El caso de los graduados de la educación primaria*

El interés inicial para aplicar este modelo al análisis del trabajo urbano vino de Sabot (1974), y de Barnum y Sabot (1976), quienes concluyeron que en Tanzania la tasa de desempleo por niveles educacionales mostraba una silueta de U invertida muy clara. Un interés adicional viene de la muy intensa intervención gubernamental en el mercado de trabajo, específicamente en relación a los graduados.

GRAFICO 4



A pesar de encontrarse entre los treinta países más pobres del mundo, Tanzania puso en marcha una campaña dirigida a lograr la Educación Primaria

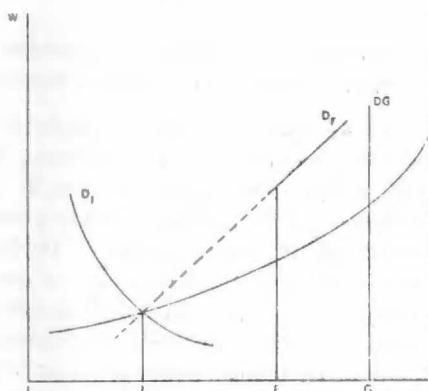
Universal (EPU). Hoy en día la educación primaria cubre más del 90% de las cohortes de las edades correspondientes. Más aún, en el planeamiento educacional de Tanzania la educación primaria es definida como "terminal", en el sentido que casi todos los graduados de la escuela primaria ingresan a la fuerza laboral en lugar de considerar la escuela primaria como un escalón hacia el ciclo secundario. Esto naturalmente determina que entre las cohortes que se han beneficiado por EPU —unas cuantas— el perfil educacional no presenta mayores diferencias. Con todo, dentro de la fuerza laboral en su conjunto, un diploma de educación básica es todavía una garantía de ocupar un trabajo relativamente bien remunerado.

De cualquier manera, por mandato legal el gobierno tiene el derecho de disponer de los estudiantes por un período de dos años, durante los cuales todos los graduados, cualquiera que fuere el nivel que ellos han alcanzado, tienen que trabajar donde las autoridades los asignen. De cada cohorte el Gobierno asigna la mayoría, pero deja sin asignar una minoría significativa que puede emplearse en el sector privado. Este comportamiento encaja perfectamente con nuestro esquema porque desde esta conducta epitomiza el caso de "escoger el trabajo de mejor calidad".

En el Gráfico 5 se describe la demanda del gobierno (DG) como una línea vertical. Este refleja el hecho que el gobierno primero determina administrativamente sus necesidades de fuerza laboral, para luego buscar los recursos —fiscales u otros— con los cuales implementarlas, de manera que el nivel salarial no tiene un rol. El gobierno, por supuesto, contratará de derecha a izquierda. Dado su *modus operandi*, el gobierno estará en la curva de oferta de trabajo sólo

por coincidencia: de hecho, lo que el gobierno realmente hace es definir un punto en el espacio salario/empleo y solamente una coincidencia muy poco probable podrá conducirlo a elegir, precisamente, un punto en la curva de oferta (obviamente, el punto escogido siempre estará en la curva de demanda porque el gobierno sí sabe cuántos trabajadores desea). De cualquier manera debido al sistema empleado, el gobierno puede pagar menos del precio de la oferta sin consecuencias inmediatas; o puede pagar por encima del precio de la oferta, en cuyo caso incurre en una pérdida fiscal. De manera que, todo lo que se sabe, *a priori*, es el número de empleados gubernamentales.

GRAFICO 5



Moviéndose hacia la izquierda desde DG, se encuentra la demanda del sector privado, DF, que contrata los mejores trabajadores disponibles de entre los que el gobierno no contrató. Como antes, si DF es la curva del valor de la productividad marginal, el sector privado contratará hasta F, con un salario marginal igual o menor que el valor de la productividad marginal pero igual o mayor que el precio de reserva de la mano de obra.

Viniendo de izquierda a derecha, se encuentran las oportunidades informales para obtener ingresos que conducen a un empleo informal de un tamaño igual o menor que LI. Tal como antes, el desempleo es por lo menos IF. Lo que permanece poco claro es si el gobierno paga a los recientes graduados mejor que el sector privado formal. Evidencias informales y la opinión de los expertos locales sugiere que esto es, en efecto, así. Pero lo que es también claro es que el gobierno muy raramente entrena a sus propios empleados con sistemas de capacitación en el trabajo; como consecuencia, los ingresos pagados en el sector gubernamental muestran un perfil relativamente plano a través del tiempo. Por el contrario, el sector formal privado aparentemente capacita y promueve a sus trabajadores con los sistemas arriba mencionados.

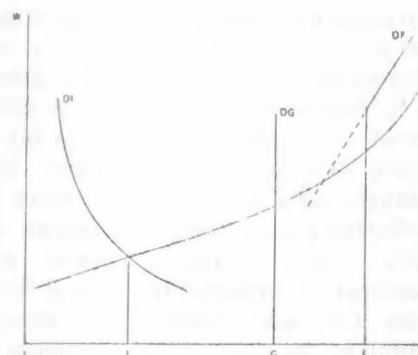
b. *El caso de aquéllos que quedan libres después del período inicial.*

Una vez que terminan su período de relación forzada con el gobierno, los trabajadores son libres de irse, si así lo desean y si pueden. Muchos realmente así lo hacen, y en el período "post-cautiverio" la situación es como se demuestra en el Gráfico 6, donde el sector privado contrata los mejores trabajadores y les paga los más altos salarios. El efecto de la mayor posibilidad de "hacer carrera" en el sector formal privado es el argumento básico para explicar por qué los trabajadores mejor capacitados abandonan los empleos del gobierno (con la excepción de algunos casos, en los cuales el trabajador logra establecer una buena perspectiva de carrera administrativa dentro del gobierno).

Así, la existencia de movilidad vertical en el trabajo, en el sector privado —es decir, que opera el mercado interno de trabajo al estilo de Doering-

ger y Piore (1971) es lo que determina que los Gráficos 5 y 6 sean distintos.

GRAFICO 6



RESUMEN

En breve, lo que este trabajo propone es reconocer explícitamente que el trabajo no es, tal como se maneja en el análisis neoclásico elemental, un factor homogéneo.

Por lo contrario, los trabajadores pueden ser clasificados en grupos no competitivos con la "calidad" bien definida dentro de cada grupo particular, ordenada en una forma continua en un orden ascendente de "calidad" y precio de reserva. La "calidad" percibida y el precio de la oferta van de la mano y lo que resulta de esto es un proceso de señalización del mercado de trabajo en el sentido de Spence (1973).

Por lo menos dos sectores diferentes demandan mano de obra, siendo el sector formal el que obtiene los mejores trabajadores pagándoles al menos su precio de reserva; y el sector informal, compuesto por todos aquellos cuyo precio de oferta está por debajo del ingreso promedio obtenible ahí. Todos los otros trabajadores permanecen desempleados.

El modelo así desarrollado se utiliza entonces para explicar por qué aque-

llos trabajadores con niveles medios de calificación se encuentran desempleados, por qué las empresas modernas tienen mayor éxito en la fase alcista del ciclo económico y por qué existe una permanente fuga de cerebros en los países en vías de desarro-

llo. Finalmente, el modelo formaliza la operación del mercado de trabajo en el área urbana de Tanzania, destacando cómo afecta de manera diferente a aquéllos que han completado su educación regular en comparación con otros trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

- BARNUM, H.N. y SABOT, R. (1976) Migration, education and urban surplus labour, Paris, OECD.
- BARRO, M. y GROSSMAN, H. (1971), "A general disequilibrium model of income and employment", *American Economic Review*, Marzo 20.
- BECKER, G.S. (1965), *Human Capital*, New York, NBER.
- BLAUG, M. (1976) "Human-capital theory: A slightly jaundiced survey", *Journal of economic literature*, Agosto.
- CAIRNES (1874), *Some Leading Principles of Political Economy Newly Expounded*, New York, Harper and Bros.
- CLOWER (1965) "The Keynesian Counter-revolution: A Theoretical Appraisal", en F. Hahn and F. Brechling, *The theory of interest Rates*, London Mc Millan.
- DOERINGER, P. and PIORE, M. (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Heath.
- DUNLOP, J. (1957) "The Task of Contemporary Wage Theory", en J. Dunlop (ed) *Theory of wage determination*, London, Mc Millan.
- HARBERGER, A. (1971) "On Measuring the Social Opportunity Cost of Labour", *International Labour Review*, Junio.
- HARRIS, J. R. y TODARO, M.P. (1970) "Migration, Unemployment and Development: A Two-sector Analysis", *American economic review*, Marzo.
- HART, K. (1970) *Small-scale Entrepreneurs in Ghana and Development Planning*, *The Journal of Development Planning*, Julio.
- LEWIS, W. A. (1954) "Economic Development with Unlimited Supply of Labour", *Manchester School*, May.
- MEZZERA, J. (1981) "Labour Market Segmentation Without Policy-induced Labour Market Distortions", *World development*, Nov/Dic.
- OI, W. (1962) "Labour as a Quasi-fixed factor", *Journal of Political Economy*, Junio.
- OKUN, A. (1974) "Upward Mobility in a High Pressure Economy", *Brookings papers on economic activity*, N° 2.
- PATINKIN, D. (1965) *Money, Interest and Prices*, 2da. ed. Illinois, Harper and Row.
- PHELPS E. (ed) (1970) *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, New York, Norton.
- PIORE, M. (1978) "Technological Foundations of Dualism and Discontinuity" (mimeo), M.I.T.
- PIORE M. (1978b) "Dualism as a Response to Flux and Uncertainty" (mimeo), M.I.T.
- PREALC (1974) *Situación y perspectivas del empleo en Paraguay*, Santiago, PREALC.
- PREALC (1978) *El sector informal urbano: Funcionamiento y Políticas*, Santiago, PREALC.
- PREALC (1978b) *Employment in Latin America*, New York, Praeger.
- PREALC (1983) *Empleo y Salarios*, Santiago, PREALC.
- RAMOS, J. R. (1980) "The Influence of Capital Market Segmentation on the Behaviour of the Labour Market". Santiago, PREALC.
- SABOT, R. H. (1974) "Open Unemployment and the Employed Compound of Urban Surplus Labour" (mimeo), *Economic Research Bureau, U. de Dar-es-Salaam, Tanzania*.
- SPENCE, M. (1973) "Job market signaling", *Quarterly Journal of Economics*, Agosto.
- WACHTER, M. L. (1974) "Primary and Secondary Labor Markets: A Critique of the Dual Approach", *Brookings Papers on Economic Activity*, N° 3.

Actualidad Editorial Nacional

REVISTAS

Solicítelas en las principales librerías
del País

TAREA N° 9 - 10

Editada por : Tarea

Dirección : Horacio Urteaga 976, Jesús María
Teléfono: 23-09-35

Contenido

- Referencial :**
- * Las organizaciones populares urbanas; situación actual y perspectivas (Carlos Frías)
 - * Práctica educativa y organización popular (Luis A. Guerrero)
 - * Educación popular y cultura popular (Eco)
 - * Barrios y poesía (G. Espino)

SUR: Boletín informativo agrario

Revista que analiza, informa, opina y describe los acontecimientos del agro nacional

Editada por : Centro de Estudios Rurales Andinos
"Bartolomé de las Casas"

Dirección : Apartado 477. Cusco - Perú

CUADERNOS URBANOS N° 12

Editada por : Centro de Capacitación y Asesoría (CENCA)

Dirección : Jr. Rufino Torrico 559,
Of. 206 - B. Lima

Contenido

- Referencial :**
- * Informe sobre organización y centralización de los barrios y Pueblos Jóvenes
 - * El censo de Villa El Salvador realizado por Cuaves
 - * Estrategias de ocupación del suelo urbano
 - * Políticas urbanas y luchas sociales (Manuel Tarrago)

