

ECONOMIA APLICADA A LES CIÈNCIES SOCIALS
Grau en Treball social
Departament d'economia aplicada

Autors:

Isabel Pla Julián
Angel Villalba Fonfria

Any: 2017

TEMA 5

EL MERCAT DE TREBALL

1. TREBALL, OCUPACIÓ I ATUR: DISCUSSIONS CONCEPTUALS

1.1. Definició de treball

1.2. Les formes del treball

1.3. Les formes de l'ocupació

1.4. Criteris de classificació de la població en relació amb l'activitat econòmica

2. TEORIES INTERPRETATIVES: LA VISIÓ MICROECONÒMICA CONVENCIONAL DEL MERCAT DE TREBALL

3. VISIONS ECONÒMIQUES ALTERNATIVES SOBRE LA REALITAT LABORAL

3.1. La perspectiva macroeconòmica *keynesiana* de l'ocupació

3.2. L'anàlisi *marxista* de la relació social d'ocupació

3.3. L'*institutionalisme* laboral

Bibliografia bàsica:

- Gallego, J.R., Nácher, J., coords. (2001), ***Elementos Básicos de Economía. Un análisis institucional.***
Capítol 10

1. TREBALL, OCUPACIÓ I ATUR: DISCUSSIONS CONCEPTUALS

- ✓ **Activitat realitzada per les persones orientada a la satisfacció de necessitats a través de la producció de béns i serveis en un entorn social.**

1.1. Les formes del treball.

- a) **Treball mercantil** (treball remunerat, ocupació) → criteris de mercat, interès propi (formal o informal, legal o il·legal).
- b) **Treball reproductiu** (no remunerat: treball domèstic familiar, voluntariat) → criteris aliens al mercat (reciprocitat, solidaritat), sentit de pertinença.

1. TREBALL, OCUPACIÓ I ATUR: DISCUSSIONS CONCEPTUALS

1.2. Les formes de l'ocupació.

- ✓ Relacions socials (treballador/empresari) diferenciades per la propietat dels mitjans de producció, el control de les decisions d'organització del treball i l'apropiació del producte realitzat.
 - a) **ocupació assalariada**: el treballador ven la seua *capacitat de treballar* a canvi d'un *salari* a un *empresari*, que és el propietari dels mitjans de producció, qui decideix l'organització del treball i s'apropia del benefici generat.
 - b) **ocupació autònoma** (per compte propi): el *treballador* és el propietari dels mitjans de producció, organitza el seu treball de forma independent, ven el *producte* a un *client* (sigui empresa o particular) i s'apropia del benefici generat.

1.3. Criteri de classificació de la població en relació amb l'activitat econòmica.

- a) Les estadístiques laborals convencionals s'articulen entorn de l'ocupació remunerada (treball mercantil):

Actius = Ocupats + Aturats (persones sense ocupació amb capacitat legal per a treballar i que busquen activament ocupació).

1. TREBALL, OCUPACIÓ I ATUR: DISCUSSIONS CONCEPTUALS

Classificació de la població d'acord amb la seua relació amb l'activitat econòmica (recomanacions de l'OIT)			Criteris classificació		
			(A)	(B)	(C)
POBLACIÓ EN EDAT DE TREBALLAR	POBLACIÓ ACTIVA	OCUPATS	SÍ	-	-
		ATURATS	NO	SÍ	SÍ
	POBLACIÓ INACTIVA (mestresses de casa, voluntaris, estudiants, jubilats...)	NO	NO/SÍ	NO	

(A) Desenvolupament d'activitats productives remunerades (ocupats: treballen amb remuneració, a canvi d'un salari o benefici, per compte d'altri o per compte propi).

(B) Disponibilitat per a dur a terme activitats productives remunerades (estar disposat a incorporar-se a un lloc de treball, per compte d'altri o propi).

(C) Cerca activa d'una ocupació remunerada (haver pres mesures concretes per a buscar ocupació o establir-se per compte propi).

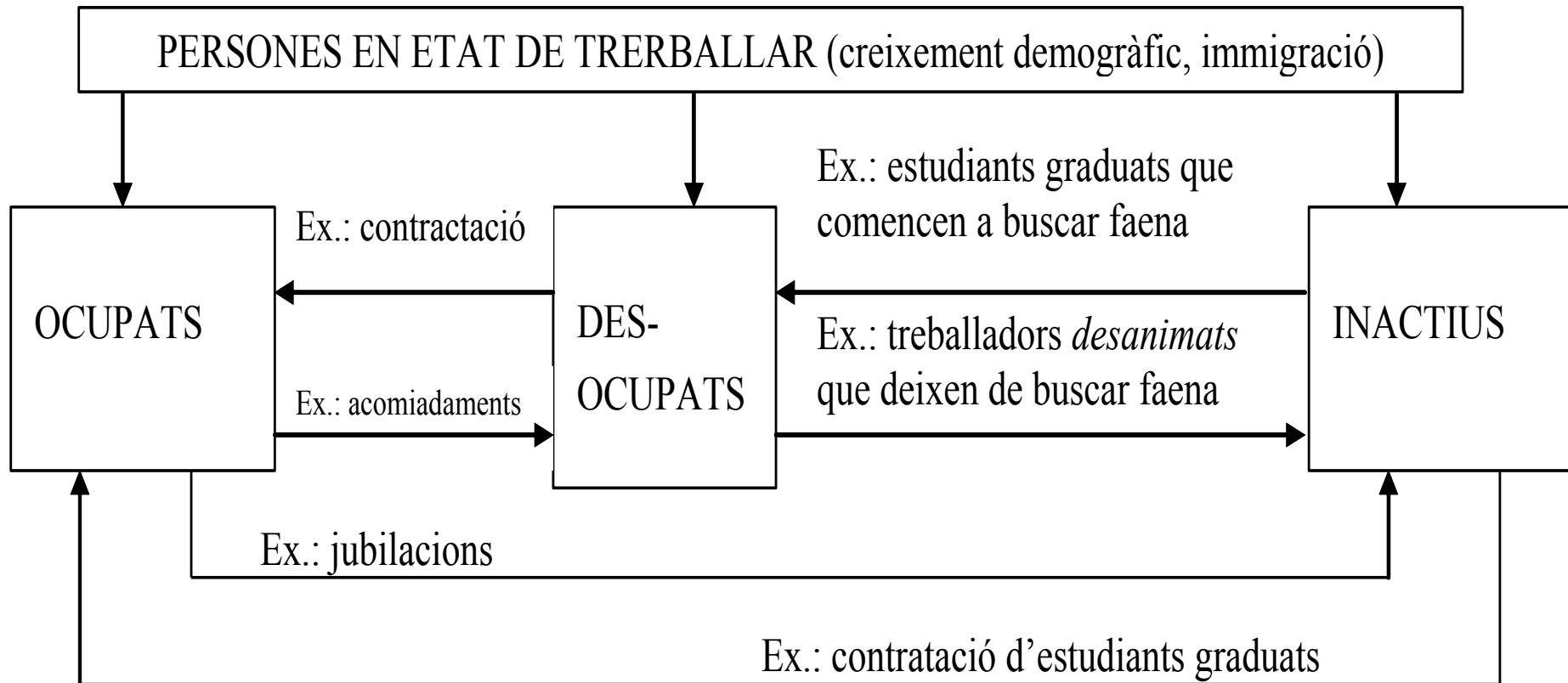
b) Limitacions de la classificació convencional:

- i. No es capta ni es valora l'esforç dedicat al **treball reproductiu** (no remunerat, realitzat en l'àmbit familiar i comunitari) ni les tensions del treball entre els àmbits mercantil i reproductiu ("doble jornada").

Les persones que es dediquen al treball reproductiu (majoritàriament dones) es consideren inactives (des del punt de vista del dret a l'ocupació es debat sobre la conveniència d'aplicar una taxa de no ocupació vs. la taxa d'atur per a erradicar la discriminació en l'ocupació).

- ii. La classificació de la població en compartiments estancs no reflecteix la **mobilitat laboral** (fluxos entre categories poblacionals, ex. trajectòries d'ocupacions ocasionals combinades amb períodes d'atur i formació) ni les **situacions de frontera** entre ocupació, atur i inactivitat (ex. la subocupació, situació en què les persones realitzen una activitat laboral amb menor dedicació d'aquella que desitjarien si hi haguera altres oportunitats).

1. TREBALL, OCUPACIÓ I ATUR: DISCUSSIONS CONCEPTUALS



Principals indicadors de la situació del mercat de treball

$$\begin{aligned}\text{Taxa d'activitat} &= \text{Població activa} / \text{Població en edat de treballar} = \\ &= [(\text{Ocupats} + \text{Aturats}) / \text{Població} \geq 16 \text{ anys}] * 100\end{aligned}$$

Proporció de la població en edat de treballar que és activa (ocupats i aturats)

$$\begin{aligned}\text{Taxa d'atur} &= [\text{Aturats} / \text{Població activa}] * 100 = [(\text{Actius} - \text{Ocupats}) / \text{Actius}] * 100 = \\ &= [1 - (\text{Ocupats} / \text{Actius})] * 100\end{aligned}$$

Proporció de la població activa que està aturada (creix si es destrueix ocupació o si la incorporació de nous actius supera la creació d'ocupació).

$$\begin{aligned}\text{Taxa d'ocupació} &= [\text{Ocupats} / \text{Població} \geq 16 \text{ anys}] * 100 = \\ &= [(\text{Actius} - \text{Aturats}) / \text{Població} \geq 16 \text{ anys}] * 100 = \\ &= \text{Taxa d'activitat} - [(\text{Aturats} * \text{Actius}) / (\text{Població} \geq 16 \text{ anys} * \text{Actius}) * 100] = \\ &= \text{Taxa d'activitat} - (\text{Taxa d'atur} * \text{Taxa d'activitat}) = \\ &= \text{Taxa d'activitat} * (1 - \text{Taxa d'atur})\end{aligned}$$

Proporció de la població en edat de treballar que té una ocupació remunerada. És més alta com més gran siga la taxa d'activitat i/o menor siga la taxa d'atur.

$$\begin{aligned}\text{Taxa d'ocupació de població entre 15 i 64 anys (UE)} &= \\ &= (\text{Ocupats}_{15-64} / \text{Aturats}_{15-64}) * 100\end{aligned}$$

Principals indicadors de la situació del mercat de treball

Taxa d'assalarització = (Assalariats / Ocupats) * 100

Proporció dels ocupats que tenen un treball assalariat

Taxa de temporalitat = (Assalariats amb contracte temporal / Assalariats) * 100

Proporció d'assalariats que tenen un contracte temporal

Incidència del treball a temps parcial = (Ocupats a temps parcial / Ocupats) * 100

Proporció d'ocupats que treballen a temps parcial

Feminització de l'ocupació = (Dones ocupades / Total ocupats) * 100

Proporció de dones ocupades respecte al total de persones ocupades. Es pot calcular també la feminització de la població activa, aturada, assalariada, etc.

Distribució sectorial de l'ocupació = (Ocupats per sector / Total ocupats) * 100

Proporció d'ocupats que treballen en un sector

2. TEORIES INTERPRETATIVES: LA VISIÓ MICROECONÒMICA CONVENCIONAL DEL MERCAT DE TREBALL

2. TEORIES INTERPRETATIVES: LA VISIÓ MICROECONÒMICA CONVENCIONAL DEL MERCAT DE TREBALL

✓ Supòsits bàsics:

- **El mercat de treball s'analitza com en qualsevol mercat de béns d'acord amb l'economia convencional: oferta de treball (treballadors), demanda de treball (empreses), determinació del salari (preu del treball) i de la quantitat de treball (ocupació) per l'ajust flexible d'oferta i demanda.**
- **El comportament de treballadors i empreses és individual, disposen de tota la informació rellevant per a prendre les seues decisions i es guien per la racionalitat econòmica (anàlisi cost-benefici). Si les decisions es prenen en un marc de lliure competència i flexibilitat, els resultats seran òptims.**
- **El marc institucional i les relacions de poder no entren en l'anàlisi o es contempen com a una imperfecció en la mesura que s'allunya de la competència perfecta.**

2. TEORIES INTERPRETATIVES: LA VISIÓ MICROECONÒMICA CONVENCIONAL DEL MERCAT DE TREBALL

- ✓ **Determinants de la demanda de treball: salari i productivitat**
 - a) **Decisió racional òptima de l'empresa cercant el màxim benefici.** → Es demana més o menys treball comparant el salari (cost) amb el valor del producte que s'obtindrà del treballador contractat (productivitat).
 - b) **Es contractarà un treballador si el salari pagat és menor o igual que el valor de la seua productivitat.** No es contractarà més si el salari pagat supera el valor de la productivitat. → **Decisió òptima de contractació de l'empresa (en què obté el màxim benefici) quan el salari és igual a la productivitat del treball.**
 - c) **Si el salari augmenta i la productivitat no varia, l'empresa contractarà menys treballadors.** → **La demanda de treball (L^D) és més gran com més petit siga el salari de mercat (W): corba de demanda de treball amb pendent negatiu.**

2. TEORIES INTERPRETATIVES: LA VISIÓ MICROECONÒMICA CONVENCIONAL DEL MERCAT DE TREBALL

- ✓ **Determinants de l'oferta de treball: l'elecció entre renda i oci**
 - a) **Decisió racional òptima del treballador cercant el màxim benestar. → Cada treballador ofereix el seu treball en funció de les preferències entre consum** (gastar la renda que obté treballant) i **oci** (gaudir del temps en què no es treballa), valorant el cost d'oportunitat de l'oci pel salari no percebut (no es té en compte que en general les dones es veuen obligades a elegir entre treball remunerat i treball domèstic).
 - b) **Un augment del salari produirà en una persona el desig de voler treballar més** (no treballar té un major cost d'oportunitat en termes de renda no guanyada).
 - c) **L'oferta de treball (L^S) en el mercat de treball és més gran com més gran siga el salari de mercat (W): corba d'oferta de treball amb pendent positiu.**

2. TEORIES INTERPRETATIVES: LA VISIÓ MICROECONÒMICA CONVENCIONAL DEL MERCAT DE TREBALL

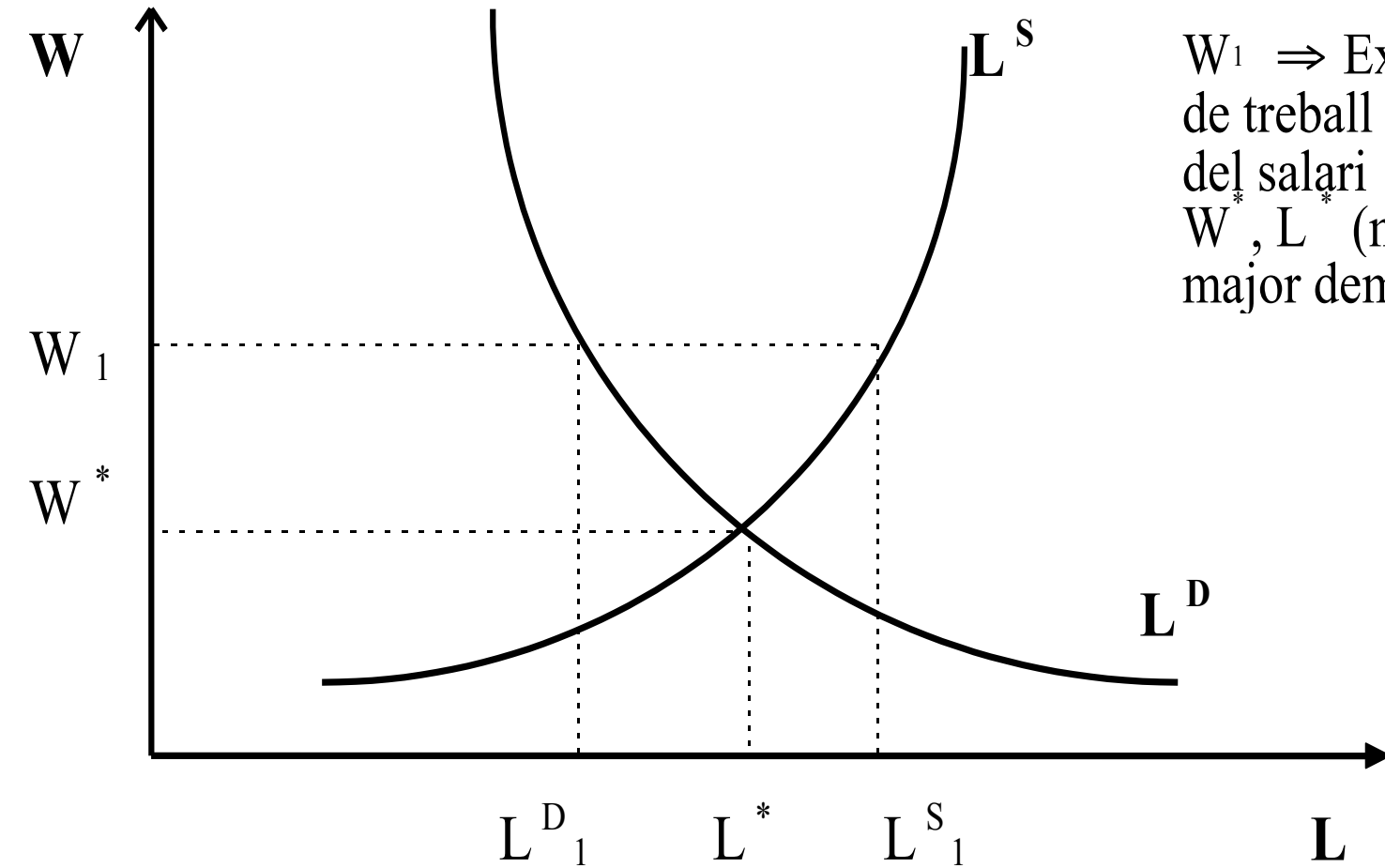
✓ **L'equilibri d'oferta i demanda en un mercat laboral de competència perfecta**

a) L'oferta (quantitat de treball que els treballadors desitgen vendre per a cada nivell de renda) i **la demanda** (quantitat de treball que les empreses desitgen comprar per a cada nivell de salari) **s'estableixen de manera independent.**

b) El salari fluctua lliurement segons la competència entre treballadors i entre empreses per a ajustar oferta i demanda de treball:

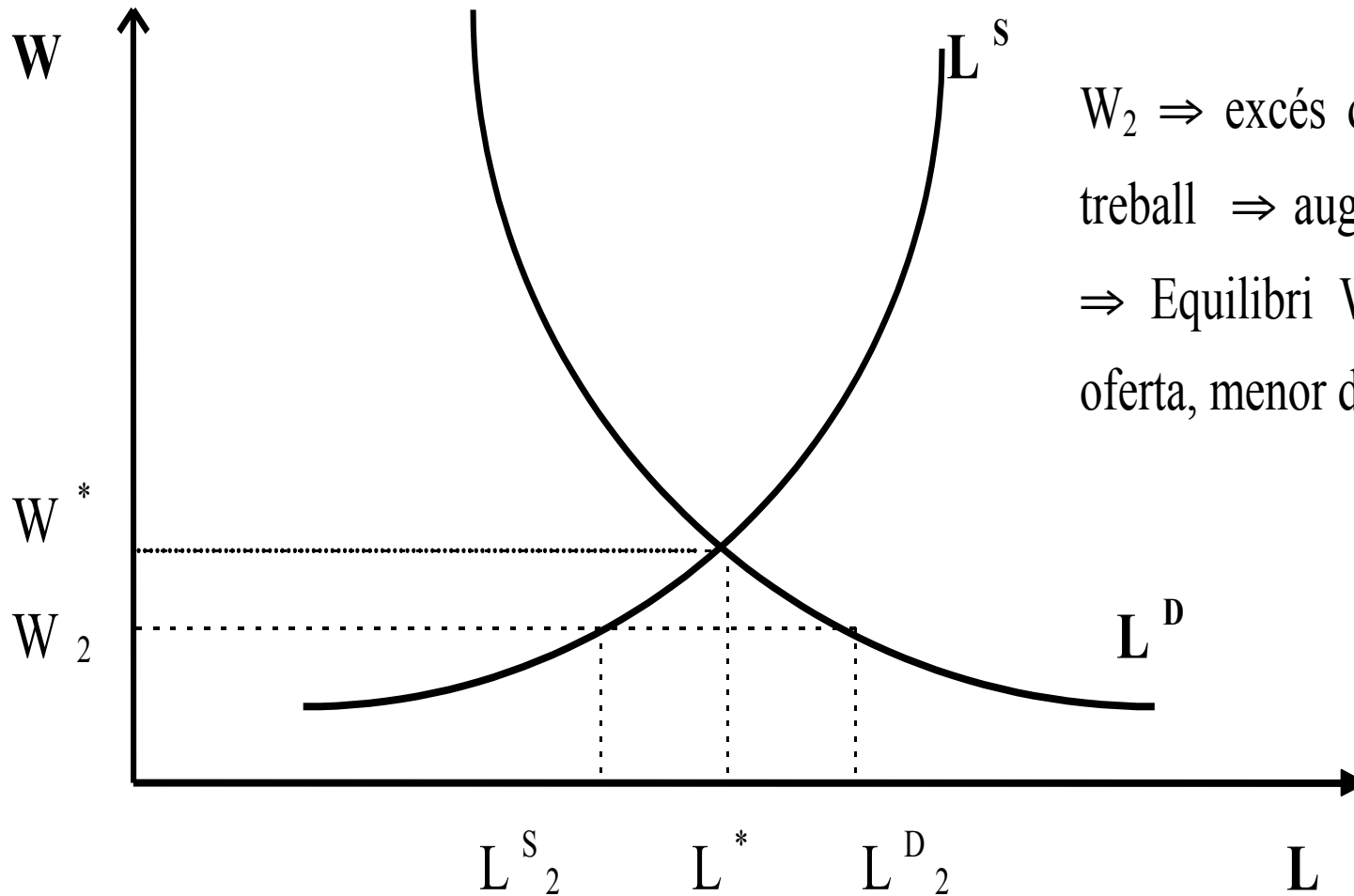
- **Quan hi ha excés d'oferta de treball, baixa el salari de mercat per la competència entre treballadors → baixa l'oferta, creix la demanda.**
- **Si hi ha un excés de demanda de treball, apujar el salari de mercat per la competència entre empreses → baixa la demanda, creix l'oferta.**

2. TEORIES INTERPRETATIVES: LA VISIÓ MICROECONÒMICA CONVENCIONAL DEL MERCAT DE TREBALL



$W_1 \Rightarrow$ Excés d'oferta de treball \Rightarrow Reducció del salari \Rightarrow Equilibri: W^* , L^* (menor oferta, major demanda)

2. TEORIES INTERPRETATIVES: LA VISIÓ MICROECONÒMICA CONVENCIONAL DEL MERCAT DE TREBALL



$W_2 \Rightarrow$ excés de demanda de treball \Rightarrow augment del salari \Rightarrow Equilibri W^* , L^* (major oferta, menor demanda)

2. TEORIES INTERPRETATIVES: LA VISIÓ MICROECONÒMICA CONVENCIONAL DEL MERCAT DE TREBALL

- **La flexibilitat i la competència permeten arribar automàticament al salari d'equilibri** (en què coincideixen oferta i demanda), **a la qual corresponen un nivell d'ocupació d'equilibri en què no hi ha atur** (tots els treballadors que volen treballar al salari d'equilibri troben una empresa que els contracte) → **l'atur** (excés d'oferta de treball) **desapareix amb la flexibilitat salarial i laboral.**
- **Si hi ha treballadors que no accepten treballar al salari d'equilibri de mercat, hi haurà atur de caràcter voluntari.** Aquest atur pot relacionar-se amb **l'existència de fonts d'ingressos alternatius a l'ocupació** (per exemple, prestacions per desocupació) **o amb expectatives excessives dels treballadors,** respecte a les potencials ocupacions.
- **L'atur, segons aquest enfocament, pot estar també causat per rigideses institucionals lligades a les regulacions sobre el mercat laboral** (legislació, negociació col·lectiva), que dificulten l'ajust competitiu i flexible entre oferta i demanda de treball.

2. TEORIES INTERPRETATIVES: LA VISIÓ MICROECONÒMICA CONVENCIONAL DEL MERCAT DE TREBALL

<i>Causes de la desocupació</i>	<i>Política d'ocupació</i>
<p><i>atur friccional</i>: desajust conjuntural entre oferta i demanda de treball (hi ha llocs de treball vacants i aturats que no els troben temporalment).</p>	<p>Millorar la informació i la intermediació en el mercat de treball (oficines d'ocupació eficients, agències privades de col·locació, ETT).</p>
<p><i>atur voluntari</i>: els aturats no accepten treballar al salari d'equilibri de mercat. → Hi ha possibles oportunitats d'ocupació, però no es cobreixen per les preferències dels aturats entre renda i oci (elecció racional, anàlisi cost–benefici).</p> <p>Model de “cerca d'ocupació”: l'aturat cerca ocupació fixant-se un nivell salarial per sota del qual no accepta treballar (salari de reserva) i prolonga la seua cerca d'ocupació fins a trobar un lloc de treball satisfactori.</p>	<p>Reduir les prestacions públiques per desocupació i major control sobre els seus beneficis. → Estimular la cerca activa d'ocupació i reduir el salari de reserva dels aturats. → S'accepten llocs de treball amb salaris inferiors i augmenta la demanda de treball.</p>

2. TEORIES INTERPRETATIVES: LA VISIÓ MICROECONÒMICA CONVENCIONAL DEL MERCAT DE TREBALL

Causas de la desocupació

Política d'ocupació

<p>atur causat per "rigideses" institucionals</p>	<p>Barreres a la flexibilitat dels salaris:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Lleis de salari mínim * Sindicats (monopoli d'oferta de treball) * Convenis col·lectius centralitzats. <p>el salari no baixa per a reduir l'atur/és excessiu per a assolir la plena ocupació</p>	<p>Polítiques de reforma de la regulació laboral → major flexibilitat salarial:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Atenuació del salari mínim. * Descentralització i individualització de la negociació salarial <p>+ Moderació increments salarials.</p>
<p>(en la regulació del mercat de treball)</p>	<p>Barreres a la flexibilitat laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Indemnitzacions legals per acomiadament * Regulació de la contractació temporal * Regulació contractació a temps parcial * Regulació de les condicions de treball (jornada, assignació de tasques, salut laboral) <p>⇒ l'ajust del treball en l'empresa té costos ⇒ contractació inferior a la desitjada per les empreses / ineficiència organitzativa (visió simple de la flexibilitat) → atur</p>	<p>Polítiques de reforma de la regulació laboral → major flexibilitat laboral:</p> <p>a) Flexibilitat quantitativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Menor protecció enfront de l'acomiadament * Foment de la contractació temporal * Foment ocupació a temps parcial * Variabilitat de la jornada laboral <p>b) Flexibilitat funcional: major poder de decisió empresarial per a assignar tasques (mobilitat ocupacional)</p> <p>c) Desregulació de les relacions laborals: limitar les normes legals i substituir-les per negociació individual o col·lectiva</p>

2. TEORIES INTERPRETATIVES: LA VISIÓ MICROECONÒMICA CONVENCIONAL DEL MERCAT DE TREBALL

Crítiques sobre les polítiques de reforma laboral

- * La flexibilitat quantitativa no té per què afectar la generació d'ocupació a mitjà termini i pot augmentar la sensibilitat al cicle econòmic i la rotació de l'ocupació.
- * La menor estabilitat de l'ocupació dificulta l'adquisició de qualificació, la polivalència i la innovació.
- * Augment de la precarietat laboral (vulnerabilitat dels treballadors).

2. TEORIES INTERPRETATIVES: LA VISIÓ MICROECONÒMICA CONVENCIONAL DEL MERCAT DE TREBALL

La teoria del capital humà

- **La formació es considera un procés d'inversió** (en capital humà) **que respon a decisions racionals individuals** (anàlisi cost/benefici).
- **Formar-se implica costs per al treballador** (monetaris i d'oportunitat: salari no cobrat durant el període de formació).
- **La formació augmenta la qualificació i la productivitat del treballador i, per tant, permet obtenir en el futur un salari superior** (compensació de l'empresa per la major aportació de valor a la producció).
- **Cada treballador decideix racionalment** (comparant costos i beneficis) **la seua "inversió" en temps de formació: distint esforç individual en formació ⇒ diferent qualificació ⇒ diferent productivitat ⇒ diferències salarials.**

(L'explicació de la discriminació salarial femenina resideix en el fet que inverteixen menys en formació en funció del menor benefici que esperen obtenir, enfocant el problema des del costat de l'oferta com si es tractés exclusivament d'una "elecció" de les dones des de criteris estrictament econòmics.)

3. VISIONS ECONÒMIQUES ALTERNATIVES SOBRE LA REALITAT LABORAL

3.1. La perspectiva macroeconòmica keynesiana de l'ocupació.

- a) **Principi de la demanda agregada (DA) efectiva: el nivell de despesa dels agents macroeconòmics (demanda agregada) determina el nivell de producció de les empreses (PIB) i l'ocupació (demanda de treball efectiva) existent en un país.**
- b) **La demanda de treball depèn dels determinants de la demanda agregada (expectatives empresarials, renda, tipus d'interès, despesa pública, impostos).**
- c) **Els salaris no sols són un cost per a les empreses, sinó la font de renda i consum (demanda agregada) per al conjunt de les empreses.**

3. VISIONS ECONÒMIQUES ALTERNATIVES SOBRE LA REALITAT LABORAL

- d) La desocupació es deu principalment a una demanda agregada insuficient en el mercat de béns i serveis (el nivell de DA no garanteix necessàriament la plena ocupació). El problema no és el funcionament del mercat de treball ni els salaris.**
- i. Les empreses no augmenten la demanda de treball si no preveuen un nivell suficient de demanda (agregada) per als seus productes.**
 - ii. Una reducció salarial quan hi ha atur no augmenta el volum d'ocupació necessàriament, ja que té un efecte negatiu sobre la renda, el consum i el PIB.**
 - iii. El govern ha d'estimular la DA a través de l'augment de la despesa pública per a fer créixer el PIB i l'ocupació.**

3. VISIONS ECONÒMIQUES ALTERNATIVES SOBRE LA REALITAT LABORAL

<p>Diagnòstic de l'atur</p>	<ul style="list-style-type: none">• El nivell de DA existent és insuficient per a permetre un nivell de producció (PIB) que garantisca la plena ocupació. → Atur involuntari, no causat pel funcionament del mercat de treball sinó per la insuficiència de DA.• El salari és font de demanda, no sols cost de producció. → Una reducció salarial disminueix més la demanda agregada i augmenta l'ocupació.
<p>Política d'ocupació</p>	<p>Política macroeconòmica dirigida a l'augment de la demanda agregada:</p> <ul style="list-style-type: none">• P. Fiscal: Major despesa pública i/o reducció d'impostos (especialment en els que afecten l'ocupació: cotitzacions de les empreses a la Seguretat Social).• P. Monetària: reducció del tipus d'interès (estímul de consum i inversió). <p>→ Possibles problemes:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Dèficit públic i augment de l'endeutament públic.2. Dèficit exterior (Balança comercial).

3. VISIONS ECONÒMIQUES ALTERNATIVES SOBRE LA REALITAT LABORAL

3.2. L'anàlisi marxista de la relació social d'ocupació.

- a) **Les relacions de producció en el sistema capitalista estan marcades per la desigualtat de classes socials en la propietat dels mitjans de producció.**
- b) **Domini dels propietaris del capital en l'organització del treball i en les decisions sobre l'ocupació, subordinació conflictiva dels treballadors.**
- c) **Conflicte distributiu entre treballadors i capitalistes per l'apropiació de l'excedent (entre salaris i beneficis) ⇒ determinació social del salari segons la relació de poder existent entre capital i treball (influïda per la situació del mercat laboral, per la capacitat organitzativa i per l'actuació de l'Estat).**
- d) **Distinció entre força de treball (capacitat potencial de treballar que compra el capitalista) i treball efectiu (factor que s'incorpora al procés productiu).**

3. VISIONS ECONÒMIQUES ALTERNATIVES SOBRE LA REALITAT LABORAL

- e) **Hi ha un conflicte potencial no resolt pel contracte de treball sobre la plena utilització empresarial de la mà d'obra.**
- f) **Desenvolupament de formes de control empresarial de la força de treball per a convertir-la en el màxim treball efectiu (imposició de disciplina, amenaça d'acomiadament, incentius de promoció, control a través de la tecnologia, etc.).**
- g) **Caràcter *estructural* de la desocupació en el capitalisme: l'atur augmenta el poder de la classe capitalista enfront de la classe treballadora:**
 - i. **L'existència de cert nivell de desocupació redueix la capacitat organitzativa dels treballadors i modera les reivindicacions salarials i laborals.**
 - ii. **Quant al control empresarial de la mà d'obra, l'atur augmenta l'extracció de treball efectiu a partir de la força de treball contractada.**

3. VISIONS ECONÒMIQUES ALTERNATIVES SOBRE LA REALITAT LABORAL

Interpretació de l'atur	<ul style="list-style-type: none">• L'existència d'un excedent de força de treball (atur) fa feble la posició de força dels treballadors i facilita el control i el benefici empresarial. → Els empresaris estan interessats que es mantinga un cert nivell d'atur.• El conflicte entre treballadors i capitalistes els porta (als capitalistes) a introduir canvis tècnics/organitzatius que redueixen les necessitats de treball. → Atur.• El sistema capitalista no té una coordinació adequada de les decisions d'inversió/producció (empresaris: lògica de benefici privat) i consum (treballadors) → crisis periòdiques de sobreproducció i atur.
Política d'ocupació	<ul style="list-style-type: none">• Posició "radical": l'atur és un element estructural en el sistema capitalista que sols pot ser superat per un canvi del sistema econòmic. La política de plena ocupació no pot mantenir-se perquè afebleix el poder dels capitalistes.• Posició "reformista": per a reduir l'atur és necessària una major planificació econòmica (a través de la intervenció directa de l'Estat) que limite la lògica del benefici privat.

3. VISIONS ECONÒMIQUES ALTERNATIVES SOBRE LA REALITAT LABORAL

3.3. L'institucionalisme laboral.

- ✓ Crítica institucionalista a l'anàlisi laboral convencional:
 - a) **La força de treball és afectada per valors socials i institucions no mercantils** (família, escola, democràcia), ja que **els treballadors són persones que formen part d'una societat i no sols portadors d'un factor de producció.**
 - b) **L'activitat laboral està immersa en relacions de poder** (entre assalariats i empreses, en l'organització del treball) **que es regulen institucionalment. ⇒ Les institucions són necessàries per al desenvolupament de l'activitat laboral**, no són ineficiències imposades externament al mercat de treball.

3. VISIONS ECONÒMIQUES ALTERNATIVES SOBRE LA REALITAT LABORAL

✓ **La diversitat institucional dels “mercats de treball”.**

- a) **Existeixen múltiples configuracions institucionals de la realitat laboral: hi ha diversos segments en el mercat de treball,** diferenciats per les normes i processos que regulen la determinació de salaris i condicions laborals i l'assignació de les persones als llocs de treball.
- b) **A més del “mercat” (oferta i demanda de treball), són més o menys rellevants en cada segment laboral:**
- i. **l'actuació col·lectiva** (“organització”: sindicats, convenis col·lectius, col·legis professionals),
 - ii. **la intervenció pública** (“regulació política” del conflicte entre capital i treball, de les condicions d'ocupació i de la gestió empresarial de la mà d'obra, les formes impositives, el règim de seguretat social, les prestacions socials, els sistemes de guarderies, els ajuts familiars, els serveis públics de cures, l'actuació davant el treball informal), o
 - iii. **les unitats de convivència familiar** (que determinen la major o menor disponibilitat per a l'ocupació de cada un dels seus membres).

3. VISIONS ECONÒMIQUES ALTERNATIVES SOBRE LA REALITAT LABORAL

- c) **El mercat de treball perfectament competitiu** (visió convencional) **es caracteritza per la inexistència d'institucions que el regulen;** aquesta situació sols és possible si:
- i. **no hi ha sindicats ni convenis col·lectius o normes legals;**
 - ii. **la relació entre empresaris i treballadors és transitòria i impersonal** (per tant les normes socials informals no els afecten); i
 - iii. **els treballadors no són qualificats** (són fàcilment substituïbles sense costos de transacció).

Per exemple, mercat de recol·lectors de fruita sense experiència.

3. VISIONS ECONÒMIQUES ALTERNATIVES SOBRE LA REALITAT LABORAL

- c) Un exemple de **mercat laboral institucional estructurat** molt diferent d'allò que planteja la visió convencional són els “**mercats professionals de treball**”, en els quals:
- i. **les organitzacions professionals i la legislació regulen l'accés a l'ocupació** (qualificacions formals requerides que s'adquireixen en el sistema educatiu);
 - ii. **el desenvolupament de la professió i la remuneració ⇒ no hi ha competència externa i la competència interna està limitada per les normes de l'organització professional.**

Per exemple: mercat laboral d'arquitectes, enginyers, metges, advocats...

3. VISIONS ECONÒMIQUES ALTERNATIVES SOBRE LA REALITAT LABORAL

- e) Un altre exemple de mercat laboral institucional estructurat són **els “mercats interns de treball”**, en els quals **l’entrada a l’empresa es produeix des del mercat competitiu pels llocs de treball inferiors en l’escala jeràrquica i es cobreixen els llocs superiors per promoció interna de la plantilla** (formació en l’empresa).

L’assignació de tasques i salaris i la promoció es fa a través de normes formals (reglaments d’empresa i negociació col·lectiva), a cada nivell ocupacional li correspon un nivell salarial negociat en l’empresa que no està afectat per la pressió de la competència externa del mercat de treball

Per exemple: grans empreses (com indústria de l’automòbil, banca, etc.), administració pública...

3. VISIONS ECONÒMIQUES ALTERNATIVES SOBRE LA REALITAT LABORAL

- f) **Des d'un punt de vista de gènere**, els mecanismes de segregació laboral **es reproduïen precisament mitjançant el funcionament dels mercats interns de treball a través de normes informals**, donat que els mecanismes de contractació solen ser prou estables i basar-se en canals reduïts (xarxes socials, organitzacions comunitàries) que tendeixen a reproduir les característiques de la classe de personal existent i els estereotips que defineixen la construcció social de la diferència.

Per exemple: en una mateixa empresa homes directius i dones en càrrecs tècnics intermedis (segregació vertical).

Evolució del mercat laboral a Espanya

