

[Mercado de Factores]

Economía II

[GUÍA DE CLASES TEÓRICAS Nº 2]



Mercado de Factores

En este curso estudiamos un modelo macroeconómico de corto plazo. A corto plazo, se considera que el stock de bienes de capital no varía y el factor que se puede modificar es el trabajo.

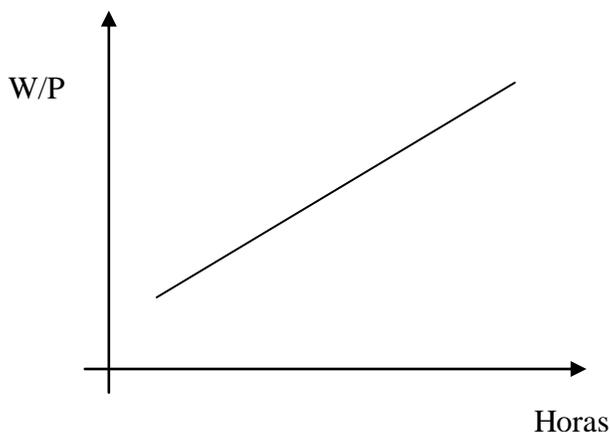
La acción conjunta de la oferta y la demanda de trabajo determinan el salario y el nivel de empleo de equilibrio.

El mercado de factores tiene muchos fundamentos de la microeconomía; permite conocer la forma en que las empresas contratan la mano de obra necesaria. En este punto se aprecia una relación fuerte entre la micro y macroeconomía, que como vimos tienen una diferencia de enfoque o perspectiva, pero que no deben ser contradictorias.

Oferta de trabajo

Las decisiones de oferta individual, están a cargo los individuos que ofrecen los servicios de su trabajo y que están agrupados en familias.

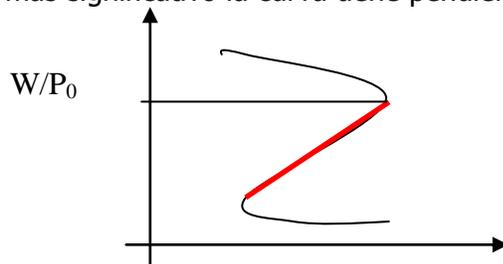
El principal determinante de la oferta individual es el salario (w). El salario puede ser nominal (w) o real (w/p ; p = precio). En el análisis que sigue, nos manejaremos con el salario real (recordar que, hasta que introduzcamos el dinero, mantendremos el supuesto de que el nivel general de precios absolutos es constante, de modo que las variaciones nominales de las variables serán, al mismo tiempo, variaciones reales). El salario real indica poder adquisitivo e induce al individuo a ofrecer trabajo a las empresas, es decir, cuando más alto sea el salario real mayor serán los estímulos para ofrecer mas horas de trabajo.



Se establece una relación directa, de tipo positivo; porque la decisión que se le plantea al individuo es que se le ofrece un mayor salario, mayor ingreso con el cual podrá adquirir mayor cantidad de bienes, lo que se supone que le brinda una mayor utilidad; por lo tanto debe decidirse si va o no a sacrificar el ocio para obtener un mayor ingreso (el ocio se considera un tipo de bien).

El individuo se inclinará a trabajar mas a medida que pueda adquirir mayor cantidad de bienes con un salario real incrementado. Esto es subjetivo, esa subjetividad determina una inclinación en la curva de trabajo. Ante un aumento de salario habrá una fuerte reacción de la oferta (la curva es muy elástica) en algunos individuos; en otros, que valoran más el ocio, la reacción será menor y la curva tendrá menos inclinación. Depende de las preferencias del individuo que lo llevan a renunciar al ocio y a optar por adquirir más de otros bienes. Las preferencias determinan la elasticidad.

En su tramo más significativo la curva tiene pendiente positiva.



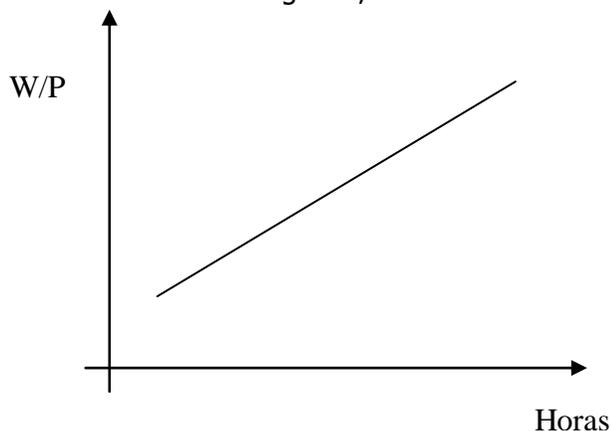
A niveles altos de salario la curva puede tener pendiente negativa. Algunos individuos pueden fijarse como meta o como máximo a obtener una suerte de ingreso tope, con el cual cubriría todas sus necesidades y las de su familia; cualquier nivel de salario horario superior a $(W/P)_0$ le permitirá alcanzar dicho ingreso-meta ofreciendo una menor cantidad de horas, satisfacer al máximo sus necesidades, y con eso la curva tiene pendiente negativa.

Hacia abajo también puede ser negativa. Si w/p es muy bajo de manera tal que se alcance un ingreso mínimo que apenas le permite cubrir sus necesidades de subsistencia, entonces a menor salario el individuo debe ofrecer mayor cantidad de horas para alcanzar el ingreso mínimo.

Por lo tanto, en su tramo relevante la curva es positiva.

La edad, tamaño y composición de las familias, el ingreso de los otros miembros, también son factores adicionales que condicionan la oferta de trabajo. Muchas veces la decisión de ofrecer trabajo está influenciado por el ingreso del jefe de familia.

Para obtener la curva de oferta global, se debe sumar las funciones individuales de oferta.



Otra fuerza que actúa en el mercado de trabajo para la determinación del equilibrio, es la demanda de trabajo.

En todo este análisis, estamos suponiendo que estamos en un mercado donde existe competencia perfecta tanto en el mercado del producto como en el de la mano de obra.

Demanda de trabajo:

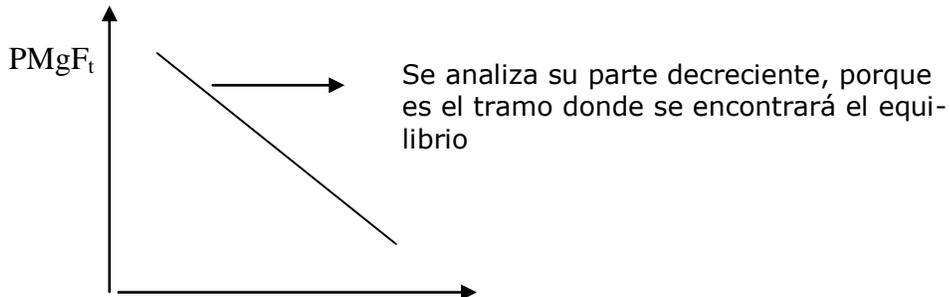
Como se decide la incorporación de Mano de obra a las empresas? La demanda de trabajo es igual a la demanda de cualquier factor variable de las empresas.

Valor del producto Marginal del trabajo (VPMgt); resulta de multiplicar el precio del producto por la productividad marginal física del factor :

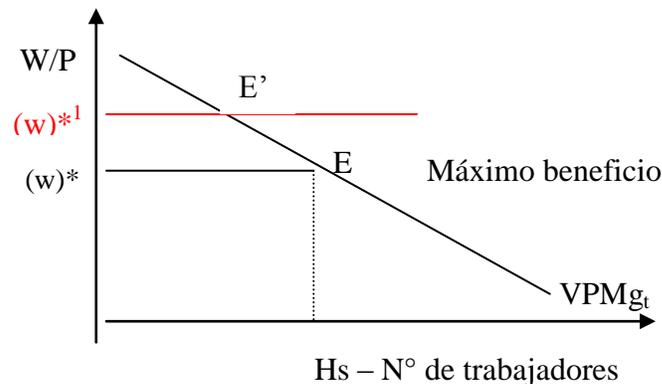
$$PMgF_t \times p = VPMg_t$$

Es el ingreso adicional que obtienen la empresa como consecuencia de su decisión de incorporar o contratar una unidad adicional de trabajo.

Como consecuencia de la ley de rendimientos decrecientes el PMgt a partir de un punto decrece, lo que ocurre cuando el factor fijo se satura (desde ese punto, a medida que se incorporan mas unidades del factor la producción total aumenta a tasa decreciente).



Si el mercado del producto es de *competencia perfecta*, el precio del producto se mantiene constante a medida que aumenta la producción como consecuencia de la incorporación de más mano de obra. Las empresas son tomadoras de precios en el mercado del producto, el precio es un dato. Por lo tanto, la curva del Valor del producto marginal tiene la inclinación que determina la curva de productividad marginal física.



Costo Marginal: es el costo adicional de incorporar una hora adicional de trabajo. El costo (precio del trabajo = salario) también es un dato, es el valor del salario del mercado (w), es un dato que la empresa no puede modificar con sus acciones, y significa el costo marginal del trabajo.

(En este análisis se puede trabajar directamente con el salario nominal, pero debe recordarse que, hasta ahora, el salario nominal es lo mismo que el real, por el supuesto de constancia en el nivel general de precios).

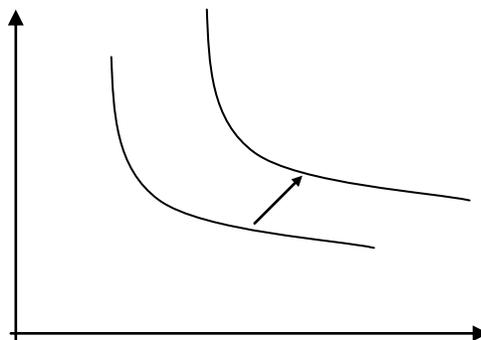
E → a la izquierda no es punto de equilibrio porque si la empresa contrata mas mano de obra siempre obtendrá un ingreso neto positivo; entonces, le conviene seguir

incorporando mano de obra. A la derecha de E disminuyen los beneficios si se incorpora mas mano de obra porque su $Cmgt$ será mayor que el $VPMgt$.

Si el salario de mercado aumenta, el nuevo punto de equilibrio (E') también estará ubicado en la curva de $VPMgt$, lo que significa que **la curva de $VPMgt$ es la función de demanda de trabajo de la empresa**, indica las cantidades de trabajo que la empresa puede incorporar a los distintos salarios de mercado (es un análisis ex-ante).

La curva de demanda tiene pendiente negativa.

Para construir la función de demanda de trabajo del mercado, se suman de demanda de cada empresa.



Curva general de
demanda de trabajo
para el mercado.

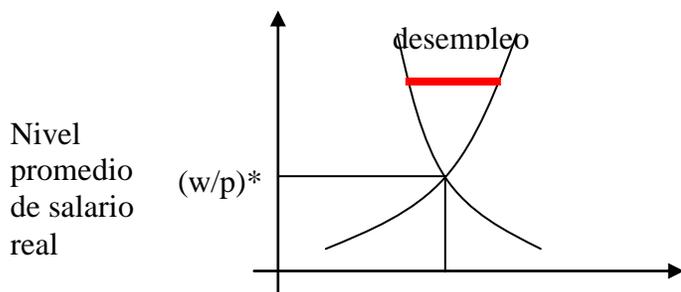
Esta curva depende del $PMgt_t$ y del precio.

Una mejora de tecnológica permite a las empresas obtener por cada unidad de trabajo mayor producción y la curva se desplaza a la derecha. Si aumenta el precio, ocurre lo mismo.

La función de demanda de trabajo es una función derivada. Significa que deriva de la cantidad de producto, surge de lo que será la oferta de bienes de la economía, de la función de producción de la economía. Una vez que se decide la oferta de bienes de la empresa, inmediatamente aparece la demanda de trabajo.

Hay una relación biunívoca entre el mercado de bienes y el mercado de factores, cuya conexión es la mencionada en el párrafo anterior .

Equilibrio en el mercado de trabajo:



Es el punto en que todas las personas que necesitan trabajo encuentran su lugar en las empresas. En ese punto queda determinada el pleno empleo de la mano de obra y el correspondiente nivel de salario. A ese nivel de ocupación le corresponde un cierto nivel de producción en el mercado de bienes, que será el nivel de producción de pleno empleo.

Fuera de equilibrio, con un salario real superior al del equilibrio, hay exceso de oferta de trabajo (trabajadores que se ofrecen y no son ocupados); ese excedente se llama desempleo. Ese excedente (si no hay gremios) compiten con los ocupados y están dispuestos a trabajar aún con salarios más bajos, entonces se ajusta el mercado volviendo al punto de equilibrio (disminuye el salario).

Con un salario real inferior hay exceso de demanda, hay competencia entre las empresas, estas ofrecerán mayor salarios para obtener mas trabajadores, eso lleva nuevamente al equilibrio.

Una economía tiene como capacidad límite de producción el pleno empleo de mano de obra (es la máxima producción para la macroeconomía).

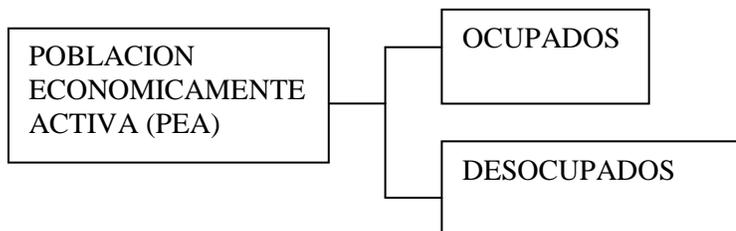
Cada clase o tipo de trabajo tiene su curva de oferta y demanda. El mercado de trabajo está segmentado. El pleno empleo: ¿significa que todos y cada uno de los mercados de trabajo están en equilibrio? NO, cuando se habla de pleno empleo de la mano de obra se quiere representar una situación en la que algunos mercados en particular están con excedente de oferta y otros de demanda. En promedio se compensan aquellos mercados con exceso de oferta y demanda. No hay igualdad entre oferta y demanda en cada uno de los mercados particulares.

Un requisito indispensable para establecer el equilibrio del mercado de trabajo es que no haya ningún freno para pasar al pleno empleo cuando se está fuera del mismo. Es decir que los salarios nominales sean perfectamente flexibles para que desciendan cuando hay exceso de oferta de trabajo, este es el mecanismo que a corto plazo se tiene para que baje el salario real y se pase al punto de equilibrio. Para eso no debe haber un salario mínimo que impida que desciendan los salarios nominales, que impida la competencia, porque en ese caso la baja de salarios se frena a un nivel inferior al que se necesita para reestablecer el equilibrio. También se frena si hay un monopolio de los sindicatos que establezca un salario mínimo mayor al punto de equilibrio. Toda acción de los sindicatos que fije un salario superior al punto de equilibrio, genera desempleo.

Keynes (economista) afirma que si las empresas incorporan mas trabajadores significa que la producción aumentan. Pero para que las empresas hagan eso, el producto debe poder ser vendido. Si no encuentra demanda para esa mayor oferta de producto, no podrá aumentar la ocupación hasta llegar al punto de equilibrio. Y se quedará en la zona de desempleo (la empresa no incorporará mas empleados).

Indicadores estadísticos del mercado de trabajo.

Se calculan a partir de las Encuestas de Hogares, que parten de la siguiente clasificación: PEA, estadísticamente representa la oferta de trabajo, y está constituida por la población ocupada y por la desocupada (personas que buscan trabajo y no pueden encontrarlo). La PNEA queda fuera del mercado de trabajo: ejemplo amas de casa, menores, jubilados, estudiantes e individuos poco afectos o motivados para el trabajo.



$$\begin{array}{c}
 + \\
 \boxed{\begin{array}{c} \text{POBLACION NO} \\ \text{ECONOMICA-} \\ \text{MENTE ACTIVA} \end{array}} \\
 = \\
 \boxed{\begin{array}{c} \text{POBLACION} \\ \text{TOTAL} \end{array}}
 \end{array}$$

INDICADORES

1) Indicador de oferta de trabajo:

Tasa de actividad: mide el tamaño relativo de la oferta de trabajo. Cuanto mas alto es la tasa aumenta la presión de oferta de trabajo.

$$\frac{\text{PEA}}{\text{P. Total}}$$

2) Indicador de desocupación: **Tasa de desocupación:**

$$\frac{\text{Desocupados}}{\text{PEA}}$$

3) Indicadores de la magnitud de demanda de trabajo: **Tasa de empleo:**

$$\frac{\text{Pob. Ocupada}}{\text{Pob. Total}}$$

Factores que determinan la tasa de actividad:

La tasa de actividad se puede modificar por razones a factores de largo plazo o de corto plazo (de la coyuntura).

A largo Plazo:

- *Estructura demográfica* de la población, lo que es la estructura por edades de la población. El tramo de edades económicamente activas es de 15 a 65 años. No en todos los lugares este tramo representa la misma proporción sobre la población total, debido a las migraciones.
- *Institucionales:* leyes que reglamenten el trabajo de menores; leyes de jubilación cuanto mas se extienda la edad jubilatoria, será mayor la tasa de actividad, porque será mayor la PEA.
- *Costumbres:* leyes de escolaridad obligatoria (ej enseñanza primaria). Mayor escolaridad, la población se incorpora mas tardíamente a la ocupación. Entonces la

tasa de actividad cae. La incorporación de las mujeres al trabajo, todo esto se modifica a largo plazo.

- Distribución de la población entre rural y urbana: hay tendencia que en la rural trabajen más los menores, entonces habría mayor población activa en relación con la Población total. En lo urbano, las edades de incorporación al trabajo es mas tardía.
- Factores culturales: culturas mas dispuestas a trabajar.

Corto Plazo:

Son factores de naturaleza económica, que inciden según la coyuntura económica. Aumen Cuando caen los ingresos salariales del jefe de familia:

1) Puede ser que los integrantes de la familia se incorporen al mercado laboral, y aumenta la tasa de actividad. Esto se conoce como hipótesis del trabajador adicional.

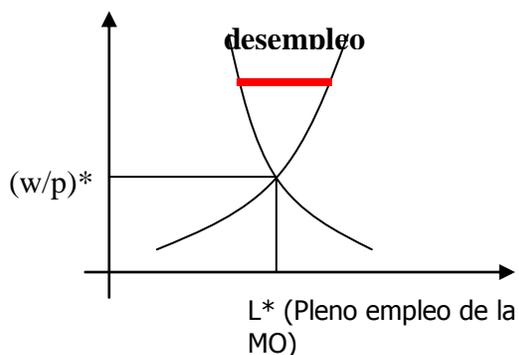
2) En esos periodos, cuando caen los salarios, lo que se denominan "trabajadores secundarios" del hogar, se desalientan y se retiran del mercado de trabajo, porque no les conviene seguir trabajando (el jefe de familia tiene a la fuerza que mantenerse en el mercado). Se achica la tasa. Esta es la hipótesis del trabajador desalentado.

Cualquier de las 2 puede predominar.

EQUILIBRIO:

El equilibrio del mercado de trabajo surge de la intersección de la oferta y demanda. Queda determinado un nivel de cantidad de trabajadores y el salario real, pleno empleo --- - plena utilización de los recursos productivos, todos los que buscan trabajar lo encuentran. En aquel salario real en el que solo hay desempleo voluntario.

Si el salario es superior w/p existe un desempleo involuntario.



Cuanto más elástica sean las curvas en su relación con el salario real, mayor será el desempleo.

A mayor nivel de ocupación, mayor nivel de producto de parte de las empresas. La mayor ocupación se da en L^* (máxima incorporación al proceso productivo): "Al pleno empleo de la Mano de obra corresponde al producto de pleno empleo".

En el mercado de trabajo pleno empleo es un nivel de equilibrio del mercado de trabajo, están satisfechos los oferentes y demandantes de trabajo".

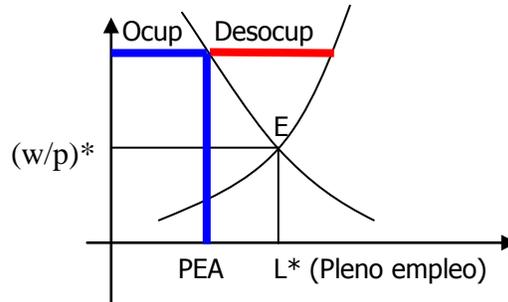
$$\frac{\text{PEA}}{\text{P. Total}}$$

$$\frac{\text{Desocupados}}{\text{PEA}}$$

Análisis Ex-post.

Relación entre las tasas
Oferta de trabajo → tasa de actividad (TA)
Demanda de trabajo → Tasa de empleo

$\frac{\text{Pob.Ocupada}}{\text{Pob.Total}}$



Este gráfico refleja al nivel promedio de los salarios. Se identifica con los indicadores que se obtienen de las encuestas un punto en particular de las curvas.

Para que exista equilibrio en el mercado de trabajo es necesario que no haya ningún factor que pueda interrumpir el movimiento del salario real hacia el punto de equilibrio. Esto se da cuando hay flexibilidad de salarios nominales y de precios.

La competencia entre los trabajadores hace bajar los salarios.

Otro aspecto que impida llegar al punto de equilibrio es cuando la producción no puede ser vendida, no encuentra el gasto (Keynes)

El desempleo surge como resultado de lo que ocurre entre oferta y demanda (es una situación de exceso de oferta o déficit de demanda de trabajo).

Esto se da porque la tasa de desocupación tiene diferente denominador.

Hay una conexión algebraica entre las tres tasas; llamando TA a la Tasa de Actividad, TE a la Tasa de Empleo y TD a la Tasa de Desempleo, se tiene:

$$\text{PEA}/\text{PT} - \text{PO}/\text{PT} = (\text{PD}/\text{PEA}) \times \text{PEA}/\text{PT}, \text{ por lo cual,}$$

$$\text{TA} - \text{TE} = \text{TD} \times \text{TA}, \text{ ó}$$

$$(\text{TA} - \text{TE}) \times (1/\text{TA}); \text{ haciendo } (\text{TA} - \text{TE}) = B_A, \text{ se llega a:}$$

$$\text{TD} = B_A \times (1/\text{TA})$$

Esta fórmula indica que la diferencia de las TA y TE (B_A) tiene una relación directa con la TD, y en principio permite inferir sobre si una variación de la TD es producida por un cambio en la TA, o por una variación en la TE, o por alguna combinación entre ambas.

Ejemplo:

Sean una ciudad A y otra B, cuyos indicadores entre dos años (Año 1 y Año 2), son los que se transcriben a continuación:

Ciudad A				Ciudad B			
Año 1		Año 2		Año 1		Año 2	
TA	TE	TA	TE	TA	TE	TE	TA
45,0	43,0	48,0	45,0	45,0	43,0	41,0	39,6

Año 1:

$$B_A = 2,0\%$$

$$B_A * (1/ TA_A) = 2,0 * 2,2 = 4,4 \% = TD_A$$

$$B_B = \text{Ídem}; TD_B = \text{Ídem}$$

Año 2:

$$B_A = 3,0\%$$

$$B_A * (1/ TA_A) = 3,0 * 2,08 = 6,24\% = TD_A$$

Vemos, entonces, que la situación empeoró, hubo una suba de la TD pese a la creación de empleos que surge de la TE más alta. Los nuevos puestos de trabajo no alcanzaron a absorber la incorporación de población al mercado de trabajo, hubo más desocupados en relación a la PEA.

Si en la Ciudad B, la TA bajara al 41,0% y la TE al 39,6%, la TD caería al 3,5%, pero esto se produciría en principio con destrucción de puestos de trabajo (si se mantiene constante la población total), con lo que si bien la TD baja (en el Año 2 es, incluso, menor que en A), los indicadores señalan deterioro del mercado laboral.

$$B_B = 1,4$$

$$TD_B = B_B * (1/TA_B) = 1,4 * 2,53 = 3,5\%$$

Hubo retiro de trabajadores del mercado laboral, lo que evitó que la TD_B creciera a pesar de la destrucción de puestos de trabajo y despidos de trabajadores producidos por una situación económica general adversa para las empresas.

De esa manera se puede interpretar las variaciones de la Tasa de desempleo:

Una suba de tasa de desempleo: puede ser por aumento de TA con TE constante; o TA constante con disminución de TE. (también hay otras posibilidades de cambios), la más grave de estas situaciones es cuando baja la TE porque hay despidos, la coyuntura económica evoluciona negativamente.

Una baja de tasa de desempleo: no siempre es un buen síntoma si es que esa baja se debe, por ejemplo a que cayó la tasa de actividad por desaliento de los trabajadores que se retiran del mercado. Será un síntoma positivo si es que se debe a un incremento de la tasa de empleo.