

1ra. Clase

MERCADO LABORAL



CONCEPTO

El espacio económico donde se relacionan la oferta y demanda de trabajo. El sector productivo o empresarial ofertan puestos de trabajos y demandan recursos humanos para cubrirlos; mientras que, de la otra parte, los potenciales trabajadores demandan un puesto de trabajo y ofertan para ello sus capacidades laborales [Perfil Profesional].

LA OFERTA Y LA DEMANDA LABORAL

En el mercado laboral es esencial determinar la prestación y contraprestación al trabajo. La relación entre oferta y la demanda laboral van a determinar, las condiciones del trabajo, el salario y demás beneficios laborales.

Que un desequilibrio en el sentido de una mayor demanda de recursos humanos provoca unos efectos, como: una selección más flexible, menores exigencias laborales, salarios más altos, mayor estabilidad en el empleo, entre otros; en definitiva, una mayor facilidad para encontrar empleo. Por lo contrario, de darse una menor demanda de recursos humanos, la selección será más rigurosa; mayor exigencia laboral, salarios más bajos, menor estabilidad, etc.

La relación entre la oferta y la demanda, en el mercado laboral peruano, requiere de una regulación ante imperfecciones en perjuicio de una de las partes; en tal razón, la intervención del Estado es necesario, por las siguientes razones: La distribución desigual de poder en el mercado (manifiesta, por ejemplo, en la existencia de tratos injustos en algunas empresas), la discriminación, la falta de información (como, por ejemplo, en asuntos de seguridad e higiene en el centro de trabajo) y la falta de seguros adecuados contra riesgos laborales (desempleo, incapacidad y vejez, entre otros). Para ello, el Estado utiliza como instrumento de regulación la legislación laboral, determinando un salario mínimo, jornada legal y demás beneficios laborales; amparando a la parte más débil del mercado, el trabajador.

Por lo tanto, el Mercado de Trabajo estará formado por las oportunidades de empleo y el conjunto de recursos humanos disponible; del grado de equilibrio entre estas dos variables

se derivan una serie de consecuencias para la inserción del desempleado en el mundo laboral.

CONFORMACIÓN DEL MERCADO LABORAL

El mercado laboral está formado por:

- a. **Sector público.**- Mercado laboral que tiene como empleador o empresa al Estado como ofertante de puestos de trabajos y demandante recursos humanos.
- b. **Sector privado.**- Donde los ofertante de puestos de trabajo y demandantes de recursos humanos son personas naturales o jurídicas.
- c. **Autoempleo.**- Mercado donde la oferta y la demanda es consuno, respecto al titular de la empresa o negocio.

TEORÍAS MODERNAS DEL MERCADO LABORAL

- a. **CONTRATOS IMPLÍCITOS.**- Considerar que los trabajadores tienen una aversión al riesgo superior a la de sus empleadores. Por tanto prefieren empleos seguros, con salarios estables aunque sean bajos, en vez de salarios altos con peligro de cierre de la empresa y pérdida del empleo.
- b. **MERCADO INTERNO.**- En cada empresa hay un gran número de puestos de trabajo que requieren cierto grado de confianza en la persona que los ocupa. Para esos empleos se buscarán trabajadores conocidos, que ya lleven un tiempo en la empresa. Muchos otros puestos exigen una formación muy especializada que sólo se consigue permaneciendo mucho tiempo en el mismo empleo. Por tanto los aspirantes externos no sirven para ocupar esos empleos y, aunque estuvieran dispuestos a aceptar salarios más bajos, no representan una competencia real para los que ya están empleados desde hace tiempo en la empresa.
- c. **PAGO POR LEALTAD.**- Este modelo se fija en ciertos comportamientos de un amplio grupo de trabajadores, quienes se esfuerzan más de lo que les exige la empresa. Es comprensible por tanto que la empresa les pague más de lo estrictamente necesario para que permanezcan en sus puestos. Se produce una especie de lealtad mutua entre empleados y empleadores.
- d. **SALARIOS ANTI-ESCAQUEO.**- Considera que la empresa no puede estar detrás de cada trabajador controlándole minuto a minuto para que cada uno rinda al máximo posible. La mejor forma de incentivar el trabajo es ofrecer buenos sueldos. Si los salarios fueran bajos no se tendría miedo al despido y los trabajadores adoptarían comportamientos indolentes.
- e. **SELECCIÓN INVERSA.**- Subraya el temor de los empleadores a que, en el caso de que bajasen los salarios cada vez que la empresa atravesara una coyuntura difícil, los primeros trabajadores en abandonarles serían los mejores, los que se sintieran confiados en encontrar fuera otro puesto mejor pagado. Es preferible por tanto no bajar los salarios y adaptarse a las crisis mediante reajustes de personal en los que se despidan sólo a los peores.

EL MERCADO LABORAL PARA LA EMPRESA

La contratación es una actividad vital para muchas empresas. Dado un puesto de trabajo por ocupar; contratar significa buscar, el mejor emparejamiento posible, un nuevo empleado que sea lo más compatible posible con los requerimientos de este puesto de trabajo. Esto supone dos tipos de costes para las empresas, costes de búsqueda y costes de selección. Para contratar, las empresas deben primero identificar un conjunto de aspirantes o posibles trabajadores, lo que supone costes de búsqueda (publicidad, servicios de cazatalentos, etc.) y segundo hacer una selección cuidadosa entre estos candidatos de acuerdo con su rendimiento previsto, teniendo en cuenta las características del puesto a cubrir. Esto supone unos costes de selección (entrevistas a los candidatos y otros procesos de selección).

EL MERCADO LABORAL PARA EL TRABAJADOR

Todo puesto de trabajo conlleva el requerimiento de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que debe reunir el recurso humano con la finalidad de compatibilizar o emparejar con él. Por ello, es de preocupación de parte de los aspirantes a un puesto de trabajo el adquirir estos requerimientos para tener la opción a un puesto de trabajo.

La adquisición de competencias laborales en nuestro país está a cargo de las instituciones formativas a nivel profesional, técnico profesional, técnicos, obreros, etc.; es decir, las Universidades, Instituto Superior Tecnológicos y otros. Las mismas que deben responder con una formación para el trabajo acorde con las exigencias del mundo empresarial actual, sólo así los futuros trabajadores tendrán asegurada su inserción en el mundo laboral. Por ello es importante, seleccionar una institución que garantice a las personas una formación de calidad en las especialidades o profesiones de real necesidad del mercado laboral.

Preparación que tiene un costo sustancial para el futuro trabajador; por ello, es importante la intervención del Estado, por medio de programas de capacitación y/o formación para el trabajo con la finalidad de democratizar el empleo y hacer objetivo el principio de igual de oportunidades para el trabajo.