

MERCADOS DE TRABAJO DUALES EN JAPÓN: ¿UN CASO EXTREMO?

Por Ariel R. Tejera *

INTRODUCCIÓN

En este trabajo se parte de la idea de que la teoría ortodoxa se encuentra con importantes problemas al intentar explicar el funcionamiento del mercado laboral. Entre estos, se destacan: 1) la existencia de varios mercados laborales con características muy distintas, donde la movilidad entre estos puede llegar a ser nula, y 2) las desigualdades entre los trabajadores previas al ingreso a los mercados tienden a mantenerse una vez adentro.

Se cree que el enfoque de los mercados duales de trabajo, desarrollado por diversos economistas -estando entre los pioneros los profesores Peter B. Doeringer, de la Boston University, y Michael J. Piore, del Massachusetts Institute of Technology- plantea una descripción más realista sobre la cuestión: da cuenta de la existencia de distintos tipos de mercados, siendo la movilidad de los trabajadores, entre los distintos mercados, muy baja o en algunos casos nula; además, ofrece interesantes explicaciones sobre los diversos factores que concurren para que se dé este fenómeno. De esta forma, plantea una objeción al enfoque ortodoxo que se considera de fundamental importancia para el desarrollo de políticas de acción.

El objetivo de este breve artículo es proponer la profundización del estudio del mercado laboral japonés, dado que se cree que su realidad podría constituir una sólida base para el desarrollo de un “caso extremo” (“modelo dicotómico”) del enfoque de mercados duales de trabajo. El desarrollo exitoso de este “caso extremo” en particular, podría transformarse, dadas sus características, en una suerte de caballo de batalla en los debates académicos.

Para cumplir con el objetivo planteado, se ha decidido dividir este trabajo en tres partes. En la primera, se desarrollará el enfoque de los mercados de trabajo duales siguiendo el famoso libro de Doeringer y Piore titulado *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. En la segunda, se describe el carácter dual de los mercados de trabajo en Japón y además se presenta el elemento que podría revelar la existencia del caso dicotómico. Para esto, se sigue un estudio muy interesante realizado por Michio Morishima, titulado *¿Por qué ha triunfado Japón?*, Finalmente, se presentarán algunas conclusiones y propuestas.

* Este artículo ha sido publicado en www.CATALACTICA.com.ar el día 07 de diciembre de 2010.

ENFOQUE DE LOS MERCADOS DE TRABAJO DUALES

Como fue anticipado en la Introducción, en este apartado se desarrollará un breve esbozo preliminar del enfoque de los mercados de trabajo duales, utilizándose como base el libro ya citado de Doeringer y Piore. Debe aclararse que la elección de ese libro en particular no es arbitraria sino que responde al hecho de ser uno de los trabajos pioneros en este campo. Se propone que sea utilizado como punto de partida para un desarrollo posterior, más completo y actualizado, incluyendo las modificaciones que se consideren pertinentes.

Además, es necesario destacar que si bien, Doeringer y Piore, en la obra citada, analizan principalmente la existencia de los mercados internos de trabajo, y como una cuestión secundaria, o complementaria, el enfoque de los mercados de trabajos duales -para explicar la existencia de mercados laborales de bajos salarios y empleos de “segunda”-, se cree importante revalorizar este último enfoque y colocarlo en el centro del análisis.

Un marco teórico preliminar. La teoría de los mercados duales de trabajo plantea la coexistencia de un mercado primario y uno secundario, con características particulares muy marcadas y donde la movilidad de los trabajadores entre ambos es muy limitada o nula. Este último caso, representa el “extremo” de la teoría y los autores lo denominan “modelo dicotómico”.

Mercado primario. Las empresas pertenecientes al mercado primario están caracterizadas, principalmente por la existencia de mercados internos. Según Doeringer y Piore, un mercado interno de trabajo es:

[...] an administrative unit, such as a manufacturing plant, within which the pricing and allocation of labor is governed by administrative rules and procedures. The internal market, governed by administrative rules, is to be distinguished from the external labor market of conventional theory where pricing, allocating, and training decisions are governed directly by economic variables.

La existencia de mercados internos eleva barreras de entrada y genera un funcionamiento de los mercados laborales que no se refleja en la teoría convencional.

Las empresas con mercados internos pertenecen al segmento más estable y mejor organizado administrativamente de la economía. Generalmente son establecimientos de gran envergadura.

Entre las características que mencionan los autores respecto a los puestos de trabajos de este sector, pueden destacarse: salarios altos, buenas condiciones de trabajo, estabilidad laboral, entrenamiento *on-the-job*, posibilidades de ascenso y equidad en la administración de las reglas de trabajo.

Por el lado de la oferta de trabajo, la educación, la habilidad y la experiencia parecen ser características que resultan de vital importancia para poder ingresar en las empresas pertenecientes a este mercado.

Mercado secundario. Por otra parte, existe un mercado secundario de trabajo. En este participan por el lado de la demanda, empresas pequeñas, caracterizadas por una pobre estructura administrativa y carencia de mercados internos.

Entre las principales cualidades de los empleos se destacan: bajos salarios, pocos beneficios sociales, malas condiciones laborales, poco o nulo entrenamiento *on-the-job*, pocas o nulas posibilidades de ascenso y prácticas de supervisión caprichosas o arbitrarias.

La oferta laboral de este sector es suplida, principalmente por trabajadores desaventajados, generalmente imposibilitados a ingresar en el mercado primario. Son confinados a este segmento por factores como: lugar de residencia, habilidades inadecuadas, historial laboral pobre y discriminación. Además los trabajadores de este sector, tienden, en relación a los del primario, a exhibir mayor tasa de recambio de empleos, mayor tasas de tardanza y ausentismo, suelen ser más insubordinados y son más propensos a incurrir en hurtos.

Tanto empleados como empleadores, de este sector, están desconformes: los primeros por los bajos salarios, la trata arbitraria que sufren por parte del personal administrativo y la inseguridad/inestabilidad laboral; los segundos, por el hecho de contratar mano de obra con alta tasa de ausentismo, de tardanza y de recambio.

Factores que operan para distinguir entre mercados primarios y secundarios. Doeringer y Piore, reconocen la existencia de un conjunto de elementos que se combinan y retroalimentan para generar esta segmentación entre mercados y asegurar su perpetuidad. Estas cuestiones, que se presenta brevemente a continuación, están relacionadas principalmente con los factores necesarios para la existencia de mercados internos. Se destacan: poca valoración de la existencia de un mercado interno por parte de los trabajadores y de los empleadores, negociaciones de los sindicatos, aprendizaje *on-the-job* en el mercado secundario de hábitos no aceptados en los mercados primarios, estilo de vida "callejero" de los trabajadores secundarios y discriminación racial o por ingresos.

Implicancias de aceptar la existencia de mercados duales de trabajo. Según Doeringer y Piore, de reconocerse que existan mercados duales de trabajo, las políticas expansivas de demanda agregada no solucionarán los problemas de los más desaventajados. Las disparidades tienden a mantenerse. El pleno empleo será una solución sólo para algunos: aquellos menos desaventajados, que ante el incremento de demanda, logren ingresar en alguna empresa del mercado primario.

Para lograr solucionar las desventajas de aquellos que se encuentran en peores condiciones laborales, será necesario diseñar políticas que apuntes a dos cuestiones fundamentales: desarrollar en los trabajadores las características necesarias para ingresar en el mercado primario y convertir empleos secundarios en empleos primarios.

EL MERCADO LABORAL JAPONÉS: ¿UN CASO EXTREMO?

Si bien es cierto que muchos autores han analizado los mercados internos en el sistema Japonés [Coriat (2003), Morishima (1997), entre otros], se cree que puede resultar de gran interés desarrollar un estudio de la realidad de dicho país con base en el enfoque presentado en la sección anterior. La justificación de esta idea, que ha sido anticipada en la Introducción, reside en la posibilidad de que Japón presente un caso extremo de dicho enfoque, es decir, un modelo dicotómico donde la movilidad entre los segmentos primario y secundario es nula.

En esta sección, se seguirá la descripción realizada por Michio Morishima en su difundido libro *¿Por qué ha “triunfado” Japón?* El autor, en esta obra, realiza un análisis detallado de la historia económica, política, social y religiosa de dicho País, brindando la base para extraer las principales características que reflejan la existencia de mercados laborales duales y la posibilidad de que se trate de un caso dicotómico.

Los mercados laborales duales en Japón. Siguiendo la descripción realizada por Morishima, la economía japonesa se encuentra dividida, básicamente, en dos sectores bien diferenciados. Uno, está compuesto por grandes empresas con mercados internos (muy particulares), y el otro, por pequeñas y medianas empresas sin mercados internos. Entre los dos sectores analizados, entre otras cosas, se destacan grandes disparidades salariales.

Si bien puede ser discutible la fecha histórica en que surge esta dualidad, hay acuerdo en que, por lo menos, data de la segunda posguerra[†].

Sector primario. El segmento conformado por las grandes empresas se caracteriza, entre otras cosas, por: altos sueldos; máxima lealtad de los empleados hacia la empresa; prácticas de retención de mano de obra; sometimiento de los nuevos empleados a cursillos intensivos de formación moral y familiarización con el régimen interno de la empresa; concesión de amplias prestaciones sociales a los empleados (construcción de viviendas, de residencias para convalecientes, de albergues de montaña, buenos servicios de sanidad, etc.); régimen de empleo vitalicio; salario a la antigüedad; baja rotación de trabajadores.

Sector secundario. Las pequeñas y medianas empresas se caracterizan principalmente por: sueldos bajos; poca lealtad hacia las empresas y alta rotación de personal (esta situación le hizo merecer al mercado secundario el nombre de “mercado de mercenarios”); escaso entrenamiento on-the-job; pocas posibilidades de aplicar técnicas de retención; escasas prestaciones sociales.

[†] Mientras que Morishima (1997) plantea que el surgimiento de la dualidad en los mercados de trabajo y principalmente la aparición de mercados internos se dio en forma casi paralela con la de los *zaibatsus*, Coriat (2003) sostiene que los mercados internos surgen a partir de la segunda posguerra.

La característica particular. Morishima da cuenta de la existencia de un elemento que estaría revelando la existencia del caso dicotómico de mercados de trabajo duales en Japón. Según el economista, existe una sola posibilidad en la vida de cada persona de ingresar en una empresa del sector primario: solo pueden aplicar una vez a los exámenes de ingreso, y es al momento en que egresan de la escuela profesional o de la universidad. De esta forma el bienestar de una persona durante toda su vida queda determinado por el hecho de poder ingresar o no en una gran empresa. De no poder hacerlo, queda confinado, de por vida, al mercado laboral secundario. La movilidad intrageneracional desde empresas pequeñas a grandes, parece ser nulo, según la evidencia empírica presentada por Morishima.

CONCLUSIÓN

Frente al análisis ortodoxo del mercado laboral, se cree que el enfoque de los mercados de trabajo duales resulta más apto para explicar la realidad y actuar sobre esta. Si bien aquí se presentó como base de un posible marco teórico el análisis de Doeringer y Piore, claro está que los futuros desarrollos deberán ser completados y actualizados con los aportes más recientes sobre la temática en cuestión.

Además, debe tenerse en cuenta la existencia de una posible evidencia empírica de un caso extremo en Japón. Esto, sin lugar a dudas, amerita un estudio profundo de los mercados de trabajo de dicho país, con la esperanza de poder determinar la existencia del caso dicotómico.

BIBLIOGRAFÍA

Coriat, B. (2003), *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa.*

Doeringer, P. y Piore, M. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis.*

Morishima, M. (1997) *¿Por qué ha “triunfado” Japón?*