

# L'atur

José Ignacio Pérez Infante

PID\_00186558



*Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>*

# Índex

<b>Introducció</b> .....	5
<b>Objectius</b> .....	6
<b>1. El problema de l'atur en les economies actuals</b> .....	7
1.1. Tipus i causes de l'atur .....	9
<b>2. Vacants i desocupació. La duració de l'atur</b> .....	28
2.1. Desplaçaments de la corba de Beveridge .....	31
2.2. La recerca de feina i la durada de l'atur .....	32
<b>3. L'atur i la rigidesa dels salaris</b> .....	35
3.1. L'atur i el salari mínim .....	37
3.2. La negociació col·lectiva i la rigidesa dels salaris .....	39
3.3. Teoria dels treballadors interns i externs ( <i>insiders</i> i <i>outsiders</i> ) .....	42
3.4. La teoria dels salaris d'eficiència .....	44
<b>Resum</b> .....	47
<b>Exercicis d'autoavaluació</b> .....	49
<b>Solucionari</b> .....	51
<b>Bibliografia</b> .....	52



## Introducció

Quan ja hem analitzat en el mòdul quart el model neoclàssic pur, en el qual el salari d'equilibri iguala l'oferta a la demanda de treball, amb el qual s'assoleix una situació en la qual s'aconsegueix la plena ocupació, és a dir no hi ha atur involuntari, es constata que aquesta situació està molt allunyada del que ocorre realment en la majoria dels països, on sempre hi ha un cert nivell d'atur. Aquest nivell no és, a més, constant sinó que sol ser variable en el temps i de quantia i intensitat diferent als diferents països.

L'anàlisi dels tipus i causes de l'atur i les raons per les quals aquest pot **variar**, i arribar a assolir en determinades situacions nivells molt elevats, és l'objectiu d'aquest últim mòdul.

En el primer apartat d'aquest mòdul es considera, precisament, el problema de l'atur en les economies actuals, i s'estudien els tipus i causes de l'atur que se solen presentar en la majoria d'aquestes economies.

Els diferents tipus i causes d'atur que s'analitzen en aquest primer apartat són els que es coneixen com a **estacional, friccional, estructural i tecnològic**, i també els causats per la rigidesa dels salaris o pel comportament cíclic de l'economia. Dins de l'anomenat *atur cíclic* es distingeix entre el que té com a causa una crisi de demanda, que provoca la insuficiència de la demanda agregada, i el que té com a causa una crisi oxoc **d'oferta**, per exemple, a causa d'un augment dels costos de producció. Finalment, en aquest apartat es considera l'atur produït per un augment de l'oferta de treball, de la població activa.

En el segon apartat del mòdul s'aprofundeix a l'estudi de l'atur friccional i estructural, i s'analitza la relació que hi ha entre vacants i aturats per mitjà de la **corba de Beveridge** i els desplaçaments d'aquesta corba quan les condicions de funcionament del mercat de treball sofreixen modificacions al llarg dels anys. També en aquest segon apartat es considera la relació que hi ha entre la recerca de feina i la duració de l'atur.

Finalment, en el tercer apartat es fa una menció especial a la rigidesa dels salaris com a possible causa de l'existència de l'atur en les economies modernes, i es diferencia entre la **rigidesa dels salaris reals** i la **rigidesa dels salaris monetaris**. Després d'un repàs sintètic de les diferents raons per les quals els salaris poden ser rígids a la baixa, se n'analitza amb més detall quatre: l'existència de salaris mínims, la determinació dels salaris per mitjà de la negociació col·lectiva, la teoria dels treballadors interns i externs i la teoria dels salaris d'eficiència.

### Vegeu també

Consulteu el mòdul "El mercat de treball", d'aquesta assignatura.

## Objectius

Els objectius que es pretenen aconseguir amb l'estudi d'aquest mòdul són:

- 1.** Constatar que a la majoria dels països desenvolupats hi ha un cert nivell d'atur, nivell que en les fases recessives de l'economia pot arribar a ser molt elevat.
- 2.** Analitzar els diferents tipus i causes d'atur que hi ha en la majoria de les economies actuals.
- 3.** Comprendre la influència dels cicles econòmics en les variacions de l'atur i les relacions que hi ha entre aquestes variacions i les del PIB.
- 4.** Analitzar la relació que hi ha entre les vacants i l'atur i el sentit de l'anomenada *taxa natural* d'atur, que, malgrat la seva denominació, pot ser variable en el temps.
- 5.** Entendre els factors relacionats amb el funcionament del mercat de treball que poden influir en el valor de la *taxa natural* d'atur.
- 6.** Analitzar la relació que hi ha entre la recerca d'ocupació, l'atur i la duració de la feina.
- 7.** Familiaritzar-se amb el fenomen de la rigidesa dels salaris i amb les causes que la poden explicar.
- 8.** Comprendre el paper dels salaris mínims i de la negociació col·lectiva en la possible existència de rigideses salarials.
- 9.** Considerar algunes teories específiques que s'han desenvolupat recentment per a explicar la rigidesa dels salaris, com la dels treballadors interns i externs i la dels salaris d'eficiència.

## 1. El problema de l'atur en les economies actuals

Com ja es va explicar en el mòdul "Introducció a l'economia del treball" d'aquesta assignatura, la població aturada d'un país està formada per aquelles persones aturades (no treballen ni una hora a la setmana de referència ni tenen feina) que busquen activament feina i els salaris existents estan disponibles per a treballar.

### Vegeu també

Consulteu el mòdul "Introducció a l'economia del treball".

La **població aturada** (PP), que és una variable estoc i, per consegüent, mesurada en un moment de temps determinat, és la diferència entre la població activa (PA) i la població ocupada (PO),

$$PP = PA - PO$$

i la **taxa d'atur**, que mesura la intensitat d'aquest problema, és el percentatge que representen les persones aturades en relació amb la població activa.

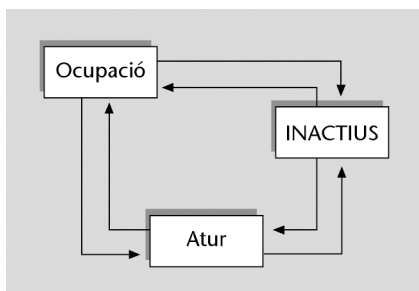
$$tp = \frac{PP}{PA} \times 100$$

La variació de l'atur (flux) en un període de temps determinat (per exemple, un any) depèn de les entrades en l'atur i de les sortides de l'atur en aquest període.

Les **entrades** poden procedir dels treballadors que han perdut la feina i dels inactius disponibles per a treballar que decideixen buscar feina, com ara els estudiants que han acabat els seus estudis o les dones que es dedicaven a les tasques de la llar i s'animen a participar en el mercat de treball.

D'altra banda, les **sortides** de l'atur procedeixen dels aturats que han trobat feina o que havent estat aturats durant una temporada es converteixen en inactius perquè han deixat de buscar feina o ja no estan disponibles per a treballar, com és el cas dels qui decideixen dedicar-se exclusivament a estudiar o a les tasques domèstiques, dels qui passen a ser pensionistes de jubilació o d'invalidesa o dels que no estan en condicions de treballar en les setmanes següents per qualsevol circumstància, com pot ser una malaltia.

Gràfic 1: Fluxos d'entrades i sortides en el mercat de treball



Quan les entrades en l'atur superen les sortides de l'atur aquesta magnitud creix en el període de temps considerat i quan les sortides superen les entrades l'atur es redueix. Si les sortides coincideixen amb les entrades, el nivell d'atur es mantindrà constant.

Normalment, en les economies industrialitzades actuals, com mostra el quadre o, fins i tot en les de major creixement del PIB i en les que més ocupació es crea, sempre hi ha algun nivell d'atur, la taxa d'atur sempre és positiva, i arriba a assolir en algun país, com Espanya, valors molt elevats, sobretot en el cas de les dones.

Això pot arribar a ser contradictori amb l'anàlisi feta en el mòdul "El mercat de treball" que, si partim del model neoclàssic, en el qual es compleixen plenament les condicions de competència perfecta i els salaris reals són perfectament flexibles, tant a l'alça com a la baixa, el mercat de treball es trobaria normalment en una situació d'equilibri, de plena ocupació, en la qual la demanda de treball s'igualaria amb l'oferta i l'atur involuntari seria nul.

#### Vegeu també

Consulteu el mòdul "El mercat de treball".

Taxa de desocupació als països de la Unió Europea als anys 2000 i 2010

	Any 2000			Any 2010		
	Ambdós sexes	Homes	Dones	Ambdós sexes	Homes	Dones
Unió Europea	8,4	7,2	9,9	9,6	9,6	9,6
Bèlgica	6,6	5,3	8,3	10,2	10,9	9,5
Dinamarca	4,5	4,0	5,0	7,4	9,2	6,6
Alemanya	7,9	7,6	8,3	7,1	7,5	8,6
Grècia	11,1	7,3	16,7	16,9	10,5	14,9
Espanya	14,0	9,7	20,4	20,1	19,7	20,5
França	10,2	8,6	12,2	9,3	9,0	9,7
Irlanda	4,3	4,4	4,2	13,5	16,8	9,5

Font: Comissió Europea, Eurostat, "Enquesta sobre les forces de treball. 2000 i 2010".



	Any 2000			Any 2010		
	Ambdós sexes	Homes	Dones	Ambdós sexes	Homes	Dones
Itàlia	10,8	8,3	14,9	8,4	7,6	9,7
Luxemburg	2,2	1,8	2,7	4,4	3,8	5,1
Països Baixos	2,7	2,2	3,5	4,5	4,4	4,5
Àustria	4,7	4,8	4,6	4,4	4,6	4,2
Portugal	3,9	3,1	4,8	11,0	10,0	12,1
Finlàndia	11,1	10,4	12,0	8,4	9,1	7,6
Suècia	5,5	5,9	5,0	8,4	8,5	8,3
Regne Unit	5,6	6,1	4,9	7,8	8,6	6,8

Font: Comissió Europea, Eurostat, "Enquesta sobre les forces de treball. 2000 i 2010".

En aquest últim mòdul, precisament, analitzarem la situació contrària a la descrita pel model neoclàssic pur, l'existència de l'atur, per aquest motiu començarem per analitzar els diferents tipus i causes de l'atur que expliquen habitualment la presència d'aquest problema en les economies industrialitzades actuals i que, sobretot, en les fases recessives de l'economia, pot arribar a assolir cotes de gran gravetat i intensitat.

### 1.1. Tipus i causes de l'atur

Els diferents tipus d'atur, cada un explicat o determinat per causes específiques i diferenciables dels restants, es poden classificar, segons l'evidència disponible en els diferents països i la terminologia més comunament utilitzada, en els següents:

- Atur estacional
- Atur friccional
- Atur estructural
- Atur causat per la rigidesa dels salaris reals.
- Atur tecnològic
- Atur cíclic que, al seu torn, es pot diferenciar en:
  - Atur causat per la insuficiència de la demanda agregada o efectiva.
  - Atur causat per crisi oxocs d'oferta.
- Atur causat per un creixement de l'oferta de treball, de la població activa.

Encara que, en el nivell teòric i explicatiu, es possible diferenciar i distingir els diferents tipus d'atur que s'acaben d'enumerar, el més normal és que en un país determinat **coexisteixin diversos tipus**. A més, com analitzarem, alguns d'aquests tipus i causes d'atur poden ser compatibles amb el model neoclàssic quan es relaxin o incompleixin algunes de les condicions de competència perfecta del mercat de treball o quan els salaris deixin de ser perfectament flexibles, mentre que altres com, sobretot, passa amb l'atur causat per una insuficiència de la demanda, entren en clara contradicció amb l'explicació neoclàssica del mercat de treball.

Ara analitzarem cada un d'aquests tipus i causes d'atur.

### 1) Atur estacional

Aquest tipus d'atur és causat per les oscil·lacions periòdiques en la població activa i l'ocupació que es produeixen habitualment cada any en, aproximadament, les mateixes èpoques, els mesos, les estacions, oscil·lacions que se solen predir fàcilment i, per tant, quantificables amb més o menys precisió.

Com a conseqüència d'aquestes oscil·lacions, en determinades èpoques de l'any, per exemple a la tardor i l'hivern en el cas d'Espanya, se solen produir augments de l'atur superiors als que es produeixen en altres èpoques, com ara la primavera i l'estiu, que es poden qualificar d'**estacionals**.

#### Oscil·lacions de l'ocupació

Així, quant a les oscil·lacions de l'ocupació, a l'hivern se solen produir importants descensos en la població ocupada en l'agricultura i la construcció per raons o circumstàncies climatològiques. Així mateix, algunes indústries, com la de conserva, tenen disminucions de l'ocupació importants a l'hivern o quan acaben determinades collites agrícoles (espàrrec, pebrot o tomàquet, per exemple) o campanyes pesqueres (bonítol i anxova). També, a partir del setembre i fins al començament de l'estiu, amb algunes excepcions com ara Nadal, Setmana Santa i en aquelles zones on es practiquen esports d'hivern o a les Canàries, a Espanya es produeixen importants reduccions d'ocupació en les activitats relacionades amb el turisme, com l'hosteleria, de caràcter clarament estacional.

Respecte a les oscil·lacions periòdiques a la població activa, en els mesos de juny a setembre s'observen habitualment creixements inusuals en la població activa que poden dificultar el descens de l'atur en els mesos centrals d'estiu o induir a creixements més elevats d'aquesta magnitud al setembre, com a conseqüència de la incorporació al mercat de treball dels joves que han acabat el curs o els seus estudis.

Utilitzant xifres de l'atur registrada, que tenen periodicitat mensual, es detecta que, pràcticament cada any, aquesta magnitud augmenta de setembre a febrer, amb l'excepció en alguns anys de desembre, per la incidència del Nadal al turisme i en l'activitat comercial i, en canvi, disminueixen, normalment, de març a agost.

#### Observació

Els tipus d'atur no són exclouents o incompatibles entre si.



Una manera de quantificar l'atur estacional és desestacionalitzar, eliminar la influència de l'estacionalitat, mitjançant mètodes estadístics. En realitat, l'estacionalitat no afecta a la mitjana anual de l'atur, ja que els augments estacionals de l'atur en una època de l'any es compensen amb els descensos d'aquest caràcter en altres èpoques de l'any.

### Atur estacional

L'atur estacional es correspon amb les oscil·lacions periòdiques amb l'ocupació i la població activa al llarg de l'any.

## 2) Atur friccional

És a causa dels fluxos continus d'entrada i sortida en el mercat de treball quan, alhora, hi ha imperfeccions o distorsions en aquest mercat, és a dir, quan no es compleixen algunes de les condicions de la competència perfecta, com ara la total informació i la transparència perfecta del mercat de treball, tant pels empresaris com dels treballadors.

Els fluxos continus d'entrades i sortides en el mercat de treball es reflecteixen, d'una banda, en els **canvis de feina**, sortides o pèrdues d'ocupació en algunes empreses. Encara que la situació econòmica global sigui favorable, són habituals les pèrdues d'ocupació per motius com ara l'extinció dels contractes per causes econòmiques, de producció, d'organització o tecnològiques, la no renovació de contractes anteriors temporals, els acomiadaments de treballadors per insatisfacció dels empresaris o la cessació voluntària de treballadors per recerca d'oportunitats de feina més bones.



D'altra banda, també es produeixen contínuament entrades de nous treballadors en el mercat de treball (nous actius), o bé perquè busquen una feina per primera vegada en acabar el sistema educatiu o per la incorporació a l'activitat de persones que mai havien estat actives o bé es reintegren en el mercat de treball després d'un període més o menys llarg d'inactivitat, com ocorre en el cas de les dones que s'havien retirat del mercat quan es van casar o van tenir el primer fill i es reincorporen a l'activitat després de tenir cura dels fills.

Aquests moviments d'entrada i sortida, units a la dificultat d'ajustar immediatament les ofertes de treball excedents (persones aturades) a les demandes de treball sense cobrir (llocs de treball vacants), expliquen el fet que sempre n'hi

hagi, fins i tot quan l'economia es trobi en una fase expansiva, persones aturades i vacants sense cobrir alhora, encara que el nombre de totes dues pugui arribar fins i tot a coincidir.

En aquest nivell d'atur se'l coneix amb el nom de **friccional** i al percentatge d'aquesta xifra en relació amb la població activa se li sol denominar **taxa natural d'atur**, perquè és molt difícil de reduir o d'eliminar totalment.

#### Taxa natural d'atur

La taxa natural d'atur indica quin és el nivell d'atur per causes friccional i estructurals.

### Imperficcions del mercat de treball

Entre les imperfeccions del mercat de treball, que impedeixen l'ajust entre oferta i demanda de treball, i que serien les causes de l'atur friccional, es poden destacar les següents:

- a) la falta d'informació dels diferents participants en el mercat de treball;
- b) la falta d'eficàcia dels serveis públics d'ocupació;
- c) les diferències que hi ha entre els diferents treballadors i els llocs de treball (ni els treballadors ni els llocs de treball són en la realitat homogenis o idèntics);
- d) que moltes vegades pugui ser necessari el trasllat del treballador i, per tant, la col·locació no sigui immediata, i
- e) que la contractació pugui requerir un temps, per comportar, per exemple, un procés de selecció.

Per a explicar el fet que hi ha aquest tipus d'atur –atur friccional–, s'ha de tenir en compte que les empreses que tenen els llocs de treball vacants poden trigar un cert temps a cobrir-los, ja que solen utilitzar processos de selecció i no sempre contracten el primer treballador amb el qual es posen en contacte, i que les persones aturades també poden estar un cert temps en aquesta situació, ja que no sempre accepten el primer lloc que se'ls ofereix.

Resumint el que s'ha exposat en relació amb l'atur friccional, es pot assenyalar que aquest tipus d'atur serà tant o més elevat quan més elevada sigui la rotació en el mercat de treball (més canvis en l'ocupació i més incorporacions en l'activitat) i més imperfeccions hi hagi en el mercat de treball.

#### Atur friccional

L'atur friccional, és a dir, l'existència d'un cert nivell d'atur involuntari, que es podria produir encara que l'economia es trobi en una fase expansiva i es produeixi un pronunciat creixement de l'ocupació, és compatible amb el model neoclàssic del mercat de treball, i la seva causa principal seria l'existència d'imperficcions o friccions en l'esmentat mercat, és a dir, l'incompliment d'algunes de les condicions de competència perfecta.

#### Atur estructural

L'atur estructural consisteix en desajustos qualitatius entre l'oferta i la demanda de treball.

Ara bé, l'atur friccional o taxa d'atur natural pot explicar percentatges de la població activa relativament reduïts, compresos entre el 3% i el 5%, per exemple, però mai taxes del 14% com les que es produïen a Espanya el 2000 o superiors al 20% com les que hi ha actualment a Espanya.

### 3) Atur estructural

És la provocada per **desacoblements o desajustos qualitatiu entre l'oferta i la demanda de treball**, és a dir, els que es produeixen entre les qualificacions disponibles pels treballadors i els requeriments o necessitats de formació del sistema productiu, entre les feines o professions dels treballadors i els demandats per les empreses o entre la localització geogràfica dels treballadors i la dels llocs de treball vacants.

Exemples d'aquests desacoblements o desajustos es produeixen quan les empreses tenen llocs de treball que necessiten treballadors amb un nivell de formació mitjana o superior i els treballadors disponibles, els aturats, tenen un nivell d'estudis primaris; quan els empresaris demanen paletes, fusters, lampistes o cuiners i els treballadors excedents són administratius, o quan hi ha un nombre relativament elevat de vacants sense cobrir a la costa, les Balears, les Canàries, Madrid i Catalunya i els treballadors desocupats es troben majoritàriament a l'interior d'Andalusia i Extremadura, Ceuta i Melilla, la cornisa cantàbrica o les dues Castelles.



**Com es pot arribar a que aquests desajustos qualitatiu siguin quantitativament significatiu?**

Una raó important són **els canvis en l'estructura productiva** i de l'ocupació d'una economia, fet que pot implicar la desaparició d'ocupacions en sectors, oficis i regions en declivi i la creació de noves ocupacions en sectors, oficis i regions en expansió. En aquestes situacions, la **falta d'adaptació** de l'oferta de treball als canvis en la demanda de treball, és a dir, la falta de mobilitat dels treballadors, tant en l'àmbit ocupacional com en el sectorial o regional, pot produir desajustos importants que expliquin l'existència simultània, com passava en l'atur friccional, de vacants sense cobrir i de persones aturades. Aquest tipus d'atur, que pot arribar a ser més significatiu en les situacions d'expansió econòmica que en les de recessió, se sol denominar *estructural*.

## Canvis en l'estructura productiva i ocupacional

En l'economia espanyola els canvis en l'estructura productiva i ocupacional han estat molt intensos en el període que transcorre entre mitjan dècada dels setanta del segle passat i finals de la primera dècada del segle actual.

En aquests quaranta anys s'han perdut gairebé la meitat de les ocupacions agràries (més de tres milions), s'ha produït una crisi important en les indústries tradicionals molt intensives en el factor treball, sobretot a partir de 1974, com la siderúrgia, el sector tèxtil, la construcció naval i la mineria i, en canvi, han sorgit altres indústries i activitats noves o s'han estès considerablement altres que ja existien, com és el cas d'indústries químiques, de construcció de maquinària, d'automòbils, la indústria electrònica i, en general, els serveis, sobretot els relacionats amb el turisme i el comerç.

També s'han produït en les últimes dècades importants canvis en la localització geogràfica de les feines, en expandir-se els llocs de treball en zones com ara la vall de l'Ebre, la Comunitat Valenciana o aquelles en les quals predomina l'activitat turística, i retrocedir en aquelles altres zones o regions de caràcter agrari en les quals s'ha produït un intens èxode rural o en aquelles altres que han caigut en un important procés de declivi industrial i miner, com ha passat en algunes zones de la cornisa cantàbrica, com ara Astúries i Cantàbria.

Com s'ha assenyalat, la causa d'aquest atur estructural és la coincidència dels canvis en l'estructura productiva i ocupacional amb la falta d'adaptació de l'oferta a la demanda de treball. Aquesta falta d'adaptació entre oferta i demanda se sol produir per:

- a) la **insuficiència, inadequació i deficiència del sistema educatiu** i sobretot, de la **formació professional**, que no permet que els treballadors adequin les seves qualificacions i professions a les que requereix el sistema productiu;
- b) el **mal funcionament dels sistemes públics d'ocupació**, que dificulta la intermediació i ajustament entre els demandants i oferents de treball, i
- c) la **falta de mobilitat geogràfica i ocupacional** dels treballadors.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que si els canvis en l'estructura productiva i de l'ocupació han estat molt importants, com ha passat a Espanya en les passades dècades, per molta facilitat d'ajust que hi hagi entre l'oferta i la demanda de treball, el nivell de l'atur estructural també pot arribar a ser relativament elevat.

Hi ha importants diferències entre l'atur friccional i l'atur estructural, ja que mentre que en l'atur friccional aquests desajustos poden produir en els mateixos mercats, qualificacions, feines, sectors i regions, en l'atur estructural, com que es tracta de desacoblements qualitius, aquests desajustos s'han de produir necessàriament en diferents mercats, sectors, qualificacions, feines o regions.

### Vacants i persones aturades

Una coincidència entre l'atur friccional i l'estructural és l'existència al mateix temps de vacants, llocs de treball sense cobrir i de persones aturades.

Però també hi ha similituds, com que en els dos tipus d'atur es produeixen incompliments de les condicions de competència perfecta del mercat de treball i que en tots dos hi ha simultàniament persones en atur i vacants de llocs de treball sense cobrir, per la qual cosa el concepte de *taxa de porus natural* pot incloure tant l'atur funcional com l'estructural.

#### 4) Atur causat per la rigidesa dels salaris reals

Es produeix, com ja s'ha assenyalat, quan hi ha un excés de l'oferta sobre la demanda de treball i els salaris reals no són flexibles a la baixa i es mantenen elevats malgrat l'esmentat excés, per sobre del nivell al qual s'igualarien l'oferta i la demanda de treball. En aquesta situació persistiria la diferència entre l'oferta i la demanda de treball i existiria un cert nivell d'atur. Aquest atur estaria causat per la rigidesa a la baixa dels salaris reals.

Il·lustrem aquest procés amb el gràfic 2, en el qual es pot representar el mercat de treball d'una feina determinada o del conjunt del país.

Si el mercat de treball fos **perfectament competitiu** i els salaris **totalment flexibles** a l'alça i a la baixa la situació normal seria la d'equilibri, punt E, fet que determinaria un salari igual a  $W_E$  i un nivell d'ocupació de  $L_E$ , en el qual coincidiria l'oferta i la demanda de treball i, per tant, el mercat es trobaria, com s'ha explicat en el mòdul "El mercat de treball", en una situació de **plena ocupació**, és a dir, variaria.

Ara bé, si per les circumstàncies que fossin el salari no fos plenament flexible a la baixa i es mantingués en el nivell  $W_0$ , a aquell nivell salarial i donades les corbes  $D_L$  i  $S_L$ , de demanda i oferta de treball, aquesta última seria superior a la primera en la quantia **AB**.

El nivell d'ocupació al salari  $W_0$ , determinat per la corba  $D_L$  (és a dir,  $L_0$ ), seria inferior al de les persones disponibles per a treballar a aquest salari, determinades per la corba  $S_L$  (és a dir,  $L_1$ ), essent aquesta diferència (AB, és a dir,  $L_0 L_1$ ) igual al nivell d'atur existent, atur que seria involuntari.

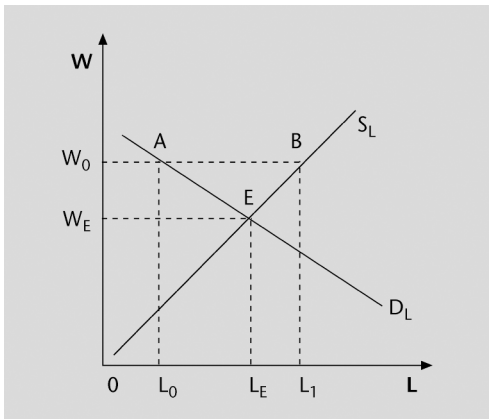
#### Vegeu també

Consulteu el mòdul "El mercat de treball".

#### Observació

Sempre que  $W$  sigui superior al salari d'equilibri,  $W_E$  al gràfic,  $D_L < S_L$  i aleshores, hi haurà atur.

Gràfic 2. L'atur causat per la rigidesa dels salaris reals



Quines raons poden explicar la rigidesa dels salaris reals i, en conseqüència, l'existència d'aquest tipus d'atur?

En primer lloc s'ha d'assenyalar que aquesta rigidesa, i l'existència d'imperficcions del mercat de treball, que provoquen l'atur friccional, són la causa més important dels economistes neoclàssics que explica l'atur, i el fet que hi hagi atur involuntari.

Dos dels motius més importants que, segons els neoclàssics, causarien rigideses en el mercat de treball, serien:

- d'una banda, la intervenció de l'Estat en aquest mercat, que establís per exemple un salari mínim legal superior al d'equilibri, i
- d'altra banda, l'existència de sindicats que imposarien, així mateix, un salari superior al que "buidaria" el mercat de treball.

Per tant, per a combatre aquest tipus d'atur, l'escola neoclàssica, a més d'aconsellar la superació de les imperfeccions o friccions del mercat de treball (atur friccional), sol recomanar **reduir les rigideses del mercat de treball** i, en concret, eliminar les intervencions i regulacions del mercat pel sector públic, que suprimeix el salari mínim legal, i debilitar les actuacions i el poder dels sindicats, com en els últims anys s'ha fet en molts països.

Tanmateix, no són només els economistes neoclàssics els que pensen que una causa important de l'atur actual són les rigideses del salari real. Altres escoles com la **keynesiana** i la **institucionalista**, defensora aquesta última de la teoria de la segmentació del mercat de treball analitzada al mòdul "El mercat de



#### Escola neoclàssica

L'escola neoclàssica fonamenta les seves anàlisis en el lliure joc de l'oferta i la demanda, i la seva estratègia política és el liberalisme, que l'Estat intervingui en economia el mínim possible.

Un exemple de l'establiment d'importants desregulacions en l'economia i, en concret, en el mercat de treball i d'actuacions dirigides al debilitament dels sindicats va ser el període en què Margaret Thatcher va ser primera ministra del Regne Unit.



treball", també expliquen una part important de l'atur actual per la rigidesa dels salaris, encara que les causes siguin molt diferents i més problemàtiques i difícils de superar.

Aquestes explicacions tenen més relació amb la naturalesa de les economies capitalistes actuals i, en concret, amb el caràcter dels mercats de treball d'aquestes economies; no són, per tant, simples "anomalies" o "imperfeccions", més o menys fàcils de superar, com s'imagina, en general, en el model neoclàssic.

Entre aquests aspectes relacionats amb els mercats de treball actuals, com analitzarem després destaquen, entre altres, els següents:

- Normalment els salaris no es determinen exclusivament per la llei de l'oferta i la demanda en el mercat de treball sinó per mitjà de la negociació col·lectiva.
- Pot passar que la disminució dels salaris reals no sempre sigui beneficiosa als empresaris per l'efecte negatiu que això pot tenir en la rendibilitat o productivitat dels treballadors i a l'augment d'altres costos no salarials, així com per les seves conseqüències desfavorables en el consum dels treballadors i, per tant, en la demanda interna de l'economia.
- L'existència de sindicats i d'organitzacions patronals és una conseqüència de la presència de conflictes de classes en les societats capitalistes i no mers capricis dels treballadors i empresaris.
- Moltes vegades és molt difícil la reducció dels salaris per la dimensió social d'aquests, ja que determinen directament la posició o estatus social dels treballadors i, per tant, el seu nivell de vida.

No obstant això, molts economistes neokeynesians consideren, com els economistes neoclàssics, que les causes que la desocupació sigui molt elevat correspon a determinades "imperfeccions" o pertorbacions del mercat de treball, com un sistema general de prestacions per desocupació, les dificultats de contractació o acomiadament o el poder sindical en la negociació col·lectiva.

## 5) Atur tecnològic

És el provocat pel canvi tecnològic, per l'augment de la productivitat per treballador que es deriva de l'esmentat canvi, fet que implica una menor necessitat de treballadors per unitat de producció i, moltes vegades, la substitució de treballadors (treball) per màquines i altres béns d'equip (capital).

Tot això implica la possibilitat d'utilització de tècniques estalviadores de mà d'obra i que les relacions ocupació-producció i treball-capital siguin més reduïdes.

### Escola keynesiana

L'escola keynesiana té com a principi fonamental de l'anàlisi que el lliure funcionament de les forces de mercat tendeix a generar una insuficiència de la demanda agregada i, per tant, atur, d'això es dedueix, al contrari de les tesis neoclàssiques, que l'Estat ha d'intervenir en l'activitat econòmica.

### Atur tecnològic

L'atur tecnològic és l'atur derivat del canvi tecnològic, de la utilització de tècniques estalviadores de mà d'obra, menys intenses en treball.

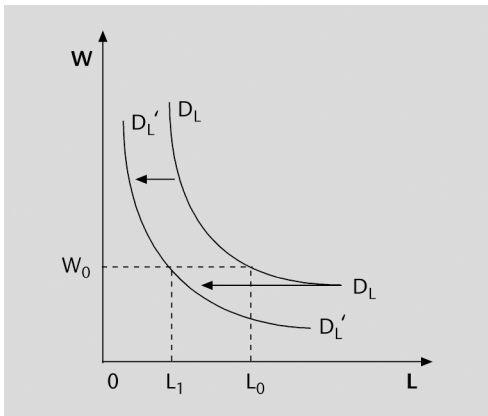
Aquest procés es representa en el gràfic 3.

Quan es produeix un nou canvi tecnològic que substitueix treball per capital i augmenta la productivitat per treballador, la corba  $D_L$  es desplaça cap a l'esquerra, cap a la  $D'_L$ , ja que en ser la demanda de treball una demanda derivada del producte que s'obté, l'esmentat canvi fa que per produir una determinada quantitat de béns es necessiti un nombre menor de treballadors.



L'efecte final, segons aquest model senzill, serà que per a cada salari real el nivell d'ocupació serà menor amb la nova corba de demanda de treball que amb l'anterior, fet que provocarà, si el nombre de persones disponibles per a treballar (població activa) no es redueix en la mateixa quantia, un augment de l'atur. D'altra banda, si la població activa es redueix en la mateixa quantia que la ocupació, l'atur mesurat no hauria augmentat però s'hauria produït una exclusió de treballadors del mercat de treball.

Gràfic 3. L'atur causat pel canvi tecnològic



Tanmateix, aquest efecte negatiu del canvi tecnològic sobre l'ocupació i l'atur no s'ha de produir sempre necessàriament, ja que el progrés tecnològic pot tenir efectes positius que compensen els efectes negatius.

Entre aquests efectes compensadors de signe positiu es poden destacar els següents:

- En primer lloc, les conseqüències de l'**increment de la productivitat** sobre els costos laborals unitaris (recordeu que coincideixen amb el quocient entre el cost laboral per treballador i la productivitat per treballador), que en reduir-los podria augmentar (si es té en compte el caràcter decreixent de la corba  $D_L$ ) els desitjos de contractació dels empresaris.
- D'altra banda, el mateix augment de la productivitat per treballador que es derivaria del canvi tecnològic pot afavorir l'**augment del salari** dels treballadors (es continuaria reduint el cost laboral unitari si l'augment del salari real no compensa l'increment de la productivitat), fet que podria

comportar **un augment de la demanda de consum** d'aquests treballadors i, per tant, de la producció i l'ocupació.

- Un tercer factor compensador seria l'**augment potencial de la capacitat productiva futura** que sol acompanyar als canvis tecnològics importants.
- Finalment, un quart efecte, que pot arribar a ser molt notable, és la **necessitat de produir béns nous**, els béns innovadors que porten incorporades les noves tecnologies, que podria donar lloc al fet que el nivell d'ocupació final augmentés, en comptes que es reduís.

Ara bé, no tots els efectes positius compensadors actuen amb la mateixa intensitat en tots els països. Per exemple, el quart factor, que es relaciona amb la producció dels béns innovadors que incorporen les noves tecnologies, el canvi tecnològic, normalment, tendirà a concentrar-se en els països tecnològicament més avançats, aquells que introdueixen les innovacions tecnològiques i produeixen aquests béns, com ara els Estats Units, Japó i Alemanya, i en canvi, incideixen molt escassament en els països menys avançats i més tecnològicament dependents, com pot ser el cas d'Espanya, que la majoria d'aquests béns s'importen en comptes de produir-se a l'interior del país.

Per tant, en aquests països podria ocórrer que els efectes negatius sobre l'ocupació del canvi tecnològic no sempre es compensessin amb els efectes positius i que l'efecte final d'aquest canvi fos el de reduir el nivell d'ocupació i el d'augmentar el nivell d'atur.

En el cas que l'ocupació, finalment, es veiés reduïda, com a conseqüència del canvi tecnològic, això significaria una disminució de la capacitat generadora d'ocupació d'aquesta economia, és a dir que el **llindar de creixement** del PIB necessari perquè l'economia comenci a crear ocupació neta seria més elevat i la necessitat de treballadors perquè l'economia (el PIB) creixés a un ritme determinat seria més reduïda.

Aquesta disminució de la capacitat generadora d'ocupació d'una economia es pot produir per causes diferents del canvi tecnològic, com són les possibles limitacions per a la contractació, com les dificultats de l'economia per a competir internacionalment amb altres economies, tant desenvolupades com emergents, o els problemes de les empreses per a obtenir finançament a través de la banca o dels mercats financers.

## 6) Atur cíclic

Aquest tipus d'atur s'explica per la **influència de les fases del cicle econòmic en la demanda de treball**, en l'ocupació, a causa del seu caràcter de demanda derivada de la producció i, com a conseqüència d'això, en l'atur. Per la influ-

### Observació

Les innovacions tecnològiques tendeixen a concentrar-se en els països tecnològicament més avançats.

### Llindar a partir del qual es crea ocupació

El llindar de creixement de l'ocupació, a partir del qual es genera (crea) ocupació neta, es produeix quan el ritme de creixement del PIB s'igualava a l'augment de la productivitat per treballador. Si el creixement del PIB supera el de la productivitat augmentarà l'ocupació, i si és inferior, disminuirà l'ocupació.

El llindar de creixement de l'ocupació coincideix amb la variació de la productivitat per ocupat.

### Atur cíclic

L'atur cíclic és l'augment de l'atur que es produeix en les fases recessives del cicle econòmic.

ència del cicle, en les fases recessives es produirà, normalment, una destrucció de llocs de treball, fet que implicarà un descens de l'ocupació i un augment de l'atur; aquesta atur causat per les fluctuacions cícliques es coneix amb el nom d'**atur cíclic**.

D'altra banda, en les fases expansives augmentarà l'ocupació i disminuirà l'atur, encara que és possible que el nivell d'atur no torni ràpidament a la situació anterior en l'última fase recessiva, ja que l'atur pot ser persistent a causa d'una sèrie de raons, entre les quals es pot destacar el fet que en augmentar l'atur també ho sol fer l'atur **de llarga durada**. Aquest augment de l'atur de llarga durada pot fer difícil que les persones que es troben en aquesta situació trobin feina perquè, en molts casos apart que, puguin buscar feina amb no gaire intensitat pel desànim que aquesta situació provoca, probablement deixin de ser "elegibles" pels empresaris, a causa de la **pèrdua de qualificació** i d'hàbits de treball que pot provocar estar molt temps a l'atur.

#### Atur de llarga durada

S'identifica l'atur de llarga durada amb els aturats que estan en aquesta situació més d'un any.

Encara que la situació de l'economia i del PIB i, per tant, el canvi en la fase cíclica influeix en la ocupació i en l'atur, no sempre aquesta influència és totalment directa i immediata, ja que hi sol haver un cert desfasament temporal entre l'evolució d'aquestes variables.

En efecte, quan s'inicia un procés de recessió econòmica les empreses no redueixen l'ocupació immediatament en la mateixa proporció en què retrocedeix el creixement del PIB, ja que procedeixen primer, o bé a disminuir les hores extraordinàries, el ritme i intensitat del treball i, en última instància, la jornada laboral ordinària de treball o bé a suspendre temporalment els contractes. Només quan els empresaris siguin conscients de la gravetat i persistència de l'empitjorament de la situació econòmica procediran, primer, a no renovar els contractes temporals i, després, a acomiadar els treballadors indefinits.

A més, normalment, l'atur tampoc augmenta en la mateixa velocitat que disminueix la feina, ja que es pot produir l'anomenat *efecte desànim*, pel qual persones que estan molt temps en l'atur sense perspectives de trobar una feina es poden retirar del mercat de treball i convertir-se en inactives. També pot passar que persones que en una situació econòmica més atractiva passarien a ser actius, per exemple estudiants que han acabat els seus estudis, davant de la dificultat de trobar un lloc de treball retarden la seva incorporació en el mercat de treball.

En sentit contrari, quan es produeix una millora en la situació econòmica i comença una fase expansiva, l'ocupació tampoc creix des del primer moment al mateix ritme que la producció, ja que les empreses a més de tenir excedents

de plantilla no utilitzats plenament en la fase recessiva anterior, no s'arriscaran a contractar nous treballadors, sobretot indefinits, fins que les expectatives econòmiques no siguin clarament favorables.

Si l'ocupació no creix amb la mateixa intensitat que el PIB, l'atur tampoc es redueix al mateix ritme que augmenta l'ocupació, perquè en una situació expansiva es pot produir l'efecte contrari al "desànim", que és l'**efecte incorporació**, que significa que davant de les bones expectatives de trobar un lloc de treball augmenti l'entrada de persones fins ara inactives en el mercat de treball, motiu pel qual creix la població activa.

Tot això implica que, normalment, l'ocupació varia en relació directa i l'atur en relació inversa que l'activitat econòmica (el PIB), però que tant la variació de l'ocupació com la de l'atur és menys que proporcional que la de l'esmentada activitat econòmica. Aquesta relació final entre la variació de l'atur i el PIB, variació inversa però menys que proporcional, que s'ha constatat empíricament en molts països, es coneix com *la llei d'Okun*.

#### Vegeu també

La llei d'Okun estableix que la variació de la taxa d'atur és de sentit contrari que la del PIB, però menys que proporcional. Consulteu l'apartat al material web.

Ara bé, aquest comportament de les empreses en relació amb l'ocupació que correspon a molts països desenvolupats en els quals hi sol haver una facilitat important per a la flexibilitat interna de les empreses (possibilitat de modificar les condicions de treball, com, per exemple, la durada de la jornada laboral quan canviï la situació econòmica de les empreses), no sempre es produeix. En efecte, en determinades economies, com l'espanyola, se sol produir el comportament contrari, per exemple, perquè és fàcil contractar temporalment i és difícil la flexibilitat interna de les empreses: en aquesta situació l'ocupació pot arribar a ser molt fluctuant, l'ocupació creix molt en les expansions i disminueix molt en les recessions, arribant a variar fins i tot en més proporció que el PIB.

Les causes de les recessions econòmiques i de l'atur cíclic no sempre han estat les mateixes. Per a explicar aquestes diferències es pot fer menció a les tres crisis econòmiques més agudes i importants del segle XX: la crisi del principi de la dècada dels trenta, que es va iniciar el 1929 i que es va desencadenar per una forta fallida borsària i la crisi de mitjan dècada dels setanta i principi de la dècada dels vuitanta, que va tenir com element pertorbador inicial l'augment del preu del petroli l'octubre de 1973 i que va ser alimentada amb noves pujades del preu del cru el 1974, 1979 i 1980, i, finalment, la crisi iniciada als EUA el 2007 i que encara es manté al començament de 2012, provocada per l'explosió de les bombolles financera i immobiliària, que es produeix en aquell any i accentuada, posteriorment, per la crisi del deute sobirà d'un gran nombre de països i per la crisi de l'euro, i també per la generalització de les restriccions creditícies derivades de la crisi del sistema financer.

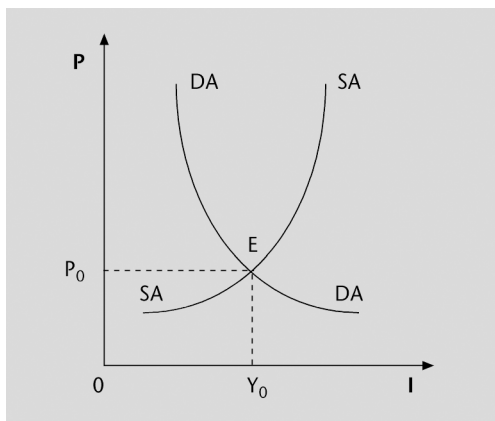
#### Lectura recomanada

Olivier Blanchard (2000). *Macroeconomía* (2a. ed., pàg. 170-172). Madrid: McGraw-Hill

La primera crisi va ser una **crisi de demanda**, conseqüència d'un retrocés important de la demanda agregada, la segona va ser una **crisi d'oferta**, a causa de la pujada dels costos de producció, i la tercera s'ha produït per una barreja de factors, relacionats tant amb l'oferta com amb la demanda, la qual cosa l'ha convertit en una crisi global d'intensitat desconeguda des de la crisi de 1929. En totes tres crisis l'atur va sofrir forts increments en la majoria dels països.

Per a analitzar aquestes dues causes de l'atur, la reducció de la demanda o de l'oferta agregades, convé utilitzar un nou tipus de representació gràfica (gràfic 4), diferent al que s'ha utilitzat per al mercat de treball, en el qual es representa en l'eix d'ordenades el nivell general de preus de l'economia (P) i a l'eix d'abscisses el nivell de producció de l'esmentada economia (Y), equivalent al PIB.

Gràfic 4. Corbes d'oferta i demanda agregada



Les corbes d'oferta i demanda del conjunt de l'economia s'obtenen sumant les ofertes i demandes de cada un dels mercats que componen aquesta economia, motiu pel qual les corbes agregades tenen una forma similar a les dels mercats individuals. La corba de demanda agregada (DA) és decreixent; com més alt sigui el nivell de preus més baixa serà la quantitat demandada. I la corba d'oferta agregada (SA) és creixent, com més alt sigui el nivell de producció més elevats seran els costos i, per tant, els preus.

Quan ja s'ha determinat el nivell de producció ( $Y_0$ ), en el qual s'igualen les dues corbes, s'obté, per mitjà de la funció de producció del conjunt de l'economia, **el nivell d'ocupació** i, tenint en compte el nombre de persones actives, **el nivell d'atur**. En el gràfic 5 es determina el nivell d'ocupació ( $L_0$ ), una vegada conegut el nivell de producció ( $Y_0$ ) que s'ha obtingut en el gràfic 4 i essent la funció de producció  $Y = F(L)$ .

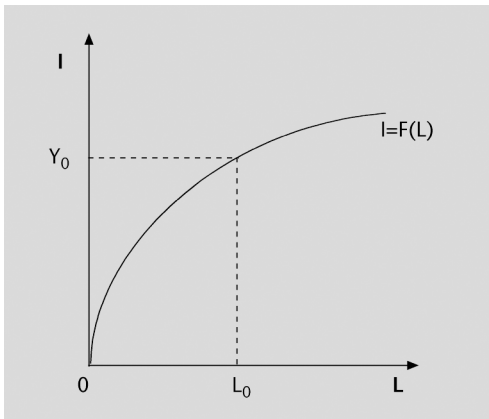
### Crisis econòmiques

Les crisis econòmiques es poden produir per un retrocés de la demanda o per un xoc d'oferta, a causa d'un fort augment dels costos de producció.

### Funció de producció

La funció de producció relaciona el nivell de producció amb els factors de producció. A curt termini, quan s'imagina que el nivell de tecnologia i l'estoc de capital estan donats, la funció de producció relaciona el PIB amb l'ocupació.

Gràfic 5. Funció de producció i determinació del nivell d'ocupació



Ara estudiarem de manera diferenciada la influència de les crisis de demanda i d'oferta en el creixement del nivell d'atur, i també l'efecte del creixement de l'oferta de treball.

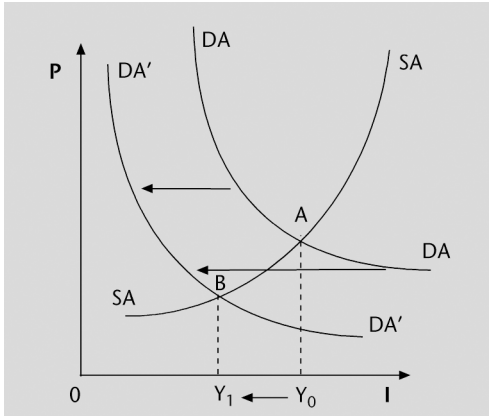
#### a) Atur causat per insuficiència de la demanda agregada

Quan ja s'ha determinat el nivell de producció, com s'ha assenyalat, s'obté per mitjà de la funció de producció el nivell d'ocupació agregat del conjunt de l'economia. Si el nivell de demanda agregada de béns i serveis és elevat, el nivell de producció també ho serà, i es podrà arribar a assolir el nivell equivalent a la plena ocupació, en què tots els treballadors actius en aquell moment estiguin ocupats. Ara bé, si el nivell de la demanda agregada és escassa, aquesta serà insuficient per a assolir el nivell de producció equivalent en la plena ocupació i en aquesta economia hi haurà atur, un atur que tindrà caràcter involuntari.

La demanda agregada insuficient és l'explicació més important de l'atur que ha desenvolupat l'escola keynesiana. Aquesta interpretació té la seva base en el fet que la demanda de treball és una demanda derivada de la demanda de béns i serveis, motiu pel qual en l'àmbit del conjunt de l'economia, si la demanda agregada de béns i serveis és escassa també ho serà la demanda agregada de treball i, en conseqüència, hi haurà un cert nivell d'atur, independentment que els salaris siguin flexibles o no.

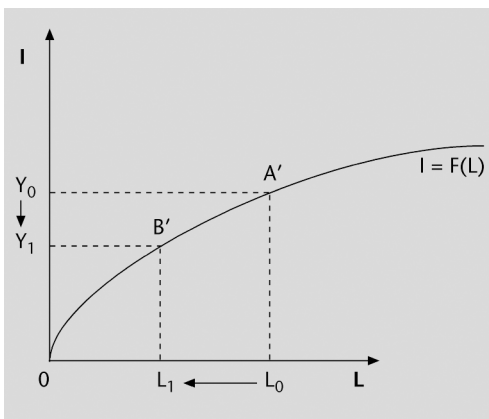
D'altra banda, aquesta interpretació també serveix per a explicar l'augment de l'atur. Si en una economia la demanda agregada (DA) es redueix per a cada nivell de preus, i es desplaça cap a l'esquerra (de DA a DA' en el gràfic 6), com a conseqüència d'una crisi de demanda provocada pel descens d'algun o diversos dels seus components (consum privat, despesa pública, inversió o saldo net exterior), el nivell de producció descendirà, a causa de la corba d'oferta agregada (SA) de  $Y_0$  a  $Y_1$ .

Gràfic 6. Descens de la demanda agregada i del nivell de producció



El descens del nivell de producció, de  $Y_0$  a  $Y_1$ , determinarà, segons la funció de producció, la disminució de l'ocupació, de  $L_0$  a  $L_1$ , com mostra el gràfic 7. La reducció del nivell de l'ocupació, si no es compensa amb un descens equivalent de la població activa, com ja s'ha assenyalat anteriorment, donarà lloc a un augment de l'atur, augment explicat, en aquest cas, pel retrocés sofert per la demanda agregada.

Gràfic 7. Reducció del nivell de producció i del nivell d'ocupació



**b) Atur causat per una crisi o xocs d'oferta**

**Insuficiència de la demanda agregada de béns i serveis**

En contrast amb els neoclàssics, l'escola keynesiana planteja que una de les causes principals del creixement de l'atur és la insuficiència de la demanda agregada de béns i serveis. Aquesta explicació es pot considerar vàlida per a explicar tant la crisi de 1929 com gran part de la iniciada el 2007.





També es pot explicar l'atur per la insuficiència de l'oferta agregada (SA) i l'increment de l'atur per una crisi o pertorbació d'oferta, unxoc d'oferta, com el que es va produir en la crisi econòmica mundial que es va iniciar a partir de 1973 amb l'augment del preu del petroli.

En aquesta crisi el que es va produir, sobretot al principi, va ser un desplaçament, cap a l'esquerra i cap a dalt, de l'oferta agregada, donant lloc a un descens de la producció i de l'ocupació i a un augment de l'atur.

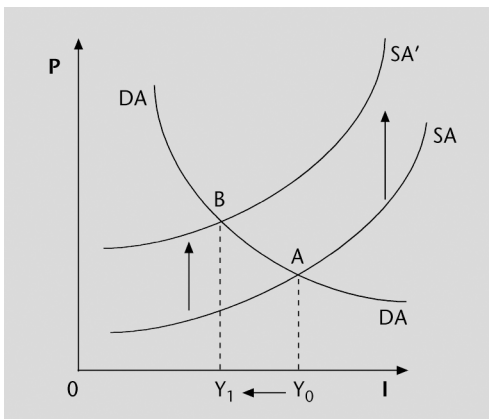
Així mateix, la crisi iniciada el 2007 es pot explicar, en part, per un desplaçament cap amunt de la corba d'oferta per l'augment del preu del petroli i altres matèries primeres que es va produir el 2007 i 2008 i per les restriccions creditícies que han acompanyat la crisi del sistema financer, encara que aquestes restriccions creditícies han provocat, al mateix temps, un desplaçament cap a l'esquerra de la corba de demanda agregada, per l'efecte en el consum i la inversió d'aquestes restriccions creditícies.

#### Vegeu també

Consulteu a la web de l'assignatura "La crisi del 73".

El descens de la producció s'il·lustra en el gràfic 8.

Gràfic 8. Desplaçament cap a dalt i a l'esquerra de la corba d'oferta agregada i descens de la producció



#### Per què es pot desplaçar la corba SA cap a dalt i a l'esquerra?

Per entendre el desplaçament d'SA s'ha d'analitzar, prèviament, el significat d'aquesta corba. La corba d'oferta agregada relaciona directament la quantitat que en el conjunt de l'economia s'ofereix de béns i serveis amb el nivell mig de preus, però en realitat el seu significat és una mica més complex, ja que la quantitat de béns que les empreses d'un país estan disposades a oferir depèn de la relació entre els preus i els costos de producció.

Si augmenten els costos mitjos de producció i el nivell de preus roman constant, disminuirà la rendibilitat de les empreses i aquestes reduiran la quantitat de béns i serveis que estan disposades a produir i a oferir fet que implica un desplaçament a l'esquerra d'SA (a cada nivell donat de P les empreses oferiran una quantitat de béns menor). D'altra banda, si les empreses volen continuar oferint la mateixa quantitat de béns i els costos mitjos de producció han augmentat, això només serà possible si el nivell mig de preus creix, fet que significarà un desplaçament cap a dalt d'SA (a cada nivell donat de Y, el nivell mig de preus augmentarà).

Per què augmenten els costos de producció? Hi pot haver diverses raons, però en destacarem tres: un augment del cost unitari de les matèries primeres, per exemple del preu del barril del petroli, un creixement del tipus d'interès, o el que és el mateix, del cost

#### Crisi d'oferta

La crisi d'oferta es pot produir per un important augment dels costos de producció, com per exemple, l'increment del preu del petroli o un fort creixement dels salaris.

de finançament, i un increment del cost laboral unitari, que al seu torn, es pot produir per una elevació del cost laboral per treballador (recordeu els conceptes introduïts en el primer mòdul en relació amb els salaris) i/o per un retrocés en l'evolució de la productivitat per treballador.

El que va passar en l'inici de les crisis de 1973 i 2007 va ser un important creixement del preu del barril de cru que, en implicar una gran alça dels costos unitaris de producció (costos totals per unitat de producció) i un fort retrocés de la rendibilitat de les empreses, va produir un desplaçament substancial cap a l'esquerra i cap a dalt de la corba d'oferta agregada, amb el descens de la producció i l'ocupació consegüents i un increment de l'atur acusat en la majoria de les economies industrialitzades, especialment important en l'economia espanyola, la qual s'ha caracteritzat tradicionalment per una demanda energètica molt dependent del petroli, que a més gairebé tot s'importa. A més, el 2007, la corba d'oferta també es desplaça cap amunt com a conseqüència de les restriccions creditícies. Encara que en aquest últim cas, el de la crisi de 2007, el desplaçament cap amunt de la corba d'oferta va ser acompanyat amb un desplaçament cap a l'esquerra de la corba de demanda agregada, per les conseqüències de l'explosió de les bombolles financera i immobiliària que l'ha caracteritzat.

<b>Crisi de demanda</b>	<b>Crisi d'oferta</b>
Es produeix un retrocés de la producció i de l'ocupació.	Es produeix un retrocés de la producció i de l'ocupació.
En el causat per una pertorbació de demanda, la inflació es redueix.	En el causat per un xoc d'oferta, la inflació augmenta.

### c) Atur causat per un creixement de l'oferta de treball, de la població activa

No solament augmentarà l'atur quan disminueixi l'ocupació, també ho farà quan el creixement de la població activa superi l'augment de l'ocupació. En aquest cas la causa de l'atur serà l'increment elevat de l'oferta de treball.

#### **Augment de la població activa**

L'augment de la població activa, si no es compensa amb un increment paral·lel de treball, pot explicar l'augment de l'atur.

Com recordareu, en el mòdul "Introducció a l'economia del treball" vam definir la taxa d'activitat com el percentatge de la població activa sobre la població en edat de treballar, de setze anys o més. Per tant:

$$PA = ta \times POB_{16+}$$

fet que significa que la població activa depèn d'un factor demogràfic, la **població en edat de treballar** ( $POB_{16+}$ ), i d'un altre factor més complex, la **taxa d'activitat** ( $ta$ ).

L'increment relatiu o percentual de la PA ( $\Delta PA'$ ) es pot aproximar com la suma dels increments relatius de les altres dues variables:

$$\Delta PA' = \Delta ta' + \Delta POB'_{16+}$$

motiu pel qual la població activa augmentarà quan:

#### **Vegeu també**

Consulteu el mòdul "Introducció a l'economia del treball".

#### **Taxa d'activitat**

La taxa d'activitat depèn de factors d'índole diversa, de naturalesa sociològica, econòmica, política i fins i tot cultural com són, per exemple, les característiques del sistema educatiu quant a l'extensió del sistema d'escolarització, la generositat més o menys gran del sistema de pensions i la tendència a la participació de la dona en el mercat de treball.

- a) la natalitat superi la mortalitat,
- b) el saldo net migratori sigui positiu
- c) o es produeixi un avenç en la taxa d'activitat, per exemple per un augment de la participació de la dona en el mercat de treball.

**Vegeu també**

Consulteu a la web de l'assignatura la "Taxa d'activitat femenina".

Durant el període 1997-2007, la població activa va créixer a Espanya molt intensament, fonamentalment, per dues raons: l'augment de la taxa d'activitat femenina, malgrat la qual cosa segueix essent relativament baixa, i l'increment de les immigracions, mentre que l'augment de la població en edat de treballar i, en particular, la de 16 a 64 anys, s'està frenant per la reducció de la taxa de natalitat i l'important procés d'envelliment de la població que també s'està produint en les últimes dècades.

**Vegeu també**

Consulteu les activitats d'aquest apartat.

## 2. Vacants i desocupació. La duració de l'atur

En l'apartat anterior, en analitzar els diferents tipus i causes d'atur, s'ha observat que en dos d'aquests tipus, l'atur friccional i l'atur estructural, coincidien alhora l'existència de vacants sense cobrir i de persones aturades que busquen feina. En aquests dos supòsits el que és veritablement important no és que la demanda de treball sigui insuficient en relació amb l'oferta de treball, sinó que hi ha desajustos temporals o qualitius entre aquestes dues variables.

Ara estudiarem amb més deteniment la relació que hi ha entre vacants i atur.

Anomenant **taxa de vacants** ( $v$ ) al quocient entre el nombre de vacants ( $V$ ) i la població activa ( $PA$ ),

$$v = \frac{V}{PA}$$

i comparant-la amb la **taxa d'atur** ( $p$ ),

$$p = \frac{PP}{PA}$$

la relació entre totes dues magnituds és decreixent **inversa**, ja que quan sigui molt elevat el nombre de llocs de treball vacants amb prou feines hi haurà persones aturades, gairebé totes les persones actives acabaran trobant feina en aquesta situació. I, al contrari, quan l'atur sigui molt elevat hi haurà molt pocs llocs de treball sense cobrir, hi haurà molt poques vacants.

Per tant, la representació gràfica de la relació existent entre la taxa de vacants i la taxa d'atur serà una corba decreixent com la que mostra la corba AA del gràfic 9, coneguda com la **corba de Beveridge**. A l'eix d'abscisses es representa la taxa d'atur ( $p$ ) i en el d'ordenades la taxa de vacants ( $v$ ).

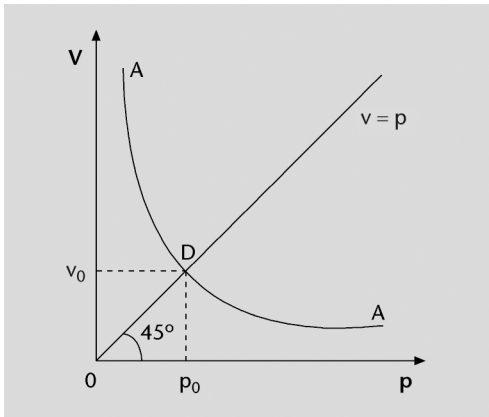
### Corba de Beveridge

La corba de Beveridge relaciona de manera inversa la taxa de vacants i la taxa d'atur.

Si en aquell gràfic es traça una línia recta de quaranta-cinc graus, la línia que es coneix amb el nom de *bisectriu*, que divideix en dues parts iguals el quadrant, en qualsevol punt d'aquesta recta el valor de l'ordenada serà igual al de l'abscissa:  $v = p$ .

Només hi ha un punt d'aquesta recta que coincideix amb la corba, el **punt D**. En aquest punt la **taxa de vacants**,  $v_0$ , serà igual a la **taxa d'atur**,  $p_0$ .

Gràfic 9. Corba de Beveridge i taxa natural d'atur



En el punt D de la corba de Beveridge, hi ha atur, però aquest atur és a causa exclusivament del fet que hi hagi desajustos temporals o qualitius entre la demanda i l'oferta de treball, és a dir, serà igual a la suma de l'atur friccional i de l'estructural. Aquest tipus l'anomenarem *atur natural* i al percentatge que representa sobre la població activa l'anomenarem **taxa natural d'atur**.

Per tant, en el punt D no hi haurà cap altra classe d'atur que el friccional i l'estructural i, en concret, no hi haurà atur per insuficiència de la demanda agregada, ja que quan s'igualen les vacants amb el nombre de persones aturades, la demanda de treball ( $D_L$ ) serà igual a l'oferta de treball ( $S_L$ ), en termes globals, agregats. El que passarà en aquesta situació és que  $D_L$  i  $S_L$  no s'ajusten, no s'acoblen, o que aquest ajust no és immediat, requereix un temps més o menys llarg, motiu pel qual l'atur, suma del friccional i de l'estructural, serà conseqüència del desajust entre les dues variables, no del fet que totes dues difereixin quantitativament.

La situació és diferent en altres punts de la corba de Beveridge, corba AA, diferents al D (gràfic 10).

Per exemple, el **punt B**, que es troba per sota del D, en el qual la taxa d'atur ( $p_1$ ) és superior a la taxa de vacants ( $v_1$ ). En aquesta situació, en la qual el nombre de persones aturades és elevat i el nombre de vacants, reduït, la taxa d'atur és superior a l'anomenada *taxa natural d'atur*, que coincideix amb la suma de l'atur friccional i estructural, per la qual cosa hi ha altres tipus i **causes diferents d'atur**. En aquesta nova situació, la **demanda de treball ( $D_L$ ) serà inferior a l'oferta de treball ( $S_L$ )**, i una possible explicació d'aquesta diferència serà la insuficiència o escassetat de la demanda agregada de béns i serveis.

**Vegeu també**

Recordeu que el concepte taxa natural d'atur l'hem utilitzat en l'apartat anterior únicament per a definir l'atur friccional però aquest concepte pot servir per a englobar els dos tipus d'atur, el friccional i l'estructural.



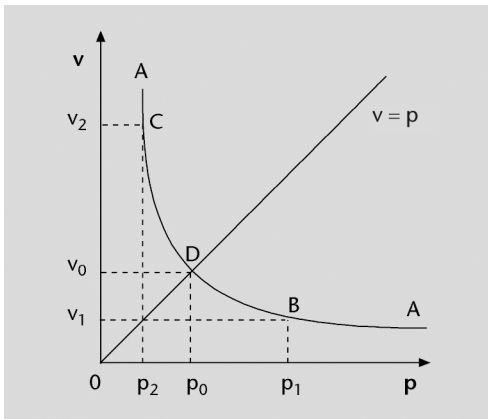
William Beveridge

**William Beveridge**

William Beveridge (1879-1963) va ser un economista britànic de gran influència en la política de plena ocupació que es va seguir en molts països europeus després de la Segona Guerra Mundial. El seu llibre més conegut va ser *Full Employment in a Free Society*, publicat el 1944, en el qual defensava el plantejament keynesià d'enfortir la demanda agregada per mitjà d'actuacions públiques. També destaca el seu informe, publicat el 1942, *Social Insurance and Allied Services*, en el qual es va basar el sistema assistencial de prestacions socials anglosaxó.

Corba de Beveridge		
Si $p > v$	Si $p = v$	Si $p < v$
Taxa d'atur > Taxa natural	Taxa d'atur = Taxa natural	Situació propera a la plena ocupació

Gràfic 10. Diferents situacions de la corba de Beveridge



Al contrari, **en el punt C**, situat per sobre del D, la taxa de vacants ( $v_2$ ) és molt superior a la taxa d'atur ( $p_2$ ), i aquesta última taxa és clarament inferior a la taxa natural d'atur ( $p_0$ ), corresponent a la situació representada pel punt D, fet que significa que l'atur és inferior a la suma de l'atur friccional i l'estructural i que l'economia es troba en una **situació propera a la plena ocupació**.

Si repassem el que s'ha exposat fins ara, podem concloure que quan la corba de Beveridge talla la línia de quaranta-cinc graus l'atur és l'anomenat *natural* i coincideix amb la suma de l'atur friccional i l'estructural sense que hi hagi altres causes diferents d'atur com la insuficiència de la demanda agregada.

Que quan l'economia es troba en una situació com la representada pel punt B, significativa d'una situació recessiva, en la qual  $D_L < S_L$ , l'atur és superior al natural i hi ha altres causes diferents al friccional i l'estructural com, per exemple, la insuficiència de la demanda agregada.

Finalment, que quan l'economia es troba en una situació com la representada pel punt C, indicativa d'una situació expansiva, en la qual  $D_L > S_L$ , l'atur és inferior a la suma del friccional i l'estructural.

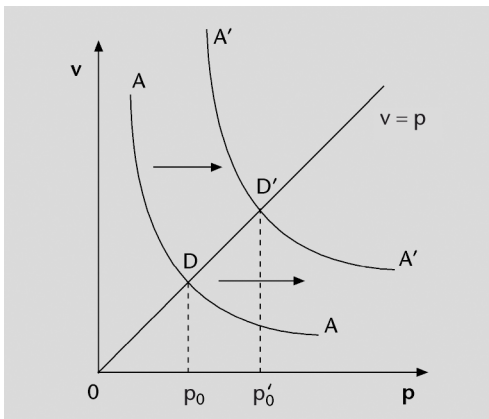
D'altra banda, si s'analitza amb atenció la corba AA representada en els gràfics 9 i 10 s'observarà que aquesta corba no toca mai l'eix d'ordenades ( $v$ ) ni l'eix d'abscisses ( $p$ ), és a dir, que és **asimptòtica a tots dos eixos**, fet que significa que sempre hi haurà persones en atur, sempre hi haurà una mica d'atur friccional o estructural, i sempre hi haurà, encara que sigui temporalment, alguna vacant sense cobrir.

## 2.1. Desplaçaments de la corba de Beveridge

En el cas que les causes explicatives de l'atur friccional i de l'estructural es modifiquessin (rotació laboral, estructura productiva i ocupacional, imperfeccions del mercat de treball, mobilitat ocupacional i geogràfica dels treballadors, etc.), la suma d'aquests dos tipus d'atur variarà i, per tant, la **taxa natural d'atur també es modificarà**. En aquestes situacions el que passarà és que la corba de Beveridge es desplaçarà cap a l'esquerra i cap a baix si millorés el funcionament del mercat de treball i cap a la dreta i cap a dalt si empitjorés el funcionament d'aquest mercat.

El cas d'un **empitjorament de la situació del mercat de treball** o d'un pitjor funcionament d'aquest mercat es representa en el gràfic 11. Es reflecteix en un desplaçament cap a la dreta de la corba de Beveridge, de manera que, a causa de la taxa de vacants, **la taxa d'atur en aquesta nova situació serà més elevada**.

Gràfic 11. Desplaçament a la dreta de la Corba de Beveridge



En aquest cas, el desplaçament de la corba de Beveridge, de l'AA a l'A'A', implica, quan la corba talla la bisectriu, passar de la situació representada pel punt D a la representada pel punt D'.

Això significa que els desajustos que hi ha entre  $D_L$  i  $S_L$  es fan més grans i que l'atur coincident amb el friccional i l'estructural, la "taxa natural d'atur" augmentarà de  $p_0$  a  $p'_0$ , fet que representa que aquesta taxa, malgrat que es denomina *natural* **no és constant**, sinó que pot variar si s'alteren les condicions en les quals funciona el mercat de treball, i augmenta en el cas que aquestes condicions empitjorin. I això, perquè els creixents desajustos entre oferta i demanda de treball que es deriven de l'esmentat empitjorament o bé afecten les entrades en l'atur, augmentant-les, o bé afecten les sortides de l'atur, reduint-les.

### Vegeu també

Consulteu l'apartat "Raons de les taxes d'atur friccional i estructural".

### Moviments i desplaçaments

S'ha de distingir entre moviments al llarg de la corba de Beveridge i desplaçaments d'aquesta corba.

**Els moviments al llarg de la corba** es produeixen quan hi ha una diferència entre  $D_L$  i  $S_L$ , motiu pel qual es desvia la taxa real de l'atur de la taxa natural, que es manté constant.

**El desplaçament de la corba** es produeix quan es modifiquen les condicions de funcionament del mercat de treball, que altera el valor de la taxa natural d'atur.

### Vegeu també

Consulteu a la web de l'assignatura els "Determinants de la taxa d'atur natural".

### Taxa natural d'atur

Una altra forma d'expressar la taxa natural d'atur seria considerar que equival al quocient entre la probabilitat d'entrada en l'atur i la probabilitat de sortida de l'atur.

Per tant, un creixement de la taxa natural d'atur es produirà per un augment del numerador, (la probabilitat d'entrada en l'atur), o per un descens del denominador, (la probabilitat de sortida de l'atur).

## 2.2. La recerca de feina i la durada de l'atur

Quan es va analitzar l'atur friccional es va assenyalar que les causes d'aquest tipus d'atur estaven relacionades amb els canvis de feina o les noves incorporacions en el mercat de treball en una situació en la qual hi havia imperfeccions en el mercat de treball, o el que és el mateix, quan s'incomplien algunes de les condicions de competència perfecta.

La recerca de feina pels treballadors, (i, també, la recerca de treballadors pels empresaris), si aquesta cerca requereix temps i hi ha raons per a explicar que el treballador no accepti la primera feina que se li ofereix (i que l'empresari no accepti el primer treballador amb qui es posi en contacte), pot explicar la situació de persones desocupades (i de vacants sense cobrir) en qualsevol circumstància, encara que la situació econòmica sigui favorable.

El 2010, el premi Nobel d'Economia es va atorgar als investigadors Diamond, Monteusen i Pissaridis, que han desenvolupat la teoria de la cerca d'ocupació i, en particular, la incidència en aquesta cerca d'ocupació, en la durada de l'atur i en la coexistència d'altres taxes d'atur i de llocs de treball vacants sense cobrir, de la generositat i de la quantia de les prestacions per desocupació.

Aquestes raons explicarien l'existència d'atur involuntari de naturalesa friccional i, per tant, serien coherents amb la teoria neoclàssica del mercat de treball.

**El procés de cercar feina** que pot justificar certa quantitat d'atur és el següent:

1) Un treballador, quan busca una feina té, habitualment, unes expectatives sobre el salari que percebrà i les condicions de treball d'aquesta feina. Si se li ofereix un lloc de treball que no compleix aquestes expectatives, no l'acceptarà; si les compleix, l'acceptarà.

2) Ara bé, la no acceptació de la feina implica un cost per al treballador que busca feina, que es denomina *cost d'oportunitat*, ja que d'una banda, deixa de percebre un salari (el que percebria si acceptés la feina) durant el temps que continua buscant i, d'altra banda, incorre en despeses addicionals per la prolongació de la cerca (telèfon, transports, anuncis de premsa...).

3) El treballador continuarà buscant feina sempre que el *cost d'oportunitat* de no acceptar la nova feina sigui inferior als beneficis esperats pel treballador (salari i altres condicions de treball) si continua cercant feina.

### Temps de cerca de feina

La cerca de feina en requerir un cert temps, explica el fet que hi hagi atur friccional.

### Cost d'oportunitat de no acceptar una feina

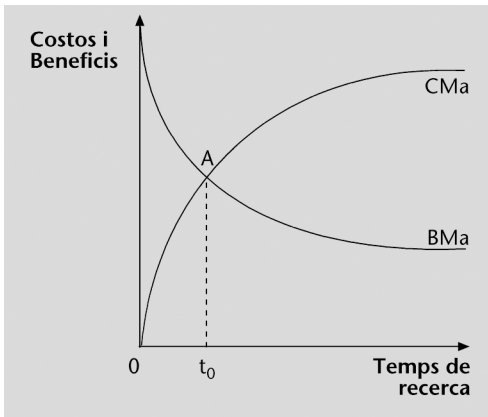
Salari que deixa de percebre i despeses addicionals en les quals incorre el treballador si continua la cerca.



4) Finalment, el treballador acceptarà una feina, quan el cost de continuar aturat, "cost d'oportunitat de no acceptar aquesta feina", s'iguali o superi al benefici esperat de futures ofertes de treball.

Aquest procés es mostra en el gràfic 12. A l'eix d'abscisses es representa el temps de cerca de feina i a l'eix d'ordenades els costos d'oportunitat de no acceptar una feina i els beneficis esperats pel treballador si continua cercant feina.

Gràfic 12. Recerca de feina i durada de la recerca



La **corba CMa**, de costos marginals, expressa els costos de renúncia a una nova feina i són creixents, ja que quant més temps faci que busca feina, més elevats seran els ingressos als quals haurà de renunciar i més alts els esforços i despeses addicionals que haurà de fer. La recerca serà cada vegada més difícil i problemàtica.

D'altra banda, la **corba de BMa**, beneficis marginals o ingressos que el treballador espera obtenir amb una feina futura **serà decreixent**, ja que les probabilitats de trobar feines adequades a les seves qualificacions i expectatives seran, com més llarga sigui la durada de la recerca, cada vegada menors.

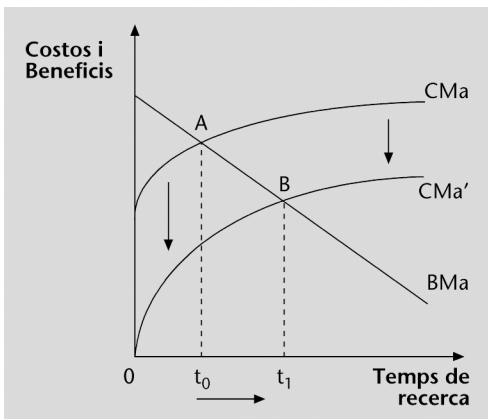
Fins que faci  $t_0$  mesos que està cercant feina, el treballador continuarà buscant feina, ja que fins llavors els beneficis que espera obtenir, si segueix cercant feina, seran superiors als costos d'oportunitat en què incorre. En  $t_0$  s'igualen aquells costos i aquells beneficis i, per tant, el treballador seguirà  $t_0$  mesos sense feina.

Però aquesta situació pot variar si el treballador té dret a percebre **prestacions per desocupació**, ja que el cost d'oportunitat de continuar buscant feina disminuirà, perquè la prestació per desocupació compensarà, al menys parcialment, la pèrdua de salari per no acceptar una feina, i la corba CMa es desplaçarà cap a la corba CMa' (gràfic 13). En aquesta nova situació el temps de cerca de feina, el temps que romandrà a l'atur, augmentarà de  $t_0$  a  $t_1$ .

#### Millora de les prestacions per desocupació i atur

Una millora del sistema de prestacions per desocupació, segons la teoria de la recerca de feina, augmentarà la durada de l'atur i, per tant, la quantia de l'atur friccional.

Gràfic 13. Prestacions per desocupació i durada de la recerca de feina



Com més generoses siguin les prestacions per atur, segons aquesta teoria de la recerca de feina, més cap a baix es trobarà la corba CMa i més elevat serà el temps de recerca. Això és a causa que el salari de reserva augmentarà quan, per exemple, augmenti la quantia de les prestacions per atur i es redueixi el cost d'oportunitat de continuar buscant feina.

Ara bé, que el treballador trobi una feina no solament depèn de la major o menor incentivació d'aquesta recerca pel treballador, també depèn de **l'acceptació de l'esmentat treballador per l'empresari**, de la major o menor "elegibilitat" d'aquest. I aquesta "elegibilitat" pot ser menor a mesura que augmenta el temps de recerca d'ocupació, perquè es pot produir, almenys en la percepció de l'empresari, una pèrdua de qualificació i d'habilitats del treballador quan la duració de l'atur és molt elevada.

#### Salari de reserva

S'anomena salari de reserva al salari a partir del qual el treballador accepta una feina.

#### Vegeu també

Consulteu les activitats d'aquest apartat.

### 3. L'atur i la rigidesa dels salaris

Convé distingir dues situacions diferents de rigidesa dels salaris: la rigidesa dels salaris reals i la rigidesa dels salaris monetaris

a) La **rigidesa dels salaris reals** es produeix quan aquests salaris són molt poc "sensibles" a la situació del mercat de treball, al nivell d'atur de l'economia, de manera que encara que augmenti, els salaris reals es mantenen o fins i tot augmenten, al contrari del que preveu el model "neoclàssic" pur, basat en la flexibilitat dels salaris reals, segons el qual sempre que hi ha un excedent de l'oferta sobre la demanda de treball el salari real es tendirà a reduir.

b) La **rigidesa dels salaris monetaris** es produeix quan aquests salaris creixen de manera molt similar a les diferents empreses, independentment de la situació econòmica i de la rendibilitat i productivitat de les mateixes, fet que significa una escassa dispersió salarial de l'economia.

Ja s'ha assenyalat en el primer apartat d'aquest mòdul que la **rigidesa dels salaris reals** era, a part de la que hi ha en l'atur friccional, la principal **explicació dels neoclàssics de la existència d'atur involuntari**, que el mercat de treball no es "buidi". En aquest cas, les explicacions més habituals es refereixen a:

- a) L'existència de regulacions estatals, com la fixació d'un salari mínim legal superior al que determina el mercat, és a dir, al d'equilibri;
- b) l'establiment d'unes prestacions per atur generoses, que donen lloc a un augment del salari de reserva que pot arribar a superar l'esmentat salari d'equilibri;
- c) el paper que tenen els sindicats en el control monopolista dels salaris.

Però també es va observar en aquell apartat que altres escoles diferents a la neoclàssica, com ara l'**escola keynesiana**, **expliquen l'existència de l'atur per la rigidesa dels salaris**, encara que a diferència d'aquesta, no descarten altres causes possibles, com la **insuficiència de la demanda agregada**. A més, aquestes rigideses se solen referir als salaris monetaris i no als salaris reals i, finalment, aquestes causes solen correspondre a fenòmens molt relacionats amb la naturalesa dels mercats de treball actuals.

Entre aquestes causes es poden destacar:

- a) la negociació col·lectiva,
- b) les segmentacions dels mercats de treball,

#### Vegeu també

Podeu consultar la distinció que es feia en el mòdul "Introducció a l'economia del treball" entre els salaris reals i els salaris monetaris.

#### Rigidesa dels salaris

La rigidesa dels salaris reals és una de les causes principals que utilitzen els economistes neoclàssics o liberals per a explicar l'existència de l'atur.

c) l'existència de "normes socials" que limiten la reducció dels salaris monetaris, i

d) la possibilitat que als empresaris els sigui beneficiós un augment dels salaris per sobre del d'equilibri.

a) **Quant a la negociació col·lectiva**, s'ha de tenir en compte que en una economia com l'espanyola, en la majoria dels casos, els salaris no es determinen exclusivament per mitjà del lliure joc de l'oferta i la demanda de treball, sinó mitjançant l'esmentada negociació col·lectiva, per la qual cosa el nivell salarial i la seva rigidesa més gran o més petita dependran de circumstàncies molt diverses entre les quals destaca el poder relatiu dels empresaris i els sindicats.

D'una altra banda, en els **convenis col·lectius no es determina el salari real**, al contrari del model neoclàssic (on és aquest tipus de salari el que s'obté en el mercat de treball), sinó el salari monetari. I, a més, una certa evolució dels salaris monetaris no implica una evolució en el mateix sentit dels salaris reals, ja que aquests també depenen dels preus que es determinen en mercats diferents al de treball, en el de béns i serveis.

Un augment del salari monetari no implica un augment en la mateixa mesura del salari real, ja que es pot compensar amb un increment dels preus i llavors els salaris reals romanen inalterables.

b) Pel que fa a l'existència de **segmentacions en el mercat de treball**, en el mòdul "El mercat de treball" es va analitzar la influència d'aquestes en l'estructura i les diferències salarials entre **mercats diferents**, els primaris i els secundaris, i entre **col·lectius de treballadors diferents**.

#### Vegeu també

Consulteu el mòdul "El mercat de treball".

Aquestes segmentacions, com es dedueix de l'esmentada anàlisi, també poden provocar rigideses dels salaris, ja que encara que els salaris dels treballadors dels mercats secundaris poden arribar a ser bastant flexibles quan les condicions econòmiques empitjoren, els salaris dels treballadors dels mercats primaris, en establir-se per normes diferents a les del mercat de treball, com són les reglamentacions internes de les empreses i els acords d'empresa, poden tenir un elevat grau de rigidesa.

c) D'altra banda, **les normes socials** vinculades, en gran manera, al caràcter o dimensió social dels salaris que, com ja es va indicar, condicionen l'estatus o posició social dels treballadors i de la seva família, i també el seu nivell de vida, pot limitar la disminució dels salaris monetaris encara que l'economia es trobi en una fase cíclica desfavorable, ja que a més de les tensions o conflictes socials que això provocaria, tindria un efecte negatiu afegit sobre la demanda agregada de l'economia i, en conseqüència, sobre la rendibilitat de les empreses.

d) Finalment, moltes vegades, com explica la teoria dels salaris d'eficiència la reducció dels salaris pot ser perjudicial per a la rendibilitat i els beneficis dels empresaris, entre altres factors, per la incidència negativa que això tindria en l'esforç i la productivitat dels treballadors i, en conseqüència, als costos laborals unitaris de les empreses, que depenen tant dels salaris pagats als treballadors com de la seva productivitat.

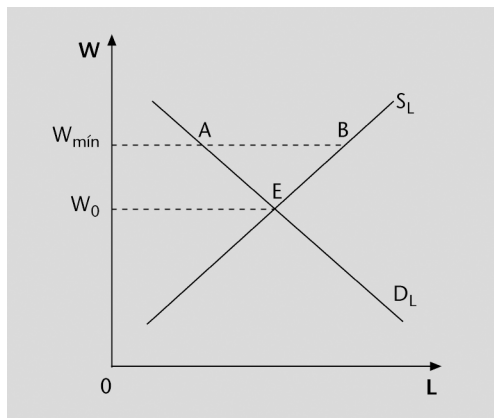
A la resta d'aquest apartat ens centrarem en quatre de les explicacions més utilitzades actualment en relació amb la rigidesa dels salaris: els salaris mínims legals, la negociació col·lectiva, la teoria dels treballadors interns i externs i la dels salaris d'eficiència.

### 3.1. L'atur i el salari mínim

L'establiment pels governs d'un salari mínim legal sol ser una de les causes esgrimides per alguns economistes, com els neoclàssics, per a explicar la rigidesa dels salaris i, en conseqüència, l'existència d'atur.

Ara bé, això només passaria si el salari mínim legal fos superior al salari d'equilibri, el qual buida el mercat de treball i, per tant, iguala l'oferta i la demanda de treball. Com mostra el gràfic 14, si el salari mínim ( $W_{\min}$ ) és superior al salari d'equilibri ( $W_0$ ), hi haurà un excés de l'oferta sobre la demanda de treball igual al segment AB, diferència que equivaldrà a l'existència d'atur per aquesta quantia.

Gràfic 14. Salari mínim i atur



No obstant això, si el salari mínim és igual o inferior al de mercat no es podrà atribuir en aquest salari l'existència d'atur amb caràcter general. Com s'observa en el gràfic 15, amb un salari mínim molt inferior al del mercat l'empresari que està disposat a contractar a aquest salari mínim  $L_2$  treballadors només podrà contractar  $L_1$  treballadors, que són els disponibles segons la corba  $S_L$ .

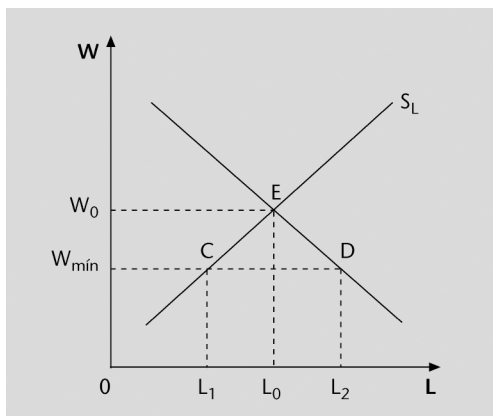
#### Vegeu també

Podeu consultar la teoria dels salaris d'eficiència en l'apartat 3.4 d'aquest mòdul.

#### Salari fix i atur involuntari

Si el govern estableix un salari mínim més elevat del que fixen les forces de mercat, hi haurà atur involuntari.

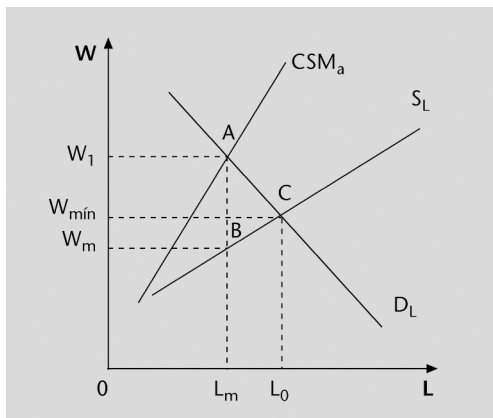
Gràfic 15. Salari mínim inferior al del mercat



Però, si el salari és flexible a l'alça, el que passarà és que l'excedent d' $S_L$  sobre  $D_L$  pressionarà fins a assolir el nivell d'equilibri  $W_0$  i el nivell d'ocupació final serà  $L_0$ . L'existència d'un salari mínim inferior al d'equilibri, al de mercat en aquest cas, serà **irrellevant** per a la determinació dels nivells de salari i feina d'aquest mercat.

Fins i tot pot ocórrer que un salari mínim superior al del mercat pugui donar lloc a un augment de l'ocupació, en lloc d'una disminució. Això passarà si el mercat de treball és **monopsonista**, com s'il·lustra en el gràfic 16.

Gràfic 16. Salari mínim i monopsoni



Com recordeu, en el mòdul "El mercat de treball" s'explica com en un mercat monopsonista (com el representat en el gràfic) el nivell d'ocupació d'equilibri era  $L_m$  i el salari  $W_m$ . Doncs bé, si en aquestes condicions s'estableix un **salari mínim superior a  $W_m$ , com  $W_{mín}$ , l'ocupació augmentarà**, segons la corba  $D_L$ , fins i tot  $L_0$ . Aquest augment d'ocupació sobre el corresponent al salari d'equilibri en un mercat monopsonista es produirà sempre que **el salari mínim sigui inferior a  $W_1$** , el qual s'obté en el punt en el qual es tallen la corba de  $D_L$  (coincident amb la de l'ingrés del producte marginal) i la corba del  $CSM_a$  (cost salarial marginal).

#### Què és un monopsoni?

És aquell mercat de treball en el qual hi ha un sol empresari demandant de treball.

#### Vegeu també

Consulteu el mòdul "El mercat de treball".

#### Salari mínim per sobre del salari d'equilibri

Si l'empresari és monopsonista pot passar que un salari mínim establert per sobre del salari d'equilibri d'aquest mercat elevi el nivell d'ocupació, en comptes de reduir-lo.

El més normal en la majoria dels països industrialitzats és que el salari mínim sigui inferior al del mercat i que, per tant, l'existència d'atur no es pugui explicar per la fixació pel govern d'un salari mínim legal.

### Influència del salari mínim en el nivell d'atur

En el cas concret d'Espanya, el salari mínim legal establert per a l'any 2012 era de 641,40 euros al mes, igual que el de 2011, mentre que el cost salarial mitjà, equivalent al salari brut, incloses les aportacions del treballador a la Seguretat Social, segons cost laboral, per a les empreses no agràries, considerades les empreses públiques i exclosos els empleats de la llar i els funcionaris públics, ascendia a 1.808,8 euros el tercer trimestre de 2011.

Aquestes xifres signifiquen que el salari mínim només representa el 35,4% –és a dir, la tercera part– del salari mitjà no agrari, la qual cosa suposa que és molt difícil que a Espanya el salari mínim legal sigui una causa important de l'alt nivell de desocupació assolit i encara existent, principalment quan aquest salari afecta bastant menys de mig milió de treballadors i el nivell de desocupació supera els cinc milions de persones.

No obstant això, en el cas de treballadors molt joves i molt poc qualificats, amb una experiència laboral molt reduïda i fins i tot nul·la i amb una productivitat molt inferior a la d'altres treballadors més experimentats i qualificats, pot ocórrer que el salari mínim legalment establert sigui **relativament elevat en relació amb la productivitat d'aquests treballadors** i que l'esmentat salari pugui **dificultar la contractació d'aquests col·lectius**. En aquests casos, el salari mínim no seria una causa explicativa important del nivell d'atur existent en l'economia però sí del fet que alguns col·lectius de treballadors, com els més joves, tinguin taxes d'atur molt superiors a la mitjana, com ocorre a Espanya.

Això ha pogut ser així perquè el salari mínim dels joves ha augmentat molt més en els últims anys que el salari mínim dels treballadors adults, ja que de ser molt inferior el primer al segon al final de la dècada dels vuitanta es van igualar tots dos a partir de 1998.

### 3.2. La negociació col·lectiva i la rigidesa dels salaris

Mentre que en el mòdul "Els sindicats i la negociació col·lectiva" s'ha analitzat la influència dels sindicats i de la negociació col·lectiva en la determinació dels salaris, en aquest apartat ens limitarem a estudiar la possible incidència de la negociació col·lectiva en la rigidesa dels salaris, tenint en compte sempre que aquesta rigidesa no ha de tenir el caràcter negatiu i peyoratiu que l'economia ortodoxa sol atorgar-li.

I això perquè una reducció dels salaris reals pot no tenir les conseqüències positives en l'ocupació que els economistes neoclàssics solen preveure, per la doble dimensió que, com s'ha analitzat en el primer mòdul, tenen els salaris:

- a) d'una banda, influeixen en els **costos laborals** de les empreses;
- b) d'una altra, també influeixen en la **demanda agregada** de l'economia.

#### Lectura recomanada

En relació amb la influència del salari mínim en l'ocupació i l'atur, tant en el nivell teòric com en el de l'evidència empírica disponible per al cas espanyol, es pot consultar l'article de Dolado i Felgueroso (1997).

#### Vegeu també

Podeu consultar a la web l'evolució sobre el salari mínim a Espanya.

#### Vegeu també

Consulteu el mòdul "Els sindicats i la negociació col·lectiva".

En efecte, una disminució del salari real, encara que sigui beneficiós, *a priori*, per a l'empresari individual en reduir els seus costos laborals, pot tenir un efecte final negatiu sobre el conjunt de l'economia quan es **redueix el poder adquisitiu dels treballadors** i, per tant, la demanda efectiva d'aquesta economia.

D'altra banda, com també ja s'ha assenyalat, en la negociació col·lectiva no es determinen els salaris reals sinó **només els salaris monetaris**, motiu pel qual una rigidesa d'aquests últims no ha d'implicar, necessàriament, una rigidesa dels salaris reals, en dependre aquests també de l'evolució dels preus que es determinen en els mercats de béns i serveis. Així mateix, la flexibilitat dels salaris monetaris tampoc implica la flexibilitat dels salaris reals, ja que si els salaris monetaris i els preus varien en el mateix sentit i la mateixa proporció, per exemple augmentant-los tots dos quan la situació econòmica és molt expansiva els salaris reals es podran mantenir constants.

- En principi, els nivells i creixements salarials pactats en la negociació col·lectiva **estan influïts per la situació de l'economia** i, en particular, del mercat de treball, de manera que en una situació expansiva en la qual el nivell d'ocupació és elevat i el de l'atur reduït els esmentats nivells i creixements salarials seran més alts que en una situació recessiva en la qual es produiran importants descensos de la població ocupada i augments de l'atur.
- La mateixa anàlisi es pot aplicar a la situació de les empreses: aquelles que es trobin en una situació sanejada, siguin molt rendibles tindran, probablement, nivells salarials més elevats i estaran disposades a negociar increments salarials més alts que les empreses que es troben en una situació econòmica més delicada i siguin menys rendibles. Això no és molt diferent del que preveu el model neoclàssic en el cas de la flexibilitat dels salaris reals.

Ara bé, a més de la situació del conjunt de l'economia i de les empreses en particular, en la determinació dels salaris en la negociació col·lectiva influeixen molts altres factors que no es consideren, normalment, en el model neoclàssic.

Entre aquests altres factors, que influeixen en la determinació dels salaris en la negociació col·lectiva, destaquen el poder dels sindicats, el grau de monopoli de les empreses, l'elasticitat de la demanda de treball, el creixement de la productivitat, la dispersió salarial, l'estructura de la negociació col·lectiva i la taxa d'inflació.

#### Negociació col·lectiva i salaris

Normalment, els salaris no es determinen únicament per les forces de l'oferta i la demanda de treball, sinó per la negociació col·lectiva. A més, en la negociació col·lectiva es determinen els salaris monetaris i no els salaris reals.

#### Vegeu també

Podeu consultar a la web els diversos factors, diferents de la situació de l'economia i les empreses, que influeixen en la determinació dels salaris en la negociació col·lectiva.



Per tant, encara que als augments salarials acordats en la negociació col·lectiva pugui influir la situació econòmica i, en concret, la major o menor existència d'atur, aquest no és l'únic factor que influeix en la determinació dels salaris en els convenis col·lectius, sinó que, a més, intervenen molts altres factors diferents, per la qual cosa pot ocórrer que els nivells i variacions dels salaris no siguin del tot "sensibles" en la fase cíclica de l'economia ni en els excedents que es puguin produir entre l'oferta i la demanda de treball.

A part d'aquesta possible font de rigidesa salarial, s'ha de tenir en compte que els convenis col·lectius solen tenir **una vigència temporal mínima** d'un any i que, moltes vegades, tenen una vigència superior de dos anys o més com passa a Espanya i a la majoria dels països avançats, entre els quals destaca el cas dels Estats Units, on és bastant normal la duració dels convenis de tres anys. A Espanya en els últims anys la durada mitjana dels convenis col·lectius és de 3,6 anys.

Si es té en compte aquest fenomen, al costat que la negociació en un país se sol fer de **manera escalonada** (no tots els convenis es negocien i firmen alhora), el canvi en les circumstàncies econòmiques (passar, per exemple, d'una fase expansiva a una altra de recessiva, amb el descens de l'ocupació i l'augment de l'atur consegüent) triga, normalment, a reflectir-se en el creixement salarial pactat en els convenis col·lectius, fet que significa una **nova font de rigidesa salarial**, de manca d'adequació en els canvis en la situació econòmica.

Els creixements salarials durant la vigència d'un conveni seran els pactats per a cada any d'aquesta vigència sense que, normalment, es vegin afectats pels canvis que es puguin produir en la situació econòmica llevat que, de mutu acord, treballadors i empresaris modifiquin les condicions establertes prèviament.

A més, també s'ha de considerar la possibilitat que en els convenis s'estableixin **clàusules de garantia o de salvaguarda salarial** per als casos en què la inflació final superi la inflació inicialment prevista i, per tant, l'increment salarial negociat superarà al pactat inicialment.

#### Durada dels convenis col·lectius

Una possible font de rigidesa salarial que es pot derivar dels convenis col·lectius és la duració de dos o més anys d'aquests convenis i la inclusió de clàusules de revisió salarial per al supòsit que la inflació final superi la prevista inicialment.

Aquestes clàusules de revisió salarial impliquen que en una situació com l'assenyalada, com ha ocorregut a Espanya l'any 2010, que el límit al creixement salarial en l'acord interconfederal entre els sindicats i les organitzacions patronals va ser de l'1% i la inflació real va ascendir al 3%, els creixements salarials es van revisar retroactivament l'any següent (en aquest cas l'any 2011) sobre la base d'aquesta diferència, amb la qual cosa l'augment salarial final supera el que inicialment es va negociar, independentment de quin hagi estat l'evolució de l'ocupació i la desocupació d'aquesta economia: l'any 2011 el creixement inicialment pactat va ascendir a l'1,5% i, tenint en compte les clàusules de revisió salarial, el creixement pactat finalment va assolir el 2,2%.

La importància d'aquest tipus de clàusules és creixent en els moments d'acceleració de la inflació; així, a Espanya, mentre que el 1998, any en què la inflació va aconseguir el mínim històric fins llavors amb l'1,4%, el percentatge de treballadors coberts amb convenis col·lectius que tenien negociades clàusules de revisió va ser del 48%, l'any 2000, en el qual la inflació es va accelerar fins al 4%, el percentatge esmentat es va elevar fins a gairebé el 70%, i l'any 2011, després d'uns anys de baixa inflació i de fort augment de l'atur, el percentatge de treballadors afectats per les clàusules de garantia salarial va ser lleugerament superior al 50%.

### 3.3. Teoria dels treballadors interns i externs (*insiders i outsiders*)

La teoria dels treballadors interns i externs és una teoria específica de la segmentació del mercat de treball (en dues classes de treballadors) i de la seva influència en la rigidesa dels salaris.

Com ja es va assenyalar en el mòdul "El mercat de treball", en moltes empreses, sobretot en les més grans, la majoria de les vacants es cobreixen amb treballadors de l'empresa, per mitjà de la promoció o l'ascens dels mateixos, és a dir, amb treballadors interns de l'empresa, en comptes de mitjançant la contractació de treballadors externs per a cobrir aquestes vacants. En canvi, les "llocs d'entrada", normalment els de menor qualificació, es cobreixen amb treballadors externs, moltes vegades procedents de l'atur.

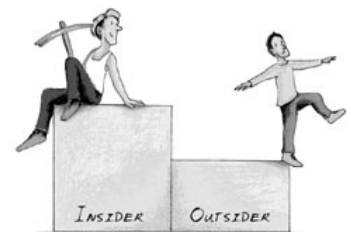
La raó d'aquesta manera de ser procedent és que l'experiència i antiguitat a l'empresa solen ser qualitats molt importants molt apreciades per les empreses tant pel coneixement adquirit pels treballadors interns del funcionament i organització de les mateixes com per la seva utilitat per a formar nous treballadors, els treballadors externs.

A més, els treballadors que fa temps que treballen a les empreses han provocat una sèrie de costos (el possible cost de selecció en el moment de la contractació i de formació, tant inicialment com posteriorment per al seu perfeccionament o reciclatge professional) i, d'altra banda, l'acomiadament d'aquests treballadors sol implicar un altre cost, una indemnització per acomiadament que, sovint, és creixent amb l'antiguitat dels treballadors a les empreses.

Aquests costos, anomenats **costos de rotació laboral**, es converteixen en una raó addicional per a mantenir i promocionar els treballadors interns.

#### Vegeu també

Consulteu el mòdul "El mercat de treball".



Per tot això, els treballadors interns **difícilment són intercanviables** per treballadors externs, sobretot en determinades llocs de treball com els que requereixen una certa experiència i un cert nivell de qualificació o en aquells casos en els quals el seu cost de rotació laboral sigui elevat, fet que significa que aquests treballadors tindran una **capacitat de negociació important** (a més, aquests treballadors solen tenir un grau d'afiliació més elevat que els treballadors externs) i que podran aconseguir augmentos salarials relativament alts, independentment de quina sigui la situació de l'economia i el nivell d'atur existent.

D'altra banda, s'ha de tenir en compte la possibilitat que els treballadors interns no vulguin col·laborar amb els treballadors externs, i es neguin a ajudar-los o a formar-los, si veuen amenaçats els seus llocs de treball en el futur pels nous treballadors. Això ocorrerà si els salaris amb els quals són contractats els treballadors externs són molt inferiors a la resta dels treballadors de l'empresa, de manera que una vegada adquirida una formació mínima la possibilitat de substituir els treballadors de nivells de qualificació més elevada es pugui convertir en un perill real per als treballadors interns.

Aquesta **falta de col·laboració** entre treballadors interns i externs pot repercutir en la productivitat dels últims, per la qual cosa el cost laboral unitari dels mateixos s'elevaria, i compensaria en part el nivell més reduït de les seves remuneracions salarials.

Només quan no hi hagi aquesta amenaça de substitució, els treballadors interns col·laboraran amb els externs però, per a això els salaris d'entrada a l'empresa, els salaris d'aquests treballadors, s'han d'eleva, que és el que ocorre en molts convenis en els quals es pacten nivells o creixements salarials mínims o d'entrada relativament alts.

Tant la capacitat de negociar salaris relativament alts per als treballadors interns, independentment de la situació econòmica, com la pressió existent per a incrementar els salaris mínims o d'entrada dels treballadors externs, encara que hi hagi un nivell d'atur elevat, són possibles causes de la rigidesa dels salaris en les economies actuals, rigideses explicades per la teoria dels treballadors interns i externs.

Tot això explicaria que el salari dels treballadors no s'abaixi, encara que hi hagi un nivell d'atur elevat, fet que impedirà que el mercat de treball es "buidi", s'ajusti, com preveu el model neoclàssic del mercat de treball que ocorrerà en una situació en la qual els salaris reals siguin totalment flexibles.

#### Treballadors interns i externs

La dicotomia existent entre treballadors interns i externs és una possible causa de l'existència de rigideses salarials.

#### Vegeu també

Consulteu a la web "Els treballadors indefinits i temporals".

### 3.4. La teoria dels salaris d'eficiència

La teoria neoclàssica es basa en el fet que la relació entre la demanda de treball i, per tant, l'ocupació és decreixent en relació amb el salari real, més concretament amb el cost laboral de l'empresari, que inclou les cotitzacions a la Seguretat Social i altres pagaments no salarials. Segons aquesta teoria, sempre que es redueixi el cost laboral augmentarà l'ocupació i viceversa.

Ara bé, pot ocórrer que un descens dels salaris provoqui menys beneficis a les empreses, en comptes de més beneficis com pronostica el model neoclàssic, ja que aquest descens pot provocar altres desavantatges, com la menor productivitat dels treballadors, que contrarestin els avantatges derivats de l'esmentat *descens dels salaris*.

Pagar salaris més alts als treballadors pot arribar a ser avantatjós i rendible a les empreses. En aquesta situació les empreses poden pagar salaris superiors als d'equilibri, és a dir, als que "buiden" el mercat de treball i, per tant, igualen la demanda i l'oferta de treball. La causa d'aquest excés de l'oferta de treball, de l'existència de l'atur, seria la rigidesa dels salaris explicada per aquesta manera de procedir de les empreses. Aquesta explicació de la rigidesa dels salaris es coneix com la **teoria dels salaris d'eficiència**.

Això és així perquè als empresaris no els interessa minimitzar els salaris que paguen, els costos laborals, sinó els **costos laborals unitaris**, que com ja s'ha explicat són iguals al quocient entre els costos laborals totals de l'empresari per treballador i la productivitat per empleat. S'ha de tenir en compte que aquests costos laborals inclouen els costos de rotació laboral citats en analitzar la teoria dels treballadors interns i externs, és a dir:

- a) els costos de contractació i selecció dels treballadors,
- b) la inversió en formació professional en la qual incorre l'empresari al llarg de la permanència del treballador en l'empresa, i
- c) els possibles costos d'acomiadament que hagi d'emprendre en el futur.

La minimització dels costos laborals unitaris ( $CL/pr$ ), essent  $CL$  els costos laborals totals i  $pr$  la productivitat per treballador, és el mateix que maximitzar l'invers d'aquesta expressió (és a dir,  $pr/CL$ ), que és la relació entre la productivitat o **eficiència** dels treballadors i el cost laboral. Aquesta és la raó que a aquesta teoria se la conegui com la de **salaris d'eficiència**.

#### Empreses que paguen salaris més alts que els d'equilibri

La teoria dels salaris d'eficiència explica les situacions en les quals a l'empresa li resulta beneficiós pagar salaris superiors als d'equilibri.

Hi ha diverses raons perquè a l'empresari li interessi pagar salaris relativament elevats, més alts que els que "buidarien" el mercat de treball, fins i tot encara que el mercat de treball compleixi els requisits de la competència perfecta.

D'aquestes raons en destacarem les tres següents:

1) Si les empreses paguen salaris més elevats que altres empreses, probablement aconseguiran **treballadors de més qualitat, més productius i l'eficiència mitja d'aquests treballadors serà més elevada** que la d'altres empreses.

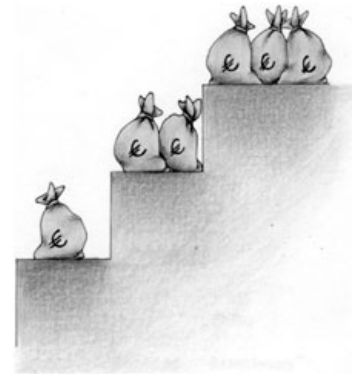
Al contrari, si l'empresa paga salaris inferiors que altres empreses, els millors treballadors de l'empresa podran abandonar-la i la qualitat mitja d'aquests treballadors, la seva eficiència i productivitat serà més reduïda.

2) Si els salaris d'una empresa són més elevats que els que paguen altres empreses a treballadors de la mateixa professió o feina, els treballadors veuran recompensat el seu treball, el seu esforç, **tindran més motivació per a treballar** i tractaran d'esforçar-se més, seran més productius. D'altra banda, aquests treballadors seran conscients del "preu" que hauran de pagar si no són prou productius, si eludeixen les seves responsabilitats, ja que si són acomiadats serà difícil que trobin un nou lloc de treball amb uns salaris tan alts.

Al revés, si els salaris que paga l'empresa són més baixos que la mitjana de l'activitat, el treballador tindrà menys motivació per a esforçar-se i el cost de ser acomiadat serà menor per la qual cosa, probablement, el seu grau de productivitat serà més baix que la mitjana dels treballadors del sector o ocupació corresponent.

3) També, com més alts siguin els salaris que paguin les empreses en relació amb altres, menor serà el desig, la propensió, dels treballadors d'aquestes empreses a abandonar-la, **més reduïda serà la rotació laboral** i l'empresa haurà d'incórrer en costos de contractació, formació i acomiadament més baixos (costos de rotació laboral). D'altra banda, com que l'antiguitat i experiència dels treballadors serà més alta, probablement, la seva productivitat també serà més elevada.

Si, en canvi, els salaris són relativament reduïts, els treballadors tendiran a canviar d'empresa, els costos de rotació laboral seran més elevats. A més, en aquests casos, si se substitueixen aquests treballadors més antics per altres amb menys experiència, també serà més probable que, almenys al principi, la productivitat sigui menor.



Salaris i productivitat

#### Raons per a pagar salaris més alts que els d'equilibri

Hi ha tres raons per a explicar perquè hi ha empreses que poden pagar salaris més alts que els d'equilibri als seus treballadors: aconseguir treballadors de gran qualitat, elevar-ne l'esforç productiu i reduir els costos de rotació laboral.

Per aquestes tres raons, els nivells salarials més elevats es poden més que compensar amb augments de productivitat més alts i costos de rotació laboral més baixos, i les empreses que es comporten d'aquesta manera redueixen els costos laborals unitaris i augmenten la rendibilitat.

Per resumir, el salari d'eficiència, que és el que maximitza la relació entre productivitat i costos laborals, serà, normalment, més elevat que el d'equilibri, els salaris no seran flexibles a la baixa quan hi hagi atur i el mercat de treball no es "buidarà".

Aquesta estratègia empresarial de pagar salaris elevats **no sempre és beneficiosa**. Així, si els treballadors de l'empresa tenen un nivell de qualificació similar, aquest nivell de qualificació és escàs, els costos de rotació laboral i el seu nivell de productivitat són reduïts i, a més, el control del seu treball (la seva supervisió) és fàcil, no serà rendible l'estratègia dels salaris d'eficiència, és a dir pagar salaris més elevats que els del mercat. En canvi, si la qualificació dels diferents treballadors és molt diferent, els costos de rotació laboral d'alguns treballadors són elevats i les possibilitats de control i supervisió d'aquests treballadors és costosa, difícil i complicada podrà ser rendible a l'empresa l'estratègia d'aquests salaris d'eficiència, sobretot per a alguns dels treballadors de l'empresa.

Aquesta teoria del salari d'eficiència té un inconvenient per a explicar el que passa en molts mercats de treball: el paper determinant i pràcticament exclusiu de l'empresari, sense que amb prou feines tinguin cap paper els sindicats o els representants dels treballadors.

**Vegeu també**

Consulteu les activitats d'aquest apartat.

## Resum

L'atur és un dels problemes més importants de les economies actuals, i arriba en alguna d'elles, com és el cas de l'espanyola, a assolir nivells i taxes molt elevades. Aquesta constatació és contradictòria amb les conclusions de l'anàlisi neoclàssica pura que en un mercat de competència perfecta en el qual els salaris reals siguin flexibles, tant a l'alça com a la baixa, el mercat de treball es tendirà a trobar en una situació de plena ocupació i l'únic atur existent llavors serà voluntari.

Per tant, és necessari aprofundir en la recerca de causes que expliquen l'existència de l'atur. Les diferents causes detectades coincideixen amb tipus d'atur diferents, que no són necessàriament incompatibles entre si, ja que poden coexistir diversos tipus en el mateix país i en el mateix període de temps.

Entre aquestes causes, s'han analitzat en aquest mòdul les relacionades amb els **tipus d'atur estacional, friccional, estructural i tecnològic** i les que tenen relació amb les **rigideses salarials o les fluctuacions cícliques**, tant causades per factors de demanda com d'oferta, i també amb l'augment de la població activa, quan aquest és superior al de l'ocupació.

Alguns d'aquests tipus d'atur poden ser compatibles amb el model neoclàssic, com ara l'atur estacional, el friccional, l'estructural i la motivada per les rigideses salarials, com a conseqüència, precisament, de l'incompliment d'alguns dels supòsits fonamentals del model neoclàssic de competència perfecta: és a dir, **l'aparició d'imperficcions en el mercat de treball o la inexistència d'una plena flexibilitat dels salaris** serien les causes de la presència d'atur en aquest tipus de model. Altres raons, com la insuficiència de la demanda agregada, que és l'explicació més important de l'escola keynesiana són, en canvi, clarament incompatibles amb el plantejament dels economistes neoclàssics.

Entre la **crisi de demanda i la crisi d'oferta** hi ha una similitud fonamental, que totes dues **provoquen un augment de l'atur**, però també hi ha una diferència important: en la primera **retrocedeix la inflació i en la segona s'accelera**. De l'anàlisi dels cicles econòmics i de la seva influència en l'atur, s'obté una relació que es detecta en gairebé tots els països, amb poques excepcions, entre les quals es troba Espanya, que és la coneguda com a llei d'Okun. Segons aquesta llei, la taxa d'atur varia en el sentit invers que les variacions del PIB però en menor proporció.

Una conclusió important de l'anàlisi efectuada és que tant en l'atur friccional com en l'estructural **existeixen alhora llocs de treball vacants i persones aturades**. A més, la relació entre la taxa de vacants i la taxa d'atur és una relació decreixent, representada per la corba de Beveridge. Mitjançant aquesta corba

és possible analitzar la **taxa natural d'atur**, en la qual l'atur existent serà la suma de l'atur friccional i l'estructural i no hi haurà cap altre tipus d'atur com el provocat per la insuficiència de la demana agregada.

D'altra banda, la corba de Beveridge no és necessàriament estable, sinó que es pot desplaçar al llarg dels anys, motiu pel qual també podria variar la taxa natural d'atur. Això passarà quan es modifiquin les condicions en les quals funciona el mercat de treball, com ara la informació i transparència d'aquest, la formació professional, les facilitats de contractació i acomiadament, la mobilitat geogràfica dels treballadors, etc.

Quant a les raons de les rigideses salarials com a causes explicatives de l'atur, es poden diferenciar clarament les defensades pels economistes neoclàssics d'altres alternatives com les que es deriven de les anàlisis keynesianes i institucionalistes ja que, mentre que les primeres es basen en les **rigideses dels salaris reals** i són simples "anomalies" o imperfeccions del mercat de treball, les segones es basen en les **rigideses dels salaris monetaris** i estan més relacionades amb la naturalesa dels mercats de treball actuals encara que moltes vegades aquestes causes de les rigideses salarials es consideren com a factors exògens i residuals dels models econòmics.

Dues de les explicacions de les rigideses salarials actuals més difoses són la **teoria dels treballadors interns i externs** i la **teoria dels salaris d'eficiència**: la primera es fonamenta, precisament, en la diferència a les empreses d'aquests dos tipus de treballadors que cobreixen llocs de treball diferents i tenen poder negociador diferent i la segona explica la possibilitat que als empresaris els sigui rendible (eficaç) pagar salaris superiors als de l'equilibri.



## Exercicis d'autoavaluació

1. Assenyaieu quines d'aquestes situacions són fluxos d'entrada a l'atur, quines són fluxos de sortida de l'atur i quines no representen cap d'aquestes dues situacions.

- a) Acabament d'un contracte temporal.
- b) Jubilació d'un treballador ocupat.
- c) Contractació d'un jove que el mateix dia ha acabat els seus estudis.
- d) Abandonament de la recerca de feina d'un aturat per considerar que és impossible trobar feina.
- e) Acomiadament d'un treballador indefinit.
- f) Contractació d'un treballador que fa un any que no treballa.

2. L'atur friccional és el causat per...

- a) oscil·lacions periòdiques de l'ocupació.
- b) canvis en l'estructura ocupacional i sectorial de la feina.
- c) canvis en la feina i noves entrades en activitat.
- d) xocs d'oferta.

3. El fet que hi hagi vacants i persones aturades alhora és una situació que correspon a ...

- a) l'atur estacional.
- b) l'atur friccional.
- c) l'atur estructural.
- d) l'atur tecnològica.
- e) Cap d'aquests tipus d'atur.

4. "En l'atur estacional influeixen únicament les oscil·lacions de l'ocupació". Fals o vertader. Raoneu la vostra resposta.

5. Enumereu quins d'aquests mesos solen ser a Espanya períodes d'atur estacional.

- a) Octubre.
- b) Gener.
- c) Juliol.
- d) Novembre.
- e) Abril.

6. Quins d'aquests factors solen influir en l'atur estructural?

- a) Les oscil·lacions periòdiques de l'ocupació.
- b) La insuficiència de la demanda.
- c) La falta de mobilitat geogràfica i ocupacional.
- d) El canvi tecnològic.

7. "Tant en l'atur causat per la insuficiència de la demanda agregada com en el causat per una crisi d'oferta augmenta l'atur i la inflació". Vertader o fals. Raoneu la vostra resposta.

8. La llei d'Okun consisteix en el fet que...

- a) augmenta l'atur.
- b) l'atur varia en la mateixa proporció que el PIB.
- c) l'ocupació i l'atur varien en la mateixa proporció.
- d) l'atur varia en el sentit contrari que la variació del PIB però en una proporció més petita.
- e) Cap de les anteriors.

9. Les crisis o xocs d'oferta es produeixen per...

- a) un canvi tecnològic.
- b) un canvi en l'estructura tecnològica.
- c) un augment dels costos de producció.
- d) una reducció de la demanda agregada.
- e) un creixement de la població activa.

10. La corba de Beveridge relaciona inversament...

- a) l'atur i la inflació.

- b) l'atur i les vacants.
- c) l'atur i l'ocupació.
- d) l'atur i la població activa.
- e) Cap de les anteriors.

11. "Si en un nivell agregat la demanda de treball és igual a l'oferta de treball, no podrà existir ni atur ni vacants sense cobrir. Vertader o fals. Raoneu la vostra resposta.

12. Digueu quines d'aquestes situacions desplacen cap a la dreta la corba de Beveridge:

- a) Un descens de la demanda agregada de béns i serveis.
- b) Una millora dels serveis públics d'ocupació.
- c) Una flexibilització de la contractació temporal.
- d) Un augment de l'atur de llarga durada.
- e) Una reducció de la mobilitat geogràfica dels treballadors.

13. "Un abaratiment de l'acomiadament implica sempre una reducció de l'anomenada *taxa natural d'atur*. Vertader o fals. Raoneu la vostra resposta.

14. "Si els salaris monetaris són perfectament flexibles a l'alça o a la baixa, això implica, necessàriament, que els salaris reals són igualment flexibles". Vertader o fals. Raoneu la vostra resposta.

15. "És possible que, en determinades circumstàncies, l'establiment d'un salari mínim legal superior al salari d'equilibri doni lloc a un creixement d'ocupació". Vertader o fals. Raoneu la vostra resposta.

16. Quins d'aquests factors poden incidir en un creixement més elevat dels salaris pactats en la negociació col·lectiva?

- a) Un control monopsonista més gran de l'empresari en el mercat de treball.
- b) Un control monopolista més gran de l'empresari en el mercat del producte.
- c) Una possibilitat més petita de substitució del treball per capital.
- d) Una rigidesa més gran de la demanda de treball.
- e) Un creixement més petit de la productivitat dels treballadors.

17. "El salari dels treballadors externs sempre es determinarà per la llei de l'oferta i la demanda de treball i tendirà a ser molt reduït". Vertader o fals. Raoneu la vostra resposta.

18. Quins d'aquests factors solen influir en el salari dels treballadors interns?

- a) El salari dels treballadors externs.
- b) L'excedent entre l'oferta i la demanda de treball.
- c) L'atur friccional.
- d) Els costos de rotació laboral.
- e) El poder de negociació dels treballadors.

19. Quina teoria explica que als empresaris els pugui ser rendible pagar salaris superiors als d'equilibri?

- a) La teoria neoclàssica.
- b) La teoria dels treballadors interns i externs.
- c) La teoria dels salaris d'eficiència.
- d) Cap de les anteriors.

20. Quins factors poden explicar la teoria dels salaris d'eficiència?

- a) La facilitat de control de la productivitat dels treballadors.
- b) Els elevats costos de rotació laboral.
- c) L'escassa qualificació dels treballadors.
- d) La precarietat de la feina dels treballadors.
- e) Cap d'aquests.

## Solucionari

### Exercicis d'autoavaluació

1. Fluxos d'entrada a l'atur: a i e; fluxos de sortida de l'atur: d i f; cap d'aquestes situacions: b i c.
2. c
3. b, c
4. Fals. També influeixen les oscil·lacions de la població activa.
5. a, b, d
6. c
7. Fals. En les crisis d'oferta sí que augmenta l'atur i la inflació, però en les crisis d'insuficiència de la demanda augmenta l'atur i es redueix la inflació.
8. d
9. c
10. b
11. Fals. Hi pot haver persones sense feina i vacants sense cobrir perquè no s'ajustin, no coincideixin, temporalment o qualitativament, l'oferta i la demanda de treball, el que ocorre en els casos d'atur friccional i estructural.
12. d, e
13. Fals. L'abaratiment de l'acomiadament afavoreix les contractacions (sortides de l'atur) i els acomiadaments (entrades en l'atur). L'efecte final depèn de quin d'aquests dos efectes sigui superior.
14. Fals. Si els salaris monetaris i els preus varien en la mateixa proporció els salaris reals seran rígids.
15. Vertader. Això pot passar en un mercat de treball monopsonista.
16. b, c, d
17. Fals. Si els treballadors interns corren el risc de ser substituïts pels treballadors externs intentaran imposar en la negociació col·lectiva salaris mínims d'entrada relativament elevats.
18. d, e
19. c
20. b

## Bibliografia

### Bibliografia bàsica

**Blanchard, O.** (2011). *Macroeconomía*. Madrid: Pearson/Prentice.

**Fina, L.** (2001). *El reto del empleo*. Madrid: McGraw-Hill.

**Mankiw, N. G.** (2011). *Principios de Economía*. Madrid: McGraw-Hill.

**McConnell, C. R.; Brue, S. L.; Macpherson, D. A.** (2007). *Economía Laboral*. Madrid: McGraw-Hill.

**Krugman, P.; Wells, R.; Olney, M. L.** (2011). *Introducción a la economía*. Barcelona: Editorial Reverté.

**Recio, A.** (1997). *Trabajo, personas, mercado. Manual de Economía Laboral*. Barcelona: Icaria.

### Bibliografia complementària

**Borjas, G. J.** (1996). *Labour Economics*. Nova York: McGraw-Hill.

**Hamermesh, D. S.; Rees, A.** (1984). *Economía del trabajo y los salarios*. Madrid: Alianza Universidad Textos.

**Layard, R.; Nickell, S.; Jackman, R.** (1994). *La crisis del desempleo*. Madrid: Alianza Economía.

**Marshall, F. R.; Briggs Jr., V. M.; King, A. G.** (1987). *Economía Laboral. Salarios, empleo, sindicalismo y política laboral*. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**Palarío Morena, J. I.; Alvarez Aledo, C.** (2004). *El Mercado de Trabajo: Análisis y Política*. Madrid: AKAL.

**Ruesga, S.** (dir.) (2002). *Economía del Trabajo y Política Laboral*. Madrid: Ediciones Pirámide.

### Bibliografia específica per a Espanya

**Bentolila, S.; Dolado, J. J.** (1994). "Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain". *Economic Policy* (núm. 18, pàg. 55-99).

**Consejo Económico y Social** (2011). *Economía trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral, 2010*. Madrid: Departamento de Publicaciones del CES.

**Dolado, J. J.; Felgueroso, F.** (1997). "Los efectos del salario mínimo. Evidencia empírica para el caso español". *Moneda y Crédito* (núm. 204, pàg. 213-254).

**Gómez Sánchez, V.** (ed.) (2009). *La reforma laboral en España*. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva / Fundación Ortega y Gasset.

**Jimeno, J. F.; Toharia, L.** (1993). "The effects of fixed-term employment on wages. Theory and evidence from Spain". *Investigaciones Económicas* (vol. 17, núm. 3, pàg. 475-494).

**Malo, M. A.; Toharia, L.** (1999). *Costes de despido y creación de empleo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

**Toharia, L.** (dir.) (1998). *El mercado de trabajo en España*. Madrid: McGraw-Hill.