

El mercat de treball

Determinació i estructura dels salaris

José Ignacio Pérez Infante

PID_00186596



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

Introducció	5
Objectius	7
1. Equilibri del mercat de treball i determinació dels salaris. Estructures de mercat diferents	9
1.1. Equilibri del mercat de treball en situació de competència perfecta	9
1.2. L'equilibri en el mercat de treball monopsonista	11
1.3. El sindicat monopolista i la determinació dels salaris	13
1.4. El mercat de treball bilateral i la determinació dels salaris	15
2. L'estructura i les diferències salarials	18
2.1. Heterogeneïtat dels treballadors	20
2.2. Heterogeneïtat dels llocs de treball. La teoria de les diferències igualadores o compensadores dels salaris	21
2.3. Diferències salarials causades per les característiques del mercat de treball o les seves imperfeccions	23
2.3.1. Estructura del mercat i diferències salarials	24
2.3.2. Imperfeccions del mercat de treball i diferències salarials	25
3. Les segmentacions del mercat de treball i les diferències salarials	28
3.1. Mercats de treball primaris i secundaris	29
3.2. Els mercats interns de treball	29
3.3. Causes de l'existència de segmentacions en els mercats de treball i de les diferències salarials entre mercats primaris i secundaris	31
4. La teoria de la discriminació salarial en el mercat de treball. Referència especial a la discriminació entre sexes	35
Resum	39
Exercicis d'autoavaluació	43
Solucionari	46
Bibliografia	47

Introducció

Una vegada analitzades per separat les problemàtiques de l'oferta i la demanda de treball en els altres mòduls de l'assignatura, es consideraran conjuntament en aquest quart mòdul aquestes dues magnituds, per a determinar, primer, **la situació d'equilibri del mercat de treball**, és a dir, el salari que les iguala i el nivell d'ocupació corresponent i per a explicar, després, **l'existència de diferències salarials** entre els diferents col·lectius de treballadors.

Vegeu també

Consulteu les activitats del mòdul.

En concret, en el primer apartat s'estudia la manera en què es determinen els salaris i el nivell d'ocupació, al model neoclàssic, basat en les corbes d'oferta i de demanda de treball, segons les diferents estructures de mercat de treball que hi ha. En primer lloc, en el model neoclàssic, basat en les corbes d'oferta i de demanda de treball, s'analitza la situació d'equilibri d'un **mercat de treball de competència perfecta** i, en segon lloc, la situació d'un mercat de treball en el qual **l'empresari és monopsonista**, l'únic demandant de feina, si es compara el salari i el nivell d'ocupació de totes dues situacions. Una vegada estudiats aquests dos tipus de mercat de treball, es considera, en tercer lloc, la influència en els salaris i l'ocupació d'un **sindicat monopolista**, que actua com un sol oferent, finalment, en quart lloc, per a tenir en compte una situació de **monopoli bilateral**, tant per la banda dels empresaris, monopsoni, com pel dels treballadors, sindicat monopolista.

El segon apartat del mòdul es dedica a l'anàlisi de l'estructura i les diferències salarials, s'estudiaran les diferents causes i teories que hi ha sobre això. Després d'un repàs a les diferents raons que poden explicar les diferències salarials, s'analitzen tres tipus d'explicacions diferents.

- El primer, el relacionat amb l'heterogeneïtat o diferència dels treballadors, alhora, es consideraran tres teories diferents, la de les diferències en el nivell educatiu i en la qualificació, o **teoria del capital humà**, la de les **diferències en la capacitat natural de les persones i la de les diferents preferències dels treballadors**, tant temporals com en relació amb les condicions de treball.
- El segon grup de raons explicatives de les diferències salarials que es consideren és l'heterogeneïtat o diferències dels llocs de treball, s'estudiarà amb cert detall una de les teories que té en compte aquesta heterogeneïtat, la teoria de les **diferències igualadores o compensadores dels salaris**.
- El tercer grup de les causes de les diferències salarials que s'analitzen és el de les **característiques del mercat de treball**, és a dir, l'existència de mercats amb diferent grau de competència o d'imperficcions en aquests mercats,

que en allunyar-se del mercat de competència perfecta, en el qual tots els salaris s'igualarien poden provocar diferències en aquesta magnitud.

En el tercer apartat del mòdul s'analitza una explicació de les diferències salarials alternativa a la teoria neoclàssica del mercat de treball, la de la **segmentació del mercat de treball**, que es basa en interpretacions de l'escola institucionalista.

Finalment, en el quart apartat s'estudia la teoria de **la discriminació en el mercat de treball**, que explicaria l'existència de segregacions i diferències salarials per raons relacionades amb la posició desigual en l'economia i en el mercat de treball de diferents col·lectius de treballadors, com per exemple, sol passar entre les races, nacionalitats i sexes diferents.

Objectius

Els objectius principals d'aquest mòdul es poden resumir en els següents:

- 1.** Entendre la relació que hi ha entre la demanda i l'oferta de treball i determinar la situació d'equilibri del mercat de treball.
- 2.** Comprendre les diferències que hi ha entre un mercat de treball de competència perfecta i un mercat en el qual l'empresari té capacitat de control d'aquest mercat.
- 3.** Analitzar la situació en la qual hi ha un sindicat monopolista que pot influir en el salari del mercat, i també la situació de monopoli bilateral, tant per la banda dels treballadors com dels empresaris.
- 4.** Explicar l'existència de diferències salarials entre els diferents col·lectius de treballadors i llocs de treball.
- 5.** Comprendre l'existència de diferències o segmentacions entre els mercats de treball diferents.
- 6.** Analitzar les raons per les quals hi ha discriminacions en el mercat de treball entre diferents col·lectius com, per exemple, races i sexes.

1. Equilibri del mercat de treball i determinació dels salaris. Estructures de mercat diferents

Quan en altres mòduls de l'assignatura s'han obtingut la corba de l'oferta de treball i la corba de demanda de treball, estem en condicions d'analitzar l'**equilibri del mercat de treball**, quan es consideren conjuntament les dues corbes, com si es tractés del mercat de qualsevol altra mercaderia. Per a això, de les corbes individuals de demanda i d'oferta, és a dir, de la demanda d'un empresari i l'oferta d'un treballador, s'ha de passar per un procés d'agregació, a les corbes agregades o del mercat, que pot ser el mercat de treball del conjunt de l'economia d'un sector –per exemple, l'agricultura– d'una ocupació o professió –com els paletes– o d'una localitat, província o regió.

Ara bé, l'anàlisi de l'equilibri del mercat de treball, de la confluència de l'oferta i la demanda de treball, depèn de l'**estructura d'aquest mercat**, de les seves característiques. En aquest sentit, es poden diferenciar diverses estructures de mercat de treball. Nosaltres en distingirem quatre casos:

- a) el mercat de **competència perfecta**,
- b) el mercat de treball **monopsonista**, que és aquell en el qual hi ha un sol empresari que fa demanda de treball,
- c) el **sindicat monopolista** que coordina i controla tota l'oferta de treball, com si fos un sol treballador,
- d) el mercat de treball que és un **monopoli bilateral**, en el qual hi ha control monopolista tant per part dels empresaris com dels sindicats, és a dir, quan coexisteixen el monopsoni i el sindicat monopolista.

1.1. Equilibri del mercat de treball en situació de competència perfecta

En un mercat de treball de competència perfecta, en el qual hi ha un gran nombre d'empresaris que demanen treball i de treballadors que ofereixen feina i que cada un actua aïlladament, sense agrupar-se, sense actuar coordinadament, sense que hi hagi sindicats ni associacions empresarials, tant els empresaris com els treballadors són **salaris-acceptants**, cap d'ells, considerats individualment, té capacitat per a influir en les condicions del mercat i, per tant, en el salari. Aquest tipus de mercat seria la representació bàsica del model neoclàssic pur.

Observació

Es poden diferenciar quatre estructures de mercat de treball.

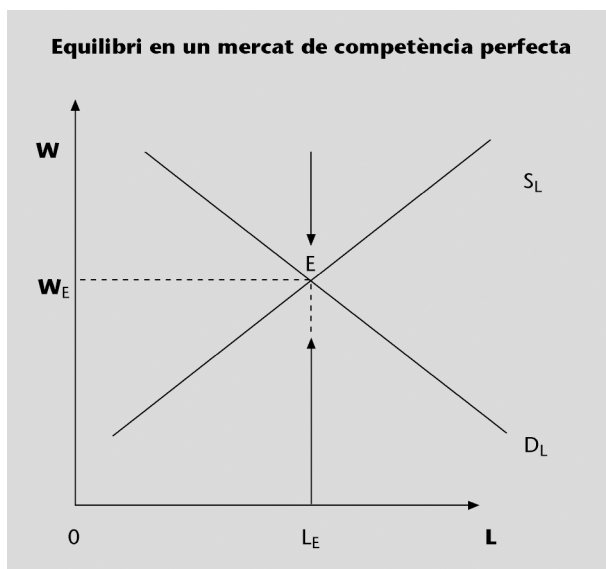
Observació

En competència perfecta cap agent econòmic no pot influir per si sol sobre les condicions del mercat de treball.

S'infereix que els salaris (els salaris reals) són flexibles a l'alça si la demanda de treball supera l'oferta i a la baixa si l'oferta és més elevada que la demanda, pel que es tendirà a situar en **un punt d'equilibri**, en el qual s'igualen les dues magnituds i, en conseqüència, **no hi hauria atur**.

La representació gràfica d'aquest mercat es mostra en el gràfic següent. En aquest gràfic s'uneixen la demanda de treball, D_L , decreixent amb el salari, i l'oferta de treball, S_L , creixent amb aquest salari. Sempre que S_L superi D_L , hi haurà persones aturades i el salari (W) tendirà a disminuir, amb la qual cosa disminuirà l'oferta i augmentarà la demanda fins que totes dues s'igualin en el punt E o d'equilibri. Per contra, quan la demanda superi l'oferta de treball el salari tendirà a augmentar fins que també s'aconsegueixi la situació d'equilibri.

Gràfic 1



El salari d'equilibri, en el qual s'igualen D_L i S_L , serà W_E . En aquesta situació, tots els treballadors que volen treballar amb aquest salari (oferta) trobaran feina i, a més, per les hores que estan disposats a treballar i tots els treballadors que volen ocupar a aquest salari els empresaris (demanda) seran contractats i, a més a més, per les hores desitjades.

En aquesta situació, en la qual s'iguali l'oferta i la demanda de treball, el nivell d'ocupació serà L_E , el mercat de treball es buidarà i hi haurà plena ocupació. Aquesta **posició de plena ocupació**, en la qual no hi haurà atur, serà la situació a la qual tendirà, normalment, un **mercat de competència perfecta**, segons aquest model simplificat de l'escola neoclàssica.

Vegeu també

Recordeu les condicions de competència perfecta detallades a la pàgina web del mòdul "Introducció a l'economia del treball".

Situació d'equilibri

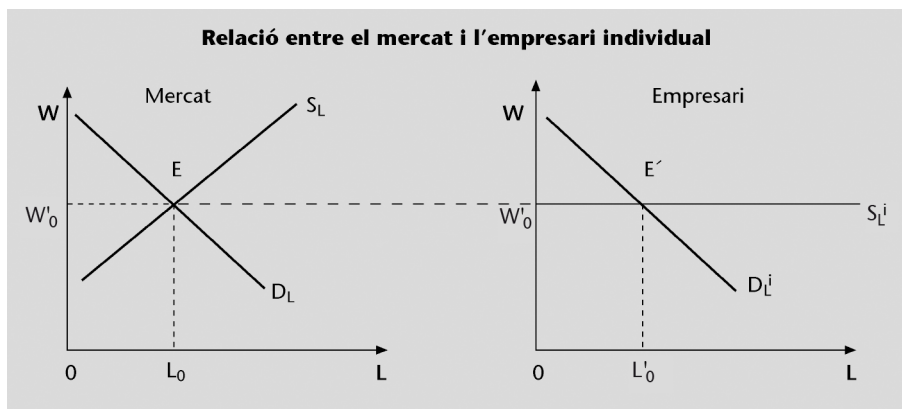
Un mercat de competència perfecta en el qual els salaris siguin perfectament flexibles tendirà a una situació d'equilibri en la qual s'assolirà la plena ocupació.

Web recomanat

Consulteu "Inexistència d'atur en un mercat de competència perfecta".

La relació entre el mercat i l'empresari individual demandant de treball es mostra en el gràfic següent. En el mercat es determina el salari d'equilibri W_0 , i una vegada determinat aquest salari, l'empresari, que és **salari-acceptant**, contractarà L_0 treballadors, que són els que vol utilitzar segons la seva corba de demanda de treball individual (D_L^i) a l'esmentat salari, ja que la corba d'oferta que li correspon (S_L^i) serà horitzontal, és a dir, perfectament elàstica: amb aquest salari l'empresari podrà contractar tots els treballadors que vulgui, però **si redueix el salari** per sota del salari del mercat no podrà contractar lleugerament cap treballador, ja que cap d'ells **estarà disposat a treballar amb aquest salari inferior**.

Gràfic 2



Com s'observa, l'empresari individual, de la mateixa manera com ocorre amb el treballador individual, accepta passivament el salari determinat al mercat, no hi pot influir, comportant-se, per tant, com un salari-acceptant.

Si tornem a l'anàlisi del mercat, si s'alteren algunes de les condicions que determinen la posició de les corbes de demanda i d'oferta de treball, aquestes corbes es desplaçaran i la situació d'equilibri es modificarà, i variarà tant el salari com el nivell de l'ocupació.

1.2. L'equilibri en el mercat de treball monopsonista

Així com en un mercat de béns monopolista hi ha un sol empresari que ofereix béns o serveis, en el mercat de treball monopsonista hi ha un únic empresari que demanda treball.

En aquest cas, l'empresari deixa de ser salari-acceptant i les seves decisions influeixen en el mercat de treball i, en concret, en el salari d'aquest mercat.

Atur involuntari

En el model neoclàssic pur no hi ha atur involuntari.

En aquest model, com s'explicarà més detalladament en el mòdul "L'atur", només hi haurà atur involuntari si s'incompleixen algunes de les condicions de competència perfecta, és a dir, si hi ha imperfeccions en el mercat de treball o els salaris reals no són flexibles a la baixa quan l'oferta supera la demanda.

Salari-acceptants

En un mercat de treball de competència perfecta l'empresari i el treballador individual són salari-acceptants.

Web recomanat

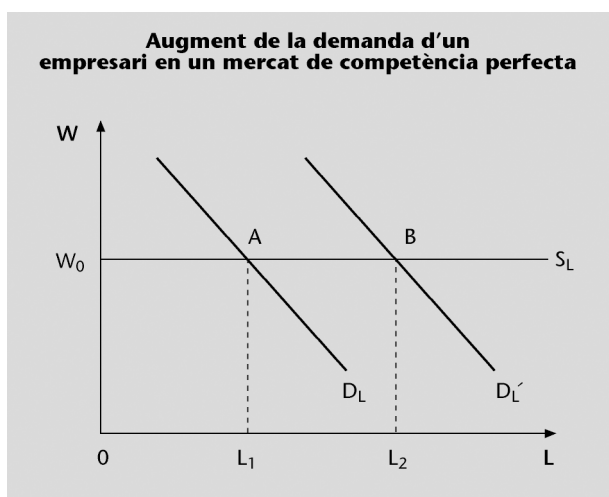
Consulteu "Efecte de les variacions de la demanda i oferta de treball".

La situació del monopsoni, com la del monopoli no exigeix, necessàriament, l'existència d'un sol empresari demandant de treball, i pot ser **compatible amb el fet que hi hagi diversos empresaris, sempre que actuïn coordinadament**, conjuntament, per exemple mitjançant una organització patronal i que es comportin a la pràctica com un únic empresari.

Per a comprendre la situació d'aquest tipus de mercat començarem per analitzar el que ocorre quan un empresari individual que pertany a un **mercat perfectament competitiu** augmenta la seva demanda de treball.

En aquest cas, l'empresari podrà contractar més treballadors però el salari del mercat no variarà, ja que en representar la seva demanda una part molt reduïda del la demanda agregada, amb prou feines influirà en aquest salari, l'empresari serà salari-acceptant. La corba d'oferta amb la qual s'enfronta aquest empresari individual és una línia horitzontal; pot contractar tots els treballadors que vulgui al salari del mercat.

Gràfic 3



- En aquesta situació de competència perfecta el salari roman constant i l'increment del cost total de l'empresari quan contracta més treballadors **serà equivalent** a la remuneració dels nous treballadors contractats.
- En canvi, quan l'empresari és un monopsonista, llavors no és salari-acceptant i pot influir en el salari de mercat, motiu pel qual la corba d'oferta amb la qual s'enfronta no serà horitzontal sinó creixent, de manera que si vol contractar més treballadors **haurà de pagar un salari més alt**.

Ara bé, normalment, aquest salari més alt no solament l'haurà de pagar l'empresari monopsonista als nous treballadors que contracti, sinó també als antics, als quals ja tenia contractats, per la qual cosa es produirà un cost addicional al de la remuneració dels nous treballadors, que serà equivalent al **producte de l'increment del salari pel nombre de treballadors** que estaven contractats anteriorment.

Monopsoni

Un empresari monopsonista té capacitat per a influir en el mercat de treball i, per tant, sobre el salari d'aquest mercat.

La corba d'oferta

En un mercat de competència perfecta, la corba d'oferta amb la qual s'enfronta un empresari individual és horitzontal, en ser aquest empresari salari-acceptant; en canvi, quan l'empresari és monopsonista, en influir amb les seves decisions en el salari del mercat, la corba d'oferta amb la qual s'enfronta serà creixent.

Creixement del cost

L'increment del cost total derivat de la contractació de nous treballadors en la situació d'un empresari monopsonista serà igual a la suma de la remuneració dels nous treballadors i de l'augment del salari dels antics, mentre que en la situació d'un empresari que pertanyi a un mercat de competència perfecta el creixement del cost coincidirà únicament amb la remuneració dels nous treballadors.

Per tant, l'augment del cost final en el qual incorrerà l'empresari monopsonista en contractar nous treballadors serà superior al d'una situació de competència perfecta, en la qual el salari no varia en augmentar el nombre de treballadors contractats.

Vegeu també

Consulteu en la web un exemple de situació de mercat monopsonista.

En el material web de l'assignatura es pot comprovar com el monopsonista **aprofita el seu poder en el mercat de treball per a pagar un salari menor que l'empresari competitiu** i en pagar un salari inferior la quantitat de treballadors que podrà contractar també serà menor.

Vegeu també

Consulteu en la web "Comparació de l'equilibri en un mercat monopsonista i en un mercat de competència perfecta".

Ara bé, a efectes de la desocupació i segons el model neoclàssic la situació monopsonista serà semblant a la de competència perfecta, no hi haurà atur voluntari, ja que el nombre de treballadors contractats al salari W_m , L_m , coincidirà amb el nombre d'aquells que volen treballar amb aquest salari segons la corba d'oferta, per la qual cosa el mercat també es "buidarà" en aquesta nova situació.

Observació

En el mercat de treball monopsonista tampoc hi haurà atur voluntari.

1.3. El sindicat monopolista i la determinació dels salaris

Si en l'epígraf anterior s'ha estudiat el cas en el qual hi ha un sol demandant de treball, el mercat de treball monopsonista, en aquest s'analitzarà el cas extrem en el qual hi ha **un sol oferent de treball**, un sol agent per la banda de l'oferta de treball. Això no significa que necessàriament només hi hagi un treballador, sinó que pot succeir que els diferents treballadors es coordinen i actuen conjuntament, mitjançant un sindicat que els representa i que pot imposar el salari de mercat a les empreses. Aquest és el cas del **sindicat monopolista**, que es representa en el gràfic 4.

Mercat de sindicat monopolista

Ens hi hem referit quan només hi ha un únic oferent de treball.

El sindicat monopolista imposa un salari (W_s) i els empresaris contractaran el nombre de treballadors (L_s) que determina la corba de demanda de treball (D_L) amb el salari fixat pel sindicat.

Com que la demanda de treball és decreixent, **la feina disminuirà quan augmenti el salari**, motiu pel qual no és molt fàcil elegir un objectiu precís per a la determinació del salari. Aquest objectiu, per exemple, pot consistir en:

- a) la maximització del nivell salarial,
- b) la maximització de la massa salarial (producte del salari pel nombre de treballadors ocupats),

Vegeu també

En el mòdul "Els sindicats i la negociació col·lectiva" s'analitzaran detalladament els objectius que pot tenir un sindicat d'aquestes característiques per a la fixació del salari, i també els factors que influeixen en nivell d'aquest salari.

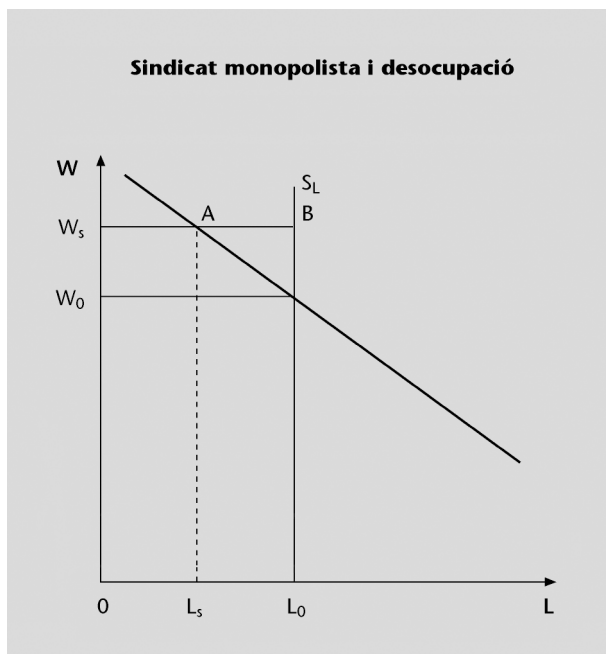
c) el nombre de treballadors afiliats al sindicat.

A més, aquest objectiu pot variar segons la situació de l'economia i el sector o empresa concret en el qual el sindicat monopolista vol fixar el salari.

Encara que el sindicat monopolista no té una corba d'oferta específica, ja que aquesta només pot correspondre als treballadors, convé comparar l'ocupació que els empresaris contractaran amb el salari fixat pel sindicat amb l'**oferta disponible de treballadors**, els que desitgen treballar amb aquest salari.

Si ens imaginem, per simplificar, que aquella corba d'oferta és totalment rígida, és a dir, vertical i que, per tant, el nombre de treballadors disponible és independent del salari –com la corba S_L del gràfic–, i que el sindicat pot imposar un salari superior a W_0 , que seria el salari d'equilibri corresponent a un mercat de competència perfecta, –com W_s –, aleshores **hi haurà atur** en aquest mercat, igual a la quantia AB. En la terminologia del model neoclàssic, aquest atur seria involuntari des del punt de vista del treballador individual, però voluntari des del punt de vista del sindicat, que és el que fixa el salari.

Gràfic 4



Ara bé, a vegades, encara que el sindicat monopolista no tingui una corba d'oferta específica, sí que pot intentar controlar el **nombre de treballadors disponibles en un sector o professió**, que influirà en l'accés de noves persones a aquest sector o professió. Això pot ocórrer en alguns casos, com el dels controladors aeris, els pilots d'aeronaus i els maquinistes de tren. Si el sindicat corresponent pot aconseguir restringir l'oferta de treball de L_0 a L_0' , podrà obtenir salaris més elevats sense que es produeixi atur.

Vegeu també

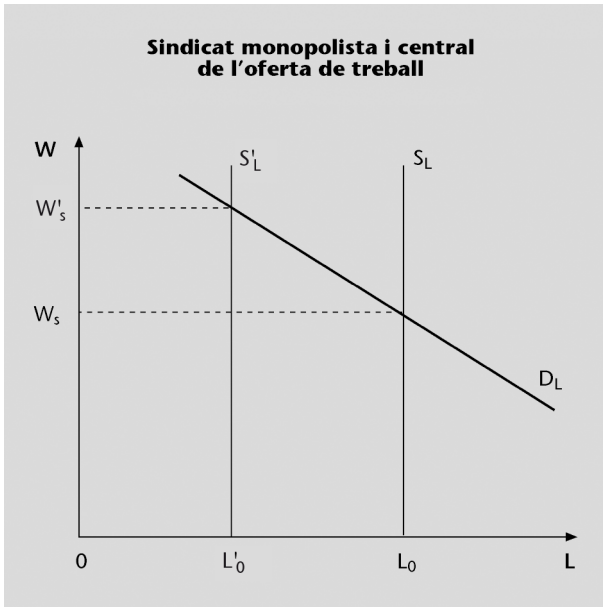
Consulteu "Variables que influeixen en la determinació del salari en un mercat de sindicat monopolista".

Control de l'oferta de treball

Si el sindicat monopolista pot controlar l'oferta de treball, o el que és el mateix, el nombre de treballadors disponibles en un mercat determinat, podrà aconseguir salaris elevats sense que augmenti l'atur.

En el gràfic 5, la corba d'oferta de treball es desplaça a l'esquerra, de S_L a S'_L , i el salari en la nova situació creix de W_S a W'_S sense que es produeixi atur, malgrat el fet que l'ocupació ha disminuït de L_0 a L'_0 , ja que paral·lelament també s'ha reduït la quantitat de treballadors disponibles.

Gràfic 5



En aquest apartat s'han explicat els resultats que es poden assolir si un sindicat monopolista imposa als empresaris el salari del mercat, però amb prou feines s'ha analitzat res sobre el **comportament i els objectius d'aquest tipus de sindicat**.

A més, en les economies actuals no és gaire habitual, a excepció de sectors i professions molt específics, que hi hagi un sindicat com el que s'ha analitzat en aquest apartat, que imposa el salari als empresaris, els qui adequen "passivament" el nivell d'ocupació amb aquest salari. És molt més corrent que hi hagi **sindicats negociadors** que pacten amb els empresaris individuals o amb les organitzacions patronals les condicions del mercat, entre elles i els salaris.

1.4. El mercat de treball bilateral i la determinació dels salaris

Una situació diferent a les assenyalades fins ara, seria un mercat de treball en el qual coexisteixin un sindicat monopolista, per la banda dels treballadors, i un empresari monopsonista, per la banda dels empresaris que demanen treball. Aquesta nova situació implica el fet que hi hagi un mercat de treball que és un **monopoli bilateral**.

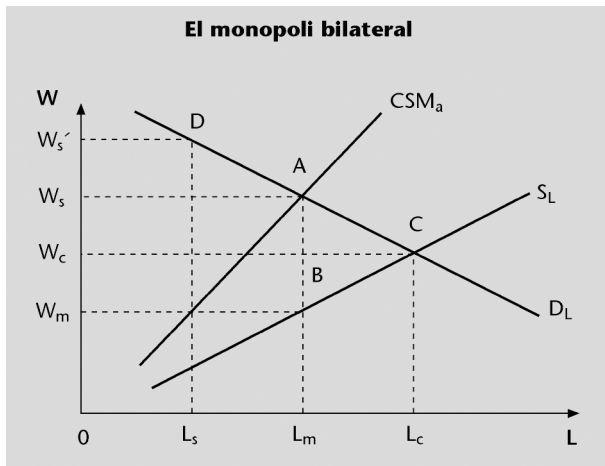
Vegeu també

En el mòdul "Els sindicats i la negociació col·lectiva", s'analitzaran detalladament, com ja s'ha indicat, les diferents teories que hi ha sobre la **naturalesa, organització i funcionament** dels sindicats i sobre el **paper de la negociació col·lectiva** en la determinació dels salaris i les condicions de treball restants.

Mercat de treball bilateral

Un mercat de treball que és un monopoli bilateral és aquell en el qual s'enfronta un sindicat monopolista a un sol empresari o amb una organització patronal que agrupa els diferents empresaris que hi ha en aquest mercat.

Gràfic 6



Ja s'analitza a la pàgina web que en un **mercat de treball monopsonista** per la banda empresarial, com el quin s'ha descrit en el gràfic anterior, el nivell d'ocupació que voldrà assolir l'empresari monopsonista serà L_m al salari W_m . Si, d'altra banda, hi ha un **sindicat monopolista** que intenta influir en el salari del mercat, a aquest, en principi, li pot interessar més una situació com la de competència perfecta (el punt C del gràfic), en el qual tant el salari (W_c) com la feina (L_c) seran més elevats que en la situació monopsonista.

Recordeu que en la situació d'equilibri l'augment de l'ingrés que aconsegueix l'empresari monopsonista amb la contractació del nou treballador, que és representat per la corba D_L , coincideix amb el valor de la productivitat marginal del treballador ($p \times PM_a$, si p és el preu del producte, PM_a és el producte marginal i aquest mercat de productes és perfectament competitiu). I que l'augment del cost (cost salarial marginal, CSM_a) serà superior al salari representat per la corba d'oferta (S_L), ja que l'augment del salari necessari per a contractar els nous treballadors també afectarà els treballadors contractats anteriorment, per la qual cosa la corba del CSM_a es situarà per sobre de la corba d'oferta de treball. En aquest mercat de treball monopsonista el nivell d'ocupació d'equilibri, L_m , en el qual l'augment de l'ingrés coincideix amb l'augment del cost, serà el corresponent al punt A en el qual es tallen les corbes de D_L i de CSM_a i el salari d'equilibri serà W_m , que correspon a la corba d'oferta (S_L) a la contractació de L_m treballadors.

Ara bé, també es pot donar el cas que **el sindicat estigui disposat a acceptar el nivell d'ocupació** que convé a l'empresari monopsonista (L_m), però que intenti **imposar un salari superior** a W_m com W_s , al qual l'empresari també estarà disposat a contractar L_m treballadors. Fins i tot pot passar que al sindicat monopolista, segons l'objectiu que persegueixi, li interessi un salari fins i tot superior, W_s , encara que sigui a costa d'un nivell d'ocupació més baix, L_s . La

possibilitat d'aconseguir-ho dependrà, com es va recollir a la pàgina web, entre altres factors, de l'elasticitat de la demanda de treball i, en concreto, del grau de competitivitat que tingui el mercat del producte.

Al final ens trobem amb el fet que en aquest tipus de mercat de treball, el monopoli bilateral, el salari no tindrà una quantitat fàcilment determinada, sinó que podrà variar entre el **nivell que intenti imposar el sindicat**, per exemple W_S^r i el que més convé a l'empresari monopsonista, W_m ,

$$W_m \leq W \leq W_S^r$$

El salari que finalment es determini en un mercat de treball de monopoli bilateral dependrà de la força de cada interlocutor social, sindicat i empresari monopsonista, i en particular dels instruments de pressió de cada una d'aquestes dues parts (vagues, acomiadaments, tancades patronals, etc.), i també de les estratègies de cada un d'aquests agents en la negociació col·lectiva, ja que en la majoria dels casos serà per mitjà de la negociació que s'establiran els salaris en aquest tipus de mercat.

Força i capacitat de negociació

En un mercat de treball bilateral no hi haurà un salari d'equilibri únic, que beneficiï tant treballadors com empresaris. La determinació final del salari dependrà de la força i capacitat de negociació de l'empresari monopsonista i del sindicat monopolista.

2. L'estructura i les diferències salarials

En un mercat de treball de competència perfecta el salari tendirà a coincidir amb el d'equilibri, per la qual cosa tendencialment no hi haurà atur involuntari, i com en aquest tipus de mercat tots els treballadors i els llocs de treball són idèntics i hi ha mobilitat total dels treballadors, tant ocupacional com geogràfica, el salari també tendirà a ser únic, el mateix per a tots els treballadors i empreses, per la qual cosa no hi haurà diferències salarials en aquest tipus de mercat.

En aquestes condicions les diferències salarials tendiran a ser passatgeres, temporals, mentre que el mercat de treball es trobi en desequilibri; però desapareixeran quan s'assoleixi la situació normal d'equilibri.

L'existència a **curt termini** de diferències salarials en aquest tipus de mercat pot ser a causa, per exemple, d'alguns sectors o empreses que tinguin un comportament més expansiu que altres, però a **llarg termini** aquestes diferències es tendiran a esmorteir, fins a la seva desaparició i anul·lació, pel desplaçament dels treballadors, és a dir, de l'oferta de treball, dels sectors i empreses amb salaris baixos en aquells altres sectors i empreses amb salaris més elevats.

Malgrat aquestes conclusions del model neoclàssic, la realitat és que a llarg termini persisteixen diferències salarials molt importants entre edats, sexes, ocupacions i professionals, nivells de qualificació i educació, sectors, empreses grans i petites, ocupacions i regions i això no solament pels problemes d'adaptació de l'oferta a la demanda de treball, sinó, també, per altres raons, com ara:

- que les condicions de competència perfecta no es compleixen plenament en les societats modernes, i es dificulta la informació i transparència dels diferents mercats de treball,
- que el salari, té una dimensió social que no tenen els preus dels altres béns, fet que limita la flexibilitat a la baixa dels salaris encara que l'oferta superi la demanda i,
- que, a més, en moltes circumstàncies el salari no es determina exclusivament per les forces del mercat de treball, oferta i demanda, sinó per la negociació col·lectiva, que encara que tingui en compte la situació dels mercats també pren en consideració altres factors, com s'analitzarà en els dos mòduls següents.

Salari d'equilibri

En un mercat de treball de competència perfecta el salari tendirà a ser el d'equilibri, i el mateix per a tots els treballadors.

Vegeu també

Consulteu el procés d'igualació dels salaris en mercats de competència perfecta.

Vegeu també

Recordeu el problema de la dimensió social dels salaris que s'ha tractat en altres mòduls.

Com a mínim hi ha tres raons que poden explicar l'existència permanent de diferències salarials en les economies actuals:

- l'heterogeneïtat dels treballadors,
- les diferències de les condicions laborals dels llocs de treball, i
- les característiques de les empreses i els mercats de treball, i també les imperfeccions d'aquests mercats.

Causas de desigualtat salarial

1) L'**heterogeneïtat dels treballadors** pot justificar les desigualtats salarials, al seu torn, pels motius següents:

- Les diferències en capacitat, intel·ligència, esforç físic i habilitat de cada treballador.
- Les diferències de capital humà, és a dir, el nivell educatiu, formatiu i l'experiència professional.
- Les diferències en les preferències o gustos dels treballadors pel lleure o la feina o per les condicions no salarials dels llocs de treball, com la inclinació més o menys gran dels treballadors per la seguretat a la feina o l'estabilitat de la feina.
- Les diferències en relació amb les característiques personals (sexe, edat, estat civil, raça, nacionalitat, etc.), que, encara que no impliquin necessàriament productivitats diferents dels treballadors, poden provocar percepcions diferents als empresaris sobre el rendiment dels treballadors.

2) D'altra banda, les **discrepàncies dels llocs de treball**, de les feines, també poden explicar les diferències salarials per una sèrie de raons, entre les quals destaquen les següents:

- Les condicions o característiques no salarials diferents dels llocs de treball, com ara el risc d'accidents de treball i malalties professionals, els horaris, la durada dels contractes o els ajuts socials.
- Les diferències en els requeriments de qualificació professional.
- Les divergències el grau de control o supervisió de la productivitat dels treballadors, i també dels costos de rotació laboral (costos de contractació, formació o acomiadament).

3) També les **diferents característiques de les empreses i dels mercats de treball** poden explicar que hi hagi diferències salarials per la influència d'una sèrie de factors, com els següents:

- La mida de les empreses, ja que, normalment, les empreses més grans paguen salaris més elevats que les empreses petites o mitjanes.
- La importància diferent dels sindicats i de la negociació col·lectiva en la determinació dels salaris a cada empresa o sector.
- Que hi hagi competència imperfecta, tant en els mercats de treball com en els de productes com, per exemple, monopsonis en els primers o monopolis en els segons.
- La informació deficient sobre el mercat de treball i la falta de mobilitat ocupacional i geogràfica. La primera, pels problemes relacionats amb l'aprenentatge d'un nou ofici, i la segona, entre altres factors, pels costos de trasllat i d'habitatge que comporta el desplaçament geogràfic.

4) Segons l'escola institucionalista, hi ha un altre motiu relacionat amb les **divisions o segmentacions que hi ha entre els mercats de treball**, entre mercats "bons" o primaris i

Diferències salarials

En les economies actuals el més normal és que hi hagi diferències salarials importants entre els treballadors, els llocs de treball, els sectors i les regions.

Vegeu també

Consulteu l'apartat "Les diferències salarials a Espanya".

Vegeu també

Les diferències salarials dels treballadors amb característiques personals diferents les analitza la **teoria de la discriminació salarial**, que s'estudiarà en l'últim apartat d'aquest mòdul.

Vegeu també

Una altra teoria que pot justificar les discrepàncies salarials en una economia, la dels **salaris d'eficiència**, s'analitza en el mòdul "L'atur" i explica les desigualtats salarials per la diferent facilitat de les empreses per a controlar l'esforç productiu dels seus treballadors o les diferències als costos de rotació laboral.

"dolents" o secundaris, que unit a les dificultats de mobilitat entre aquests mercats també pot justificar la persistència a llarg termini de discrepàncies salarials.

2.1. Heterogeneïtat dels treballadors

Una de les diferències principals que hi ha entre els treballadors, que sol utilitzar la teoria econòmica per a explicar les diferents remuneracions que perceben, és la relacionada amb el nivell educatiu i formatiu dels mateixos. Aquesta és l'explicació de la **teoria del capital humà**.

Segons aquesta teoria, les diferències salarials a favor dels treballadors amb un nivell educatiu més elevat és a causa de la productivitat més alta o el rendiment d'aquests treballadors.

Encara que no sempre és cert que treballadors d'un nivell educatiu més elevat rebin salaris superiors que els d'un nivell educatiu més baix, ja que la remuneració salarial també depèn d'altres factors, com ara les característiques personals, el lloc de treball o el mercat de treball en què es troben, ni que les diferències salarials sempre siguin a causa de la productivitat desigual dels treballadors de diferent nivell educatiu, però sí que es pot establir una **certa relació** entre els nivells educatius i la remuneració salarial.

Aquestes disparitats educatives, en capital humà, es poden explicar per diferents causes, entre les quals se'n poden destacar tres:

- les **diferents capacitats** de les persones per a aprendre, per a adquirir coneixements,
- el **tipus i qualitat de l'educació** que han adquirit (no tots els col·legis ni totes la universitats tenen el mateix nivell educatiu ni la mateixa qualitat de l'ensenyament), i
- les **desigualtats econòmiques** que hi ha pel que fa a riquesa i distribució personal de la renda, cosa que fa que moltes persones no puguin accedir a nivells educatius superiors perquè no disposen dels recursos necessaris.

Ara bé, les diferències en la **capacitat natural de les persones**, el nivell d'intel·ligència, l'habilitat i destresa per a determinades feines i activitats i la seva aptitud per a l'esforç i el sacrifici, poden influir no solament en un nivell educatiu més alt o més baix al qual poden accedir, sinó que, a més, poden afectar la productivitat i els salaris que perceben, independentment, moltes vegades, del nivell educatiu que hagin assolit.

Vegeu també

Recordeu la teoria del capital humà estudiada en el mòdul "L'oferta de treball", segons la qual les diferències salarials s'explicarien per la disparitat del nivell educatiu dels treballadors.

Diferències salarials

La capacitat natural de les persones, independentment del nivell educatiu, pot explicar que hi hagi diferències salarials.

D'altra banda, els individus no són només diferents per la seva capacitat i nivell educatiu, sinó que també ho poden ser per les seves preferències, tant **temporals**, entre renda i lleure i entre el present i el futur, com **qualitatives**, per les condicions no salarials dels llocs de treball, la qual cosa també pot explicar les diferències salarials entre treballadors.

a) Pel que fa a les **preferències temporals**, les persones que tinguin una gran inclinació cap al lleure tindran un salari de reserva més elevat, mentre que les que tinguin més propensió a la feina i, per consegüent, a l'obtenció de rendes tindran un salari de reserva més reduït en estar disposat a treballar a canvi d'una remuneració més petita que altres treballadors.

De la mateixa manera, no totes les persones tenen les mateixes preferències en relació amb el present i el futur. Aquelles que pensen més en el present preferiran el consum actual al futur i estaran més disposades a treballar que a invertir en educació. En canvi, les persones que pensin més en el futur estaran més disposades a invertir en educació, en capital humà, i sacrificaran el consum actual amb la finalitat d'obtenir més ingressos al cap d'uns anys.

b) Pel que fa a les **preferències per les condicions laborals no salarials**, les persones que tenen aquestes preferències poden arribar a valorar tant el salari com altres característiques dels llocs de treball, com ara la seguretat i l'escassa salubritat d'aquests, el reduït grau de toxicitat i contaminació, l'horari, la proximitat de casa, l'estabilitat de la feina, les vacances, la possibilitat d'obtenir prestacions complementàries a les de la Seguretat Social, les facilitats de promoció i formació o el prestigi social de la feina. Aquestes persones poden estar disposades a obtenir salaris més baixos si els llocs de treball tenen unes condicions molt favorables.

Per contra, si la preferència prioritària del treballador és el **salari**, probablement estigui disposat a accedir a feines amb condicions laborals no gaire positives a canvi d'obtenir ingressos més elevats.

2.2. Heterogeneïtat dels llocs de treball. La teoria de les diferències igualadores o compensadores dels salaris

Com ja s'ha assenyalat força vegades, els llocs de treball no són idèntics, homogenis, sinó que, habitualment, són molt diferents, cada un exigeix qualificacions molt diferents o tenen atributs o característiques no salarials dispars, com s'ha indicat en tractar de les preferències diferents dels treballadors.

Preferències dels treballadors

Les preferències diferents dels treballadors, tant temporals com per les condicions de treball, poden explicar l'aparició de diferències salarials entre ells.

Condicions no salarials

Algunes de les condicions no salarials, com ara l'horari, les vacances o el prestigi social poden explicar que alguns titulars superiors es dediquin a l'ensenyament universitari, malgrat que el salari que reben sol ser molt inferior al que poden obtenir en una empresa privada o, fins i tot, en altres tasques de l'Administració pública.

En el cas que el lloc de treball exigeixi qualificacions elevades, normalment el salari que estarà disposat a pagar l'empresari al treballador serà superior al d'un altre lloc de treball que requereixi qualificacions professionals més reduïdes.

D'altra banda, pel que fa als atributs no salarials dels llocs de treball, quan aquests tinguin desavantatges no salarials importants per al treballador es remuneraran més que els llocs de treball molt avantatjosos per a compensar aquests desavantatges, que poden ser l'alt risc de tenir un accident de treball o malaltia professional, l'elevada toxicitat del lloc, la feina nocturna, l'alta contaminació i brutícia ambiental, la inseguretat i temporalitat de la feina, etc.

Aquesta remuneració salarial més elevada dels llocs de treball amb condicions laborals més dolentes, més desavantatges no salarials, són necessàries per a compensar, precisament, aquests desavantatges relatius amb altres llocs de treball.

Aquesta compensació salarial de les diferents condicions laborals fa que no sigui necessària la mobilitat dels treballadors i que, per tant, es mantinguin, persisteixin les diferències salarials. Aquest és el fonament de l'anomenada *teoria de les diferències igualadores o compensadores dels salaris*.

Com més segurs i salubres siguin els llocs de treball, més estables i més importants siguin els avantatges socials i les possibilitats de promoció i formació dels treballadors, més elevats seran els costos d'aquestes feines per a l'empresari, i aquests costos més elevats es tendiran a compensar, segons la teoria de les diferències compensadores dels salaris, amb salaris més baixos que altres llocs de treball menys segurs i salubres, menys estils i amb menys avantatges socials i possibilitats de promoció i formació.

Teoria de les diferències compensadores dels salaris

La teoria de les diferències compensadores dels salaris planteja que aquestes diferències són les necessàries per a compensar les diferents condicions no salarials o atributs qualitius dels llocs de treball.

Vegeu també

Consulteu "Mercats de treball amb diferents condicions de treball i nivells salarials".

Funció de les diferències salarials

Aquestes diferències salarials compleixen, en realitat, dues funcions diferents:

- la compensació als treballadors que accepten fer feines més desagradables, molestes i penoses amb salaris més elevats,
- i la penalització als empresaris que ofereixen llocs de treball amb condicions laborals més desfavorables i negatives en haver de pagar salaris més alts que altres empresaris que ofereixen llocs de treball més favorables i positius.

A més, aquesta teoria de les diferències salarials compensadores, exposada per primera vegada per Adam Smith, que el total dels avantatges i desavantatges salarials i no salarials s'han d'igualar, serveix per a explicar tant les conseqüències en els salaris de les diferents condicions de treball de les feines com les de les preferències diferents dels treballadors en relació amb els llocs de treball, als quals ens referíem al final de l'apartat anterior.

Tanmateix, aquesta teoria no significa que els treballadors que tinguin feines molt desagradables dures i brutes com, per exemple, els escombriaires i els miners, sempre rebin remuneracions més elevades que altres treballadors amb ocupacions més agradables i còmodes com, per exemple, els catedràtics, ja que en aquest cas, a més, de les diferències dels llocs de treball, hi ha altres disparitats, com ara la qualificació requerida per la feina o el nivell educatiu dels treballadors, que poden contrarestar-les.

2.3. Diferències salarials causades per les característiques del mercat de treball o les seves imperfeccions

En el primer apartat d'aquest mòdul s'ha analitzat la determinació del salari en circumstàncies del mercat de treball diferents: competència perfecta, monopoli, sindicat monopolista i monopoli bilateral. El fet que hi hagi en un mateix país aquestes estructures del mercat de treball tant diferents, ja hauria de ser suficient per a explicar la presència de desigualtats salarials en aquest país.

Així mateix, les imperfeccions que hi ha en el mercat de treball, com la falta d'informació de treballadors i empresaris, que no afecten de la mateixa manera tots els sectors i ocupacions, i la dificultat per a la mobilitat dels treballadors, tant ocupacional com geogràfica, també poden justificar que apareguin discrepàncies salarials entre els diferents sectors, ocupacions i regions.

Així mateix, les característiques de les empreses poden explicar, en part, aquestes diferències salarials. Entre aquestes característiques es poden destacar la mida de les empreses. De fet, a la majoria dels països les empreses més grans, amb més plantilla paguen salaris més elevats que les empreses més petites, amb menys treballadors.



Adam Smith

Adam Smith

Adam Smith amb el llibre de la *Riquesa de les Nacions*, publicat el 1766, es considera com el fundador de l'economia moderna i un dels màxims representants de l'economia clàssica. Entre les seves aportacions a la història de l'economia hi ha l'anàlisi de la divisió del treball, del valor (diferència el valor d'ús i el valor de canvi), de la distribució de la renda entre salaris, beneficis i renda de la terra i de l'acumulació del capital. En matèria de salaris destaca, entre altres aspectes, l'exposició de la teoria compensadora dels salaris i en matèria de política econòmica va defensar el *laissez faire* del liberalisme econòmic.

Observació

Les empreses més grans paguen, normalment, salaris més alts que les empreses més petites.

Diferències salarials derivades de la mida de les empreses

Les diferències salarials, derivades de la grandària de les empreses, poden ser a causa de diverses raons, entre les quals es poden destacar:

- més poder dels sindicats en les empreses grans que en les petites,
- la capitalització superior d'aquestes empreses, és a dir, una quantitat més gran de capital per treballador ocupat, fet que repercuteix en una productivitat dels treballadors més alta i els permet pagar remuneracions salarials més elevades,
- les inversions més grans en formació en les empreses amb més plantilla, que també repercuteix en un augment de la productivitat més acusada, i
- les possibilitats de control superiors del mercat de les empreses més grans i, per tant, més facilitats per a repercutir en els preus els augments salarials per aquestes empreses.

2.3.1. Estructura del mercat i diferències salarials

a) Quant més elevat sigui el **control del mercat de treball** pels empresaris, dels demandants de treball, tindran més influència en el salari del mercat. En aquestes condicions, el salari serà inferior al què correspongui en un mercat perfectament competitiu. Per tant, si el grau de competitivitat dels diferents mercats de treball que hi ha en una economia és diferent, també ho seran els salaris de cada mercat i podran persistir a llarg termini les diferències salarials.

El cas extrem de control del mercat de treball pels empresaris és el **monopsoni**, en el qual, o bé hi ha un únic empresari que demana feina, o bé diversos empresaris que actuen coordinadament i conjuntament com si fossin un de sol. En aquest cas tant el nivell d'ocupació com el salari seran inferiors als d'un mercat de competència perfecta.

b) Per contra, en el cas de l'oferta, també es poden plantejar situacions de control monopolístic; això passarà quan els sindicats exerceixin en el mercat de treball algun tipus de poder. El cas extrem en aquest cas serà el del sindicat monopolista, en el qual el sindicat pot imposar als empresaris el salari del mercat.

c) Altres situacions menys extremes, com són les dels **sindicats negociadors**, també poden explicar salaris diferents entre els diferents sectors i empreses, en depenen els nivells salarials de cada cas de la capacitat i força de negociació dels sindicats, del grau d'afiliació dels treballadors i de si són majoritaris o no en les empreses d'un país. Si aquestes característiques són diferents en una economia en els diferents sectors i tipus d'empreses (per exemple, la importància dels sindicats a Espanya és molt superior en el sector del metall que en el tèxtil i a les grans empreses que en les més petites), la influència dels sindicats en la determinació salarial també serà diferent i es podrà explicar que hi hagi desigualtats salarials importants.

d) Així mateix, la capacitat sindical per influir en el salari dependrà d'altres característiques que influeixen en el valor de l'elasticitat de la demanda de treball i que es reflecteixen de manera molt desigual en els diferents mercats de

Fonts de diferències salarials

El diferent grau de control de les empreses en el mercat de treball, i en el del producte, i també la diferent incidència dels sindicats i la negociació col·lectiva en els sectors i empreses d'un país, també poden explicar l'existència de diferències salarials.

treball, entre les quals destaquen **l'elasticitat de la demanda del producte**, és a dir, l'estructura i el grau de competitivitat dels mercats de béns, la intensitat en l'ús del factor treball de l'empresa o, el que és el mateix, el percentatge dels costos laborals sobre el cost total de producció, i la major o menor facilitat, tant tècnica com econòmica, per a substituir feina per capital.

No obstant això...

... les diferències salarials a causa de la intervenció dels sindicats es poden veure compensades, com s'analitzarà en el cinquè mòdul, almenys parcialment, si l'estratègia sindical té com un dels objectius de la negociació col·lectiva **la reducció de la dispersió salarial** entre regions, sectors, ocupacions o categories professionals, que les aquestes diferències es tendeixen a esmorteir en el temps o quan, com passa moltes vegades, si la negociació col·lectiva d'una empresa o d'un sector amb salaris més elevats serveixen de guia o orientació a altres empreses o sectors de l'economia amb salaris més elevats.

A més, aquesta dispersió salarial també dependrà de **l'estructura de la negociació col·lectiva**; i tendirà a ser més acusada com més descentralitzada sigui la negociació (més importància de la negociació col·lectiva a nivell d'empresa) i més reduïda com més centralitzada sigui, de manera que si hi hagués una única negociació en l'àmbit nacional la dispersió i, per tant, les diferències salarials tendirien a ser escasses.

e) Una altra font possible de diferències salarials relacionada amb les diferents estructures dels mercats, aquesta vegada dels mercats de productes, és el diferent **grau de competitivitat**, és a dir, el grau de control monopolista dels empresaris en aquests mercats.

... I això per tres raons principals

- La primera, perquè el grau de competència d'una empresa en el mercat de productes afecta l'elasticitat de la demanda d'aquell producte (com més gran sigui el control monopolista de l'empresa, més rígida serà la demanda del producte), que, alhora, influeix en l'elasticitat de la demanda de treball (com més gran sigui aquella més gran serà aquesta). Les diferències en aquesta elasticitat expliquen el grau de capacitat dels sindicats per a influir en el salari del mercat.
- La segona, perquè com més gran sigui el grau de monopoli d'una empresa en el mercat del producte més altes seran les possibilitats que tindrà per a repercutir (transmetre) el creixement dels salaris als preus.
- Finalment, la tercera perquè quant més elevat sigui el grau de monopoli, la propensió de les empreses a restringir la producció també serà més gran i en conseqüència la demanda de treball, cosa que atesa la quantitat d'oferta de treball, el salari tendirà a ser més alt que el d'altres sectors més competitius.

2.3.2. Imperfeccions del mercat de treball i diferències salarials

Ja s'ha assenyalat força vegades, que un mercat de treball perfectament competitiu, en el qual els salaris dels treballadors i empreses es tendeixen a igualar, implica, a més d'altres condicions, la informació perfecta en aquest mercat, tant dels empresaris com dels treballadors, i la inexistència de barreres en la mobilitat dels treballadors, tant ocupacional, canvi de professió o ofici, com geogràfica, desplaçament entre localitats, províncies, regions o, fins i tot, nacions.

Vegeu també

Recordeu l'anàlisi del monopoli que es feia en el mòdul d'"Introducció a l'economia del treball".

Diferències salarials

La influència de determinats grups de treballadors en la demanda de treball de la seva especialitat o tipus de feina, com els pilots aeris, els enginyers de telecomunicació o els experts en energia elèctrica unit, moltes vegades, al poder monopolístic en el mercat de béns o serveis de les empreses en les quals treballen, explicaria que determinats grups de treballadors que treballen en empreses com ara ENDESA, TELEFÓNICA o IBERIA percebin, independentment d'altres raons possibles, salaris superiors als d'altres treballadors i empreses.

En canvi, quan en el mercat de treball sorgeixen imperfeccions, com ara la **falta d'informació i transparència de l'esmentat mercat i les existències de dificultats i costos de la mobilitat ocupacional i geogràfica**.

A més, que aquestes imperfeccions poden explicar que hi hagi atur, també poden justificar la persistència a llarg termini de diferències salarials entre diferents branques d'activitat, feines i regions, segons el grau d'aquestes imperfeccions.

1) En no ser idèntics els treballadors i els llocs de treball, **les deficiències en la informació** poden fer que hi hagi treballadors que acceptin feines amb salaris inferiors als habituals en la seva ocupació, nivell de qualificació i experiència professional, perquè creguin que no hi ha altres feines més adequades per a ells més ben remunerades. Aquesta situació provocaria que treballadors amb característiques i nivells de productivitat similars obtindrien salaris diferents perquè no tots tindrien el mateix grau d'informació sobre els llocs de treball disponibles.

2) Així mateix, les dificultats de les empreses per a **conèixer a priori** l'eficàcia potencial i la rendibilitat dels treballadors amb els quals contacta o la falta d'informació sobre les condicions de contractació d'altres empreses, poden provocar situacions en les quals les empreses paguin salaris diferents a treballadors igualment productius.

Per tant, el fet que hi hagi **mercats de treball en els quals la informació és imperfecta**, asimètrica –no tots els participants en el mercat tenen la mateixa–, i a més moltes vegades difícil d'obtenir, pot donar lloc al fet que treballadors molt similars que ocupen llocs de treball també molt semblants percebin salaris diferents i que, d'altra banda, aquestes diferències siguin persistents, que durin molt i siguin difícils de superar.

D'altra banda, **la falta de mobilitat ocupacional i geogràfica dels treballadors** també pot produir diferències salarials entre els diferents mercats de treball que hi ha en un país.

Hi ha diversos tipus de problemes que poden explicar aquesta falta de mobilitat:

- les **imposicions normatives o acords establerts en els convenis col·lectius** que dificulten els canvis entre grups o categories professionals, fet que es denomina *mobilitat funcional dels treballadors*.

Problemes d'informació i de mobilitat

Que hi hagi problemes d'informació i de mobilitat en els mercats de treball també pot explicar les diferències salarials.

Informació en el mercat de treball

La informació en el mercat de treball pot ser difícil d'obtenir, **tant per les empreses**, ja que moltes inverteixen en departaments de selecció i contractació de treballadors o contracten aquesta selecció en altres empreses especialitzades en recursos humans; **com pels treballadors**, perquè la majoria dels casos dediquen un temps a la recerca de feina, es desplacen i utilitzen mitjans de transport, escriuen cartes i envien currículums, etc.

Serveis públics d'ocupació

Encara que en la majoria dels països hi ha serveis públics d'ocupació, com a Espanya el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) –que una de les funcions principals és la col·locació, la intermediació entre l'oferta i la demanda de feina i, per tant, abaratir els costos d'informació– no sempre funcionen de manera adequada i eficaç, per la qual cosa aquesta intermediació no sempre es fa de manera oportuna ni convenientment ni els costos d'informació són prou baixos.

Vegeu també

Consulteu les dificultats per a la mobilitat dels treballadors a Espanya.

- la mobilitat entre diferents llocs de treball també es pot veure obstaculitzada per **diferents fenòmens característics de moltes empreses o activitats**, com ara els drets d'antiguitat, la protecció de l'acomiadament dels treballadors que porten més temps a les empreses, el fet que hi hagi plans de pensions que es perd si es canvia d'empresa, la necessitat d'estar col·legiat per a exercir professions determinades o d'obtenir llicències per a exercir activitats determinades (com ara les farmàcies o els estancs a Espanya).
- **la dificultat d'aprenentatge de nous oficis i professions**, agreujada quan hi ha problemes de qualitat, de planificació i de coordinació de la formació professional.
- **la falta de mobilitat geogràfica** que hi ha per al trasllat de treballadors d'una localitat a una altra, regions o nacions diferents són causes que també poden explicar les diferències salarials entre les diferents àrees geogràfiques, ja que una mobilitat perfecta sense costos de desplaçament geogràfic podria donar lloc a llarg termini a una tendència a la igualtat salarial entre les diferents zones geogràfiques.

3. Les segmentacions del mercat de treball i les diferències salarials

La crítica institucionalista, compartida amb altres escoles com la keynesiana, parteix del principi que els salaris no es determinen ni necessàriament ni habitualment per les forces del mercat, és a dir, per les lleis de l'oferta i la demanda de treball, i es considera aïlladament cada empresari i treballador en les seves eleccions individuals, eleccions que estan dirigides a maximitzar el benefici en el primer cas o la utilitat en el segon.

Per contra, en les economies actuals desenvolupades en els agents socials actuen, normalment, agrupant-se coordinadament entre ells. Moltes vegades, més que les decisions individuals de les empreses en la determinació dels salaris, el que importa són les **decisiones col·lectives** en les quals també intervenen els sindicats o els representants dels treballadors a les empreses, i es fixen els salaris mitjançant la negociació col·lectiva o per regles internes de caràcter administratiu de cada empresa, en comptes d'exclusivament per les forces del mercat.

Així mateix, les diferències salarials entre diferents treballadors i llocs de treball no es deuen únicament als nivells desiguals de qualificació dels treballadors, als diferents atributs o condicions laborals no salarials de les feines, a les estructures dels mercats de treball dispersos o a les imperfeccions d'aquests mercats.

Una explicació alternativa a aquestes diferències salarials és l'enfocament de la **segmentació del mercat de treball**. La divisió, les segmentacions o fragmentacions entre els diferents mercats de treball o les feines d'una economia serien les raons principals de les diferències salarials segons aquest enfocament, ja que normalment no hi ha un sol mercat de treball, sinó diversos, dividits entre si que funcionen, moltes vegades, gairebé com a compartiments estancs sense que amb prou feines hi hagi comunicació o relació entre ells.

Una característica d'aquest enfocament és que és una teoria de la demanda de treball no de l'oferta de treball, que el que importa en aquesta anàlisi és la manera que tenen les empreses d'estructurar i organitzar la producció i els llocs de treball i no les diferències dels treballadors. Segons la teoria de la segmentació dels llocs de treball el que sol ocórrer és que les empreses creen feines

Teoria de la segmentació del mercat de treball

La teoria de la segmentació del mercat de treball té el seu origen en la crítica dels economistes institucionalistes a la teoria neoclàssica en el mercat de treball.

diferents, de diferent naturalesa i característiques, que a vegades les ocupen amb treballadors molt diferents entre si. La divisió dels llocs de treball explica la divisió dels treballadors, no al revés.

3.1. Mercats de treball primaris i secundaris

La manera més senzilla d'abordar l'estudi de la segmentació del mercat de treball és imaginar que hi ha dos mercats o segments diferents, dos tipus de llocs de treball; el mercat de treball o sector primari i el mercat de treball o sector secundari, que es coneix com la **teoria doble del mercat de treball**.

Vegeu també

Consulteu les interrelacions entre els diferents aspectes dels mercats de treball primaris i secundaris.

Entre aquests dos mercats o segments hi ha diferències importants, no solament en els salaris sinó també en les condicions laborals restants.

a) El **mercat primari** està compost per "bons" llocs de treball, de "gran" qualitat, amb salaris alts i condicions laborals molt favorables. En aquests llocs de treball s'exigeixen uns nivells de qualificació molt alts, l'empresari fa inversions importants en formació professional dels seus treballadors, les feines solen ser estables i hi ha notables oportunitats de promoció i ascens dels treballadors que els ocupen.

Mercats primaris i secundaris

La divisió o segmentació entre mercats o sectors primaris i secundaris no ha de ser tan taxatiu, com se sol imaginar, sinó que poden coexistir en els mateixos sectors i en les mateixes empreses, essent possible, per exemple, que en una empresa els treballadors més qualificats pertanyin al sector primari i els menys qualificats al sector secundari.

b) Per contra, en el **mercat secundari** els llocs de treball solen ser "dolents" o de "baixa" qualitat, els salaris relativament reduïts i les condicions laborals bastant desfavorables. L'exigència del nivell de qualificació en aquests llocs de treball sol ser escassa, l'empresari amb prou feines fa inversions en formació, les feines generalment són temporals i les possibilitats de promoció i ascens molt reduïdes.

Diferències entre els mercats primaris i secundaris

Entre els mercats de treball primaris i secundaris hi ha diferències importants en la quantia dels salaris, en les condicions laborals, en el nivell de tecnologia utilitzat i en la capacitat de negociació dels treballadors.

c) A més d'aquestes diferències, els llocs de treball primaris se solen caracteritzar per la utilització de **tecnologies avançades i intensives en capital**, mentre que els llocs secundaris normalment apliquen **tecnologies escassament modernes i molt intensives en feina**.

d) Així mateix, una gran part dels treballadors que ocupen els llocs de treball primaris solen estar afiliats a sindicats i la seva **capacitat de negociació és elevada**, quan, al contrari, els treballadors que ocupen els llocs de treball secundaris solen tenir un menor grau d'afiliació sindical i un **poder de negociació molt reduït**.

3.2. Els mercats interns de treball

El funcionament dels mercats primaris es correspon, moltes vegades, amb el dels **mercats interns de treball** de les grans empreses.

Els salaris d'aquests mercats se solen determinar per regles administratives internes de les empreses, sense que la influència de l'oferta i la demanda de treball tingui un paper, en la majoria d'aquests casos, essencial en aquesta determinació.

També la resta de les condicions de treball, com l'assignació de les tasques i llocs de treball als treballadors, la jerarquia o relació entre les diferents feines i els requisits de promoció i ascens dels treballadors s'estableixen per **regles internes** en aquest tipus d'empreses.

Aquestes normes internes, establertes moltes vegades mitjançant la negociació amb els sindicats o els representants dels treballadors, es preserven de la competència dels treballadors aliens a l'empresa, i es poden aïllar, en gran manera, el mercat intern de treball i, per tant, els salaris que es determinen de la situació econòmica i arribar a substituir al joc lliure de l'oferta i la demanda de treball.

Una característica important de les empreses que funcionen com a mercats interns és que, en general, les vacants dels llocs de treball es cobreixen amb la promoció o l'ascens de **treballadors interns**, els que porten un temps a l'empresa. Normalment, només els llocs de treball que requereixen poca qualificació, els anomenats **llocs d'entrada** es cobreixen amb **treballadors externs** a l'empresa, parats o ocupats en altres empreses.

A aquesta regla general hi pot haver alguna excepció, com la que es produeix en algunes grans empreses que funcionen amb aquests criteris, quan determinats llocs de treball de nivell directiu elevat es cobreixen "fixant" directius d'altres empreses.

Existència de mercats interns de treball

El motiu principal per a l'existència de mercats interns de treball a les grans empreses són els **beneficis o avantatges que poden obtenir aquestes empreses**, sobretot en els casos en els quals l'antiguitat i experiència dels treballadors sigui molt necessària per a elevar la productivitat dels mateixos i en aquells casos en els quals els costos de rotació laboral en la qual incorren (selecció i contractació de treballadors, inversió de formació i indemnització per acomiadament) siguin molt alts.

En totes aquestes situacions un mercat intern de treball pot millorar la productivitat dels treballadors (en part per la seva integració més gran en l'empresa, la menor conflictivitat social i la motivació més alta d'aquests treballadors), facilitar una reducció dels costos de rotació laboral i augmentar la rendibilitat de la inversió en formació de les empreses.

A més d'aquesta raó, els beneficis de les empreses, que és la principal per a explicar que hi ha mercats interns de treball també hi ha altres motius que poden justificar que hi hagi aquest tipus de mercat i d'empreses.

- D'una banda, els **avantatges** que obtenen els treballadors interns, tant salarials com de més oportunitats de formació i ascens i d'estabilitat en la feina, i també de protecció d'aquests treballadors respecte a la competència d'altres treballadors externs.

Avantatges i beneficis

Els interessos dels treballadors i l'estratègia sindical poden afavorir l'existència dels mercats interns de treball, però la raó fonamental del seu origen i desenvolupament són els avantatges i beneficis que obtenen les empreses i la "pau social" i reducció de conflictes socials que es pot aconseguir a les empreses que funcionen així.

- D'altra banda, l'**estratègia sindical** a les empreses que tendeix a aconseguir l'estabilitat de la feina i altres millores en les condicions de treball que puguin acabar afavorint l'afiliació dels treballadors als sindicats i, sobretot, reforçar el poder de negociació d'aquests treballadors.

3.3. Causes de l'existència de segmentacions en els mercats de treball i de les diferències salarials entre mercats primaris i secundaris

Quan s'han analitzat els mercats interns de treball, molt relacionats amb el fet que hi hagi segmentacions en els mercats de treball, i les raons que afavoreixen que hi hagi aquest tipus de mercats, interessa aprofundir més en les causes explicatives d'aquestes segmentacions, i que no sorgeixin i es desenvolupin mercats dobles de treball, en els quals coexisteixen segments primaris i secundaris. Entre aquestes causes explicatives de l'existència de mercats dobles de treball es poden destacar les quatre següents:

1) L'estructura sectorial i empresarial de la producció

No tots els sectors i empreses tenen un mateix grau de variabilitat de la producció al llarg de l'any, sinó que uns sectors i empreses tenen regularment variacions i fluctuacions més intenses que altres, a causa de **factors estacionals i climatològics**, com ara la construcció, l'agricultura i la pesca, algunes indústries com les de conserves molt vinculades a campanyes agràries o pesqueres o les activitats de serveis més relacionades amb el turisme.

Quan les activitats són molt estacionals o temporals és fàcil que es produeixin relacions inestables entre empresaris i treballadors, mentre que les activitats menys fluctuants i variables és més fàcil que donin lloc a relacions laborals més estables i duradores. Aquí es pot trobar una primera raó per a l'existència de segmentacions dels mercats de treball.

L'estructura de les empreses d'una economia també sol ser molt diferent.

- D'una banda, hi ha empreses grans amb un **important control monopolístic del mercat**, que poden influir en les condicions i en els salaris d'aquest mercat, com ocorre a Espanya en el sector elèctric, les telecomunicacions i el transport aeri, entre altres sectors, i que, en molts casos, són molt intensives en capital, utilitzen tecnologies molt avançades, tenen economies a gran escala, necessiten mà d'obra molt qualificada i inverteixen molt en formació professional.
- Al costat d'aquestes empreses, n'hi ha moltes altres de mida mitjana o petita, sense amb prou feines **cap capacitat per a influir en el mercat**, subjec-

Raons principals de la segmentació del mercat de treball

Hi ha quatre raons principals que expliquen l'existència de segmentacions en els mercats de treball: l'estructura sectorial i empresarial de la producció, les fluctuacions cícliques de l'economia, les estratègies empresarials de divisió dels treballadors i les diferents possibilitats de control i supervisió d'aquests per part de les empreses.

Variacions estacionals de la producció i diferents característiques de les empreses

Les variacions estacionals de la producció, que afecten més uns sectors que d'altres i unes empreses que d'altres, i les diferents característiques de les empreses en mida i grau de competència són algunes de les raons que poden explicar el fet que hi hagi segmentacions dels mercats de treball.

tes a la competència amb altres empreses, i en les quals el grau d'incertesa sobre els beneficis és molt elevat.

En el primer tipus d'empreses el nucli fonamental de la plantilla tindrà contractes indefinits i el segon tipus d'empreses una part important de la seva plantilla tindrà contractes temporals.

2) Les fluctuacions cícliques de l'economia

A més de les variacions estacionals de la producció, la **incidència de les fluctuacions cícliques**, que és una característica de l'evolució de les economies capitalistes, afecta també amb desigual intensitat els diferents països i els diferents sectors i empreses.

Aquestes fluctuacions cícliques obliguen a les empreses en les situacions de crisi a acomiadar determinats treballadors i, a més, les incerteses econòmiques de les empreses, que es deriven, precisament, d'aquestes fluctuacions, poden explicar que molts dels nous contractes siguin de caràcter temporal.

És en aquest moment que pot sorgir la dualització, que es pot arribar a produir al si de les mateixes empreses, entre feines estables, que pertanyen al sector primari, i feines precàries, que pertanyen al sector secundari.

Els treballadors que ocupen el primer tipus de feines –que pertanyen al sector primari– estan, en general, més protegits dels vaivens o fluctuacions de l'activitat econòmica que els que ocupen el segon tipus de llocs de treball, i es concentren, sobretot al principi, en aquests últims treballadors –els del sector secundari– els ajustos de les plantilles en els moments de crisi; i aquests treballadors serveixen, en certa manera, de matalàs per a esmorteir les fluctuacions de l'ocupació dels treballadors del sector primari. Tot i així, si la crisi és molt intensa i profunda i duradora en el temps també poden acabar afectant les ocupacions indefinides, és a dir, el sector primari.

3) Les estratègies empresarials de divisió dels treballadors

L'evolució del capitalisme des de l'inici del segle XX ha comportat un important **procés d'homogeneïtzació** dels treballadors i de les qualificacions requerides pel procés productiu. Aquest procés d'homogeneïtzació dels treballadors comportava un important perill per al poder i el control capitalista de l'economia, ja que podia afavorir la presa de consciència d'aquests treballadors amb problemes i interessos comuns i, per tant, la sindicació, la fortalesa del moviment obrer i la seva capacitat de negociació.

Fluctuacions cícliques

Les fluctuacions cícliques de les economies i les incerteses dels empresaris que les acompanyen poden ser una altra de les raons que justifiquen l'existència de mercats duals de feina.

Per evitar aquesta situació, molts empresaris, sobretot els de les grans empreses que tenen control monopolístic dels mercats de productes respectius, han establert estratègies que tendeixen a la divisió o fragmentació dels treballadors, moltes de les quals han derivat en els mercats interns de treball i en l'estratificació o segmentació dels llocs de treball.

Adicionalment a tot això, els avantatges que les empreses poden arribar a atorgar als treballadors interns, els que pertanyen al segment "primari", pot ser un mitjà que faciliti la "pau social" d'aquestes empreses, i disminueixi els conflictes socials i laborals, alhora que pot servir per a descoratjar la militància sindical dels treballadors.

4) Les diferents possibilitats de control i supervisió dels treballadors

Les diferents possibilitats que tenen les empreses per a **supervisar i controlar** la rendibilitat i productivitat dels treballadors, junt amb els diferents **costos de rotació laboral** que tenen, també poden justificar que hi hagi empreses i llocs de treball amb diferents remuneracions salarials i de treballadors amb més o menys estabilitat en la feina i diferents condicions de treball, com implica la teoria dels salaris d'eficiència.

Quan sigui molt difícil controlar la rendibilitat dels treballadors i els costos de rotació laboral siguin molt elevats, cosa que pot passar en empreses tecnològicament molt avançades, que exigeixen treballadors amb un alt nivell de qualificació i en les quals la inversió en formació és molt important, els salaris tendiran a ser elevats per a incentivar l'esforç productiu dels treballadors i evitar-ne la rotació, fet que redundarà en l'estabilitat de les feines; aquests treballadors pertanyen al sector primari.

En canvi, en altres empreses, moltes petites, per exemple de comerç a la menuda, en les quals sigui fàcil el control de la productivitat dels treballadors i els costos de rotació reduïts, entre altres raons perquè amb prou feines inverteixen en formació, els salaris seran més baixos i les feines, que formaran part del segment secundari, seran més precàries.

Una vegada explicades algunes de les causes principals de l'existència de les segmentacions dels mercats de treball i, en concret, dels mercats dobles de treball s'ha d'insistir una mica més en les raons per les quals en aquestes situacions hi ha importants diferències salarials.

Habitualment, a les empreses del segment primari, com ja s'ha assenyalat, els salaris es determinen per **regles internes de les empreses**, la majoria de vegades per mitjà de la negociació col·lectiva, i com a més, els treballadors d'aquest

Aportació dels economistes radicals nord-americans

Aquesta raó de les estratègies empresarials de la divisió dels treballadors és una aportació a l'explicació de les segmentacions dels mercats de treball dels economistes radicals nord-americans com ara, Bowles, Reich, Edwards i Gordon.

Escola dels economistes radicals nord-americans

L'escola dels economistes radicals nord-americans, alguns dels components de la qual són marxistes, té els seus orígens al final de la dècada dels seixanta, critica l'economia convencional o ortodoxa i es concentra en el funcionament del capitalisme, i posa èmfasi en les seves anàlisis en les desigualtats i estratificacions generades per aquest sistema.

Lectura recomanada

Consulteu els articles de Michael Piore a L. Toharia (1983).

sector solen tenir una gran capacitat de negociació, aquests salaris seran, comunament, superiors als quals hi hauria pel lliure joc de l'oferta i la demanda de treball.

D'altra banda, al segment secundari, els salaris reflecteixen la **dificultat dels treballadors** per a accedir al segment primari, la demanda del qual, en estar determinada per l'estoc de capital, el nivell de tecnologia i els sistemes d'organització de la producció i del treball de les empreses d'aquest sector, normalment és insuficient per a absorbir la força de treball disponible en l'ocupació corresponent.

A més, en aquest tipus de mercat secundari, els treballadors solen tenir poca capacitat de negociació, el nivell de qualificació requerit per les empreses i els llocs de treball d'aquest segment és, en la majoria dels casos, molt reduït. Tot això, explicaria que els salaris del mercat secundari, més influïts per l'escassetat de l'oferta en relació amb la demanda de treball que els del mercat primari i, per tant, pel joc de l'oferta i la demanda siguin, correntment, inferiors als d'aquest últim mercat.

Vegeu també

Consulteu "La mobilitat dels treballadors entre els mercats de treball secundaris i els primaris".

4. La teoria de la discriminació salarial en el mercat de treball. Referència especial a la discriminació entre sexes

En la majoria dels països hi ha divergències importants, constatades estadísticament, en relació amb el salari, la distribució de l'ocupació i altres condicions de treball entre persones que pertanyen a diferents col·lectius, com ara sexe, raça o nacionalitat, que difícilment es poden explicar per diferències relacionades amb la capacitat natural de les persones, el nivell de qualificació i formació dels diferents treballadors o amb l'esforç, la productivitat o el rendiment en la feina d'aquests treballadors.

Quan sorgeixen aquestes discrepàncies es diu que hi ha discriminacions en el mercat de treball. Aquestes discriminacions se solen reflectir en tres fenòmens:

1) **La discriminació salarial**, que es produeix quan els treballadors amb una capacitat igual o semblant i productivitat perceben salaris molt diferents.

Exemples

Exemples d'aquesta situació poden ser que, independentment dels nivells de qualificació, normalment, els salaris dels treballadors negres solen ser inferiors que els dels blancs o els de les dones que els dels homes.

2) **La discriminació ocupacional**, coneguda com a *segregació ocupacional*, es produeix quan els llocs de treball que ocupen diferents col·lectius de treballadors són molt diferents en relació amb la qualitat i la responsabilitat.

Exemples

Als Estats Units, per exemple, els negres i els hispans ocupen, en general, llocs de menys responsabilitat i qualitat i més mal remunerats que els blancs sense que no sempre aquestes diferències siguin a causa del nivell de qualificació més baix dels primers. A Espanya passa el mateix amb molts immigrants en relació amb els treballadors nacionals.

Així mateix, en molts països i, sens dubte a Espanya, la feina de les dones es concentra en determinades ocupacions i activitats menys remunerades, la majoria de vegades, que els que ocupen els homes de similar o, fins i tot, nivell de qualificació inferior.

3) **La discriminació en la situació en el mercat de treball**, ja que en la majoria dels països les feines són més precàries i les taxes d'atur notablement més elevades en determinats col·lectius.

Exemples

Això és el que també passa en gairebé tots els països entre diferents races i nacionalitats (als Estats Units, per exemple, la feina sol ser més precària i la taxa d'atur més alta en els negres i hispans que en els blancs) i entre homes i dones, ja que amb molt poques excepcions, les feines de les dones són més inestables que les dels homes i les taxes d'atur solen ser molt superiors.

Situacions de discriminació en el mercat de treball

Moltes de les discrepàncies salarials entre treballadors de diferent sexe, raça o nacionalitat no es poden explicar per les diferències de nivell educatiu o productivitat d'aquests treballadors, sinó que són a causa de situacions de discriminació en el mercat de treball.

A part d'aquests tres tipus de discriminacions relacionades directament amb el mercat de treball, també hi ha altres diferències que tenen el seu origen en les diferents **possibilitats d'accés al sistema educatiu** de les persones de diferent sexe, raça o nacionalitat, a causa de les desigualtats econòmiques i socials. En el cas de les diferències educatives entre homes i dones influeixen, a més, altres fenòmens, com el rol diferent que solen tenir en les famílies els nens i les nenes i la influència del sistema escolar i dels mitjans de comunicació en aquesta diferenciació. Però aquestes diferències són *prèvies*, anteriors al mercat de treball i, per tant, no es tractaran en aquest apartat dedicat específicament a la discriminació laboral, tot i que sí que es podrien considerar com una possible explicació d'aquest últim tipus de discriminació.

Si ens cenyim a **les causes de l'existència de discriminacions salarials** entre diferents col·lectius i, en concret, entre homes i dones hi ha diferents teories que les intenten explicar, entre les quals hem seleccionat les següents:

1) Els prejudicis o preferències dels empresaris, clients o treballadors

Aquests prejudicis en contra d'alguns col·lectius o preferències a favor d'altres provoquen que el cost total dels empresaris de contractar treballadors del grup discriminat (negres en contra de blancs o dones en contra d'homes) sigui superior al salari monetari que paguen a aquests treballadors, ja que hi ha **un cost "subjectiu" addicional** al monetari per a aquests empresaris, per la qual cosa el cost total també serà superior al dels treballadors que pertanyen a col·lectius no discriminats que se'ls pagui el mateix salari que als treballadors discriminats.

Així, si el salari monetari que els empresaris paguen al grup de treballadors no discriminats (blancs o homes, per exemple) és W_{nd} i el que paguen al grup discriminat (negres o dones) és W_d , el cost real de contractar els treballadors d'aquest últim grup, si hi ha algun prejudici dels empresaris en contra d'ells, i, en conseqüència, es produeix un cost "subjectiu" o "psicològic" addicional, seria $(W_d + d)$, essent **d** l'anomenat **coeficient de discriminació** o, el que és el mateix, el cost no salarial, a causa del prejudici de l'empresari de contractar aquests treballadors.

En aquestes condicions, els empresaris només contractaran treballadors del col·lectiu discriminat, si ens imaginem que tenen el mateix nivell de qualificació i que són igualment productius que la resta dels treballadors, si $(W_d < W_{nd} - d)$. En canvi, si ocorre que $(W_d \geq W_{nd} - d)$, l'empresari no contractarà treballadors del col·lectiu discriminat, encara que el salari monetari d'aquests treballadors sigui inferior al dels no discriminats.

Teories sobre la discriminació laboral

La majoria de les teories sobre la discriminació laboral s'han elaborat per economistes nord-americans, com ara Gary S. Becker, Edmund S. Phelps, Barbara R. Bergmann, Glen C. Cain, Ronald L. Oaxaca i Gregory J. Duncan.

Vegeu també

Consulteu "Les diferències entre homes i dones en el mercat de treball".

Contractació de treballadors discriminats

Segons la teoria de la discriminació salarial, l'empresari no es negarà a contractar els treballadors que discrimina, per exemple, negres o dones si el salari és molt inferior al dels altres treballadors, blancs o homes.

Ara bé, la discriminació salarial, segons aquesta explicació no solament es pot generar pels prejudicis o diferents preferències dels empresaris, sinó que, també, pot tenir el seu origen en **clients o consumidors** (en aquest cas els clients d'un restaurant poden tenir "aprensió" que els serveixin cambrers negres o dones) o en els dels **treballadors** (el cas d'un sector en el qual predominen els homes i a aquests els "molesta" tenir com a companyes dones).

2) Discriminació estadística

A causa de la diferent percepció dels empresaris de l'eficàcia o productivitat dels treballadors, segons les "**creences**" o "**evidències**" que tenen aquells sobre les característiques mitjanes del grup al qual pertanyen aquests treballadors, pot haver-hi algun tipus de discriminació salarial, que es coneix com a **discriminació "estadística"**.

Si la informació sobre el mercat de treball i les capacitats dels treballadors no és completa per part dels empresaris i alguns d'aquests tenen **la percepció** que les dones són menys productives que els homes, perquè *creuen*, per exemple, que el seu grau d'absentisme és més alt i la seva productivitat més reduïda, a causa que es dediquen més a tenir cura dels nens, que tenen menys possibilitats de formació professional per la interrupció més alta de la vida laboral o que la força física és inferior, preferiran contractar un home i només contractaran una dona si li pot pagar un salari més baix que el que pagaria a un home.

Si passa això, independentment que la dona en particular amb la qual contacta l'empresari pot ser tan eficaç i productiva que qualsevol altre home de nivells de qualificació i experiència professional similars, ens trobarem davant d'un cas de discriminació estadística.

En aquesta situació, l'empresari utilitza "**apreciacions**" **subjectives** segons el col·lectiu al qual pertany el treballador (raça, nacionalitat o sexe) sobre el rendiment del treballador sense tenir en compte la situació i la capacitat real de cada treballador en particular; a més, pot fonamentar l'esmentada "apreciació" en dades i experiències que **no tinguin res a veure** amb el que realment passa en la situació actual.

3) Segregació ocupacional

Aquest tipus de discriminació es produeix quan les feines de determinats grups de treballadors (grups discriminats) es concentren en alguns sectors, ocupacions o llocs de treball de **poca responsabilitat i exigència de qualificació** i la remuneració dels quals és inferior a la mitjana, independentment de la qualificació real i capacitat d'aquests treballadors. En aquest cas es tracta d'una "**segregació**" o "**aglomeració**" ocupacional.

Prejudicis

Una explicació del fet que hi hagi discriminacions salarials entre col·lectius de treballadors diferents és que els empresaris, o també els clients o els treballadors tinguin prejudicis en contra d'alguns d'aquests col·lectius.

Productivitat i rendibilitat de les dones

Una possible font de discriminació salarial de la dona en contra de l'home és que els empresaris *pensin* que la productivitat i rendibilitat de les dones és, en general, inferior a la dels homes.

Vegeu també

Consulteu "El mesurament de la segregació ocupacional".

Exemples

Això és el que sol passar en el cas de les dones, quan una part important de les feines es concentren en activitats com ara la perruqueria, la neteja, l'hoteleria, com a cambres o cuineres, la infermeria, les guarderies o les residències d'ancians, activitats que coincideixen amb el que se sol fer a casa, és a dir, les que coincideixen amb la feina domèstica.

Algunes d'aquestes activitats, en les quals les dones tenen una participació desproporcionada en relació amb el pes relatiu que tenen a la població activa i que s'engloben dins del que es denominen *feines femenines*, solen ser més mal remunerades que altres activitats i feines que predominen en l'ocupació masculina, fet que també podria explicar que hi hagi discriminacions salarials, encara que en aquest cas seria una conseqüència de la segregació o de la diferenciació ocupacional.

Una possible explicació de la segregació ocupacional és la **divisió sexual de la feina**, que encara es manté en moltes famílies, de manera que són les dones les que predominantment es dediquen a les tasques de la llar, a la feina domèstica. També poden contribuir a aquesta forma de segregació les **normes o hàbits socials**, els mitjans de comunicació, l'escola i els estereotips sexuals encara dominants en aspectes com ara els jocs infantils i l'elecció dels estudis i les ocupacions de les dones.

Tot això pot afavorir la **diferent inversió en educació que fan les famílies** en els nois i en les noies, cosa que provoca que, encara que cada vegada aquesta inversió sigui més similar, segueixin predominant els nois en les carreres tècniques, com ara les enginyeries, i les noies en les carreres de lletres, com ara les filologies, història, filosofia o dret.

Resum

Una vegada obtingudes les corbes agregades o de mercat de l'oferta i la demanda de treball, procedim en aquest mòdul a analitzar el conjunt del mercat de treball, més concretament les situacions d'equilibri i desequilibri d'aquest mercat.

En **condicions de competència perfecta** i de flexibilitat total dels salaris reals, en els quals tots els empresaris i treballadors són salari-acceptants, **el mercat de treball tendirà a una situació d'equilibri** en la qual s'igualaran l'oferta i la demanda i, en conseqüència, tots els treballadors que estiguin disposats a treballar al salari del mercat estaran ocupats, i s'assolirà la plena ocupació dels esmentats treballadors.

En aquesta situació no hi haurà atur involuntari i l'únic atur que pot persistir és el de naturalesa voluntària. Si s'incompleixen algunes de les condicions de competència perfecta o els salaris no són flexibles a la baixa hi podrà haver únicament atur involuntari. Aquesta és la conclusió fonamental del **model neoclàssic pur** del mercat de treball.

Si en aquest mercat de competència perfecta, alguns dels factors que determinen la posició de les corbes d'oferta i de demanda **es modifiquen**, aquestes corbes es desplaçaran, i es produirà després d'un període més o menys llarg, si no es compensen els moviments de les dues corbes, una nova situació d'equilibri i, per tant, una variació del nivell d'ocupació i del salari del mercat.

Ara bé, no tots els mercats de treball compleixen estrictament els requisits de competència perfecta. Per això és interessant estudiar altres estructures diferents del mercat de treball, sense que es modifiqui substancialment el mètode de l'anàlisi neoclàssica.

Entre aquestes estructures del mercat de treball destaquen les **situacions monopolistes** per la banda del demandant i per la banda de l'oferent.

Des de la **perspectiva de l'empresari**, el fet que hi hagi un sol demandant de treball es configura com un **mercat monopsonista**. L'empresari monopsonista deixa de ser salari-acceptant ja que pot influir en el salari del mercat. En aquest mercat el salari i el nivell d'ocupació a causa, precisament, del poder de l'empresari, seran inferiors als que correspondrien en una situació de competència perfecta. Fins i tot així, en el mercat monopsonista, com la demanda de treball, la feina, coincidirà amb el nombre de treballadors que estan disposats a treballar al salari d'equilibri, tampoc existirà en equilibri atur involuntari.

La situació contrària a la de l'empresari monopsonista és la del **sindicat monopolista**, que pot imposar als empresaris el salari del mercat, i que els empresaris contractaran el nombre de treballadors que correspongui amb aquest salari segons la corba de demanda. En aquesta situació si el salari és superior a de la plena ocupació i si el sindicat no pot controlar l'oferta de treball, hi haurà atur que, segons la interpretació de l'escola neoclàssica, serà involuntari des del punt de vista del treballador però voluntari des de la perspectiva del sindicat.

D'altra banda, el **monopoli bilateral** serà aquell mercat de treball en el qual hi hagi un sindicat monopolista pels treballadors i un monopsoni pels empresaris. Aquesta és una situació equivalent a la coexistència d'un sindicat únic de treballadors i d'una organització empresarial única que agrupa els diferents empresaris existents. En principi, en aquest tipus de mercat el salari serà indeterminat, ja que el salari que convingui a l'empresari monopsonista serà molt inferior al que intenti aconseguir el sindicat. El salari final haurà de ser **fruit de la negociació** entre aquests dos agents socials i dependrà del diferent poder de cada un.

També quant a l'**estructura salarial**, hi ha diferències notables entre un mercat perfectament competitiu i altres de competència imperfecta. En el primer, es tendirà a igualar el salari dels diferents treballadors i llocs de treball, mentre que en els segons persistiran importants diferències a llarg termini.

Aquestes diferències salarials es poden explicar per raons molt diverses, entre les quals destaquen l'heterogeneïtat dels treballadors, a causa del desigual nivell educatiu, diferent capacitat natural i diferents preferències de les persones, les diferències dels llocs de treball i les diferents característiques dels mercats i les empreses, i també les imperfeccions del mercat de treball.

Una de les teories més conegudes de les quals s'utilitzen per a explicar les diferències salarials, relacionada amb l'heterogeneïtat dels llocs de treball, és la **teoria de les diferències igualadores o compensadores dels salaris**. Segons aquesta teoria les diferències salarials tindrien com a funció principal compensar les diferents condicions o atributs qualitius no salarials dels llocs de treball. D'aquesta manera, els llocs de treball amb condicions més desfavorables i desagradables tendiran a tenir salaris més elevats que els llocs de treball amb condicions més favorables i agradables.

Dues explicacions més de les diferències salarials que hi ha en les economies actuals són la teoria de la segmentació dels mercats de treball i la teoria de la discriminació salarial.

La teoria de la segmentació del mercat de treball explica les diferències salarials per l'existència de mercats i llocs de treball diferents, fragmentats i dividits entre si, **uns de primaris i altres de secundaris**, molt diferenciats entre en relació amb la qualitat de les feines, l'estabilitat, les exigències de qualifi-

cació professional, les possibilitats de promoció i la capacitat de negociació dels treballadors, i també els procediments de determinació dels salaris, entre altres característiques.

Finalment, **la teoria de la discriminació salarial** es planteja el fet que hi hagi diferències salarials entre diferents col·lectius de treballadors, com ara sexes, races i nacionalitats, partint de fenòmens com **els prejudicis** dels empresaris o dels clients i altres treballadors en contra dels col·lectius discriminats, la **discriminació estadística**, basada en "creences" sobre el comportament general o mig de determinats grups de treballadors, o **la segregació ocupacional**, és a dir, la diferent distribució de la feina per branques d'activitat o ocupacions, per exemple, de blancs i negres o dones i homes.

Exercicis d'autoavaluació

1. Essent L la feina i W el salari i donades les funcions següents:

$$L = 10 - 2,5 W$$

$$L = 2 + 1,5 W$$

- Digueu quina de les dues funcions és la d'oferta de treball i quina la de demanda.
- Calculeu el salari i el nivell d'ocupació d'equilibri.
- Demostreu que en la situació d'equilibri d'aquest model no hi ha atur involuntari.
- Obteniu el nivell d'atur que hi ha quan el salari és igual a 3.

2. Si $D_L = 15 - 4 W$, $S_L = 3 + 2 W$ i el nombre de treballadors potencialment actius és igual a 10. Calculeu:

- La situació d'equilibri (salari i ocupació d'equilibri),
- el nivell d'atur involuntari que hi ha en aquesta situació,
- el nombre de persones potencialment actives que no troben feina, i
- el salari del mercat al qual estarien disposades a treballar totes les persones que formen part de la població potencialment activa.

3. Donades les següents corbes del mercat de treball: $D_L = 100 - 5 W$ i $S_L = 40 + W$ i coneguda la corba de demanda d'un empresari individual $D_{Li} = 40 - 3 W$. Calculeu:

- El nivell d'ocupació i el salari d'equilibri del mercat.
- El salari de l'empresari individual.
- El nivell d'ocupació d'aquest empresari.

4. Com afecta a les corbes d'oferta i demanda de treball i al salari i l'ocupació d'equilibri cada un d'aquests fets?:

- L'augment de la demanda del producte.
- El descens de la renda no salarial dels treballadors.
- La utilització de tecnologies més intensives en capital i estalviadores de mà d'obra.
- La menor preferència pel lleure de les persones potencialment actives.

5. "Si es desplacen alhora cap a la dreta i en la mateixa proporció les corbes d'oferta i de demanda de treball augmentarà tant la feina com el salari d'equilibri". Vertader o fals. Expliqueu-ho.

6. Quan l'empresari és un monopsonista...

- la feina i el salari són superiors que en competència perfecta.
- la feina i el salari són inferiors que en competència perfecta.
- hi ha més feina que en competència perfecta i el salari és més baix.
- hi ha menys feina que en competència perfecta i el salari és més alt.

7. En una situació de monopsoni...

- la feina i el salari es determinen en el punt en el qual es tallen les corbes d'oferta i demanda.
- la feina es determina per la corba de demanda i el salari per la de l'oferta quan es coneix la feina.
- la feina es determina en el punt en el qual la corba de demanda s'igualava a la del cost salarial marginal i el salari per la corba d'oferta, quan es coneix l'ocupació.
- la feina i el salari es determinen en el punt en el qual s'igualen la corba de demanda amb la del cost salarial marginal.

8. Amb les corbes del mercat de treball següents: $D_L = 120 - 3 W$, $S_L = 20 + 2 W$ i CSM_a (Cost salarial marginal) = $-12 + L$.

- Obteniu la situació d'equilibri d'un mercat de treball perfectament competitiu.
- Obteniu la corba de l'ingrés del producte marginal (IPM_a).
- Obteniu la situació d'equilibri d'un empresari monopsonista.
- Compareu totes dues situacions d'equilibri.

9. Segons el model neoclàssic, en un mercat de treball monopsonista...

- hi ha atur involuntari però no voluntari.
- hi ha atur voluntari i involuntari.

c) no hi ha atur involuntari, encara que es redueixi l'ocupació en relació amb un mercat de competència perfecta.

d) Cap de les situacions anteriors.

10. "Com més elàstica sigui la corba de demanda de treball més gran serà la capacitat del sindicat monopolista per a imposar un salari alt". Vertader o fals. Expliqueu-ho.

11. En un monopoli bilateral el salari serà necessàriament...

a) igual al de competència perfecta.

b) igual al del monopsoni.

c) igual al que imposa el sindicat monopolista.

d) indeterminat, depenent del poder i de la capacitat de negociació de l'empresari i del sindicat.

12. "En un mercat de competència perfecta pur no hi haurà diferències salarials". Vertader o fals. Expliqueu-ho.

13. La teoria de les diferències igualadores dels salaris conclou que...

a) finalment tots els salaris s'igualen.

b) els salaris depenen de la productivitat de cada treballador.

c) els salaris són diferents perquè compensen el diferent nivell d'educació dels treballadors.

d) els salaris són diferents perquè els llocs de treball tenen característiques i condicions laborals diferents.

14. Assenyaleu quines d'aquestes afirmacions són vertaderes, segons la teoria de les diferències compensadores dels salaris:

a) Els salaris tendiran a ser més alts quan els llocs de treball siguin més insegurs i insalubres.

b) Els treballadors més intel·ligents guanyaran salaris més elevats que la resta dels treballadors.

c) Els salaris tendiran a ser més alts com més alt sigui el nivell educatiu dels treballadors.

d) Els treballadors seran diferents perquè els treballadors no tenen facilitats de mobilitat geogràfica.

e) Els salaris de les feines nocturnes tendiran a ser més alts que els de les feines diürnes.

15. En relació amb una situació de competència perfecta tant en el mercat del producte com en el mercat de treball, el salari serà sempre més elevat quan hi hagi un...

a) mercat de treball en el qual predomini un sindicat monopolista.

b) mercat de treball monopsonista.

c) mercat de treball que és un monopoli bilateral.

d) mercat de producte monopolista.

16. La teoria de la segmentació del mercat de treball explica les diferències salarials...

a) per les diferències en els nivells educatius.

b) per les diferències en les preferències dels treballadors.

c) pel diferent grau de risc dels llocs de treball.

d) per la divisió del mercat de treball en llocs de treball "bons" i "dolents".

17. En un mercat de treball intern els salaris es fixen exclusivament...

a) per la llei de l'oferta i la demanda.

b) per la imposició d'un sindicat.

c) per les regles internes de les empreses que poden haver estat o no negociades.

d) per l'Estat.

18. "L'existència de llocs de treball primaris i secundaris s'han de produir necessàriament en empreses diferents". Vertader o fals. Expliqueu-ho.

19. Assenyaleu quins d'aquests factors poden explicar l'existència de segmentacions en el mercat de treball:

a) La diferent estacionalitat i temporalitat de les activitats productives.

b) El diferent nivell educatiu dels treballadors.

c) La diferent capacitat intel·lectual i física dels treballadors.

d) Les diferents possibilitats de control de la productivitat dels treballadors per les empreses.

- e) L'estratègia empresarial de dividir els treballadors.
f) La discriminació racial.

20. En un mercat de treball en el qual hi ha discriminació salarial en contra de les dones per prejudicis dels clients d'aquest mercat i el coeficient de discriminació per a l'empresari és equivalent a cent euros, contractarà dones aquest empresari si el salari d'elles és de mil euros i el dels homes de mil cinquanta euros? Expliqueu la resposta.

21. La possible existència de discriminació estadística en contra de la dona és perquè...

- a) totes les dones són menys productives que els homes perquè tenen un absentisme més alt.
b) les dones tenen un nivell educatiu més baix que els homes.
c) l'empresari "creu" que en general les dones són menys productives que els homes, sense tenir en compte les característiques específiques de cada treballador.
d) Cap de les anteriors.

22. La segregació ocupacional entre homes i dones és perquè...

- a) les dones tenen un nivell educatiu més baix que els homes.
b) les dones ocupen en una proporció més gran que els homes llocs de treball relacionats amb les tasques domèstiques.
c) les dones dediquen més hores que els homes a la feina domèstica.
d) les dones tenen menys força física que els homes.

23. Calculeu l'índex de Duncan en el cas que la distribució ocupacional d'homes i dones sobre la feina total de cada sexe sigui la següent:

	Homes	Dones
Ocupació 1	50	5
Ocupació 2	30	5
Ocupació 3	20	90
Total	100	100

Expliqueu si el grau de segregació ocupacional d'aquesta situació és elevat o reduït.

Solucionari

Exercicis d'autoavaluació

1. **a)** la corba de demanda, que és decreixent (W amb signe menys), és el núm. 1 i la d'oferta, que és creixent, és el núm. 2; **b)** Si $D_L = S_L$, aleshores $W = 2$ i $L = 5$; **c)** per a $W = 2$, la demanda i l'oferta són iguals les dues a 5 i, per tant, no hi haurà atur; **d)** per a $W = 3$, l'atur és igual a 4, ja que amb aquest salari l'oferta, que és igual a 6,5, supera a la demanda que ascendeix a 2,5.

2. **a)** $W = 2$ i $L = 7$; **b)** Zero, ja que $D_L = S_L$; **c)** $10 - 7 = 3$; i **d)** $W = 3,5$, segons la corba d'oferta ($10 = 3 + 2W$).

3. **a)** $W = 10$ i $L = 50$; **b)** $W = 10$, en ser salari-acceptant; **c)** 10, $(40 - 3 \times 10)$.

4. **a)** desplaçament a la dreta de la corba de demanda, augment de l'ocupació i el salari; **b)** desplaçament a la dreta de la corba d'oferta, augment de l'ocupació i descens del salari; **c)** desplaçament a l'esquerra de la corba de demanda, disminució de l'ocupació i el salari; i **d)** desplaçament a la dreta de la corba d'oferta, augment de l'ocupació i descens del salari.

5. Fals. La feina augmentarà però el salari no variarà, ja que si es desplacen les dues corbes cap la dreta i en la mateixa proporció es compensarà l'augment del salari que provoca el creixement de la demanda amb el descens del salari que provoca l'increment de l'oferta.

6. **b**

7. **c**

8. **a)** $D_L = S_L$, $W = 20$ i $L = 60$; **b)** Coincideix amb la de demanda de treball, però s'obté en funció de L , en lloc d'obtenir-se en funció de W : $IPM_a = L = 120 - 3w$; $w = 40 - 1/3$; **c)** $IPM_a = CSM_a$; $40 - 1/3 L = -12 + L$, amb la qual cosa $L = 39$ i W , que s'obté per mitjà de la corba d'oferta per a $L = 39$, serà igual a 9,5; **d)** en competència perfecta $W = 20$ i $L = 60$ i en monopsoni $W = 9,5$ i $L = 39$, motiu pel qual en aquesta última situació tant el salari com la feina són inferiors.

9. **c**

10. Fals, com més elàstica sigui més gran serà el descens de l'ocupació i més petita la capacitat del sindicat per a imposar un salari elevat.

11. **d**

12. Vertader, a causa de la flexibilitat salarial, la perfecta informació i mobilitat dels treballadors i l'homogeneïtat dels treballadors i els llocs de treball.

13. **d**

14. **a, e**

15. **a, d**

16. **d**

17. **c**

18. Fals, perquè es pot produir dins de l'empresa.

19. **a, d, e**

20. No. Només contractarà dones si el seu salari és inferior a nou-cents cinquanta euros ($1.050 - 100$).

21. **c**

22. **b**

23. Índex de Duncan = 70 ($45 + 25 + 70/2$). El grau de segregació és relativament elevat, en estar molt més a prop del valor màxim (100) que del mínim (0). I significa que el 70% dels treballadors (homes o dones) haurien de canviar de feina perquè els dos gèneres tinguin la mateixa distribució de l'ocupació.

Bibliografia

Bibliografia bàsica

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

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

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

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

Toharia, L. (comp. i introducció) (1983). *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza Universidad Textos.

Bibliografia complementària

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

Drago, R.; Perlman, R. (comp.) (1992). *Nuevos enfoques microeconómicos en Economía del Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Ehrenberg, R. G.; Smith, R. S. (1991). *Labour Economics. Theory and Public Policy*, 4a edició. Nova York: Harper Collins Publishers.

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

Meixide, A. (comp.) (1988). *El mercado de trabajo y la estructura salarial*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Palacio Morena, J. I.; Álvarez Aledo, C. (2004). *El mercado de trabajo: análisis y políticas*. Madrid: Editorial AKAL.

Bibliografia específica per a Espanya

Alba, A. (2000). *La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática*. Madrid: Ariel Sociedad Económica.

Andrés, J.; García, J. (1991). *Una interpretación entre las diferencias salariales entre sectores*. Investigaciones Económicas (vol. 15, núm. 1, pàg. 143-167).

Fina Sanglas, L.; González de Lena, F.; Pérez Infante, J. I. (2001). *Negociación colectiva y salarios en España*. Consejo Económico y Social (CES). Madrid: Colección Estudios.

Malo, M. A.; Toharia, L. (1999). "Costes de despido y creación de empleo". *Economistas* (núm. 80 extra, any XVII, Espanya 1998, un balance).

Pérez Infante, J. I. (2009). "La desigualdad retributiva en el trabajo en España". A: J. M. Zufiaur (coord.). *Los retos de la igualdad en el trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración / Fundación Francisco Largo Caballero.

Pérez Infante, J. I. (2011). "La Negociación Colectiva y los Salarios en España: Un análisis económico agregado". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Universidad Complutense (en impremta).

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

