

L'oferta de treball

Inmaculada Cebrián López
Gloria Moreno Raymundo

Amb la col·laboració de
Miguel Ángel Malo Ocaña

PID_00186594



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.....	6
1. La teoria de l'oferta: el model bàsic d'oferta individual.....	7
1.1. L'elecció entre la feina i el lleure	7
1.2. Les corbes d'indiferència	8
1.3. La restricció pressupostària	12
1.4. L'elecció òptima	14
1.5. L'oferta de treball a curt termini	16
1.6. Una aplicació del model de l'oferta individual: la participació laboral i el salari de reserva	19
1.7. De l'oferta de treball individual a l'oferta de treball de mercat ...	20
2. L'oferta de treball des de la perspectiva de les llars.....	22
2.1. El model de Becker de l'assignació del temps en les llars	22
2.2. Les decisions de la llar	23
2.3. Reconsideració dels efectes de renda i substitució	26
2.4. L'oferta de treball i el cicle econòmic	27
3. La teoria de la inversió en capital humà. Anàlisi i crítiques..	29
3.1. El concepte de capital humà	29
3.2. Per què s'ha d'invertir en capital humà? El model bàsic de capital humà	30
3.3. Anàlisi de la formació específica i la formació general	34
3.4. Crítiques a la teoria del capital humà: l'educació com a filtre o senyal. La teoria credencialista	35
Resum.....	37
Exercicis d'autoavaluació.....	39
Solucionari.....	41
Bibliografia.....	42

Introducció

En aquest mòdul tractarem aquelles qüestions que es refereixen a l'oferta de treball dels individus i que considerem imprescindibles per a poder respondre les preguntes següents:

- Per què tothom no treballa el mateix nombre d'hores i dedica el mateix esforç a la feina?
- Quina relació hi ha entre les decisions de participació i el moment del cicle vital en el qual es troba l'individu?
- Per què actualment s'observa que els joves dediquen més anys a la seva formació?
- Per què algunes persones als cinquanta-cinc anys deixen de treballar?
- Per què hi ha dones que es dediquen exclusivament a la feina a casa i no participen en el mercat laboral?
- Què determina l'oferta de treball del mercat?

Així mateix, tractem d'introduir aquelles limitacions més òbvies del model d'oferta de treball, per exemple, fins a quin punt un treballador pot triar el nombre d'hores que dedica a treballar? Hi ha alguna diferència entre les decisions que es prenen a curt i a llarg termini?

El mòdul consta de quatre parts. En primer lloc, presentem l'oferta de treball des de la perspectiva de l'individu i del mercat. En segon lloc, introduïm l'oferta de treball des de la perspectiva de les llars. En tercer lloc, presentem el concepte de capital humà i la incidència que té sobre l'oferta de treball. Finalment, presentem alguns casos sobre l'evidència empírica de les decisions d'oferta.

Objectius

1. Comprendre el concepte d'oferta de treball i les diferents dimensions.
2. Familiaritzar-se amb un model bàsic d'elecció entre feina i lleure.
3. Conèixer els factors que expliquen els diferents comportaments de les persones davant la feina.
4. Entendre per què els individus poden decidir invertir temps i diners en la seva formació.
5. Entendre les xifres i l'evolució de la participació laboral i ser capaços d'analitzar-les críticament.

1. La teoria de l'oferta: el model bàsic d'oferta individual

La teoria econòmica ha desenvolupat un model senzill basat en **com distribuïm les persones el nostre temps**. Aquest model ens permet d'entendre com es prenen les decisions sobre la quantitat de feina oferta per un individu típic. Es tracta d'un model molt simple en els supòsits de partida, i encara que això el pot situar lluny de la realitat, és molt útil pel seu valor pedagògic per a entendre els mecanismes de l'oferta de treball. A més, ens proporciona la base sobre la qual s'han de desenvolupar models més complexos i realistes.

Aquest model pren com a unitat de decisió a l'individu. No obstant això, hem de recordar que sovint els individus formen part d'una unitat de decisió més àmplia, com són les llars i, per tant, han de decidir, no solament el nombre d'hores que dedicaran a la feina remunerada, sinó també el temps que dedicaran a altres activitats com poden ser la feina domèstica i el lleure.

Aquest model implica que les persones tenen capacitat per a decidir el nombre d'hores que volen treballar. Ara bé, en la realitat això passa molt poques vegades i el més habitual és que hàgim d'acceptar feines amb jornades laborals fixes (vuit hores al dia, trenta-cinc hores a la setmana, mil set-cents hores a l'any, etc.) que poden, per exemple, haver estat pactades en la negociació col·lectiva.

En els apartats que hi ha a continuació presentem quins elements componen aquest model i com s'estructura.

1.1. L'elecció entre la feina i el lleure

El model bàsic d'oferta de treball parteix del fet que les persones han de decidir com repartir el seu temps. Per exemple, si prenem un individu típic que disposa cada dia d'una quantitat fixa de temps (vint-i-quatre hores) i ha de decidir com el distribuirà entre les diferents activitats que pot fer.

Per simplificar ens imaginem que el temps només es pot repartir en dos tipus d'activitats: **la feina i el lleure**. Quan parlem de "feina" hem d'entendre que ens estem referint a qualsevol activitat del mercat laboral per la qual l'individu **rep a canvi una remuneració**. Quan parlem de "lleure" hem d'entendre que ens estem referint a totes les activitats per les quals **no rep remuneració**, per exemple, el temps dedicat a les tasques domèstiques, les hores que passa dormint o descansant, o també el temps dedicat a menjar, al desplaçament, a estudiar, etc.

En principi, podem pensar que el lleure és una activitat agradable que reporta satisfacció a qui la fa, motiu pel qual podria ser qualificat com un "bé", mentre que la feina és un "mal" en el sentit que no reporta satisfacció o **utilitat**.

Ara bé, la feina reporta ingressos a qui treballa, i li permet comprar béns el consum dels quals sí que li reporten utilitat. Per tant, la persona que decideix no treballar una hora i dedicar-se al lleure deixa de guanyar el salari amb el qual seria remunerada aquella hora treballada.

El concepte d'utilitat

En economia, el concepte d'utilitat fa referència a la capacitat dels béns o el lleure per a satisfer els desitjos.

Entenem que el **cost d'oportunitat** d'una hora de lleure és el salari hora.

Per a esbrinar com distribuirà el seu temps una persona, necessitem conèixer dues coses: les seves **preferències** quant al lleure i a la feina i quina és la quantitat màxima de béns que podrà comprar als preus de mercat, tenint en compte el salari i la seva **riquesa**.

El cost d'oportunitat

En economia, el cost d'oportunitat és allò a què hem de renunciar per a obtenir una cosa.

1) **Preferències**: no tots els individus valoren la feina i el lleure de la mateixa manera. Per exemple, per a alguns treballar és un càstig, mentre que per a d'altres la feina és una benedicció. Algunes persones valoren molt el temps lliure i d'altres no saben com emprar-lo. Podem observar que es tracta d'informació subjectiva.

2) **Riquesa**: la feina és una font important d'ingressos, però no l'única. Hi ha algunes persones que disposen d'altres fonts de renda no laborals (lloguers, dividends, etc.) o posseeixen béns que per exemple han heretat. El salari que perceben els individus per la seva feina i, de manera més general, la riquesa són factors determinants de l'oferta de treball. Si una persona té una riquesa elevada, pot ser que la feina no sigui tan important a l'hora d'obtenir recursos per a finançar el consum.

No obstant això, a fi de fer més senzilla la nostra anàlisi, imaginarem que l'única font d'ingressos prové del salari percebut per la feina, és a dir, si una persona no treballa cap hora al dia, no tindrà renda per a comprar béns.

A partir d'aquesta informació podem establir com distribueix una persona el seu temps, és a dir, les vint-i-quatre hores del dia, entre feina i lleure, sabent les seves preferències sobre el plaer que li reporta el lleure i la feina, i el preu de l'hora treballada o salari per hora.

1.2. Les corbes d'indiferència

En aquest apartat introduïrem el concepte de corbes d'indiferència, que són un instrument que ens permet de representar gràficament les preferències dels individus entre feina i lleure.

Ens imaginem que hi ha dos tipus de béns que proporcionen satisfacció a les persones: el temps de lleure i els béns que podem comprar amb els diners obtinguts per les hores treballades.

Aquesta simplificació ens permet de recollir gràficament les preferències entre aquests dos béns en un gràfic amb dos eixos.

A l'eix d'abscisses representem el temps disponible d'una persona (hores = vint-i-quatre hores al dia), temps que dividirà entre lleure i feina. Per exemple, si de les vint-i-quatre hores tria dedicar-ne dotze al lleure, les altres dotze hores les dedicarà a la feina.

A partir d'ara, quan ens referim a les hores dedicades al lleure utilitzarem la lletra H, mentre que quan ens referim a les hores dedicades a la feina utilitzarem la lletra L.

A l'eix d'ordenades representem els ingressos procedents de la feina que es poden obtenir en un dia. Per exemple, si el salari que obté per cada hora de feina és de sis euros, podrà consumir com a màxim béns per valor de cent quaranta-quatre euros si treballa les vint-i-quatre hores del dia, mentre que si només en treballa dotze disposarà només de setanta-dos euros per a comprar béns.

Com que el lleure i la renda percebuda per la feina proporcionen satisfacció a l'individu, aquests dos béns poden ser considerats d'alguna manera substitutius entre si. Això vol dir que si una persona es veu obligada a treballar una hora més i, per tant, gaudir d'una hora menys de lleure, en canvi gaudirà d'un consum més gran de béns. Fins i tot és possible que la seva satisfacció total continuï essent la mateixa.

Si volem representar gràficament les preferències d'un individu, haurem d'establir quines combinacions són equivalents en termes de satisfacció i quines són inferiors o superiors entre si. Per a això utilitzarem un exemple. Si ens imaginem que preguntem a un treballador què li semblaria tenir cada dia vuit hores de lleure i uns ingressos totals de noranta-sis euros, que seria el resultat de treballar setze hores i cobrar sis euros per cada hora, i que ho valorés en termes de satisfacció. Això ens podria portar al punt E del gràfic 1.

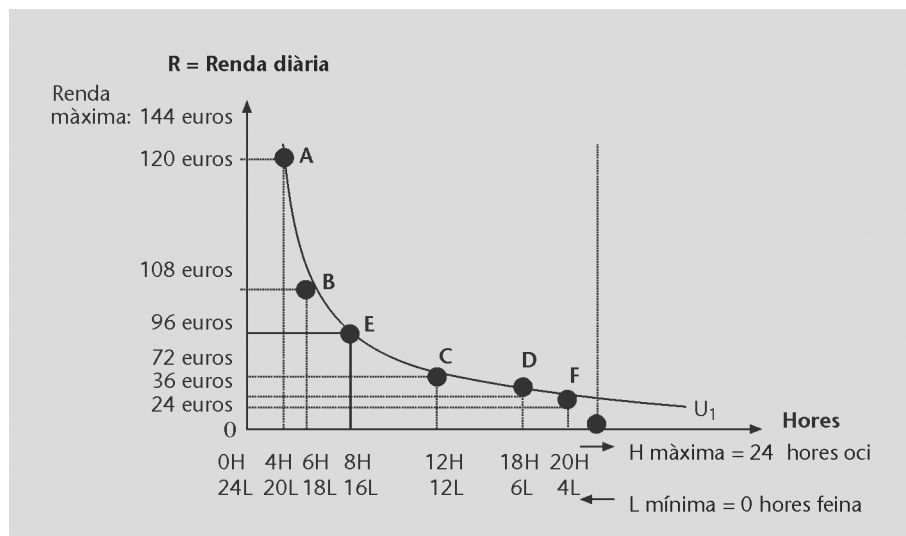
A continuació li demanem que ens indiqui cinc combinacions més entre lleure i ingressos que li reportin el mateix nivell de satisfacció que la combinació inicial. És a dir, que ens digui altres combinacions possibles d'hores de lleure i renda que li reportarien un benestar idèntic i, per tant, s'hi mostra indiferent.

Observació

De manera general, podem establir que un individu pot tenir múltiples combinacions entre lleure i consum de béns que li proporcionin el mateix nivell de satisfacció.

Això implicarà que, per exemple, encara que hagi de renunciar a una hora de lleure, el nivell més alt de renda que aconseguiria per treballar una hora més, el deixaria com estava. D'aquesta manera, obtenim els punts A, B, C, D i F.

Gràfic 1. Corba d'indiferència



Exemple de combinacions d'hores de lleure o de feina i renda que són indiferents entre si quan el salari per hora és de sis euros.

Si unim aquests sis punts mitjançant una línia o corba obtenim el que en economia anomenem **corba d'indiferència**. En el gràfic 1 la tenim representada a la corba d'indiferència U_1 . Observeu que al llarg de tota la corba U_1 es manté el nivell de satisfacció constant.

Ara bé, sabem que el nostre treballador sens dubte se sentiria més satisfet si pogués obtenir per les mateixes hores de feina i de lleure (per exemple, setze L i vuit H) una renda diària de cent vuit euros. És a dir, si pogués assolir el punt J del gràfic 2, que representa un nivell de satisfacció més alt, que queda reflectit en una segona corba d'indiferència U_2 .

Observeu que aquesta segona corba estaria situada per sobre de la primera perquè reflecteix un nivell de satisfacció més alt. Això ens garanteix que l'individu, si pogués triar, seleccionaria la combinació de J, que és el mateix que dir que prefereix la combinació J a la combinació E. No hi ha cap dubte que el treballador preferirà qualsevol combinació de la corba U_2 a qualsevol combinació de la corba U_1 .

Podríem continuar dibuixant corbes d'indiferència que representessin nivells de satisfacció diferents als de les corbes U_1 i U_2 , tenint en compte que com més allunyades estiguin de l'origen, reflecteixen un nivell de satisfacció més alt. Aquesta informació és la que observem a les corbes U_3 i U_4 .

Corba d'indiferència

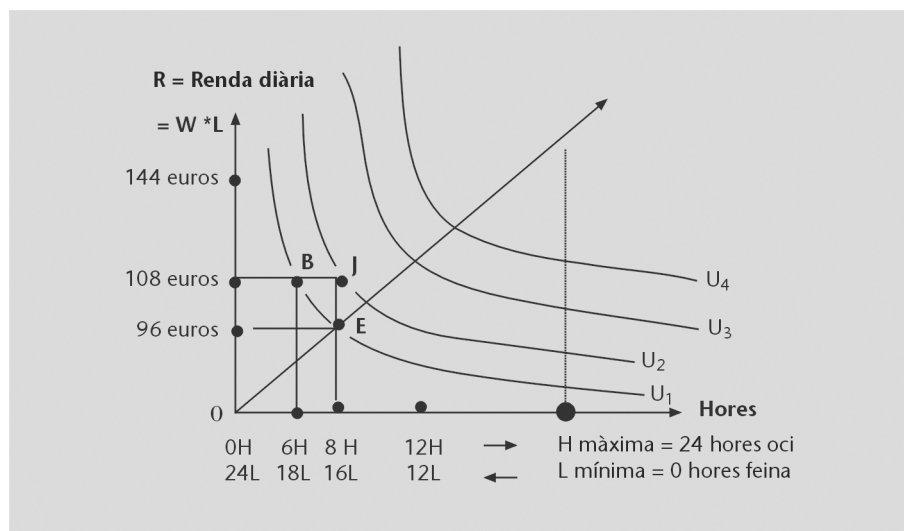
En economia es denomina *corba d'indiferència* la corba que recull tots els cistells de béns que reporten a l'individu el mateix nivell de satisfacció.

Propietats de les corbes d'indiferència

- No es poden tallar, perquè no és possible que una mateixa combinació de béns proporcionï nivells de satisfacció diferents.
- Tenen pendent negatiu, perquè per tenir més d'un bé s'ha de sacrificar una cosa de l'altre bé perquè no canviï el nostre nivell de satisfacció.
- Convexes: estan corbades cap a dins des de l'origen, perquè el valor absolut del pendent disminueix a mesura que hi descendim en sentit sud-est. És a dir, als individus cada vegada els costa més desprendre's d'una hora de lleure per guanyar renda i que no canviï el seu nivell de satisfacció.

Podríem continuar traçant corbes infinites d'indiferència de manera que per cada punt o possible combinació lleure-renda diària passi una corba d'indiferència. Així, arribem a tenir el que es coneix com a **mapa d'indiferència**, en el qual tindríem recollides totes les preferències dels individus entre el nombre d'hores que s'estima més dedicar a lleure i a treballar.

Gràfic 2. Mapa d'indiferència

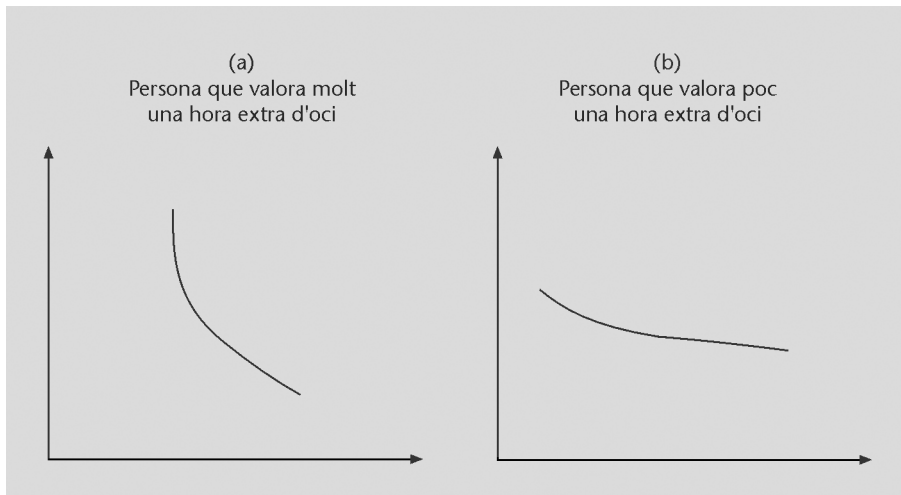


Quan la corba d'indiferència està més allunyada del punt d'origen (0), més elevat és el nivell de satisfacció que representa.

De què depèn la forma de les corbes d'indiferència?

Les corbes *a* i *b* representades en el gràfic 3 ens permeten distingir entre dos tipus d'individus que es diferencien entre si perquè li donen importància diferent al lleure o a la renda:

Gràfic 3. Diferents tipus de preferències



a) Quan la forma de la corba és més inclinada en la proximitat a l'eix d'ordenades (gràfic 3 a) es tracta d'una persona "amant" del lleure, ja que exigeix un gran increment de la renda per a sacrificar una hora de lleure.

b) Si la corba és més plana en la proximitat a l'eix d'abscisses (gràfic 3 b) podem catalogar la persona com a "addicta" a la feina. Això vol dir que quan a una persona li agrada més la feina que el lleure, està disposada a renunciar a una hora de lleure a canvi d'un petit increment de la seva renda.

1.3. La restricció pressupostària

En aquest apartat introduïrem la **restricció pressupostària** que ens informa del conjunt de possibilitats que **com a màxim** pot assolir l'individu i que és independent de les seves preferències que tingui entre la feina i el lleure.

Sembla lògic imaginar que qualsevol persona aspira a estar en la millor situació possible, és a dir, a triar el nombre d'hores de lleure i de feina que li proporcionen un nivell de satisfacció més alt. No obstant això, sembla evident que no solament les preferències són importants a l'hora de decidir, sinó que també s'han de tenir en compte algunes restriccions, concretament la quantitat de renda monetària disponible.

Per exemple, és possible que a molts ens resulti molt atractiva la combinació de treballar una hora al dia i poder consumir béns per valor de tres-cents euros cada dia, però no podrem triar aquesta opció si no és que aquesta hora de feina se'ns remuneri amb tres-cents euros, o llevat que a causa del salari treballem més hores, o a excepció que disposem d'altres fonts de renda o de riquesa.

En el nostre cas, ja hem establert com a supòsit que l'individu només rep renda que prové de la feina i que, a més, no té cap estalvi ni pot demanar préstecs. Ens imaginem, també, que per les seves característiques (nivell de qualificació, experiència laboral, edat, etc.) percep un salari determinat per hora que no pot alterar.

D'aquesta manera, podem traçar una recta que anomenarem **restricció (salarial) pressupostària** que mostri totes les combinacions com a màximes de renda (béns) i lleure a les quals podria accedir un treballador a partir d'un determinat salari.

Per exemple, si el salari és de sis euros per hora treballada, podem traçar una recta que talli l'eix d'abscisses quan l'individu decideixi dedicar les vint-i-quatre hores del dia al lleure, cosa que no li reportaria cap renda, i talli l'eix d'ordenades en el punt de cent quaranta-quatre euros de renda, quan decideixi dedicar les vint-i-quatre hores a treballar.

Sobre aquesta recta de restricció pressupostària estarien situades totes les combinacions possibles d'hores dedicades a treballar i a lleure i la renda obtinguda a canvi de les hores de feina, quan el salari hora està determinat.

En el nostre exemple el salari és de sis euros per hora treballada. Així, tal com podem observar en el gràfic 4, podria obtenir, per exemple, una renda de quaranta-vuit euros si dediqués vuit hores a treballar i setze hores a lleure; seixanta euros de renda si treballés deu hores i en dediqués catorze a lleure; setanta-dos euros si treballés dotze hores, etc.

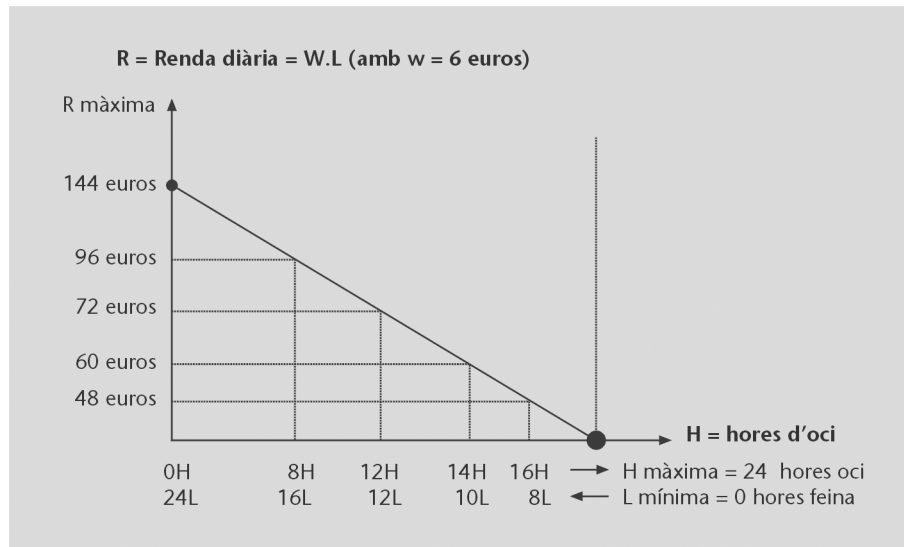
Si ens movem al llarg de la recta, sabrem quantes hores de lleure hem de sacrificar per a obtenir més renda. Així, per exemple, si estem treballant deu hores però volem tenir setanta-dos euros de renda, en lloc de seixanta, haurem de treballar dues hores més i sacrificar-ne dues de lleure. Això ens permetrà tenir dotze euros més de renda. Podem observar que cada hora de lleure a la qual renunciem ens proporciona ingressos iguals al salari per hora (sis euros), que no és ni més ni menys que el cost d'oportunitat del lleure.

D'aquesta manera, podem deduir que el valor absolut del pendent d'aquesta recta és el valor d'una hora addicional de lleure, és a dir, el salari que es deixa de percebre o cost d'oportunitat del lleure. Així, doncs, el valor absolut del pendent d'aquesta recta seria igual a sis, que és el valor del salari per hora en aquest exemple.

Restricció pressupostària

En economia es denomina d'aquesta manera el conjunt assequible quan estan donats els preus relatiu entre els béns que es poden triar. En el nostre cas, el que ens mostra és el conjunt d'alternatives disponibles segons el nombre d'hores que dediquem a treballar i a lleure, a un determinat nivell de salari.

Gràfic 4. La restricció pressupostària quan el salari per hora és igual a sis euros



1.4. L'elecció òptima

En aquest apartat deduirem com trien els individus el nombre d'hores que finalment dedicaran a la feina i al lleure, a causa del salari.

Acabem d'observar que qualsevol combinació per sobre de la recta de la restricció pressupostària no és assequible per al nostre treballador, llevat que augmenti el salari que percep per hora treballada. Això vol dir que si dibuixem en un mateix gràfic, tal com fem en el gràfic 5, la recta de restricció pressupostària i les corbes d'indiferència, que ens mostren les preferències que té l'individu entre lleure i feina, podrem determinar que, a tot estirar, aquesta persona podrà aconseguir un nivell de satisfacció màxim equivalent al que ens mostra la seva corba d'indiferència U_2 .

Això implica que l'individu, a tot estirar, podrà triar la combinació A i cada dia treballarà set hores a canvi de descansar-ne disset i poder fer una compra de béns equivalent a quaranta-dos euros. Qualsevol altra combinació sobre la corba d'indiferència U_2 quedaria per sobre de la seva restricció, després no seria possible que l'individu la seleccionés, de la mateixa manera que tampoc podria triar aquelles combinacions que pertanyen a corbes d'indiferència que estiguessin situades més al nord-est de la corba d'indiferència U_2 , que és on es troba, per exemple, la corba d'indiferència U_3 .

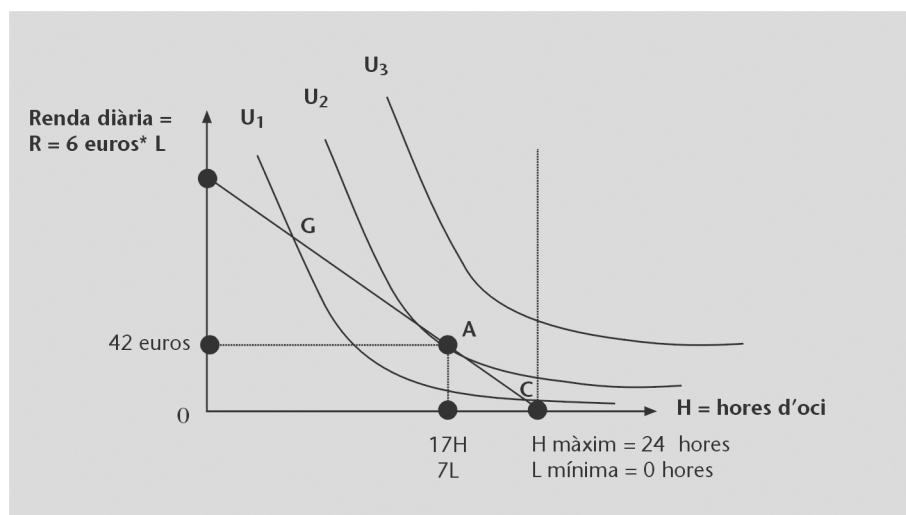
Ara bé, l'individu sí que es podria situar sobre altres punts de la seva restricció pressupostària. Per exemple, podria escollir treballar més hores i tenir més renda i situar-se sobre el punt G o treballar menys hores i tenir menys renda però més lleure i situar-se sobre el punt C. En qualsevol d'aquests dos casos, l'individu estaria triant combinacions que pertanyen a la seva restricció pressupostària encara que només aconseguiria tenir el nivell de satisfacció representat per la corba d'indiferència U_1 . Aquesta corba es troba més a prop dels eixos que la corba d'indiferència U_2 , fet que ens indicarà que el nivell de satisfacció que representa és inferior del que s'assoleix si es tria la combinació C.

L'elecció òptima

Podem observar que l'elecció òptima no és ni més ni menys que l'elecció d'aquella combinació d'hores de lleure i renda que es caracteritza per estar situada sobre la restricció pressupostària exactament en el punt en el qual aquesta recta es fa tangent a una corba d'indiferència que representa el nivell com a màxim de satisfacció que es pot assolir.

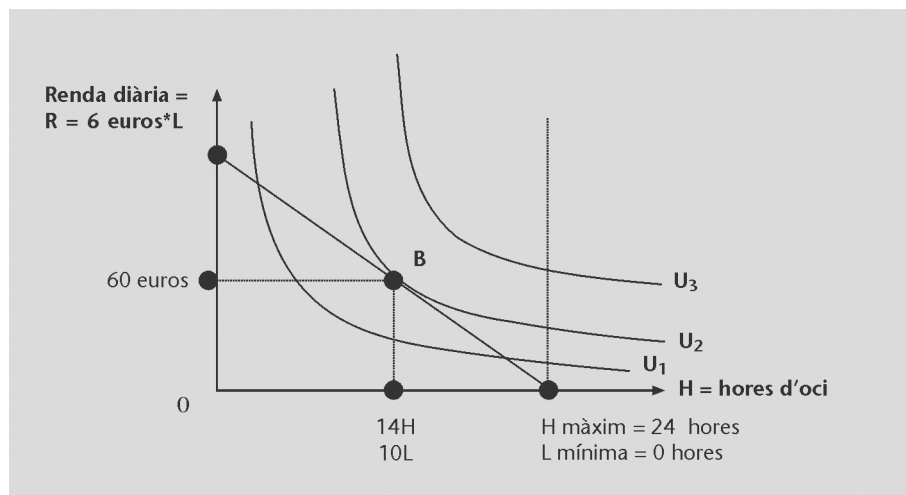
D'aquesta manera, el que estem tractant d'esbrinar és quina és l'elecció òptima per al treballador, és a dir, quantes hores de feina i de lleure triarà. Així, hem arribat a la conclusió que l'individu sempre triarà aquella combinació d'hores de lleure i de renda que li permetin assolir el màxim nivell de satisfacció dins el conjunt que delimita les seves possibilitats.

Gràfic 5 A. L'elecció òptima d'un treballador A: si el salari és de sis euros/ hora, li agradaria treballar set hores



Punt A: Elecció òptima del treballador A que, segons les seves preferències, quan el salari és de sis euros per hora treballada vol treballar set hores.

Gràfic 5 B. L'elecció òptima d'un treballador B que s'estima més treballar més hores que el treballador A quan el salari és de sis euros per hora treballada



Punt B: Elecció òptima del treballador B que s'estima més treballar deu hores, en lloc de set, quan el salari és de sis euros per hora treballada.

L'elecció òptima del treballador serà llavors la representada pel punt A, set hores de feina i quaranta-dos euros de renda, la qual cosa permet que l'individu se situï sobre un nivell de satisfacció equivalent al representat per la corba d'indiferència U_2 .

Ara bé, això no vol dir que tots els individus triïn sempre aquesta combinació quan el salari hora del mercat és de sis euros. Encara que el conjunt de possibilitats sigui el mateix per a tots els treballadors, les preferències entre lleure i renda no han de ser les mateixes.

Vegeu també

Consulteu l'apartat "Les variacions en els salaris: efecte renda i efecte substitució".

Cada un pot tenir un mapa de corbes d'indiferència diferent segons com valorin el seu temps. D'aquesta manera, la quantitat d'hores de feina ofertes per a un mateix salari pot ser diferent segons qui sigui la persona que les triï. Per exemple, veiem en el gràfic 5 b que una altra persona es podria estimar més treballar deu hores i obtenir una renda igual a seixanta euros.

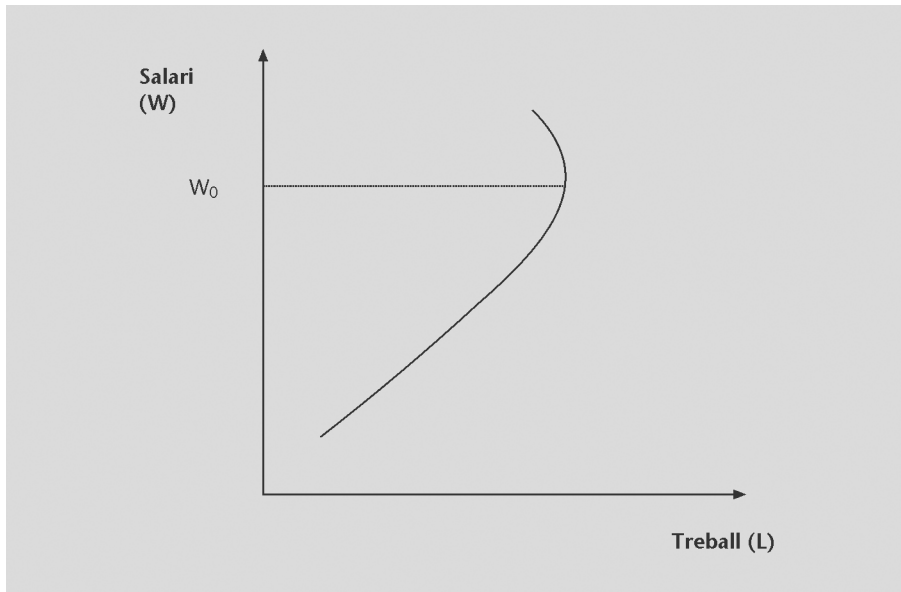
1.5. L'oferta de treball a curt termini

La corba d'oferta és la funció que ens permet de conèixer quantes hores està disposada a oferir una persona al mercat segons quina sigui la remuneració de l'hora treballada o salari per hora.

Fins aquí hem determinat quina és la relació final entre el salari i la quantitat d'hores de feina ofertes. Aquesta informació no és ni més ni menys que la que necessitem per a poder especificar la funció d'oferta de treball.

Quan ens referim a la **corba d'oferta de treball individual** el més habitual és considerar que té la forma que està representada en el gràfic 6. Com podem observar, es tracta d'una corba amb pendent positiu inicialment que "torna cap enrere" a partir d'un cert salari, amb la qual cosa passa a tenir un pendent negatiu.

Gràfic 6. Corba d'oferta de treball individual a curt termini



L'explicació d'aquesta forma tan curiosa té a veure amb allò que s'ha exposat sobre els efectes renda i efectes substitució en el material web de l'assignatura.

En el primer tram (per sota del salari W_0), l'augment del salari porta als individus al fet que els compensi renunciar a algunes hores de lleure per a dedicar aquelles hores a treballar. Això permet a l'individu d'obtenir més ingressos, però no tants perquè el compensi treballar menys hores en termes nets. En aquest tram el que ocorre és que l'**efecte substitució** predomina sobre l'**efecte renda**.

En el segon tram (per sobre del salari W_0), l'augment de salari també portaria els individus a treballar més hores i a gaudir de menys hores de lleure (no canvia el fet que un augment de salari augmenta el cost d'oportunitat del lleure). Però ara, a més, l'individu té una renda total tan elevada que amb prou feines valora els ingressos addicionals que li proporcionaria treballar més hores. De fet, té tants ingressos que està disposat a renunciar a una part de les seves hores de feina (al cap i a la fi, en aquest model la feina és un mal, per molt necessari que sigui). En aquest tram, l'**efecte renda** predomina sobre l'**efecte substitució**.

Vegeu també

Recordeu que les definicions d'*efecte renda* i *efecte substitució* s'expliquen en el material web.

El valor exacte del salari per al qual la corba d'oferta torna cap enrere dependrà dels gustos de cada individu, de les seves preferències sobre el lleure i la feina.

En general, no es pot predir si un augment dels salaris augmentarà o disminuirà la quantitat de feina oferta, ja que no és fàcil conèixer el punt precís a partir del qual l'efecte renda supera l'efecte substitució.



Encara que hi pot haver individus que estan en el tram amb pendent negatiu de la corba d'oferta de treball, és molt habitual analitzar la realitat econòmica imaginant que ens trobem en el tram amb pendent positiu llevat que se'ns proporcioni informació addicional en sentit contrari.

Taula 1. Resum de les variacions salarials i hores de feina segons l'efecte substitució i l'efecte renda

Relació entre els efectes	Influència en les hores de feina		
	Augment del salari	Descens del salari	Pendent de l'oferta individual
L'efecte substitució és més gran que l'efecte renda	↑	↓	+
L'efecte substitució és igual que l'efecte renda	=	=	∞ (vertical)
L'efecte substitució és més petit que l'efecte renda	↓	↑	-

Acabarem l'estudi de l'oferta de treball individual amb la definició d'un concepte que és molt útil per a mesurar el grau de resposta de **les hores treballades davant de canvis en el salari**. Ens estem referint a l'**elasticitat de l'oferta de treball**.

L'**elasticitat de l'oferta de treball** respecte al salari es defineix de la manera següent:

$$E_S = \frac{\text{Variació percentual de la quantitat oferta de treball}}{\text{Variació percentual del salari}}$$

El seu significat ens diu quina és la variació percentual de la quantitat oferta de feina quan es produeix una variació de l'u per cent en el salari.

Si aquesta elasticitat és **més petita que un**, direm que la corba d'oferta de treball d'aquest individu és **relativament inelàstica**, que és el mateix que dir que les hores treballades responen relativament poc davant de canvis en el salari, mentre que si és **superior a un** direm que és **relativament elàstica** o que les hores de feina responen relativament molt quan canvia el salari.

1.6. Una aplicació del model de l'oferta individual: la participació laboral i el salari de reserva

No totes les persones que tenen edat per a treballar decideixen participar en el mercat de treball, o el que és el mateix, formar part de la població i oferir hores de feina. Aquesta decisió està condicionada per les preferències entre lleure i renda de l'individu, i també per la possibilitat de tenir fonts de renda no laboral. Aquestes circumstàncies porten al fet que les persones a l'hora de decidir si ofereixen hores de feina valorin quina satisfacció els reporta el nombre d'hores de lleure que els queda i també la renda que obtindran.

Podria ocórrer que pel salari que les persones cobraran per hora treballada no els interessi oferir cap hora. Això pot ser així perquè, per aquest salari per hora, el valor que té per a una persona el temps fora del mercat de treball és superior que el valor de la feina i, per tant, el seu benestar disminuiria si treballés. En canvi, si el salari de mercat fos superior a un determinat nivell, l'individu se sentiria induït a participar en la població activa. Això ens porta davant del fet que hi ha un salari per sobre del qual s'està disposat a treballar i per sota del qual, no. Aquest salari és coneix com a **salari de reserva**.



El salari de reserva és el salari a partir del qual una persona està disposada a treballar. Per sota d'aquest salari una persona decideix no treballar, és a dir, no oferir hores de feina.

El salari de reserva depèn de les preferències entre la feina i el lleure d'un individu i de si hi ha o no renda no laborals i, si escau, de la quantia.

Exemple

Com a exemple, podem pensar en un estudiant que s'ha decidit formar per a arribar a ser arquitecte. Quan acaba el seu primer any de carrera, li arriba l'oferta d'una empresa constructora perquè treballi com a administratiu. Davant del salari que se li ha ofert, 500 euros al mes, decideix que s'estima més continuar estudiant perquè a aquestes alçades de la seva formació valora més el seu futur, ja que amb aquest salari no podria recuperar el que li ha costat la seva inversió en temps i diners. Al setembre de l'any següent, quan s'aproxima la data del començament del tercer any de carrera, la mateixa empresa li ofereix una feina com a delineant amb un salari de mil euros mensuals. Aquesta vegada sí que s'ho pensa, però després de sospesar els futurs ingressos i despeses que ja ha tingut i madurar molt la seva resposta decideix continuar amb els seus estudis i dir una altra vegada no a l'empresa. De nou, a causa del salari que li han ofert, no li interessa deixar la seva formació. L'empresa decideix finalment deixar-lo acabar la carrera i oferir-li un lloc de treball per quan tingui el títol d'arquitecte.

1.7. De l'oferta de treball individual a l'oferta de treball de mercat

En un mercat de treball hi sol haver molta gent que competeix per a cobrir un lloc de treball que s'ha quedat vacant. Cada una d'aquestes persones tindrà les seves preferències sobre com distribuir el temps entre lleure i feina un cop conegut el salari que es paga per fer les tasques d'aquell lloc de treball. És probable que, tal com hem vist en els apartats anteriors, cada una d'aquestes persones tingui una corba d'oferta individual que resumeixi les seves preferències pel lleure, les seves rendes no salarials, el seu nivell de salari de reserva, etc. que tindrà dos trams, un de **pendent positiu**, que indica que com més alt sigui el salari, més hores està disposada a treballar, i un altre que tindrà **pendent negatiu**, que indica que quan augmenta el salari vol treballar menys hores.



Si tota la feina fos homogènia, perfectament mòbil i hi hagués informació perfecta sobre les oportunitats d'ocupació, tots els individus serien indiferents entre totes les possibles formes d'ocupació i tindrien preferències idèntiques entre hores de lleure i de feina. En aquest cas, tots els individus tindrien funcions d'oferta idèntiques i hi hauria una única funció d'oferta agregada resultant de la suma horitzontal de les ofertes individuals per a cada nivell de salari.

Doncs, bé, en un mercat de treball podem especificar **la corba d'oferta del mercat**, que és la corba que agrega totes les corbes d'oferta de feina de tots els individus que estarien disposats a ocupar una plaça o un lloc de treball vacant.

La corba d'oferta del mercat la deduïm sumant horitzontalment les corbes d'oferta individuals. Això vol dir que per a cada salari sumem quantes hores estaran disposats a oferir aquells individus que estan interessats en el lloc de treball.

Imaginem el cas d'un mercat on només hi ha dos individus, A i B, amb les funcions d'oferta especificades en la taula 2. A partir d'aquestes deduirem la funció d'oferta del mercat.

Taula 2. Exemple de deducció de l'oferta de treball de mercat

Salari (euros)	Hores ofertes		
	A	B	Mercat
1	1	0	1
2	2	3	5
3	3	6	9
4	4	9	13
5	4	12	16
6	3	15	18

Vegeu també

Consulteu l'apartat "Funció d'oferta de treball en el cas d'individus amb preferències idèntiques".

Encara que A redueix les seves hores de feina en augmentar el salari del mercat, la corba d'oferta de treball del mercat continua tenint pendent positiu. Observem que el que estem dient és que quan pugen els salaris relatiu algunes persones es veuen atretes per la feina de manera que abandonen les altres activitats (tasques domèstiques, estudis, lleure...). També es pot donar el cas que altres persones es vegin atretes pel mercat de treball, és a dir, es decideixin incorporar al mercat de treball i altres persones pot ser que vulguin treballar menys hores. És més difícil que es "torni cap enrere" la corba d'oferta del mercat que la corba d'oferta individual.

Fins aquest moment hem dibuixat la forma de la funció d'oferta de manera que hem determinat que el nombre d'hores que es vol treballar depèn de si canvia el salari per hora. Hem mantingut el supòsit que tots els altres factors que poden afectar les decisions de l'oferta es mantenen constants. El que hem estudiat ha permès que ens moguéssim sobre la corba d'oferta però en cap cas hem analitzat la seva posició, és a dir, quins elements són els que determinen que es trobi més a prop o més lluny dels eixos de coordenades.

Doncs bé, a continuació estudiarem **els determinants més importants de l'oferta de treball**. Són els següents:

1) **Altres salaris**: quan parlem de la funció d'oferta d'una feina determinada sabem que una pujada (baixada) dels salaris d'altres feines per als quals estan qualificats els treballadors o treballadores d'un determinat mercat de treball redueix (augmenta) l'oferta de treball en aquestes feines.

2) **La renda no salarial**: un augment (disminució) de la renda que no és generat per la feina redueix (eleva) l'oferta de treball.

3) **Les preferències per la feina davant el lleure**: un augment (reducció) net de les preferències dels individus per la feina en relació amb el lleure eleva (redueix) l'oferta de treball.

4) **Aspectes no salarials de la feina**: una millora (empitjorament) dels aspectes no salarials de la feina eleva (redueix) l'oferta de treball.

5) **Nombre d'ofers qualificats**: un augment (reducció) del nombre d'ofers qualificats d'un determinat tipus de feina eleva (redueix) l'oferta de treball.

6) **Grandària de la població**: un augment (reducció) del nombre de persones que formen part de la població de referència, augmenta (redueix) l'oferta de treball.

7) **L'estructura per edats de la població**: un envelliment (rejuveniment) de la població, disminueix (augmenta) l'oferta de treball.

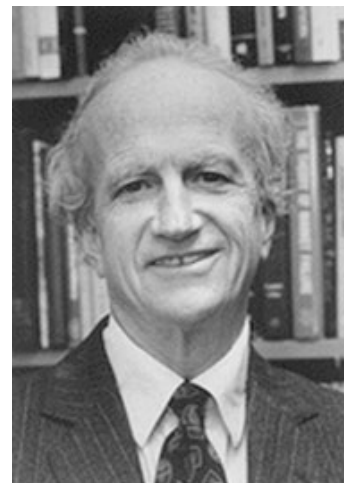
Vegeu també

Consulteu els apartats "Dimensió temporal de l'oferta de treball" i "Introducció al cicle vital".

2. L'oferta de treball des de la perspectiva de les llars

En l'apartat 1 hem desenvolupat el model bàsic d'oferta de treball basat en l'elecció renda-lleure. Ja hem dit en presentar-ho que aquest model parteix d'uns supòsits simplificadors que poden ser titllats de poc pròxims a la realitat. Aquesta crítica ha donat lloc al fet que alguns economistes hagin generalitzat i ampliat el model. L'autor pioner en aquest camp és Gary Becker, que va desenvolupar un model de l'assignació del temps.

Becker amplia el model que ja coneixem introduint la **perspectiva de la llar** i fa una classificació més complexa dels usos del temps. A l'hora de decidir quina serà la seva oferta de treball, una persona no solament té en compte els factors que fins ara hem inclòs al model. Com que la majoria de les persones viuen en una llar, les decisions que prenguin influiran sobre la resta dels membres d'aquella família.

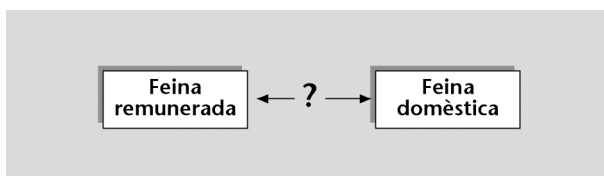


Gary Becker

2.1. El model de Becker de l'assignació del temps en les llars

El model bàsic implica que tot el temps que no es dedica a treballar en el mercat laboral és temps dedicat al lleure i que la utilitat s'obté per a dedicar temps al lleure o per a comprar béns. Aquest plantejament pot ser modificat tenint en compte les circumstàncies següents:

- En primer lloc, s'ha de tenir en compte que part del temps que les persones passen a casa el dediquen a fer una sèrie de tasques com ara cuinar, netejar, tenir cura dels nens, etc., i el temps invertit en aquestes tasques no podem dir de cap manera que sigui temps de lleure.
- En segon lloc, les persones que viuen en parella solen tenir en compte la situació de l'altre (si treballa o no, quant guanya, el temps de lleure que té, etc.) per a decidir com distribuir el seu temps.



- En tercer lloc, podem considerar que **la feina remunerada i la feina domèstica són substitutius al llarg del cicle vital**. Per exemple, si en una llar hi ha nens petits i tots els adults decideixen treballar, hauran de recórrer o bé a terceres persones, o bé als serveis d'una guarderia perquè aquests nens estiguin atesos mentre ells treballen. Per aquests motius, resulta apropiat

Gary Becker

Gary Becker, economista nord-americà, professor d'economia a Colúmbia i a la universitat de Chicago. Premi Nobel d'Economia el 1992 "per haver estès el domini de l'anàlisi microeconòmica a un ampli camp del comportament i la interacció humana, incloent comportaments no mercantils".

Lectura recomanada

G. Becker (1965, setembre). "A Theory of the Allocation of Time". *Economic Journal* (pàg. 493-517).

concebre les decisions de participació laboral no de manera individual, sinó com a decisions conjuntes i interrelacionades.

Per a Becker, una família és una unitat econòmica, semblant en certa mesura a qualsevol unitat de producció, com pot ser una indústria. Aquesta unitat econòmica produeix "mercaderies" que generen utilitat i que es poden obtenir combinant béns i serveis amb temps.

Què vol dir Becker amb això?

Per a entendre-ho, posarem un exemple:

Una "mercaderia" pot ser un sopar, que produeixen els membres de la família. Almenys alguns hauran de dedicar un temps a treballar per a obtenir uns ingressos que li permetin comprar al supermercat els aliments necessaris per a fer el sopar. A més, hauran de dedicar un temps a preparar-la. És el que Becker anomena *temps dedicat* a la producció domèstica. I, finalment, trigaran un temps a menjar-se el sopar, és el temps dedicat al consum.

La diferència principal entre aquest enfocament i el tradicional és que aquí s'hi considera el temps com un factor que limita les possibilitats de producció. D'aquesta manera, la funció d'utilitat es maximitza subjecta no solament a la restricció pressupostària, sinó també a la restricció temporal.



2.2. Les decisions de la llar

De la mateixa manera que en el model bàsic de l'oferta, el comportament dels membres de la família anirà encaminat al fet que la unitat familiar obtingui el **grau de satisfacció més alt**. Per a això hauran de decidir quines mercaderies són les que volen consumir i com les volen produir, o dit d'una altra manera, en quina mesura combinar la renda obtinguda fora de casa amb la feina dins la llar. Per exemple, han de decidir si sopen a casa o en un restaurant, si porten els nens a una guarderia o els deixen a casa, si renten la roba en una bugaderia o a casa, menjar una pizza encarregada en una pizzeria o un estofat elaborat a casa, etc.

Una conseqüència immediata del model que presentem és que els membres de la llar hauran de triar com repartir el seu temps entre la feina fora de casa, la feina domèstica i el lleure. Així, quan es tracta de llars formades per més d'una persona, l'assignació de temps s'ha de fer tenint en compte les capacitacions dels diferents membres de la família, de manera que cada persona faci les activitats en les quals és més eficient.

- Si totes les persones són idèntiques, al principi, oferiran el mateix tipus de temps a la llar i al mercat; per tant, el seu temps es pot considerar perfectament substitutiu. En el cas en el qual no hi hagi costos en l'assignació del temps entre diferents activitats, el nivell de producció domèstica depèn només de la quantitat agregada de béns de mercat i temps.
- Si no totes les persones són idèntiques, cada una d'elles s'especialitzarà en l'activitat en la qual és més eficient, o dit d'una altra manera, en la qual presenta un avantatge comparatiu.

L'avantatge comparatiu

L'avantatge comparatiu es defineix mitjançant la relació entre els quocients de la productivitat marginal al mercat i a la llar, per a tots els membres.

La producció es maximitza només quan el producte marginal del temps dedicat a la llar és igual al producte marginal del temps dedicat al mercat en el cas dels membres que assignen el seu temps als dos sectors, mentre que en el cas dels que dediquen tot el seu temps a una sola activitat el producte marginal del temps en aquesta activitat ha de ser superior al que obtindrien en una altra activitat.

El producte marginal

El producte marginal es defineix com l'increment resultant a la producció en utilitzar una unitat addicional de factor productiu, el producte marginal del temps és el resultat de dedicar una hora més a una determinada activitat (feina remunerada o feina domèstica).

Com reparteixen el seu temps les persones?

Resulta difícil determinar com reparteixen el seu temps les persones. No obstant això, podem tenir una aproximació mitjançant els resultats que s'obtenen de les enquestes fetes als individus. L'Institut Nacional d'Estadística fa l'enquesta sobre "Usos del temps", en què se'ls pregunta als entrevistats quant de temps dediquen al dia a les diferents activitats: necessitats personals, feina domèstica, estudi, feina remunerada i temps lliure.

- El temps dedicat a les necessitats personals es distribueix entre descansar, neteja personal, menjar i repòs per malaltia. Les activitats incloses en la feina domèstica són tasques de la casa, manteniment, tenir cura de la família, comprar i serveis.
- El temps dedicat a la feina remunerada inclou el trasllat al lloc de treball, viatges de feina, feina en l'ocupació més important i feina en una ocupació diferent a la més important.
- Finalment, el temps dedicat al lleure es distribueix entre esports, entreteniment, relacions socials, lectura no professional ni d'estudis i viatges de plaer i turisme.

Resultats de l'enquesta

Els resultats, que es poden consultar a la secció d'"Estadístiques" de l'Institut de la Dona (<http://www.inmujer.gob.es>), mostren de mitjana, quant dediquen al dia les persones a cada activitat, diferència entre homes i dones.

Ara bé, en la divisió de la feina a les famílies, hi ha aspectes que no s'expliquen únicament pels avantatges comparatius dels membres de la família en una determinada activitat. Segons Becker i altres autors que han continuat desenvolupant la teoria que va iniciar ell, hi ha una **diferència biològica** que explica perquè, en el cas de famílies en les quals els homes i les dones en principi presenten les mateixes capacitacions, són elles les que tenen un avantatge comparatiu en la producció domèstica. Segons aquest plantejament, els homes i les dones poden tenir respostes diferents davant de variacions de la renda, que dóna lloc a l'especialització i a la divisió de la feina entre els membres de la parella. Hi ha una diferència biològica que incideix en aquesta divisió, a causa del fet que són les dones les qui controlen el procés reproductor, fet que comporta una inversió biològica que fa que posteriorment elles assumeixin, de manera voluntària, tenir cura dels fills.



En la terminologia de Becker, la procreació i la criança són complementàries: una mare pot tenir cura amb més facilitat dels seus fills grans mentre engendra altres fills que mentre fa activitats laborals. L'aportació biològica de l'home a la procreació és molt més petita. Aquesta diferència sexual representa que **el temps dedicat a la llar per les dones no es pot substituir perfectament pel temps dedicat pels homes** (fins i tot quan tots dos tinguin les mateixes capacitacions per a treballar fora o dins de la llar). Les dones tenen un avantatge comparatiu respecte als homes en les activitats domèstiques, motiu pel qual, en una llar eficient, les dones assignaran majoritàriament el seu temps a la feina domèstica, en la qual la seva productivitat relativa és més gran.

No hi ha cap dubte que el plantejament de Becker que **justifica la dedicació més gran de les dones a l'activitat domèstica és, si més no, criticable**.

Des del punt de vista econòmic, i sense entrar en altres camps com ara l'antropologia, la sociologia, la psicologia o la història, el raonament de Becker condueix en certa manera a un **cercle viciós**. La divisió d'activitats a la família s'explica per les diferències salarials en el mercat laboral, però aquestes es justifiquen, almenys en part, per la implicació més petita en la vida laboral en estar més dedicades a les tasques domèstiques.

Amb el model proposat per Becker es pot obtenir una funció d'oferta de treball per a cada membre de la família. Les variables independents mesuren, d'una banda, **la productivitat del seu temps al mercat** (per exemple, el salari de la dona), i de l'altra, **el valor del temps a la llar** (salari del marit, nombre de fills). Quan la dona no participa en el mercat laboral, no es disposa d'un indicador de la seva productivitat, motiu pel qual s'ha de recórrer a l'estimació del salari potencial per mitjà de característiques personals. La capacitat per a obtenir retribucions depèn fonamentalment del capital humà acumulat, que depèn alhora de les dotacions inicials, de les inversions fetes i de la depreciació soferta per l'esmentat capital humà, tal com veurem en l'apartat següent dedicat al capital humà.

Dels diferents desenvolupaments que han enriquit la teoria de l'oferta de treball en l'àmbit familiar destaquen les línies d'investigació orientades a determinar l'oferta de treball de les dones casades. Hi ha una sèrie d'estudis que consideren la participació laboral en el marc d'un model de cicle vital. Destaquen en aquesta línia els estudis de **Mincer**. Per a aquest autor, l'oferta de treball d'una dona casada coincideix amb els períodes d'activitat al llarg del seu matrimoni. Desenvolupa un model de participació laboral al llarg del cicle vital, basat en una funció d'utilitat que comprèn el consum de béns i de lleure i també la producció domèstica, considerant que aquesta última variable és independent de la resta. És la primera vegada que es formalitza la diferència entre lleure i feina domèstica, i s'estableix que el salari afecta la distribució del temps entre tres activitats, lleure, feina domèstica i feina de mercat (i no dues, com es planteja en la teoria neoclàssica tradicional). Un augment del salari de la dona casada dóna lloc a una substitució de la feina domèstica per feina de



Jacob Mincer

mercat (en la mesura que els béns de mercat i els domèstics siguin substitutius). D'altra banda, els augments de la renda familiar poden originar augments del lleure, però també poden afectar el temps de producció domèstica.

En general, els estudis sobre la participació laboral de les dones casades **se centren en una etapa del cicle vital femení**: el període en el qual hi ha nens petits a la llar. En tots aquests models apareix, d'alguna manera, la influència del capital humà en la participació laboral. Es diferencien tres etapes en la participació laboral: una primera, que va fins al naixement del primer fill; una segona, que coincideix amb el període fèrtil, i una tercera, que comença quan tots els fills han assolit l'edat escolar. La dona accedeix al mercat de treball abans de tenir els fills i, en molts casos, l'experiència adquirida és menor que la que adquireixen els homes del seu mateix nivell educatiu. Això s'explica per les expectatives d'interrompre l'esmentada activitat en el futur. A partir del naixement del primer fill, la participació disminueix notablement; durant aquest període, es produeix una depreciació del capital humà adquirit anteriorment. Quan el fill més petit assoleix l'edat escolar, és probable que es reprengui la feina, ja que hi ha una expectativa de continuïtat.

Jacob Mincer

Jacob Mincer és un economista dels Estats Units, professor emèrit d'Economia laboral a la universitat de Colúmbia. Autor de nombroses publicacions en l'àmbit de l'economia laboral amb especial referència a l'oferta de treball de les llars.

2.3. Reconsideració dels efectes de renda i substitució

Com hem dit, en aquest model el temps s'ha de repartir entre tres tipus d'activitats: **feina remunerada**, **feina a la llar** i **lleure**. Això comporta que els efectes renda i substitució que hem explicat anteriorment siguin una mica més complexos.

Ens imaginarem que el **salari per hora** que els membres de la llar poden obtenir per la seva feina **augmenta**. En aquest cas, la família obtindrà una renda més alta i, per tant, tendirà a consumir més d'alguns béns. Però per a consumir més béns també necessita més temps; podrà sortir a sopar fora més sovint, però necessitarà més temps per a fer-ho.

Per tant, l'efecte **renda**, també en aquest cas, com en el model bàsic, redueix les hores de feina, però per a augmentar el temps dedicat al consum.

D'altra banda, si s'apuja el salari, les activitats de producció i de consum fetes per les famílies es tornen més valuoses. El cost d'oportunitat de fer-les és el salari que es deixa de guanyar per no dedicar aquest temps a la feina remunerada. En aquest cas, la família tendirà a substituir temps de feina domèstica per béns en la producció de mercaderies: portarà la roba a la bugaderia, menjaran més sovint en restaurants de menjar ràpid, etc. En el consum es donarà una substitució de mercaderies intenses en temps per mercaderies intenses en béns: s'utilitzaran mitjans de transport més ràpids, s'escurçaran les vacances, etc.

Aquests ajustaments en la producció i el consum alliberen temps per a dedicar-lo a la feina remunerada. En aquest cas, l'efecte **substitució** també augmenta les hores de feina.

Així, doncs, un augment del salari pot augmentar o disminuir les hores de feina ofertes, depèn de la magnitud dels efectes renda i substitució.

2.4. L'oferta de treball i el cicle econòmic

Quan la productivitat d'algun membre de la família canvia, ja sigui en la feina domèstica o en la feina de mercat, les decisions d'oferta de la família es poden veure alterades.

Considerem el cas d'una família tradicional en la qual el marit treballa i rep una renda per mitjà del mercat, mentre que la dona es dedica a temps complet a les feines de la llar o feina domèstica. Imaginem que l'economia entra en un moment de recessió i, per aquest motiu, el marit perd la seva feina i es converteix en aturat. Això dóna lloc al fet que la seva productivitat en el mercat de treball descendeixi, almenys temporalment, mentre troba una nova feina. La pèrdua de productivitat en el mercat en relació amb la seva productivitat a la llar (que no es veu afectada per la recessió) pot donar lloc al fet que la família consideri convenient que s'encarregui de la producció domèstica.

Si el salari que obté la dona en aconseguir una feina no es veu afectat per la recessió, la família pot decidir que, per a intentar mantenir el nivell de satisfacció inicial, ella hauria de buscar una feina i ell l'hauria de substituir en la producció domèstica, almenys mentre duri la recessió i ell no trobi una feina adequada. D'aquesta manera, ell roman com un treballador aturat que espera trobar una feina i ella comença a buscar una feina, motiu pel qual ella és considerada com una **treballadora afegida** a la població activa.

Aquest augment de l'oferta familiar és un fenomen equivalent a l'efecte **renda** quan el descens de la renda de la llar ha provocat un descens en els nivells de consum. Per tant, és un descens en el temps dedicat al consum i un augment en el temps que es vol dedicar a treballar a canvi d'una remuneració.

D'altra banda, en una situació de recessió també ens trobem amb el cas del **treballador desanimat**. Això és, quan algun membre de la població en atur decideix deixar la recerca d'una feina i passar a ser inactiu, i abandona el mercat de treball. Aquest fenomen té el seu origen en la manera com es modifica el nivell de salari que una persona espera rebre quan es troba aturada, és a dir, el cost d'oportunitat de quedar-se a casa.

Aquest salari esperat descendeix quan augmenten els nivells d'atur a causa de dues raons:

- Quan hi ha excés d'oferta sobre la demanda en un mercat, s'espera que el preu caigui. Per tant, en èpoques de recessió, quan augmenta la taxa d'atur s'espera que descendeixi el salari que poden rebre els aturats en el cas d'arribar a ocupar una feina.
- De la mateixa manera, en una recessió la probabilitat de trobar una feina descendeix. Per tant, la població en atur està desanimada i pot decidir abandonar la població activa.

Aquest fenomen és equivalent a l'efecte **substitució**, ja que quan es produeix un descens als nivells reals de renda real, es tendeix a substituir, deixar de consumir el bé més car, que ara ha passat a ser la feina remunerada.

Podem observar que l'efecte **del treballador afegit** és contrari a l'efecte **del treballador desanimat**. El fet que el nombre d'aturats augmenti dependrà de quin dels dos sigui més fort. Fins i tot, pot ocórrer que tots dos es compensin.

Observació

Quan en les recessions disminueix el salari que s'espera rebre com a remuneració a una feina és probable que hi hagi persones aturades que considerin que el temps a la llar és més productiu que el temps dedicat a buscar feina.

Desocupació oculta

Quan l'efecte del treballador afegit predomina es parla de desocupació oculta, és a dir, persones que els agradaria treballar, però que consideren que, a causa de l'escassetat de feines, buscar-ne una és inútil.

3. La teoria de la inversió en capital humà. Anàlisi i crítiques

3.1. El concepte de capital humà

Un tema molt relacionat amb l'oferta de treball és el de l'educació i la formació. Fins ara hem vist com les persones decideixen participar o no en el mercat laboral i com trien el nombre d'hores que volen treballar. En aquest apartat farem un pas més, aprofundirem en els aspectes qualitatius de l'oferta de treball. Una manera d'estudiar econòmicament la qualitat de l'oferta de treball és utilitzar el concepte de **capital humà**.



Els primers estudis sobre aquest tema són de Schultz i Becker. Aquest últim autor va publicar un llibre el 1975 amb el títol *Capital Humano*. La principal aportació d'aquests autors consisteix a reconèixer que hi ha algunes activitats que incideixen en el benestar futur, mentre que d'altres ho fan en el present; les primeres es denominen **inversions en capital humà**. Inclouen, entre altres coses, l'escolarització, la formació al lloc de treball o l'atenció mèdica. Totes aquestes activitats milloren la capacitat dels individus, i incrementen la possibilitat d'obtenir rendes futures.



Theodore Schultz

Aquests estudis sorgeixen en un context en el qual el creixement del capital físic no justifica completament el creixement de la renda en molts països. La recerca d'explicacions més adequades va portar aquests autors al fet que s'interessessin per nous aspectes, com ara el canvi tecnològic i el capital humà. L'evidència empírica es tracta d'explicar per mitjà d'una teoria econòmica formal. Es tracta de donar resposta a una sèrie de fenòmens observats, com els enumerats per Becker, tots relacionats, d'alguna manera, amb el capital humà:

- 1) les retribucions normalment augmenten amb l'edat, però a una taxa decreixent;
- 2) hi ha una relació inversa entre les taxes d'atur i el nivell de qualificació;
- 3) els joves canvien de feina més sovint i reben més ensenyament i més formació al lloc de treball que les persones de més edat;
- 4) la distribució de les retribucions mostra una asimetria positiva, especialment en el cas dels professionals i els treballadors qualificats;

Theodore Schultz

Theodore Schultz va ser un economista dels Estats Units que va obtenir el Premi Nobel d'Economia el 1979 per la seva investigació pionera en el desenvolupament econòmic. Va ser professor d'Economia agrícola a Iowa i a Chicago. Va treballar en temes d'economia laboral i concretament en l'anàlisi del capital humà.

5) les persones més aptes reben altres tipus de formació i més educació que les altres.

Els individus acumulen capital humà, i paguen per això un doble cost: **el monetari i el cost d'oportunitat**.

Per exemple el fet de rebre qualsevol tipus d'educació té un cost directe corresponent als béns i serveis utilitzats i, a més, un cost indirecte que correspon als ingressos que s'han deixat de percebre per a dedicar aquest temps a l'aprenentatge en lloc d'emprar-lo en activitats remunerades. L'acumulació de capital humà funciona com una inversió, que en el futur reportarà més ingressos a l'inversor: augment del salari, més eficàcia en la producció domèstica, i també un altre tipus de satisfaccions.

El model bàsic que exposarem en l'apartat següent determina fins a quin punt és rendible invertir en capital humà, tenint en compte quins són els rendiments esperats i també el cost de la inversió.

Des del punt de vista de l'oferta de treball, aquest plantejament té dues implicacions interessants:

- En primer lloc, per a conèixer el cost de la inversió, s'ha de conèixer el **valor del temps**. Aquest concepte també s'aplica a l'assignació del temps a activitats de mercat, domèstiques i de lleure.
- En segon lloc, el capital humà pot sofrir una **depreciació**, que en el marc de la família es relaciona amb l'elecció que es fa entre feina de mercat i feina domèstica (especialment en el cas de les dones).

3.2. Per què s'ha d'invertir en capital humà? El model bàsic de capital humà

En principi es podria pensar que la decisió d'educar-se es pren per la utilitat que la mateixa decisió proporciona, és a dir, aquells que estudien ho fan perquè els agrada. La teoria del capital humà introdueix un enfocament més realista del tema. És possible que aquells que estudien no gaudeixin fent-ho, però fins i tot així ho faran perquè esperen que en el futur els reporti alguna cosa. Les capacitats immaterials que s'adquireixen mitjançant la formació contribueixen a augmentar la **qualitat** del treballador. En aquest sentit, **l'estudiant és un inversor**, està renunciant a consumir una sèrie de recursos en el present per a obtenir un consum més elevat en el futur.

Per exemple quan s'ha acabat l'ensenyament obligatori, qualsevol persona s'enfronta a una decisió: em convé continuar estudiant o he de deixar els estudis i buscar una feina? Si decideix abandonar els estudis i comença a treballar obtindrà com a contrapartida un salari que li permetrà gaudir dels béns que pugui comprar amb la seva renda. En canvi, si decideix continuar estudiant fins a aconseguir un títol universitari, durant el temps que durin aquests estudis no generarà cap renda, motiu pel qual el seu consum serà inferior que en l'altre cas. La contrapartida serà que en el futur, quan acabi el procés de formació estarà capacitat per a fer una feina per la qual obtindrà una remuneració més elevada.



Per tant, la decisió d'estudiar és una decisió d'inversió en capital humà que li permet acumular capacitats i coneixements amb els quals obtenir rendiments futurs.

Com més alt és el nivell educatiu de l'individu (per exemple, mesurat en anys d'estudi), serà més productiu i, per tant, el seu salari serà més alt.

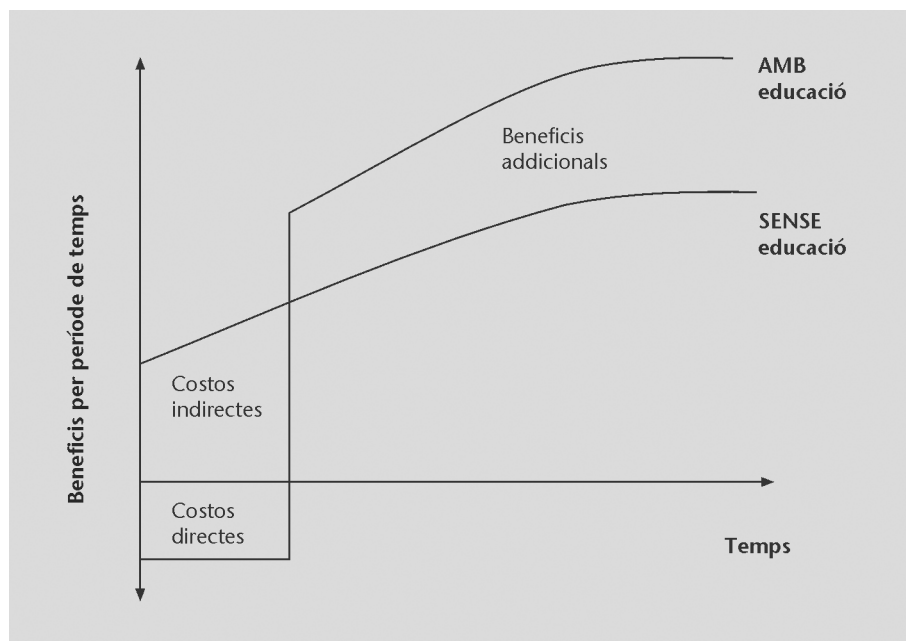
Les decisions d'educació es poden recollir en un senzill model on es comparen els costos i els beneficis que comporten els estudis des d'un punt de vista econòmic. Els costos són de dos tipus:

- D'una banda, tenim **costos monetaris directes**, que són les despeses de matrícula, llibres i material escolar.
- De l'altra, tenim els **costos indirectes o d'oportunitat**, que són els guanys als quals es renuncia si no s'entra al mercat de treball (aquest salari que es deixa de percebre per no treballar).

Els beneficis econòmics de l'educació estan relacionats amb l'obtenció de més guanys en el futur. Per a prendre una decisió racional, hem de comparar els costos i els beneficis derivats de cada alternativa.

En el gràfic següent tenim dos perfils d'ingressos, amb estudis i sense; en el primer, es recullen els costos directes i els indirectes de l'educació.

Gràfic 7. Perfils d'ingressos al llarg del temps amb i sense educació



Per a prendre una decisió, l'individu compararà les dues àrees tenint en compte que es produeixen en moments temporals diferents. Perquè la comparació tingui sentit és necessari comparar-los en un mateix moment, per exemple, actualment.

Exemple

Això significa que, si una persona ha de decidir fer avui una despesa en educació de mil euros que en el futur preveu que li permetrà obtenir una renda de mil euros l'any durant deu anys, ha de tenir en compte que un euro rebut al cap d'un any val menys que un euro rebut avui perquè aquest últim es pot deixar o invertir en un tipus d'interès positiu i , per tant, pot valer més que un euro al cap d'un any. En aquest cas, aquesta persona el que ha de fer és calcular el valor actual que té la renda que pensa rebre. Si, per exemple, el tipus d'interès és del 5%, haurà d'aplicar la fórmula següent:

$$V_a = V_1 / (1 + i),$$

on V_a és el valor actual o present, V_1 és el valor al cap d'un any, i és el tipus d'interès.

Així, si al cap d'un any rep cent euros, aquesta renda equival a tenir avui:

$$100 / (1,05) = 95,23 \text{ euros.}$$

El valor actual dels guanys corresponents als deu anys rebent una renda de mil euros anuals es calcula d'acord amb la fórmula següent:

$$V_a = V_1 / (1 + i) + V_2 / (1 + i)^2 + V_3 / (1 + i)^3 + V_4 / (1 + i)^4 + \dots + V_{10} / (1 + i)^{10}.$$

En el nostre exemple, $V_a = 7.721,73$ euros.

Per a prendre la decisió, ha de comparar aquest resultat amb el cost que té la inversió que pensa fer (C_0). Com que $V_a = 7.721,73$ euros és més alt que $C_0 = 1.000$ euros, sap que el compensa fer la despesa.

No obstant això, la majoria de les persones ens estimem més consumir avui que consumir en el futur, ja que la incertesa sobre el que pugui passar fa que valorem més el present.

Per a posposar el consum, és necessari que a canvi s'obtingui una "re-compensa" prou atractiva. Per tant, en la decisió influirà també el **grau d'impaciència** davant el pas del temps i les **possibilitats de finançar** aquell període inicial en el qual no solament està deixant de guanyar un salari en el mercat de treball, sinó que a més està incorrent en una sèrie de costos directes en forma de pagaments de matrícula, llibres, etc.

- Els individus més "impacients" triaran amb més probabilitat no formar-se, ja que els guanys addicionals del futur els valoren relativament poc en comparació amb els costos directes i indirectes del present i del futur més immediat. Amb els individus més "pacients" passarà el contrari.
- Els individus que disposin de més fonts de finançament, o un accés més fàcil a préstecs per a finançar aquest període inicial prendran amb més probabilitat la decisió d'educar-se. Per contra, aquelles persones sense accés a préstecs o a un altre tipus de finançament (de la seva família, per exemple) adoptaran amb més probabilitat la decisió oposada.

Del model de capital humà es deriven **algunes generalitzacions** molt interessants:

a) En primer lloc, com més llarg sigui el termini de temps que la persona tingui per davant, hi haurà més períodes addicionals de més guanys gràcies a l'educació, mentre que el període inicial d'assumpció de costos directes i indirectes continuarà essent el mateix. Això ajuda a explicar perquè són principalment els joves els qui estudien a la universitat, ja que disposen de més anys de vida laboral per davant per a rendibilitzar la inversió.

b) En segon lloc, com més baix és el cost de la inversió en capital humà un nombre més alt de persones considerarà rendible aquesta inversió. Per exemple, si les matrícules de la universitat s'abarateixen, es podria esperar un augment del nombre d'estudiants universitaris.

c) En tercer lloc, la diferència d'ingressos esperats amb formació i sense aquesta afecta aquelles persones que prenen la decisió. Si aquesta diferència augmenta, tindrem que hi haurà més persones educant-se, i passarà el contrari si la diferència disminueix.

d) Finalment, s'ha de tenir present que l'educació no solament proporciona rendiments a la persona que la rep (rendibilitat privada), sinó que també repercuteix de manera positiva sobre la societat en el seu conjunt (rendibilitat social). La societat en el seu conjunt funcionarà més bé si el procés d'educació s'estén.

Evidència sobre la demanda d'educació superior a Espanya

Al llibre *La demanda de educación superior en España: 1977-1994*, de Cecilia Albert, publicat pel Ministeri d'Educació i Cultura, s'analitza la importància relativa de les característiques personals, familiars i de l'entorn laboral dels individus en la demanda d'educació superior. Els resultats obtinguts porten a l'autora a concloure que les característiques i les condicions familiars tenen rellevància en la demanda d'educació postobligatòria i en la demanda d'estudis superiors. En destaquen dos: el nivell d'estudis dels pares i tenir algun germà que faci estudis reglats. D'altra banda, els senyals rebuts pels individus del mercat de treball no semblen tenir una influència clara sobre la demanda d'educació superior. També es comprova que el procés de generalització dels estudis universitaris no afecta de la mateixa tots els individus i els que aconsegueixen arribar a la universitat són els més afavorits per a aconseguir un títol.

Un treball més recent sobre el mateix tema es recull en l'article "Análisis de los condicionantes socioeconómicos del acceso a la educación superior", de Laura de Pablos i María Gil, a *Presupuesto y Gasto Público* (2007, núm. 48).

3.3. Anàlisi de la formació específica i la formació general

Fins ara hem parlat d'educació en un sentit general. L'educació obtinguda gràcies als estudis reglats permet que les persones desenvolupin una diversitat de tasques i llocs de treball. Hi ha molts anuncis de premsa on se sol·liciten persones amb estudis universitaris sense especificar cap llicenciatura en concret. Per aquest motiu diem que aquest tipus d'educació augmenta el **capital humà general** d'un individu.

Ara bé, un treballador en desenvolupar el seu lloc de treball també obté una certa formació per mitjà de l'experiència. Concretament, el **capital humà específic** d'aquesta persona està augmentant. Diem que és específic perquè no li seria gaire útil en un altre lloc de treball o en una altra empresa.

Pensem, per exemple en l'administratiu que utilitza un programa informàtic de comptabilitat dissenyat per i per a l'empresa en què treballa. Si canvia d'empresa, és molt possible que es trobi amb un programa diferent; així, els coneixements adquirits en l'altra empresa no li serviran gaire.

Aquesta diferència és molt útil per a entendre qüestions sobre el finançament de tots dos tipus de formació i sobre la mobilitat dels treballadors. **Les empreses s'estimaran més invertir en capital humà específic**, ja que la productivitat dels treballadors augmenta només en aquesta empresa. Així, eviten que, quan el treballador estigui format opti per canviar d'empresa i per rendibilitzar la seva inversió amb els nous coneixements apresos en aquesta altra empresa que no hauria costejat la seva formació.

Per contra, **els treballadors s'estimaran més invertir en formació general** que puguin fer servir en qualsevol empresa. De vegades, quan les empreses han d'augmentar la formació general dels seus treballadors, el que fan és finançar a

Capital humà específic

Anomenem capital humà específic aquell que s'obté mitjançant la formació específica, que és la que es refereix a la creació de qualificacions o característiques que només es poden utilitzar a l'empresa que les proporciona.

mitges amb els treballadors les despeses d'aquest procés. Així, els treballadors poden acceptar un salari més baix mentre dura la formació, o bé poden aportar part del finançament (per exemple, posant el seu temps i fent el curs en el seu temps lliure o pagant una matrícula del curs). D'aquesta manera, l'empresa estaria sufragant el salari més elevat que haurà de pagar al treballador després d'obtenir la formació i assumir el possible cost en forma d'un abandonament del treballador a una altra empresa, i emportar-se el capital humà amb ell.

3.4. Crítiques a la teoria del capital humà: l'educació com a filtre o senyal. La teoria credencialista

S'han formulat una sèrie de crítiques a la teoria del capital humà que han donat lloc a algunes teories alternatives. D'entre les quals, destaquen dues crítiques relacionades entre si que podem denominar **el problema de la capacitat i la hipòtesi de la selecció**, que porten a considerar l'educació com un senyal i no com una inversió en capital humà.

Si bé s'accepta que hi ha una correlació entre les rendes i el nivell d'estudis, no sembla que això es pugui separar d'altres factors com ara la "capacitat". És a dir, les persones que tenen més capacitat (més intel·ligents, disciplinades i motivades) probablement seran les que vagin més a la universitat i és possible que si decideixen no cursar estudis universitaris també obtinguin bons rendiments en el mercat de treball. Les persones més capaces per a estudiar també seran els treballadors més productius.

Alguns autors han analitzat quina part de les diferències que s'observen en els ingressos s'expliquen per les diferències en la inversió en capital humà i què parteix per les diferències a la capacitat, i han arribat a trobar evidències que la capacitat explica una part dels ingressos.

Pensem per exemple aquelles persones intel·ligents i disciplinades, que han crescut en famílies acomodades, que han estat motivades per a l'aprenentatge i que a causa de la posició de la seva família tenen bones connexions laborals i més probabilitats d'estudiar a la universitat. Si poguéssim excloure dels salaris la part corresponent a la remuneració dels coneixements que s'adquireixen a la universitat, possiblement les persones d'aquest grup guanyaran més que els que no estudien, motiu pel qual part de la seva renda no ve d'aquests estudis.

Si admetem que són les capacitats innates les que expliquen les diferències de productivitat, **quin serà el paper de l'educació en el mercat laboral?**

Doncs bé, per a alguns autors, l'educació és una manera d'"assenyalar-se" o "acreditar-se" en el mercat de treball. Les empreses a l'hora de contractar una persona no tenen informació sobre la seva capacitat productiva real. Per aquest motiu s'han de basar en alguns senyals que es consideren indicatius d'aquesta productivitat. Per exemple, el fet de tenir un títol superior implica haver su-

Lectura recomanada

Una recopilació de les teories que expliquen el paper de l'educació d'una manera alternativa a com ho fa la teoria del capital humà, la trobem en els capítols 2 a 5 del llibre *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, compilat per Luis Toharia i publicat el 1983 per Alianza.



Michael Spence. Premi Nobel d'Economia (2001).

perat una sèrie d'exàmens, fet que és indicatiu de certa productivitat i d'una certa capacitat d'esforç i sacrifici. Si acceptem que el paper de l'educació és el de filtre o senyal, ens podríem qüestionar la política educativa que consisteix a finançar els diferents nivells educatius. Amb l'extensió de l'educació es perdria el seu paper de senyal i les empreses no tindrien cap manera de conèixer per endavant les capacitats productives dels seus futurs treballadors.

Per a altres autors, la formació al lloc de treball és la via principal per a desenvolupar la capacitat individual. Però en el mercat de treball no abunden els llocs de treball bons, motiu pel qual els individus que volen treballar han d'esperar el seu torn. Una manera d'*ordenar* els qui busquen feina i aconseguir objectivar les contractacions és a partir dels currículums educatius. Per tant, segons aquest **plantejament credencialista**, els estudis serveixen per a millorar les condicions en les quals es competeix en el mercat de treball, però no per a augmentar la productivitat.

En les últimes dècades, s'han publicat diversos estudis que tracten de delimitar fins a quin punt l'educació augmenta la productivitat i fins a quin punt l'educació simplement compleix la funció d'identificar els més productius. En aquesta línia, l'escola radical nord-americana va formular una teoria alternativa sobre el paper de l'educació. Aquesta teoria parteix del fet que hi hagi una estructura jeràrquica dins l'empresa que és la que determina els salaris (en lloc de ser la productivitat individual). En aquest context, el paper de l'educació és justificar i explicar aquesta jerarquia.

De tota manera, si bé és cert que les conseqüències de política econòmica a la qual ens porten les diferents teories sobre el paper de l'educació són diferents, aquestes actituds no són contradictòries, sinó més aviat complementàries.

En definitiva, tots els enfocaments parteixen del fet que les persones valoren els costos i els beneficis de cada alternativa i actuen en conseqüència.

Michael Spence

L'estudi més significatiu sobre l'educació com a senyal en el mercat de treball és el desenvolupat per Michael Spence en l'article "Job Market Signaling" publicat el 1973 a *Quarterly Journal of Economics* (traducció: "Señalización en el mercado de trabajo", *Cuadernos Económicos de ICE*, 1987, núm. 36, pàg. 69-86).

Lectura recomanada

L. Thurow (1976). *Generating Inequality*. Mc Millan.

Escola radical nord-americana

Un bon exemple d'aquest plantejament el trobem en l'article de Samuel Bowles i Herbert Gintis "The Problem with Human Capital Theory: A Marxian Critique", publicat el 1975 a *American Economic Review* i traduït a Toharia (1983).

Vegeu també

Consulteu en el material complementari l'evidència empírica sobre l'oferta de treball.

Resum

El model d'oferta de treball individual consisteix a decidir com gastar les hores disponibles entre el lleure i la feina. El primer és un bé i el segon un mal, encara que necessari perquè permet d'obtenir recursos per a finançar el consum. Així, cada hora de lleure augmenta la utilitat de l'individu, però alhora li impedeix obtenir el salari que hauria obtingut si hagués dedicat aquella hora a treballar. Per tant, el salari és el cost d'oportunitat de l'hora de lleure. Uns altres dos factors que influeixen crucialment en l'oferta de treball són les preferències (els gustos) i la riquesa, que se sol aproximar per la renda no laboral. Com més renda tingui l'individu, més hores de lleure tindrà (i menys hores dedicarà a la feina).

Quan s'apuja el salari per hora, s'apuja el cost d'oportunitat del lleure, amb la qual cosa l'individu tendirà a treballar més hores i a disminuir les hores. Però alhora l'augment del salari per hora fa que l'individu tingui més ingressos, motiu pel qual tendirà a gaudir de més lleure i a treballar menys. El primer efecte es denomina **substitució**. El segon és l'**efecte renda**. Com que tots dos tenen signes contraris, la forma de la corba d'oferta de treball (que relaciona salari i hores de feina) depèn del que predomini sobre l'altre: si és més fort l'**efecte substitució** la corba d'oferta té pendent positiu, i si predomina l'**efecte renda** la corba d'oferta té pendent negatiu. Normalment, es considera que la corba d'oferta de treball a curt termini té un primer tram amb pendent positiu i a partir d'un salari determinat l'**efecte renda** predomina i la corba "torna cap enrere", és a dir, adquireix pendent negatiu.

La teoria del **capital humà** ens explica que les capacitats que acumula un individu en si mateix són un component important de la qualitat de l'oferta de treball, ja que com més gran és l'estoc de **capital humà** d'una persona, més elevada és la seva productivitat en el mercat de treball (i, per tant, més elevats són els salaris als quals pot aspirar). El **capital humà** es veu afectat per la salut de l'individu, per la seva educació, per la seva formació, etc. En aquest mòdul ens centrem sobretot en l'estudi de l'educació des del punt de vista de la teoria del **capital humà**. Per a això, el primer que hem de fer és considerar l'educació no com a consum (una activitat de la qual s'obté satisfacció directament), sinó com a inversió, una activitat que consisteix a fer un sacrifici de recursos en el present que es dediquen a intentar augmentar els rendiments futurs.

Vegeu també

Podeu consultar les activitats proposades al material web de l'assignatura.

Exercicis d'autoavaluació

1. La corba d'oferta de treball individual a curt termini "torna cap enrere" perquè...

- a) a partir d'un determinat salari l'efecte renda és més alt que l'efecte substitució.
- b) a partir d'un determinat salari l'efecte substitució és més gran que l'efecte renda.
- c) a partir d'un cert salari els gustos canvien i es prefereix el lleure a la feina.
- d) a partir d'un cert salari el lleure es torna molt car i ja no compensa treballar més hores.

2. Com es defineix l'elasticitat de l'oferta de treball?

- a) La variació percentual del salari generada per un canvi d'un u per cent en la quantitat de feina oferta.
- b) La variació percentual de l'efecte renda generada per un canvi d'un u per cent en el salari.
- c) La variació percentual de la quantitat oferta de treball generada per un canvi d'un u per cent en el salari.

3. Es pot considerar com a component del capital humà d'una persona...

- a) el seu nivell de salut.
- b) la seva formació.
- c) la seva educació.
- d) Totes les anteriors són correctes.

4. El cost d'oportunitat d'una hora addicional de lleure és...

- a) el salari que es deixa de percebre per dedicar aquesta hora al lleure en lloc de dedicar-la a la feina.
- b) el consum que es fa durant les hores de feina.
- c) el gaudi d'una hora de feina.
- d) Cap de les anteriors.

5. El salari de reserva és...

- a) el salari més baix pel qual una persona decideix treballar.
- b) el salari més alt pel qual una persona decideix no treballar.
- c) el salari més alt pel qual una persona decideix treballar.
- d) Les respostes b i c són certes.

6. Si el salari puja i l'efecte substitució és més gran que l'efecte renda...

- a) el treballador continuarà volent treballar el mateix nombre d'hores.
- b) el treballador voldrà treballar més hores.
- c) el treballador voldrà treballar menys hores.
- d) és impossible conèixer l'efecte sobre les hores de feina ofertes.

7. Hi pot haver un canvi en el salari que no modifiqui les hores de feina ofertes...

- a) quan l'efecte renda és més alt que l'efecte substitució.
- b) quan l'efecte renda és més baix que l'efecte substitució.
- c) quan l'efecte renda és igual que l'efecte substitució.
- d) L'oferta d'hores de feina sempre es modifica quan canvia el salari.

8. Quina de les afirmacions següents és correcta en el marc de la teoria del capital humà?

- a) Atès el cicle laboral de la dona "tradicional", pot ser racional que les dones inverteixin menys en capital humà que els homes.
- b) Els perfils de guanys per edats indiquen que les persones que tenen més estudis guanyen més.
- c) És poc probable que les persones de certa edat cursin estudis a la universitat.
- d) Totes les afirmacions són correctes.

9. Com explica la teoria del capital humà que les persones amb un nivell educatiu més elevat obtinguin salaris més alts? I la teoria dels senyals? Són contradictòries les dues explicacions?

10. Comenteu si esteu d'acord amb l'afirmació següent: "les empreses tenen pocs incentius per proporcionar formació que sigui capital humà general".
11. Penseu que de sobte canvien els gustos d'un individu i passa a experimentar menys disgust pel fet de treballar, de tal manera que per a cada salari està disposat a treballar més hores que abans. Analitzeu quins efectes té això sobre la seva corba d'oferta de treball.
12. Què recull l'efecte renda en l'anàlisi de l'elecció entre renda i lleure?
13. Imagineu que s'abaixa el salari d'una persona i que l'efecte renda és superior a l'efecte substitució. Com afectarà el nombre d'hores desitjat de feina?
14. Comenteu l'afirmació següent: "A causa del salari, una persona sempre preferirà una feina en la qual sigui el treballador i no l'empresari qui seleccioni el nombre d'hores treballades".

Solucionari

Exercicis d'autoavaluació

1. a

2. c

3. d

4. a

5. d

6. b

7. c

8. d

9. Teoria del capital humà: perquè el seu pas reeixit pel sistema educatiu els ha tornat més productius.

Teoria dels senyals: perquè són seleccionats per les empreses amb processos de selecció més rigorosos.

No són contradictòries, ja que els resultats pel que fa a les decisions d'educació són els mateixos, però l'adopció d'una explicació o una altra té una repercussió diferent sobre les mesures de política educativa més convenients.

10. Aquesta afirmació és correcta, ja que la formació en capital humà general pot ser rendibilitzada per l'individu en qualsevol altre lloc de treball i en qualsevol altra empresa. Per aquest motiu, quan sigui necessari proporcionar aquest tipus de formació, l'empresa tractarà que part dels costos siguin assumits pel mateix treballador (pagament de part de la matrícula, emprar hores fora de l'horari laboral, etc.).

11. Un canvi en els gustos modifica les corbes d'indiferència de l'individu i, per tant, els seus punts d'equilibri. Si passa a experimentar menys disgust pel fet de treballar és d'esperar que la seva corba d'oferta de treball es desplaci cap a la dreta, de manera que al mateix salari oferirà més hores que abans.

12. L'efecte renda recull la disminució de les hores de feina a causa que un increment en el salari augmenta la renda de l'individu, i manté constants totes les altres coses.

13. Si l'efecte renda és superior a l'efecte substitució, ens trobem en el tram de la corba d'oferta de treball individual que es "tomba cap enrere"; en aquest cas, davant d'una disminució en el salari, la persona oferirà un nombre més alt d'hores de feina.

14. D'aquesta manera, si partim de la restricció pressupostària, el treballador podrà triar el nombre d'hores de feina que maximitzi la seva utilitat, a causa de les seves preferències pel lleure i el consum. Si l'empresari li imposa el nombre d'hores de feina, és molt possible que el treballador no en maximitzi la utilitat; gràficament, no es trobarà en un punt de tangència entre una corba d'indiferència i la restricció pressupostària.

Bibliografia

Bibliografia bàsica

Ehrenberg, R. G.; Smith, R. S. (1991). *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy* (4a. ed.) (cap. 2, 3 i 4). Nova York: Harper Collins Publishers.

McConnell, C. R.; Brue, S. L. (2006). *Economía Laboral* (cap. 6 i 7). Madrid: McGraw-Hill.

Bibliografia complementària

Recio, A. (1997). *Trabajo, personas, mercados. Manual de Economía Laboral* (cap. 6). Barcelona: Icaria.