

# Els sindicats i la negociació col·lectiva

Inmaculada Cebrián López  
Gloria Moreno Raymundo

PID\_00186597



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

# Índex

<b>Introducció.....</b>	<b>5</b>
<b>Objectius.....</b>	<b>7</b>
<b>1. Per què existeixen els sindicats? Una perspectiva històrica...</b>	<b>9</b>
<b>2. El sindicat com a agent de l'oferta en el mercat de treball....</b>	<b>12</b>
<b>3. El sindicat com a monopoli.....</b>	<b>15</b>
3.1. Maximització del nivell de salari .....	20
3.2. Maximització de la renda econòmica .....	20
3.3. Maximització del nombre d'afiliats .....	21
3.4. Maximització de la massa salarial .....	22
3.5. Models polítics .....	23
<b>4. Els sindicats i la negociació col·lectiva.....</b>	<b>25</b>
<b>5. Els efectes econòmics dels sindicats.....</b>	<b>33</b>
5.1. Diferències salarials .....	35
5.2. Eficiència i productivitat .....	38
5.3. Atur .....	39
<b>Resum.....</b>	<b>41</b>
<b>Exercicis d'autoavaluació.....</b>	<b>43</b>
<b>Solucionari.....</b>	<b>45</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>46</b>



## Introducció

En aquest mòdul tractarem aquelles qüestions relatives a l'anàlisi dels sindicats. Aquest tema està lligat amb l'oferta de treball i la determinació del salari, que complementa les qüestions tecnicoproductives de la relació laboral amb els seus aspectes socials. L'anàlisi dels sindicats comporta la resposta a una sèrie de qüestions, tant de caràcter teòric com d'altres relacionades amb l'actuació concreta dels sindicats en l'economia espanyola:

- Quins són els objectius i les activitats dels sindicats?
- Per què existeixen els sindicats?
- Quins treballadors són els que es beneficien de la presència dels sindicats a l'empresa?
- Quin paper tenen els sindicats en l'economia i com es pot reflectir aquest paper en un model econòmic?
- Quines característiques tenen els sindicats espanyols i el sistema de negociació col·lectiva al nostre país?

En tots els països desenvolupats hi ha sindicats. Els sindicats són constituïts pels treballadors a fi d'influir en els salaris, en el nivell d'ocupació de les empreses i en les condicions de treball de les indústries o, fins i tot, potser de l'economia en el seu conjunt. **L'origen dels sindicats i com ha evolucionat el paper que tenen en les relacions laborals seran els temes que desenvoluparem en el primer apartat d'aquest mòdul.**

Des del punt de vista econòmic, la valoració del paper que tenen aquestes organitzacions en l'economia, i també l'efecte que la seva presència produeix, depèn del marc conceptual en el qual s'analitza. Com en molts altres aspectes de la teoria econòmica, ens trobem amb diferents posicions teòriques que valoren de manera diferent el paper dels sindicats, tot i que el principi fonamental del qual parteixen totes les teories sobre el paper econòmic dels sindicats és que aquestes institucions són unitats econòmiques o polítiques de decisió. El paper dels sindicats com a **agents de l'oferta del mercat de treball** és el contingut del segon apartat.

En el tercer i quart apartat analitzarem detalladament dos enfocaments diferents sobre el paper dels sindicats en l'economia; primer presentarem el **sindicat monopolista** i després el sindicat en els **processos de negociació col·lectiva**.

El cinquè apartat el dedicarem a analitzar els **efectes de la presència dels sindicats** sobre l'economia, ens centrarem en els efectes sobre les diferències salarials, l'eficiència i productivitat i l'atur.

No s'ha d'oblidar que les peculiaritats de cada país comporten que la naturalesa i l'actuació dels sindicats no sigui homogènia; per aquest motiu dedicarem dos apartats del material web de l'assignatura a analitzar el paper dels sindicats i el procés de negociació col·lectiva **a Espanya**.

## **Objectius**

- 1.** Comprendre per què sorgeixen els sindicats i quin paper tenen dins el mercat de treball.
- 2.** Identificar les diferents teories econòmiques que expliquen com actuen els sindicats.
- 3.** Reconèixer les diferències que apareixen en el funcionament del mercat de treball quan s'introdueixen els sindicats.
- 4.** Conèixer els diferents efectes que poden tenir els sindicats i la negociació col·lectiva sobre els resultats del mercat de treball.
- 5.** Aplicar aquests coneixements a la realitat del mercat de treball espanyol i als països del seu entorn.





## 1. Per què existeixen els sindicats? Una perspectiva històrica

L'establiment i desenvolupament de les relacions de treball pressuposa l'existència de diferents subjectes econòmics, i entre ells de dos tipus d'actors laborals fonamentals: els empresaris i els treballadors. La relació entre aquests es manifesta de manera individual (**treballador-empresari**) o en forma col·lectiva (**empresari o grup d'empresaris-grup o associació de treballadors**), i en tots dos casos, encara que fonamentalment en el segon, interactuen les organitzacions que representen a cada una d'aquestes parts en la fixació de les condicions del seu desenvolupament i sempre en defensa dels interessos dels seus associats.

El moviment sindical, com és conegut, té els seus orígens al final del segle XVIII i el principi del segle XIX als països europeus quan van començar associacions de treballadors per a oposar-se als intents empresarials d'augmentar la jornada de treball i disminuir els salaris. No obstant això, en aquesta etapa embrionària, en general, es prohibia o es restringia la seva actuació. És a dir, al principi, van néixer les organitzacions d'aquest tipus per la necessitat dels obrers de **millorar les seves condicions laborals i d'ocupació**. El paper d'aquestes associacions en les relacions de treball ha evolucionat fins a l'actualitat de diferents maneres, però sempre en compliment del mateix objectiu que va determinar la seva constitució.

Ja cap a mitjan segle XIX, vençudes les restriccions per a la seva actuació, el sindicalisme es va estendre cap a altres països perquè es va desenvolupar el capitalisme i es van expandir els resultats de la Revolució Industrial a Europa. Així, el sindicalisme va transcendir les fronteres com a forma dels treballadors organitzats per a **defensar els seus interessos i aconseguir la seva participació** en l'establiment de les relacions laborals.

El sindicalisme és i ha estat la forma bàsica per la qual els treballadors s'han organitzat davant l'empresa. Aquests dos agents de forma conjunta han establert les regles d'actuació i negociació en l'àmbit laboral.

### Origen dels sindicats

Encara que hi ha diverses teories que expliquen l'origen i l'evolució dels sindicats, la idea comuna a totes aquestes és que els sindicats són una conseqüència de la Revolució Industrial europea.



Revolució Industrial

En l'últim quart del segle XIX es van fundar diverses **organitzacions sindicals internacionals** en diversos sectors o indústries com ara les del cuir i el tabac, la mineria, el transport, les arts gràfiques, la indústria tèxtil i la metal·lúrgia. Aquests vincles es creaven perquè hi havia problemes comuns, que fins i tot van propiciar en determinats sectors l'adopció d'acords sobre diversos temes, com per exemple, la restricció de la mà d'obra infantil i en alguns casos, de la femenina; o la prohibició de la utilització del fòsfor blanc (perjudicial per a la salut dels treballadors) en la fabricació de llumins.

Aquests acords van ser el resultat de processos de concertació social en els quals hi va haver fins i tot lluites des de les organitzacions obreres, que van tenir un paper decisiu en aquest procés.

Aquesta manera de procedir i la seva evolució va generar el reconeixement normatiu en la participació de l'establiment de **les relacions laborals**. Així, es reconeix legalment el dret a constituir-se i a participar en la formació i establiment de les relacions de treball.

1) Els **sindicats d'ofici** són característics del **segle XIX**, organitzaven treballadors d'un mateix ofici, deixant fora als no qualificats. Aquestes associacions tenien un important poder de negociació davant l'empresa, ja que el **grau de qualificació dels seus afiliats** els conferia cert poder sobre el procés productiu.

En l'etapa de desenvolupament taylorista, caracteritzada per processos productius a gran escala, i en el període fordista, on el treballador s'integra en la disciplina col·lectiva en sèrie es tracta de reduir el control obrer i augmentar el control empresarial.

Les organitzacions sindicals exercien la seva acció essencialment en aconseguir que es mantinguessin o ampliessin les relacions d'ocupació, en l'obtenció de millores salarials i de prestacions socials per als seus associats, i també en la millora de les seves condicions de treball en general. En aquesta etapa els sindicats es queden al marge de les discussions sobre les innovacions tecnològiques i de modernització de l'economia, i excepte en èpoques de crisi no es pronunciaven sobre les polítiques d'ocupació.

2) Els **sindicats d'indústria** neixen com a resultat d'aquestes transformacions productives. Les noves fàbriques concentren obrers poc qualificats i amb unes condicions de treball molt semblants. Els sindicats en aquest moment tracten d'agrupar **totes les persones** d'una mateixa empresa o indústria.

### Evolució del moviment sindical

En la seva evolució el moviment sindical no solament va establir vincles interns a cada país, sinó que es van forjar nexes internacionals.

### Influència de les organitzacions sindicals

La influència de les organitzacions sindicals i la seva acció en el marc laboral sempre ha estat determinada per les condicions històriques i el desenvolupament del procés laboral a cada país.

### Models d'organització sindical

En la història del sindicalisme hi ha dos models bàsics d'organització:

- Els **sindicats d'ofici** agrupen els treballadors qualificats d'un mateix ofici.
- Els **sindicats d'indústria** agrupen tots els treballadors d'una mateixa empresa o indústria.

### F. W. Taylor i Henry Ford

F. W. Taylor, enginyer, ideòleg empresarial i especialista en organització del treball. H. Ford, empresari automobilista. Tots dos van introduir una sèrie de mecanismes encaminats, entre altres coses, a reduir el control obrer sobre el procés productiu. Van promoure una forta divisió del treball a fi de reduir al màxim els processos d'aprenentatge, i van facilitar la contractació de mà d'obra no qualificada i fàcil de substituir.

Davant de l'increment de l'aplicació de noves tecnologies i el fet que sorgissin altres modes de producció i maneres de pensar, les organitzacions sindicals es converteixen en un factor important en l'**establiment i desenvolupament** de les relacions laborals, de cohesió dels treballadors en el procés de treball i de defensa dels seus interessos. Així, com a resultat de la interacció de les organitzacions sindicals al món laboral s'adopten acords referits a diversos aspectes, com per exemple: la durada de la jornada de treball, als salaris mínims, a les prestacions socials que emparin els treballadors davant de qualsevol eventualitat, o la salut laboral.

No obstant això, hi ha **més varietat de models sindicals** que la que expressen aquests models bàsics:

- a) En alguns països, com passava a Espanya, hi ha confederacions sindicals **adscrietes a algun partit polític**.
- b) En altres, com el Regne Unit, el sindicalisme **combina els dos models assenyalats**.
- c) També hi ha **sindicats professionals** que agrupen col·lectius específics com ara els pilots d'aviació o metges.

En qualsevol cas, l'existència d'organitzacions sindicals és sense cap dubte un factor determinant en les relacions laborals actuals.

La caiguda de l'afiliació sindical i algunes transformacions han significat un retrocés per a la situació de la població assalariada (augment de les desigualtats salarials, augment de les feines precàries, etc.). Els problemes es deuen, en part, al procés d'augment de competència en el mercat de productes i a les polítiques de reducció de costos laborals.

A més, els poders públics han donat prioritat a la **lluita contra la inflació** enlloc de la creació d'ocupació, i han culpat els sindicats de l'augment de la inflació i han s'hi han manifestat hostilitat.

També, el **creixement de la feina marginal i de l'atur** ha generat problemes d'organització en els sindicats, i els ha portat a replantejar-se el seu paper en l'economia.

Resumint, podem dir que des de la seva creació els sindicats han tingut un paper rellevant en les relacions laborals, i s'han adaptat a les circumstàncies econòmiques i del sistema productiu en cada moment.

#### Model sindicat d'indústria

El model de sindicat d'indústria ha estat el que ha aconseguit més expansió durant la segona meitat del segle XX.

#### Crisi del moviment sindical

El moviment sindical ha entrat en una certa crisi des del principi de la dècada dels vuitanta.

## 2. El sindicat com a agent de l'oferta en el mercat de treball

Ja hem comentat anteriorment que a vegades ens trobem amb el fet que els treballadors no ofereixen els seus serveis de treball de manera independent, sinó que decideixen agrupar-se i s'afilien a un sindicat o a un altre tipus d'organització obrera. Quan passa això ens podem imaginar que l'oferta del mercat de treball està agrupada i que el sindicat és el responsable d'oferir els serveis de treball en el mercat de treball.

Doncs bé, a l'hora d'analitzar el comportament del sindicat en la seva participació en el mercat de treball podem trobar, almenys, dos tipus de models bàsicament diferents.

a) D'una banda, hi ha **els models tradicionals** que consideren els sindicats com a monopolis de l'oferta del mercat de treball i expliquen el seu comportament equiparant-los a un monopolista en el mercat de productes. En aquests models, el sindicat tracta de determinar el salari que vol que cobrin els seus afiliats i deixa que sigui l'empresa qui decideixi la quantitat de treballadors que vol contractar. Aquest cas es coneix com a *model del sindicat monopolístic*, també conegut com a *model de demanda* per ser la **demanda el factor que determina la quantitat de treball contractat**.

### John Dunlop i Arthur M. Ross

En els anys 40 va sorgir el debat sobre quins són els objectius dels sindicats. Aquest debat va venir de la mà de dos economistes laborals John Dunlop i Arthur M. Ross, els quals van donar respostes diferents a la pregunta sobre com decideix el sindicat el salari que demanarà en la seva negociació amb la empresa.

D'altra banda, Dunlop, al seu llibre *Wage Determination under Trade Unions* (Nova York, Macmillan, 1944), analitzava el comportament del sindicat en el mercat de treball com si fos **una empresa** que tracta de maximitzar una funció objectiu. Per això, per a ell, l'important era poder determinar els objectius econòmics del sindicat.

D'altra banda, Ross, a la seva obra clàssica *Trade Union Wage Policy* (Berkeley California: University of California Press, 1948), rebutjava el model de Dunlop perquè considera que el sindicat no és un agent econòmic sinó que, més aviat, és una **institució política** que es desenvolupa en un entorn econòmic.

El debat obert per Dunlop i Ross ha donat lloc al desenvolupament d'altres feines a fi d'avançar en l'estudi dels determinants dels objectius sindicals i els processos de negociació.

b) Els models més recents estan majoritàriament basats en la **teoria dels jocs** i tenen en compte explícitament el **procés de negociació** entre l'empresa i els sindicats. Aquests models impliquen que l'habilitat dels sindicats per a aconseguir el que es proposen i l'habilitat de les empreses per a resistir-se als requeriments sindicals depèn del **poder relatiu** que tingui cada part en el procés de

### Comparació

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



John Dunlop i Arthur M. Ross

### Lectura recomanada

El concepte relatiu al poder de negociació i com aquest fa que s'arribi a un acord en la majoria dels processos de negociació col·lectiva va ser desenvolupat per **Neil Chamberlain** en el seu estudi *General Theory of Economic Process* (Nova York: Harper and Row, 1955).

negociació. Així, per exemple, si els sindicats tenen un cert control tant sobre els salaris com sobre la feina podran treure a les empreses de les seves corbes de demanda de treball i, en canvi, arribar a aconseguir resultats col·lusoris mútuament beneficiosos.

Hi ha **algunes matisacions** necessàries per a aclarir l'àmbit en el qual es desenvolupen els sindicats:

a) D'una banda, el sindicat no sempre aconsegueix augmentar el salari dels seus membres per sobre del salari competitiu.

Així, sabem que en una indústria competitiva formada per empreses idèntiques els sindicats, si actuen en l'empresa, no poden influir en l'equilibri competitiu ja que les empreses que acordin pagar un salari més alt als treballadors sindicats trencaran en haver d'afrontar uns costos més alts que els seus competidors. Per tant, els sindicats només poden influir en els resultats d'equilibri si hi ha rendes econòmiques **susceptibles de ser repartides**. Per exemple, s'obtindran rendes econòmiques quan els mercats de productes siguin imperfectes i, en particular, quan estiguin monopolitzats. S'ha de destacar que el fet que hi hagi sindicats és gràcies a la presència de rendes econòmiques en la indústria, aquestes rendes abans se les apropiava l'empresa i ara els treballadors se les intenten apropiar parcialment gràcies al poder negociador del sindicat.

b) D'altra banda, el sindicat, per a exercir un vertader control de l'oferta de treball, ha de ser capaç de controlar **tota la feina** que s'ofereix a les empreses.

#### Capacitat d'incidir dels sindicats

La capacitat d'incidir dels sindicats depèn dels elements següents:

- l'estructura dels mercats,
- el control sindical de l'oferta de treball.

En aquest sentit es pot apuntar que hi ha dos grans models de sindicalisme: el model conegut com de *taller tancat* i el de l'anomenat *taller obert*.

- La primera forma s'assegura que **només els membres del sindicat** poden ser contractats en un mercat concret motiu pel qual aquest model és conegut com a **taller tancat** o *closed shop*. Aquest mètode, freqüent als Estats Units i no tant a la Gran Bretanya, de fet pot reduir l'oferta de treball en un mercat en el presumpte cas que algun treballador no vulgui ser membre del sindicat. Els sindicats centren la seva actuació en l'àmbit de l'empresa, i **restringeix l'aplicació dels acords** que havien firmat únicament als treballadors afiliats, que poden ser tots els que formen la plantilla de l'empresa. Això no obstant, en general, aquest procediment ha d'anar acompanyat de certes restriccions sobre el nombre de membres del sindicat, si tots els membres han d'estar emprats, ja que com més alt sigui el salari obtingut, més alt serà el nombre de treballadors que voldran pertànyer a aquest sindicat atrets pel fet de poder estar ocupats amb un salari major.
- Un altre sistema, anomenat de **taller obert** o *open shop*, és l'habitual als països europeus. Aquest model es diferencia de l'anterior en el fet que els

acords adoptats pels sindicats **s'apliquen a tots els treballadors** fins i tot dins de l'àmbit corresponent, independentment que estiguin o no afiliats als sindicats signants.

En els dos apartats següents presentarem els dos models bàsics per a entendre com els sindicats determinen les seves demandes salarials, és a saber, el model del sindicat monopolista i el sindicat com a agent en els processos de negociació col·lectiva.

### 3. El sindicat com a monopoli

El sindicat monopolista apareix quan s'instaura un monopoli de l'oferta de serveis laborals en el mercat de treball.

En principi, partirem del fet que els treballadors estan afiliats a un sindicat per a "vendre" els seus serveis de treball col·lectivament i que el sindicat el que busca és **determinar el salari** que demanarà davant de l'empresa. Ara bé, a l'hora d'establir el salari del sindicat, sorgeix el dilema sobre quin és l'objectiu que busca maximitzar el sindicat, ja que si el sindicat pot actuar com un monopolista, el seu comportament estarà condicionat pels objectius que es proposi aconseguir i com els aconsegueixi.

En alguns casos, pot ser útil distingir entre els objectius de la direcció del sindicat i els dels seus membres. Per exemple, podem observar que en el cas d'una empresa que és una societat anònima poden aparèixer conflictes entre els interessos dels accionistes i la direcció; la mesura en la qual aquests últims perseguiran els objectius dels accionistes depèn del sistema d'incentius que relacioni els guanys dels directius amb els beneficis i de les possibles represàlies davant dels resultats financers o, amb altres paraules, de la competència al mercat de capital.

Doncs bé, es poden aplicar mecanismes similars al cas del sindicat. Els salaris dels dirigents del sindicat poden estar **en funció de la renda dels afiliats**. El sindicat que no atén amb cura els interessos dels seus afiliats pot perdre'ls i beneficiar a sindicats rivals. La direcció de sindicat pot estar controlada directament mitjançant eleccions, encara que en aquest cas els mecanismes de control poden ser molt més febles que en una empresa. Cada membre només té un vot i, són molts membres els que s'han de posar d'acord per a canviar la directiva. Els accionistes d'una empresa, al contrari, voten en proporció amb el nombre d'accions que tenen i per tant, el control efectiu el tenen un nombre reduït dels accionistes.

#### Nota

En aquest apartat estudiarem el punt de vista més convencional sobre els sindicats a partir de l'anàlisi inicial de Dunlop i al final introduïrem alguns detalls sobre el sindicat com a institució política d'acord amb la crítica de Ross a Dunlop.

En termes generals podem dir que quan el sindicat actua com un monopoli d'oferta el que tracta és d'eleva el salari pagat als treballadors que tenen feina ja sigui:

- a) eleva la demanda de treball,
- b) restringint l'oferta de treball,
- c) negociant un salari superior al d'equilibri.

Depenent de l'entorn institucional en el qual es desenvolupin les relacions laborals, el sindicat utilitzarà tots aquells mitjans que estiguin al seu abast com són el control de la feina, la vaga, la pressió social, etc., per impedir que els treballadors ofereixin feina a un **salari inferior al del sindicat**.

**Manipulació del mercat**

El sindicat monopolista intenta manipular el resultat del mercat.

**a) L'augment de la demanda de treball**

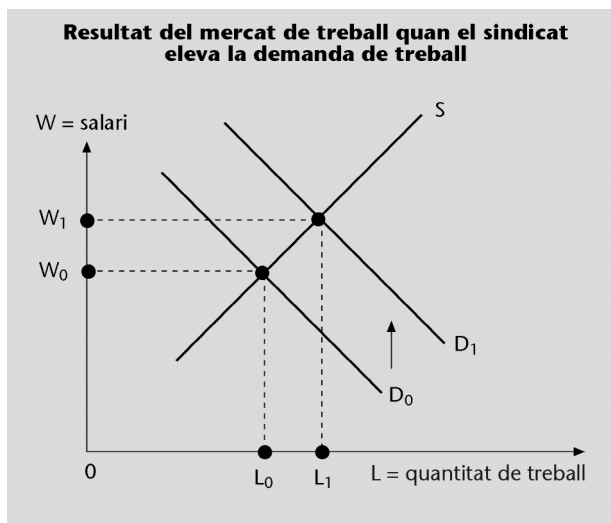
Quan diem que un sindicat eleva els salaris mitjançant l'augment de la demanda de treball ens estem referint al fet que un sindicat pugui adoptar alguna mesura que **alteri algun dels components** que determinen la demanda de treball.

**Augment de salari per increment de la demanda**

El salari pot augmentar si s'adopten mesures que estimulin la demanda dels productes que ofereix l'empresa.

Per exemple, ens estem imaginant que el sindicat pot elevar la demanda del factor mitjançant un augment de la demanda del producte que produeix l'empresa, ja sigui mitjançant tècniques publicitàries o pressió política o mitjançant l'augment de la productivitat del factor, o alterant els preus dels factors relacionats amb la feina, o fomentant i millorant els programes de gestió empresarial; tot això per aconseguir que l'empresa augmenti la contractació de treball per a poder augmentar la seva producció i atendre a la **demanda més gran** del seu producte. D'aquesta manera l'empresa pot accedir a pagar un **salari més alt** i contractar **més quantitat de factor**.

Gràfic 1



S: Funció d'oferta del sindicat que ens mostra el salari mínim requerit per generar diferents ofertes de treball dels treballadors que estan sota el control del sindicat.  
 D: Funció de demanda de treball que ens mostra el salari màxim que està disposat a pagar l'empresa per la quantitat de feina que contracti.

**b) Restricció de l'oferta de treball**

Els sindicats també poden elevar els salaris reduint l'oferta de treball, encara que d'aquesta manera només aconseguiran la pujada salarial a costa de **reduir l'ocupació**. Per aquesta raó, el sindicat s'ha d'enfrontar al fet d'estar frenant la taxa de creixement de l'ocupació alhora que provoca **una pèrdua d'eficiència**.

**Augment de salari per baixada del volum de feina**

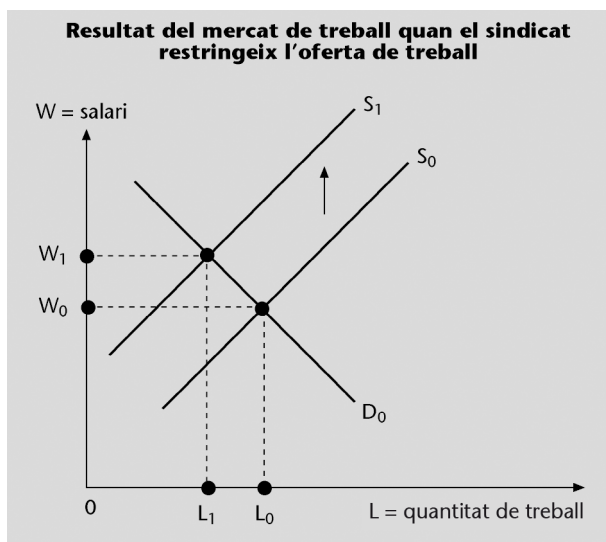
El salari també pot augmentar si es limita el volum de feina d'una professió concreta.



Tal com podem veure en el gràfic següent, si el sindicat pot reduir la quantitat de treball que s'ofereix a cada salari, cosa que equivaldria a restringir l'oferta (passant de  $S_0$  a  $S_1$ ), podrà elevar els salaris des de  $W_0$  a  $W_1$ . En canvi, aquesta mesura també reduiria el nivell d'ocupació i passarà de ser  $L_0$  a ser  $L_1$ .

La restricció de l'oferta de treball la pot aconseguir el sindicat si emprèn accions o dóna suport a mesures governamentals que alterin algun dels determinants de l'oferta de treball. Per exemple, els col·legis professionals són característics d'aquest tipus de sindicalisme en limitar l'oferta de treball mitjançant el control de la forma d'accés a la professió (implantació de llicències, obligatorietat de la col·legiació, etc.).

Gràfic 2



### c) Negociació d'un salari superior al d'equilibri

Quan el sindicat té un gran nombre d'afiliats, o quan té el dret de representar tots els treballadors d'una empresa o un sector, pot controlar l'oferta de treball i posar en marxa un procés de negociació per a aconseguir un salari superior al d'equilibri. Entre les armes de les quals disposa per a controlar la negociació es troba l'amenaça de vaga.

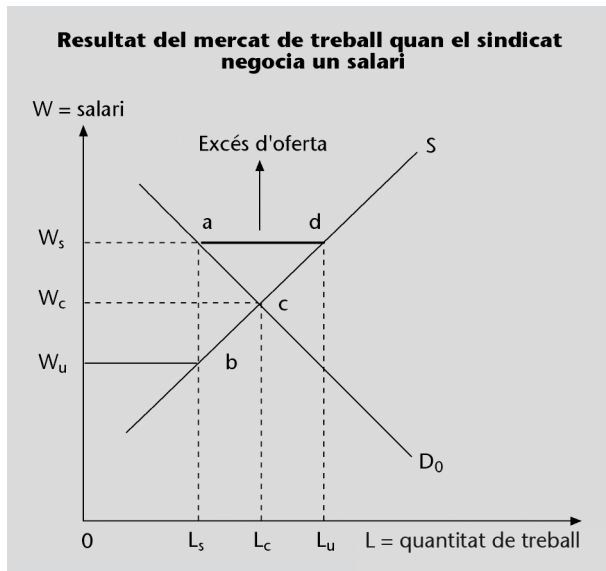
Per exemple, en el gràfic següent podem veure que la conseqüència principal d'aquest comportament és que si el sindicat tracta d'obtenir després de la negociació un salari superior ( $W_S$ ) al de l'intercanvi competitiu ( $W_C$ ) es queden sense treballar ( $L_U - L_S$ ) i a més la feina o quantitat de feina contractada és inferior al nivell d'ocupació competitiu ( $L_S < L_C$ ).

#### **Augment de salari per alta representativitat del sindicat**

El salari també pot augmentar si el sindicat és altament representatiu.

Observem que la quantitat de treball que finalment s'intercanvia en el mercat es podria realitzar per un salari molt menor que el pactat ( $W_S$ ). Això significa que els individus que aconseguen tenir una feina perceben **un salari molt superior** que el que estableix la seva funció d'oferta (seria l'equivalent a  $W_U$ ).

Gràfic 3



$W_C$  i  $L_C$  representen el salari i el nivell d'ocupació en competència perfecta.  
 $W_S$  i  $L_S$  són el salari pactat en el mercat de treball després de la negociació i la quantitat de feina contractada.  
 $L_U$  és la quantitat de treball que voldria treballar al salari pactat  $W_S$ .  
 $W_U$  és el salari que estarien disposats a acceptar els  $L_S$  treballadors.  
 $(L_U - L_S)$  és l'excés d'oferta de treball resultant de la contractació de només  $L_S$  treballadors enlloc de  $L_U$ .  
 $(L_C - L_S)$  és la diferència entre la quantitat de feina intercanviada si hi hagués competència perfecta i la quantitat de feina contractada amb el salari imposat pel sindicat  $W_S$ .

En el cas del mercat de treball espanyol els sindicats pertanyen al model de "taller obert" que per llei els permet exercir el dret a representar tots els treballadors, per la qual cosa el més probable és que tractin de negociar el nivell salarial mentre que el control de la demanda i de l'oferta només sigui factible en alguns casos específics com per exemple, quan un comitè d'empresa negocia un conveni d'empresa, o una federació d'un sindicat (federació del metall) o un sindicat professional (com el de pilots de línies aèries) negocia un conveni sectorial o professional.

Al cap i a la fi, el que podem dir és que el salari que busca aconseguir el sindicat,  $W_S$ , no pot ser en cap cas inferior al que un treballador podria rebre en qualsevol altre lloc, que serà utilitzat com a salari de referència.

Aquest salari de referència se sol establir d'acord amb dos criteris:

- D'una banda, es pot considerar que és **l'equivalent al salari competitiu**,  $W_C$ , que és el salari que es pagaria al mercat si no existís el sindicat, i l'oferta i la demanda estiguessin dividides en nombrosos oferents i demandants.
- D'altra banda, aquest salari de referència es pot establir **d'acord amb un determinat nivell**, que el podem anomenar  $W_A$ , que es defineix com aquell salari que podria aconseguir un treballador del sindicat si abandonés la indústria en la qual actua el sindicat, ja fos per treballar en una altra

#### Mala assignació de recursos

En economia diem que aquest tipus de resultats provoquen una mala assignació de recursos perquè el salari que imposa el sindicat és superior al de l'equilibri competitiu i dóna lloc a una pèrdua de benestar.

indústria, o per quedar aturat, cas en què aquest salari estaria representant la quantitat que rebria com a pagament per prestació per desocupació.

Ara bé, aquest tipus d'anàlisi ens condueix davant del que podríem considerar la qüestió clau per a poder comprendre el comportament dels sindicats en el mercat de treball: **quin és l'objectiu final del sindicat?**

En qualsevol cas, si el sindicat vol atreure els treballadors i que cap falli haurà d'aconseguir un salari més alt que el salari alternatiu, ja sigui definit com  $W_C$  o com  $W_A$ . Per tant:

$$W_S > W_A \geq W_C$$

Del que es tracta és de plantejar quina és la política salarial d'un sindicat i determinar què és el que busca, si millorar els salaris o millorar la feina ja que, tal com acabem de veure, si pretén elevar el nivell salarial ha de sacrificar ocupació.

#### Què volen maximitzar els sindicats?

Quan parlem dels consumidors pensem que busquen maximitzar el seu nivell de satisfacció de la mateixa manera que els individus quan decideixen oferir els seus serveis de treball.

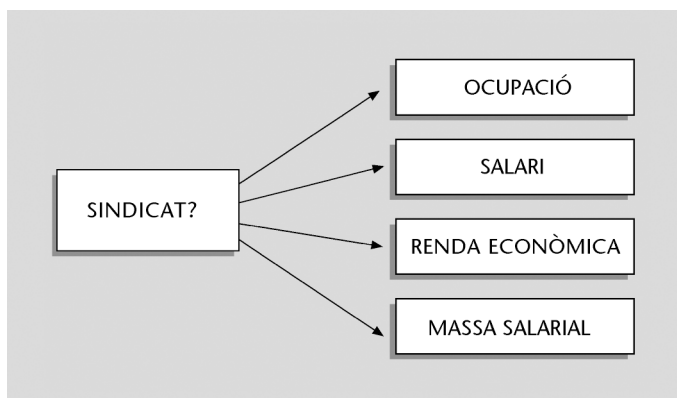
En aquest sentit, quan parlem dels sindicats podem especificar que la màximització pot tenir a veure amb diferents objectius sindicals: maximitzar el salari rebut pels treballadors, maximitzar la renda econòmica, maximitzar el nombre d'afiliats, maximitzar la massa salarial, maximitzar la funció d'utilitat del treballador afiliat representatiu, etc.

Dunlop va identificar sis objectius diferents i altres autors n'han afegit alguns més. Nosaltres a continuació veurem com es plantegen alguns d'aquests objectius i quins resultats s'obtenen. Finalitzarem amb una introducció en el model polític de Ross.

En tots els casos que presentarem inferim que el salari de referència és el nivell que correspondria al nivell salarial d'un mercat competitiu ( $W_C$ ).

#### Maximització

En economia sempre es parteix de la premissa general que tots els individus i institucions intenten maximitzar alguna magnitud.



### 3.1. Maximització del nivell de salari

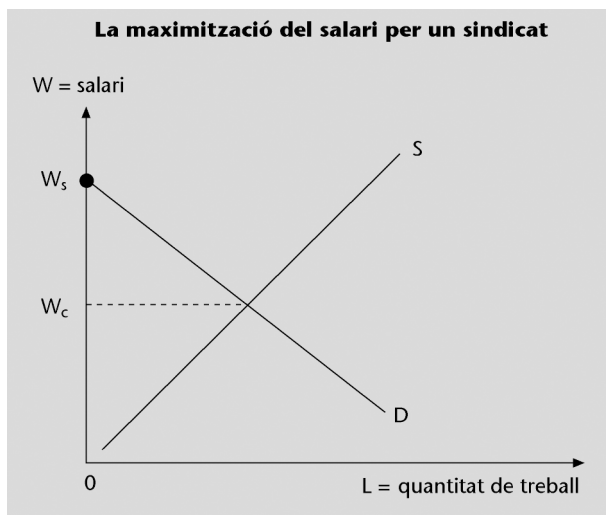
L'elecció del nivell del salari  $W_S$  ha d'estar en ordre amb els interessos del sindicat. Si al sindicat només li interessa el nivell de salaris, podrà elevar-los tot el que vulgui, encara que sempre ha de tenir present que està subjecte a la restricció que li ve imposada per la demanda de treball de l'empresa.

En aquest cas, tal com podem observar en el gràfic següent, la mera maximització del salari condueix a una situació absurda en la qual l'empresa només ocupa un treballador durant un període essencialment infinitesimal de temps i el salari pagat és igual al valor de l'ordenada a l'origen de la corba de demanda de treball (és a dir,  $W_S$ ).

Maximitzar el salari equival a minimitzar l'ocupació i el sindicat arriba a posar en qüestió la seva pròpia supervivència, ja que els treballadors que es queden aturats tractaran de buscar feina en un altre lloc i al final abandonaran el sindicat

Per aquesta raó, es pot pensar que el sindicat moderarà les seves demandes salarials.

Gràfic 4



### 3.2. Maximització de la renda econòmica

Quan el sindicat cerca maximitzar la renda econòmica dels seus afiliats, el sindicat intenta establir un preu que permeti que els seus afiliats obtinguin la màxima quantitat d'ingressos possible, per sobre del que podrien obtenir en cas de no estar afiliats.

#### Acceptació sindical de la congelació salarial

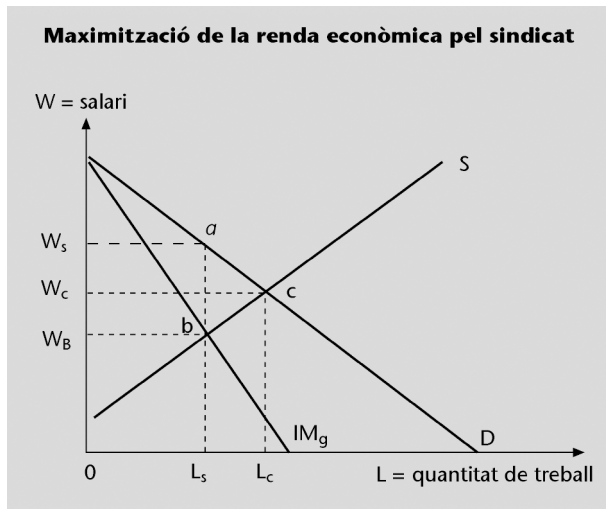
Recentment podem trobar casos en els quals els sindicats són fins i tot capaços d'acceptar la congelació salarial a canvi de garantir un cert nivell d'ocupació.

#### Renda econòmica

Quan parlem de renda econòmica ens referim a l'excés de renda rebuda pels oferents d'un factor sobre el nivell necessari per a induir-los a oferir els seus serveis.

Per poder analitzar quina és la renda econòmica màxima que pot aconseguir el sindicat, hem representat en el gràfic següent la funció IMg, que podríem anomenar *funció d'ingrés marginal*, que mostra com varia l'ingrés total dels treballadors del sindicat –és a dir,  $(W \cdot L)$ – quan varia en una unitat la quantitat de treball feta servir per l'empresa per a cada nivell salarial corresponent. Això és el mateix que dir que aquesta funció mostra com canvia la despesa de l'empresa en factor treball –és a dir,  $(W \cdot L)$ – quan el salari es redueix prou com perquè un altre treballador sigui contractat.

Gràfic 5



Si la corba de demanda de treball té pendent negatiu, com la del dibuix del gràfic, és a dir és una funció lineal del salari, la corba d'ingrés marginal és la bisectriu de l'angle format per la corba de demanda i l'eix d'ordenades. La corba d'ingrés marginal es troba en tots els punts per sota de la corba de demanda, ja que la reducció del salari necessària perquè l'empresa ocupi un treballador addicional redueix també el salari de tots els altres treballadors ocupats.

Si el sindicat vol maximitzar la renda econòmica dels seus membres triarà el punt *a* i restringirà l'oferta fins al punt on la funció IMg talla *S*, (això és, el punt *b* del gràfic) elevat així el salari per sobre del seu nivell competitiu  $W_c$ . Llavors, d'acord amb el concepte de renda econòmica, veiem que aquesta estaria mesurada per la diferència entre l'ingrés total rebut pels treballadors del sindicat,  $(W_s \cdot L_s)$ , menys l'àrea situada per sota de la funció d'oferta fins al nivell intercanviat de treball,  $(W_B \cdot L_s)$ .

### 3.3. Maximització del nombre d'afiliats

Sol ser freqüent que el creixement institucional i el prestigi i poder dels dirigents d'un sindicat es derivi de la mida de l'organització.

De la mateixa manera que en els casos analitzats anteriorment, la corba de demanda de treball a la qual s'enfronten els afiliats al sindicat té pendent negatiu, que vol dir que **com més alt sigui el nombre d'afiliats que treballin, el salari que obtinguin serà més baix**. Això pot originar riscos per als dirigents sindicals ja que:

#### Maximització de la renda econòmica pel sindicat

El plantejament de l'objectiu del sindicat i el resultat obtingut és l'anàleg al que obtindria una empresa que tingués el monopoli de l'oferta del producte que fabrica.

#### Maximització del nombre d'afiliats

El sindicat pot preferir maximitzar el nombre d'afiliats quan li preocupa la seva supervivència.

- d'una banda, si es pretén maximitzar la feina dels afiliats, el salari pot arribar a descendir massa i els afiliats poden proposar el canvi dels dirigents del sindicat per no complir amb les seves exigències salarials.
- D'altra banda, si es busca maximitzar el salari que perceben els afiliats ocupats, pot descendir molt la feina i els afiliats igualment poden arribar a proposar el canvi dels dirigents.

Si mirem el gràfic anterior veiem que a qualsevol salari superior (inferior) al del nivell competitiu,  $W_C$ , els empresaris decideixen ocupar un nombre de treballadors inferior (superior) al del nivell competitiu,  $L_C$ . D'aquesta manera ens trobem davant del fet que, en qualsevol cas, el salari més baix que el sindicat pot acceptar és el nivell competitiu,  $W_C$ , i el nivell d'ocupació màxim que pot aconseguir també és el del nivell competitiu  $L_C$ . Per això podem dir que per maximitzar la mida del sindicat el salari haurà de ser  $W_C$ . Evidentment llavors sorgeix la pregunta per què fa falta un sindicat si el mercat per si sol resol el **mateix salari i nivell d'ocupació**?

Si el sindicat vol adoptar algun nivell més elevat acceptat com a mínim pels afiliats, sigui per exemple  $W_S$  al gràfic, el sindicat es mourà al llarg de la funció de demanda fins al punt  $a$  i se sacrificarà l'ocupació a canvi de salari. L'únic que pot fer llavors el sindicat per a mitigar aquest efecte negatiu sobre l'ocupació és **atreure nous afiliats** mitjançant alguna campanya de captació.

### 3.4. Maximització de la massa salarial

Una manera d'analitzar la consecució d'aquest objectiu és definint una funció d'utilitat del sindicat. Ens podem imaginar que, si al sindicat li interessa tant l'ocupació com els salaris, es pot plantejar la **maximització de la seva funció d'utilitat**,  $U^S$  que depèn dels salaris ( $w$ ) i de l'ocupació ( $L$ ):

$$U^S = U(w, L)$$

Per les característiques que tenen les funcions d'utilitat, podem saber que la utilitat addicional que li reporten al sindicat tant els salaris com l'ocupació és positiva i decreixent. Podem procedir a la representació de les seves corresponents corbes de nivell que tenen un pendent negatiu que decreix quan es tracta d'intercanviar més feina a canvi de salaris més baixos.

En resum, podem dir que l'anàlisi del sindicat quan es comporta com un monopolista de l'oferta de factor feina aporta alguna llum sobre la manera en la qual actuen probablement els sindicats i sobre les condicions que són necessàries perquè tinguin èxit les seves activitats. Tanmateix, hem de precisar més els seus objectius, ja que una part important dels determinants de la seva actuació són les preferències dels seus afiliats respecte al risc que implica la determinació salarial en termes de l'ocupació que genera.

Una de les conclusions que hem obtingut és que **el sindicat tracta d'assolir una diferència positiva entre el salari del sindicat i el salari alternatiu** i intenta que la pèrdua d'ocupació resultant sigui al més baixa possible, atès

#### Maximització de la massa salarial

Si al sindicat li preocupa l'ocupació un objectiu possible és maximitzar la massa salarial, és a dir, el resultat de multiplicar el salari pel nivell de treball ( $W \cdot L$ ).

#### Observació

Recordem que aquesta és la raó per la qual dibuixem aquestes corbes convexes cap a l'origen.

#### Vegeu també

Consulteu "Maximització de la massa salarial".

aquesta diferència. Això suggereix que els sindicats tindran més èxit com més inelàstica sigui la corba de demanda de treball al segment en el qual el mercat es buidaria en absència del sindicat.

No obstant això, és obvi que el sindicat maximitzador de les rendes econòmiques fixarà el salari en el tram elàstic de la demanda de treball (per les mateixes raons que el monopolista de productes actua en el tram elàstic de la funció de demanda).

Quan vam unir aquests resultats amb els incentius dels sindicats per a restringir l'oferta de factors i la condició que actuen en sectors en els quals els mercats de productes són imperfectes (per la qual cosa hi ha rendes econòmiques per a repartir), aconseguim un conjunt sorprenent d'idees sobre la forma i els sectors en els quals els sindicats seran més eficaços.

A més, la informació en el mercat és imperfecta, ni els individus ni les empreses tenen coneixement de totes les possibilitats del mercat, ni saben les conseqüències que tindran les seves accions. El marc d'institucions que regeix les economies capitalistes genera distribució de poder i riquesa desigual i afecta de manera negativa els assalariats. Els "perdedors" tracten d'alterar el joc del mercat i introduir correccions. En aquest sentit, l'acció sindical forma part de les accions dels perdedors.

### 3.5. Models polítics

Davant de l'evidència que els models que estudien els objectius dels sindicats des de la perspectiva de l'anàlisi econòmica no aconsegueixen aportar claredat en l'anàlisi, ens trobem amb alguns models alternatius que tracten als sindicats com una institució política.

Aquest tipus d'anàlisi alternativa al del sindicat monopolista de Dunlop va ser presentat per Ross, qui considerava que la naturalesa dels sindicats és política més que econòmica.

Als sindicats hi ha almenys dos grups: d'una banda es troba el grup dels **dirigents sindicals** que han estat elegits per l'altre grup que són els **afiliats**. Segons Ross, la direcció del sindicat és la responsable de la formulació de la política salarial del sindicat, i en aquest sentit, no queda gens clar que el comportament de la direcció es vegi dirigida cap la persecució de cap principi maximitzador.

En aquests models ens trobem davant de la idea que la política sindical sobre els salaris i la feina comporta una sèrie de solucions polítiques de compromís, com a resposta dels dirigents sindicals a les pressions dels seus afiliats, dels empresaris, del govern i dels sindicats rivals. A més, la política del sindicat sobre els salaris i l'ocupació ha de considerar no solament el benestar econòmic dels seus afiliats sinó també garantir la supervivència i creixement del sindicat i també la permanència dels seus dirigents en el càrrec. Aquest model polític

#### Demanda del factor

Sabem que la demanda del factor es deriva de la demanda del producte i és més inelàstica com més ho sigui la demanda del producte i hi hagi menys possibilitats de substitució del treball per capital i viceversa.

#### Sindicat monopolista

A la pràctica és molt rar que ens trobem davant d'un sindicat que veritablement actuï com a monopolista.

#### Naturalesa política dels sindicats

Alguns autors consideren que la naturalesa dels sindicats és **més política que econòmica** i, per tant, la seva conducta no es regeix necessàriament per cap principi maximitzador.

rebutja els objectius plantejats com a simples problemes de maximització i sosté que, en realitat, **les demandes salarials dels sindicats se solen formular per mitjà de "comparacions equitatives"**, és a dir, segons el que guanyen grups similars de treballadors.

Podríem dir llavors que aquests models no conclouen que hi hagi cap política salarial prèvia dels sindicats i que el que fan és anar adaptant-se a les exigències del moment.



## 4. Els sindicats i la negociació col·lectiva

Encara que els economistes donen per assentada la idea que hi ha una disjuntiva entre els salaris i l'ocupació, la relació no sempre és evident per als treballadors i els seus representants sindicals. Per a ells, les relacions entre els salaris, els costos de producció, els preus dels productes i les seves vendes **disten de ser precises o fiables**.

Per exemple, la disminució de l'ocupació causada per la substitució de treball per capital pot ser atribuïda pels treballadors a una decisió "desafortunada" de l'empresa i no a una conseqüència de la pujada dels salaris. D'altra banda, els treballadors poden pensar que els salaris constitueixen un factor sobre el qual poden exercir col·lectivament un cert control. En canvi, l'ocupació depèn de les decisions d'altres i de la situació general de l'economia.

De fet, el model del sindicat monopolístic que hem vist en l'apartat anterior es basa en la idea que els sindicats poden controlar l'oferta de treball al salari que trien (en concret, impedit que els treballadors ofereixin el seu treball a un salari inferior al fixat per ells). Tanmateix, no poden influir directament en el nivell d'ocupació, que s'infereix que és triat per l'empresa per a maximitzar els seus beneficis, quan està determinat el salari que demana el sindicat. Aquest model té la característica que els resultats sempre es troben a la corba de demanda de treball.

Tanmateix, el seu principal inconvenient és que no afavoreixen la millor combinació de salaris i ocupació, des del punt de vista de la utilitat obtinguda per les dues parts, ja que s'imagina que els sindicats fixen els salaris i les empreses el nivell d'ocupació en decisions independents.

Ara bé, podem demostrar que donat un punt qualsevol de la corba de demanda de treball, és possible trobar un resultat en el qual els salaris siguin més baixos i l'ocupació més elevada, que augmenti la utilitat del sindicat i no afecti a la rendibilitat de l'empresa. Així mateix, també és possible que trobem resultats que augmentin la rendibilitat de l'empresa sense variar la utilitat del sindicat. Aquests resultats es poden obtenir gràcies a la **negociació entre el sindicat i l'empresa sobre els salaris i l'ocupació** simultàniament i s'acorda que tots dos s'atinguin al contracte negociat de salaris i ocupació.

### Negociació sobre salaris i ocupació

La negociació sobre salaris i ocupació pot permetre obtenir més bons resultats al sindicat i/o l'empresa.

El que diferencia especialment els models de negociació del model del sindicat monopolístic és que ara l'empresa participa activament en el procés de negociació en lloc de limitar-se a triar el nivell d'ocupació a un salari fixat unilateralment pel sindicat.

En els processos de negociació, els treballadors i les empreses són mútuament dependents, per la qual cosa l'intercanvi que fan no consisteix en "o l'agafes o el deixes" sinó que exigeix una negociació. Si els treballadors i l'empresa no arriben a un acord, fet que pot provocar una vaga, s'imposen uns elevats costos per a totes dues parts.

- En aquest sentit podem dir que **les dues parts surten guanyant si cooperen i arriben a un acord**. Una vegada assolit l'acord, combinen els seus recursos per a produir un bé o servei i comparteixen els ingressos que se'n derivin. Per tant, tots dos tenen interès a arribar a un acord.
- Tanmateix, també podem dir que les dues parts **es troben en una posició competitiva** perquè la "relació d'intercanvi" en la qual s'arriba a un **acord depèn de la força relativa de cada una de les parts** i determina com es repartiran entre totes dues els ingressos que es derivin dels seus esforços cooperatius en el procés de negociació.

En definitiva, el poder de negociació relatiu de cada una de les parts implicades en el procés, que en el nostre cas són el sindicat i l'empresa, condiona a favor de qui es fixa el resultat.

Ara bé, ens podem preguntar si és possible **predir el nivell salarial** que les parts voldran fixar. Per a intentar respondre a aquesta pregunta, hi ha alguns economistes que han desenvolupat diversos models sobre els processos de negociació entre els sindicats i les empreses. A continuació presentarem breument alguns elements essencials d'aquests models i les seves implicacions per a comprendre les causes de les vagues i la determinació dels salaris en els mercats de treball sindicats.

Podem dir que en tots els processos de negociació es pot definir una **zona de contracte**.

El límit superior de la zona de contracte és determinat pel nivell màxim de salari que el sindicat voldria obtenir; el límit inferior de la zona de contracte està determinat pel salari mínim que l'empresa voldria tenir. Entre el límit superior del sindicat i el límit inferior de l'empresa es troba el rang de salaris dins del qual la negociació tindrà lloc i en el qual finalment s'establirà el salari fixat després de l'acord de les parts.

#### Cooperació i competència

La negociació implica una relació que comporta simultàniament cooperació i competència.

#### Zona de contracte

La zona de contracte es refereix al rang de salaris dins el qual es trobarà el resultat que finalment acordaran les parts.

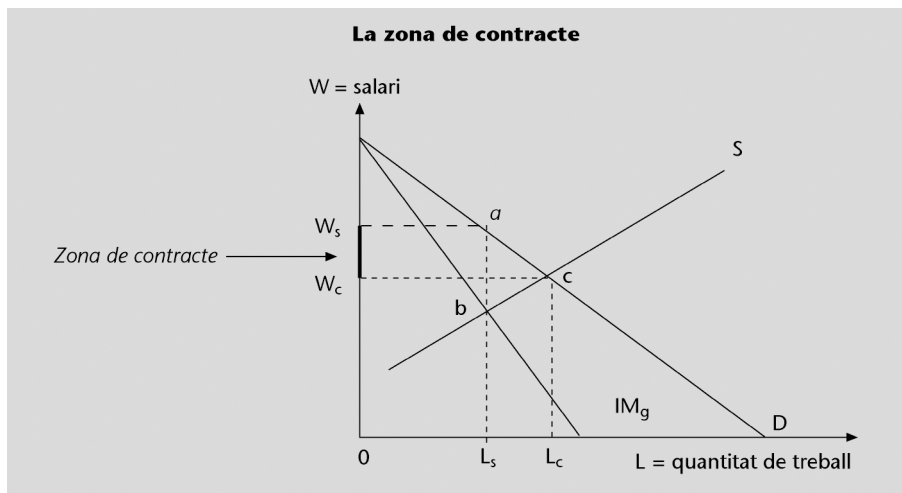
### Exemple

Un exemple de zona de contracte podem trobar-lo al gràfic següent. La zona de contracte vindrà determinada per:

- El límit inferior el marcarà el **salari competitiu**  $W_C$  que serà el **salari més baix que vulgui l'empresa**. Aquesta empresa no voldrà abaixar més el salari perquè correria el risc que els seus  $L_C$  treballadors abandonessin l'empresa.
- El límit superior vindrà fixat per la **demanda salarial del sindicat**. Si ens imaginem que el sindicat busca maximitzar la renda econòmica, el salari que voldrà fixar el sindicat serà l'equivalent a  $W_S$  a canvi de generar ocupació per a  $L_S$  treballadors.

Després, la zona de contracte vindrà definida per la distància entre  $W_S$  i  $W_C$ .

Gràfic 6



El següent pas consistirà a tractar de determinar el salari pertanyent a la zona de contracte que acordaran el sindicat i l'empresa. Tanmateix, la naturalesa del procés de negociació que precedeix a l'acord és tal que resulta bastant difícil construir models que siguin realistes i fàcils d'especificar. La raó es troba en el fet que les parts implicades en el procés poden tenir **comportaments estratègics** a causa que les demandes salarials del sindicat i de l'empresa són interdependents.

#### Demandes salarials

Les demandes salarials del sindicat i l'empresa són interdependents.

Aquest comportament estratègic i interdependent, que implica l'**existència d'actituds cooperatives** alhora que **competitives**, pot donar lloc a reaccions diverses pels implicats en el procés.

Per exemple, segons sigui el salari que ofereixi l'empresa així serà la demanda salarial del sindicat, fet que pot provocar que l'empresa canviï la seva oferta, i alhora pot comportar que el sindicat modifiqui la seva demanda, i així successivament. Per tot això, a continuació presentarem un model molt simple que ens permeti d'aportar llum sobre com s'estableix el sistema de reaccions entre el sindicat i l'empresa.

A partir de la presentació d'un model senzill de negociació, tractarem d'identificar els elements que formen part d'un procés de negociació, veure **com es dirigeix el procés i com conclou l'acord**, quan hi ha poder econòmic per totes dues parts negociadores.

Ens basarem en el model presentat per Neil Chamberlain el 1955. Per a aquest autor el poder de negociació apareix quan un dels agents participants en una negociació té capacitat per aconseguir que l'adversari **accepti les seves condicions**.

Es pot dir que en un procés de negociació col·lectiva, un sindicat té poder de negociació quan pot aconseguir que l'empresari o els representants empresarials acceptin les seves condicions. De manera anàloga podem dir que l'empresa té poder de negociació quan pugui aconseguir que el sindicat i treballadors acceptin les seves condicions.

Que l'empresa **accepti les condicions dels sindicats** dependrà del costós que pugui resultar-li a l'empresa que la negociació no acabi en acord segons el que pugui costar-li que es signi l'acord.

És a dir, podem establir que el **poder de negociació del sindicat (PNS)** és el pes relatiu de la percepció de l'empresa del cost de no acceptar els termes del sindicat (NAS) davant el cost d'acceptar-los (SAS):

$$PNS = NAS / SAS$$

Llavors, si l'empresa es troba que és més costós acceptar les condicions del sindicat que no acceptar-les ( $PNS < 1$ ), decidirà no acceptar-les i no es firmarà l'acord. Ara bé, s'ha de ser capaç de valorar el cost de no acceptar els termes sindicals.

Per exemple, imaginem que la negociació tracta de fixar el salari i que el sindicat pot mobilitzar els treballadors i convocar una vaga amb una probabilitat molt alta de tenir èxit si no es firma l'acord. En aquest cas:

- el cost de **no acceptar les condicions** del sindicat es podria mesurar pel valor estimat **dels beneficis que es deixarien de percebre** durant la vaga. Evidentment, l'estimació d'aquest cost és complicada ja que es tracta d'un càlcul probabilístic condicionat, tant per la probabilitat que es produeixi la vaga, com per la durada que aquesta pogués tenir.

### Model de negociació de Chamberlain

Com a exemple utilitzarem el model de negociació de Chamberlain.

### Lectura recomanada

Neil Chamberlain (1955). *A general Theory of Economic Process* (cap. 6-8). Nova York: Harper and Row.

PNS < 1	L'empresa rebutja la proposta
PNS > 1	L'empresa accepta la proposta

- el cost d'**acceptar les condicions** del sindicat es podria calcular pel valor estimat de la **reducció que es calcula que tindrien els beneficis** en cas que s'acceptés la pujada salarial proposada pel sindicat.

Així mateix, podem definir que el **poder de negociació de l'empresa (PNE)** dependrà de la percepció sindical de quin és el valor estimat del cost de no acceptar els termes empresarials (NAE) davant el cost d'acceptar-los (SAE):

$$PNE = NAE / SAE$$

Si el **sindicat** creu que li resulta més costós acceptar que no acceptar ( $PNE < 1$ ), rebutjarà la proposta de l'empresa. En canvi, si el cost d'acceptar fos menor que el de no acceptar ( $PNE > 1$ ), el sindicat acceptarà a l'oferta del sector empresarial.

De manera anàloga a com ho hem plantejat per al sector empresarial, podem calcular quins serien els costos en els quals incorreria el sindicat, tant si decideix acceptar els termes de l'adversari com si decideix no fer-ho. Així:

- el cost de **no acceptar** per al sindicat seria equivalent a l'estimació de **les pèrdues d'ingressos** que implicaria anar a la vaga a causa del salari que es deixaria de percebre. Evidentment, aquest càlcul també seria probabilístic i dependria igualment de la probabilitat que tingués lloc la vaga i també de la durada que tingués.
- el cost d'**acceptar** els termes empresarials seria equivalent a la **reducció del salari** que haurien d'acceptar.

Una negociació plantejada en aquests termes comporta que perquè les parts poguessin arribar a un acord totes dues parts haurien d'**estar disposades a acceptar** els termes proposats pel seu adversari. Això significa que tant PNS com PNE serien majors que la unitat.

Així mateix, en un model d'aquestes característiques podem apreciar que el **poder de negociació és relatiu** en el sentit que les probabilitats que les parts acceptin els termes de la negociació depèn de quin sigui el punt de partida.

Un altre element a tenir en compte en qualsevol procés de negociació és que **la informació no és completa**. Les parts implicades no saben fins a quin punt està disposat a cedir el seu adversari. A més, els processos de negociació no se solen resoldre d'una sola vegada. El més habitual és que al principi de la

PNE < 1	El sindicat rebutja la proposta
PNE > 1	El sindicat accepta la proposta

#### **Demanda sindical i resistència empresarial**

En aquest model, com més alta sigui la demanda salarial del sindicat, més alta és la resistència empresarial a acceptar-la i, per tant, el sindicat té menys poder de negociació.

negociació les parts pensin que és més costós acceptar les condicions del seu adversari que oposar-s'hi, encara que a mesura que avança la negociació, poden passar que les percepcions dels costos es vagin revisant.

D'una altra banda, els processos de negociació **solen tenir un termini** per a firmar l'acord. Per exemple, pot passar que quan es tracta de firmar un conveni col·lectiu si al final del període de vigència de l'antic no s'ha arribat a un acord, pot tenir lloc una vaga o un tancament patronal o la continuïtat de l'anterior conveni. Això pot implicar que quan s'aproxima l'acabament del període de negociació, augmentin els costos estimats de la no acceptació per a cada una de les parts, fet que significa que el seu poder de negociació s'aproximi a la unitat i **fins i tot que la superi**, i pot concloure finalment amb acord entre les parts.

Quan les parts comencen a revisar les seves actituds, es pot aventurar que l'acord està a punt d'arribar. Per exemple, si el sindicat corregeix a la baixa la seva demanda salarial i el sector empresarial està disposat a acceptar un salari més alt, les actituds s'aproximen i els valors de PNS i PNE s'aproximen cada vegada més a la unitat. Tanmateix, pot sorgir un problema derivat d'aquestes actituds intermèdies. Encara que es redueixen els costos que té l'acceptació per a l'adversari i eleven el poder de negociació de l'altre, hi ha el risc que l'oferta o la demanda intermèdia sigui interpretada per l'adversari com un **senyal de debilitat**. En aquest cas, els resultats són contraris als que acabem d'esmentar, ja que disminuiria el cost que té per a l'adversari el rebuig de l'oferta, i també el poder de negociació de l'altre, fet que impediria arribar a un acord.

Davant de qualsevol indicatiu d'algun dels participants en la negociació que el seu adversari flexibilitza l'actitud i busca la sortida de l'acord pot donar lloc al fet que es retardi l'arribada de l'acord com a conseqüència de la revisió a la baixa del cost que calcula l'adversari del rebuig de les seves condicions.

Quan ens referim al **poder de negociació** de cada una de les parts podem endevinar almenys dues parts, **una de subjectiva i una altra d'objectiva**.

- Subjectivament, els treballadors tenen una força negociadora que depèn de com valori l'empresa la possibilitat que duguin a terme l'amenaça de deixar de treballar. Això depèn en gran mesura del **grau d'harmonia o discòrdia** que caracteritzi a les relacions laborals entre els treballadors i la direcció de l'empresa.
- Objectivament, el poder de negociació depèn de la magnitud dels costos que una part pot imposar a l'altra. Els treballadors tenen poder negociador si deixant de treballar redueixen el nivell de producció de l'empresa i, per tant, originen la disminució dels beneficis empresarials. El grau de poder dependrà llavors de **les possibilitats tecnològiques** que tingui l'empresa per substituir els factors de producció.

#### Elements de la negociació

Altres elements que s'han de considerar en la negociació són:

- les imperfeccions de la informació,
- el fet que hi hagi terminis,
- els comportaments estratègics.

D'altra banda, els treballadors poden exercitar la seva força **unint-se**, encara que això no sempre és fàcil. De fet, els beneficis de la negociació poden repercutir de la mateixa manera a tots els treballadors encara que, tanmateix, els costos de la negociació seran només suportats per aquella part dels treballadors que estiguin prenent un paper actiu en el procés negociador. La formació i manteniment del grup negociador i el mateix procés de la negociació consumeixen temps i recursos d'aquests treballadors més que dels altres. Si no hi ha mecanismes que compensin aquests individus dels costos que suporten, la coalició negociadora fracassarà.

En aquest tipus de models també podem estudiar **quin tipus de tàctiques tenen les parts negociadores** per a obligar el seu contrincant a acceptar les seves propostes. N'hi ha de diversos tipus:

- D'una banda, podem trobar tàctiques que tenen un cert **caràcter coercitiu**. Els exemples més comuns són les vagues i els tancaments patronals
- D'altra banda, tenim aquelles tàctiques que podrien ser considerades **persuasives o conciliadores**. En aquest cas solem trobar exemples de conductes que es venen com a afavoridores de la productivitat: per exemple, el sindicat pot presentar que la millora salarial comporti una menor taxa d'abandonament. Per la part empresarial podem trobar la insistència en com la contenció salarial pot millorar la competitivitat de l'empresa i garantir la seva continuïtat en el mercat.

Els resultats de la negociació poden donar lloc a contractes de treball que especifiquin les contingències sota les quals s'han pres els acords i quan els processos de revisió són fets mitjançant processos de negociació, pot ocórrer que es generin actituds poc flexibles des del costat de l'oferta. Quan hi ha negociació formal, també hi ha la possibilitat que les parts no arribin a acords i vagin a parar a actituds sancionadores en l'intent que l'altra part accedeixi a les seves propostes. Per això, el procés de negociació pot comportar costos de transacció elevats i, per tant, fracassar.

En qualsevol cas, **tota negociació col·lectiva es veurà condicionada pel clima social** que l'envolti i també de moment econòmic que s'estigui travessant:

- En els moments en els quals **el clima econòmic es mostra favorable**, és més probable que les demandes del sindicat siguin acceptades. En aquest sentit es pot dir que el poder de negociació del sindicat és **procíclic**.

#### Fracàs de la negociació

La negociació també pot fracassar si **els costos són més elevats que els beneficis** resultants del procés. La negociació consumeix recursos directes (ja que implica recerca, investigació, viatges, documentació, etc.) i indirectes (a causa del cost d'oportunitats del temps invertit en el procés).

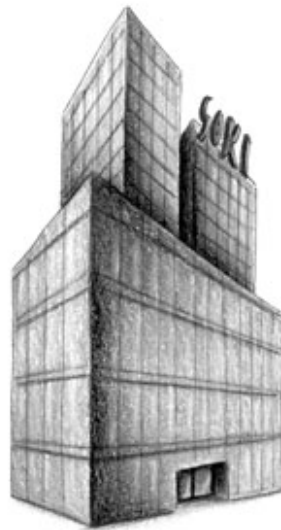


**Tancament de la patronal de l'NBA**  
L'1 de juliol de 2011, davant les pressions dels jugadors l'NBA va decretar un tancament patronal que va durar fins al 27 de novembre de 2011.

### Poder de negociació



Procíclic



Autocíclic

- En canvi, quan l'economia està passant moments difícils, les empreses tenen una probabilitat més gran de trobar un cert suport a les seves actituds. Per això, podem dir que el poder de negociació de les empreses és anticíclic.

Hi ha altres característiques de l'economia que poden condicionar el poder de negociació de les parts. Per exemple, l'**estructura dels sectors** en els quals s'està negociant un conveni. Ara bé, encara que sembla que hi ha una certa unanimitat en la qual l'estructura pot condicionar els resultats de la negociació no sembla que hi hagi una actitud clara sobre quina és la seva incidència.

La pregunta que podem plantejar-nos és si el poder de negociació d'una empresa és més gran quan més gran sigui el poder de mercat que té, per exemple, si es tracta d'un oligopoli amb una elevada concentració empresarial o si es tracta d'una empresa que ven el seu producte en un mercat més competitiu.



## 5. Els efectes econòmics dels sindicats

No hi ha cap dubte que la intervenció dels sindicats en els processos de negociació és beneficiosa per als treballadors en tant quan aconseguen més bons salaris i condicions laborals. Però, d'altra banda, també hi ha casos en què els sindicats entorpeixen el funcionament de les empreses, exercint efectes negatius sobre la seva productivitat.

1) Des del **punt de vista macroeconòmic**, els resultats de la negociació col·lectiva es valoren per mitjà dels salaris, tant referent a la **taxa mitja de creixement** com a la **dispersió salarial** entre sectors, regions i treballadors de diferents nivells de qualificació. Sota aquesta perspectiva, el marc legal de la negociació col·lectiva ha de promoure els mecanismes institucionals que permetin d'aconseguir dos tipus d'objectius:

a) En primer lloc, la taxa mitjana de creixement dels salaris ha de ser **compatible amb una taxa baixa d'atur** a mig termini (o atur estructural) i amb l'estabilitat macroeconòmica. Per a això s'han de satisfer tres requisits:

- el creixement dels salaris nominals ha de ser coherent amb l'objectiu d'estabilitat de preus;
- hi ha d'haver una relació negativa entre els salaris reals (és a dir, deflactats pels preus) i la taxa d'atur;
- els salaris reals han de créixer a la mateixa taxa que la productivitat real.

b) En segon lloc, **les diferències salarials** entre sectors, regions i nivells educatius **han de proporcionar incentius** per a la reassignació del treball des dels sectors de baixa productivitat cap als d'alta productivitat, per a una mobilitat geogràfica que permeti reduir les diferències de taxes d'atur entre regions i per a la inversió en educació (capital humà).

2) D'altra banda, l'**anàlisi econòmica de la negociació col·lectiva** assenyala que l'evolució salarial depèn, entre altres factors, del **grau de centralització** de l'evolució. S'ha observat que els sistemes de negociació extrems, els molt centralitzats (com els dels països escandinaus) o descentralitzats (com els dels països anglosaxons) produeixen una inflació salarial més baixa, una resposta dels salaris reals més alta a la taxa d'atur i una taxa d'atur d'equilibri més baixa que els sistemes amb un grau de negociació intermedi (com el cas espanyol). Tanmateix, les raons d'aquests resultats no són clares.

### Observació

Hi ha una extensa bibliografia sobre els efectes dels sindicats en l'economia.

### Lectura recomanada

En el llibre  *Mercados de trabajo en acción. Ensayos sobre economía empírica* de Richard Freeman, editat pel Ministeri de Treball i Seguretat Social el 1994, es recull un capítol sobre aquest tema, en què s'esmenten nombrosos treballs amb valoracions positives i negatives sobre el tema.

- En principi, **una estructura altament centralitzada**, en particular en l'àmbit nacional, **afavoreix la coordinació**, és a dir, que les principals organitzacions sindicals i empresarials, en percebre més clarament l'impacte directe de les seves decisions sobre l'economia, es puguin posar d'acord més fàcilment per mitigar potencials efectes negatius agregats –per exemple, sobre la taxa d'inflació o la d'atur–, que se solen ignorar quan la negociació es fa en àmbits inferiors.
- D'una altra banda, en **un sistema descentralitzat**, els negociadors anticipen que augmentos salarials excessius es traduiran en **desavantatges de costos per a l'empresa** i, en definitiva, en posteriors reduccions de les vendes i de l'ocupació.
- Per contra, **en el cas intermedi** es mitiguen les veu notablement dels dos sistemes extrems, exacerbant-se els desavantatges. També s'ha observat que l'estructura salarial és tant menys dispersa com més alt sigui el grau de centralització de la negociació col·lectiva.

**Grau de centralització**

El grau de centralització de la negociació col·lectiva afecta l'evolució salarial.

Un aspecte important que s'ha de considerar quan parlem dels efectes econòmics dels sindicats, és la necessitat de passar de valoracions teòriques a les anàlisis estadístiques, que contrasten les teories amb la realitat.

No hi ha cap dubte que això comporta certa dificultat, ja que per exemple, si volem mesurar la influència dels sindicats en els guanys necessitaríem conèixer quins serien els ingressos dels treballadors sindicats si no estiguessin afiliats i si no hi hagués sindicats en cap altre lloc de l'economia. Els estudis empírics que tracten de valorar aquests efectes conclouen, en general, que la presència dels sindicats en l'economia té **dos vessants** relacionats amb el paper que tenen en el mercat.

Quan els sindicats es comporten com a monopolistes en la determinació dels salaris, és possible que es detectin efectes negatius sobre l'eficiència general de l'economia. Mentre que quan els sindicats exerceixen de "veu col·lectiva" dels treballadors els efectes solen ser positius.

Sindicat monopolista	Veu col·lectiva
Augmenten les diferències salarials	Es minimitzen les diferències salarials

- Quan els sindicats actuen com a **monopolistes** eleven els salaris per sobre dels nivells competitius, elevant la relació capital/treball i disminuint l'ocupació. A més, generen desigualtats en la distribució de la renda: i s'aconsegueixen salaris més alts per als treballadors més qualificats i creant diferències entre treballadors de característiques iguals.

**Vegeu també**

Consulteu l'apartat dels sindicats com a veu col·lectiva.

- Quan el paper dels sindicats és de **funció de veu col·lectiva** la seva actuació té efectes positius en la productivitat, ja que es redueixen les renúncies dels treballadors i es fomenta una actitud de cooperació d'aquests amb l'empresa. També s'aconsegueix que l'empresa adopti mètodes de producció més eficaços. El sindicat s'encarrega de recollir informació sobre les preferències de tots els treballadors i transmetre-les a l'empresa a fi que aquesta adapti les seves retribucions als desitjos de la plantilla i perquè desenvolupi una política retributiva adequada. En aquest cas els sindicats aconseguixen minimitzar les diferències entre els treballadors i controlen els possibles abusos de l'empresa a la promoció o l'acomiadament de treballadors.

A continuació ens centrarem en els efectes que produeixen els sindicats en alguns aspectes concrets de l'economia: **les diferències salarials, l'eficiència i la productivitat i la desocupació.**

### 5.1. Diferències salarials

En alguns països, com per exemple els Estats Units la negociació salarial respon al model *closed shop* o tallers tancats, en aquests casos la negociació es fa en l'àmbit de l'empresa i tan sols els treballadors afiliats estan coberts pel conveni. Tanmateix, a Espanya els acords assolits als convenis s'estenen generalment a tots els treballadors, estiguin o no afiliats en un sindicat. Per aquest motiu no té sentit parlar d'un avantatge salarial per als treballadors afiliats.

#### Sindicats i diferències salarials

Els efectes dels sindicats sobre les diferències salarials depenen del tipus de model sindical vigent.

Ara bé, el que sí que és evident és que el **nivell de les remuneracions augmenta** en els casos en els quals els sindicats intervenen en la determinació dels salaris, mitjançant la firma d'un conveni. En aquests casos se sol generar una diferència salarial favorable al treballador que té conveni davant del qui no en té.

De nou aquest fet a Espanya queda diluït a causa que pràcticament tots els treballadors estan afectats per algun tipus de conveni. Tan sols treballadors que pertanyen a categories professionals de salaris alts i els treballadors de l'economia submergida solen estar fora dels convenis negociats.

A l'hora de mesurar quins efectes tenen els sindicats sobre els beneficis ens trobem amb algunes dificultats de caràcter tècnic. En principi, és impossible saber com serien els salaris si hi hagués sindicats en el cas en què no n'hi hagi. És a dir, no es pot fer l'experiment d'imposar de sobte sindicats on no n'hi havia i mesurar què ocorre amb els salaris dels treballadors. Empíricament el que se sol fer és mesurar la diferència salarial percentual entre dos treballadors que tenen característiques idèntiques, amb l'única excepció que un està sindicat i l'altre no.

Però, d'altra banda, la millora salarial observada pot ser no solament a causa de l'acció dels sindicats sinó a altres factors de caràcter econòmic com ara la intensitat del capital, la mida de les plantes o la major qualificació dels treballadors. A més, les empreses no subjectes a convenis de vegades opten per pujar els salaris per a apropar-se a les empreses del seu sector amb presència sindical. Això es coneix com l'efecte **amença**, ja que les empreses tracten d'evitar la presència dels sindicats, que podria generar conflictes laborals, equiparant els salaris dels seus treballadors als de les empreses amb convenis.

L'impacte dels sindicats en els salaris **no consisteix únicament en elevar les remuneracions dels treballadors afiliats**. Si comparem l'estructura salarial d'una empresa en la qual hi ha sindicats i una altra similar on no n'hi ha, s'observen dues diferències notables a favor de l'empresa sindicada:

- en primer lloc, la dispersió salarial entre treballadors amb característiques similars és més baixa;
- en segon lloc, els avantatges socials en el conjunt de remuneracions és més alta.

Encara que actualment aquests efectes semblen bastant evidents no sempre ha estat així.

- Alguns economistes, com Milton Friedman van plantejar que l'acció dels sindicats augmenta la desigualtat.

"Si els sindicats eleven els salaris en un sector o ocupació concreta, redueixen necessàriament la quantitat d'ocupació en aquest sector o ocupació, ja que qualsevol elevació dels preus provoca una reducció del producte adquirit. L'efecte és un augment del nombre de persones que busquen feina, fet que força una reducció dels salaris en altres ocupacions. Com que la presència sindical ha estat més intensa entre els grups que en qualsevol cas haguessin tingut salaris més elevats, el seu efecte ha estat que milloressin els salaris dels treballadors més ben pagats a costa dels més mal pagats. Per tant, els sindicats no solament han perjudicat la societat en general i els treballadors en el seu conjunt en distorsionar l'ús del factor treball, també han provocat que els ingressos de la classe treballadora siguin més desiguals en reduir les oportunitats del que disposen els treballadors en més mala situació". *Capitalisme i Llibertat*, Milton Friedman (1962).

- Per contra, altres economistes experts en relacions laborals han destacat que la política sindical de remuneracions aconsegueix reduir les desigualtats salarials. De fet, els estudis empírics sobre aquest tema demostren que els sindicats impulsen la igualtat salarial; per exemple l'estudi de R. B. Freeman i J. L. Medoff.

#### Milton Friedman

Economista dels Estats Units. Professor de la universitat de Chicago i Premi Nobel d'Economia el 1976. Se'l considera el principal exponent de l'Escola de Chicago, especialitzada en teoria monetària i un representant del pensament liberal conservador.

#### Referència bibliogràfica

R. B. Freeman i J. L. Medoff. *What Do Unions Do?* Nova York: Basic Books, 1984, traduït en el llibre d'Alfonso Alba, citat en la bibliografia.

Concretament podem parlar de tres efectes dels sindicats en els salaris:

- les polítiques salarials sindicals l'objectiu de les quals és reduir les desigualtats salarials a les empreses;
- les polítiques salarials sindicals de "la mateixa feina, el mateix salari" en el conjunt de l'economia; i
- les polítiques salarials sindicals centrades en els obrers que redueixen la desigualtat entre aquests i els treballadors.

A continuació exposarem quins són aquests tres efectes positius dels sindicats sobre els salaris.

1) La presència dels sindicats força als empresaris a fixar els nivells de remuneracions sobre la base d'**escales específiques per llocs de treball**, en les quals tots els treballadors classificats en una categoria determinada reben el mateix salari en lloc de personalitzar els salaris. Aquest sistema de salaris és defensat, ja que beneficia la majoria dels treballadors que tenen uns ingressos per sota del nivell mitjà. A més, implica una substitució de les regles de decisió de la direcció de l'empresa per altres criteris de remuneració més objectius.

2) Un altre aspecte relacionat amb les diferències salarials és l'**homogeneïtzació dels salaris entre empreses**. Un dels objectius sindicals és equiparar els salaris en un sector o en un mercat de producció local, per evitar que es doni la competència salarial. És a dir, si hi ha dues empreses que competeixen en la producció d'un bé i en una d'elles els sindicats intervenen en la negociació salarial i en l'altra no. El més probable és que els salaris a la primera empresa siguin superiors als de la segona, i provoquin així un increment als costos laborals i, per tant, una pèrdua de competitivitat en no poder competir en costos. El cas espanyol és representatiu de l'extensió dels convenis de sector a fi d'evitar aquest tipus de desigualtats.

3) Finalment, s'ha de considerar l'efecte dels sindicats en **les diferències salarials entre treballadors manuals i no manuals**. L'evidència empírica per a molts països (Freeman i Medoff, 1984) demostra que les diferències entre els salaris dels obrers i dels treballadors es redueixen considerablement amb la presència dels sindicats. Això són a causa que els sindicats solen aconseguir més guanys per als treballadors manuals, contribuint a igualar les seves remuneracions amb les dels treballadors no manuals.

#### Efectes de la presència dels sindicats

La presència de sindicats té efectes positius sobre els salaris perquè:

- promouen escales específiques per a llocs de treball;
- propicien l'homogeneïtzació de salaris entre empreses;
- redueixen les diferències salarials entre obrers i treballadors.

## 5.2. Eficiència i productivitat

Els efectes dels sindicats sobre l'eficiència econòmica i la productivitat han estat un tema controvertit i sobre el qual els diferents autors i analistes semblen tenir punts de vista oposats. Aquestes visions oposades es poden resumir en dos: d'una banda hi ha arguments que donen suport a la influència negativa dels sindicats i d'altra banda, hi ha els qui defensen l'efecte positiu dels sindicats sobre l'eficiència i la productivitat.

a) Els efectes **negatius** vindrien donats per la imposició de regles que disminueixen la productivitat i per la convocatòria de **vagues** que porten a pèrdues en la producció. Les regles restrictives es poden deure a accions sindicals encaminades a defensar el benestar dels treballadors, per exemple, poden defensar l'ús de mètodes de producció més lents o poden requerir que es facin treballs innecessaris. Així mateix, a vegades imposen restriccions al tipus d'activitat que s'ha de desenvolupar per a cada categoria professional. També s'ha d'assenyalar que els sindicats insistentment defensen que la promoció dins de l'empresa s'ha de fer segons criteris d'antiguitat i no de capacitat dels treballadors.

La vaga és la manera més estesa d'activisme sindical, implica un bloqueig temporal del lloguer de la força de treball a l'empresa. Es tracta d'**interrompre el procés productiu** i com a conseqüència els ingressos de l'empresa. Però l'aturada de la producció no afecta només les empreses, també els treballadors deixen de percebre els seus salaris amb el la qual cosa el cost personal de mantenir una vaga és bastant alt per a aquest col·lectiu. Hi ha, a més, una tercera part afectada per aquests conflictes: es tracta **dels consumidors** als quals va dirigida la producció. Quan es tracta de producció de béns els efectes sobre els consumidors no solen ser molt importants, ja que les empreses solen tenir existències acumulades. Per contra, quan es tracta de serveis els efectes són immediats, tal com ocorre amb les vagues de transport públic, sanitat o ensenyament.

b) Altres autors defensen que els sindicats exerceixen **un efecte positiu** sobre la productivitat i l'eficiència. Una via per a això és el procés de **substitució de treball per capital** i la recerca de **noves tecnologies** que es donen com a conseqüència dels increments salarials. En augmentar els costos de l'empresa buscarà algun mitjà per tractar de compensar els salaris més alts. Aquesta via, que es podria considerar no desitjable socialment, ja que pot comportar una disminució en l'ocupació, no és l'única per la qual els sindicats exerceixen efectes positius sobre la productivitat.

L'actuació dels sindicats a les empreses porta a la implantació de pràctiques laborals **beneficioses per a la productivitat**, i contribueix a disminuir la rotació laboral i a millorar la seguretat dels treballadors. Els salaris més alts que s'han aconseguit pels sindicats junt amb la inversió en formació específica feta per l'empresa garanteixen que l'índex d'abandonaments voluntaris serà relati-

### Vagues i sindicats

La convocatòria de vagues disminueix el nivell de producció, però la presència de sindicats estimula l'aplicació de polítiques de suport a la productivitat.

vament baix. La presència dels sindicats garanteix, en cert sentit, als treballadors que la seva relació laboral és estable i duradora, i contribueix a elevar la qualitat de la feina i la productivitat

A més com ja hem vist els sindicats serveixen de "**veu col·lectiva**" dels treballadors, resolent disputes i millorant les seves condicions de treball. La intermediació dels sindicats entre el treballador i l'empresari facilita la comunicació entre les parts per intentar resoldre qualsevol problema. D'aquesta manera els treballadors poden presentar les seves queixes a l'empresari sense por a possibles represàlies.

Finalment, la pressió sindical pot fomentar l'adopció de **nous mètodes de gestió de personal i de la producció** per l'empresa, tractant d'afrontar les demandes salarials i de mantenir el benefici.

En resum, els diversos estudis empírics que tracten d'esbrinar quin tipus d'efectes té més pes sobre l'eficiència i la productivitat no han arribat a cap conclusió definitiva.

Una possible lectura d'aquests resultats és que no importen tant els sindicats sinó la manera en què interactuen els treballadors i les empreses als centres de treball. Hi haurà més productivitat sempre que hi hagi bones relacions laborals, mentre que si les relacions industrials són poc fluides la productivitat serà més baixa, amb independència que hi hagi o no sindicats.

### 5.3. Atur

L'argument que l'acció sindical crea atur ha estat una opinió sostinguda per molts economistes des que el 1776 Adam Smith va publicar *La riqueza de las naciones hasta nuestros días*. Hem vist que la pressió sindical pot apujar els salaris i l'èxit d'aquest objectiu pot comportar un augment de la desocupació. És a dir, els sindicats serien una causa de rigidesa salarial, i provoquen que les disminucions en la demanda de treball afectin només a l'ocupació i no al salari.

En canvi, per a altres autors, com els del corrent postkeynesià, les alces salarials i les demandes socials influeixen positivament sobre l'ocupació en provocar augmentos en la demanda. Aquests autors sostenen que la **rigidesa salarial a la baixa s'explica per factors diferents del sindicalisme**. Així, la teoria dels **contractes implícits** explica com treballadors no sotmesos a un conveni i que han negociat el seu salari amb l'empresa tenen acords informals amb aquesta per mantenir el seu salari. D'altra banda, en èpoques de crisi, és possible que l'empresa s'estimi més recórrer a acomiadaments selectius, prescindint dels treballadors menys qualificats amb els quals no ha fet inversió en formació.

#### Vegeu també

No hi ha consens sobre l'efecte dels sindicats en la rigidesa salarial.

Un tema que preocupa als economistes i que ha estat objecte d'anàlisi en diversos estudis és la relació entre el **grau de centralització de la negociació col·lectiva i la taxa d'atur**. La negociació col·lectiva es pot fer a nivell nacional, amb acords que afecten al conjunt de l'economia, o també a nivell d'empresa o de sector (com és el cas d'Espanya).

Hi ha dues línies de treball que arriben a conclusions oposades.

- Una d'elles va ser iniciada per Michael Bruno i Jeffrey Sachs a *Economics of Worldwide Stagflation* (Oxford, Basil Blackwell, 1985) i sosté que **la taxa d'atur serà menor quan més gran sigui el grau de centralització** de la negociació col·lectiva.
- L'altra hipòtesi arrenca de l'estudi de Lars Calmfors i John Driffill "Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance" publicat el 1988 a *Economic Policy*, segons aquests autors un nivell d'ocupació elevat es pot aconseguir tant amb sistemes de negociació col·lectiva molt centralitzats com amb aquells que no són gaire centralitzats. Si la negociació es fa per al conjunt de l'economia és d'esperar que els participants en el procés **siguin cooperatius** per a aconseguir la moderació salarial i el manteniment de l'ocupació. Si la negociació és per a una empresa, tractaran que **els salaris no s'apugin** per sobre dels d'empreses competidores per a no incórrer en pèrdues.

En aquest sentit sembla que un model de negociació col·lectiva sectorial no és el més adequat per aconseguir mantenir l'ocupació.

#### Lectura recomanada

Juan F. Jimeno; Samuel Bentolila; Mario Izquierdo (2010). "Negociación colectiva: La gran reforma pendiente". *Papeles de Economía Española* (núm. 124, pàg. 176-192).

#### Vegeu també

La caracterització dels sindicats i la negociació col·lectiva a Espanya s'expliquen en dos apartats específics del material web de l'assignatura.



## Resum

Els sindicats són, en part, una conseqüència de la industrialització, que canvia l'economia i fa que deixi de predominar gent que treballa pel seu propi compte i que els treballadors depenguin de les empreses per tenir feina i obtenir uns ingressos. La teoria econòmica ha tractat d'integrar la figura dels sindicats en els models de determinació salarial i d'oferta de treball. Podem diferenciar dues línies:

- D'una banda, s'estudia el **sindicat com un monopoli de treball**, un agent econòmic o polític que té els seus objectius i pren les seves decisions. La seva missió consisteix a fixar el preu dels serveis de treball, és a dir, el salari. **El sindicat fixa el salari unilateralment i l'empresa determina el nivell d'ocupació** segons la seva corba de demanda de treball.
- D'altra banda, es troben els models que estudien el procés de negociació que sorgeix entre el sindicat i l'empresa a **l'hora de fixar el salari i l'ocupació**. En aquesta línia, els models més recents estan majoritàriament basats en la teoria dels jocs. Aquests models provoquen que l'habilitat dels sindicats per aconseguir el que es proposen i l'habilitat de les empreses per resistir-se als requeriments sindicals depèn del **poder relatiu** que tingui cada part en el procés de negociació.

Els sindicats com a monopolistes tracten de fixar un salari que els permeti la maximització de magnituds com ara són els salaris, la massa salarial, la renda econòmica, el nombre d'afiliats o l'ocupació. Tanmateix, el comportament dels sindicats en la negociació no es pot interpretar fàcilment per mitjà d'aquest supòsit. El fet que els sindicats i les empreses aconseguixin els seus objectius en els processos de negociació depèn en gran mesura del poder relatiu de cada una de les parts. L'origen del poder de la negociació es troba en l'habilitat que tingui cada part per a generar costos a l'adversari i per eludir els costos que aquest li intenti imposar. En aquest sentit, el principal recurs del sindicat per a exercir el seu poder és **la vaga** i per a l'empresa és **la capacitat de suportar-la**. La formalització dels models de negociació intenta d'esbrinar quin és el nivell salarial del qual es parteix en una negociació i a quin s'arribarà en cas que es firmi un acord. Sabent que el salari final es trobarà dins de la zona de contracte.

El model que hem vist en aquest mòdul, el model de Chamberlain, defineix el poder de negociació com la capacitat per a aconseguir que **l'adversari accepti les condicions** de l'altra part. El resultat final dependrà de la seva disposició a acceptar aquestes condicions, i també dels costos comparatius de rebutjar-les

### Vegeu també

Consulteu les activitats proposades.

i d'acceptar-les, del termini de temps que tinguin per a poder arribar a un acord, de les tàctiques que puguin utilitzar i del clima econòmic en què es desenvolupi la negociació.

La presència dels sindicats en el mercat de treball genera **diversos efectes**, que depenen en gran mesura del paper que tenen aquestes institucions. En termes generals, quan el sindicat actua com a monopolista els efectes seran principalment negatius, mentre que quan el sindicat exerceix de veu dels treballadors i negocia amb l'empresa els efectes seran positius. S'ha comprovat empíricament que els sindicats contribueixen a **disminuir la dispersió salarial** tant en l'àmbit d'empresa com entre els treballadors de diferents ocupacions. Exerceixen un **efecte sobre la productivitat** que pot ser negatiu quan pressionen l'empresa mitjançant la vaga i que pot ser positiu si aconseguen resoldre els conflictes plantejats. L'**efecte sobre l'ocupació** depèn en gran mesura del nivell en què es negocia. Si la negociació té lloc en l'àmbit nacional o d'empresa, l'ocupació es veurà beneficiada per la presència dels sindicats. En canvi, si la negociació és en l'àmbit sectorial (cas espanyol) l'ocupació es pot veure afectada negativament.

El model espanyol de negociació col·lectiva es caracteritza pels principis d'aplicació del conveni més favorable i eficàcia general dels convenis. Tots els treballadors enquadrats en un àmbit determinat estan automàticament afectats pel conveni col·lectiu firmat per a aquest àmbit, amb independència que pertanyin o no als sindicats signants, és a dir, el model sindical espanyol és de "**taller obert**". Recentment s'han intentat posar en marxa diverses reformes a fi de racionalitzar i articular més bé la negociació col·lectiva a Espanya.

## Exercicis d'autoavaluació

### 1. La funció de veu dels sindicats...

- a) implica que els treballadors afiliats al sindicat guanyen salaris superiors als que no estan sindicats.
- b) explica que els sindicats poden augmentar l'eficiència productiva de l'empresa.
- c) implica que els sindicats només representen els treballadors afiliats.
- d) té efectes negatius sobre la productivitat dels treballadors.

### 2. Els sindicats...

- a) actuen per obtenir salaris més alts per als treballadors.
- b) canalitzen les reclamacions individuals de manera col·lectiva davant la direcció de l'empresa.
- c) exerceixen un paper econòmic en la determinació dels salaris.
- d) Totes les anteriors són correctes.

### 3. La presència d'un sindicat en l'empresa...

- a) augmenta els incentius per a les baixes voluntàries dels treballadors.
- b) disminueix la taxa d'abandonaments.
- c) altera la relació qualitat-preu dels productes de l'empresa.
- d) disminueix la taxa d'acomiadaments.

### 4. Considerar els sindicats com a organitzacions preocupades exclusivament per a aconseguir salaris més alts...

- a) és adequat si els sindicats tenen com a únic objectiu maximitzar els salaris.
- b) sempre és erroni.
- c) és alguna cosa que no està incorporada en cap teoria econòmica dels sindicats.
- d) és el reflex fidel de la realitat.

### 5. Les eleccions sindicals...

- a) són eleccions en les quals participen tots els ciutadans, tant si treballen com si no ho fan.
- b) són eleccions que tenen lloc als centres de treball i hi voten els treballadors i els empresaris.
- c) són eleccions per elegir els representants dels treballadors en la negociació col·lectiva.
- d) són eleccions per a escollir els membres dels sindicats que formen part del Parlament.

### 6. La taxa d'afiliació sindical baixa a Espanya...

- a) implica que solament uns quants treballadors es beneficien de la negociació duta a terme pels sindicats.
- b) implica que els elegits en les eleccions sindicals no tenen legitimitat per participar en la negociació col·lectiva.
- c) s'explica pel fet que els empresaris solen prendre represàlies contra els treballadors afiliats.
- d) pot ser a causa que tots els treballadors, fins i tot els no afiliats, gaudeixen dels èxits aconseguits pels sindicats.

### 7. Quan el sindicat exerceix com a monopolista...

- a) eleva el salari per sobre del nivell competitiu i redueix l'ocupació per sota del nivell competitiu.
- b) redueix tant el salari com l'ocupació per sota del nivell competitiu.
- c) eleva tant el salari com l'ocupació per sobre del nivell competitiu.
- d) eleva l'ocupació per sobre del nivell competitiu i redueix el salari per sota del nivell competitiu.

### 8. Quan el sindicat pot exercir l'amenaça de vaga en un procés de negociació pot aconseguir...

- a) elevar el seu poder relatiu de negociació i augmentar els costos de l'empresa de no acceptar la demanda del sindicat.
- b) reduir el seu poder relatiu de negociació i augmentar els costos de l'empresa de no acceptar la demanda del sindicat.
- c) elevar el poder relatiu de negociació de l'empresa i augmentar els seus costos per no acceptar l'oferta de l'empresa.

d) Cap de les anteriors.

9. En quin sentit es diferencia la negociació col·lectiva de la majoria de les transaccions entre els compradors i els venedors?

10. Quines són algunes de les dificultats que planteja la utilització dels models de maximització per explicar el comportament dels sindicats?

11. Pot ser el salari demanat pel sindicat inferior al salari competitiu?

12. Com defineix Chamberlain el poder de negociació des del punt de vista del sindicat? I des del punt de vista de l'empresa?

13. Comenteu l'afirmació següent: "Els sindicats contribueixen a l'eficàcia econòmica, en el sentit que la pressió salarial sindical accelera la desaparició dels productes d'elevats costos i menys eficients a cada indústria".

14. Comenteu l'afirmació següent: "Encara que els sindicats redueixin la desigualtat salarial, en la mesura que redueixen les diferències salarials basades en el mèrit i l'esforç personal, el resultat es pot considerar amb raó poc equitatiu i ineficient".

15. En quins sentits específics podria augmentar la productivitat dins d'una empresa a causa de la presència d'un sindicat? (mecanisme de la sortida i funció de veu).

16. Quins són els principis en els quals es basa la negociació col·lectiva a Espanya?

17. Quines són les principals crítiques que es fan al sistema de negociació col·lectiva vigent a Espanya?

## Solucionari

### Exercicis d'autoavaluació

1. b

2. d

3. b

4. a

5. c

6. d

7. a

8. a

9. La negociació col·lectiva es tracta d'una transacció molt complexa. Els serveis laborals van inseparablement units al treballador, per la qual cosa la negociació implica a més de la determinació dels salaris l'establiment de les condicions laborals. A més, la relació entre treballadors i direcció és a llarg termini. La relació entre les dues parts negociadores és de cooperació i competència.

10. L'únic objectiu de la maximització no descriu adequadament el comportament dels sindicats. Si el sindicat tracta de maximitzar el salari pot originar salaris elevats a costa de l'atur. La maximització de la massa salarial no s'aconsegueix si la demanda de treball és elàstica. Així mateix, la maximització de l'ocupació i de l'afiliació sindical es duria a terme al salari d'equilibri, fet que implica que sobra el sindicat.

11. No ja que si el salari del sindicat és inferior al nivell competitiu, els treballadors no s'afiliarien, canviarien d'empresa i el sindicat desapareixeria.

12. El poder de negociació del sindicat (l'empresa) depèn del cost que tingui per a l'empresa (el sindicat) el rebuig d'una proposta en relació amb el cost de l'acceptació; com més grans siguin els costos del rebuig en relació amb els de l'acceptació, el poder de negociació del sindicat (de l'empresa) serà més gran.

13. Segons una visió positiva del tema, és possible que els increments salarials aconseguits pels sindicats provoquin la substitució de treball per capital i la recerca de tecnologies reductores de costos. En aquest sentit, els productes de més costos a cada indústria tendiran a desaparèixer.

14. Els sindicats contribueixen a disminuir la dispersió salarial, tot uniformant els salaris dins de les empreses i entre empreses, i reduint les diferències entre els salaris dels obrers (treballadors manuals) i els empleats (treballadors no manuals). Ara bé, si que seria poc equitatiu i ineficient que es remunerés per igual tot el factor treball sense tenir en compte la "qualitat" del treball diferent.

15. La presència d'un sindicat permet als treballadors de canalitzar per mitjà de d'aquest les seves queixes i descontentaments amb l'empresari. Si el sindicat actua com a veu dels treballadors es resoldran els conflictes sense necessitat que els treballadors afectats abandonin l'empresa.

16. El criteri de legitimitat per negociar, eficàcia general i ultraactivitat.

17. Les crítiques més destacades són:

- 1) notable centralització amb predomini dels convenis de caràcter sectorial,
- 2) gran atomització geogràfica,
- 3) articulació escassa entre els diferents àmbits de negociació,
- 4) descens dels convenis d'àmbit empresarial,
- 5) concentració en grans empreses que dona lloc al fet que els implicats siguin un nombre reduït d'agents i que la seva representativitat sigui limitada,
- 6) gran diferència entre el grau de cobertura (90% aproximadament) i grau d'afiliació (proper al 10%).
- 7) inèrcia del sistema a causa del principi d'ultraactivitat.

## Bibliografia

### Bibliografia bàsica

**Ehrenberg, R. G.; Smith, R. S.** (1991). *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy* (4a. ed., cap. 13). Nova York: Harper Collins Publishers.

**McConnell, C. R.; Brue, S. L.** (2006). *Economía Laboral* (cap. 10). Madrid: McGraw-Hill.

### Bibliografia complementària

**Alba, A.** (comp.) (1992). *Teoría económica y análisis empírico de los sindicatos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Col·lecció Economía y Sociología del Trabajo).

**Consejo Económico y Social** (2001). *Economía Trabajo y Sociedad. España 2000. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*.

**Fina, L.; Gonzáles de Lena, F.; Pérez Infante, J. I.** (2001). *El impacto de los sistemas de negociación colectiva en el nivel y la evolución de los salarios. El caso español*. CES.

**Freeman, R.** (1994). *Mercados de trabajo en acción. Ensayos sobre economía empírica*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**Kaufman, B. E.** (1991). *The Economics of Labor Markets*. The Dryden Press.

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