

Les diferències en el funcionament dels mercats de treball europeu: fets estilitzats i teories explicatives

Raul Ramos Lobo

PID_00192348



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

Índex

Introducció.....	5
1. Institucions i atur a la Unió Europea.....	7
1.1. La implementació de les polítiques actives d'ocupació a Espanya	12
2. Com reduir la volatilitat de l'atur.....	16
3. Diferències regionals en el funcionament dels mercats de treball.....	18
Bibliografia.....	21

Introducció

Aquest últim mòdul vol integrar els continguts dels mòduls previs amb l'objectiu d'explicar les diferències en el funcionament dels mercats de treball als països de la Unió Europea (UE), posant especial èmfasi en l'anàlisi de les possibles causes de l'heterogeneïtat que es veu entre les taxes d'atur dels diferents països. En concret, es revisen diferents teories que han argumentat que l'heterogeneïtat de les taxes d'atur estaria relacionada tant amb les institucions laborals dels països analitzats com amb les pertorbacions experimentades durant el període analitzat. Altres teories apunten també la necessitat de considerar les interaccions entre institucions i plantegen dubtes sobre les reformes institucionals inspirades en anàlisis macroeconòmiques i proposen fer anàlisis microeconòmiques que guiïn el canvi institucional. Per acabar, el mòdul finalitza introduint la necessitat de considerar la dimensió regional en futures anàlisis en aquest context.

1. Institucions i atur a la Unió Europea

En els altres mòduls s'ha analitzat quina ha estat l'evolució de les variables principals del mercat de treball als diferents països de la Unió Europea, com també les característiques institucionals i les polítiques socials i d'ocupació. Aquesta anàlisi ha permès concloure:

- Que hi ha una elevada heterogeneïtat en l'evolució de les variables principals de mercat de treball i, especialment, en l'evolució de la taxa d'atur.
- Que les seves institucions són força diferents.

En aquest mòdul es vol estudiar amb més profunditat quines són les causes de les diferències en l'evolució del mercat de treball entre països de la UE i, més concretament, de la seva taxa d'atur.

Un treball recent d'Arpaia i Mourre (2012) ofereix una síntesi dels treballs acadèmics principals que intenten explicar les diferències en la taxa d'atur a llarg termini a partir de l'anàlisi de les diferències en les institucions laborals. D'acord amb aquests autors, aquests treballs es poden agrupar en tres blocs:

- Treballs que analitzen l'impacte directe de les institucions laborals.
- Treballs que consideren les interaccions entre les institucions laborals i les pertorbacions macroeconòmiques.
- Treballs que analitzen la combinació de diferents tipus d'institucions laborals (interaccions entre les institucions laborals).

El primer bloc de treballs tenen l'origen en la dècada dels vuitanta i dels noranta del segle passat. En els mòduls anteriors ja s'han esmentat alguns d'aquests treballs com ara el de Calmfors i Drifill (1988), que relacionava el nivell en què es du a terme la negociació col·lectiva i la taxa d'atur d'una economia. Tot i que, com s'ha vist anteriorment, aquests treballs tenen una certa capacitat explicativa de les diferències entre països, el seu inconvenient principal és que no permeten oferir explicacions adequades de l'evolució temporal d'aquestes diferències. En altres paraules, alguns països han dut a terme reformes laborals que han afectat les seves institucions laborals i, tot i així, no han aconseguit reduir els nivells d'atur. Hi ha, doncs, una evolució temporal de les diferències en les taxes d'atur que l'anàlisi de l'impacte directe de les institucions no és capaç d'explicar.

El segon bloc de treballs se centra a analitzar com les institucions laborals han afectat la taxa d'atur, però tenint en compte també quines han estat les pertorbacions macroeconòmiques a què s'han vist sotmeses aquestes economies. Així doncs, les diferències entre països serien el resultat tant de les diverses pertorbacions econòmiques negatives que han patit com de diferències institucionals laborals que faciliten o dificulten l'ajustament macroeconòmic.

Segurament, el treball més representatiu d'aquesta visió és el de Blanchard i Wolfers (2000). Tot i que aquest enfocament ha estat el predominant durant bona part de la darrera dècada, presenta alguns inconvenients. En concret, i pel que fa a l'impacte de les diferents pertorbacions, hi ha un cert consens que poden explicar potencialment gran part de l'augment de l'atur a Europa, tot i que no permeten d'explicar adequadament les diferències entre països, ja que no són prou heterogènies. Per aquest motiu, aquests autors plantegen estudiar el paper de les institucions del mercat de treball considerant que aquestes diferències poden explicar alguns elements de les divergències actuals entre països, ja que determinen com serà l'ajustament davant diferents pertorbacions macroeconòmiques. Així doncs, i segons aquest enfocament, les diverses respostes de la desocupació a diferents pertorbacions entre països podrien estar relacionades amb diferències en les institucions. Alguns països, com els Estats Units, tenen un conjunt d'institucions que neutralitzen els efectes de les pertorbacions sobre la desocupació i la mantenen en el nivell d'equilibri. D'altres, com per exemple Espanya, tenen un conjunt d'institucions que tendeixen a incrementar els efectes de les pertorbacions sobre la desocupació.

Durant les darreres dècades, podem afirmar que les principals pertorbacions negatives a què s'han vist sotmeses les economies europees són les següents: augment del preu del petroli durant la dècada dels setanta del segle passat, canvis en la demanda de treball com a conseqüència del canvi tecnològic durant els noranta i, més recentment, la crisi financera i immobiliària. Aquestes pertorbacions han afectat pràcticament tots els països i expliquen clarament els patrons temporals que s'observen en la taxa d'atur. Ara bé, canvis adversos com els esmentats anteriorment poden conduir clarament a un augment de l'atur durant un temps determinat, però difícilment poden explicar la persistència en les diferències observades en els mercats de treball europeus.

De fet, precisament, la persistència de l'atur durant les dues dècades posteriors va portar un canvi en l'enfocament de l'anàlisi del mercat de treball, posant èmfasi en les diferències institucionals (el primer grup de treballs descrit), tot i que, com acabem d'explicar, aquestes diferències no expliquen adequadament l'evolució temporal de les taxes d'atur.

Per aquest motiu, Blanchard i Wolfers (2000) posen l'èmfasi en la interacció entre pertorbacions i institucions laborals, i els seus resultats són força similars als obtinguts per estudis posteriors. En concret, Furceri i Mourougane (2009) analitzen trenta països de l'OCDE per al període 1970-2008 i troben que les recessions tenen un impacte important sobre la taxa d'atur estructural, és a

dir, la taxa d'atur de llarg termini, però que l'impacte és diferent en funció de la magnitud de la pertorbació experimentada i de les institucions del país analitzat. En concret, els països amb nivells més elevats de protecció dels treballadors, taxes més elevades de reemplaçament i una major regulació dels mercats de productes són els que es veuen més afectats en l'ajustament després de la pertorbació. Tot i així, no cal oblidar les limitacions d'aquest enfocament pel que fa a la incapacitat per a explicar per què determinades reformes laborals aplicades recentment no han funcionat tal com s'esperava.

El tercer bloc de treballs se centra en les interaccions entre institucions laborals. Belot i Van Ours (2001, 2004) troben evidències als països europeus que les reformes en les institucions afecten el funcionament del mercat de treball només quan interactuen entre elles. Per exemple, canvis en la generositat de les prestacions per atur afecten tant la taxa d'atur com la taxa d'ocupació i, per tant, també afecten la taxa de participació. Però la taxa de participació també es veu afectada pels impostos sobre el treball i, per tant, el resultat final d'un canvi en les prestacions per atur dependrà de quin sigui el marc impositiu de l'economia analitzada, és a dir, la mateixa reforma podria tenir efectes ben diferents en dues economies distintes.

Com recordareu de l'assignatura d'*Economia del treball I*, els canvis en l'oferta de treball individual davant un canvi del salari per hora depenen de la combinació de dos efectes:

- L'efecte renda
- L'efecte substitució

Per exemple, davant un increment del salari sabem que un individu pot optar entre treballar les mateixes hores a canvi de percebre més renda, i mantenir el mateix nivell de renda a canvi de treballar menys hores i poder dedicar més hores al lleure. L'efecte substitució és el que es produeix quan, si mantenim la renda constant, el nombre d'hores de feina que es volen treballar augmenta davant d'increment del salari (també disminuirà la quantitat d'hores dedicades a l'oci). D'altra banda, un augment del salari proporciona un augment de la renda i sabem que quan augmenta la renda total, mantenint el salari constant –és a dir, com si el preu de l'oci no hagués variat– la quantitat d'hores de feina ofertes disminueix; alternativament, la quantitat d'hores de lleure de les quals s'ha gaudit augmenta. Això es coneix com a *efecte renda*.

Així doncs, quan l'efecte renda és el predominant, tenim una relació inversa entre salaris i quantitat d'hores de treball ofertes. És a dir, quan augmenta el salari, el nombre d'hores que es volen treballar disminueix. Mentre que quan l'efecte substitució predomina, tenim una relació directa entre salaris i quantitat d'hores de feina ofertes. És a dir, quan es produeix un augment del salari, el nombre d'hores que l'individu vol treballar també augmenta. Un aspecte important és que el predomini d'un o altre efecte té molt a veure amb la fiscalitat del treball en l'economia analitzada. Per exemple, en dues economies

en què hi hagi un impost sobre la renda però amb tipus impositius diferents, sabem que, davant d'un mateix salari d'equilibri, en les economies amb més impostos el cost d'oportunitat de l'oci és més baix (renunciem a una renda més baixa pel fet de no treballar), però també sabem que per a mantenir la mateixa renda cal treballar més i, per tant, l'efecte final dependrà de quin dels dos efectes predomini.

Tornant a l'exemple sobre les interaccions de les institucions, sabem que les prestacions per atur molt generoses desincentiven la cerca d'ocupació (ja que garanteixen ingressos sense treballar) i, per tant, contribueixen a tenir taxes d'atur més elevades. Ara bé, a països amb més impostos sobre la renda, els aturats rebran una quantia inferior en termes nets (després de pagar impostos), de manera que tenen més incentius per a buscar feina per a complementar aquests ingressos.

Un altre resultat obtingut per Belot i Van Ours (2001, 2004) mostra que els efectes d'una major densitat sindical sobre la taxa d'atur són diferents en funció del nivell predominant de la negociació col·lectiva. Més concretament, una major densitat sindical (una proporció més alta de treballadors afiliats) té només efectes negatius sobre la taxa d'atur si la negociació predominant és la d'empresa, mentre que si la negociació es té lloc a escala sectorial o central, pràcticament no té cap efecte. La raó és que, en la negociació a escala d'empresa, un major poder negociador dels sindicats amb relació a l'empresa es podria traduir en la fixació d'un nivell salarial superior al d'equilibri, fet que a mitjà termini es traduiria en una destrucció d'ocupació superior a la que s'hauria produït en cas que la negociació col·lectiva hagués estat centralitzada.

La presència d'aquestes complementarietats fa difícil predir *a priori* quina serà la resposta de l'atur davant reformes institucionals i, per tant, hi ha limitacions importants a l'hora de dissenyar les polítiques més adequades des d'aquesta perspectiva macroeconòmica. A més, es pot entendre que les institucions laborals són el resultat d'un procés endogen i difícil d'alterar. En aquest sentit, s'han proposat diferents teories que expliquen l'origen de les institucions i que poden ajudar a entendre quina és la millor manera de reformar-les.

La primera de les teories és la que es basa en el seu origen legal. Botero i altres (2004) argumenten que l'origen històric de les lleis d'un país determina com seran les institucions laborals. Així doncs, els països que tenen un sistema jurídic en què predomina l'aplicació del dret comú acostumen a tenir un marc laboral en què els conflictes entre empreses i treballadors es resolen habitualment en l'àmbit individual (bé per mitjà d'arbitratge, bé d'accions judicials); en canvi, els sistemes jurídics basats en el dret civil tendeixen a ser molt més intervencionistes i a buscar solucions de tipus general. Aquesta visió es confirma pel fet que països com ara els Estats Units, amb un sistema jurídic basat

en el dret comú, no tenen prestacions públiques per a la desocupació, mentre que els països europeus han desenvolupat sistemes de protecció social molt amplis per a cobrir aquest risc.

La segona de les teories argumenta que les institucions es desenvolupen en funció dels interessos de la classe dominant i que, per tant, no busquen l'interès general sinó maximitzar les rendes dels grups que controlen el poder polític, econòmic i social. En aquest context, les possibilitats de reforma que alterin l'*status quo* actual resulten pràcticament inviables.

Una tercera visió argumenta que les institucions es dissenyen de tal manera que els seus costos igualin els seus beneficis; així, i segons aquesta visió, les institucions es dissenyen de manera eficient en el moment en què s'adopten, però transcorregut un cert temps, l'entorn per al qual es van dissenyar pot haver canviat i, per tant, poden perdre efectivitat. A partir d'aquest moment, els motius pels quals no es reformen tindrien a veure amb les dues explicacions anteriors. De fet, alguns autors com ara Lucifora i Moricone (2012) assenyalen que el disseny d'altres institucions diferents de les laborals també poden afectar la capacitat de la societat per a dur a terme aquestes reformes. En concret, aquests autors analitzen la relació entre la inestabilitat política i les institucions del mercat de treball a vint-i-un països de l'OCDE per al període 1985-2006 i troben una clara evidència que el canvi polític i la polarització política estan associats amb uns mercats de treball més regulats, menys prestacions per atur i una pressió impositiva més baixa sobre els salaris. També mostren que hi ha una elevada complementaritat entre les diferents mesures d'inestabilitat política que consideren i mostren la seva rellevància sobre les institucions i, per tant, sobre el funcionament dels diferents mercats de treball analitzats.

Així doncs, i en síntesi, si la visió macroeconòmica presenta dificultats davant la impossibilitat de predir exactament quins seran els resultats de les reformes degut a les interaccions entre institucions i, a més a més, hi ha tot un seguit de raons que semblen explicar les reticències de la societat a fer canvis en les seves institucions, com es pot afrontar el repte de reduir les elevades taxes d'atur a la UE? Alguns autors han argumentat que la resposta està en fer reformes de caràcter microeconòmic. La literatura sobre com dissenyar polítiques adequades en l'àmbit microeconòmic és abundant i conclou que cal tenir en compte els principis següents: cal fixar adequadament els incentius individuals, s'han de determinar clarament quins són els individus sobre els quals es vol incidir i, finalment, s'ha de garantir que les polítiques s'implementin de manera correcta.

Els treballs que han analitzat les poques experiències que hi ha en l'àmbit del mercat de treball des d'aquesta perspectiva coincideixen que l'aspecte clau és fixar una estratègia basada en una combinació de la pastanaga i el pal (*carrot and stick*) per a assolir els objectius concrets, però també que aquestes actuacions s'implementin i executin de manera correcta. Aquest és l'enfocament que actualment s'utilitza per a explicar les diferències entre els mercats de treball

europeu i que se suposa que ha de guiar l'estratègia de reformes per aconseguir una millora en el funcionament d'aquests mercats i recuperar el creixement econòmic perdut durant la gran recessió.

1.1. La implementació de les polítiques actives d'ocupació a Espanya

En el cas espanyol, les polítiques actives es caracteritzen per presentar un cert grau de descentralització, de manera que les competències en aquest àmbit es troben distribuïdes entre l'Estat, les comunitats autònomes i les administracions locals. Aquesta tendència a la descentralització també s'ha produït en molts altres països de la UE i les raons que han portat a aquests altres països a canviar el centre de gravetat de les polítiques d'ocupació des de l'administració central a les administracions regionals i locals són diverses.

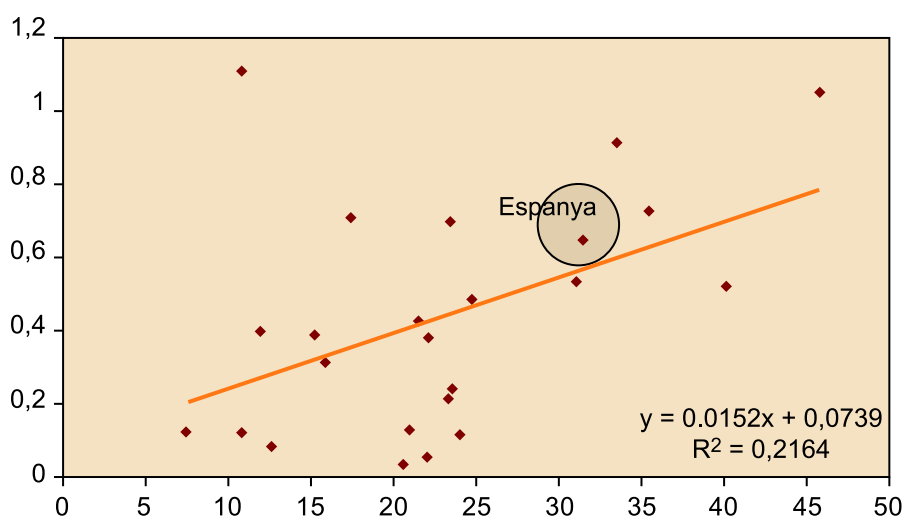
Tal com assenyala Geffre (2003), en primer lloc, hi ha tot un corrent a favor de separar la presa de decisions de la implementació de les polítiques per a millorar-ne l'efectivitat. La idea és que aquesta aproximació permet separar clarament les responsabilitats entre els diferents nivells de govern i introduir la direcció per objectius en el context de l'administració pública, un aspecte clarament positiu. No obstant això, d'una banda, apareixen problemes de risc moral, ja que les agències que implementen les polítiques són les que disposen de la informació relativa al seu funcionament, informació que normalment no s'acostuma a donar als òrgans centrals encarregats de la supervisió. D'altra banda, la fragmentació de les polítiques pot portar a grans diferències en el seu funcionament a causa de les dificultats més grans de coordinació.

El segon motiu que ha afavorit la descentralització de les polítiques actives és l'existència de certs territoris amb certes peculiaritats (com, per exemple, illes o zones muntanyenques) que poden requerir polítiques específiques que seran més efectives en la mesura en què els agents locals amb més coneixement de l'entorn intervinguin en el seu disseny i en la seva posada en marxa.

Finalment, un tercer motiu a favor de la descentralització de les polítiques d'ocupació és que, cada vegada més, es percep la necessitat d'entendre aquest tipus de polítiques com una part dins d'un tot molt més ampli en què l'administració ha de tenir un paper actiu i no passiu. No és casualitat que un dels primers àmbits en què es van dur a terme "experiments de descentralització" fossin les polítiques d'ajuda als joves, un col·lectiu que no sols necessita suport dins de l'àmbit laboral, sinó també en termes de formació, habitatge, mobilitat, etc. (Simonin, 2003). Des d'aquesta perspectiva, la descentralització de les polítiques actives no sols té sentit perquè l'administració local és la que coneix millor el problema, sinó també perquè és la més propera als col·lectius que se'n beneficiaran.

No obstant això, s'observa que en la pràctica molt pocs països han dut a terme descentralitzacions completes dins de l'àmbit de les polítiques actives. De fet, amb l'excepció de les polítiques de formació, la majoria d'aquestes polítiques es continuen gestionant en major o menor mesura des del govern central. L'evidència que es presenta en el gràfic següent confirma aquest resultat. En concret, es pot veure com els països amb nivells de descentralització intermedi (és a dir, el que tenen nivells d'autogovern més elevats a escala regional però sense arribar a constituir-se en estats federals i, per tant, entre els quals es troba Espanya) són els que van fer una despesa més important en polítiques actives l'any 2007, mentre que els països situats en les posicions extremes van fer despeses inferiors mesurades com a percentatge del PIB.

Gràfic 1. Despesa en polítiques actives com a percentatge del PIB l'any 2007 i percentatge de la despesa pública feta pels governs regionals i locals (1995-2005)



Font: elaboració pròpia

Quins són els motius que expliquen aquest fre a la descentralització de les polítiques actives i que siguin els nivells intermedis els que desenvolupen un nivell més alt de despesa? No hi ha una única causa que expliqui aquest fet, sinó que, probablement, es tracta de la confluència de diferents factors. En primer lloc, el govern central acostuma a frenar els processos de descentralització de determinades polítiques actives perquè la mobilitat del treball és un aspecte molt important per a un bon funcionament del mercat de treball a escala estatal i aquesta mobilitat es podria veure afectada per la descentralització d'algunes competències (com ara el reconeixement de drets relacionats amb el cobrament de prestacions, l'homologació de títols per a exercir determinades activitats professionals, etc.). Un segon factor explicatiu del fre a la descentralització és la necessitat que en un mateix estat hi hagi un mateix nivell de protecció per a tots els treballadors, nivell que es podria veure alterats si els governs regionals tinguessin competències en aquest àmbit.

No obstant això, la raó que probablement explica que siguin els nivells intermedis els que fan una despesa més important és el fet que moltes de les polítiques descentralitzades es financen mitjançant contribucions d'empreses i treballadors que es continuen gestionant de manera centralitzada. En aquest

context, els governs locals dissenyen i executen polítiques que són finançades (o cofinançades) pel govern central. És el problema del risc moral al qual s'ha fet referència anteriorment: hi ha un incentiu per part dels governs locals a intentar obtenir el màxim de finançament possible per a fer activitats orientades a la millora de l'ocupabilitat dels seus aturats sense haver de preocupar-se excessivament per l'eficàcia o l'eficiència de les mesures aplicades. De fet, i tot i que el govern central estableixi uns mecanismes de control de les actuacions, el seguiment acostuma a consistir en el compliment d'una sèrie de requisits administratius que, freqüentment, no guarden una relació excessiva amb una avaluació formal dels resultats obtinguts.

Ara bé, un aspecte diferent de les polítiques d'ocupació que també es veu afectat pel procés de descentralització de les competències a Espanya és el de la intermediació laboral (vegeu Alujas, 2006; Rosetti, 2003; Ruíz, 2003). La constatació durant els vuitanta i noranta del segle passat que era necessari millorar la intermediació entre oferta i demanda va portar a adaptar les actuacions a l'entorn més proper a l'aturat (Rodríguez-Piñero, 1996) i es van engegar diferents iniciatives de descentralització (oficines territorials, pactes per a l'ocupació, etc.) que, no obstant això, no van tenir els resultats esperats. Davant aquesta situació, el 1994 es fa una reforma que inicia una via diferent: en concret, es decideix trencar el monopoli del sector públic per a actuar com a intermediari en el mercat de treball i es permet l'entrada en el mercat de les agències privades de col·locació (un dels aspectes en què les propostes de reforma actuals volen aprofundir). Un dels efectes no esperats del procés de descentralització dels serveis d'intermediació va ser una fragmentació elevada en la gestió d'ofertes i de demanda que, tal com assenyala Alujas, es va traduir en el fet que la gestió de col·locacions per mitjà dels sistemes públics fos purament testimonial a causa de la falta de coordinació entre administracions, però també a causa de la desconfiança creixent dels ciutadans en el sistema. Les reformes successives fetes els anys 2003, 2005 i 2009 volen esmenar aquesta situació per mitjà de la creació del Servei Públic d'Ocupació Estatal (SPEE), el portal REDTRABAJ@, la integració en el sistema europeu (EURES) i la integració dels diferents sistemes d'informació en un únic Sistema d'Informació dels Serveis Públics d'Ocupació (SISPE). És aviat per a valorar els resultats de les iniciatives més recents, però les estadístiques mostren que els aturats que troben feina ho fan majoritàriament per mitjà de les seves xarxes de contactes (familiars, amics, coneguts) o per mitjà de les empreses de treball temporal (ETT) i tenen una molt poca confiança en la capacitat dels serveis públics per a gestionar les seves demandes.

En aquest context, diferents autors, com ara Del Rey Guanter (2009), han argumentat la necessitat de legalitzar les agències privades de col·locació amb ànim de lucre i permetre l'existència d'agències globals d'ocupació que puguin desenvolupar totes i cadascuna de les polítiques actives d'ocupació. Amb l'objectiu de facilitar la reforma, aquest autor planteja la possibilitat d'eliminar l'obligació exclusiva de cessió legal de treballadors per part de les empreses de treball temporal i que, per tant, passin a exercir les noves funcions que

s'atorgarien a les agències globals d'ocupació. Aquesta mesura sembla atractiva però, tal com assenyala Gómez (2009), l'anàlisi de les experiències dels països europeus que les han engegat (Holanda, Alemanya, Àustria, França) mostra que no s'ha produït un efecte substitució entre la iniciativa pública i la privada, és a dir, els serveis públics d'ocupació continuen gestionant una part molt important de la quota de mercat, precisament la relativa als aturats amb més dificultats per a obtenir una ocupació. Precisament, per aquest motiu, i tal com proposa Pérez Infante (2009), segurament seria molt més necessari reforçar el paper dels serveis públics d'ocupació dotant-los de més recursos humans i tecnològics i integrant de manera útil i àgil les diferents bases de dades relacionades amb la informació que necessiten per a fer la seva feina amb independència de qui tingui assignades les competències sobre cadascuna d'elles. Per exemple, l'estratègia que segueixen alguns països com Alemanya ha consistit a reduir els recursos dedicats a altres polítiques actives per a reforçar els serveis públics d'ocupació. En el cas espanyol, els recursos necessaris per a fer aquest canvi d'orientació es podrien redirigir des de les polítiques que es mostrin menys efectives a partir de l'anàlisi detallada dels seus resultats. Aquesta seria una de les reformes microeconòmiques que podrien avançar en el disseny d'institucions més eficients.

2. Com reduir la volatilitat de l'atur

Mentre que els treballs analitzats en l'apartat anterior s'han centrat en l'anàlisi de les diferències en les taxes d'atur, altres autors han considerat altres mesures de funcionament del treball com ara la volatilitat en el mercat de treball. Aquestes altres mesures tenen l'avantatge que resulten directament interpretables en termes de més estabilitat en el mercat de treball i, per tant, aproximen de manera més directa un dels objectius dels decisors polítics com és l'estabilitat macroeconòmica.

Faccini i Bondibene (2012) analitzen l'impacte de les institucions sobre la volatilitat de l'atur utilitzant informació trimestral per a vint països de l'OCDE entre 1975 i 2009. La volatilitat de l'atur es calcula com la desviació estàndard de la taxa d'atur en el període analitzat. La taula següent en recull els resultats tant per a la taxa d'atur com per al creixement del PIB.

Volatilitat dels països de l'OCDE

País	Volatilitat de l'atur amb relació al PIB	Volatilitat de l'atur	Volatilitat del PIB
Alemanya	3,6	9,4	2,6
Japó	4,2	6,0	1,4
França	4,8	5,3	1,1
Irlanda	5,1	10,6	2,1
Portugal	5,4	10,5	1,9
Itàlia	5,6	7,7	1,4
Canadà	5,7	9,0	1,6
Regne Unit	6,4	10,0	1,6
Estats Units	6,8	10,9	1,6
Nova Zelanda	7,0	11,8	1,7
Bèlgica	7,0	8,5	1,2
Espanya	7,2	8,8	1,2
Finlàndia	7,2	16,9	2,4
Austràlia	7,2	9,8	1,4
Àustria	7,4	9,8	1,3
Dinamarca	7,7	12,8	1,7
Suècia	8,4	14,9	1,8

País	Volatilitat de l'atur amb relació al PIB	Volatilitat de l'atur	Volatilitat del PIB
Holanda	8,5	12,5	1,5
Noruega	10,2	16,4	1,6
Suïssa	19,8	30,5	1,5

Font: R. Faccini; C. R. Bondibene (2012). "Labour market institutions and unemployment volatility: evidence from OECD countries". *Bank of England, Working Paper* (núm. 461)

A partir d'aquesta taula es pot comprovar com la volatilitat de l'atur és clarament superior a la volatilitat del PIB a tots els països analitzats i com les diferències entre països també són clarament rellevants de manera similar al que passava amb les taxes d'atur.

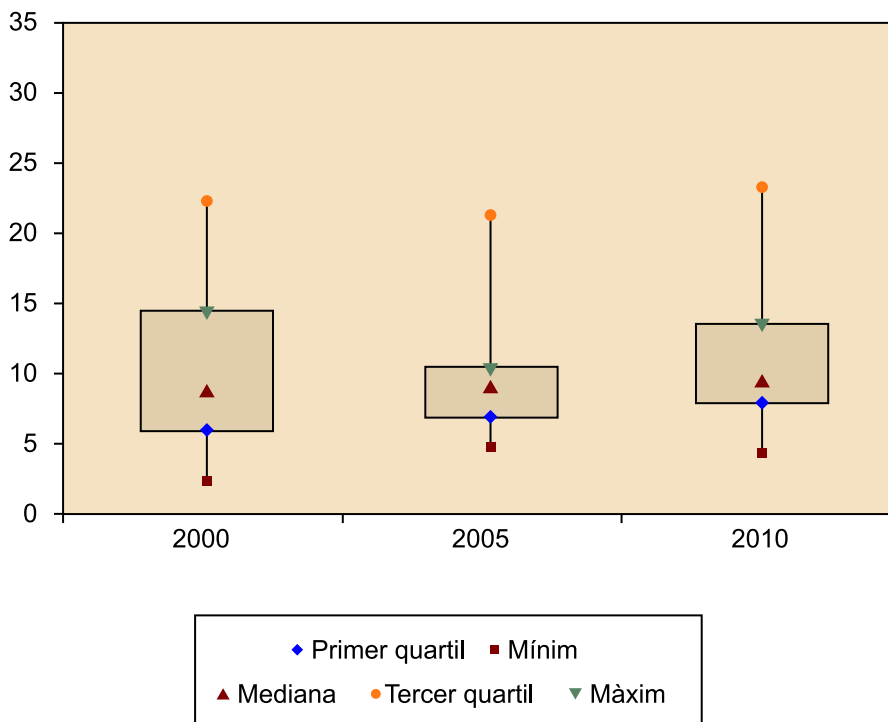
Segons aquests autors, aquestes diferències s'expliquen per diferències entre països pel que fa a les institucions laborals. En concret, els seus resultats mostren que les dues institucions que semblen tenir més efecte sobre la volatilitat són la negociació col·lectiva i la protecció a l'ocupació, i que la interacció d'aquestes institucions amb les pertorbacions experimentades n'amplifiquen els efectes, un resultat similar al de Blanchard i Wolfers (2000). Ara bé, potser el més rellevant de la seva anàlisi és que la capacitat explicativa d'aquestes variables és relativament reduïda: només s'explica una quarta part de les diferències observades. Aquests resultats reforcen, de nou, la necessitat de considerar les interaccions entre institucions i d'explorar noves direccions dins aquest àmbit de recerca.

3. Diferències regionals en el funcionament dels mercats de treball

Com a continuació dels treballs presentats en els apartats anteriors i que s'han centrat en l'anàlisi de les diferències en la taxa d'atur entre els estats de la UE, treballs relativament recents també han posat de manifest que la disparitat entre les taxes d'atur regionals són de magnitud similar i fins i tot superior a les taxes observades a escala nacional.

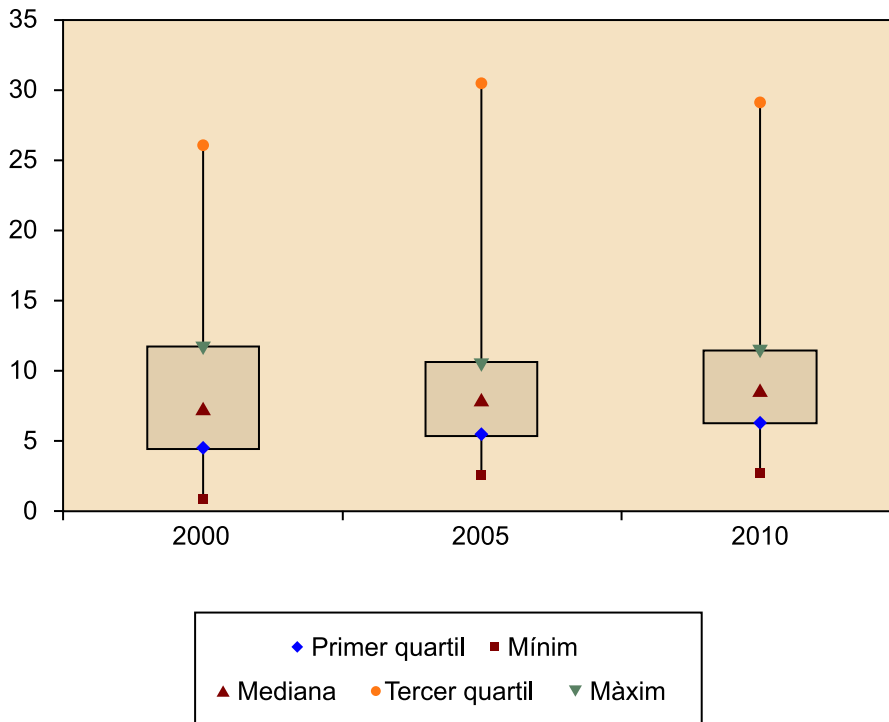
Els gràfics següents mostren primer les diferències en les taxes d'atur entre països l'any 2000, 2005 i 2010, i després hi ha la mateixa informació però a escala regional NUTS-II (que, per al cas espanyol, es correspon amb les comunitats autònomes). Es pot veure clarament com, d'una banda, les diferències són força persistents al llarg del temps (un dels resultats que ja hem esmentat en els apartats anteriors) però, d'altra banda, que les disparitats regionals són força superiors a les que hi ha a escala d'estat. Aquest resultat és força sorprenent des de la perspectiva del que hem argumentat anteriorment, ja que, en aquest context, les diferències institucionals tenen menys capacitat explicativa: les institucions són pràcticament idèntiques a les regions d'un mateix país però, en canvi, les diferències entre les taxes d'atur són molt importants.

Gràfic 2. Diferències en les taxes d'atur a escala nacional als estats membres de la UE



Font: elaboració pròpia a partir d'Eurostat

Gràfic 3. Diferències en les taxes d'atur a escala regional als estats membres de la UE



Font: elaboració pròpia a partir d'Eurostat

Quines arguments s'han donat per a explicar aquest fenomen? El treball acadèmic de referència en aquest àmbit és el d'Elhorst (2003). En aquest treball, l'autor intenta sintetitzar tant els arguments teòrics com l'evidència empírica obtinguda en altres treballs. Pel que fa a l'aproximació teòrica, Elhorst argumenta que la taxa d'atur regional depèn bàsicament d'aspectes relacionats amb l'oferta de treball tals com la participació, la migració o la mobilitat laboral, però també amb la demanda de treball (factors cíclics) i només en menor mesura amb factors institucionals com ara la negociació col·lectiva, ja que la seva variació regional dins un determinat país és força reduïda. En canvi, els treballs empírics ofereixen una evidència favorable a altres variables com ara el nivell educatiu de la població o el mercat potencial de la regió. En un treball més recent, Perugini i Signorelli (2007) analitzen els diferencials en el funcionament dels mercats de treball europeu com també l'evolució d'aquests diferencials per a la taxa d'ocupació, la taxa d'atur i la taxa d'atur de llarga durada. En concret, analitzen el període 1997-2006 per als estats de la UE-15, i el període 1999-2005 per a les regions d'aquests països a un nivell de desagregació NUTS-2. Les seves conclusions són força similars a les obtingudes per Elhorst.

Altres treballs han utilitzat altres models empírics a l'hora d'explicar el funcionament dels mercats de treball regionals. En concret, dues de les eines més utilitzades són la corba de Beveridge i la llei d'Okun.

La **corba de Beveridge** és una eina que intenta explicar la presència d'atur en una economia a partir de la comparació entre llocs de treball vacants i aturats. Com més gran sigui la diferència entre vacants i aturats, més gran és el desajust entre l'oferta i la demanda de treball en aquesta economia. Aquest desajust podria ser diferent a escala regional i estar relacionat amb una major

o menor eficiència en aquest procés d'emparellament entre aturats i vacants. Així doncs, a la majoria de països de la UE, la corba de Beveridge s'ha desplaçat recentment cap a fora, és a dir, ara hi ha més aturats per cada vacant. Les polítiques actives d'ocupació tindrien com a un dels seus objectius desplaçar de nou la corba de Beveridge cap a dintre, és a dir, que millori la ràtio aturat/vacant. Aquesta millora es pot aconseguir incrementant l'ocupabilitat dels aturats per mitjà, per exemple, de la formació o, alternativament, millorant els serveis d'orientació, assessorament i intermediació laboral.

La **lleï d'Okun** postula que hi ha una relació negativa entre taxa d'atur i el creixement de l'activitat econòmica (sovint mesurada a partir del creixement del producte interior brut). Aquesta llei, doncs, recull la idea que en un context recessiu l'atur augmentarà de manera inevitable. Cal destacar que, també segons aquesta llei, la taxa d'atur varia en el sentit contrari a les variacions del PIB però en una proporció més petita. Així doncs, bona part de les diferències entre les taxes d'atur regional s'explicarien per diferències en l'evolució de l'activitat econòmica, és a dir, serien de caràcter cíclic. Cal remarcar, però, que un dels inconvenients principals de la llei d'Okun és que no té en compte l'evolució de preus i salaris ni les possibles diferències en el marc institucional que com hem vist en mòduls anteriors resulten clau per a l'anàlisi dels mercats de treball. Tampoc està clara quina és la direcció de la causalitat en aquesta relació: en altres paraules, ¿és l'increment de l'activitat econòmica el que provoca un increment de l'ocupació i una reducció de la taxa d'atur o és l'increment de l'ocupació i, per tant, la reducció de la taxa d'atur el que genera un increment de l'activitat econòmica? O totes dues variables depenen simultàniament d'altres factors que no observem directament?

En síntesi, la dimensió regional no ha estat gaire explorada a l'hora d'explicar les diferències en el funcionament dels mercats de treball europeus. Alguns treballs han posat les bases per a considerar aquesta dimensió, però encara es tracta d'un tema que caldrà explorar en el futur per a millorar els resultats en termes de taxes d'atur, ocupació i activitat en el context europeu.

Bibliografia

Alonso-Borrego, C.; Arellano, A.; Dolado, J. J.; Jimeno, F. J. (2004). "Eficacia del gasto en algunas políticas activas en el mercado laboral español". *Documento de Trabajo Fundación Alternativas* (núm. 53).

Alujas, J. (2006). *El servicio público de empleo y la intermediación laboral*. Barcelona: Edicions de la Universitat de Barcelona.

Arpaia, A.; Mourre, G. (2012). "Institutions and performance in European labour markets: taking a fresh look at evidence". *Journal of Economic Surveys* (vol. 26, núm. 1, pàg. 1-41).

Belot, M.; Van Ours, J. (2004). "Does the recent success of some OECD countries in lowering their unemployment rates lie in the clever design of their labour market reforms?". *Oxford Economic Papers* (núm 66, vol. 4, pàg. 621-692).

Belot, M.; Van Ours, J. (2001). "Unemployment and labour market institutions: An empirical analysis". *Journal of the Japanese and International Economies* (núm 15, vol. 4, pàg. 403-418).

Blanchard, O.; Wolfers, J. (2000). "The role and institutions in the rise of European unemployment: the aggregate evidence". *The Economic Journal* (vol. 110, núm. 462, pàg. 1-33).

Botero, J.; Djankov, S.; Laporta, R.; López de Silanes, F. (2004). "The regulation of labor". *Quarterly Journal of Economics* (vol 119, núm. 4, pàg. 1339-1382).

Del Rey Guanter, S. (2009, setembre). "Reflexiones en torno a la posible adaptación del marco regulatorio del mercado de trabajo y de las relaciones laborales". *Circunstancia* (any VII, núm. 20).

Elhorst, J. P. (2003). "The Mystery of regional unemployment differentials: theoretical and empirical explanations". *Journal of Economic Surveys* (vol. 17, núm. 5, pàg. 709-748).

Faccini, R.; Bondibene, C. R. (2012). "Labour market institutions and unemployment volatility: evidence from OECD countries". *Bank of England, Working Paper* (núm. 461).

Furceri, D.; Mourougane, A. (2009). "How do institutions affect structural unemployment in times of crises?". *OECD Economics Department Working Papers* (núm. 730). OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/220734255421>.

Geffre, X. (2003). "Decentralisation: what difference does it make? A synthesis". A: *Managing decentralisation: a new role for labour market policy* (pàg. 31-63). París: OCDE.

Lucifora, C.; Moricone, S. (2012). "Political instability and labour market institutions". IZA DP6457.

Gómez, V. (2009, setembre). "La reforma laboral en España. Propuestas para el debate". *Circunstancia* (any VII, núm 20).

Pérez Infante, J. I. (2009, setembre). "Objetivos y contenidos de las reformas laborales en España y propuestas de futuro". *Circunstancia* (any VII, núm 20).

Perugini, C.; Signorelli, M. (2007). "Labour market performance differentials and dynamics in EU-15 countries and regions". *The European Journal of Comparative Economics* (vol. 4, núm. 2, pàg. 209-262).

Rodríguez-Piñero Royo, M. C. (1996). "Público y privado en el mercado de trabajo de los noventa". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* (núm. 40, pàg. 29-52).

Rosetti, N. (2003). "Las políticas activas de empleo de las comunidades autónomas". A: R. Gallego; R. Gomà; R. J. Subirats (editors). *Estado de bienestar y comunidades autónomas, Tema de gestión y administración pública* (pàg. 123-141). Madrid: Ed. Tecnos, UPE.

Ruíz, D. (2003). "Spain: modernisation through regionalisation". A: *Managing decentralisation: a new role for labour market policy* (pàg. 219-237). París: OCDE.

Simonin, X. (2003). "France: providing greater flexibility at local level". A: *Managing decentralisation: a new role for labour market policy* (pàg. 219-237). París: OCDE.

