

# La flexibilitat dels mercats de treball i l'ocupació

José Ignacio Pérez Infante

PID\_00193904



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

# Índex

<b>Introducció</b> .....	5
<b>Objectius</b> .....	7
<b>1. Tipologia de l'atur i polítiques públiques</b> .....	9
<b>2. El debat sobre la "flexibilitat" dels mercats de treball.</b>	
<b>Conceptes principals</b> .....	16
<b>3. Flexibilitat "interna", competitivitat i ocupació</b> .....	22
3.1. Introducció .....	22
3.1.1. El dilema entre eficiència i equitat o entre quantitat i qualitat de l'ocupació .....	22
3.1.2. Estratègies empresarials per a millorar la qualitat de l'ocupació i l'eficiència productiva .....	24
3.2. La crisi del sistema fordista i l'aparició del model d'especialització flexible .....	26
<b>4. Flexibilitat "externa" i ocupació</b> .....	30
4.1. Els costos de les estratègies d'adaptació a l'ocupació .....	32
4.2. Regulació de l'acomiadament i nivell d'ocupació .....	35
4.3. La incidència de les noves figures contractuals .....	37
4.4. Síntesi .....	38
<b>Resum</b> .....	44
<b>Activitats</b> .....	47
<b>Exercicis d'autoavaluació</b> .....	48
<b>Solucionari</b> .....	51
<b>Bibliografia</b> .....	52



## Introducció

Com es pot respondre al "repte de l'ocupació i de l'elevada desocupació"? Quines mesures s'han d'adoptar? Què s'ha fet fins ara i quins són els resultats obtinguts? Aquestes són les preguntes que intentarem de respondre en aquests dos últims mòduls.

Es tracta d'un tema complicat i molt debatut. Actualment no hi ha un acord prou ampli sobre quines són les causes exactes del problema de l'atur i, en conseqüència, tampoc n'hi ha un sobre quines són les mesures que s'han d'aplicar.

Per a alguns, el problema de l'atur és atribuïble exclusivament a deficiències del funcionament del mercat de treball. Hi hauria dos tipus principals de problemes, que poden coexistir: uns nivells salarials (i/o d'altres costos laborals) excessivament elevats, superiors als nivells "d'equilibri", els quals "buidarien" el mercat, o una sèrie de barreres a la mobilitat que dificulten els ajustaments dels mercats de treball (falta d'informació, costos de mobilitat elevats i de l'acomiadament, etc.).

Per a d'altres, el problema de l'atur es podria explicar per un altre tipus de factors, com la insuficiència de la demanda, el model productiu, el canvi tecnològic o l'augment de l'oferta de treball.

Aquesta diversitat de causes i tipus de l'atur, i també la seva relació amb les polítiques públiques destinades a combatre'l, serà objecte d'atenció del primer apartat d'aquest mòdul. En concret, s'analitzaran els tipus d'atur segons la causa o l'origen del problema, es distingirà entre el curt i el llarg termini i, dins de cada una d'aquestes perspectives temporals, es diferenciarà segons si l'origen de l'atur té a veure amb el mercat de productes o amb el mercat de treball.

Al seu torn, quan la causa principal de l'atur s'associa als mercats de productes, es distingeix entre si aquesta causa procedeix de la insuficiència de la demanda (desocupació cíclica o keynesiana) o que procedeixi de problemes de l'oferta (desocupació estacional o ocasional o desocupació a causa d'una capacitat productiva reduïda). Així mateix, quan la causa s'associa al mercat de treball, es diferencia entre l'atur friccional i estructural, el clàssic, el tecnològic i el demogràfic.

En el segon apartat, es considera el debat sobre la "flexibilitat" dels mercats de treball, i es posa èmfasi en els conceptes principals relacionats amb aquesta flexibilitat.

### Sobre aquest mòdul

Els continguts d'aquest mòdul es basen en el capítol 10 del llibre de Lluís Fina, *El reto del empleo* (2001, Madrid, McGraw-Hill).

En aquest sentit, en aquest apartat es repassaran les diferents perspectives de la flexibilitat laboral: la flexibilitat de salaris i la de l'ocupació i, dins d'aquesta última, la interna o funcional i l'externa o numèrica. També es distingirà entre la flexibilitat ofensiva, consistent en l'estratègia empresarial adreçada a millorar la competitivitat de l'empresa, i la defensiva, amb la qual les empreses intenten de mantenir la seva posició en el mercat sense introduir canvis organitzatius.

El tercer apartat es dedica a l'anàlisi del significat i dels efectes sobre la competitivitat de la flexibilitat interna, i es posa èmfasi en el dilema entre eficiència i equitat o, el que és el mateix, entre quantitat i qualitat de l'ocupació. En aquest apartat s'estudien les diferents estratègies empresarials destinades a resoldre aquest dilema, concretament el sistema fordista de producció, la crisi d'aquest sistema i les modificacions i els canvis en l'organització del treball que, recentment, s'han començat a introduir en les grans empreses capitalistes.

Finalment, en el quart apartat del mòdul s'exposa la relació entre la flexibilitat externa i l'ocupació i, particularment, les diferents maneres d'abordar aquest tipus de flexibilitat, amb mecanismes que faciliten l'entrada en l'ocupació, la flexibilitat de la contractació, amb, per exemple, modalitats atípiques de la contractació, o mecanismes que afavoreixen la sortida de l'ocupació, la flexibilitat de l'acomiadament, amb les màximes facilitats o l'abaratiment d'aquest acomiadament.

## Objectius

Els objectius més importants que es plantegen en aquest mòdul dedicat a la flexibilitat del mercat de treball són els següents:

- 1.** Analitzar les principals relacions que hi pot haver entre el "marc institucional" dels mercats de treball i el seu funcionament.
- 2.** Comprendre els diferents tipus o causes d'atur que hi ha i les polítiques públiques més adequades en cada cas.
- 3.** Explicar el significat de la flexibilitat dels mercats de treball i la relació que hi ha entre aquesta flexibilitat i l'ocupació.
- 4.** Analitzar les diferents modalitats en què es pot plasmar la flexibilitat laboral, tant la flexibilitat de salaris com la d'ocupació.
- 5.** Repassar el significat, el contingut i els efectes de la flexibilitat interna o funcional de les empreses, i la seva relació amb els canvis d'organització de treball més recents que s'introdueixen en les grans empreses capitalistes.
- 6.** Comprendre les diferents maneres d'abordar la flexibilitat externa o numèrica, tant mitjançant la flexibilització de les modalitats de contractació com amb la de l'acomiadament.





## 1. Tipologia de l'atur i polítiques públiques

L'atur és un problema heterogeni, la qual cosa implica que se n'han de distingir diferents tipus i causes. El reconeixement d'aquesta heterogeneïtat és fonamental per al disseny de les polítiques que tenen com a finalitat afrontar el problema. Hi ha la possibilitat d'establir una tipologia dels diferents tipus d'atur, segons la seva causa.

- Segons aquesta classificació, el primer gran grup de tipus d'atur que es pot assenyalar és el que destaca com a origen de l'atur els factors relacionats amb la **demanda i l'oferta agregades** (és a dir, amb el mercat de productes).
- El segon gran grup de tipus d'atur que s'ha de distingir és el que té l'origen en el **mercado de treball**.

Tipologia de l'atur (segons la causa o l'origen del problema)		
Causa <sup>1</sup> o origen del problema	Curt termini	Llarg termini
<i>Mercat de productes</i>		
Problemes d'insuficiència de demanda	Atur cíclic o keynesià <sup>2</sup>	Atur a causa d'un creixement insuficient: <sup>3</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Per saturació de la demanda</li> <li>• Per drenatge fiscal</li> </ul>
Problemes d'oferta	Atur estacional i atur ocasional <sup>4</sup>	Atur a causa d'un "retard en el desenvolupament" <sup>5</sup>
<i>Mercat de treball</i>		
Problemes de desajustament entre l'oferta i la demanda (u-v)	Atur friccional <sup>6</sup>	Atur estructural <sup>9</sup>
Nivells salarials "excessius"	Atur clàssic <sup>11</sup>	
Acceleració del canvi tecnològic	Atur tecnològic <sup>13</sup>	
Acceleració de l'augment de l'oferta de treball	Atur demogràfic <sup>15</sup>	

<sup>(1)</sup>Dins de les causes de la desocupació, tant de les relacionades amb el mercat de productes com amb el mercat de treball, cal diferenciar entre el curt i el llarg termini.

<sup>(2)</sup>Entre els problemes vinculats al mercat de productes, l'anomenat **problema de la insuficiència de la demanda a curt termini** pot explicar l'existència d'atur cíclic, també conegut com a keynesià, com a conseqüència de la desacceleració o, fins i tot, el retrocés que es pot produir en el consum, la inversió fixa o les exportacions en situacions de recessió o crisi econòmica.

En aquestes situacions, una acció coordinada de polítiques monetàries i fiscals podria servir per a estimular la demanda agregada i compensar, almenys en part, la desacceleració inicial. Ara bé, aquest tipus de polítiques cada vegada són més difícils d'instrumentar en països pertanyents a àrees econòmiques i monetàries, com els de la zona de l'euro, en els

quals no existeix moneda nacional, un banc central únic de la zona estableix l'objectiu de la política monetària i la política fiscal de cada país cada vegada està més limitada i restringida.

<sup>(3)</sup>També hi pot haver **problemes de deficiència de demanda a llarg termini**. Podria ser que les nostres societats tinguin les necessitats bàsiques satisfetes i que, per molt que n'augmenti el poder adquisitiu, aquest poder no es tradueixi d'una manera suficient en augments de la demanda efectiva, sinó que es converteixi, per exemple, en increments de l'estalvi i que, per diverses raons, aquest augment de l'estalvi tampoc no representi un increment de la demanda.

### Saturació de la demanda

Tant la insuficiència de la demanda a curt termini, a causa de les oscil·lacions cícliques de l'economia, com els problemes de deficiència de la demanda a llarg termini, causants d'un creixement insuficient, poden ser causes explicatives de l'atur en les economies modernes.

No és probable, evidentment, que aquest últim tipus de situació es doni en societats relativament pobres, en què hi haurà moltes necessitats bàsiques insatisfetes. És, en canvi, la insuficiència de la demanda, una possibilitat que es podria donar en societats més avançades, i alguns autors han assenyalat que, a part de les raons cícliques, aquesta podria ser una de les causes de l'atur actual.

Tanmateix, molts economistes són molt escèptics sobre la possibilitat que es produeixi una saturació *generalitzada* de la demanda. Hi ha, certament, una saturació relativa de la demanda d'uns productes determinats, però és molt discutible que, en conjunt, no hi hagi necessitats insatisfetes en les societats més riques. El consum, a més, té un component "social" important que fa que, encara que s'hagi aconseguit satisfer les necessitats vitals bàsiques, es consideri necessari continuar consumint a fi d'assolir un nivell de vida considerat socialment "decent". D'altra banda, hi ha determinades necessitats molt importants que continuen insatisfetes, com la cura d'ancians i altres necessitats socials, perquè no s'han desenvolupat prou els mercats o altres mecanismes adequats per a satisfer-les.

També és possible que, en les societats més avançades, que han aconseguit un nivell de satisfacció de les necessitats bàsiques elevat, la incertesa respecte a la situació dels mercats de treball o a la futura viabilitat dels sistemes de pensions porti a nivells d'estalvi "excessius", en el sentit que produeixi efectes negatius en la demanda agregada.

En aquest context, el nivell tradicionalment més elevat de l'atur europeu que el dels Estats Units seria una de les causes dels nivells d'estalvi més alts de les famílies, tret que, al seu torn, acabaria repercutint negativament en el mercat de treball.

Així mateix, el fet que a Europa hi hagi menys dinamisme demogràfic donaria lloc a un "cercle viciós" del mateix tipus. Els temors, tan airejats, sobre la viabilitat dels actuals sistemes de pensions, basats en el "repartiment" o la "solidaritat" entre generacions, es fonamenten en la idea que aquests sistemes generen uns nivells d'estalvi elevats que també afecten negativament una de les variables de les quals depenen, el nivell d'ocupació.

En qualsevol cas, situacions d'escàs creixement econòmic o fins i tot de recessió econòmica en nombrosos països, com les que es produeixen des de l'any 2007, i es van produir en la dècada dels anys trenta del segle passat provocades, en gran manera, per una insuficiència de la demanda agregada relacionada, en gran part, amb restriccions creditícies, expliquen els elevats nivells i taxes d'atur que caracteritzen actualment molts països desenvolupats, entre els quals destaca el cas espanyol.

### Drenatge fiscal

Hi ha una altra raó que pot generar un atur a causa d'una insuficiència de la demanda a llarg termini, que es va esmentar sovint en els debats dels anys seixanta i principi dels setanta sobre les causes dels elevats nivells d'atur dels Estats Units que, en aquells moments, eren molt superiors als europeus, el denominat **drenatge fiscal**.

Es tracta d'un fenomen produït per la coexistència d'impostos progressius sobre la renda i d'inflació, que fa que els ingressos públics augmentin automàticament. Si les despeses públiques continuen les inèrcies del passat i no creixen en la mateixa proporció que els ingressos, es produirà un "drenatge" de demanda, una retirada no prevista de poder de compra de la societat. Si el problema no es corregeix i s'adapten les tarifes de l'impost sobre la renda per a evitar els efectes que la inflació pugui produir en la càrrega fiscal, o bé s'augmenta la despesa pública, es produirà un problema de tendència creixent de deficiència de la demanda agregada. Ara bé, la limitació en molts països dels impostos progressius, la menor inflació i l'aparició en els últims anys d'altres tendències relacionades

amb les restriccions creditícies i les limitacions de la demanda agregada fan que aquest problema del drenatge fiscal no sigui una preocupació rellevant en les últimes dècades.

<sup>(4)</sup>Una altra font de problemes en el mercat de productes, que té conseqüències per al procés de creació d'ocupació, es pot trobar en el costat de l'oferta. En concret, hi ha dues varietats d'atur de curta durada que tenen l'origen en característiques específiques que condicionen l'oferta de determinats productes o activitats: l'atur estacional i l'atur ocasional.

### Atur estacional

Tenim, en primer lloc, l'anomenat **atur estacional**. Es tracta de l'atur lligat a les activitats en què a causa, fonamentalment, de les característiques "tecnològiques" –enteses en sentit ampli– del procés productiu, la demanda de treball varia de manera sistemàtica amb les estacions de l'any.

Dos exemples típics d'aquestes activitats són moltes tasques agrícoles de naturalesa clarament estacional o el turisme de "platja i sol", la demanda del qual, depenent del clima, només es pot satisfer en determinades èpoques de l'any.

Una forta estacionalitat de la demanda de treball comporta greus problemes. Quan els treballadors no tenen altres alternatives laborals, l'estacionalitat pot produir problemes d'atur recurrent amb conseqüències molt negatives per al nivell de vida. Aquest ha estat un dels problemes socials crònics de les zones agràries que, com les zones en què predominen els latifundis, utilitzen principalment mà d'obra assalariada. Aquests problemes no tenen una solució fàcil.

Les úniques vies de solució serioses dels problemes que planteja una forta estacionalitat de la demanda de treball s'han de basar en mesures destinades a:

- **Reduir aquesta estacionalitat**, bé introduint millores tècniques i organitzatives en els processos productius, bé intentant de desenvolupar activitats complementàries durant els moments de demanda de treball baixa. En països o regions que tenen problemes d'ocupació, aquest segon tipus de solucions són evidentment preferibles. Aquest és un dels objectius, per exemple, dels programes de viatges per a jubilats que organitza l'IMSERSO, que permeten de prolongar la durada de la temporada turística en determinades zones, a més d'oferir a la gent gran més possibilitats d'esbarjo.
- **Fomentar la mobilitat entre diferents activitats estacionals** que es complementin al llarg de l'any. Algunes tasques agrícoles es concentren en moments diferents de l'any. Els moments en què produeixen "pics" en la demanda de treball també varien segons els cultius i les regions. En la mesura que els treballadors es puguin desplaçar d'una zona a una altra, pot augmentar la durada del període en què tenen ocupació. Tanmateix, normalment, els desplaçaments comporten costos elevats, tant econòmics com d'altres tipus, i difícilment amb l'acumulació de períodes de treball en l'agricultura s'aconsegueixen prou períodes d'ocupació. Les polítiques públiques, si es dissenyen adequadament, poden representar un paper molt positiu en l'organització local o regional d'activitats complementàries en èpoques de poca demanda de treball.
- **Intentar d'utilitzar prioritàriament, per a aquest tipus de treballs estacionals, la mà d'obra que busca aquestes feines** i no altres ocupacions més permanents. Tradicionalment, les dones casades han estat una "reserva" de mà d'obra per a aquesta classe de treballs, que es poden compatibilitzar amb les tasques domèstiques. Actualment, en molts països aquests treballs són fets per joves estudiants que miren d'obtenir uns ingressos complementaris durant els períodes de vacances.

A més de les oscil·lacions de l'ocupació, les variacions de la població activa al llarg de l'any (com el creixement que es produeix en aquesta variable en els mesos de juny a setembre per l'acabament de l'activitat docent per part dels estudiants) també poden ser causes explicatives de l'atur estacional.

### Atur ocasional

L'altra varietat d'atur de curta durada lligat a les característiques de l'oferta és l'anomenat **atur ocasional**. Aquest tipus d'atur es produeix en activitats que presenten d'una manera recurrent fortes oscil·lacions de la demanda de treball, molt concentrades en el temps. Es tracta de situacions similars a les que provoquen l'atur estacional, de manera també recurrent, però no periòdica com en aquest tipus d'atur. Plantegen problemes igualment greus als treballadors i, en ocasions, també a les empreses, amb l'agreujant que són més difícils de preveure i de resoldre.

<sup>(5)</sup>També es pot dir que hi ha problemes d'oferta, però des d'una perspectiva a llarg termini, quan el problema de l'atur d'un determinat país o regió és atribuïble a un desenvolupament insuficient de la capacitat productiva com a conseqüència del qual no s'han creat prou llocs de treball.

Aquest és l'anomenat atur a causa d'un retard de desenvolupament o **atur a causa d'un creixement insuficient de la capacitat productiva (oferta)**, perquè no hi ha hagut prou iniciatives empresarials, és a dir, prou capacitat per a generar un nombre adequat de noves activitats productives.

En els debats actuals sobre l'atur, aquesta és una varietat que no se sol tenir en compte, ja que es considera simplement que, si els preus i els salaris són flexibles, a la llarga sempre hi haurà activitats suficients per a poder donar feina a tota la població que en busca. Tanmateix, la realitat és molt més complexa i, encara que els salaris fossin molt baixos, hi hauria moltes activitats que no es desenvoluparien perquè generarien produccions no volgudes per la població. A més, en el cas de reducció dels salaris el consum de gran part dels assalariats es reduiria i es mantindria a nivells baixos, per la qual cosa, en comportar aquest consum una part elevada del total de la demanda agregada, la insuficiència de la demanda limitaria el nivell de producció i, per tant, el d'ocupació de l'economia.

Aquesta situació ens portaria, novament, al costat dels problemes derivats de nivells salarials reduïts, als de deficiència de la demanda a llarg termini que ja s'han esmentat anteriorment.

<sup>(6)</sup>Com a característiques o problemes específics del mercat de treball, en primer lloc es poden assenyalar els problemes de **desajustament entre l'oferta i la demanda de treball**. En efecte, hi pot haver llocs de treball vacants i, alhora, aturats<sup>7</sup>, però aquests últims no tenen les qualificacions necessàries per a ocupar els llocs de treball o bé no es troben a la mateixa localitat geogràfica. Aquests desajustaments entre l'oferta i la demanda de treball també es poden provocar per problemes d'informació dels empresaris o dels treballadors, o de tots dos alhora.

A curt termini, aquesta situació es dona sobretot en els moments en què la situació dels mercats de treball és millor, quan es produeix un flux continu de llocs de treball com a conseqüència del qual es creen o queden vacants i les empreses busquen treballadors per a cobrir-los, procés que sempre porta cert temps. També hi ha treballadors que entren per primera vegada en el mercat de treball o que decideixen canviar de feina i buscar-ne una de nova.

Quan aquest procés de recerca de treballadors per part de les empreses o d'un lloc de treball per part dels treballadors és relativament breu, es diu que l'atur és friccional<sup>8</sup>. Aquest tipus d'atur no comporta uns costos socials elevats i, si és relativament reduït, no hi ha necessitat d'aplicar mesures específiques.

Les autoritats públiques poden ajudar a reduir l'atur friccional amb polítiques de difusió de la informació, recollint informació sobre els llocs vacants que tenen les empreses i posant-la a disposició dels treballadors.

Aquesta activitat comporta unes fortes economies d'escala i, per tant, si aquest procés es fa mitjançant una agència única, el procés d'ajustament del mercat de treball serà molt més eficaç i ràpid que si les empreses o els treballadors han de recollir la informació individualment.

Aquesta és una de les principals funcions que fan els serveis públics d'ocupació: recollir informació sobre els llocs de treball vacants i posar-la a disposició dels treballadors que busquen ocupació. L'altra, naturalment, consisteix en el procés invers: recollir informació sobre els aturats i fer-la arribar a les empreses.

(7) La denominada "corba de Beveridge", analitzada en l'assignatura *Economia del treball I*, recull les idees sobre la possible coexistència de llocs de treball vacants i atur.

(8) L'atur friccional té lloc pels canvis d'ocupació i noves entrades en el mercat de treball, quan hi ha problemes d'informació tant per part dels treballadors com dels empresaris.

(9) Quan el procés d'ajustament entre l'oferta i la demanda de treball comporta costos més elevats, que impliquen el canvi d'ocupació o la mobilitat sectorial o geogràfica de treballadors, l'atur resultant d'aquesta situació es denomina atur estructural<sup>10</sup>. Actualment aquesta expressió se sol utilitzar d'una manera molt poc precisa i se sol parlar d'atur estructural com un residu en què s'inclou tot l'atur que no és atribuïble a un problema global de deficiència de demanda.

Tradicionalment, tanmateix, el terme *estructural* es referia únicament a la varietat d'atur causa per un desajustament entre oferta i demanda de treball similar a l'atur friccional, però en què els processos d'ajustament requerien processos de formació relativament complexos o una mobilitat geogràfica també relativament important, amb tots els costos que aquests processos i aquesta mobilitat impliquen.

La reducció d'aquest atur estructural també requereix la intervenció dels poders públics. De fet, constitueix l'objectiu central que s'ha atribuït a les anomenades polítiques "actives", com veurem en el mòdul següent. Amb aquestes polítiques, s'intenta de reduir al màxim la durada dels processos d'ajustament, és a dir, adaptar els treballadors o ajudar-los a fer els desplaçaments en el territori necessaris per a passar de les activitats en decadència de les indústries o sectors en què es perden llocs de treball a les activitats en expansió.

(10) L'atur estructural se sol entendre com el causat per desajustaments o desacoblaments entre l'oferta i la demanda de treball en els àmbits ocupacional, sectorial, de qualificació o geogràfic.

(11) Una altra raó que també pot produir situacions d'atur és que els salaris siguin massa elevats<sup>12</sup> respecte al nivell que podria donar lloc a un equilibri entre l'oferta i la demanda de treball. Per a molts autors, aquesta és la causa fonamental de l'atur. En aquest cas, la solució del problema exigiria més flexibilitat dels salaris reals, de manera que disminuïxin quan augmenta l'atur.

Aquesta és la varietat d'atur que actualment se sol conèixer com a atur clàssic, encara que seria preferible denominar-la **atur neoclàssic**, ja que és la que sol subratllar com a varietat fonamental de l'atur el corrent ortodox dominant de pensament econòmic, és a dir, l'escola neoclàssica de plantejaments neoliberals.

No hi ha dubte que, si els salaris reals mostressin més flexibilitat, es produiria un manteniment o fins i tot un cert augment a mig termini del nivell d'ocupació, sempre que aquesta flexibilitat salarial no produís altres efectes negatius sobre el mateix nivell d'ocupació. Si les reduccions salarials són modestes, és possible que aquests altres efectes negatius siguin relativament poc importants.

Tanmateix, si per a resoldre el problema de l'atur calen descensos dels salaris, ens podem trobar amb una estrangulació més que amb la solució del problema. Aquesta estrangulació es pot deure a dos tipus de raons:

- Una, a la qual ja s'ha fet referència, lligada a la **caiguda de la demanda** i a les expectatives negatives que el descens dels salaris generaria en les empreses i els inversors.
- Una altra lligada al procés productiu i consistent en la **desaparició dels incentius** per a innovar tecnològicament i obtenir productes amb tècniques modernes que comportaria la reducció dels salaris. En efecte, amb una tècnica menys moderna i més intensiva en treball es poden obtenir productes de qualitat molt més baixa que els consumidors no voldran o que resultaran més costosos, i es podria arribar a compensar la reducció dels salaris per la productivitat del treball inferior que això ocasionaria. Així, doncs, per aquesta via, la reducció dels salaris en comptes d'augmentar l'ocupació també pot desembocar a la llarga en una pèrdua de llocs de treball i un augment de l'atur.

(12) La causa més important de l'atur neoclàssic és la rigidesa dels salaris, que siguin massa d'elevats tenint en compte les condicions econòmiques.

(13) Un altre tipus d'atur, és l'anomenat **atur tecnològic**<sup>14</sup>. Aquest tipus d'atur té una llarga història, ja que des dels orígens del capitalisme els treballadors han experimentat episodis en què la introducció de màquines ha donat lloc a la desaparició de llocs de treball.

El debat sobre l'atur tecnològic és tan antic com la introducció de màquines cada vegada més productives. Tanmateix, quan això succeeix, hi pot haver una sèrie d'efectes compensadors relacionats amb l'increment de la productivitat, de la demanda i de la producció, sobretot dels béns innovadors que incorporen el progrés tècnic, que podrien fer que, al mateix temps que es destrueixen llocs de treball, se'n creïn altres de nous.

Això no obstant, no tots els països es beneficien per igual dels efectes compensadors, per exemple, de la producció dels béns innovadors, de la qual es beneficiaran més els països tecnològicament avançats que els dependents tecnològicament.

Tot i això, s'ha de subratllar que, encara que l'acceleració del canvi tècnic pugui tenir conseqüències negatives en els nivells d'ocupació, el rebuig del canvi tècnic i de les noves màquines que comporta no seria més favorable per al nivell d'ocupació, ja que les noves tecnologies solen permetre d'obtenir productes diferents. Si refusen utilitzar les noves tecnologies, els productes que s'obtingran amb les velles, siguin quins siguin els costos i el preu que assoleixin en el mercat, no tindran, normalment, la mateixa sortida que tindrien els productes obtinguts amb les tecnologies més avançades.

Per tant, és molt probable que, en determinats moments, sorgeixin problemes d'atur tecnològic, però aquest és un dels casos més clars i evidents en què la solució de l'atur no coincideix amb la causa: per a reduir l'atur tecnològic, les mesures que s'han d'adoptar no consisteixen a alentir el canvi tècnic o a impedir la implantació de maneres més productives de treballar.

(14) L'atur tecnològic sorgeix quan els efectes positius del canvi tecnològic sobre l'ocupació no són suficients per a compensar la substitució de treball per capital que se sol produir com a conseqüència d'aquest canvi.

(15) Finalment, s'ha d'assenyalar un tipus d'atur que no sol aparèixer en les tipologies de la majoria dels llibres de text, però que sí que és present en molts dels debats públics, al qual es pot anomenar **atur demogràfic**<sup>16</sup>.

**L'atur demogràfic** es tracta d'una varietat d'atur que es pot atribuir a una acceleració de l'oferta de treball, bé per raons lligades a oscil·lacions de la mida de la població, bé perquè alguns col·lectius d'aquesta població fins llavors inactius decideixen integrar-se en el mercat de treball.

Sovint s'ha parlat de la importància que pot haver tingut en l'augment de l'atur a Europa durant els anys setanta i principi dels vuitanta del segle passat, l'anomenat *baby boom*, és a dir, l'augment de la natalitat que es detecta en alguns països en les dècades dels cinquanta i els seixanta d'aquest segle. En altres ocasions, també s'ha assenyalat la incidència que pot haver tingut en l'augment de l'atur la incorporació creixent de la dona al mercat de treball.

De la mateixa manera que en el cas de l'atur tecnològic, encara que és possible que aquests factors hagin tingut alguna incidència en l'evolució a curt termini del mercat de treball, difícilment podrem resoldre els possibles problemes que s'hagin creat i intentar de tornar a la situació anterior. Els canvis demogràfics s'han de considerar com a irreversibles i, en el cas de la incorporació de les dones al mercat de treball, hi ha estudis que argumenten que produeix efectes multiplicadors en l'ocupació.

En aquest context, també mereix la pena esmentar, com a comentari final, el fet que en alguns mitjans s'espera que els factors demogràfics acabin solucionant el problema de l'atur. Aquesta és una altra qüestió que es pot posar en dubte.

Probablement la demografia ha tingut poca incidència en l'augment de l'atur a Europa, però és molt més segur que la mera reducció del creixement de la població que comporta la disminució des de mitjan dècada dels setanta de les taxes de natalitat no resoldrà el problema de l'atur, com sembla que alguns esperen. La disminució de la població pot generar un descens derivat de la demanda de treball i, per tant, no és segur que exerceixi una influència positiva en les xifres d'atur.

<sup>(16)</sup>L'atur demogràfic és el causat per un augment de l'oferta de treball, de la població activa, no compensat per un creixement paral·lel de l'ocupació.

### **Activitat. Tipologia de l'atur i polítiques públiques**

1. Expliqueu les diferències que hi ha entre atur estacional, ocasional, friccional, estructural i tecnològic.
2. Recordeu les característiques de l'atur clàssic, i també les diferències que hi ha entre aquest tipus d'atur, el cíclic, el causat per un creixement insuficient i el que és conseqüència d'un retard en el desenvolupament econòmic.
3. Recordeu els problemes que poden plantejar en l'ocupació la saturació de la demanda efectiva i l'anomenat "drenatge" fiscal.
4. Recapituleu el significat de l'atur demogràfic.
5. Reflexioneu sobre la importància que els diferents tipus d'atur analitzats en el primer apartat d'aquest mòdul poden tenir en l'explicació actual de l'atur a Espanya.
6. Penseu en els mètodes per a combatre els diferents tipus d'atur que es poden utilitzar en les economies actuals.

## 2. El debat sobre la "flexibilitat" dels mercats de treball. Conceptes principals

L'origen dels debats sobre la flexibilitat dels mercats de treball es troba en les discussions polítiques que van tenir lloc, en molts països, al final dels anys setanta del segle XX, sobre quina era la millor estratègia per a resoldre els problemes, cada vegada més greus, que es plantejaven en els mercats de treball.

En aquells moments, van adquirir molta força les posicions conservadores que més tard van posar en pràctica Margaret Thatcher, en el cas del Regne Unit, i Ronald Reagan, en el dels Estats Units. Per a molts, la solució del problema de l'atur exigia la "desregulació" total dels mercats de treball, ja que consideraven que uns mercats en què no hi hagués cap regulació, cap norma, produïrien millors resultats que els obtinguts fins llavors.

En aquest context, la paraula *flexibilitat* no representa més que un eufemisme que equival a *desregulació*. A aquestes posicions conservadores també es van afegir altres opinions més matisades que consideraven que, en les nostres societats i economies, es produïen canvis importants que s'havien de tenir en compte i que exigien modificacions del marc institucional vigent fins llavors.

A mesura que aquest debat es va desenvolupar, van sorgir altres conceptes i distincions que també s'han d'analitzar:

### a) En preus contra en quantitats:

En primer lloc, en el context del model més senzill del mercat de treball, es pot parlar de dos tipus de flexibilitat, segons quina sigui la variable a què ens referim:

- **flexibilitat de preus** (és a dir, els salaris en el cas del mercat de treball), i
- **flexibilitat de quantitats** (és a dir, l'ocupació en el cas dels mercats de treball).

Es tracta de dues variables relacionades, però diferents. Segons quina sigui l'evolució de l'una o l'altra, els efectes sobre l'ocupació, des del punt de vista microeconòmic, seran diferents. També seran diferents els efectes produïts per la flexibilitat dels salaris reals o dels monetaris en el poder adquisitiu dels treballadors i, per tant, sobre la mateixa demanda agregada i la capacitat de generació d'ocupació de l'economia.

### b) Interna contra externa:



Quan parlem de flexibilitat de preus, també s'ha de distingir entre la flexibilitat o la capacitat d'adaptació dels salaris reals i la flexibilitat o la capacitat d'adaptació dels salaris purament monetaris.

Pel que fa a la flexibilitat de l'ocupació, també se solen distingir diferents dimensions. Una distinció desenvolupada per l'OCDE és la que hi ha entre flexibilitat **externa**<sup>17</sup>, a la qual també s'ha denominat flexibilitat **numèrica**, i flexibilitat **interna**<sup>18</sup>, a vegades també anomenada flexibilitat **funcional**.

<sup>(17)</sup>Per **flexibilitat externa** s'entén la capacitat que té una determinada empresa per a augmentar o disminuir l'ocupació sense incórrer en grans costos o sense grans traves de tipus normatiu.

Si una empresa pot reduir o augmentar fàcilment la plantilla, direm que la flexibilitat externa o numèrica és elevada; ara bé, si, per a reduir la plantilla ha de fer tràmits complicats o lents o ha d'incórrer en costos, com és el pagament d'indemnitzacions elevades, direm que la seva flexibilitat externa o numèrica és reduïda.

També hi pot haver traves o restriccions negatives que afectin la contractació de treballadors, encara que això és menys freqüent. Aquestes limitacions eventuais de la discrecionalitat empresarial per a augmentar la plantilla també en redueixen la flexibilitat numèrica.

<sup>(18)</sup>Per **flexibilitat interna** es pot entendre, simplement, la capacitat que té l'empresari per a assignar els treballadors a unes tasques o llocs de treball o a uns altres dins de l'empresa, és a dir, la capacitat de l'empresari per canviar l'organització del treball.

Aquest és un element important de les anomenades "prerrogatives empresarials" o del "dret a dirigir" de l'empresari, que poden estar limitades per les normes o pel costum, especialment quan es pretenen introduir canvis que trenquen les barreres tradicionals entre oficis o desplaçaments geogràfics que, en determinats casos, podrien requerir a la llarga el canvi del lloc de residència. Aquest és el context en què es pot parlar, de manera més o menys equivalent, de flexibilitat "funcional".

Tanmateix, per flexibilitat interna també es pot entendre, més en general, la capacitat per a canviar l'organització del treball o les condicions del treball i adaptar-les a les necessitats de les noves tècniques productives o a les noves exigències dels mercats de productes.

També s'ha d'assenyalar que una de les qüestions que s'han plantejat en els debats sobre la flexibilitat, que s'haurà de tenir en compte més endavant, és la possibilitat que hi hagi una certa possibilitat d'intercanvi entre flexibilitat externa i flexibilitat interna.

Segons alguns autors, una flexibilitat externa elevada pot fer que disminueixi la flexibilitat interna, i viceversa. Els treballadors que ocupen llocs de treball molt inestables tendiran a ser menys productius, a tenir actituds menys cooperatives, a oposar resistències a la mobilitat interna i a invertir menys en formació, a falta d'incentius, que si se'ls garanteix més estabilitat en els llocs de treball.

En aquest context, sovint s'esmenta el "model japonès", que es caracteritza, almenys en el cas de les grans empreses, per una flexibilitat numèrica o externa reduïda, que estaria compensada per una flexibilitat interna elevada.

També s'han d'esmentar els costos elevats que pot comportar l'alta rotació laboral que sol anar associada als sistemes de contractació molt inestables.

### c) **Ofensiva contra defensiva:**

Una altra distinció que se sol plantejar en els debats sobre la flexibilitat dels mercats de treball és la que es pot establir entre el que s'ha anomenat flexibilitat ofensiva<sup>19</sup> i flexibilitat defensiva<sup>20</sup>. Aquests termes fan referència a diferents estratègies empresarials per a respondre als problemes de competitivitat que es plantegen en els mercats de productes.

<sup>(19)</sup> Amb la denominada **flexibilitat ofensiva** es fa referència a l'estratègia empresarial que intenta de mantenir-se o guanyar quota de mercat, principalment amb la introducció d'innovacions del procés productiu o bé amb innovacions de producte, amb la finalitat d'avançar-se als competidors. També s'inclou en aquesta estratègia l'intent de millorar la qualitat del producte, amb millores efectives o amb canvis únicament superficials, però que poden fer-lo més atractiu, seguint estratègies de "diferenciació del producte".

<sup>(20)</sup> Per **flexibilitat defensiva**, en canvi, s'entén l'estratègia competitiva amb què les empreses intenten de mantenir la seva situació en el mercat, principalment reduint salaris i/o altres costos productius, però sense introduir canvis organitzatius significatius; de vegades aquesta estratègia pot consistir també a reduir la qualitat del producte, utilitzant materials de menys qualitat, eliminant determinats elements del producte i, en tot cas, ocultant les deficiències que pugui tenir.

Evidentment, les conseqüències per al mercat de treball de totes dues estratègies són totalment diferents. Una estratègia de flexibilitat ofensiva sol requerir una mà d'obra més formada, més motivada i, per tant, sol exigir que sigui més estable i estigui més ben remunerada. En canvi, si se segueix una estratègia de flexibilitat defensiva, normalment es produirà una degradació de les condicions de treball, caigudes salarials i precarització de les altres condicions laborals.

### **L'OCDE i el debat sobre la flexibilitat dels mercats de treball**

En tot aquest debat, una de les institucions que ha exercit un paper més important, impulsant-lo directament o indirectament, ha estat, sens dubte, l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE). Des dels primers anys de la dècada dels vuitanta del segle passat, l'OCDE ha fet tota una sèrie de treballs empírics que intenten d'estudiar les relacions que hi ha entre el "marc institucional" dels mercats de treball i els resultats obtinguts per aquests mercats quant a l'ocupació o altres variables. Tots aquests treballs, abans de ser publicats, es discuteixen detalladament en diversos grups tècnics i comitès de representants dels estats membres de l'Organització, que aporten els resultats de les seves anàlisis i que contribueixen, així, a enriquir els resultats i a afinar les conclusions que després es fan públiques.

El 1983, a iniciativa del Comitè de Mà d'Obra i Assumptes Socials (denominats, actualment, Comitè d'Ocupació, Treball i Assumptes Socials), es va iniciar la publicació d'un informe anual, *Perspectives del empleo*,\* en què, a més d'analitzar-se la situació conjuntural i les perspectives a curt termini de l'ocupació i l'atur, es presenten estudis més específics sobre els temes que el Comitè ha considerat prioritaris, molts dels quals estan relacionats amb el debat sobre la flexibilitat dels mercats de treball i l'ocupació. Concretament, durant la dècada dels vuitanta del segle passat es van estudiar qüestions com l'estabilitat de l'ocupació, el paper dels salaris relatius i dels factors demogràfics en el mercat de treball dels joves, l'atur de llarga durada, la jornada de treball i la contractació a temps parcial, etc. (Fina, 1991, pàg. 29).

Durant aquells anys, a més, l'OCDE va publicar dos informes importants dedicats específicament al tema de les relacions entre la flexibilitat dels mercats de treball i l'ocupació: un informe "tècnic", elaborat seguint els procediments habituals de l'Organització, i un document preparat per un "grup de savis" presidit per Ralph Dahrendorf\*\*. L'informe "tècnic" sintetitza les principals aportacions, tant les elaborades pel mateix Secretariat com les que han aparegut en la literatura econòmica general sobre els diferents aspectes

de la flexibilitat dels mercats de treball. Per la seva banda, "l'informe Dahrendorf", que va ser sotmès a la consideració dels diferents estats membres, i també a la dels organismes consultius de representació empresarial i sindical de l'OCDE, va tenir com a principal objectiu extreure les implicacions fonamentals de política econòmica del contingut de l'informe tècnic.

Durant la dècada dels noranta, el treball més destacat de l'OCDE ha estat el gran estudi sobre l'ocupació, publicat el 1994\*\*\*. Amb aquest estudi, l'OCDE pretenia revisar de manera sistemàtica tota l'evidència empírica disponible referent als factors que incideixen en l'evolució dels mercats de treball. Observeu que aquest estudi es fa i es publica en uns moments en què els problemes de l'atur s'agreugen en la majoria dels països industrialitzats, de la mateixa manera que havia succeït al començament de la dècada dels vuitanta. A partir de les conclusions que es deriven de l'estudi, l'OCDE va elaborar una "estratègia", consistent en la formulació d'una sèrie d'orientacions de política econòmica i laboral, que els estats membres havien de posar en pràctica. Les mesures adoptades i els resultats obtinguts després eren avaluats en els influents informes de l'OCDE sobre l'economia de cada país. L'OCDE va sintetitzar les seves orientacions en deu punts, el "decàleg" o els "deu manaments" per a la generació d'ocupació. Aquests deu punts són els següents:

#### Què s'ha de fer per a millorar el nivell d'ocupació? (segons l'OCDE)

- 1) Posar en pràctica una política macroeconòmica que estimuli el creixement i que, alhora, combinada amb les polítiques estructurals adequades, garanteixi que aquest creixement sigui sostenible, és a dir, que es tracti d'un creixement no inflacionista.
- 2) Reforçar la creació i la difusió dels coneixements tecnològics i millorar les condicions perquè aquests coneixements es desenvolupin.
- 3) Augmentar la flexibilitat del temps de treball, tant a curt termini com al llarg de la vida dels treballadors, però garantint que aquest procés es dugui a terme de manera voluntària, tant per part dels treballadors com de les empreses.
- 4) Desenvolupar un clima favorable per a la creació d'empreses, i eliminar les barreres o les restriccions que hi ha per a la seva aparició i expansió.
- 5) Fer que els salaris i els costos laborals siguin més flexibles, eliminant les restriccions que impedeixen que els salaris reflecteixin les condicions locals o els nivells de formació individuals, particularment en el cas dels treballadors joves.
- 6) Reformar les disposicions que garanteixen la seguretat d'ocupació i que inhibeixen l'expansió de l'ocupació al sector privat.
- 7) Reforçar l'accent sobre les polítiques actives de mercat de treball i millorar-ne l'eficàcia.
- 8) Augmentar els coneixements i la formació dels treballadors, i introduir canvis importants en els sistemes d'educació i formació.
- 9) Reformar els sistemes de protecció dels aturats i altres sistemes relacionats de protecció social, de manera que l'objectiu fonamental que tenen les nostres societats d'aconseguir més equitat s'obtingui per vies que no dificultin el funcionament eficient dels mercats de treball.
- 10) Reforçar la competència en els mercats de productes de manera que disminueixin les tendències monopolístiques i es debilitin les contradiccions entre els treballadors interns i els externs, alhora que contribueixen a fer que l'economia sigui més innovadora i dinàmica.

Observeu que el "decàleg" està lluny de ser el programa de desregulació total que, a vegades, s'atribueix a l'OCDE. Com es pot veure, conté aspectes d'una estratègia de "flexibilitat defensiva", encara que també cal matisar que s'han de tenir en compte altres objectius com el de l'equitat. També conté orientacions pròpies d'una estratègia de "flexibilitat ofensiva", com la recomanació d'introduir reformes radicals dels sistemes de formació, l'estímul a la innovació i el reforç de la competència. Fa referència a les institucions més directament connectades amb els mercats de treball, però també esmenta altres polítiques –referents, en particular, al funcionament "flexible" dels mercats de productes– que també són fonamentals per a respondre al repte de l'ocupació.

Hi ha, tanmateix, una absència important que s'ha de destacar. L'OCDE no fa referència a la qualitat dels llocs de treball ni a la millora de les relacions laborals dins de l'empresa i al foment del diàleg i la negociació amb els representants dels treballadors com a vies que també poden ajudar positivament a millorar la competitivitat de les empreses. Els manaments de l'OCDE es concentren més aviat, com es pot veure, en una estratègia

defensiva i no tant en una d'ofensiva, si prescindim del punt referent a la innovació i a la necessitat de formació de la mà d'obra.

\* Aquest informe es publica en les dues llengües oficials de l'Organització, que són l'anglès i el francès. Des del principi, el Ministeri de Treball espanyol n'ha publicat la traducció al castellà.

\*\* A Fina (1991) es presenten els principals elements d'aquest debat i, en aquest context, s'analitza la situació relativa del mercat de treball espanyol.

\*\*\* El 1997 el Ministeri de Treball i Afers Socials va publicar la traducció espanyola d'aquest estudi, en dos volums amb el títol *Estudio de la OCDE sobre la ocupación*. D'altra banda, l'OCDE ha publicat treballs monogràfics molt diversos sobre aquestes matèries a *Perspectivas del empleo*.

Gairebé deu anys després de la formulació de l'Estratègia de l'OCDE per a l'ocupació, en una reunió de ministres de Treball i d'Ocupació celebrada el 2003, es va arribar a la conclusió que era el moment d'avaluar-la. Fruit d'aquest encàrrec dels ministres al Secretariat de l'OCDE es van elaborar diversos estudis, inclosos en el número de *Perspectivas del empleo* de l'OCDE de 2006, que conté una àmplia anàlisi i avaluació de l'Estratègia de l'OCDE per a l'ocupació: en concret inclou l'estudi dels aspectes que més influeixen en els resultats del mercat de treball, com la política macroeconòmica, les reformes estructurals del mercat de treball i les mesures destinades a reforçar la competència en els mercats de productes.

Els resultats fonamentals d'aquesta avaluació es poden resumir en els punts següents:

- Que des de l'any 1994 fins a l'any 2006, en un context generalitzat d'expansió econòmica i d'evolució econòmica favorable en la majoria dels països membres, les taxes d'ocupació han augmentat en gairebé tots aquests països, a causa tant d'una reducció de les taxes d'atur com d'un augment de les taxes d'activitat.
- Que, tot i així, l'atur el 2006 era, abans de l'inici de la crisi econòmica l'any 2007, alt i persistent, i continuava essent un greu problema en alguns països.
- Que, a més, els progressos assolits en l'ocupació i l'atur no han beneficiat de la mateixa manera tota la població en edat activa i aquests progressos han estat especialment escassos en el cas dels treballadors joves i dels treballadors menys qualificats.
- Que en alguns països la incidència de la "pobresa en l'ocupació" continua essent molt alta i que amb prou feines dona mostra de disminuir ni tan sols en els períodes d'elevat creixement econòmic i d'ocupació.
- Que en aquest context caldrà augmentar encara més les taxes d'ocupació, sobretot per a impedir que l'envelliment de la població es converteixi en un fre important per a la millora dels nivells de vida de la població.
- Que les millores dels resultats dels mercats de treball han estat especialment intenses en els països en què s'han dut a terme les reformes més rotundes.
- Que, no obstant això, sembla que encara hi ha un marge considerable per a actualitzar les recomanacions de l'Estratègia per a l'ocupació i adoptar noves mesures.
- Que és menys positiu el fet que molts països s'han mostrat reticents a introduir algunes reformes favorables a l'ocupació o les han introduït parcialment, per la qual cosa han obtingut resultats decebedors o fins i tot s'han creat nous problemes.
- Que, a mesura que l'augment de les taxes d'ocupació ha passat a ocupar el factor principal de la reducció de l'atur, ha quedat palès que les mesures que eliminen les dificultats que alguns grups de treballadors tenen per a participar en el mercat de treball poden exercir també un paper important.
- Que aquests grups de treballadors, com les dones, les persones d'edat avançada, els joves i els immigrants, tendeixen a estar sobrepresentats en l'ocupació o que massa sovint ocupen llocs que no aprofiten tot el seu potencial productiu.
- Que en relació amb els salaris dels treballadors ocupats, la dispersió salarial ha tendit a augmentar als països en els quals l'atur ha disminuït, encara que l'augment de l'ocupació ha produït un efecte compensatori en la distribució de la renda de les llars, ja que molts dels nous llocs de treball han estat ocupats per treballadors procedents de llars de renda baixa.

- Que, a conseqüència d'aquests dos fenòmens contraposats –la dispersió salarial i l'efecte compensatori en la distribució de la renda–, la desigualtat total de la renda i la pobresa relativa han augmentat en alguns dels països en què ha disminuït l'atur, però s'han reduït en d'altres.
- Que, així mateix, les reduccions de l'atur fins a l'any 2006 han coincidit amb un augment de l'ocupació de salaris baixos i temporal en alguns països, però que en d'altres ha passat el contrari.
- Que, en tot cas, l'avaluació de l'OCDE conclou que una proporció significativa dels treballadors mal remunerats i temporals tenen dificultats per a ascendir en el terreny professional i que, a més, experimenten freqüents períodes d'atur, encara que hi ha altres grups de treballadors que aconsegueixen trobar una ocupació estable i més ben remunerada.
- Que, atès que hi ha importants interaccions entre la política macroeconòmica, les mesures relacionades amb el mercat de treball i les mesures relacionades amb els mercats de productes, els països poden aprofitar les sinergies i els mecanismes compensatoris per a elaborar una combinació de mesures i aconseguir el suport polític necessari per a dur a terme les reformes.
- Que, no obstant això, només s'han identificat unes quantes combinacions de mesures que poden aconseguir un nivell d'ocupació elevat i garantir al mateix temps la viabilitat fiscal i la resistència davant les pertorbacions econòmiques negatives.
- Que aquestes combinacions de mesures consisteixen, segons l'OCDE, en una política macroeconòmica que giri entorn de l'estabilitat i uns mercats competitiu amb una bona estructura global d'incentius en el mercat de productes.
- Que als països de l'OCDE es poden identificar dues grans estratègies de reformes per a estructurar els incentius del mercat de treball que han assolit taxes d'ocupació elevades: les primeres (països de parla anglesa) pretenen reforçar els mecanismes del mercat tant pel costat de la demanda com de l'oferta de treball, mentre que les segones (Dinamarca i els Països Baixos, per exemple) busquen eliminar les barreres procedents del costat de la demanda amb una política intervencionista en el costat de l'oferta.
- Que aquestes dues estratègies tenen implicacions diferents per al nivell de la despesa pública (i dels impostos) i per al grau de risc i de desigualtat que caracteritza el mercat de treball, factors que exerceixen un paper fonamental perquè les reformes estructurals tinguin el suport polític necessari. En concret, el segon tipus de reformes té uns sistemes de relacions laborals més centralitzats i coordinats que el primer i un sistema de prestacions per desocupació menys limitativa també que el primer tipus de reformes.

### **Activitat. El debat sobre la "flexibilitat" dels mercats de treball. Conceptes principals**

1. Reflexioneu sobre el sentit del terme *flexibilitat laboral* i relacioneu-lo amb diferents actituds de partits polítics o altres organitzacions socials que hi ha a Espanya.
2. Reflexioneu sobre l'afirmació següent: "Sempre que els salaris monetaris siguin flexibles també ho seran els salaris reals".
3. Diferencieu el significat de la flexibilitat de salaris i d'ocupació i, dins d'aquesta última, de la flexibilitat interna i de l'externa.
4. Recordeu les diferències entre flexibilitat ofensiva i flexibilitat defensiva.
5. Reflexioneu sobre les possibilitats d'intercanvi entre flexibilitat interna i externa.
6. Analitzeu les propostes de l'OCDE per a la generació d'ocupació i reflexioneu sobre el paper de cada una en l'evolució i situació actual de l'economia espanyola.

### 3. Flexibilitat "interna", competitivitat i ocupació

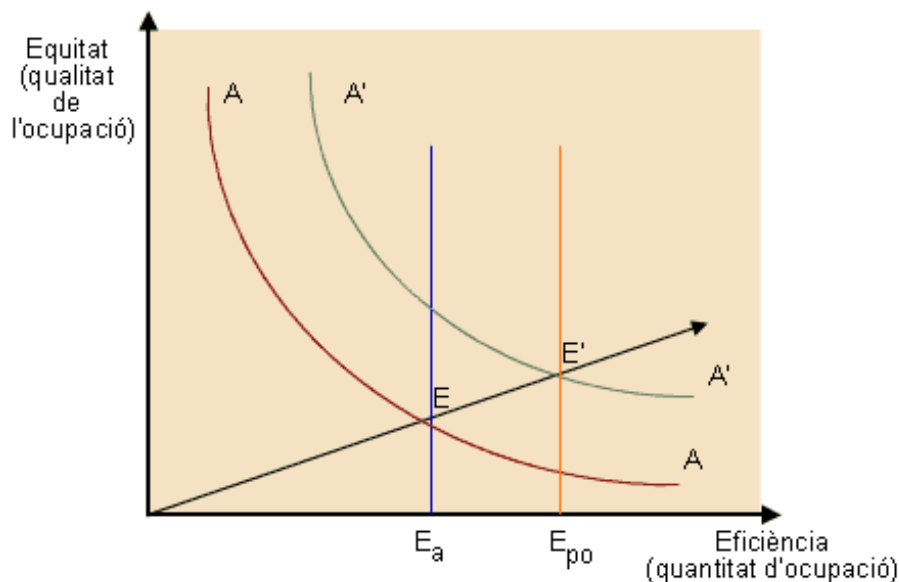
#### 3.1. Introducció

Com hem assenyalat en l'apartat anterior, un dels prejudicis en què se solen basar molts dels debats sobre la flexibilitat dels mercats de treball és que hi ha una relació negativa entre, d'una banda, el grau d'eficiència, el bon funcionament del mercat i les possibilitats de creació d'ocupació que es poden aconseguir i, de l'altra, el grau d'equitat i les millores de la qualitat dels llocs de treball que es poden assolir mitjançant les intervencions dels poders públics.

Una de les qüestions centrals que hem d'analitzar en aquest context és la de si és possible augmentar, alhora, l'eficiència i l'equitat; en altres paraules, si és possible augmentar, alhora, la quantitat i la qualitat de l'ocupació. D'altra banda, quines són les millors estratègies empresarials per augmentar la qualitat i l'eficiència de l'ocupació.

#### 3.1.1. El dilema entre eficiència i equitat o entre quantitat i qualitat de l'ocupació

Podem representar aquest dilema amb l'ajuda del gràfic següent, inspirat en la corba de Phillips.



Font: Esping-Andersen, G. (1999): "Macro y micro condiciones de los niveles de ocupación en distintos países". A: Diversos autores. *Políticas de bienestar y desempleo* (vol. II, pàg. 251-262). Madrid: Fundación Argentaria-Visor.

La corba AA representa la posició dels que creuen que només es pot aconseguir una millora de l'eficiència sacrificant l'equitat. Des del punt de vista de l'ocupació, podem formular aquest dilema dient que només es pot augmentar

la quantitat de l'ocupació reduint-ne la qualitat. Si el nivell actual d'ocupació és el representat pel punt  $E_a$  i volem assolir la plena ocupació, representada pel punt  $E_{po}$ , només ho podríem aconseguir si acceptem una degradació de la qualitat de l'ocupació.

Tanmateix, res no ens assegura que la corba AA sigui inamovible. Hi pot haver estratègies, o mesures concretes, que ens permetin d'obtenir combinacions més favorables entre l'eficiència i l'equitat, com les representades, per exemple, per la corba A'A'. En aquesta corba, la plena ocupació es pot aconseguir amb uns llocs de treball que tenen un nivell de qualitat més alt que el dels que hi havia en el punt inicial.

Una possibilitat que ha rebut una certa atenció és la que es refereix als efectes que pugui tenir un augment de la flexibilitat interna de les empreses en la productivitat, la rendibilitat i el nivell d'ocupació. Les relacions que s'estableixen a l'interior de les empreses són, fonamentalment, relacions de poder entre els que gestionen l'empresa i els treballadors. Aquesta és una de les característiques específiques dels mercats de treball que els diferencien d'altres mercats. El que compra l'empresari no és una mercaderia com qualsevol altra, la mercaderia treball, sinó la capacitat per a treballar que tenen els treballadors, la "força de treball" a què es referia Marx. És una mercaderia en potència que, dins de l'empresa, s'ha de convertir en realitat, en un factor que s'incorpora al procés productiu.

L'empresari intentarà de maximitzar la quantitat efectiva de treball que s'incorpora al procés productiu. Els salaris i altres mecanismes relacionats amb les condicions de treball són els instruments que les empreses utilitzaran per a aconseguir aquest objectiu. Per tant, els salaris no són únicament un preu<sup>21</sup>, com succeiria si el mercat de treball fos un mercat com qualsevol altre, sinó que també són un instrument que s'utilitza per a augmentar la quantitat i la qualitat de treball que l'empresa pot obtenir d'un nombre de treballadors determinat. En aquest context, l'anàlisi del que succeeix a l'interior de les empreses ens mostra que no hi ha aquesta relació tan senzilla, que alguns postulen, entre eficiència i equitat.

Els empresaris intentaran d'obtenir el màxim de treball dels seus treballadors utilitzant diferents estratègies. Una pot ser la millora de la qualitat de l'entorn laboral, la concessió de salaris més elevats o d'altres avantatges per a obtenir una actitud cooperativa dels treballadors i aconseguir que millorin la qualitat del producte i la productivitat de l'empresa.

Unes condicions laborals precàries, a més de debilitar la cooperació dels treballadors, també poden tenir altres costos. Per exemple, uns nivells salarials molt baixos poden donar lloc a unes taxes de rotació dels treballadors molt altes. En la mesura que dur a terme les tasques que requereix un lloc de treball exigeix un cert procés d'aprenentatge, la rotació comporta un cost per a les empreses i, per tant, aquestes tenen interès a reduir-la. Anàlogament, si els processos

(21) Com es va exposar en l'assignatura *Economia del treball I*, el mercat de treball té una dimensió social, és a dir, és una institució social, la qual cosa el diferencia de la resta dels mercats d'una economia.

productius requereixen nivells de formació més elevats, ni els treballadors ni els empresaris tindran incentius per a invertir en aquesta formació si la relació laboral té un grau d'estabilitat reduït.

Per tant, les empreses, quan no tenen més remei que donar formació, tendeixen a fomentar la permanència dels treballadors en els seus llocs de treball, a fi d'evitar perdre els rendiments d'aquesta inversió. En altres paraules, les empreses poden tenir bons motius per a millorar, en el seu interès, les condicions de treball. De fet, molts dels sistemes de protecció davant de l'acomiadament tenen aquest origen. D'entrada no van ser tant reivindicacions sindicals dels treballadors com pràctiques que les empreses van posar en marxa per a reduir els costos de la rotació laboral.

Aquestes estratègies empresarials estan a la base del denominat "sistema fordista"<sup>22</sup> de producció, que han seguit moltes grans empreses fins a èpoques recents.

<sup>(22)</sup>El sistema fordista de producció, basat en l'establiment de relacions jeràrquiques entre direcció i treballadors de les empreses, tenia com una de les característiques principals pagar salaris elevats amb la finalitat de reduir els costos de rotació laboral i fomentar la demanda dels productes.

### **3.1.2. Estratègies empresarials per a millorar la qualitat de l'ocupació i l'eficiència productiva**

Analitzem alguns exemples concrets d'aquestes relacions positives entre qualitat de l'ocupació i eficiència productiva abans d'entrar a considerar alguns debats de les últimes dècades. Aquesta relació positiva ja la trobem, en primer lloc, en el denominat **sistema fordista** de producció. Quan Henry Ford va posar en pràctica el seu sistema de relacions laborals, que tenia com una de les característiques principals pagar uns salaris més elevats que els que es pagaven en els mercats locals de treball corresponents, tenia dos objectius: reduir els costos de la rotació i fomentar la demanda dels productes.

Aquests dos objectius van ser presents en el desenvolupament del sistema cap a altres tipus de producció en sèrie que caracteritzen el desenvolupament del capitalisme durant el període 1950-1973, també denominat dels "trenta anys gloriosos". Observeu, tanmateix, que perquè aquest sistema funcioni normalment, no totes les empreses poden aplicar les mateixes estratègies. Quan una empresa eleva els seus salaris respecte a les altres, per a fomentar la permanència dels treballadors, si les altres segueixen el mateix comportament es perd l'avantatge inicial i, per tant, la mesura ja no produeix l'efecte que es pretenia (la possibilitat que en algunes empreses els salaris més elevats siguin una solució eficaç per a la reducció de la rotació dels treballadors i l'increment de la seva productivitat es coneix com a *teoria dels salaris d'eficiència*).



Aquestes estratègies expliquen –si més no, en part– que, amb la generalització del sistema fordista, també es desenvoluparà una **segmentació creixent** dels mercats de treball:

- Un mercat **primari**, format per les grans empreses fordistes de producció en sèrie, que tindrien uns *mercats interns de treball* (MIT) ben regulats, que estableixen els salaris, les tasques que s'han de fer i les condicions de promoció dels treballadors, i
- un sector **secundari**, en què les condicions de treball són més precàries, els salaris més baixos i els sistemes de control dels treballadors menys estructurats i més basats en les relacions personals entre l'empresari i els treballadors o bé en relacions purament autoritàries.

Un altre cas al qual molts analistes han fet atenció és el del sistema japonès de relacions laborals, caracteritzat, entre altres trets, per l'anomenada "ocupació vitalícia" (OV) (*lifetime employment*). Aquest tret, a més de ser coherent amb determinades característiques culturals de la societat japonesa i de tenir clars precedents històrics, es desenvolupa bàsicament a partir de la dècada dels cinquanta del segle XX.

Les empreses es van veure més aviat obligades a acceptar aquest sistema per a evitar la radicalització dels sindicats i els greus conflictes laborals que es van produir en els anys cinquanta com a conseqüència dels acomiadaments massius que van tenir lloc en aquells anys, però ho van fer a canvi d'obtenir més flexibilitat interna, és a dir, una gran discrecionalitat en l'organització del treball dins de les empreses i en la modificació de les condicions de treball. Aquesta flexibilitat interna de les empreses japoneses representa, en molts casos, un grau de discrecionalitat molt elevat, que difícilment seria acceptat en altres contextos.

D'altra banda, les grans empreses japoneses van desenvolupar estratègies de relacions laborals que pretenien aconseguir un treball de més qualitat. Les elevades inversions en formació en el lloc de treball, el treball en equip, el paper crucial concedit als tècnics de taller i una forta rotació dels treballadors a l'interior de l'empresa doten les empreses d'un alt grau de flexibilitat interna, també en el segon dels sentits definits abans, que es considera que són a la base de l'elevada competitivitat que han aconseguit.

El sistema japonès de relacions laborals trenca, de fet, amb un dels principis bàsics del fordisme-taylorisme, la separació entre concepció i execució, entre disseny del procés de treball i realització de les tasques productives. Es fonamenta, en canvi, en el desenvolupament i l'aprofitament dels coneixements i les capacitats productives de tots els treballadors, una estratègia que requereix unes relacions de confiança i cooperació entre l'empresa i els treballadors. El mecanisme d'OV és una peça fonamental d'aquest sistema.

Encara que ha estat posat en qüestió, ha acabat sobrevivint als moments de crisi, ja que les pràctiques referents a la mobilitat interna han permès a les empreses de reduir les plantilles amb la recol·locació dels treballadors en altres centres de treball que moltes vegades, encara que no sempre, pertanyien al mateix grup empresarial. La indústria japonesa s'ha pogut reestructurar sense haver de recórrer de manera massiva, com s'ha fet en altres països, al mecanisme costós i poc satisfactori de les jubilacions anticipades.

El cas japonès es converteix, per totes aquestes raons, en un model per a les empreses occidentals, especialment en els moments en què es comencen a detectar problemes en el sistema de producció fordista. El sistema fordista entra en crisi i, almenys en determinats països, ha estat substituït per alguns elements del sistema japonès, anomenat, tenint en compte els orígens més específics, sistema "toyotista".

### 3.2. La crisi del sistema fordista i l'aparició del model d'especialització flexible

Durant la dècada dels vuitanta del segle xx, el sistema fordista de producció entra en crisi per diversos factors, entre els quals Locke, Kochan i Piore destaquen els cinc següents:

- L'augment de la competència en els mercats de productes, a causa d'un grau d'internacionalització més elevat de l'activitat econòmica i la desregulació de determinats sectors industrials.
- Un augment de la inestabilitat i la incertesa del context en què treballen les empreses, associat a l'increment de fluctuacions del preu de l'energia, dels tipus de canvi, de les taxes d'inflació, etc.
- L'aparició de noves tècniques productives lligades a la informàtica i a les tecnologies de les telecomunicacions que permeten la utilització d'equips més flexibles.
- Canvis de la demanda de productes que han produït un desplaçament de l'estratègia competitiva de les empreses de la producció en sèrie a l'obtenció de productes diferenciats de més valor afegit.
- El canvi estructural de l'ocupació, en contra de les ocupacions de "coll blau" (manuals) i a favor de les de "coll blanc" (no manuals), i en contra de les ocupacions industrials i a favor de les de serveis.

Tots aquests factors han donat lloc a un nou model productiu, denominat per Piore i Sabel "**model d'especialització flexible**". En l'aspecte tecnològic, el nou sistema es caracteritza per l'abandonament de la gran cadena de producció, les cares i rígides màquines del fordisme, i per utilitzar una maquinària

#### Bibliografia

Els factors que expliquen la crisi del fordisme i els canvis recents en l'organització de treball de les empreses capitalistes s'analitzen en el llibre de Locke, R.; Kochan, T.; Piore, M. (ed.). (1995). *Employment relations in a changing world economy*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.

#### Bibliografia

La denominació de "model d'especialització flexible" la van fer Piore i Sabel el 1990 en el llibre *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza Editorial.

més sofisticada i mal-leable, que pot ser redissenjada per a obtenir en elevades quantitats uns productes diferenciats, més adaptats a les necessitats d'una demanda més selectiva i personalitzada.

La crisi del sistema de producció també fordista exigia canvis substancials en l'organització del treball. Aquest és el moment en què els analistes americans i europeus d'aquestes qüestions, i també algunes grans empreses, dirigeixen la seva atenció cap al toyotisme<sup>23</sup>, cap a les pràctiques laborals de les grans empreses japoneses.

<sup>(23)</sup>El sistema "toyotista", que han seguit les grans empreses japoneses, trenca, de fet, amb una de les característiques bàsiques del sistema "fordista", la separació entre la direcció, i l'execució de les tasques, mentre que s'ha fonamentat en el desenvolupament i l'aprofitament dels coneixements i les capacitats de producció de tots els treballadors en una estratègia de cooperació entre ells i l'empresa.

A partir d'aquí es comencen a introduir una sèrie de modificacions en l'organització del treball de les principals empreses capitalistes. Seguint també Locke, Kochan i Piore, els principals canvis també es poden sintetitzar en els cinc punts següents:

- Uns sistemes d'assignació del treball molt més flexibles a l'interior de les empreses i una definició menys nítida dels llocs de treball.
- Més implicació dels treballadors en les decisions de producció i, com a conseqüència, la desaparició de determinades relacions jeràrquiques entre els treballadors i la direcció de l'empresa.
- Uns sistemes de remuneració menys lligats al lloc de treball i més relacionats amb les característiques individuals dels treballadors, com el nivell de coneixements o l'avaluació dels resultats que han obtingut.
- L'establiment de noves normes per al creixement global dels salaris, en què s'abandona l'automatisme de determinades pràctiques del passat i s'utilitzen noves fórmules com la participació en els beneficis o la concessió de primes específiques per als treballadors.
- El reforç de les pràctiques que garanteixen l'estabilitat en l'ocupació, almenys per a alguns grups de treballadors, en canvi que cooperin més i que l'organització del treball sigui més flexible.

A Espanya, en canvi, la temporalitat de l'ocupació continua essent molt elevada. Gairebé la tercera part dels assalariats tenen una ocupació temporal.

Observeu que aquestes noves pràctiques, encara que en alguns casos poden comportar una pèrdua d'alguns "drets adquirits" pels treballadors a l'interior de les empreses, globalment comporten uns llocs de treball de qualitat elevada. Observeu també, d'altra banda, que aquestes pràctiques no semblen gaire

coherents amb l'augment de la inestabilitat i de la competència en els mercats de productes que, com hem assenyalat abans, caracteritzen l'evolució més recent de l'economia.

Alguns autors han assenyalat que, per a resoldre aquesta contradicció aparent, les empreses desenvoluparien un mercat de treball en el seu interior. Així, doncs, semblaria una segmentació entre "centre" i "perifèria" dins de les empreses. Hi hauria un grup de treballadors més qualificats, més ben formats, amb més remuneració i amb més estabilitat en el lloc de treball (ocupacions primàries), que serien els que formarien el "nucli central" de l'empresa. Entorn d'aquest grup, per a fer tota una sèrie de tasques menys qualificades, hi hauria un marge flexible de treballadors més mal remunerats i els llocs de treball dels qual serien més inestables (ocupacions secundàries). Les grans empreses també poden subcontractar moltes d'aquestes tasques a altres empreses, que les farien amb condicions laborals més precàries.

### **Quina és l'evidència empírica disponible sobre la importància relativa i els efectes d'aquestes noves estratègies "postfordistes" de relacions laborals?**

Les dades i les anàlisis empíriques sobre aquesta qüestió són relativament escasses i per a molts països encara són inexistents. D'altra banda, aquest tipus d'anàlisi planteja problemes metodològics molt seriosos i els resultats que s'obtenen no sempre són fàcils d'interpretar. En particular, s'ha de tenir cura de no generalitzar excessivament a partir d'experiències que poden ser molt específiques d'un determinat país o d'unes empreses molt concretes.

Tenint en compte això, a continuació resumirem alguns resultats presentats per l'OCDE en el seu informe anual *Perspectivas del empleo* corresponent a 1999. D'aquesta anàlisi es pot destacar el següent:

- **Conclusions principals**
  - En primer lloc, una proporció elevada d'empreses declara haver posat en pràctica diverses mesures com les que hem mencionat abans, la qual cosa representaria que s'introdueixen **canvis reals en l'organització de treball** de les empreses.
  - En segon lloc, la importància relativa d'aquestes noves pràctiques **varia molt d'un país a un altre**. Hi ha països on s'ha generalitzat de manera notable. Així succeeix, per exemple, en el cas dels països nòrdics. Hi ha un altre grup de països, el conjunt dels països del sud d'Europa, incloent-hi Espanya, on aquestes noves pràctiques s'utilitzen amb menys intensitat, on sembla que l'organització del treball i de les relacions laborals segueixen pautes més tradicionals, menys innovadores. Entre aquests dos extrems es troben els altres països estudiats per l'OCDE que, això no obstant, presenten un grau relativament intens d'utilització d'aquestes innovacions.

- Finalment, la literatura que hi ha sembla que demostra d'una manera clara que les empreses que han introduït aquest tipus d'innovacions aconseguixen **nivells de productivitat i de beneficis molt més alts** que les empreses que no ho han fet. Aquest fet té implicacions evidents per a l'ocupació, ja que seran les empreses més competitives i amb més beneficis les que tindran més probabilitat de persistir en el mercat i, per tant, de mantenir els nivells d'ocupació.
- Resultats addicionals
  - Les empreses que han introduït més innovacions en l'organització del treball també tendeixen a utilitzar **jornades de treball més flexibles**, és a dir, fan servir més intensivament que les altres empreses el temps de treball com a mecanisme de flexibilitat "numèrica", per a adaptar-se a les variacions del mercat o a altres factors.
  - En segon lloc, no sembla que aquestes empreses utilitzin més que les altres una mà d'obra més inestable per a adaptar-se a les variacions del mercat. En altres paraules, la hipòtesi que hi ha una **diferenciació creixent dins de l'empresa** entre diversos grups de treballadors, encara que és possible que es doni en la realitat, no sembla que estigui lligada a la introducció d'aquestes innovacions en l'organització del treball.
  - Finalment, les dades disponibles també mostren clarament que les empreses amb pràctiques laborals més flexibles i modernes tendeixen a donar **molta més formació** als treballadors en comparació amb les empreses que tenen una organització més tradicional.

### **Activitat. Flexibilitat "interna", competitivitat i ocupació**

1. Reflexioneu sobre la possibilitat de la relació directa entre la quantitat i la qualitat de l'ocupació, és a dir, entre eficàcia i equitat.
2. Reflexioneu sobre les possibilitats d'utilitzar el salari com a instrument per a augmentar la productivitat del treballador i la qualitat del treball, i no solament com un dels components del cost de producció.
3. Penseu en les característiques del sistema fordista com a instrument per a millorar la quantitat i la qualitat de l'ocupació i les seves diferències (avantatges i inconvenients) en relació amb el sistema japonès.
4. Recordeu els factors principals que poden explicar la crisi del sistema fordista durant la dècada dels vuitanta del segle passat.
5. Recapituleu les característiques més importants del "model d'especialització flexible" que en moltes empreses predomina des del començament de la dècada dels noranta.
6. Repasseu l'evidència empírica disponible sobre els efectes de les noves estratègies en matèria de relacions laborals.

## 4. Flexibilitat "externa" i ocupació

Com ja s'ha assenyalat anteriorment en aquest mòdul, la flexibilitat externa o "numèrica" consisteix en la capacitat que té l'empresa per a adaptar la quantitat de treball que fa servir, és a dir, el nombre de treballadors ocupats, a la situació de la empresa en cada moment.

Hi ha diferents raons que fan que una empresa es vegi obligada a canviar la quantitat de treball que utilitza. Les principals estan relacionades amb els dos grans determinants de la demanda de treball, a part del salari: la demanda del producte<sup>24</sup> que obtindrà amb els treballadors contractats i la tecnologia utilitzada<sup>25</sup> en aquesta producció.

<sup>(24)</sup>Per a una empresa individual, la demanda del seu producte pot experimentar unes pautes d'evolució molt variables, es pot mantenir estable o créixer o decreixer tendencialment, pot presentar variacions estacionals, oscil·lacions cícliques més o menys regulars i predictibles, o variacions irregulars o inesperades de diferent intensitat. En aquestes últimes, poden ser molt importants, especialment en alguns sectors, les determinades pels gustos o preferències dels consumidors.

<sup>(25)</sup>Per la seva banda, la tecnologia també pot tenir característiques molt diverses: pot ser més o menys especialitzada o més o menys flexible, en el sentit que serveix per a obtenir un o pocs productes o una gamma relativament àmplia, pot exigir una plantilla determinada o pot ser utilitzada amb un nombre variable de treballadors, ha d'estar en funcionament de manera contínua o es pot fer servir només en determinats moments, etc.

A més de la demanda del producte i de la tecnologia utilitzada, també poden influir en l'estabilitat o variabilitat de la demanda de treball l'evolució i elasticitat de l'oferta dels factors complementaris i matèries primeres<sup>26</sup> necessaris per al procés productiu, ja que aquesta evolució pot ser contínua, encara que més o menys elàstica, o pot presentar oscil·lacions o discontinuïtats significatives i alternar la disponibilitat a curt i mig termini dels factors o les matèries primeres.

<sup>(26)</sup>Penseu, per exemple, en el cas de les matèries primeres consumides en determinades indústries del sector agroalimentari.

És evident que, segons quina sigui la situació en què es troba una empresa en particular respecte a cada una d'aquestes variables, tindrà diferents necessitats d'adaptar el volum d'ocupació o, en altres paraules, diferents necessitats de flexibilitat externa o "numèrica". Tanmateix, la relació entre l'evolució de les variables assenyalades i la de l'ocupació no és immediata.

Com a exemple de l'absència de relació immediata entre les variables esmentades i l'ocupació, considerem el cas de la demanda del producte. El flux de demanda del producte està connectat amb el flux de l'ocupació mitjançant el flux de producció, i entre aquests tres fluxos hi pot haver un **cert grau de desfasament o asincronia**. Així, mitjançant una política de variació o adequació de les existències, es pot establir una bretxa o desajustament entre el flux de

demanda i, en conseqüència, el de vendes i producció i, a partir de variacions de la durada o de la intensitat del treball, es pot separar l'evolució del flux de la producció i la del flux d'ocupació.

Aquesta separació és el que succeeix quan, sobretot al començament d'una recessió, les empreses no redueixen l'ocupació en la mateixa proporció en què es desaccelera la producció. En efecte, abans que extingir contractes o acomiadar treballadors, recorren a la reducció de les hores extraordinàries o, fins i tot, a la de la jornada laboral ordinària, a la disminució de la intensitat del procés productiu o a les suspensions de contracte temporals.

La raó que explica aquest comportament són els costos d'ajustament o de rotació laboral (contractació, formació i acomiadament) que impliquen tota reducció de plantilla, i també la incertesa que, al començament de tota recessió, té l'empresari sobre la seva durada, gravetat i intensitat. De la mateixa manera, quan comencen les expansions, l'empresari tendeix a retardar l'augment de la contractació i recorre a les hores extraordinàries, augmenta la intensitat del procés productiu, etc.

La falta de correspondència entre les variacions de l'ocupació i les de la producció és a la base de l'anomenada llei d'Okun, resultat de l'evidència empírica segons la qual la variació de la taxa d'atur està inversament relacionada amb la de la producció, encara que de manera menys que proporcional.

Observeu, tanmateix, que encara que aquestes bretxes entre la demanda del producte, la producció i l'ocupació poden ser prou importants per a permetre ajustaments d'una magnitud "normal", poden no ser-ho quan l'ajustament necessari sigui molt intens. En aquest cas, a la llarga, les empreses poden "externalitzar" les seves necessitats d'ajustament amb diferents mecanismes com, per exemple, la contractació temporal, la subcontractació, la suspensió temporal dels contractes, la reducció de la jornada o l'acomiadament, segons els casos.

Fins i tot, quan les possibilitats de contractació temporal siguin molt elevades pot passar, com en el cas espanyol, que l'ajust de les empreses al canvi de la situació econòmica sigui principalment via ocupació (per mitjà de contractacions en situacions econòmiques expansives i per mitjà d'extincions d'aquestes en situacions recessives), amb la qual cosa pot no es produir la llei d'Okun i l'ocupació pot variar en la mateixa proporció que el PIB o més.

Ateses les característiques del flux de demanda del producte, segons si la situació és expansiva o recessiva, i tenint en compte la tecnologia, les empreses individuals poden utilitzar **diferents estratègies d'adaptació de l'ocupació**, relacionades amb la contractació laboral, la suspensió temporal dels contractes o l'acomiadament de treballadors.

#### 4.1. Els costos de les estratègies d'adaptació a l'ocupació

Tanmateix, totes aquestes estratègies tenen un cost i la tasca de selecció de quina és l'òptima i, per tant, la preferida exigeix dur a terme una avaluació dels costos per a determinar quina és la més barata. Fins i tot en el cas d'una situació expansiva i si les empreses decidissin ajustar contínuament el volum d'ocupació a les oscil·lacions de la seva demanda, haurien d'incórrer en alguns costos<sup>27</sup>.

<sup>(27)</sup>Entre aquests costos es pot esmentar el de contractació, el de formació específica, les possibles indemnitzacions per acomiadament futures i també els costos salarials, sempre que els treballadors tinguin "aversió al risc" i prefereixin més estabilitat en l'ocupació.

Tots aquests costos són els que fan que els mercats de treball no siguin mai mercats "instantanis" en què buiden els preus (salaris) de manera contínua. I aquest resultat es dona qualsevol que sigui el marc institucional vigent, sense importar si és més o menys flexible.

A més, com ja s'ha assenyalat, les empreses han d'adoptar aquestes estratègies i decisions en condicions de grans incerteses, l'origen de les quals procedeix principalment de dues fonts:

- En primer lloc, molts dels canvis que poden afectar les variables condicionants (demanda del producte, tecnologia, oferta de factors productius complementaris i matèries primeres, etc.) són incerts i imprevisibles, tant respecte a la durada de la nova situació com a la intensitat.
- En segon lloc, els costos d'una determinada estratègia poden variar al llarg del temps, perquè canviïn les circumstàncies econòmiques, el marc institucional o normatiu que les regula o altres factors que les determinen.

Del que s'ha exposat es dedueix que hi pot haver una gran diversitat de situacions que poden obligar les empreses a canviar la quantitat de treball, però també que, dins de certs límits i condicions, es poden trobar estratègies alternatives que resultin menys costoses que variar contínuament el nivell d'ocupació. Aquesta conclusió és especialment certa quan els costos de contractació i els de formació específica o, si escau, els d'acomiadament, són molt elevats o quan els treballadors valoren molt l'estabilitat en l'ocupació.

A més, l'estratègia menys costosa, com s'ha assenyalat, pot variar substancialment d'un moment del temps a un altre i segons que l'anàlisi es faci a curt o a llarg termini, a causa de molts factors de tipus econòmic o tecnològic.

D'altra banda, l'acceleració del canvi tecnològic, l'augment de la competència internacional i l'amplitud de les fluctuacions de la demanda de les últimes dècades, han obligat les empreses a **transformar intensament l'estructura ocu-**

#### Exemple

En relació amb aquest segon aspecte, els costos de contractació, poden variar en el temps per l'estat global del mercat de treball, i la contractació de determinats tipus de treballadors és més difícil i costosa, sobretot dels més qualificats, quan el nivell general d'ocupació és elevat, mentre que es poden trobar més fàcilment i amb un cost més baix en èpoques amb un nivell d'atur elevat.

D'altra banda, una política de variació de les existències també serà menys costosa quan els tipus d'interès reals i els costos d'emmagatzemament siguin baixos, i més costosa en cas contrari.



**pacional** de la mà d'obra, i també el mètode més barat de fer davant d'aquesta transformació, amb acomiadaments o contractacions de treballadors "atípics", com són els de caràcter temporal o a temps parcial.

En qualsevol cas, a l'hora de valorar els costos relatius de les diferents estratègies cal considerar dos factors més:

- Incidència sobre relacions laborals

En primer lloc, s'ha de tenir en compte que una estratègia basada principalment en les variacions del nivell d'ocupació pot ocasionar altres costos, a vegades difícils de quantificar, relacionats amb els efectes que aquesta estratègia pot tenir en diversos aspectes de les relacions laborals, com són els conflictes amb els treballadors quan es veuen davant de l'amenaça d'acomiadaments o adopten una actitud menys cooperativa quan veuen perillar l'estabilitat en l'ocupació. Aquests costos poden obligar a l'intercanvi de flexibilitat externa o numèrica per flexibilitat interna.

- Desgast natural de la plantilla

En segon lloc, cal recordar que en moltes empreses es produeixen vacants amb una certa periodicitat, motivades pel procés de "desgast natural de les plantilles" (per morts, jubilacions o situacions d'invalidesa), i també per les baixes voluntàries que puguin tenir lloc. Si aquest flux de vacants no es cobreix i és prou elevat, hi pot haver variacions (reduccions) significatives del nivell d'ocupació de l'empresa; es recorre, únicament, a la disminució de les noves contractacions i, per tant, els treballadors que l'empresa té en aquell moment no es veuen afectats.

Les diferents alternatives de flexibilitat externa o numèrica també poden portar costos elevats per als treballadors afectats. En el cas de l'acomiadament, aquests costos es tradueixen en la pèrdua d'ingressos<sup>28</sup> que té el treballador fins a trobar una altra ocupació i també en els possibles ingressos més baixos<sup>29</sup> que pugui obtenir en el lloc nou.

<sup>(28)</sup>El primer tipus de costos dependrà de la quantia de la indemnització per acomiadament que percebi el treballador, de la quantia de les prestacions per atur que obtingui en el cas que compleixi els requisits necessaris per poder percebre-les i de les probabilitats de trobar una altra ocupació. Com més elevada sigui la taxa de substitució d'ingressos (indemnitzacions i prestacions per atur) i més baixos el nivell i la taxa d'atur, menys es resistiran els treballadors davant de l'estratègia de l'acomiadament.

<sup>(29)</sup>Per la seva banda, el segon tipus de costos dependrà, fonamentalment, a més de la situació econòmica i del ritme de creació d'ocupació, de la qualificació professional del treballador, de la seva ocupació o professió, de la seva experiència professional, i també de l'edat i d'altres característiques personals.

Les diferències entre els diferents treballadors d'una empresa afectada per un procés d'acomiadament a l'hora d'accedir a una nova ocupació, i també que hi hagi més o menys possibilitats de beneficiar-se de les prestacions per atur,

expliquen que, en moltes ocasions, el punt més conflictiu i que més allarga el procés negociador de l'empresa amb els treballadors o els seus representants sigui la selecció dels treballadors que seran acomiadats.

### **Reflexió**

Com a conseqüència dels problemes, costos i contradiccions que es poden plantejar entre les necessitats d'ajustar l'ocupació per part de les empreses i els interessos dels treballadors, pràcticament a tots els països la qüestió de l'acomiadament ha estat objecte tant de negociació col·lectiva entre les grans organitzacions sindicals i empresarials com de regulació legislativa.

Així, per un mitjà o un altre, s'ha generalitzat l'establiment de requisits procedimentals<sup>30</sup> per a afrontar l'acomiadament, de normes sobre precedències o excepcions per a determinats grups de treballadors i, sobretot, de quanties mínimes d'indemnitzacions per extinció del contracte.

<sup>(30)</sup>És a dir, la necessitat de preavis o de consultar els representants dels treballadors, per exemple.

Aquesta pràctica "universalitat" d'algun tipus de regulació de l'acomiadament, independentment de les característiques específiques de cada sistema, revela com és d'il·lusòria la concepció d'una teoria del mercat de treball com la neoclàssica, en què predominen les forces d'aquest mercat i se suposa la flexibilitat total i perfecta dels salaris.

La regulació de l'acomiadament pot diferir entre països per:

- El pes relatiu de la negociació col·lectiva o de la legislació és més o menys important.  
En alguns països predomina la negociació col·lectiva i els sindicats s'han resistit tradicionalment a les intervencions de l'Estat, directament o per la via legislativa, per entendre que l'acomiadament és un àmbit de competència de la negociació entre empresaris i representants dels treballadors. En altres països predomina la legislació, fins a arribar a deixar molt poc marge de maniobra a la negociació.  
En general, els sistemes en què predomina la intervenció de l'Estat tendeixen a tenir una protecció dels treballadors més àmplia però menys intensa, mentre que en els sistemes en què predomina la negociació col·lectiva els requisits se solen adaptar millor a les circumstàncies específiques de cada sector o empresa.
- la llibertat dels empresaris per a afrontar els acomiadaments és més o menys gran.  
Quant a la qüestió de la llibertat dels empresaris, i en referència als països de la Unió Europea, s'observen, segons Malo i Toharia (1999), dues línies diferents: la "liberal", representada pel Regne Unit i Irlanda, en què se segueix la regulació dels contractes civils i s'assegura el pagament d'indemnitzacions als treballadors acomiadats, però sense que l'empresari estigui obligat a explicar les raons econòmiques de l'acomiadament, i la "protectora", pròpia del dret del treball continental i representada prin-

cialment per Alemanya, en què, a més d'indemnitzar els treballadors, l'empresa ha de raonar i justificar la causa dels acomiadaments.

En qualsevol cas, com assenyalen els autors esmentats, malgrat les diferències que hi ha entre totes dues línies, el fet que hi hagi una directiva europea sobre els acomiadaments col·lectius de 1975, completada per una altra de 1998, obliga a introduir a tots els països de la Unió Europea uns requisits mínims: preavis, consultes amb els representants dels treballadors i notificació a l'administració pública. Així mateix, la directiva d'acomiadaments col·lectius estableix els límits del nombre de persones acomiadades en relació amb la grandària de la plantilla a partir de les quals els acomiadaments deixen de tenir la consideració d'individuals i passen a tenir la de col·lectius. També la directiva estableix que no serà aplicable als treballadors de les administracions públiques o de les institucions de dret públic. Aquests requisits mínims s'han interpretat restrictivament en els països de línia liberal i més àmpliament en els altres països, i destaca la conversió de les consultes en vertaderes negociacions entre empresaris i treballadors, com succeeix, per exemple, a Bèlgica, i l'obligatorietat de l'autorització administrativa prèvia, vigent a Espanya fins al febrer de 2012.

També és general als estats membres de la Unió Europea l'establiment de procediments jurídics que permeten als treballadors d'interposar reclamacions judicials contra les decisions dels empresaris i d'indemnitzacions econòmiques a favor dels treballadors acomiadats, encara que aquestes són molt diferents en els diversos països.

#### 4.2. Regulació de l'acomiadament i nivell d'ocupació

Un tema important de debat en relació amb les regulacions de l'acomiadament són els efectes que poden produir en el funcionament del mercat de treball i, especialment, en el nivell d'ocupació.

L'informe tècnic de 1994 del Secretariat de l'OCDE referent al debat sobre la flexibilitat dels mercats de treball, assenjala que la regulació de l'acomiadament pot augmentar tres tipus de costos:

- 1) Els **costos laborals mitjans**, la qual cosa podria provocar una reducció del nivell d'ocupació;
- 2) els **costos fixos** en relació amb els variables, la qual cosa faria que augmentessin les hores de treball per persona ocupada, i
- 3) els **costos d'ajustament** de l'ocupació, la qual cosa comportaria una reducció de les fluctuacions de l'ocupació.

Ara bé, com reconeix l'OCDE en el mateix informe tècnic, la influència de les regulacions de l'acomiadament en l'augment dels costos de les empreses és, almenys, discutible. En efecte, és molt possible que les mesures de protecció de

l'ocupació no comportin un augment final dels costos laborals unitaris (quotient entre els costos laborals per treballador i la productivitat per ocupat), si el fet que hi hagi més protecció dóna lloc a un augment de la productivitat dels treballadors o a un increment d'altres tipus de flexibilitat, per exemple, de naturalesa interna, que compensi amb escreix l'augment dels costos mitjans.

De la mateixa manera, encara que l'augment dels costos fixos respecte als variables sembla probable des d'un punt de vista teòric i, a més, es disposa d'una evidència empírica bastant sòlida que indica que aquest fet produeix certament un augment a llarg termini del nombre mitjà d'hores treballades per persona, la magnitud d'aquest efecte és més aviat reduïda, com es dedueix dels diferents estudis fets per l'OCDE en aquest àmbit.

Finalment, és molt probable que aquest tipus de mesures de protecció de l'ocupació constitueixi efectivament un mecanisme estabilitzador del cicle de l'ocupació, que en redueixi les fluctuacions sense produir una reducció substancial del seu nivell.

Del que s'ha exposat es dedueix que no sembla que la protecció de l'ocupació tingui uns efectes negatius apreciables en l'ocupació. De la mateixa manera, tampoc no sembla que la reducció del cost de l'acomiadament i que hi hagi més flexibilitat i possibilitat per a dur-lo a terme produeixi uns efectes positius clars en l'ocupació, almenys a curt termini.

La raó de tot això és que la protecció de l'acomiadament i, per tant, la seva flexibilització incideixen en el mateix sentit en la taxa d'entrada en l'atur (acomiadaments) i en la taxa de sortida de l'atur (contractacions): les redueix en el primer cas, més protecció, per exemple, per mitjà d'una indemnització de l'acomiadament més elevada, i les augmenta en el segon (més facilitat d'acomiadament), de manera que el resultat net, que a més dependrà de la fase del cicle econòmic en què es trobi l'economia, no es pot predir *a priori* i les investigacions empíriques fetes tampoc no han arribat a una conclusió definitiva en aquest sentit.

Que els treballadors siguin més eficients i que la distribució de la renda sigui més equitativa, elements que es poden derivar del fet que l'ocupació sigui més estable, poden ser arguments prou convincents per a justificar el manteniment d'un nivell de protecció de l'ocupació relativament elevat i per a qüestionar els efectes positius d'un acomiadament més flexible.

De fet, sengles informes de les *Perspectives* de l'OCDE, 1999 i 2004, assenyalen que nombrosos estudis empírics en què s'ha avaluat la influència de la legislació de la protecció de l'ocupació en els resultats del mercat de treball conclouen que el rigor d'aquesta legislació, i més concretament la de l'acomiadament, influeix poc o gens en el nivell total d'ocupació, i també en el nivell i taxa d'atur. Ara bé, alguns d'aquests estudis suggereixen que el grau de protecció de l'ocupació influeix també en el grau de rotació de l'ocupació (més protec-

ció menys rotació i menys protecció més rotació) i aquesta rotació pot incidir diferentment en els diferents col·lectius de treballadors (els més proclius a la rotació serien els joves, les dones i els immigrants), amb la qual cosa, encara que la incidència sobre el nivell global amb prou feines es veuria afectada pel diferent grau de protecció de l'ocupació, sí que es podrien veure afectats els nivells d'ocupació i d'atur dels diferents col·lectius de treballadors.

Per això, una modificació en el sistema de protecció de l'ocupació en una fase expansiva, per exemple facilitant i abaratint l'acomiadament, pot facilitar la contractació de nous treballadors en comptes d'augmentar l'acomiadament, però si aquesta modificació es produeix en una fase recessiva ocorreria el contrari, l'augment de l'acomiadament contrarestarà amb l'increment de la contractació.

Al llarg del cicle, l'efecte net sobre l'ocupació i l'atur probablement seria molt escàs. No obstant això, aquesta facilitat més gran per a l'acomiadament sí que afectarà la rotació laboral dels diferents treballadors i augmentarà, previsiblement, l'extinció dels contractes dels treballadors joves, dones i amb menys antiguitat en l'ocupació en benefici del manteniment en l'ocupació dels treballadors més qualificats i amb més experiència laboral i més antiguitat en l'empresa.

En els diferents estudis empírics elaborats també hi ha proves que una estratègia de reforma parcial del sistema de protecció de l'ocupació que suavitzí les normes (flexibilitzant-les) relatives a l'ocupació temporal i mantingui el mateix rigor de la legislació relativa als contractes indefinits pot tenir conseqüències negatives com augmentar la temporalitat de l'ocupació (més taxa de temporalitat, equivalent al percentatge de treballadors amb contracte temporal) i incrementar la concentració de la rotació de la mà d'obra en els grups de treballadors que estan sobrerrepresentats en l'ocupació temporal (joves, dones, immigrants i treballadors de la construcció i determinats serveis de caràcter estacional), alguns dels quals corren el risc de tenir permanentment una ocupació "precària", de quedar-se "atrapats" en ocupacions temporals i de patir així un grau elevat d'inseguretat de l'ocupació.

En altres paraules, les reformes parcials de la legislació de protecció de l'ocupació que suavitzen simplement les normes relatives a l'ús dels contractes temporals (com va ser el cas d'Espanya amb la reforma de 1984), encara que possiblement facilitin la creació d'ocupació, poden provocar efectes negatius a més llarg termini que impedeixin obtenir bons resultats en el mercat de treball.

### **4.3. La incidència de les noves figures contractuals**

Juntament amb la regulació de l'acomiadament, a partir de la dècada dels setanta del segle XX, ha tingut una importància creixent la flexibilització dels mecanismes d'entrada en l'ocupació, és a dir, de la contractació, mitjançant

**figures contractuals** anomenades "**atípiques**", com els contractes temporals i els contractes a temps parcial, i també amb el recurs creixent a la subcontractació i a les empreses de treball temporal (ETT).

Dins d'aquestes noves modalitats de contractació, la temporal té una gran rellevància perquè és més fàcil extingir la relació laboral que comporta respecte als contractes indefinits, en no haver-se de complir els requisits establerts normalment per a l'acomiadament i haver-n'hi prou amb la no-renovació dels contractes, la qual cosa implica que els costos d'extinció són nuls o molt reduïts i, sens dubte, inferiors als corresponents als costos d'acomiadament dels treballadors amb contracte indefinit.

Tot i això, encara que la tendència a la contractació temporal ha crescut en la majoria dels països de l'OCDE i de la Unió Europea, la contractació indefinida continua essent la predominant. Fins i tot a Espanya, on la taxa de temporalitat ha crescut extraordinàriament des de la flexibilització d'aquest tipus de contractació el 1984, fins a arribar a superar i en determinades èpoques el 35% de l'ocupació assalariada total –la qual cosa representava la taxa més alta de tota l'OCDE i la Unió Europea, l'ocupació indefinida continua essent la predominant entre els assalariats.

En tot cas, qualsevol que sigui la fórmula de flexibilitat escollida, tant la que facilita els mecanismes d'entrada en l'ocupació com la que facilita els mecanismes de sortida de l'ocupació, cal tenir en compte i intentar de conciliar els requisits d'eficiència amb els d'equitat. Per a això, és necessari que l'estratègia escollida permeti d'acomodar la gran i creixent diversitat de situacions i necessitats que tenen les diferents activitats econòmiques, per a la qual cosa és imprescindible que els sindicats i la negociació col·lectiva prenguin més protagonisme en aquestes qüestions en l'àmbit sectorial i empresarial, tenint en compte, a més, la diferent problemàtica de les petites i mitjanes empreses en relació amb les grans.

Qualsevol nou sistema més flexible només serà viable, des del punt de vista de l'equitat, si en cas que comporti un nivell d'inestabilitat de l'ocupació més elevat, garanteix, alhora, un flux regular d'ingressos als treballadors afectats. Per això, qualsevol canvi en les normes referents a la contractació i a l'acomiadament hauria d'anar unit, necessàriament, a modificacions en el sistema de prestacions per atur.

#### **4.4. Síntesi**

De l'anàlisi que s'ha fet en aquest apartat, en relació amb les estratègies de flexibilitat externa o numèrica que poden escollir les empreses per a adaptar-se als canvis que experimenti la situació econòmica, es poden obtenir tres conclusions principals:

- En primer lloc, tota estratègia té un cost i, encara que l'empresa intentarà de seleccionar la més barata, aquesta selecció es farà, normalment, en condicions de gran incertesa, perquè els costos relatius poden variar significativament a mig termini i fins i tot a curt termini.
- En segon lloc, els interessos de l'empresa i els dels treballadors no solen ser coincidents, per la qual cosa l'estratègia empresarial que no tingui en compte aquests últims interessos pot estar condemnada al fracàs a la llarga. Això és el que pot explicar en moltes ocasions una intervenció governamental que, al mateix temps que possibiliti la capacitat d'ajustament de les empreses, garanteixi els interessos dels treballadors.
- Finalment, sembla clar que hi ha una certa possibilitat d'intercanvi entre flexibilitat externa i interna i que, en moltes ocasions, en les empreses més innovadores i competitives es tendeix a augmentar l'estabilitat i la seguretat en l'ocupació a fi de crear les condicions necessàries per a disposar d'una mà d'obra més formada i polivalent i amb més capacitat d'adaptació. En aquest sentit, s'ha de recordar que el fet de tenir més flexibilitat numèrica que faciliti els mecanismes de sortida de l'ocupació pot tenir efectes molt ambigus i contradictoris i, en tot cas, no gaire significatius en conjunt.

### **Les reformes del mercat de treball espanyol**

#### **Modalitats de contractació i ocupació. L'experiència espanyola: 1980-2012**

El mercat laboral espanyol està molt intervingut, amb una forta incidència de la llei. L'origen d'aquesta situació no és imputable a un únic factor o a un únic període històric. Està, probablement, molt arrelat en la "cultura" i en les "tradicions" institucionals del país, i en la debilitat relativa, a part del terreny estrictament polític, també tradicional, de les organitzacions de defensa dels interessos dels diversos grups socials, de naturalesa voluntària i privada.

La norma bàsica que regula les diferents modalitats de contractació és l'Estatut dels treballadors, aprovat el 1980, després d'intenses negociacions entre els diferents partits i les organitzacions patronals i sindicals, marcades per la greu situació de crisi econòmica que hi havia en aquell moment, la transició política i l'herència de les institucions vigents durant la dictadura franquista. Posteriorment, gairebé totes les reformes laborals que es van aprovar van introduir modificacions importants en matèria de contractació: en uns casos per a facilitar o limitar la contractació temporal i en d'altres per a facilitar o abaratir l'acomiadament dels contractes indefinits.

#### **Els informes laborals i el diàleg social**

Algunes de les reformes laborals es van aprovar després d'un procés més o menys llarg de diàleg social que va fructificar en un acord amb tots els interlocutors socials o amb part d'ells, com va passar en les reformes de 1984, 1997, 1998 i 2006. En canvi, altres reformes es van aprovar sense acord amb els interlocutors socials, la qual cosa va provocar en la majoria dels casos l'oposició de gran part de la societat a aquestes reformes, com va ocórrer en les de 2001, 2002, 2010, 2011 i 2012.

#### **La reforma laboral de 1984**

- Es va flexibilitzar amb l'acord de CEOE i CEPIME i d'UGT la contractació temporal, amb la qual cosa es van eliminar molts dels obstacles que hi havia anteriorment per a aquest tipus d'ocupació, especialment els límits en l'ús del "contracte temporal de foment de l'ocupació", de naturalesa "no causal", és a dir, utilitzable per a tasques "normals", no temporals, de l'empresa.

- Es van ampliar les possibilitats de contractar a temps parcial, es va crear el contracte de relleu i es van establir mesures de foment de l'ocupació especialment adreçades als joves.
- També es va ampliar la durada i els col·lectius beneficiaris de les prestacions per atur.

#### Les "minireformes" sense acord social de 1992 i 1993

- Un dels efectes de la reforma de 1984 va ser el fort increment de la despesa destinada a la protecció dels aturats. El fort augment dels treballadors amb contracte temporal, que donava dret a percebre prestacions, va produir un augment molt important del nombre de perceptors, sobretot al final de la dècada dels vuitanta. La "taxa de cobertura", que indica el percentatge de perceptors de prestacions respecte a l'atur registrat, malgrat ser un indicador més que discutible i subjecte a canvis estadístics en el període considerat, va passar del 26,3% el 1983 al 28,8% el 1988 i al 67,2% el 1993.
- Com a conseqüència d'aquests efectes, en aquests dos anys es van introduir algunes reformes en la regulació de la contractació temporal i en el sistema de prestacions per atur. El 1992 es va ampliar el límit mínim de la durada del contracte temporal de foment de l'ocupació, d'índole no causal, de sis a dotze mesos, i alhora es van endurir els requisits per a accedir a les prestacions per atur contributives (les més abundants per als treballadors) i se'n va reduir la durada i la quantia, encara que no es va alterar l'accés a les prestacions assistencials (de quantia fixa). L'any següent, tanmateix, la interpretació administrativa dels requisits necessaris per accedir a aquestes prestacions es va tornar més rigorosa.

#### 1994: de la "contrareforma" a la posada en marxa d'un "nou marc institucional" per a les relacions laborals fortament contestat socialment

- Es va suprimir, amb caràcter general, la figura del "contracte temporal de foment de l'ocupació" (contracte no causal), que va quedar reservat per a determinats col·lectius més desfavorits. Alhora, es va flexibilitzar la utilització de la contractació a temps parcial, es van autoritzar les agències privades de col·locació no lucratives i es van legalitzar les empreses de treball temporal (ETT).
- Es van augmentar les possibilitats de dur a terme acomiadaments individuals per "causes objectives" i es va eliminar, per a aquests casos, la necessitat de l'autorització administrativa. Quant als acomiadaments col·lectius, es va simplificar el procediment i es va reduir el període de tramitació, encara que es va mantenir la necessitat d'autorització administrativa.
- Es van ampliar les competències de la negociació col·lectiva, en assignar-hi temes que fins llavors regulava l'Estatut dels treballadors. Es va afavorir la descentralització a escala provincial, autonòmica i d'empresa.
- Es va possibilitar que hi hagués més flexibilitat interna amb l'adaptació de les condicions de treball, en particular en relació amb la mobilitat funcional i geogràfica dels treballadors, amb l'establiment de complements salarials i amb més possibilitats de flexibilització i distribució irregular al llarg de l'any de la jornada laboral.

#### 1997: aprofundiment de la "contrareforma" i consolidació del nou marc institucional

- Va prosseguir la tendència cap a la "flexibilització" i l'abaratiment dels acomiadaments, mentre que es va fomentar la contractació indefinida. En aquest aspecte, la novetat més destacada és la creació, a iniciativa i amb l'acord dels interlocutors socials, d'un nou contracte indefinit, el contracte de foment de la contractació indefinida, amb menys nivell de protecció (menys indemnització per acomiadament), destinat a determinats grups de treballadors i a fomentar la transformació de contractes temporals en aquesta nova figura. També es reserven les subvencions per al foment de l'ocupació en la contractació indefinida, tant a temps complet com a temps parcial.
- Quant a la contractació temporal, es va derogar definitivament, excepte per les persones discapacitades, la contractació temporal com a mesura de foment de l'ocupació i es va suprimir la contractació temporal per llançament de nova activitat creada en la reforma de 1984.
- Posteriorment, a partir de 1999, es va penalitzar la contractació temporal, en apujar-se lleugerament la cotització per atur per a aquests contractes.

#### 1998: una nova reforma de l'ocupació a temps parcial



- Amb l'acord dels sindicats, però amb l'oposició de les organitzacions empresarials, el govern va aprovar una nova reforma del treball a temps parcial, que va establir un límit màxim perquè l'ocupació es pugui considerar com a tal (77% de la jornada habitual), va prohibir les hores extraordinàries, que en el cas dels contractes indefinits es va substituir per les hores complementàries, va millorar lleugerament la protecció social dels treballadors sotmesos a aquest tipus de contracte i va flexibilitzar les condicions del contracte de relleu. En general, es pensa que aquests canvis representen una reducció de la flexibilitat del treball a temps parcial en comparació amb la regulació de 1994.

#### **2001: una minireforma no pactada**

- Davant de la manca d'acord entre els interlocutors socials, el Govern va tornar a introduir noves reformes laborals.
- En matèria de contractació temporal, va ampliar els col·lectius que poden ser objecte dels contractes per a la formació, va estendre el dret a percebre una indemnització per acabament del contracte, que ja havia existit en els contractes temporals de foment de l'ocupació, suprimits excepte per a les persones discapacitades el 1997, i va apujar la cotització empresarial en la Seguretat Social dels contractes temporals de durada inferior a set dies.
- En matèria de contractació a temps parcial, es va tornar, en gran mesura, a la situació anterior a la reforma de 1998, es va suprimir el límit del 77% i es va flexibilitzar la distribució de la jornada al llarg de l'any.
- Finalment, en matèria de contractació indefinida, es va estendre a nous col·lectius el contracte indefinit de foment de la contractació indefinida creat el 1997, i també les bonificacions a la contractació indefinida.

#### **2002: una reforma laboral fortament contestada socialment i un pas enrere del Govern**

- El març de 2002 es va aprovar per real decret llei una important reforma laboral que va afectar el sistema de prestacions per desocupació: el va limitar i va facilitar l'acomiadament. Però després d'una forta contestació social en el tràmit legislatiu per a convertir el real decret llei en la Llei 45/2002, es van introduir modificacions substancials que van suprimir algunes de les mesures més discutides.
- Així i tot, en aquesta reforma es van introduir canvis en el concepte d'*ocupació adequada* en relació amb el manteniment de les prestacions per desocupació; es va instaurar l'anomenat *acomiadament exprés*, que consistia en la possibilitat que l'empresari reconegués l'acomiadament com a improcedent sense dret dels treballadors al salari de tramitació; es va crear una prestació per desocupació contributiva per als treballadors agraris de caràcter eventual de tot el país, i es va limitar el subsidi agrari eventual d'Andalusia i Extremadura, es va congelar l'anterior per als antics beneficiaris i se'n va crear un de nou ("renda agrària") per als nous.

#### **2006: una reforma laboral consensuada per a limitar la contractació temporal**

- Després d'un llarg període de diàleg social, es va aprovar, amb l'acord de CEOE i CEPIME–d'una banda– i CCOO i UGT –de l'altra–, una reforma laboral que tendia a reduir la taxa de temporalitat, limitant la contractació temporal i afavorint la contractació indefinida.
- Les mesures més rellevants d'aquesta reforma van ser la reducció del tipus de cotització per desocupació dels contractes indefinits, la prohibició de l'encadenament de contractes temporals d'un treballador en una mateixa empresa, la modificació del sistema de bonificacions a la contractació indefinida i la creació d'un programa extraordinari durant el segon semestre de 2006 de conversió de contractes temporals i indefinits.

#### **2010: una reforma laboral que afavoreix la flexibilitat interna i externa de les empreses**

- Després de la reforma de 1994, la reforma de 2010, aprovada amb l'oposició sindical, era la més ambiciosa i àmplia de les aprovades fins llavors.
- Les mesures per a reduir la dualitat entre contractes temporals i indefinits limiten la durada màxima dels contractes temporals d'obra o servei, augmenta la indemnització per finalització de la contractació temporal, s'estén el contracte de foment de la con-

tractació indefinida (creat el 1997) fins a gairebé generalitzar-lo i el Fons de Garantia Salarial (FOGASA) subvenciona part del cost de l'acomiadament.

- També s'aproven mesures per a possibilitar l'acomiadament per causes objectives, en detriment de l'improcedent, redefinint les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, al mateix temps que es redueix el període de preavís (de trenta a quinze dies) de l'empresari.
- En relació amb la flexibilitat interna i salarial, es faciliten les possibilitats de mobilitat geogràfica dels treballadors dins de l'empresa, de les modificacions de les condicions de treball i de la desvinculació salarial en circumstàncies adverses de les empreses.
- També es modifica el sistema d'incentius a la contractació indefinida seleccionant més els col·lectius de treballadors i s'autoritza l'existència d'agències privades d'ocupació lucrativa.

### **2011: una reforma de la negociació col·lectiva no consumada**

- Va ser fins llavors la reforma més àmplia de la negociació col·lectiva des de l'aprovació de l'Estatut dels treballadors. Aprovada al juny sense acord amb els interlocutors socials per reial decret llei, pretenia reordenar i agilitar la negociació col·lectiva, a banda de facilitar la flexibilitat interna i salarial negociada de les empreses i reforçar en aquesta àrea les mesures aprovades el 2010.
- En matèria de reordenació i estructura de la negociació col·lectiva s'estableix la prioritat aplicativa dels convenis col·lectius d'empresa en relació amb convenis d'àmbit superior, com els sectorials, en determinades matèries, com els salaris i la jornada laboral, tret que s'estableixi el contrari en un acord interconfederal o en un conveni col·lectiu estatal o autonòmic. També en aquesta matèria se suprimeix la possibilitat oberta des de 2004 que un conveni provincial modifiqui el que preveu un conveni d'àmbit superior, i es reserva aquesta possibilitat als convenis autonòmics.
- Així mateix, s'estableixen mesures per a agilitar la negociació col·lectiva, establint terminis mínims per a la denúncia del conveni i terminis màxims per a l'inici i finalització de la negociació dels convenis, limitant amb el termini màxim de finalització les possibilitats de l'ultraactivitat dels convenis.
- I, per acabar, s'afavoreix que tant la flexibilitat interna de les empreses com la desvinculació salarial es pot dur a terme de manera negociada entre empresaris i representants dels treballadors.
- A més, per un altre reial decret llei d'agost de 2011, i sense consens amb els interlocutors socials, es va modificar el contracte per a la formació, flexibilitzant-lo considerablement, i es va suspendre la prohibició de l'encadenament de contractes temporals (establert el 2006) d'un treballador en una mateixa empresa fins al 31 d'agost de 2013.

### **2012: una transformació de la naturalesa de l'Estatut dels treballadors sense acord social**

- Primer al febrer per reial decret llei i després al juliol per llei, es va aprovar la reforma laboral més àmplia i rellevant des de l'aprovació de l'Estatut dels treballadors, la naturalesa del qual es modifica substancialment, la qual cosa comporta un canvi transcendental en el sentit de la regulació de les relacions laborals.
- En matèria de contractació, sense alterar les modalitats temporals, la reforma suprimeix el contracte de foment de la contractació indefinida, creat el 1997, i aprova un nou contracte, denominat *d'emprenedors*, les característiques més importants del qual són que les empreses han de tenir menys de cinquanta treballadors, que el període de prova és d'un any, amb la possibilitat d'acomiadament sense causa i sense indemnització en aquest període, i que s'estableixen nombrosos incentius econòmics per a aquest tipus de contractes (la gairebé totalitat dels incentius es reserva per a les empreses de menys de cinquanta treballadors).
- En matèria d'acomiadament se suprimeix l'acomiadament exprés creat en la reforma de 2002, que permetia que l'empresari reconegués l'acomiadament improcedent i, a més, es procedeix a un canvi substancial en tot allò que està relacionat amb el cost i la facilitat de l'acomiadament: es redueix la indemnització per acomiadament improcedent de quaranta-cinc a trenta-tres dies de salari per any de servei (amb la disminució corresponent del límit de quaranta-dues a vint-i-quatre mensualitats), se suprimeixen els salaris de tramitació en els casos d'acomiadament improcedent, tret que l'empresari readmeti el treballador, s'elimina la necessitat de l'autorització administrativa en els acomiadaments col·lectius i es flexibilitzen les causes d'acomiadaments

per causes objectives, sobretot les econòmiques, en haver-n'hi prou amb la disminució dels ingressos o vendes durant tres trimestres consecutius.

- Pel que fa a la flexibilitat interna i salarial de les empreses, es facilita la mobilitat funcional i geogràfica dels treballadors dins de l'empresa, i també les modificacions de les condicions de treball, en permetre-les en unes circumstàncies més favorables per a l'empresari. En el cas de les modificacions de les condicions de treball, fins i tot salarials, les poden aplicar unilateralment els empresaris si no modifiquen condicions establertes en un conveni col·lectiu estatutari. Quan es modifiquin condicions establertes en un conveni estatutari, s'ha de fer amb acord amb els treballadors, però les possibilitats s'amplien en possibilitar-se quan disminueixin els ingressos o les vendes durant dos trimestres consecutius.
- Finalment, en relació amb la negociació col·lectiva, es permet sense cap tipus de limitació la prioritat aplicativa dels convenis d'empresa (sense que es pugui establir, com en la reforma de 2011, el contrari en acords interprofessionals o convenis estatals o autonòmics) i se suprimeix el principi d'ultraactivitat (pròrroga del conveni passat el període de vigència) quan transcorre un any des de la denúncia del conveni per qualsevol de les parts, en decaure el conveni i deixar d'estar vigent. A més es permet la revisió del conveni mentre és vigent.

### **Activitat. Flexibilitat "externa" i ocupació**

1. Recordeu les raons principals per les quals una empresa pot procedir a introduir mesures de flexibilitat externa.
2. Recapituleu sobre el significat de la llei d'Okum.
3. Recordeu el contingut dels costos d'ajustament o de rotació laboral.
4. Penseu en el significat de les contractacions atípiques.
5. Reflexioneu en relació amb els efectes sobre l'ocupació d'un abaratiment de l'acomiadament.
6. Reflexioneu sobre les causes de les diferències dels sistemes d'indemnització per acomiadament entre els diferents països.
7. Recordeu els aspectes més rellevants de les reformes laborals a Espanya de 1984, 1994, 1997, 2001, 2002 i 2006, i poseu especial èmfasi en les principals diferències entre aquestes reformes.
8. Recapituleu els canvis principals de les reformes laborals de 2010, 2011 i 2012, i assenyaleu les diferències principals entre aquestes reformes i entre aquestes i les anteriors.

## Resum

En aquest mòdul s'ha analitzat, en primer lloc, la relació entre els tipus i les causes d'atur que hi ha i les polítiques públiques d'ocupació i, en segon lloc, la problemàtica de la flexibilitat del mercat de treball i les seves conseqüències sobre l'ocupació.

Segons quin sigui el tipus d'atur predominant en un país, és recomanable una classe de política pública o una altra.

Quan el problema fonamental sigui la insuficiència de la demanda a curt termini i l'atur sigui cíclic, una acció coordinada de polítiques monetàries i fiscals pot ser eficaç per a compensar, almenys parcialment, el problema causant de l'atur, encara que aquest tipus de polítiques estan molt limitades per a cada país en àrees d'unitat econòmica i monetària com la zona de l'euro.

Si la causa bàsica de l'atur fos de caràcter friccional, caldria millorar els serveis públics d'ocupació i el sistema de transmissió de la informació i, si fos de naturalesa estructural, el que seria adequat seria fer un esforç públic important per a la millora de la formació professional i el foment de la mobilitat geogràfica.

D'altra banda, si el tipus de l'atur dominant fos neoclàssic, és a dir, els salaris fossin rígids, el que seria recomanable seria flexibilitzar els salaris, especialment dels reals.

I, si, en canvi, el problema principal fos un creixement insuficient a llarg termini o un retard en el desenvolupament econòmic, les actuacions públiques haurien de tenir un caràcter més profund i anar unides a importants reformes estructurals en el mercat de productes i al model de creixement econòmic escollit.

En qualsevol cas, quan l'atur és molt elevat, massiu, el que és normal és que coexisteixi més d'una causa de l'existència de l'atur i llavors les polítiques públiques destinades a combatre'l hauran de ser una combinació de polítiques conjunturals i estructurals, de demanda i d'oferta i d'actuacions en els mercats de productes i en els mercats de treball.

En aquest context s'insereix el debat de la flexibilitat dels mercats de treball, que va començar en el si de l'OCDE durant la dècada dels vuitanta del segle XX.

La flexibilitat, que sol ser sinònim de "desregulació" del mercat de treball, pot ser de dos tipus: de salaris i d'ocupació. Dins de la flexibilitat de l'ocupació es diferencia entre la interna, que sol implicar canvis en l'organització de treball

de les empreses, i l'externa, indicativa de la capacitat de les empreses per a variar l'ocupació sense incórrer en costos importants i sense grans traves de tipus normatiu.

La flexibilitat interna de les empreses sol anar unida al dilema entre eficiència i equitat, és a dir, entre quantitat i qualitat de l'ocupació, la qual cosa significa que unes condicions laborals molt precàries o uns salaris molt reduïts que poden augmentar a curt termini els beneficis de les empreses poden tenir a mig termini costos importants per a les empreses que poden arribar a superar els beneficis.

Les estratègies empresarials destinades a resoldre aquest dilema són a la base del sistema fordista de producció, que moltes grans empreses han seguit fins a èpoques recents. Però en la dècada dels vuitanta del segle passat, aquest sistema va entrar en crisi per la influència d'una sèrie de factors que s'han desenvolupat últimament en les economies industrialitzades, tant en els mercats de productes com en els de treball, entre els quals s'inclouen la internacionalització de l'activitat econòmica, l'augment de la inestabilitat i les incerteses de les empreses, l'aparició de noves tècniques productives lligades a la informàtica i a les tecnologies de les telecomunicacions, els canvis que s'han produït en la demanda de productes i les transformacions en l'estructura sectorial i ocupacional de l'ocupació.

Tots aquests factors han donat lloc a un nou model productiu "d'especialització flexible" que ha representat canvis importants en l'organització del procés productiu i del treball, i que s'han reflectit en uns sistemes d'assignació del treball més flexibles a l'interior de les empreses, més implicació dels treballadors en les decisions de producció, uns sistemes de remuneració menys lligats al lloc de treball i més a les característiques individuals dels treballadors, i noves fórmules de complements salarials, com la participació en els beneficis o la garantia de l'estabilitat en l'ocupació de determinats grups de treballadors, en contrast amb la precarietat de l'ocupació d'altres col·lectius. Encara que molts d'aquests avantatges a favor dels treballadors s'han anat limitant a mesura que el paradigma neoliberal s'ha anat desenvolupant i enfortint.

Per la seva banda, la flexibilitat externa representa l'adaptació de les plantilles de treballadors de les empreses a la seva situació econòmica en cada moment, i també a la tecnologia utilitzada en el procés productiu, encara que aquesta adaptació no sempre és immediata i directa, entre altres raons pels costos de rotació laboral (contractació, formació i acomiadament) que implica aquest ajustament, i també per la incertesa dels empresaris sobre la futura evolució de la situació econòmica.

La flexibilitat externa es pot reflectir en dos mecanismes: la flexibilitat de sortida de l'ocupació, és a dir, de l'acomiadament, o la flexibilitat de l'entrada en l'ocupació, és a dir, de la contractació.

En la majoria de països el tema de l'acomiadament ha estat objecte tant de negociació col·lectiva entre les organitzacions sindicals i empresarials com de regulació legislativa. Les diferències entre els països es troben, precisament, en el fet que la negociació col·lectiva o de la legislació tingui més o menys pes relatiu, i també en la més o menys llibertat dels empresaris per a decidir sobre l'extinció dels contractes laborals.

En tot cas, no hi ha una evidència clara disponible relativa als efectes que té sobre l'ocupació una facilitat d'acomiadament més o menys gran. La raó d'això és que la protecció de l'ocupació o, al contrari, la flexibilització de l'acomiadament, incideixen en el mateix sentit, i redueixen, en el primer cas, o augmenten, en el segon, tant l'entrada en l'atur (acomiadament) com la sortida de l'atur (contractacions). El resultat net no és predictable *a priori* i depèn de la fase del cicle econòmic en què es trobi l'economia.

A més, que els treballadors siguin més eficients i que la distribució de la renda sigui més equitativa, es pot derivar del fet que l'ocupació sigui més estable, poden qüestionar els efectes positius potencials d'un acomiadament més flexible.

D'altra banda, a partir de la dècada dels setanta del segle passat ha adquirit una importància creixent l'altra forma de flexibilitat externa, la dels mecanismes d'entrada en l'ocupació, és a dir, de la contractació, amb figures contractuals atípiques, com els contractes temporals i a temps parcial.

De l'anàlisi que s'ha fet en el mòdul, en relació amb la flexibilitat externa, s'obtenen tres condicions principals:

- Tota estratègia en aquest sentit, qualsevol que sigui la decisió que es prengui, té un cost i, a més, aquesta decisió es pren, normalment, en condicions de gran incertesa.
- Els interessos de l'empresa i els dels treballadors no solen ser coincidents, per la qual cosa l'estratègia empresarial que no tingui en compte aquests últims interessos pot estar condemnada al fracàs, a la llarga.
- Hi ha una certa possibilitat d'intercanvi entre flexibilitat interna i externa, i és important, en tot cas, tenir en compte i procurar conciliar tant els requisits d'eficiència com els d'equitat.

## Activitats

### Tipologia de l'atur i polítiques públiques

1. Expliqueu les diferències que hi ha entre atur estacional, ocasional, friccional, estructural i tecnològic.
2. Recordeu les característiques de l'atur clàssic, i també les diferències que hi ha entre aquest tipus d'atur, el cíclic, el degut a un creixement insuficient i el que és conseqüència d'un retard en el desenvolupament o creixement econòmic.
3. Recordeu els problemes que poden plantejar en l'ocupació la saturació de la demanda efectiva i l'anomenat "drenatge" fiscal.
4. Recapituleu el significat de l'atur demogràfic.
5. Reflexioneu sobre la importància que els diferents tipus d'atur analitzats en el primer apartat d'aquest mòdul poden tenir en l'explicació actual de l'atur a Espanya.
6. Penseu en els mètodes per a combatre els diferents tipus d'atur que es poden utilitzar en les economies actuals.

### El debat sobre la "flexibilitat" dels mercats de treball. Conceptes principals

1. Reflexioneu sobre el sentit del terme *flexibilitat laboral* i relacioneu-lo amb diferents actituds de partits polítics o altres organitzacions socials que hi ha a Espanya.
2. Reflexioneu sobre l'afirmació següent: "Sempre que els salaris monetaris siguin flexibles també ho seran els salaris reals".
3. Diferencieu el significat de la flexibilitat de salaris i d'ocupació i, dins d'aquesta última, de la flexibilitat interna i de l'externa.
4. Recordeu les diferències entre flexibilitat ofensiva i flexibilitat defensiva.
5. Reflexioneu sobre les possibilitats d'intercanvi entre flexibilitat interna i externa.
6. Analitzeu les propostes de l'OCDE per a la generació d'ocupació i reflexioneu sobre el paper de cada una d'aquestes propostes en la situació actual de l'economia espanyola.

### Flexibilitat "interna", competitivitat i ocupació

1. Reflexioneu sobre la possibilitat de la relació directa entre la quantitat i la qualitat de l'ocupació, és a dir, entre eficàcia i equitat.
2. Reflexioneu sobre les possibilitats d'utilitzar el salari com a instrument per a augmentar la productivitat del treballador i la qualitat del treball, i no solament com un dels components del cost de producció.
3. Penseu en les característiques del sistema fordista com a instrument per a millorar la quantitat i la qualitat de l'ocupació i les seves diferències (avantatges i inconvenients) en relació amb el sistema japonès.
4. Recordeu els principals factors que podrien explicar la crisi del sistema fordista durant la dècada dels vuitanta del segle passat.
5. Recapituleu les característiques més importants del "model d'especialització flexible", que en moltes empreses predomina des del començament de la dècada dels noranta del segle XX.
6. Repasseu l'evidència empírica disponible sobre els efectes de les noves estratègies en matèria de relacions laborals.

### Flexibilitat "externa" i ocupació

1. Recordeu les raons principals per les quals una empresa pot introduir mesures de flexibilitat externa.
2. Recapituleu sobre el significat de la llei d'Okum.
3. Recordeu el contingut dels costos d'ajustament o de rotació laboral.

4. Penseu en el significat de les contractacions atípiques.
5. Reflexioneu en relació amb els efectes sobre l'ocupació d'un abaratiment de l'acomiadament.
6. Reflexioneu sobre les causes de les diferències dels sistemes d'indemnització per acomiadament entre els diferents països.
7. Recordeu els aspectes més rellevants de les reformes laborals a Espanya de 1984, 1994, 1997, 2001, 2002 i 2006, i poseu especial èmfasi en les diferències principals entre aquestes reformes.
8. Repasseu les mesures principals de les reformes laborals de 2010, 2011 i 2012, reflexioneu sobre les diferències més rellevants, i compareu-les amb les reformes dels anys anteriors.

## Exercicis d'autoavaluació

1. El problema de la insuficiència de la demanda a curt termini coincideix amb...
  - a) l'atur cíclic.
  - b) l'atur clàssic.
  - c) l'atur friccional.
  - d) l'atur estructural.
  - e) l'atur tecnològic.
2. Tradicionalment, l'atur estructural s'ha relacionat amb...
  - a) problemes de deficiència de la demanda a llarg termini.
  - b) El retard en el desenvolupament econòmic.
  - c) l'atur clàssic.
  - d) desajustaments entre l'oferta i la demanda de treball.
  - e) l'atur tecnològic.
3. L'atur neoclàssic és el degut a...
  - a) un intens canvi tecnològic.
  - b) una rigidesa salarial.
  - c) un excès de creixement de la població.
  - d) una insuficiència de la demanda agregada a llarg termini.
  - e) una saturació de la demanda.
4. "L'atur friccional i l'estructural són la mateixa cosa". És cert o fals? Expliqueu-ho.
5. La millor manera de combatre l'atur friccional és...
  - a) augmentar la demanda.
  - b) millorar els sistemes d'informació i els serveis públics d'ocupació.
  - c) frenar el creixement salarial.
  - d) frenar el creixement de la població.
  - e) augmentar la mobilitat geogràfica dels treballadors.
6. "Tot canvi tecnològic serà una font provocadora d'atur". És cert o fals? Justifiqueu-ho.
7. "Sempre que hi hagi flexibilitat dels salaris monetaris hi haurà flexibilitat dels salaris reals". És cert o fals? Expliqueu-ho.
8. "La flexibilitat de salaris és un dels components de la flexibilitat interna de les empreses". És cert o fals? Expliqueu-ho.
9. Definiu les situacions següents com de flexibilitat interna o externa:
  - a) Mobilitat funcional dels treballadors.
  - b) Possibilitats de contractació temporal.
  - c) Abaratiment de l'acomiadament.
  - d) Flexibilització de la jornada laboral.
  - e) Mobilitat geogràfica.
  - f) Facilitats per al treball a temps parcial.



g) Canvi de les condicions de treball.

10. "Tota mesura de flexibilitat externa serà beneficiosa per a les empreses". És cert o fals? Expliqueu-ho.

11. "A un empresari, el salari que paga als seus treballadors només li interessa com un element més del cost de producció". És cert o fals? Expliqueu-ho.

12. Alguns dels factors que expliquen la crisi del sistema fordista són els següents:

- a) Més importància de la producció en sèrie.
- b) Més importància dels obrers no qualificats.
- c) Més importància dels treballadors no manuals (empleats).
- d) Més estabilitat dels tipus de canvi.
- e) Augment de la competència en els mercats dels productes.
- f) Més importància de la contractació a temps parcial.
- g) Més diferenciació dels productes.
- h) Més importància de la informàtica i de les tecnologies de les telecomunicacions.
- i) Reducció de la inflació.

13. Els models d'especialització flexible es basen en alguns d'aquests aspectes:

- a) Una definició més clara dels llocs de treball.
- b) L'establiment de relacions jeràrquiques entre treballadors i la direcció de les empreses.
- c) Més estabilitat en l'ocupació de determinats treballadors.
- d) Més flexibilitat de l'organització del treball.
- e) Participació dels treballadors en els beneficis.
- f) Salari més lligats al lloc de treball, sense tenir en compte les característiques individuals dels treballadors.
- g) Més participació dels treballadors en les decisions de producció.

14. La flexibilitat externa també es coneix com a:

- a) Flexibilitat numèrica.
- b) Flexibilitat funcional.
- c) Flexibilitat salarial.
- d) Flexibilitat ofensiva.

15. La llei d'Okum relaciona la...

- a) taxa d'atur i la inflació.
- b) taxa d'atur i les vacants.
- c) taxa d'atur i el ritme de creixement de la producció.
- d) taxa d'ocupació i la taxa d'activitat.

16. Els costos d'ajustaments o de rotació laboral es refereixen a alguna o algunes d'aquestes circumstàncies:

- a) La mobilitat geogràfica dels treballadors.
- b) La selecció i contractació dels treballadors.
- c) L'acomiadament dels treballadors.
- d) Les modificacions de la jornada laboral.
- e) Els canvis en l'organització de la producció i el treball de les empreses.
- f) La inversió de l'empresa en formació professional.

17. Dins de la Unió Europea, un dels països més liberals en matèria d'acomiadaments és...

- a) Espanya.
- b) el Regne Unit.
- c) Alemanya.
- d) Portugal.
- e) França.

18. "Tot abaratiment del cost de l'acomiadament representaria tant a curt com mig termini un augment de l'ocupació". Discussiu aquesta afirmació.

19. L'objectiu fonamental de la reforma laboral de 1984 va ser...

- a) la flexibilització de la contractació temporal.

- b) l'abaratiment de l'acomiadament.
- c) les facilitats a la contractació a temps parcial.
- d) la flexibilitat dels salaris.
- e) la potenciació de la negociació col·lectiva.

20. La flexibilització tant interna com externa de les empreses va ser el principal contingut de les reformes de...

- a) 1984.
- b) 1992 i 1993.
- c) 1994.
- d) 1997.
- e) 1998.
- f) 2001.
- g) 2002.
- h) 2010.
- i) 2011.
- j) 2012.

21. La reforma de 2001 es va fixar en aspectes com:

- a) La mobilitat geogràfica dels treballadors.
- b) La contractació dels treballadors.
- c) L'acomiadament dels treballadors.
- d) Les modificacions de la jornada laboral, mitjançant l'ocupació a temps parcial.
- e) Els canvis en l'organització de la producció i el treball de les empreses.
- f) La inversió de l'empresa en formació professional.

22. "Totes les reformes laborals aprovades des de l'any 1984 han modificat substancialment la negociació col·lectiva." Fals o vertader? Raoneu la resposta.

## Solucionari

### Exercicis d'autoavaluació

1. a

2. d

3. b

4. Fals. Encara que tots dos tipus d'atur es refereixen al mateix fenomen, als desajustaments entre oferta i demanda de treball, la causa d'aquests desajustaments i els mitjans per a combatre'ls són molt diferents, ja que aquests desajustos en la desocupació estructural es deuen al fet que les vacants i les persones parades es produeixen necessàriament en ocupacions, sectors, regions, etc. diferents.

5. b

6. Fals. Hi pot haver diferents efectes positius compensadors (productivitat, demanda, producció de productes innovadors) que superin els efectes negatius sobre l'ocupació, de substitució de treball per capital.

7. Fals. Si en variar els salaris monetaris també ho fan en el mateix sentit i proporció els preus, els salaris reals es mantindran constants i no seran flexibles, sinó rígids.

8. Fals. La flexibilitat interna correspon a una flexibilitat de l'ocupació i de condicions de treball, i no de salaris.

9. Flexibilitat interna: a, d, e, i g; flexibilitat externa: b, c i f. Si les facilitats per al treball a temps parcial representessin la conversió d'ocupacions a temps complet en ocupacions a temps parcial, també ens trobaríem en una situació de flexibilitat interna.

10. Fals. No sempre ha de ser positiva, perquè una situació de forta flexibilitat d'ocupació, amb facilitats per a la contractació temporal i l'acomiadament, pot incidir en la inestabilitat dels treballadors, en les actituds menys cooperatives d'aquests treballadors o en una productivitat més baixa, i els possibles efectes positius de la flexibilització externa poden compensar aquests efectes negatius per a l'empresa.

11. Fals. D'una banda, perquè el salari que perceben els treballadors d'un país determina una part important de la demanda agregada d'aquest país i, de l'altra, perquè el salari es pot utilitzar com un instrument de millora de la productivitat dels treballadors, és a dir, per a augmentar la quantitat i qualitat de treball que els empresaris poden obtenir dels treballadors.

12. c, e, g, h

13. c, d, e, g

14. a

15. c

16. b, c, f

17. b

18. Resposta: això no ha de ser necessàriament cert, sobretot a curt termini, atès que, tot i que l'abaratiment de l'acomiadament pot servir per a augmentar la contractació (entrades a l'ocupació), també pot servir per a estimular els acomiadaments (sortides de l'ocupació). La incidència més gran o més petita en les entrades o en les sortides dependrà de la situació de l'economia: si és expansiva o recessiva.

19. a

20. c, h, j

21. b, d

22. Fals. Mesures importants sobre la negociació col·lectiva només es van introduir en les reformes laborals de 1994, 2010, 2011 i 2012.

## Bibliografia

### Bibliografia comentada

L'elaboració del mòdul s'ha basat, gairebé exclusivament, en el capítol 10 de Ll. Fina (2001a). També és recomanable, per al conjunt del mòdul, el capítol 9 d'A. Recio (1997), el VI de J. I. Palacio i C. Álvarez (2004) i els capítols 7 i 9 de S. M. Ruesga (director) (2002).

Així mateix, per al primer apartat, "Tipologia de la desocupació i polítiques públiques", podeu consultar el primer apartat del mòdul sisè de l'assignatura *Economia del treball I* (2002), de J. I. Pérez Infante, el capítol 17 de C. R. McConnell, S. L. Brue i D. A. Macpherson (2007) i el capítol 13 de Borjas (1996).

Pel que fa al segon apartat, "El debat sobre la flexibilitat dels mercats de treball", a més dels capítols citats d'A. Recio (1997), J. I. Palacio i C. Álvarez (2004) i S. M. Ruesga (director) (2002), és recomanable la lectura del llibre de Ll. Fina (1991) i de l'article de Ll. Fina (1988) inclòs en el llibre recopilatori d'aquest mateix autor (2001b). Quant a l'avaluació de l'estratègia d'ocupació de l'OCDE, transcorreguts deu anys des que es va aprovar, és rellevant l'àmplia anàlisi efectuada a OCDE (2006).

Quant a la problemàtica de la flexibilitat interna, tractada en l'apartat tercer del mòdul, pot ser molt útil la consulta de la panoràmica sobre els nous mètodes de treball inclosa a OCDE (1999a).

Finalment, per ampliar el contingut de l'últim apartat dedicat a la flexibilitat externa, és a dir, la contractació temporal i els acomiadaments, podeu recórrer a l'anàlisi de comparació internacional efectuada a OCDE (1999b) i a OCDE (2004) sobre la protecció de l'ocupació i els resultats del mercat de treball.

Si ens cenyim a l'evolució i la situació de l'economia espanyola, és recomanable la consulta dels llibres de L. Toharia (1998, pàg. 143-192) i M. A. Malo i L. Toharia (1999), en què s'analitzen les reformes de 1984, 1994 i 1997 en matèria de contractació i acomiadament, i dels articles de J. I. Pérez Infante (1999), en què es fa un balanç de les reformes laborals més importants posades en marxa a Espanya en la dècada dels vuitanta i noranta del segle passat, J. I. Pérez Infante (2009), en el qual s'analitza globalment els objectius, continguts i resultats de les reformes aprovades des de l'Estatut dels treballadors fins al moment de la publicació de l'article, i J. I. Pérez Infante (2012), en què s'analitza l'última reforma laboral de 2012. També a C. Gacía Serrano, M. A. Malo i J. I. Pérez Infante (2010) s'analitzen els problemes plantejats amb vista a les reformes laborals per l'acomiadament i la negociació col·lectiva.

### Bibliografia bàsica

**Fina, Ll.** (2001a). *El reto del empleo* (cap. 10). Madrid: McGraw-Hill.

**Fina, Ll.** (1988). "El debate sobre la flexibilidad del mercado de trabajo". A: J. L. Malo de Molina (1998). *El debate sobre la flexibilidad del mercado de trabajo*. Madrid: Fundación FIES. [Reproduït a Ll. Fina (2001b). *Mercado y trabajo y políticas de empleo*. Consejo Económico y Social.]

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

**OCDE** (2006). *Perspectivas de Empleo, 2006*. OCDE. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

**Pérez Infante, J. I.** (2002). *Economía del Trabajo I* (mòdul 6: "El desempleo"). Barcelona: UOC.

**Pérez Infante, J. I.** (2009). "Objetivos y contenidos de las reformas laborales en España y propuestas de futuro". A: V. Gómez Sánchez (2009). *La reforma laboral en España*. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva. Fundación José Ortega y Gasset.

**Recio, A.** (1997). *Trabajo, personas, mercados*. Manual de Economía Laboral (cap. 9). Barcelona: Editorial Icara.

### Bibliografia complementària

**Borjas** (1996). *Labour Economics* (cap. 13). Nueva York: McGraw-Hill.

**Fina, Ll.** (1991). *El problema del desempleo y la flexibilidad del empleo*. Informe sobre un debate. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**García Serrano, C.; Malo, M. A.; Pérez Infante, J. I.** (2010). "Dos cuestiones claves de la reforma laboral: Despidos y Negociación Colectiva". *Temas Laborales* (núm. 107, pàg. 53-85).

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

**OCDE** (1999a). "Los nuevos métodos de trabajo y sus consecuencias para el mercado de trabajo". A: *Perspectivas del empleo, 1999* (cap. 4). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

**OCDE** (1999b). "La protección del empleo y los resultados del mercado de trabajo". A: *Perspectivas del empleo, 1999* (cap. 2). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

**OCDE** (2004). "La legislación de protección del empleo y los resultados del mercado de trabajo". A: *Perspectivas del empleo, 2004* (cap. 2). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

**Palacio Moreno, J. I.; Alvarez Aledo** (2004). *El mercado de trabajo: Análisis y Políticas*. Madrid: Akal.

**Pérez Infante, J. I.** (1999). "Las reformas laborales recientes: objetivos, contenido y efectos". *Cuadernos de Información Económica* (núm. 150, pàg. 5-23).

**Pérez Infante, J. I.** (2012). "La última reforma laboral después de la aprobación de la Ley 3/2012, de 6 de julio". Article disponible a la *Tribuna Abierta* de l'Associació Espanyola d'Economia del Treball (<http://www.aeet.net>).

**Ruesga, S. M.** (dir.) (2002). *Economía del trabajo y política laboral*. Madrid: Pirámide.

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

