



Departament d'Economia Aplicada

FACULTAT DE CIÈNCIES SOCIALS

GRAU EN RELACIONS LABORALS I RECURSOS HUMANS

ECONOMIA DEL TREBALL

GUIONS DE SEGUIMENT DEL TEMARI DEL CURS

PROFESSORS:

JOSEP BANYULS LLOPIS
ERNEST CANO CANO
JOSEP VICENT PITXER I CAMPOS
AMAT SÁNCHEZ VELASCO

*AQUEST MATERIAL DOCENT HA REBUT L'AJUT DEL SERVEI DE POLÍTICA
LINGÜÍSTICA DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA.*

TEMA 1. EL MERCAT DE TREBALL DES D'UN PUNT DE VISTA ESTRUCTURAL

1. EL TREBALL EN L'ECONOMIA DE MERCAT

1.1. El treball com a activitat econòmica i social

- a) És treball l'activitat humana orientada a satisfer necessitats per mitjà de la producció de béns i serveis: suposa la mobilització de capacitats humanes junt amb recursos naturals, mitjans de producció (capital físic: incorpora treball indirectament), tecnologia (formes de producció) i relacions socials (sistemes econòmics, institucions).
- b) L'organització social del treball
 - i) El treball necessari per a la producció del conjunt de béns i serveis es divideix entre el conjunt de persones que treballen (especialització), segons l'organització social i productiva existent (entre feines, entre empreses, entre homes i dones...).
 - ii) La coordinació o recomposició d'aquesta divisió del treball es fa amb formes d'organització social que poden estar basades en el mercat (compravenda, subcontractació), en l'autoritat (empresa, Estat) o en la reciprocitat (família).

1.2. El treball mercantil (treball remunerat, ocupació)

- a) És una forma de treball que té com a objectiu l'obtenció d'ingressos:
 - i) Ocupació autònoma/per compte propi: qui treballa ven el producte del seu treball amb un benefici del qual s'apropia, i organitza el seu treball amb els seus mitjans.
 - ii) Ocupació assalariada: qui treballa ven la seua força de treball a una empresa per un salari, l'empresa organitza el treball i s'apropia del benefici de la producció.
- b) Requereix l'existència de mercats (mercat de treball, mercats de béns) i es basa en principis mercantils (oferta i demanda, racionalitat econòmica, anàlisi de costos i beneficis, estricte interès individual).

1.3. El treball reproductiu (treball no remunerat)

- a) El seu objectiu no és l'obtenció d'ingressos ni la producció de béns per a ser venuts, es fa en àmbits no mercantils (familiars i comunitaris) i es basa en principis no mercantils (reciprocitat, afectivitat, lògica de donació, absència de càlcul econòmic).
- b) Resulta essencial per a la reproducció de la força de treball (benestar de les persones ocupades, supervivència de les persones dependents, transmissió de valors per a la vida social i l'ocupació), però té una valoració social inferior a la del treball mercantil.

1.4. La representació estadística convencional del treball

- a) Les estadístiques laborals s'articulen al voltant del treball mercantil:
$$\text{Població activa} = \text{Població ocupada (amb feina remunerada)} + \text{Població aturada (no ocupada i que busca activament una feina remunerada)}$$
- b) Les estadístiques convencionals no capten ni valoren l'esforç que es dedica al treball reproductiu ni les tensions entre els àmbits mercantil i reproductiu (doble jornada).

1.5. Mercat de treball i economia de mercat

- a) En una economia capitalista el "mercat de treball" es refereix a l'ocupació (al treball mercantil), de manera majoritàriament assalariada:
 - i) La demanda de treball la fan empreses propietàries de mitjans de producció (capital) per a incorporar força de treball a la producció i aconseguir un benefici, l'obtenció del qual és el veritable objectiu de la producció capitalista.

- ii) L'oferta de treball correspon a persones que volen treballar a canvi d'un salari que permeta adquirir en el mercat (a les empreses) béns i serveis per a garantir un nivell de vida socialment acceptable per a elles i les seues famílies.
- b) El mercat de treball resulta peculiar per diversos motius:
 - i) La força de treball objecte de compravenda no es pot separar de les persones que treballen, les quals formen part d'una societat amb uns certs valors i institucions.
 - ii) Les persones que treballen o volen treballar poden organitzar-se col·lectivament per a defensar els seus interessos en l'àmbit laboral i polític (democràcia).
 - iii) En la producció (reproducció) de la força de treball intervenen institucions no mercantils (família, escola...).
 - iv) Hi ha un conflicte entre empresa i treballador al voltant de l'ús de la força de treball per l'empresa, el qual no està resolt pel mercat (pel contracte de treball): la transformació de la força de treball que compra l'empresa en treball efectiu.

2. DETERMINANTS DE LA DEMANDA DE TREBALL

→ Demanda de treball (sentit quantitatiu/qualitatiu): volum i característiques (condicions de treball, salaris, estabilitat) de les oportunitats d'ocupació que generen les empreses.

2.1. Enfocament convencional sobre la demanda de treball (microeconomia neoclàssica)

- a) Cada empresa decideix racionalment de manera òptima (buscant el màxim benefici) si demana més o menys treball, comparant el salari (cost) amb el valor del producte que s'obtindrà amb el treballador contractat (valor de la productivitat).
- b) Una empresa contractarà un treballador més si el salari pagat és menor o igual que el valor de la productivitat que obté amb ell, no contracta més si el salari pagat supera el valor de la productivitat ⇒ si el salari augmenta i la productivitat no varia, l'empresa voldrà contractar menys treballadors dels que havia decidit, si el salari baixa incentiva la contractació ⇒ la demanda de treball és menor com més gran siga el salari i al contrari.

2.2. Cicle macroeconòmic: demanda agregada i ocupació (macroeconomia keynesiana)

- a) El nivell de despesa dels agents macroeconòmics determina el nivell de producció de les empreses ($\text{Demanda Agregada} = \text{Consum famílies} + \text{Inversió empreses} + \text{Despesa pública Estat} + \text{Exportacions} - \text{Importacions} = \text{PIB}$) i per tant l'ocupació global existent.
- b) En conseqüència, la demanda de treball depèn de manera global (macroeconòmica) del nivell de la demanda agregada i dels seus determinants (cicle econòmic, nivell de renda, expectatives empresarials i familiars, tipus d'interès, política fiscal...).
- c) El salari és la font de renda de la població treballadora, que suposa la major part del consum familiar ⇒ una reducció dels salaris pot comportar una caiguda del consum que reduïska la demanda agregada, el PIB i la demanda de treball (volum d'ocupació)

2.3. Característiques específiques de la demanda de productes (diferències en l'estructura i la dinàmica de la demanda, més enllà del cicle econòmic: estacionalitat, saturació...)

- a) Si la demanda es pot planificar (és estable o creixent), permet la inversió en tècniques intensives en capital amb major productivitat i especialització dels llocs de treball ⇒ afavoreix l'estabilitat de l'ocupació, salaris més alts i millors condicions laborals.
- b) Si la demanda és incerta (inestable, decreixent, estacional), la producció fluctua i hi ha dificultats per a la inversió i l'especialització dels llocs de treball ⇒ la productivitat és inferior i l'ocupació inestable, salaris i condicions laborals tendeixen a ser pitjors

2.4. Estructura productiva i empresarial (tipus de sectors productius i empreses):

- a) Sectors amb empreses oligopolístiques, de gran dimensió (alta productivitat per economies d'escala), que controlen els seus mercats i planifiquen la producció i la inversió, amb capacitat de descentralitzar fases del procés productiu de menor valor afegit ⇒ base per a llocs de treball estables i ben pagats, facilitat per a l'organització sindical.
- b) Sectors amb empreses sotmeses a gran competència i/o subordinades a altres (ex: subcontractació) de petita dimensió, que no controlen els seus mercats, sense capacitat de planificar la inversió i la producció, amb baixa productivitat ⇒ ocupació inestable, salaris baixos, precarietat laboral, dificultats per a l'organització sindical.

2.5. Tecnologia, inversió i estratègies de competitivitat

- a) Opcions tecnològiques: diferents requeriments d'inversió, treball i qualificacions ⇒ impacte diferent sobre el volum i qualitat de l'ocupació i els salaris:
 - i) Tecnologia intensiva en treball: elevada demanda de treball, ocupacions poc especialitzades, baixa productivitat (menys marge per al creixement salarial).
 - ii) Tecnologia intensiva en capital: menor demanda de treball, ocupacions més especialitzades, alta productivitat (més marge per al creixement salarial).
- b) Estratègies empresarials de competitivitat
 - i) Competitivitat basada en la reducció directa de costos laborals, perspectiva de curt termini (supervivència empresarial), adaptació simple als canvis de l'entorn ⇒ consideració de la mà d'obra com a cost que cal reduir (precarietat laboral).
 - ii) Competitivitat basada en la introducció d'innovacions de procés/producte i en la qualitat/diferenciació (inversió, R+D), perspectiva de llarg termini, anticipació als canvis ⇒ consideració de la mà d'obra com a factor estratègic que cal mantenir i millorar dins de l'organització i no com a simple cost.

2.6. Pràctiques empresarials de gestió de la mà d'obra

- a) Les empreses desenvolupen pràctiques de gestió de la mà d'obra (contractació, organització del treball, remuneracions...) per a aconseguir *flexibilitat laboral*:
 - i) Flexibilitat laboral quantitativa: capacitat per a ajustar (de manera poc costosa) la quantitat de força de treball utilitzada per l'empresa a les circumstàncies canviants de la demanda i l'entorn (contractació temporal, jornada flexible...). És una visió simple i asimètrica de la flexibilitat que descarrega els costos de l'adaptació flexible sobre els treballadors en forma de precarietat.
 - ii) Flexibilitat laboral funcional: capacitat per a modificar (de manera poc costosa) l'assignació de funcions a la plantilla i l'organització del treball, disponibilitat de mà d'obra amb les qualificacions necessàries en cada moment, polivalència... Pot desenvolupar-se dins d'una visió simple i autoritària de flexibilitat laboral o bé dins d'una visió complexa (laboral, organitzativa i gerencial) en què es comparteixen els costos i beneficis de l'adaptació flexible entre empresa i treballadors.
- b) A més de flexibilitat laboral, la gestió empresarial de la mà d'obra busca aconseguir un suficient *control sobre la força de treball*, amb diverses pràctiques que es mouen entre el control directe i l'autonomia responsable dels treballadors: formes coercitives (disciplina, amenaça d'acomiadament), incentius salarials, participació de la plantilla (consulta o decisió), foment de la identificació de la plantilla amb l'empresa...

- c) Més enllà de les diferències quant a característiques de la demanda de treball lligades a les diferents restriccions estructurals de cada empresa (tipus de mercat i demanda, grandària i posició de l'empresa en la jerarquia productiva, tecnologia, competitivitat), les pràctiques empresarials de gestió de la mà d'obra poden contribuir a diferenciar les característiques dels llocs de treball dins d'una mateixa empresa o entre empreses amb restriccions semblants, en funció de la cultura empresarial de gestió de la mà d'obra (manera en què, dins del seu marge de maniobra estratègic, cada empresa busca aconseguir els objectius de flexibilitat laboral i control sobre la força de treball).
- d) La cultura empresarial de gestió de la mà d'obra està també influïda pel marc institucional (sistema de valors imperants, legislació laboral, actuació sindical...).

3. DETERMINANTS DE L'OFERTA DE TREBALL

→Oferta de treball (sentit quantitatiu/qualitatiu): persones disposades a incorporar-se a l'ocupació (taxes d'activitat, grau de disponibilitat) i qualificacions de què disposen.

3.1. Enfocament convencional sobre l'oferta de treball (microeconomia neoclàssica)

- a) Cada individu decideix racionalment buscant el màxim benestar quant treball vol oferir, segons una elecció entre renda i oci: en funció de les preferències entre consum (requereix obtenir ingressos treballant) i oci (gaudir del temps en què no es treballa).
- b) Cada individu valora racionalment el cost d'oportunitat de l'oci pel salari no percebut: un augment del salari produirà en una persona el desig de voler treballar més del que havia decidit (perquè no treballar té un major cost d'oportunitat en termes de renda no guanyada) ⇒ l'oferta de treball globalment és més gran com més gran siga el salari.

3.2. Estratègies familiars de mobilització laboral (de participació en el mercat de treball)

- a) En el si de la família s'assigna de manera diferenciada la capacitat de treball dels seus membres a l'ocupació remunerada i el treball reproductiu per a satisfer les necessitats familiars ⇒ diferències en l'accés al mercat de treball (en les taxes d'activitat).
- b) Diferents estratègies familiars de participació en el mercat de treball:
 - i) Estratègies d'especialització: sols el cap de família es dedica al treball mercantil, la resta de la família només al reproductiu ⇒ baixa taxa d'activitat global.
 - ii) Estratègies de diversificació: més d'un membre de la família dedicat al treball mercantil ⇒ major taxa d'activitat, diversos graus d'inserció laboral (jornada parcial o completa en funció del repartiment familiar del treball reproductiu).
- c) Efecte desànim i efecte treballador afegit: en una situació d'atur, hi ha persones que es retiren de l'oferta de treball perquè no creuen que puguen trobar un lloc de treball (passen a ser inactius), mentre que altres membres de la família que eren inactius es veuen incentivats a buscar ocupació per a suplir la reducció dels ingressos familiars.

3.3. La influència dels factors demogràfics sobre l'oferta de treball

- a) El volum de població està influït per la demografia (natalitat, mortalitat, esperança de vida, migracions), però no es pot establir una relació directa entre variacions de la població en edat de treballar i de la població activa (de l'oferta de treball).
- b) Les dinàmiques poblacionals estan afectades pel grau de desenvolupament econòmic i social (ex.: un augment del nivell de vida redueix la mortalitat infantil) i per regulacions i institucions socials (ex: les lleis d'immigració poden fomentar-la o restringir-la, el suport de serveis públics a les famílies pot facilitar l'augment de la natalitat...).

3.4. La diferenciació del poder social de negociació de la força de treball

- a) Una sèrie de processos socials diferencien entre persones i grups de població la possibilitat d'accedir a diversos llocs de treball i el grau d'acceptació de les condicions laborals i salarials existents en diferents ocupacions (el poder social de negociació).
- b) Diferències de gènere: la posició d'homes i dones dins de les estratègies familiars (segons l'assignació del treball reproductiu i mercantil), el sistema de valors socials i institucions i la cultura empresarial de gestió de la mà d'obra impliquen diferents expectatives i actituds respecte a la participació dels uns i dels altres en el mercat de treball.
- c) Diferències de posició/de classe social: els recursos econòmics, culturals i relacionals de cada grup social impliquen diversos graus d'acceptació de les condicions laborals i diferències en les oportunitats d'ocupació de cadascú, ja que afecten diferenciadament l'adquisició de qualificacions (socialització primària, accés al sistema educatiu), les actituds i expectatives i, per tant, la selecció de la mà d'obra per les empreses.
- d) Diferències educatives: en el sistema educatiu es produeix una diferenciació de la població (de la futura mà d'obra) quant a qualificacions i capacitat d'inserció laboral, però hi ha diverses interpretacions sobre aquesta influència:
 - i) El sistema educatiu afavoreix la promoció social de les persones que dediquen més esforç a la seua formació i per tant són més eficients (visió meritocràtica; ex.: teoria del capital humà).
 - ii) El sistema educatiu reproduïx i legitima les diferències socials: els grups socials més desfavorits de partida tenen menys oportunitats d'avançar en la formació, les diferències socials es transformen en diferències de qualificació aparentment objectives (visió radical).
 - iii) El sistema educatiu s'insereix dins dels processos socials i institucionals de reconeixement diferenciat de les qualificacions, en funció del poder dels diversos grups socials i de la relació entre el sistema de formació i les polítiques de gestió laboral de les empreses (visió societària).

4. LA SEGMENTACIÓ LABORAL: CONCEPTE I DINÀMICA

4.1. Concepcions sobre la segmentació laboral:

- a) Existeixen diferents segments o divisions al mercat de treball amb resultats diferents (condicions laborals i salaris), els quals són mercats de treball diversos quant a l'estructura d'oferta i demanda, la lògica de funcionament i la configuració institucional (combinacions diverses de mercat, organització col·lectiva i intervenció de l'Estat) → segmentació laboral = diferències estructurals entre mercats de treball.
- b) Llocs de treball de certes característiques (condicions laborals/salaris) tendeixen a ser coberts per persones amb determinades característiques (formació, sexe, edat, origen social...) → segmentació = processos socials d'assignació diferenciada de l'ocupació.
- c) La identificació de la segmentació laboral amb un "mercat de treball dual" diferenciat essencialment per la protecció legal contra l'acomiadament (divisió entre contractes fixos i temporals: *insiders-outsiders*) resulta molt reduccionista, ja que no contempla els factors estructurals de demanda ni les pràctiques empresarials de gestió laboral.

4.2. La dinàmica de la segmentació laboral

- a) Les pràctiques empresarials de gestió de la mà d'obra han de fer front a condicionants diferenciats (demanda, tecnologia, competència...), segons la posició de l'empresa en el mercat i l'estructura productiva, dins d'un cert marc institucional (acció sindical, legislació laboral), buscant flexibilitat laboral i control de la força de treball ⇒ gestió diferenciada de les condicions laborals per a distints llocs de treball ⇒ la segmentació s'origina del costat de la demanda de treball (dins de l'empresa, entre empreses).
- b) Les empreses defineixen els trets laborals que consideren més "adequats" per a cobrir cada lloc de treball (en funció dels requisits tècnics, de la conducta requerida i de la cultura de gestió), així com l'estructura jeràrquica de la plantilla i les retribucions i condicions laborals associades a cada ocupació (amb els límits del marc institucional).
- c) La diferenciació de les característiques de la mà d'obra es produeix en gran part en el sistema de reproducció social (diferenciació del poder social de negociació: segons gènere, recursos, educació) ⇒ hi ha característiques diferenciades de les persones que volen treballar (actituds, qualificacions, expectatives) que "s'adapten" millor als requisits diferenciats plantejats per les empreses per als diversos llocs de treball i que són utilitzades per a assignar les ocupacions de la manera socialment menys conflictiva.

4.3. La segmentació dels mercats de treball: exemples.

- a) Un mercat laboral perfectament competitiu (visió microeconòmica convencional), sols regulat per la "lògica de l'oferta i la demanda", només existeix si no hi ha sindicats ni s'apliquen convenis col·lectius o normes legals, si la relació entre l'empresari i el treballador és transitòria i els treballadors són poc qualificats i intercanviables (ex: mercat de treball de recol·lecció agrícola amb mà d'obra immigrant irregular).
- b) Una realitat laboral estructurada institucionalment de manera molt menys competitiva són els *mercats professionals de treball* (ex: arquitectes, metges, advocats...), en què les organitzacions professionals i la legislació regulen l'accés a l'ocupació (exigint certes titulacions formals i l'adhesió a l'organització), el desenvolupament de la feina i la remuneració ⇒ no hi ha pressió externa del mercat de treball en general i la competència interna està limitada per normes legals i de l'organització professional.
- c) Una altra realitat laboral estructurada institucionalment són els *mercats interns de treball* (ex: grans empreses industrials, banca, administració pública...), en els quals l'entrada a l'empresa es produeix pels llocs de treball inferiors en l'escala jeràrquica, i els llocs superiors es cobreixen en gran part per promoció interna de la plantilla, l'assignació de feines i salaris i la promoció es fan mitjançant normes formals (reglaments d'empresa i negociació col·lectiva) ⇒ Els salaris i les condicions de treball sols estan relativament afectats per la pressió del mercat de treball competitiu extern.

Bibliografia bàsica:

- Gallego, J.R., Nácher, J., coords. (2001), *Elementos Básicos de Economía. Un análisis institucional*, València, Tirant lo Blanch. Capítol 10.
- Recio, A. (1997), *Trabajo, personas, mercados*, Barcelona, Icaria. Capítols 1, 2, 4, 5, 6 i 10.

TEMA 2. L'ANÀLISI ECONÒMICA DE LES CAUSES DE L'ATUR I LES POLÍTIQUES D'OCUPACIÓ

1. L'ENFOCAMENT MICROECONÒMIC CONVENCIONAL SOBRE L'ATUR

1.1. Inexistència d'atur en un mercat de treball de competència perfecta (visió neoclàssica)

- a) En un mercat de treball competitiu i flexible, si existeix un excés d'oferta de treball (atur), el salari baixa per la competència entre treballadors per a trobar feina \Rightarrow creix la demanda de treball, es redueix l'oferta de treball, s'arriba al salari d'equilibri de mercat, al qual correspon un nivell d'ocupació (plena) sense atur (totes les persones que volen treballar al salari d'equilibri poden trobar una empresa que els contracte).
- b) L'atur desapareix amb la flexibilitat salarial i laboral, està causat pel mal funcionament del mercat de treball per intervencions institucionals ineficients que limiten la competència.

1.2. Atur friccional

- a) Desajust quantitatiu conjuntural per manca de transparència en el mercat de treball, causat per problemes d'informació sobre les oportunitats d'ocupació existents (hi ha aturats disponibles i empreses que els volen contractar, però "no es troben").
- b) Per a reduir l'atur friccional es proposen *polítiques actives d'ocupació (I)* dirigides a la millora dels serveis d'ocupació per a facilitar el contacte entre oferta i demanda (gestió descentralitzada de la col·locació, agències d'ocupació no públiques...).

1.3. Atur voluntari (resultat de les preferències individuals i de les estratègies racionals dels aturats per a buscar ocupació)

- a) Atur voluntari: treballadors que no accepten treballar al salari d'equilibri de mercat. És un atur (o bé inactivitat) fruit d'eleccions voluntàries racionals entre renda i oci.
- b) L'atur pot ser el resultat d'estratègies individuals racionals per a buscar ocupació en un entorn d'informació imperfecta: cada individu decideix racionalment el temps que busca feina (període d'atur):
 - i) Un temps més llarg buscant feina potser permet accedir a ocupacions més ben pagades, però buscar ocupació és costós (en termes de cost d'oportunitat: el salari rebutjat al qual es renuncia mentre es continua buscant).
 - ii) Cada aturat es marca un salari de reserva (mínim salarial per damunt del qual s'accepta una ocupació), que es redueix a mesura que augmenta la durada de l'atur i que depèn de l'existència de rendes no salarials
 - iii) Les prestacions que reben els aturats poden allargar la durada de la desocupació, ja que augmenten el salari de reserva (l'evidència empírica al respecte no és conclouent i els efectes són diferents a curt i mitjà termini, ja que les prestacions poden permetre buscar més temps i accedir així a llocs de treball més estables).
- c) Per a reduir l'atur voluntari es proposen diverses *polítiques actives d'ocupació (II)*:
 - i) Orientació laboral dirigida als aturats per a fer més àgil el seu accés als llocs de treball (millora del procés de buscar ocupació).
 - ii) Reformar el sistema de protecció social dels aturats per a aconseguir que busquen activament feina i accepten les oportunitats d'ocupació (existents o potencials): reduir la quantia i la durada de les prestacions per atur (la qual cosa redueix el salari de reserva), condicionar la percepció de les prestacions per atur a la participació en programes d'inserció laboral (compromís d'activitat dels perceptors).

1.4. Atur causat per rigideses salarials

- a) “Barreres institucionals” a la flexibilitat salarial: les situacions en les quals el salari no es redueix enfront d’un excés d’oferta de treball generen atur. Causes:
 - i) Legislació sobre salari mínim (si aquest supera el salari d’equilibri del mercat o la productivitat dels treballadors menys qualificats).
 - ii) Actuació sindical i convenis col·lectius centralitzats (sectorials) ⇒ el salari de conveni no s’ajusta a la productivitat de cada treballador i la situació de cada empresa, les empreses amb problemes no poden ajustar a la baixa els salaris i acomiaden els treballadors menys productius.
- b) Polítiques proposades per a augmentar la flexibilitat salarial:
 - i) Revisió de la legislació sobre salari mínim a la baixa.
 - ii) Major pes en el salari dels components variables i individualitzats (en funció de la productivitat de cada treballador, negociats en l’àmbit de l’empresa).
 - iii) Aconseguir que les empreses puguin despenjar-se d’acords salarials de conveni.
 - iv) Eliminar les clàusules de revisió salarial en funció de la inflació.

1.5. Atur causat per rigideses laborals

- a) “Barreres institucionals” a la flexibilitat laboral: l’existència de dificultats i costos per a l’ajust quantitatiu flexible del volum de treball utilitzat per les empreses fa que la contractació laboral siga inferior a la que existiria amb major flexibilitat. Causes:
 - i) Protecció legal contra l’acomiadament (costos i procediments: indemnitzacions, preavisos, intervenció administrativa, sindical o judicial en l’acomiadament).
 - ii) Regulació legal poc flexible de la contractació temporal (justificació de les causes, termini mínim i màxim, limitació de l’encadenament de contractes) i/o del temps de treball (límits al contracte a jornada parcial i a la variabilitat de la jornada).
- b) Argument en contra: la flexibilitat laboral augmenta la sensibilitat de l’ocupació al cicle i la seua variabilitat a curt termini, així com la precarietat laboral (inestabilitat i inseguretat de l’ocupació), però no necessàriament el volum d’ocupació a llarg termini.
- c) Polítiques proposades per a augmentar la flexibilitat del mercat de treball:
 - i) Fomentar les modalitats de contractació temporal i a jornada parcial.
 - ii) Reduir les indemnitzacions d’acomiadament, ampliar les causes que el justifiquen, simplificar els procediments (menor intervenció legal, administrativa o sindical).
 - iii) “Desregular” el mercat laboral: limitar les normes legals que regulen les relacions laborals i transferir els seus continguts als convenis col·lectius o al contracte de treball per a fer-les més flexibles i ajustades a la situació de cada empresa.

2. L’ENFOCAMENT MACROECONÒMIC DE L’ATUR

2.1. Atur per insuficiència de la demanda agregada (perspectiva keynesiana)

- a) En una economia desenvolupada i complexa, caracteritzada per la incertesa, els ajustos dels plans de les empreses a la situació real dels mercats de béns i serveis es produeixen per la via de les quantitats (i no tant per la via de reducció de preus i salaris): quan les decisions de producció i inversió de les empreses es revelen excessives enfront de les decisions de consum, s’ajusta a la baixa de la producció, la inversió i l’ocupació ⇒ atur.

- b) L'atur és involuntari: les empreses no augmenten la demanda de treball si no preveuen prou demanda per als seus productes, la qual cosa depèn de la demanda agregada existent ($DA = \text{Consum} + \text{Inversió} + \text{Despesa pública} + \text{Exportacions} - \text{Importacions} = \text{PIB}$).
- c) La flexibilitat del mercat laboral no condueix automàticament a la plena ocupació: la reducció salarial no augmenta necessàriament el volum d'ocupació, ja que pot reduir la demanda agregada i el PIB (per la reducció del consum de les famílies), tot i que pot millorar la competitivitat enfront d'altres països i amb això les exportacions.
- d) En una situació de recessió o crisi, el sector privat no és capaç per si mateix de generar creixement econòmic i ocupació: el consum de les famílies es redueix per l'atur (i també si es redueixen els salaris), les expectatives empresarials empitjoren i la inversió privada cau \Rightarrow es redueix la demanda agregada, el PIB i l'ocupació.
- e) El Govern pot estimular la demanda agregada de manera que augmente el PIB, es generi ocupació (o siga menor la destrucció d'ocupació) i milloren les expectatives privades.

2.2. Polítiques macroeconòmiques expansives (plantejament keynesià)

- a) Política monetària expansiva: augment dels diners en circulació, reducció dels tipus d'interès (decisiones dels Bancs Centrals que afecten l'economia real a través del sistema financer) \Rightarrow estímul a la inversió i el consum (crèdit més abundant i barat) \Rightarrow increment de la demanda agregada (depèn de decisions privades, de les expectatives i del nivell dels tipus d'interès) \Rightarrow creixement econòmic i de l'ocupació
- b) Política fiscal expansiva
 - i) Augment de la despesa pública \Rightarrow increment de la demanda agregada \Rightarrow creixement del PIB, augment de l'ocupació (efecte multiplicador: l'augment de la despesa pública fa créixer el PIB, la qual cosa genera ocupació i ingressos, consum i inversió; això provoca un increment addicional del PIB \Rightarrow l'expansió inicial de la despesa pública genera un efecte final de quantia més alta sobre el PIB i la renda nacional).
 - ii) Reducció d'impostos o augment de les transferències públiques a famílies i empreses \Rightarrow possible creixement del consum i la inversió (menor efectivitat que l'augment de la despesa pública, ja que depèn de decisions privades d'estalvi i inversió) \Rightarrow increment de la demanda agregada \Rightarrow creixement econòmic, augment de l'ocupació.
- c) Límits a l'eficàcia d'una política fiscal expansiva
 - i) Una major despesa pública o una reducció d'impostos genera dèficit públic, el qual s'afegeix al dèficit que les crisis provoquen de manera automàtica (en reduir-se els ingressos per impostos sobre la renda i el consum i en augmentar la despesa pública en prestacions). Si el dèficit públic es manté en el temps amb caràcter estructural i el volum de deute públic és elevat, poden augmentar els tipus d'interès (per a finançar en els mercats financers el deute públic), la qual cosa realimenta el dèficit públic, pot perjudicar la inversió privada (tot i que en part es veu compensada per inversió pública) i pot arribar a qüestionar la viabilitat financera de l'Estat (si no troba finançament suficient o sols l'aconsegueix amb tipus d'interès molt alts).
 - ii) Si el sistema productiu del país presenta rigideses, ineficiències o problemes de competitivitat (per manca d'inversió, retard tecnològic o insuficient competència), la despesa pública més gran pot provocar inflació (si les empreses aprofiten l'augment de demanda per a apujar preus).

- iii) En economies obertes, part de l'efecte expansiu de la política fiscal sobre la demanda agregada es filtra cap a l'exterior (problema de dèficit extern quan augmenten les importacions); per tant aquestes polítiques s'han d'instrumentar coordinadament a escala internacional o en grans espais econòmics (p. ex. UE).
- d) Polítiques d'estabilització macroeconòmica (orientació neoclàssica: polítiques d'ajust)
 - i) Enfront de la visió keynesiana es planteja una política macroeconòmica estabilitzadora (polítiques d'ajust) dirigida a controlar la inflació i el dèficit públic (p. ex.: Pacte d'Estabilitat i Creixement de l'àrea euro), junt amb la liberalització del sistema financer i desregulació/flexibilitat dels mercats (de béns i treball), a fi d'aconseguir un entorn favorable a la creació d'ocupació en el sector privat. Es tracta de reduir la despesa pública per a controlar el dèficit públic sense augmentar els impostos (o reduint-los), juntament amb control monetari i moderació salarial per a impedir la inflació i millorar la competitivitat.
 - ii) Argumentació macroeconòmica que fonamenta les polítiques d'estabilització: una vegada controlat el dèficit públic i la inflació, els tipus d'interès es poden mantenir baixos i així s'incentiva la inversió i la producció, alhora que s'orienta l'estalvi cap als mercats de valors i immobiliaris, amb un efecte positiu sobre les expectatives que anima el consum (efecte riquesa), la qual cosa estimula la producció i l'ocupació.
- e) Problemes de les polítiques d'ajust macroeconòmic
 - i) La inestabilitat i la desregulació dels mercats de valors i immobiliaris generen bombolles especulatives que poden provocar crisis del sistema financer que arrosseguen finalment l'economia real a situacions recessives (caiguda del PIB, atur).
 - ii) En un context econòmic recessiu, les polítiques d'estabilització macroeconòmica agreugen la feblesa de la demanda interna, la qual cosa a curt termini pot generar considerables efectes negatius afegits sobre la dinàmica de creixement econòmic (manteniment del nivell d'atur, reducció de l'activitat econòmica).
 - iii) Als països amb un retard estructural quant a benestar social, dotació d'infraestructures, educació, innovació tecnològica..., les polítiques d'equilibri pressupostari poden entrar en contradicció amb l'esforç en despesa pública requerit a mitjà i llarg termini per a superar aquests retards.

3. L'ATUR ESTRUCTURAL

3.1. Atur estructural per desajustos en les qualificacions

- a) Diagnòstic: inadaptació de les qualificacions dels aturats
 - i) El problema apareix quan les qualificacions necessàries per a ocupar els llocs de treball es modifiquen per la incorporació de noves tecnologies (canvi tècnic) o per l'aparició de noves branques productives i la crisi d'altres prèvies (canvi sectorial).
 - ii) Suposa que les qualificacions necessàries són cada vegada més complexes i que les persones aturades no estan ben capacitades per problemes del sistema educatiu, de manera que hi ha ocupacions vacants que els aturats no poden cobrir per problemes de qualificació, o bé que la manca de qualificacions adients dificulta la introducció d'innovacions i el desenvolupament de sectors productius competitiu.

b) Per a fer front a aquest atur estructural es plantegen *polítiques actives d'ocupació (III)*, en concret polítiques de formació:

i) Major esforç en formació reglada (sistema educatiu) i major coordinació d'aquesta amb el teixit econòmic i social.

ii) Formació no reglada per a aturats: accions formatives dirigides a les persones aturades a fi de capacitar-les per a l'ocupació (per a augmentar la seua ocupabilitat), les quals busquen la inserció laboral en ocupacions que prèviament s'han considerat viables.

iii) Formació continuada no reglada dirigida a persones ocupades per a actualitzar i reciclar les seues qualificacions, la qual cosa facilita la introducció d'innovacions tecnològiques i l'eficiència productiva i que es puguen prevenir situacions futures d'atur en un context canviant de requeriments de qualificació.

c) L'eficàcia de les mesures de formació enfront de l'atur depèn de la correcció del diagnòstic (és limitada si la causa de l'atur no està en les qualificacions sinó en la falta de demanda o si el sistema productiu no requereix qualificacions més complexes) i del seu disseny (sobretot en la no reglada: col·lectius destinataris concrets, detecció de necessitats de formació insuficientment cobertes, metodologies pràctiques...).

3.2. L'atur tecnològic

a) La mecanització dels processos productius associada al progrés tècnic (substitució de treball per capital) augmenta la productivitat i redueix les necessitats de treball per unitat de producte ⇒ possible font d'atur estructural (si es tradueix en destrucció d'ocupació).

b) La destrucció d'ocupació ocasionada pel progrés tècnic és controvertida i matisada:

i) L'augment de la productivitat pel progrés tècnic redueix els costos mitjans de producció i això pot permetre que es reduïsquen els preus del producte, i afavorir un augment de la demanda i de la producció i, per tant, una major ocupació.

ii) Els canvis tècnics introduïts en un sector requereixen la producció de nous béns i serveis (maquinària, manteniment, assistència tècnica, infraestructures...), la qual cosa pot fer augmentar l'ocupació en altres sectors proveïdors d'aquests béns.

iii) En qualsevol cas, la més alta productivitat associada al progrés tècnic suposa que el creixement de l'ocupació requereix increments cada vegada més grans de la producció, la qual cosa presenta importants límits ecològics (de recursos naturals).

3.3. Polítiques estructurals per a l'ocupació (incideixen sobre el sistema productiu per a resoldre els seus problemes estructurals i augmentar així la seua capacitat de generar ocupació)

a) Polítiques sectorials adreçades a millorar la posició competitiva d'un sector d'activitat amb problemes específics, de manera que millore la seua ocupació en volum i qualitat: política industrial, política agrària, política turística...

b) Polítiques horitzontals, no dirigides cap a un sector concret sinó a afectar determinats factors estratègics transversals en diferents branques productives, la millora dels quals afecta positivament la seua competitivitat i la seua capacitat de generar ocupació: política tecnològica (R+D+i: investigació, desenvolupament i innovació), política energètica, política mediambiental, política d'infraestructures i telecomunicacions...

c) Política de desenvolupament regional i local: articulació en un àmbit territorial de les diferents polítiques estructurals, dirigides a augmentar el volum i la qualitat de l'ocupació per mitjà d'un sistema productiu local dinàmic.

Bibliografia bàsica:

Gallego, J.R., Nácher, J., coords. (2001), *Elementos Básicos de Economía. Un análisis institucional*.
Capítol 11.

Recio, A. (1997), *Trabajo, personas, mercados*, Barcelona, Icaria. Capítol 8.

TEMA 3. LA DETERMINACIÓ DELS SALARIS

1. LA VISIÓ MICROECONÒMICA DELS SALARIS

1.1. L'enfocament neoclàssic convencional: oferta i demanda, productivitat

- a) Si els salaris són determinats per la interacció d'oferta i demanda de treball en un context de lliure competència i flexibilitat, el salari pagat per les empreses estarà lligat a la productivitat del treball (la qual cosa fa màxim el benefici empresarial): treballadors igualment productius cobren el mateix salari (que compensa la seua productivitat) i llocs de treball idèntics tendiran a tenir salaris iguals.
- b) Les diferències salarials que compensen les diferències d'atractiu entre diversos llocs de treball estan justificades per a atraure treballadors i, per tant, són eficients (ex.: primes salarials per nocturnitat).
- c) Els treballadors amb productivitat més alta reben un salari superior perquè aporten un valor més gran a l'empresa \Rightarrow el comportament empresarial racional de buscar el màxim benefici pot justificar pagar salaris diferents segons la productivitat del treballador (les diferències salarials lligades a la productivitat són eficients).

1.2. La teoria del capital humà: formació, productivitat i salaris

- a) Els treballadors prenen les seues decisions individuals de formació d'acord amb la racionalitat econòmica, de manera semblant a la inversió empresarial en capital:
 - i) La formació augmenta la qualificació i la productivitat \Rightarrow els treballadors més formats rebran salaris més alts perquè la seua productivitat és superior.
 - ii) La formació suposa costos per al treballador (monetaris i d'oportunitat: salari no cobrat durant el període de formació).
 - iii) Cada persona decideix racionalment (comparant costos actuals i beneficis futurs) la seua "inversió" en temps de formació (en el seu "capital humà").
 - iv) Diferent esforç individual en formació de cada treballador \Rightarrow diferent qualificació \Rightarrow diferent productivitat \Rightarrow diferències salarials entre individus.
- b) Formació genèrica i específica
 - i) Formació genèrica: augmenta la productivitat del treballador en qualsevol feina (és útil per a moltes empreses) \Rightarrow el seu cost no és assumit per l'empresa sinó pel treballador o pel sistema educatiu (formació professional).
 - ii) Formació específica: augmenta la productivitat del treballador només en certs llocs de treball (sols és plenament útil per a l'empresa on s'adquireix aquesta qualificació) \Rightarrow el seu cost és assumit per l'empresa (formació en el lloc de treball) \Rightarrow relació d'ocupació estable (per a fer rendible la inversió).
- c) Algunes crítiques a la teoria del capital humà
 - i) Dificultats per a valorar el capital humà que incorpora cada treballador i la seua productivitat individual (sobretot en processos laborals complexos i heterogenis) \Rightarrow la teoria no es pot contrastar adequadament.
 - ii) Crítica "credencialista": els títols educatius superiors (s'associen o no a una productivitat més alta) són utilitzats en la contractació per les empreses com a filtres externs que cal superar per a accedir als llocs millor pagats.

1.3. La hipòtesi del salari d'eficiència

- a) Els salaris no fluctuaran en funció de la demanda i l'oferta de treball si les empreses consideren que una reducció salarial pot reduir la productivitat del treball \Rightarrow el salari (eficient) que fa màxim el benefici empresarial pot superar el d'equilibri de mercat i no baixarà encara que hi haja un excés d'oferta de treball.
- b) Aquesta situació de rigidesa salarial eficient pot estar lligada a:
 - i) La reducció dels costos de control sobre la mà d'obra: un salari alt sobre el d'equilibri incentiva l'esforç i redueix l'absentisme (el cost d'oportunitat de ser acomiadat és més alt si el salari és elevat), afavoreix la selecció i el manteniment en l'empresa dels treballadors més productius.
 - ii) Consideracions de "salari just" dels treballadors: si l'empresa trenca el tracte salarial que els treballadors consideren just, aquests respondran reduint el seu esforç laboral i la productivitat serà menor.

1.4. El model *insiders-outsiders*

- a) Si l'empresa substitueix *insiders* (treballadors de plantilla, fixos) per *outsiders* (aturats i treballadors eventuais, disposats a treballar per un salari inferior), ha d'incórrer en costos de rotació (selecció, contractació, formació i acomiadament)
- b) Aquests costos de rotació de la plantilla generen un poder de negociació dels *insiders*, els quals negocien els salaris sense tenir en compte l'interès dels *outsiders* (que estarien disposats a acceptar salaris més baixos per a trobar feina) \Rightarrow fixació de salaris superiors al d'equilibri de mercat, rigidesa salarial (les evidències empíriques respecte a això són qüestionables).

2. LA VISIÓ INSTITUCIONALISTA DELS SALARIS

2.1. Factors institucionals que influeixen sobre la determinació dels salaris

- a) Influència de sindicats i organitzacions professionals: depèn del seu nivell d'afiliació i representativitat, de la fragmentació organitzativa i del marc legal (dret de vaga, reconeixement legal de la capacitat negociadora, obligació o no d'afiliació...).
- b) Negociació col·lectiva: el seu efecte depèn del nivell de cobertura dels convenis i del seu grau de centralització (planta, sector, territori, Estat).
- c) Intervenció pública: legislació salarial, regulació legal de l'accés a certs mercats de treball, prestacions socials (que complementen els ingressos salarials i per tant influeixen sobre el salari directe negociat).
 - \Rightarrow la fixació dels salaris no depèn sols de la situació d'oferta i demanda de treball, sinó de processos institucionals afectats per relacions de poder.

2.2. Les diferències salarials segons l'institucionalisme laboral

- a) Els llocs de treball s'agrupen per polítiques salarials comunes (recollides en convenis, reglaments d'empresa i legislació, fruit de la negociació i el conflicte): els salaris dins d'un grup d'ocupacions o segment ocupacional (ex.: categories professionals) són interdependents, entre grups es mantenen diferències salarials relatives.
- b) Les diferències salarials es corresponen amb la importància social de les diverses ocupacions, responen a processos institucionals de reconeixement diferenciat de les qualificacions (més que a diferències de productivitat individual).

3. SALARIS, PRODUCTIVITAT I COSTOS LABORALS UNITARIS

3.1. Concepte i determinants del cost laboral unitari

a) Existeixen relacions entre salaris, productivitat del treball, preus i distribució de la renda que poden ser analitzades a partir del concepte de cost laboral unitari (CLU), entès com la relació entre la remuneració salarial dels treballadors (el cost salarial de la producció W) i la producció obtinguda del treball (Q): $CLU = W/Q$.

b) El CLU es pot expressar també com el quocient entre el salari mitjà pagat (ω : salari per treballador ocupat o per hora de treball) i la productivitat del treball (π : quantitat de producte obtingut per treballador o per hora de treball):

$$CLU = \frac{W}{Q} = \frac{W/L}{Q/L} = \frac{\omega}{\pi}$$

(on L és el volum d'ocupació utilitzat en la producció: nombre de treballadors ocupats o d'hores de treball utilitzades per a produir).

c) Per tant, en termes de taxes de variació: $\Delta CLU = \Delta\omega - \Delta\pi$ (la variació del CLU depèn de l'evolució experimentada pel salari mitjà i per la productivitat)

3.2. Cost laboral unitari, benefici empresarial i preus:

a) El valor de la producció (Y) depèn de les quantitats produïdes (Q) i dels preus (P): $Y = P * Q$. De la mateixa manera, aquest valor de la producció ha de ser igual als costos laborals (W) més altres costos de producció no laborals (OC) i el benefici empresarial (B):

$$P * Q = W + OC + B \Rightarrow P = W/Q + OC/Q + B/Q \Rightarrow P = CLU + OC/Q + \beta$$

(on β és el benefici empresarial per unitat de producte: $\beta = B/Q$).

b) Per tant, en termes de taxes de variació: $\Delta P = \Delta CLU + \Delta\beta$ (suposant que no varien els costos no laborals OC). És a dir, en una empresa (i en general en el conjunt de l'economia) preus, costos laborals unitaris i benefici empresarial estan relacionats en la seua evolució.

3.3. Cost laboral unitari i estratègies de competitivitat

a) Les estratègies empresarials de competitivitat basades a millorar la productivitat (innovació tecnològica i organitzativa, millora del valor del producte) permeten reduir el CLU sense haver de reduir salaris (fins i tot augmentant-los), amb la qual cosa pot augmentar també el benefici empresarial sense que cresquen els preus. En aquest cas, l'augment de la productivitat fa compatibles els guanys salarials amb la millora del benefici empresarial i amb una posició competitiva en el mercat

si $\Delta\pi > \Delta\omega > 0 \Rightarrow \Delta CLU < 0$ (veure 3.1.c) i $\Delta\beta > 0$, $\Delta P = 0$ (vegeu 3.2.b).

b) Per contra, les estratègies empresarials de competitivitat no basades en el foment de la productivitat i la innovació sols poden reduir el CLU a costa del deteriorament salarial i la precarització de les condicions de treball (si $\Delta\pi = 0 \Rightarrow \Delta CLU < 0$ sólo si $\Delta\omega < 0$), o bé s'acaben traduint en una pèrdua de competitivitat i inflació si les empreses traslladen als preus els augments salarials per a mantenir el benefici.

3.4. Cost laboral unitari i participació dels salaris en la renda nacional

a) El CLU es pot expressar en termes nominals (com hem fet fins ací) o bé reals (descomptant la variació dels preus, és a dir, deflactant per un indicador de preus P, com ara el deflactor del PIB o l'IPC): $CLU \text{ real} = CLU/P$

$$CLU_{real} = \frac{CLU}{P} = \frac{\omega}{\pi * P}$$

En termes de taxes de variació: $\Delta CLU_{real} = \Delta\omega - \Delta\pi - \Delta P = \Delta\omega_{real} - \Delta\pi$: el CLU real depèn del salari mitjà *real* (capacitat adquisitiva, descomptant al salari nominal la inflació: $\Delta\omega_{real} = \Delta\omega$ [nominal] - ΔP) i de la productivitat.

- b) Generalitzant el que hem vist en apartats anteriors, a escala macroeconòmica el CLU real expressa la participació dels salaris (W) en la renda nacional (en el valor de la producció global: $Y \cong PIB$). Si es redueix el CLU real, baixa la porció de renda captada pels ocupats (i augmenta la porció corresponent als beneficis empresarials), i a la inversa.
- c) Si els salaris reals (poder adquisitiu) augmenten (perquè els salaris nominals creixen més que la taxa d'inflació), aleshores el CLU real creix a no ser que augmente la productivitat. Però si augmenta la productivitat, pot absorbir l'augment del salari real sense que augmente el CLU real. Per tant, si la productivitat augmenta, es fa compatible una millora del salari real (de la capacitat adquisitiva) i el manteniment de la distribució de la renda entre salaris i beneficis (el CLU real es manté).
- d) Com a conclusió general, resulta essencial per a un país disposar d'un sistema productiu i d'estratègies empresarials de competitivitat amb capacitat de millorar la productivitat mitjançant la innovació, com a manera de fer compatibles la millora dels salaris reals, uns beneficis empresarials raonables i la competitivitat de la producció, així com una ocupació de qualitat

Bibliografia bàsica:

- Banyuls, J. et al. (2005), *Economia laboral i polítiques d'ocupació*, València, Universitat de València. Capítol 2 (apartat 2) i capítol 3 (apartat 3)
- Recio, A. (1997), *Trabajo, personas, mercados*, Barcelona, Icaria. Capítols 7 i 12

TEMA 4. VISIÓ GLOBAL DEL MERCAT LABORAL A ESPANYA

1. PERÍODES SIGNIFICATIUS EN L'EVOLUCIÓ DE L'ECONOMIA ESPANYOLA

1.1. Desenvolupament econòmic dels anys seixanta fins a la crisi dels anys setanta

- a) Context polític: sistema autoritari franquista (impedeix la democratització i la modernització del sistema institucional, de relacions laborals, fiscal...).
- b) Context econòmic: fort creixement del PIB real, augment més moderat de l'ocupació (aparent baixa taxa d'atur), desenvolupament desequilibrat (inflació, provisió insuficient de serveis públics, dèficit extern, retard tecnològic...).

1.2. Crisi dels anys setanta fins a mitjan anys vuitanta (1975-1985)

- a) Context polític: inici del sistema democràtic, reforma del sistema institucional i econòmic (Pactes de la Moncloa 1977, Constitució 1978, Estatut Treballadors 1980), governs minoritaris UCD, intent de colp d'estat (1981). Govern PSOE amb majoria absoluta (1982): política econòmica d'ajust, acords de concertació social, reforma laboral (1984: flexibilitat de la contractació temporal), reforma del sistema de pensions (1985).
- b) Context econòmic: xocs del petroli i les matèries primeres (1973, 1979), crisi econòmica internacional, reducció del creixement del PIB real, caiguda important de l'ocupació i fort augment de la taxa d'atur (21,5 % en 1985), desarticulació del teixit productiu (reconversió i reestructuració industrial), important inflació controlada progressivament.

1.3. Expansió en la segona meitat dels anys vuitanta (1986-1991)

- a) Context polític: govern del PSOE amb majoria absoluta, integració en la Comunitat Econòmica Europea (1986) i el Sistema Monetari Europeu (1989), abandonament de la concertació social (vaga general 14D 1988).
- b) Context econòmic: creixement intens del PIB, convergència a la mitjana europea de PIB per càpita, augment ràpid de l'ocupació (bàsicament contractes temporals), reducció important però insuficient de la taxa d'atur (16 % en 1991).

1.4. Crisi de principis dels anys noranta (1991-1994)

- a) Context polític: Tractat de Maastricht (1991: programa cap a la Unió Econòmica i Monetària europea), Olimpíades i Exposició Universal (1992), reforma de les prestacions per atur (1992), Mercat Únic Europeu (1993), govern minoritari PSOE (1993), nova reforma flexibilitzadora de la legislació laboral (1994).
- b) Context econòmic: forta reducció del creixement del PIB, destrucció intensa de l'ocupació, ràpid repunt de la taxa d'atur (24 % en 1994).

1.5. Creixement des de mitjans dels anys noranta fins a la crisi actual (1995-2007)

- a) Context polític: governs del PP (minoritari 1996: acords amb els agents socials; majoria absoluta 2000: abandonament del consens), reformes de legislació laboral (1997 pactada, 2002 amb vaga general). Govern minoritari del PSOE (2004: concertació social).
- b) Context econòmic: augment important del PIB i l'ocupació, reducció de la taxa d'atur (8 % el 2007).

1.6. Crisi i recessió des de finals de 2007

- a) Context polític: govern minoritari del PSOE (2008: política macroeconòmica expansiva; 2010: reorientació cap a polítiques d'ajust), govern del PP amb majoria absoluta (2012: aprofundiment de les polítiques d'ajust), reformes flexibilitzadores de la legislació laboral i social.

- b) Context econòmic: caiguda del PIB real, forta destrucció d'ocupació, explosió de la taxa d'atur, acceleració ràpida del dèficit públic i lenta reducció, problemes de finançament del deute públic, problemes del sistema financer (rescat i reestructuració).

2. PRINCIPALS TRETS DEL MERCAT LABORAL ESPANYOL: ACTIVITAT, OCUPACIÓ I ATUR

2.1. Evolució de la població en edat de treballar

- a) Creixement continu, només una mica més moderat en la crisi d'inicis dels anys noranta i en la recessió actual.
- b) Aquest creixement es relaciona en els anys vuitanta amb l'augment de la natalitat des de mitjans dels anys cinquanta fins a mitjan anys setanta. Des de finals dels noranta es deu a l'accelerada arribada d'immigrants, que es contraposa a la forta disminució de la natalitat.
- c) La població jove (de 16 a 24 anys) experimenta una dinàmica més regressiva, sobretot a partir de 1990 ⇒ envelliment de la població en edat de treballar.

2.2. Evolució de la població activa i de la taxa d'activitat

- a) Creixement continu de la població activa, major en els períodes expansius i menor en els recessius. Des de 1985 hi ha una tendència diferent segons el sexe, amb un creixement molt més ràpid de la població activa femenina.
- b) La taxa d'activitat es va mantenir quasi estancada entre 1977 i 1994; posteriorment ha crescut de forma intensa, sobretot des del 2001 fins al 2007; els anys recents de crisi s'han traduït en un creixement més lent de la taxa d'activitat.
- c) La taxa d'activitat espanyola era bastant inferior a la mitjana europea, però s'ha produït una progressiva convergència fins a igualar-se, pel fort augment de l'activitat al nostre país (sobretot de les dones).
- d) La taxa d'activitat masculina és sempre superior a la femenina, però la diferència ha anat reduint-se significativament per la distinta dinàmica d'homes i dones: la taxa d'activitat femenina creix contínuament des de mitjan anys vuitanta (en les fases expansives i en les recessives), mentre que la taxa d'activitat masculina cau en els períodes de crisi, i creix menys que la femenina en els períodes expansius.
- e) Factors que han tendit a reduir la taxa d'activitat: major permanència dels joves en el sistema educatiu, jubilacions avançades per a reestructurar les plantilles.
- f) El canvi en la pauta tradicional de les dones quant a la seua entrada i eixida del mercat laboral ha impulsat l'augment de la taxa d'activitat: ja no abandonen el mercat de treball en casar-se o tenir el primer fill, i el retorn al mercat laboral és més ràpid entre les dones que l'abandonen per aquestes raons.

2.3. Evolució de la població ocupada i de la taxa d'ocupació

- a) La població ocupada mostra un significatiu perfil cíclic (forta destrucció d'ocupació en les crisis, augment relativament ràpid en les fases expansives).
- b) L'evolució de l'ocupació per sexe ha mostrat diferències des de mitjans dels anys vuitanta que s'han traduït en un augment continu de la feminització de la població ocupada. L'ocupació femenina ha crescut de manera més intensa que la masculina en les fases expansives i s'ha reduït menys significativament en les fases recessives.

- c) Quant a la taxa d'ocupació (ocupats/població en edat de treballar), presenta també un perfil cíclic d'augment en les fases expansives i fortes caigudes en les recessions.
- d) L'evolució de la taxa d'ocupació per sexe ha vingut marcada sempre per una bretxa favorable als homes, però s'ha anat produint una reducció d'aquesta diferència.
- e) En l'àmbit europeu, Espanya s'ha caracteritzat per una baixa taxa d'ocupació (sobretot femenina) que s'acosta a la mitjana europea en les fases expansives (sense arribar a la plena ocupació) i s'allunya ràpidament de la mitjana europea en les fases de crisi.

2.4. Evolució de la població aturada i de la taxa d'atur

- a) La població aturada augmenta significativament en les fases recessives de l'economia espanyola, impulsada per la destrucció d'ocupació, però també per l'augment de la població activa. En les fases expansives el volum d'aturats no es redueix tant com augmenta l'ocupació perquè continua pressionant a l'alça la població activa.
- b) Per tant, la taxa d'atur creix fortament en les crisis i es redueix més lentament en les etapes de creixement. En el context europeu, Espanya es caracteritza per una taxa d'atur superior a la mitjana (molt superior en les fases recessives).
- c) La taxa d'atur d'homes i dones era quasi igual en 1977 (però la taxa d'activitat femenina era molt baixa). A partir d'aquest moment s'obri la bretxa entre totes dues taxes d'atur, que assoleix el màxim en la crisi de principis dels noranta. Posteriorment s'ha anat reduint la diferència i en la crisi actual s'igualen pràcticament (creix més ràpidament la taxa d'atur dels homes). La diferent evolució de l'atur d'homes i dones s'entén per la diferent dinàmica de la població ocupada i activa segons el sexe.
- d) L'atur incideix de manera significativament superior entre els joves, sobretot en els moments de més gran desocupació global.

3. FORMES D'OCUPACIÓ, TEMPORALITAT I JORNADA PARCIAL

3.1. Evolució de les formes d'ocupació: assalariats i ocupació per compte propi

- a) Augment quasi continu des de 1985 de la importància relativa dels assalariats dins de la població ocupada (taxa d'assalariament creixent), sobretot en les fases expansives.
- b) La importància relativa dels assalariats del sector públic sobre els ocupats creix ràpidament fins a 1985, després es manté i fins i tot es redueix en el període de 1994 a 2007 (pel dinamisme més gran del sector privat) i torna a recuperar-se en la crisi actual.
- c) L'assalariament de les dones, que era inferior al dels homes en 1977, mostra una pauta d'augment continu i supera la masculina des de 1991. Això es deu en part a la reducció de les ajudes familiars com a forma d'ocupació (bàsicament femenina), així com a la creixent presència de dones en l'ocupació assalariada pública (la importància de la qual dins de l'ocupació femenina és superior a la que té entre els homes ocupats).

3.2. Condicions de treball i precarietat: incidència de la temporalitat

- a) El període de major augment de la taxa de temporalitat és de 1987 (primer any en què l'EPA quantifica el fenomen) a 1991, en què passa del 18 % al 32 % dels assalariats.
- b) La crisi de principis dels anys noranta se salda amb una taxa de temporalitat una miqueta més alta, resultat d'una destrucció d'ocupació indefinida superior a la de l'ocupació temporal. En la fase expansiva posterior l'ocupació indefinida creix una miqueta més que la temporal i la taxa de temporalitat oscil·la al voltant del 33 %.

- c) La crisi actual ha afectat en major grau l'ocupació temporal (que es redueix de manera contínua fins al 2010) que a la indefinida, la qual cosa es tradueix en una caiguda de la taxa de temporalitat (25 %).
- d) La incidència de la temporalitat a Espanya ha estat i és molt superior a la de la UE.
- e) L'evolució de la temporalitat presenta diferències de gènere: sempre és superior entre les dones, encara que la diferència amb els homes s'ha anat reduint.
- f) La incidència de la temporalitat és molt significativa entre els joves i presenta nivells elevats fins als 30 anys.

3.3. L'ocupació a jornada parcial

- a) La jornada parcial pot associar-se a la precarietat laboral si comporta insuficiència d'ingressos, inserció laboral dèbil i condicions de treball inferiors (més enllà que es tracte o no d'una conciliació de vida laboral i personal).
- b) La incidència de l'ocupació a jornada parcial a Espanya ha augmentat de manera gradual. L'augment sobtat del 2005 es deu al canvi metodològic en l'EPA en aquest any. No obstant això, continua sent bastant inferior a la mitjana europea.
- c) L'ocupació a jornada parcial afecta particularment les dones (a Espanya i la Unió Europea). Des de finals dels anys vuitanta, la feminització d'aquesta forma d'ocupació ha superat el 75 % (molt superior a la taxa de feminització de la població ocupada).

4. LA TRANSFORMACIÓ SECTORIAL I OCUPACIONAL DE L'OCUPACIÓ

4.1. L'ocupació en l'agricultura

- a) Reducció contínua (no cíclica) de l'ocupació del sector agrícola (i de la seua importància en el conjunt de l'ocupació).
- b) Desagrarització accelerada, canvi del model agrari tradicional (mecanització i ús d'*inputs* industrials que es tradueix en una creixent productivitat i redueix les necessitats de treball).

4.2. L'ocupació en la indústria

- a) Evolució cíclica de l'ocupació industrial (amb una tendència de caiguda des de 1977), reducció de la importància relativa de la indústria dins de l'ocupació total.
- b) Els períodes recessius han estat moments de forta crisi industrial, després dels quals creix l'ocupació del sector però a un ritme inferior al del conjunt de l'economia.
- c) Si comparem amb la mitjana europea, la indústria espanyola té un pes menor dins de l'estructura de l'ocupació, tret que s'ha accentuat al llarg del temps.

4.3. L'ocupació en la construcció

- a) Evolució cíclica: augment ràpid de l'ocupació del sector en les fases expansives (per damunt de la resta de sectors), fortes caigudes en les crisis (sobretot en l'actual).
- b) Les fortes oscil·lacions del pes relatiu de la construcció en el conjunt de l'ocupació a Espanya contrasten amb una importància bastant estable del sector a la Unió Europea, que mai no assoleix les elevades proporcions registrades al nostre país.

4.4. L'ocupació en el sector serveis

- a) Augment continu en termes absoluts de l'ocupació en el sector serveis i del seu pes relatiu en el conjunt de l'ocupació, si bé és sobretot en les fases recessives quan més augmenta la seua importància (pel millor comportament enfront de la resta de sectors).

b) La terciarització de l'ocupació a Espanya a mitjan anys noranta era inferior a la mitjana europea, però el 2007 ja era semblant i el 2010 fins i tot superior.

4.5. Diferències de gènere en la distribució sectorial de l'ocupació

a) Homes i dones no treballen en els mateixos sectors productius, i algunes de les diferències s'han incrementat. Destaca la baixíssima presència de dones en la construcció i, en contrast, la feminització elevada del sector serveis.

b) La terciarització de l'ocupació ha estat molt més acusada per a les dones, mentre que la pèrdua de rellevància de la indústria ha estat més destacada per a elles.

4.6. Canvis en l'estructura ocupacional

a) Augment de la proporció de treballadors no manuals dins del conjunt d'ocupats.

b) Creixent polarització de qualificacions, ja que alhora que augmenta la importància relativa de les ocupacions de baixa qualificació, també ha crescut el pes de les ocupacions més qualificades (tècnics i professionals), mentre que disminueix la proporció d'obriers qualificats de l'agricultura i la indústria.

5. IMMIGRACIÓ I MERCAT DE TREBALL

5.1. Evolució dels fluxos migratoris

a) Important emigració espanyola a l'exterior fins a finals dels anys setanta, que suposava una vàlvula de fuga enfront de la limitació de creació d'ocupació de l'economia espanyola i que perd importància des de principis dels anys vuitanta.

b) La immigració de població estrangera a Espanya només és rellevant des de finals dels anys noranta i la seua importància creix ràpidament fins a equiparar-se a la UE.

c) Canvi en la composició segons procedència de la població immigrant cap a una major importància relativa de ciutadans de països de l'Amèrica Llatina.

5.2. La inserció laboral de la població immigrant

a) S'observen majors taxes d'activitat de la població estrangera (sobretot de les dones), junt amb majors nivells de desocupació enfront dels autòctons.

b) Elevada concentració sectorial dels ocupats estrangers (en la construcció, agricultura i serveis no qualificats). La dinàmica d'aquests sectors explica l'elevada incidència de la desocupació en aquest col·lectiu en el període recent.

Bibliografia bàsica:

Toharia, L. (2003), "El mercado de trabajo en España 1978-2003", *Información Comercial Española*, nº 811, p. 203-220.

Torrejón, M. (2001), "Una visión de conjunto de la economía española", en Gallego, J.R., Nácher, J., *Elementos Básicos de Economía. Un análisis institucional*, València, Tirant lo Blanch. Capítol 10.

TEMA 5. DINÀMICA ECONÒMICA I LABORAL I POLÍTIQUES ECONÒMIQUES A ESPANYA

1. TRANSICIÓ POLÍTICA I CRISI ECONÒMICA A ESPANYA (1975-1985)

1.1. Incidència diferencial de la crisi econòmica a Espanya

- a) Debilitats del procés de desenvolupament previ a la crisi: rigidesa i autoritarisme del règim franquista, desequilibris estructurals.
- b) Major caiguda de la taxa de creixement del PIB.
- c) Fort augment de la inflació.
- d) Deteriorament del sector exterior.
- e) Augment de la despesa pública i del dèficit públic.
- f) Crisi i reestructuració industrial.

1.2. Respostes de política econòmica davant la crisi: Pactes de la Moncloa (1977) i primers acords de concertació social

- a) Consens bàsic entre les forces polítiques (assegurar la transició a la democràcia, previ a la Constitució) ⇒ ajust enfront de la crisi per a restablir la capacitat de creixement, definició d'una economia de mercat integrada internacionalment.
- b) Pla d'ajust (objectius: control de la inflació, millora de la balança de pagaments): augmentar la recaptació fiscal i controlar la despesa pública, política monetària contractiva (pujada de tipus d'interès), fixació d'un tipus de canvi realista i flotació de la pesseta.
- c) Moderació salarial: augments en funció de la inflació prevista pel govern i no de la inflació passada (es va respectar un augment del 20 % en la negociació col·lectiva).
- d) Reformes estructurals: liberalització i control del sistema financer, nou marc de relacions laborals més flexible (Estatut dels Treballadors), reforma fiscal.
- e) Efectes: retrocés de la inflació, millora de la balança de pagaments, recuperació del benefici empresarial (no de la inversió ni de l'ocupació), augment de l'atur.
- f) Acords de concertació social (fins a l'arribada del PSOE al govern): bandes d'augment salarial que es respectaren en la negociació col·lectiva, contribuint a reduir la inflació: Acord Marc Interconfederal (gener 1980), Acord Nacional d'Ocupació (juny 1981).

1.3. La política econòmica del primer govern PSOE (1982-86)

- a) Continuitat de l'orientació d'ajust i reforma, amb un impuls polític major per la majoria absoluta (el pla aplicat difereix prou del programa electoral). Eixos bàsics:
 - i) Voluntat d'inserir l'economia espanyola en el sistema econòmic internacional.
 - ii) Control de la inflació i dels costos laborals, per a millorar la competitivitat.
 - iii) Atracció de capital estranger per a impulsar la modernització productiva.
- b) Prioritat a la recuperació del benefici privat per a recuperar la inversió i, posteriorment, l'ocupació: subvencions i ajudes al sector privat, reducció del sector públic industrial, moderació salarial, flexibilització del mercat laboral.
- c) Negociació de l'adhesió a la Comunitat Econòmica Europea (acord juny 1985), amb poc marge de maniobra i acceptant condicions poc favorables.
- d) Mesures d'ajust: política monetària restrictiva (augment de tipus d'interès), devaluació de la pesseta, moderació salarial, intent de reduir el dèficit públic.
- e) Mesures de reforma:

- i) Reconversió industrial: sanejament financer i ajustos de plantilla (naval, siderúrgia), plans de reindustrialització dels territoris més afectats.
 - ii) Pla energètic nacional (que busca reduir la dependència exterior).
 - iii) Flexibilització del mercat laboral (reforma de l'Estatut Treballadors 1984: impuls de la contractació temporal com a mesura de foment d'ocupació).
 - iv) Reforma Seguretat Social (1985: reforma de les pensions).
- f) Acords de concertació social dirigits sobretot a controlar la inflació, amb algunes contrapartides en protecció social i política d'ocupació (que van ser poc desenvolupades); es marquen bandes d'augment salarial que es van complir prou: Acord Interconfederal (febrer 1983), Acord Econòmic i Social (octubre 1984).
- g) Efectes: millora de les exportacions, reducció de la inflació, un cert creixement del PIB que no contraresta les fortes caigudes de l'ocupació fins a 1985, reconversió industrial (aconsegueix la reducció de capacitat productiva, però provoca una major desestructuració del teixit productiu), manteniment del dèficit públic.

2. TRANSFORMACIONS ECONÒMIQUES I LABORALS DES DE MITJANS DELS VUITANTA FINS A 2007

2.1. De 1985 a 1991: recuperació econòmica després de la crisi, integració europea (entrada a la Comunitat Econòmica Europea en 1986 i al Sistema Monetari Europeu en 1989)

- a) Situació política: governs del PSOE (majoria cada vegada menys sòlida), fi de la concertació social, creixent allunyament sindical (vaga general 14-D 1988).
- b) Recuperació intensa del creixement econòmic, convergència amb Europa en renda per càpita, expansió internacional, fort creixement de la demanda interna i de la inversió.
- c) Deteriorament de la balança comercial: creixen més les importacions que les exportacions en el context d'integració en la CEE (reducció d'aranzels des de gener del 1986) i per la mateixa expansió de la demanda (importacions poc substituïbles) ⇒ augmenta la necessitat de finançament extern (capital estranger).
- d) El dèficit públic es redueix com a resultat de la conjuntura expansiva.
- e) La inflació descendeix però repunta a finals dels vuitanta per la forta demanda ⇒ enduriment de la política monetària que redueix el ritme inversor.
- f) Fort augment de l'ocupació, encara que la reducció de la taxa d'atur és insuficient, ja que al mateix temps que creix l'ocupació augmenta la població activa, per la taxa més alta d'activitat femenina.
- g) L'ocupació generada es basa totalment en la contractació temporal, facilitada per la reforma laboral de 1984, mentre que l'ocupació indefinida fins i tot es redueix, i es dispara la taxa de temporalitat al 32 % en 1991.
- h) Canvis en l'estructura productiva
 - i) Continua la tendència de caiguda de l'ocupació en agricultura, el sector s'integra progressivament en la indústria agroalimentària i es redefineix en el marc europeu (creixent obertura externa, excedents, ajudes comunitàries...).
 - ii) La recuperació de l'ocupació industrial no compensa la destrucció en la crisi prèvia i la indústria perd importància relativa. Major competència externa per la integració en la CEE, inversió estrangera.

iii) La construcció augmenta la seua ocupació (en termes absoluts i en importància relativa) i supera el nivell previ a la crisi (estímul de l'obra pública).

iv) El sector dels serveis experimenta un fort augment en la seua importància relativa.

2.2. De 1991 a 1994: crisi breu però de gran intensitat

- a) Tractat de Maastricht (entrada en vigor de la Unió Europea en 1993): impuls a la integració europea, inici del projecte d'Unió Econòmica i Monetària.
- b) Situació política: Govern del PSOE en minoria des de 1992, vagues generals el maig del 1992 (reforma de les prestacions de desocupació) i el gener del 1994 (reforma laboral).
- c) Forta reducció del creixement del PIB, caiguda important del ritme d'inversió: es deriva de la recessió econòmica internacional però també de les debilitats de la fase d'expansió prèvia (inflació i dèficit extern).
- d) El dèficit de la balança comercial es redueix, com a resultat de la mateixa reducció de la demanda i per les devaluacions de la pesseta en 1992 i 1993.
- e) Lleugera reducció de la inflació, però es manté a un nivell superior a la mitjana europea (s'atribueix als augments salarials del final de l'etapa expansiva).
- f) El dèficit públic augmenta com a resultat de la mateixa crisi, malgrat l'inici de l'orientació fiscal estabilitzadora que es derivava del Tractat de Maastricht.
- g) Destrucció intensa de l'ocupació unida a l'augment de la població activa (major taxa d'activitat femenina) ⇒ ràpid repunt de la taxa de desocupació fins a nivells més alts que l'anterior crisi. L'ajust no sols recau sobre l'ocupació temporal, sinó fins i tot més sobre l'ocupació indefinida; augmenta la taxa de temporalitat.
- h) Continua l'ajust del sistema productiu iniciat en la dècada dels setanta: destrucció d'ocupació agrícola, el sector industrial experimenta una nova crisi (també la construcció), sols el sector dels serveis manté l'ocupació i avança el procés de terciarització.

2.3. Del 1994 al 2007: expansió econòmica continuada

- a) Integració europea: Programes de convergència (1992-1998), Pacte d'Estabilitat (1997), Consell de Luxemburg (1997: estratègia europea d'ocupació), creació del Banc Central Europeu (1998), compliment de criteris de convergència i accés a la Unió Monetària (1999), Consell Lisboa (2000: objectius de plena ocupació), entrada en circulació de l'euro (2002), Tractat de Niça 2001 (ampliació de països 2004)
- b) Fort i continuat creixement econòmic, superior a la mitjana europea. Elevades taxes de creixement de la inversió, associades a la desorbitada construcció d'habitatges (bombolla immobiliària) més que a la renovació de l'aparell productiu.
- c) L'ocupació creix de manera molt significativa, la reducció de la desocupació és inferior per l'augment de la població activa (arribada de població immigrant des de finals dels anys noranta). La taxa de desocupació arriba al 8 % el 2007, el nivell més baix en la democràcia, però sense aconseguir l'objectiu de plena ocupació.
- d) Encara que va augmentar la feminització de l'ocupació, el 2007 encara persistia una bretxa important quant a taxa d'ocupació entre homes i dones.
- e) A mesura que es consolida el creixement econòmic s'incrementa l'obertura exterior i el desequilibri extern, pel deteriorament de la balança comercial a causa del creixement més alt de les importacions ⇒ fort augment de la necessitat de finançament exterior i del deute extern.

- f) Reducció de la inflació de 1995 a 1998, repunt en 1999-2000 i manteniment posterior al voltant del 3 %, superior a la mitjana europea. Els tipus d'interès es redueixen significativament en els anys noranta (convergència amb els nivells europeus).
- g) S'experimenta una reducció contínua del dèficit públic respecte al PIB fins al 2004 i un superàvit públic del 2005 al 2007. Es redueix també la importància del deute públic. Es deu al mateix creixement econòmic i a la política fiscal en el marc d'integració en la moneda única (Tractat Maastricht, Pacte d'Estabilitat: reducció dèficit públic al 3 % PIB, deute públic 60 % PIB).
- h) L'ocupació generada entre 1994 i 2007 s'ha concentrat en uns pocs sectors: construcció, activitats immobiliàries i serveis empresarials, comerç (encara que perd pes relatiu), hostaleria, sanitat i serveis socials. Les indústries manufactureres han perdut importància relativa (sobretot les més tradicionals, que perden ocupació). L'agricultura va continuar la senda de pèrdua d'ocupació.
- i) Diferències de sexe en la distribució sectorial de l'ocupació: el sector terciari ja presentava a l'inici del període una major feminització, la qual ha crescut, mentre que estava masculinitzat el 1994 i ho continuava estant el 2007 l'ocupació en indústria, agricultura i, sobretot, construcció. L'ocupació femenina generada es concentra en serveis públics (sanitat, educació), activitats terciàries poc qualificades (comerç, hostaleria, personal domèstic) i serveis a empreses, immobiliaris i financers. L'ocupació masculina generada es concentra en la construcció i algunes branques industrials relacionades amb el sector construcció (productes metàl·lics), junt amb els serveis a empreses i el transport.
- j) S'ha registrat una important incorporació de mà d'obra immigrant des de finals dels anys noranta, caracteritzada per una taxa d'activitat creixent superior a la de la població autòctona i una taxa de desocupació més alta. S'incorporen a les ocupacions amb menors exigències de qualificació, que no possibiliten un reconeixement social i econòmic, i es configuren com un segment vulnerable per a les pràctiques empresarials de gestió laboral.

2.4. Principals trets del model productiu desenvolupat en l'etapa expansiva

- a) Manteniment de l'especialització relativa del sector industrial.
 - i) Es manté el predomini de les manufactures tradicionals dins de la indústria, amb demanda poc dinàmica i contingut tecnològic baix, productes poc diferenciats i de baix valor afegit, intensives en mà d'obra.
 - ii) Les indústries avançades, de demanda molt dinàmica i contingut tecnològic alt (maquinària informàtica i electrònica) presenten una menor importància relativa a Espanya que en la indústria europea i han perdut un cert pes.
 - iii) Les indústries de demanda i contingut tecnològic mitjans (química, equip mecànic, material de transport) han mantingut el seu pes relatiu, però per davall del que presenten a escala europea.
 - iv) El patró d'especialització industrial presenta limitacions competitives: respecte als països industrials desenvolupats (per la insuficient presència d'indústries de major intensitat tecnològica) i enfront de les economies emergents amb avantatges en costos laborals rellevants en branques tradicionals.
- b) Important expansió de la construcció.
 - i) És el tret diferencial del model de creixement espanyol, amb una duració i una intensitat molt superiors a les de períodes anteriors i als països de la UE.

- ii) S'ha centrat sobretot en l'edificació residencial (*boom* immobiliari), encara que també ha estat important l'obra pública.
 - iii) L'aportació de la construcció al PIB és superior en termes nominals que en reals pel gran augment dels preus immobiliaris (bombolla immobiliària).
 - iv) El seu dinamisme es relaciona amb la forta creació d'ocupació i l'augment de la renda familiar, l'augment de població, els baixos tipus d'interès, l'alta rendibilitat de la inversió immobiliària, la permissivitat pública respecte a l'expansió urbana i els processos de liberalització dels mercats financer, hipotecari i de sòl, junt amb la massiva captació de capitals en l'exterior.
 - v) S'ha caracteritzat per una altíssima temporalitat de l'ocupació (entre el 50 % i el 60 %) i per incorporar un important volum de mà d'obra immigrant.
- c) En el creixement del sector terciari en l'etapa expansiva hi ha diverses dinàmiques:
- i) El dinamisme de serveis tradicionals lligats al consum, d'alta elasticitat respecte a la renda (comerç, hostaleria), impulsats pel creixement i pel turisme. Es desenvolupen amb una important temporalitat de l'ocupació.
 - ii) Externalització de serveis de major o menor complexitat utilitzats per les empreses (assessorament, consultoria, però també neteja i seguretat).
 - iii) Augment dels serveis personals i l'ocupació domèstica, amb l'impuls de canvis socials (envelliment, noves estructures familiars).
 - iv) Major oferta de serveis públics (directament pel sector públic o a través d'empreses privades), però amb una ocupació cada vegada més precaritzada.
- d) L'estructura productiva desenvolupada contribueix a explicar el baix ritme d'augment de la productivitat, per l'especialització en sectors intensius en mà d'obra poc qualificada. A més, cal assenyalar l'insuficient esforç inversor en R+D+i (sobretot per part de les empreses privades) i en la difusió de les noves tecnologies (TIC), camps en què persisteix un retard significatiu d'Espanya.

3. LA POLÍTICA ECONÒMICA ESPANYOLA EN EL MARC EUROPEU

3.1. L'adhesió d'Espanya a la CEE i la construcció del Mercat Únic Europeu

- a) L'adhesió a la Comunitat Econòmica Europea (1986): fort desarmament aranzelari amb un període d'adaptació molt reduït, lliure circulació de béns.
- b) Tractat de Maastricht (entra en vigor en 1993). Objectius:
 - i) Creació de la Unió Europea (impuls polític a la integració europea).
 - ii) Establiment del Mercat Interior en 1993.
 - iii) Acord per a constituir la Unió Econòmica i Monetària.
- c) La construcció de la Unió Econòmica i Monetària.
 - i) Moneda única (2002), Banc Central Europeu independent (1998).
 - ii) Criteris de convergència nominal exigits a cada país: taxa d'inflació que no supere en més de l'1,5 % la mitjana dels tres països menys inflacionistes, dèficit públic no superior al 3 % del PIB, deute públic no superior al 60 % del PIB, tipus d'interès a llarg termini no superiors en més d'un 2 % a la mitjana dels tres països menys inflacionistes, estabilitat del tipus de canvi.

3.2. La política econòmica espanyola en el marc europeu

a) Conseqüències de l'adhesió:

- i) S'assumeixen disposicions emanades de les Comunitats Europees prèviament.
- ii) Eliminació d'aranzels interns a la CEE ⇒ obertura de l'economia espanyola i major competència, efectes negatius sobre el dèficit exterior.
- iii) Processos de liberalització i desregulació del mercat de capitals i dels sectors productius, aplicació de les directrius europees (política agrària, industrial, de competència) ⇒ ajust del sistema productiu espanyol.
- iv) La pesseta s'incorpora al mecanisme de canvis del SME en 1989.

b) Conseqüències del procés de construcció de la Unió Econòmica i Monetària sobre la política econòmica espanyola:

- i) Predomini dels objectius monetaris i financers sobre les variables reals en les prioritats de la política econòmica.
- ii) S'estableixen "regles" per a coordinar les polítiques econòmiques nacionals ⇒ les directrius comunitàries marquen les prioritats i línies d'actuació de l'estratègia espanyola de política econòmica (ex. Programes de Convergència entre 1992 i 1997 per a accedir a la UEM).
- iii) Progressiva autonomia de la política monetària (i de tipus de canvi), que deixa de ser un instrument de política econòmica nacional: definició pel Banc Central Europeu (amb un objectiu de control de la inflació).
- iv) Pèrdua d'autonomia de la política econòmica nacional: política comercial comunitària, directrius comunes en les polítiques nacionals d'ocupació, límits a la política fiscal pel pacte d'estabilitat...
- v) La UE propugna una política pressupostària de contenció del dèficit públic i del deute públic que orienta la política fiscal a Espanya des de mitjans dels noranta i es tradueix en una contenció del pes relatiu del sector públic (ex. privatitzacions d'empreses públiques) i de la despesa social.

3.3. L'estratègia Europea d'ocupació

- a) Llibre Blanc sobre *Creixement, competitivitat i ocupació* (1993): primer pla d'acció per l'ocupació (marc general per a les accions dels estats membres, actuacions a càrrec dels organismes comunitaris) per a impulsar el creixement, la competitivitat, la formació i una política activa d'ocupació.
- b) Tractat d'Amsterdam (juny de 1997): compromís europeu (formal) en matèria d'ocupació, responsabilitat de cada Estat membre en la política d'ocupació, però coordinació d'aquestes polítiques en el si de la Unió Europea.
- c) Consell Europeu Extraordinari de Luxemburg (novembre de 1997):
 - i) Prestar atenció especial als menors de 25 anys i aturats de llarga durada.
 - ii) Augmentar l'esforç en formació als aturats.
 - iii) Altres compromisos: iniciatives locals d'ocupació, nous jaciments d'ocupació, economia social, igualtat d'oportunitats, PIME...
- d) Directrius per a la política d'ocupació dels estats membres (1998): 4 pilars
 - i) Millorar la capacitat d'inserció professional.
 - ii) Desenvolupar l'esperit d'empresa.

- iii) Fomentar la capacitat d'adaptació dels treballadors i de les empreses.
- iv) Reforçar la igualtat d'oportunitats.
- e) Consell Europeu de Lisboa (2000): avanç en l'estratègia Europea d'ocupació
 - i) Objectiu de "plena ocupació" el 2010 (taxa d'ocupació del 70 % per a la població de 15 a 64 anys, 60 % per a les dones, 50 % per al col·lectiu de 55 a 64 anys).
 - ii) Introducció de la millora en la qualitat de l'ocupació com a objectiu (encara que difús i sense concretar quantitativament).
 - iii) Definició d'objectius horitzontals en les directrius d'ocupació (mobilitat, qualificació, aprenentatge permanent, etc.).
- f) Reorientació de l'estratègia Europea d'ocupació a partir del 2003: simplificar les directrius ("els deu manaments"), fixar objectius intermedis, adoptar directrius més orientades als resultats.
- g) Directrius integrades per al creixement i l'ocupació per al període 2005-2008 (prorrogades al període 2008-2010) ⇒ es reuneixen en un text les Orientacions Generals de Política Econòmica i les Directrius per a les Polítiques d'Ocupació.
- h) El 2010 es dissenya una nova estratègia coordinada: "Europa 2020. Una estratègia per a un creixement intel·ligent, sostenible i integrador". Objectius:
 - i) Taxa d'ocupació del 75 % de la població entre 20 i 64 anys.
 - ii) Despesa en R+D del 3 % del PIB.
 - iii) Reduir emissió de gasos d'efecte hivernacle (20 %), augmentar la producció d'energies renovables (20 %), augmentar l'eficàcia de l'ús de l'energia (20 %).
 - iv) Reduir l'abandonament escolar i augmentar la població amb estudis superiors.
 - v) Reduir en 20 milions les persones situades per davall del llindar de la pobresa.

4. REFORMES LABORALS I POLÍTICA D'OCUPACIÓ FINS AL 2007

4.1. Les pràctiques empresarials de gestió de la mà d'obra i la regulació laboral

- a) Les pràctiques empresarials de gestió de la força de treball es desenvolupen en un determinat marc legislatiu que utilitzen segons les seues necessitats i estratègies: entre la regulació legal en matèria laboral i la gestió empresarial de la mà d'obra s'estableix una relació dialèctica.
- b) En el cas espanyol, a partir de 1984 es flexibilitza el marc regulador buscant en primer lloc reconduir cap a l'economia formal les pràctiques de gestió que s'havien allunyat del dit marc a través de l'extensió de l'ocupació informal i, a més, facilitar la creació d'ocupació en un marc de contractació més flexible.
- c) Es genera d'aquesta manera una "cultura de la temporalitat" que impregna de manera estructural la gestió empresarial de la mà d'obra des del moment que permet fer front de manera poc costosa als canvis en l'entorn productiu i de competència (almenys a curt termini) i augmenta el control de les empreses sobre la mà d'obra sobre la base de la precarietat laboral.

4.2. Les formes de la flexibilització del marc regulador laboral

- a) Contractació temporal: el marc regulador espanyol ha permès que les empreses pogueren utilitzar la contractació temporal pràcticament sense límits reals.

- i) Reforma de l'Estatut dels Treballadors en 1984: diversifica les formes de contractació temporal i consolida el contracte temporal de foment de l'ocupació per a la contractació de parats (no causal).
 - ii) Reforma laboral de 1994 va obrir una nova via de flexibilitat de la contractació temporal legalitzant les empreses de treball temporal.
 - iii) Reforma laboral de 1997, pactada entre patronal i sindicats i portada a la regulació pel Govern: va introduir certes restriccions a la contractació temporal eliminant el contracte temporal de foment de l'ocupació.
 - iv) Reforma limitada del 2001: va incloure algunes mesures dirigides a desincentivar la contractació temporal (indemnització a la finalització).
 - v) Reforma laboral del 2006 (a partir de l'Acord tripartit per a la millora del creixement i l'ocupació): va pretendre limitar l'encadenament successiu i abusi de contractes temporals, reforça la Inspecció de Treball.
- b) Acomiadament i contractació indefinida: la seua evolució normativa s'ha caracteritzat per una progressiva reducció dels costos d'acomiadament per a les empreses, no sols quant a indemnitzacions, sinó quant a simplificació dels procediments.
- i) Reforma de l'Estatut dels Treballadors en 1994: va ampliar les causes d'acomiadament admissibles i amb una interpretació més flexible per a la seua justificació objectiva, va permetre recórrer al procediment d'acomiadament individual per a diversos treballadors, amb menor tutela de l'administració i dels sindicats que l'acomiadament col·lectiu.
 - ii) La reforma pactada de 1997 va insistir a aclarir (i a facilitar la justificació) de les causes admeses per a l'acomiadament objectiu. La mesura més nova va ser el contracte per al foment de la contractació indefinida, dirigit inicialment a certs col·lectius d'aturats i a la conversió de contractes temporals, amb una indemnització per acomiadament improcedent inferior a la dels contractes de duració indefinida ordinaris. Es va acompanyar d'una sèrie d'incentius per a aquests contractes que feien molt atractiu el seu ús per part de les empreses.
 - iii) La reforma de la protecció per desocupació del 2002 va introduir de forma indirecta l'anomenat "acomiadament exprés", mecanisme ràpid i senzill en què no importa la causa d'acomiadament (assumint la indemnització d'improcedència).
 - iv) La reforma laboral del 2006 va ampliar encara més els col·lectius d'aturats als quals es podien fer contractes per al foment de la contractació indefinida i va establir un nou programa d'incentius a la contractació indefinida.
- c) Contractació a jornada parcial i temps de treball: la tendència flexibilizadora ha fet que el temps de treball haja passat d'estar limitat de manera general i normalitzat, a estar més ordenat en funció dels interessos de les empreses.
- i) Reforma laboral de 1994: va promoure la utilització dels contractes a jornada parcial, definint de forma més flexible el concepte de jornada parcial i amb menor cost de Seguretat Social per a l'empresa en cas de jornada reduïda.
 - ii) La reforma pactada de 1997 va limitar la desprotecció social dels contractes a jornada parcial. En 1998 es van limitar les possibilitats de realització d'hores extraordinàries i jornades variables en aquesta modalitat contractual.

- iii) La reforma del 2001 va tornar a flexibilitzar la contractació a jornada parcial (quantia i disposició empresarial sobre les hores complementàries).
- d) Ampliació de les matèries susceptibles de negociació col·lectiva i propostes de reforma de l'estructura de negociació.
 - i) Reforma laboral de 1994: limitació de disposicions legals que regulaven amb caràcter obligatori aspectes laborals (ex.: descansos, remuneració d'hores extraordinàries), transferint els seus continguts a la negociació col·lectiva ⇒ fragmentació i flexibilitat de la fixació de les condicions de treball.
 - ii) Reforma de la negociació col·lectiva: propostes de diferents governs d'una major descentralització prioritzant el nivell d'empresa (ex. clàusules de desvinculació del conveni en matèria salarial aprovades en la reforma de 1994).

4.3. Polítiques actives i passives de mercat de treball

- a) Contenció del paper de les “polítiques passives de mercat de treball”, apel·lant als efectes desincentivadors en la cerca de treball i acceptació d'oportunitats d'ocupació pels aturats i a una política de reequilibri pressupostari.
 - i) Reforma del sistema d'assegurança de la desocupació en 1992: va fer més estrictes les condicions d'accés a les prestacions i va reduir-ne la quantia i la duració.
 - ii) Reforma del sistema de protecció per desocupació del 2002 (parcialment retirada): va introduir el *compromís d'activitat* per a rebre prestacions
- b) Èmfasi progressiu en les “polítiques actives de mercat de treball”.
 - i) La formació (ocupacional i contínua) ha sigut el principal protagonista des del punt de vista pressupostari de les polítiques actives (suport fons europeus).
 - ii) Actuacions sobre els mecanismes d'intermediació i orientació: entrada al sistema d'ocupació d'actors no públics (agències i empreses de treball temporal), descentralització territorial del servei públic d'ocupació.
 - iii) Mesures de promoció a la creació d'ocupació: foment de l'autoocupació i de l'ocupació en cooperatives, incentius diversos a la contractació (subvencions, bonificacions en les cotitzacions a la seguretat social).

5. LA CRISI ACTUAL (DES DE 2007)

5.1. Diagnòstic: context internacional

- a) Ensorrament en el sistema financer internacional (2008) originat als Estats Units (actius tòxics, desregulació financera); s'expandeix donada la globalització.
- b) Explosió de la bombolla immobiliària (i posterior transmissió a l'economia real): les restriccions de diners en els mercats financers redueixen la possibilitat d'augment continu del preu de l'habitatge que alimentava la inversió immobiliària.
- c) L'impacte de la crisi és molt important a tots els països (disminució del PIB i de l'ocupació), però hi ha factors interns significatius en la crisi de cada país (ensorrament de la construcció a Espanya i Irlanda, caiguda de les exportacions a Alemanya i Finlàndia, actius tòxics i problemes bancaris al Regne Unit...).

5.2. Peculiaritats del cas espanyol:

- a) Ensorrament total del *boom* immobiliari, intensa contracció de l'activitat de la construcció (que havia sigut central en el model de creixement previ).

- b) Caiguda de l'activitat industrial per la crisi de la construcció, les restriccions de crèdit bancari i la caiguda de demanda d'altres països.
- c) Crisi del sistema financer, per la vinculació amb les activitats immobiliàries.
- d) Important caiguda de la inversió, en gran part per la crisi immobiliària.
- e) Important desequilibri exterior a l'inici de la crisi (el qual s'anirà reduint per la dinàmica recessiva), gran pes del deute extern.
- f) La taxa d'inflació a l'inici de la recessió era relativament alta, es registra una deflació el 2009 i posteriorment tornen a créixer els preus.
- g) El superàvit públic de 2007 s'"evapora" en menys d'un any: es registren nivells elevats de dèficit públic fins al 2009 (superiors a la mitjana UE) i creix el deute públic (inferior a la mitjana UE). Es deu a un ràpid augment del pes de la despesa pública en el PIB (per les necessitats de despesa derivades de la crisi i les polítiques expansives a l'inici de la crisi) i a una forta caiguda de la pressió fiscal (resultat de la dinàmica recessiva de la producció i dels incentius fiscals adoptats).
- h) Després de les mesures de contenció fiscal adoptades el 2010 (reducció de la despesa pública, elevació d'impostos) s'inicia la reducció del dèficit públic.

5.3. L'impacte laboral de la crisi

- a) En els anys previs a la crisi es va registrar una forta creació d'ocupació que va descansar en gran part en ocupació precària i de baixos salaris, de manera molt destacada en la construcció (determina una important debilitat de l'ocupació durant la crisi).
- b) Des del 2007 es registra un fort creixement de l'atur, sobretot en els dos primers anys de crisi (fins al 2009), en els quals coincideix una forta destrucció d'ocupació amb un augment significatiu de la població activa \Rightarrow la taxa d'atur es dispara (sobretot el 2009), la taxa d'ocupació es redueix significativament.
- c) A partir del 2009 es redueix el ritme d'augment de la població major de 16 anys i de la població activa; la taxa d'activitat mitjana es manté en el període.
- d) Enfront de crisis anteriors, la caiguda de l'ocupació és ara més ràpida i profunda.
- e) Diferències de gènere:
 - i) La població activa femenina creix fins al 2009 a taxes semblants a les prèvies a la crisi i després a un ritme inferior, però sempre de manera més intensa que la masculina. La taxa d'activitat dels homes cau i creix la de les dones.
 - ii) La destrucció d'ocupació i l'augment de l'atur són més intenses entre els homes, sobretot al principi de la crisi. Les taxes d'atur d'homes i dones convergeixen a l'alça, la taxa d'ocupació masculina cau de manera més aguda (la femenina continua sent molt inferior, però es redueix la diferència).
- f) Evolució sectorial de l'ocupació des de principis de 2008:
 - i) Forta destrucció d'ocupació en la construcció i un poc menor en la indústria manufacturera i l'agricultura. L'ocupació dels serveis es redueix lleument, destaca la caiguda del comerç, activitats financeres i immobiliàries i serveis personals. Augmenta l'ocupació en els serveis lligats al sector públic (però des del 2012 cau), es manté en serveis a les empreses.
 - ii) La diferent dinàmica de les branques productives en la crisi explica part de les diferències en l'evolució de l'ocupació segons el sexe: els homes tenen una presència elevada en sectors que han tingut importants reduccions d'ocupació (construcció,

indústria manufacturera); les dones, en serveis en els quals l'ocupació ha crescut (sanitat o educació). Igualment ocorre amb l'evolució de l'ocupació temporal (molt concentrada en la construcció).

5.4. La política econòmica en els països desenvolupats en el context de crisi

- a) Primera fase (fins a finals de 2009): salvament financer i període “keynesià”.
 - i) S'apliquen polítiques fiscals i monetàries expansives (augment de la despesa pública, reducció d'impostos, tipus d'interès baixos) per a frenar la caiguda del PIB.
 - ii) Paral·lelament les entitats financeres reben importants ajudes públiques: garanties de solvència, injecció de capital, préstecs dels bancs centrals.
 - iii) Tot açò va evitar una crisi de magnitud més gran en un primer moment, si bé no s'aconsegueix que el finançament arribe a empreses i economies domèstiques. Aquestes mesures suposen un empitjorament significatiu dels comptes públics.
- b) Segona fase (fonamentalment a la Unió Europea des del 2010): política estabilitzadora, d'ajust (d'austeritat).
 - i) Problemes de finançament del deute en els mercats financers (sobretot d'alguns països: Grècia, Irlanda, Portugal, Espanya), donat el funcionament especulatiu i poc transparent dels mercats i la limitació imposada al Banc Central Europeu respecte a la compra de deute públic de països UE.
 - ii) Açò legitima l'orientació estabilitzadora (reduir el dèficit i deute públic): minorar la despesa pública, incrementar els ingressos fiscals i “aconterar els mercats” amb plans de sanejament i reformes (financeres, laborals, de la protecció social...), perquè no augmente més el tipus d'interès del deute.
 - iii) La UE manté vigent el Pacte d'Estabilitat i exigeix als països membres tornar als límits de dèficit i deute en un curt termini de temps (2013).
 - iv) Per contra, els Estats Units mantenen l'orientació expansiva prèvia, però de manera cada vegada més limitada per la majoria política republicana.

5.5. La política econòmica aplicada a Espanya

- a) Primera fase: polítiques expansives, propostes difuses de canvi de model productiu.
 - i) Es minimitza inicialment l'impacte de la crisi en el discurs governamental.
 - ii) Mesures expansives: Pla E (novembre 2008).
 - Fons Estatal d'inversió Local: augment de la inversió pública dirigida a obres noves d'execució immediata, per a dinamitzar la construcció.
 - Fons Especial per a la Dinamització de l'Economia i l'Ocupació: finança actuacions en sectors productius considerats “estratègics” (R+D+i, automòbil, medi ambient, rehabilitació d'habitatge, serveis socials)
 - iii) Reducció d'impostos (deducció 400 €, supressió de l'impost patrimonial).
 - iv) Suport a la banca (Fons de reestructuració ordenada bancària: 2009).
- b) Segon període (des de 2010): retalls en la despesa pública i polítiques d'ajust.
 - i) Es justifica el canvi de política econòmica per a “recuperar la confiança” dels mercats financers, junt amb les orientacions estabilitzadores de la UE.
 - ii) Reducció de despesa pública (rebaixa del sou dels funcionaris, menor obra pública...)
 - iii) Augment de l'IVA i impostos especials, eliminació de la deducció de 400 €.
 - iv) Reformes en la regulació laboral i en el sistema de pensions.

5.6. Reformes en el mercat de treball

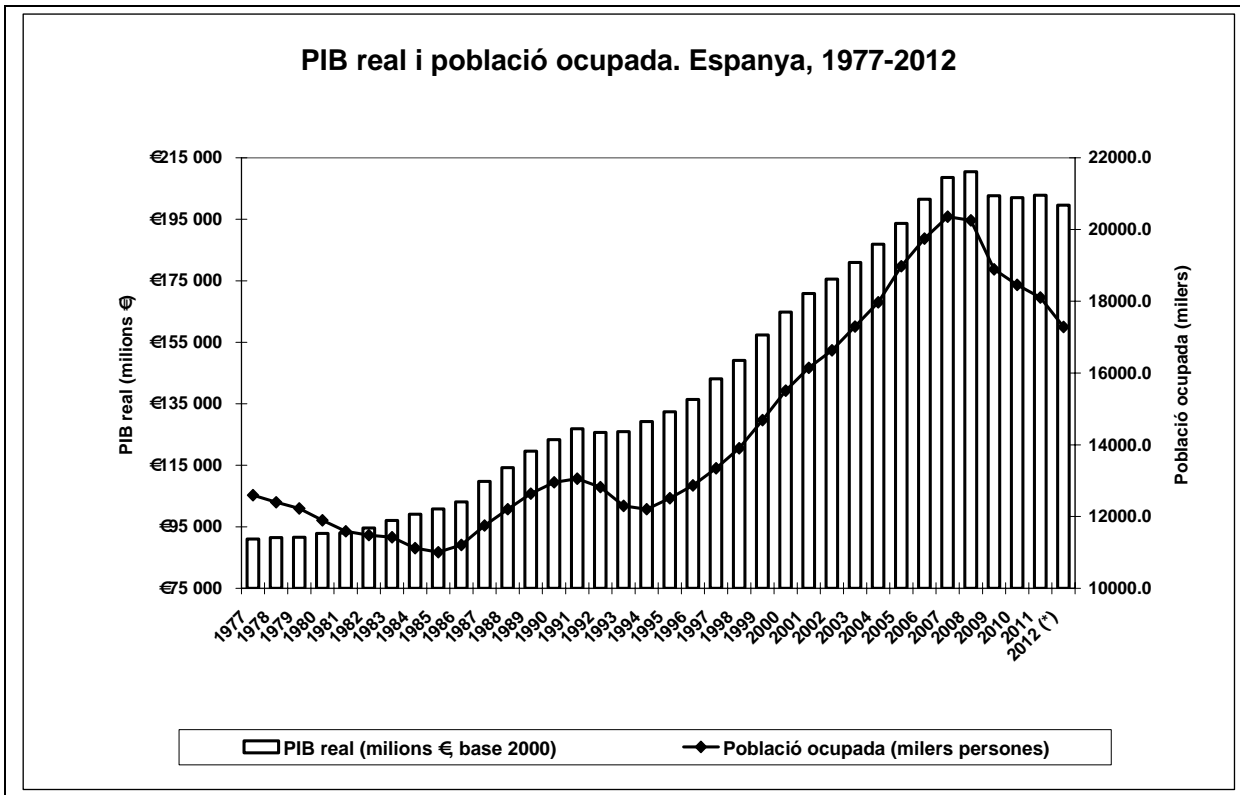
- a) Diagnòstic oficial: la rigidesa i el dualisme del mercat laboral (per l'excessiva protecció institucional de l'acomiadament dels assalariats indefinits enfront dels temporals) són la causa principal de la desocupació i de la falta de competitivitat.
- b) Principals mesures:
 - i) Reforma de les modalitats contractuals: abaratiment i flexibilització de l'acomiadament (generalització del contracte de foment de l'ocupació indefinida, FOGASA, ampliació causes econòmiques), si bé es penalitza la contractació temporal (major indemnització a l'acabament de contracte).
 - ii) Intermediació laboral privada.
 - iii) Reforma de la negociació col·lectiva: majors possibilitats de despenjar-se del conveni col·lectiu, primacia dels acords d'empresa...

Bibliografia bàsica

- Recio, A. (2009): "Una nota sobre crisis y mercado laboral español", *Revista de Economía Crítica*, nº 8, p. 138-144.
- Rocha, F.; Aragón, J. (2012), *La crisis económica y sus efectos sobre el empleo*, Madrid, Fundación 1º de Mayo. Conclusiones.
- Toharia, L. (2011): "El debate sobre las reformas necesarias para la economía española: el mercado de trabajo", *Gaceta Sindical*, nº 17, pp. 201-236.

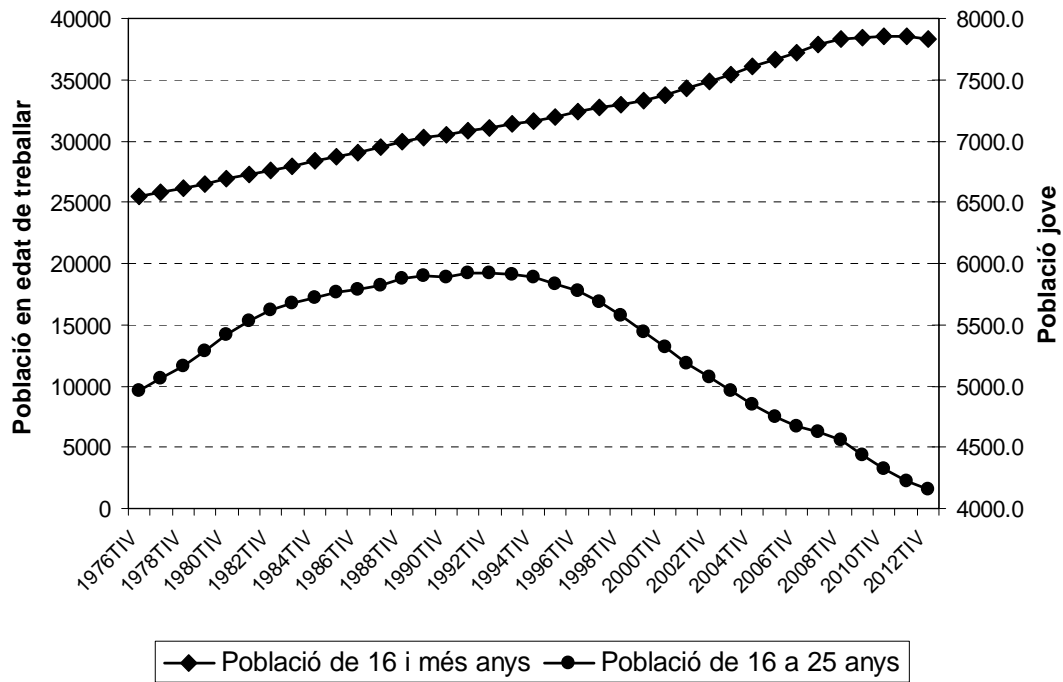
ANNEX: GRÀFICS SOBRE ACTIVITAT, OCUPACIÓ I ATUR A ESPANYA (1977-2012)

GRÀFIC 1

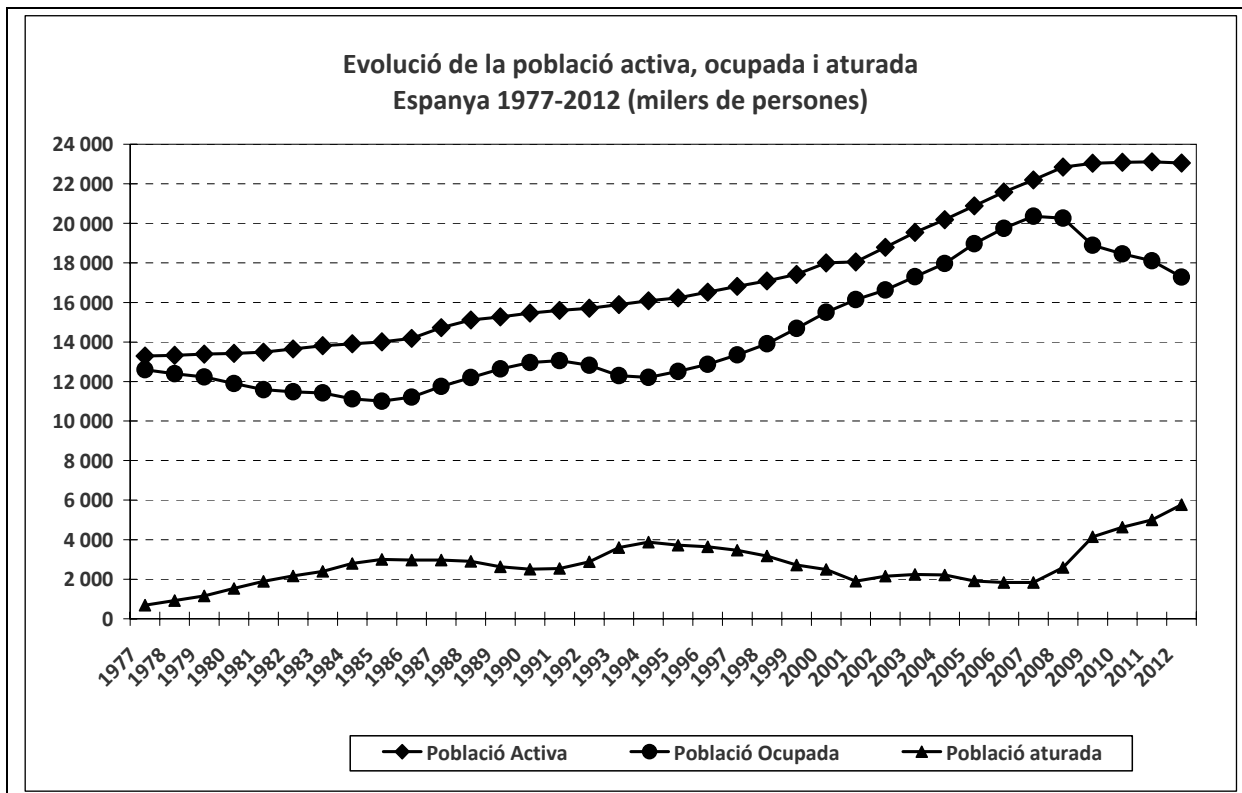


GRÀFIC 2

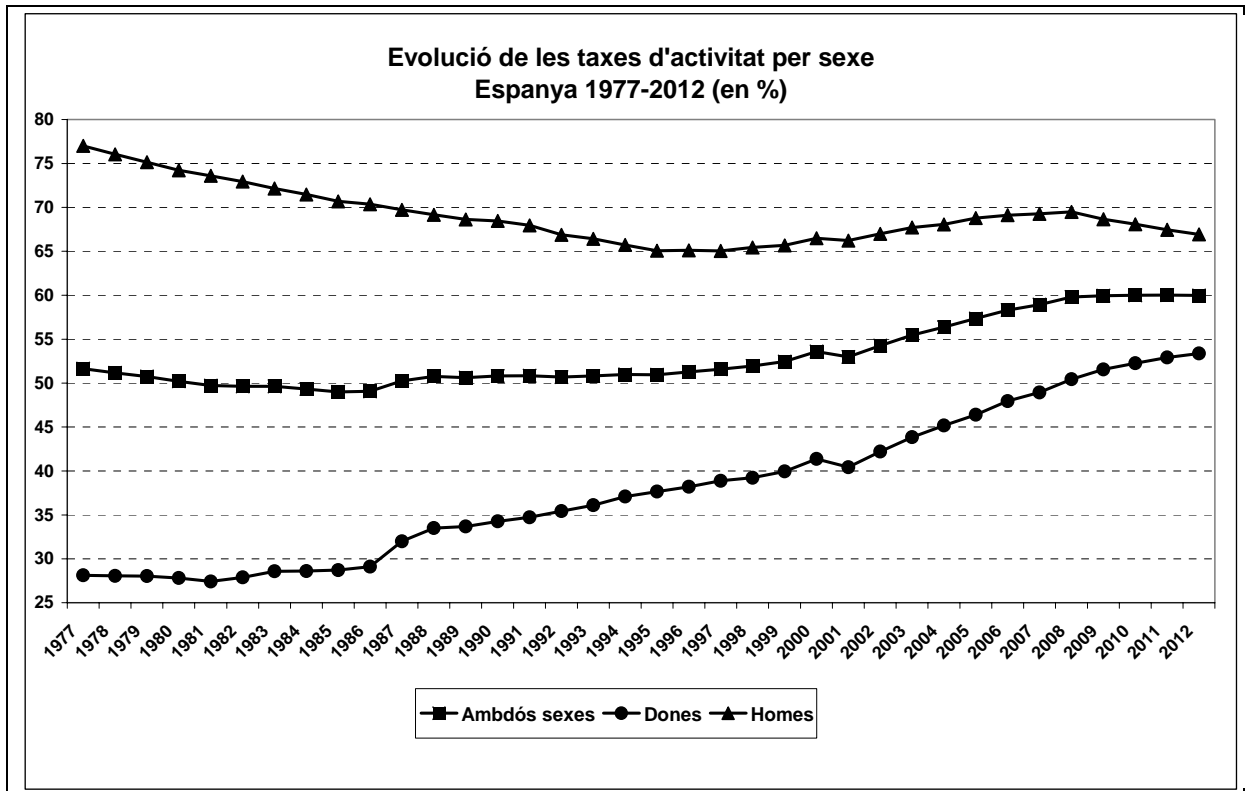
Població en edat de treballar (16 i més anys) i població jove (16 a 25 anys). Espanya, 1977-2012 (en milers)



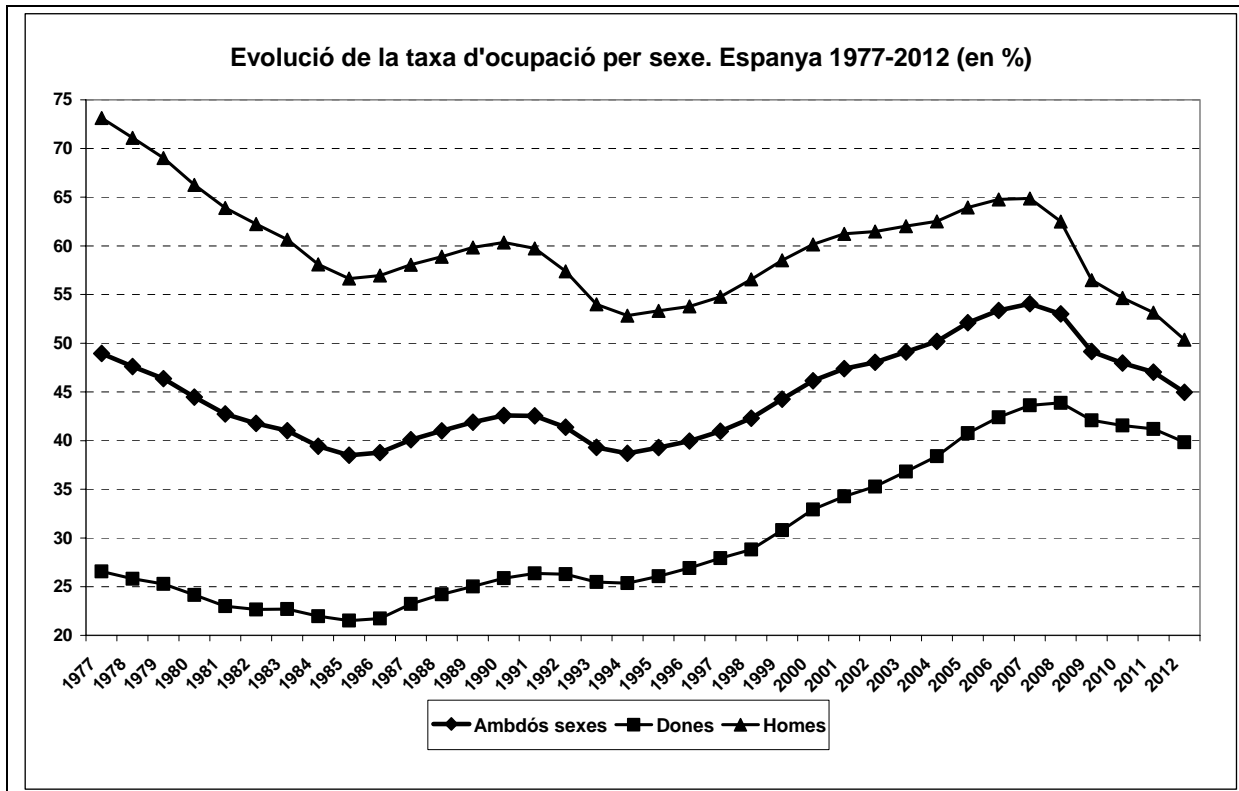
GRÀFIC 3

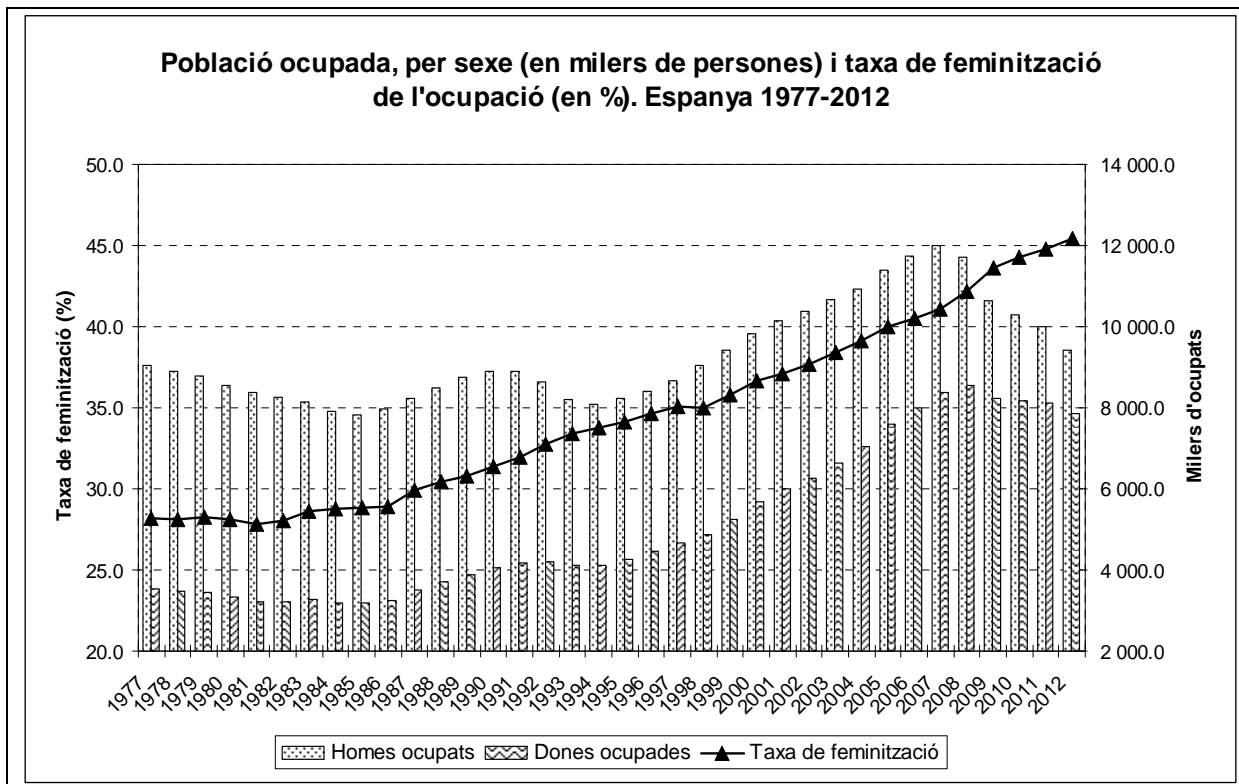


GRÀFIC 4

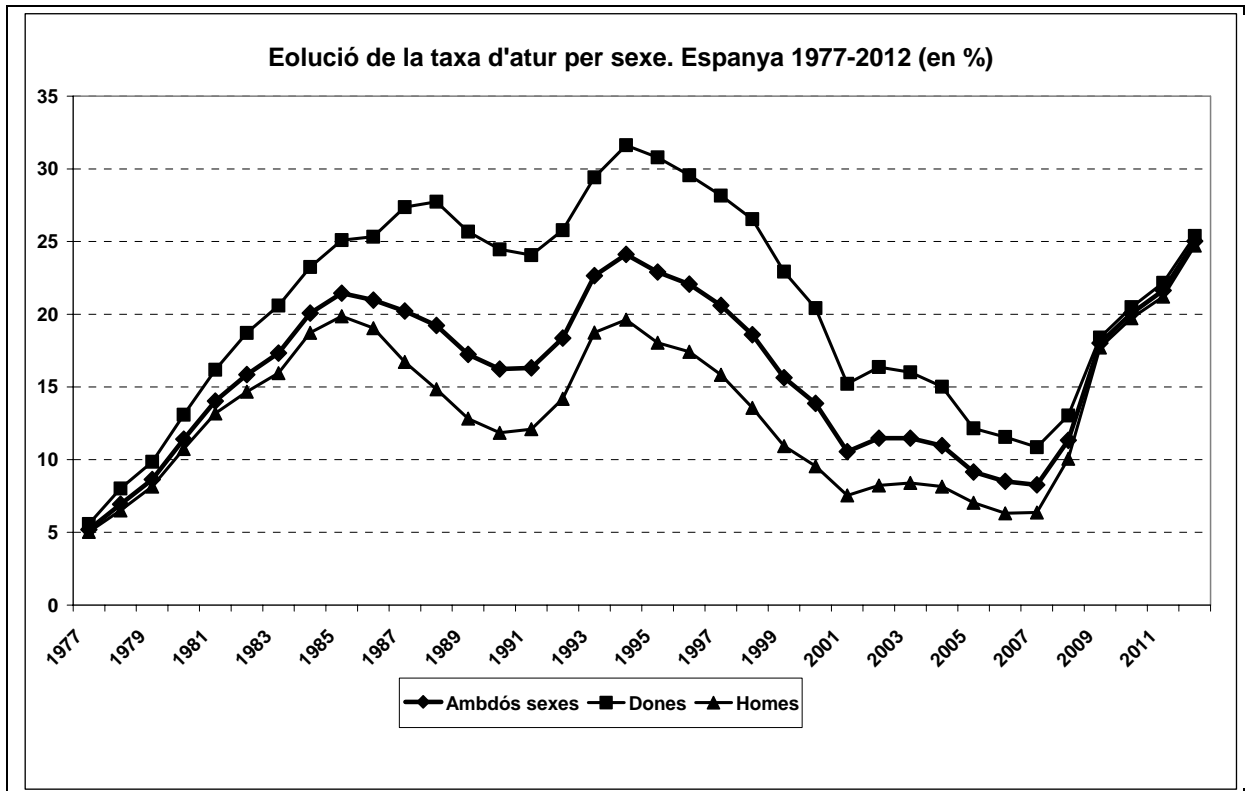


GRÀFIC 5

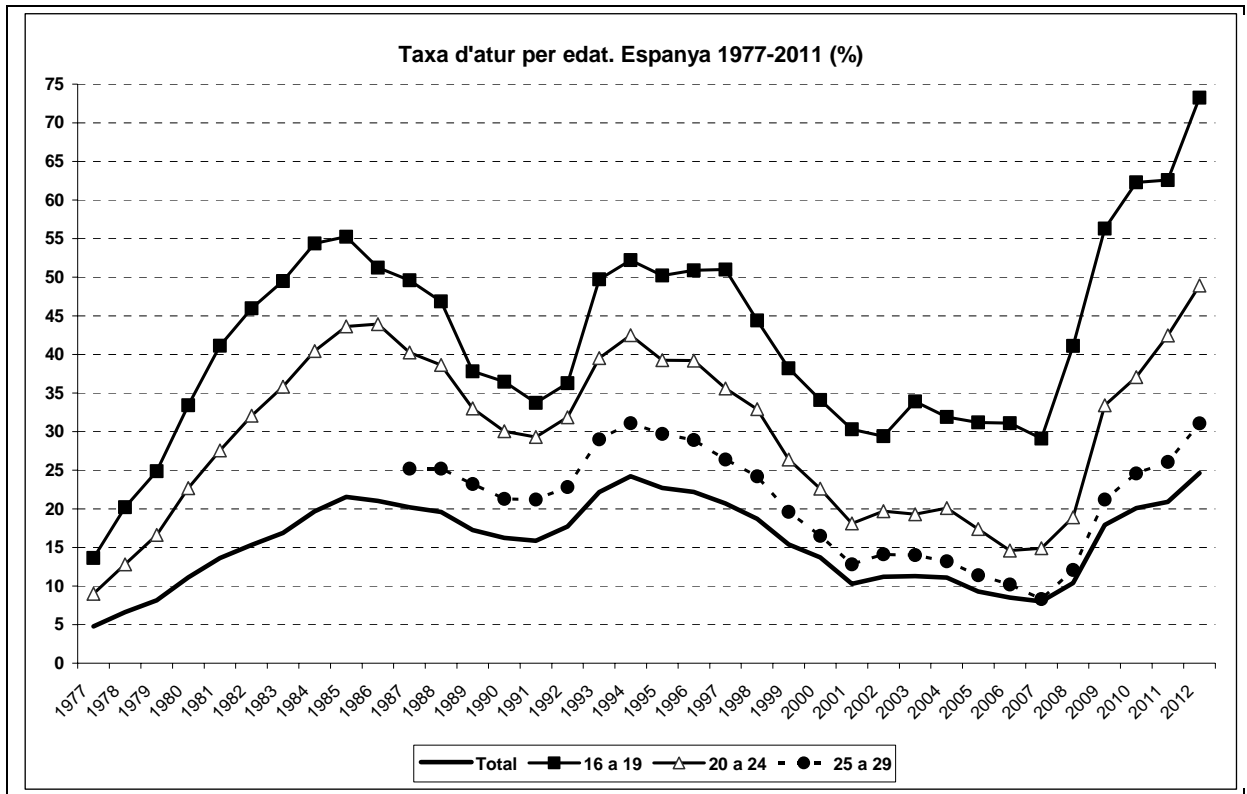


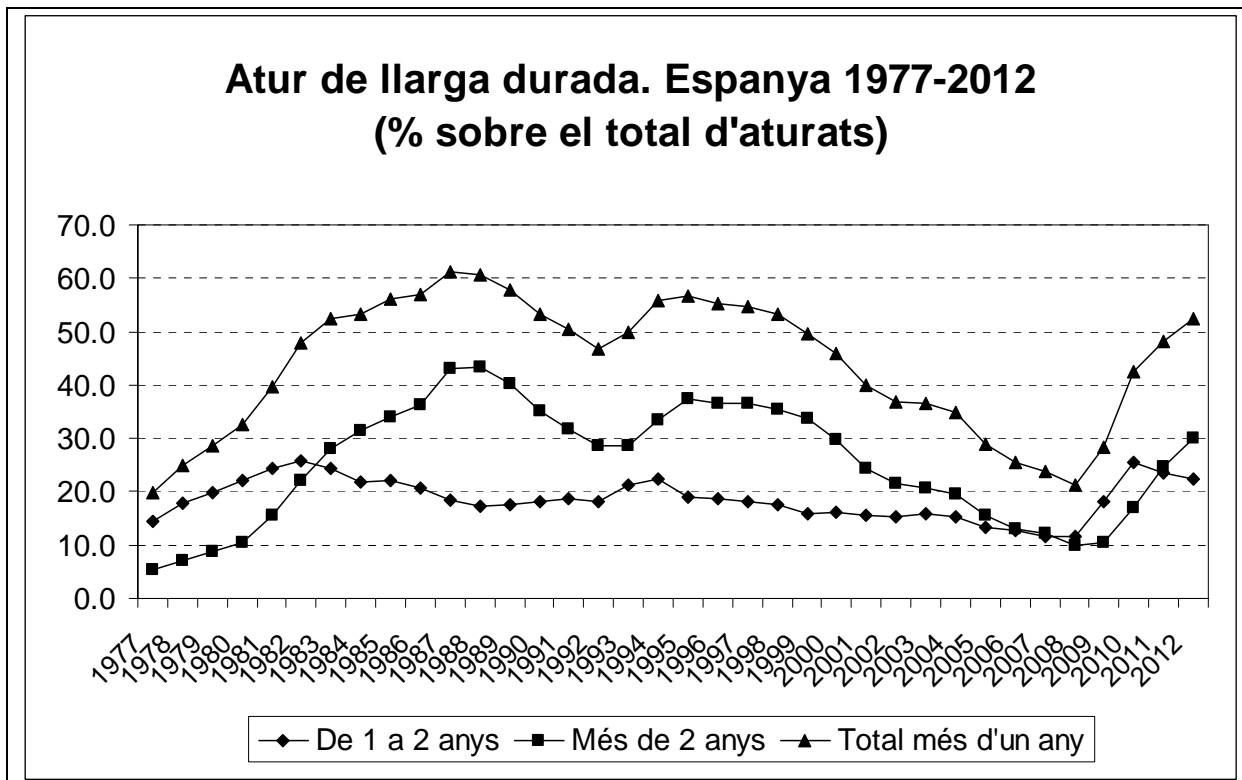


GRÀFIC 7

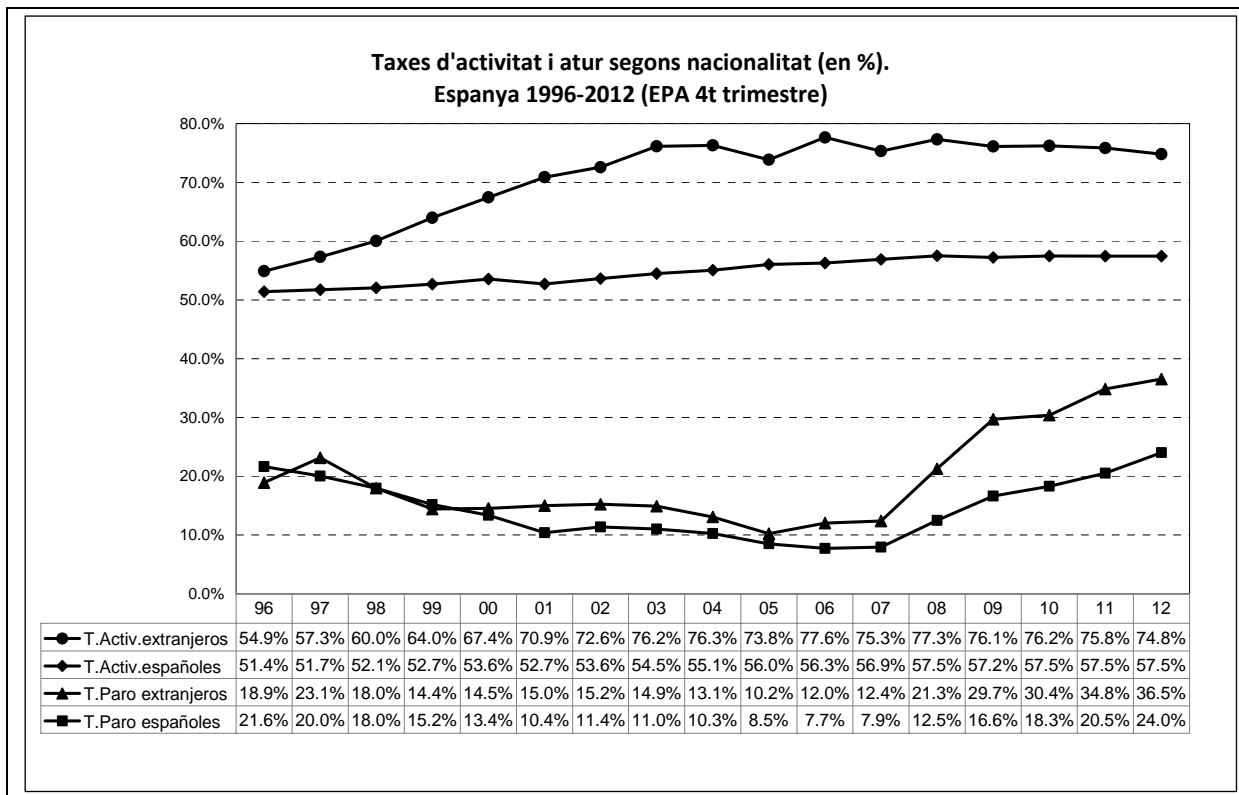


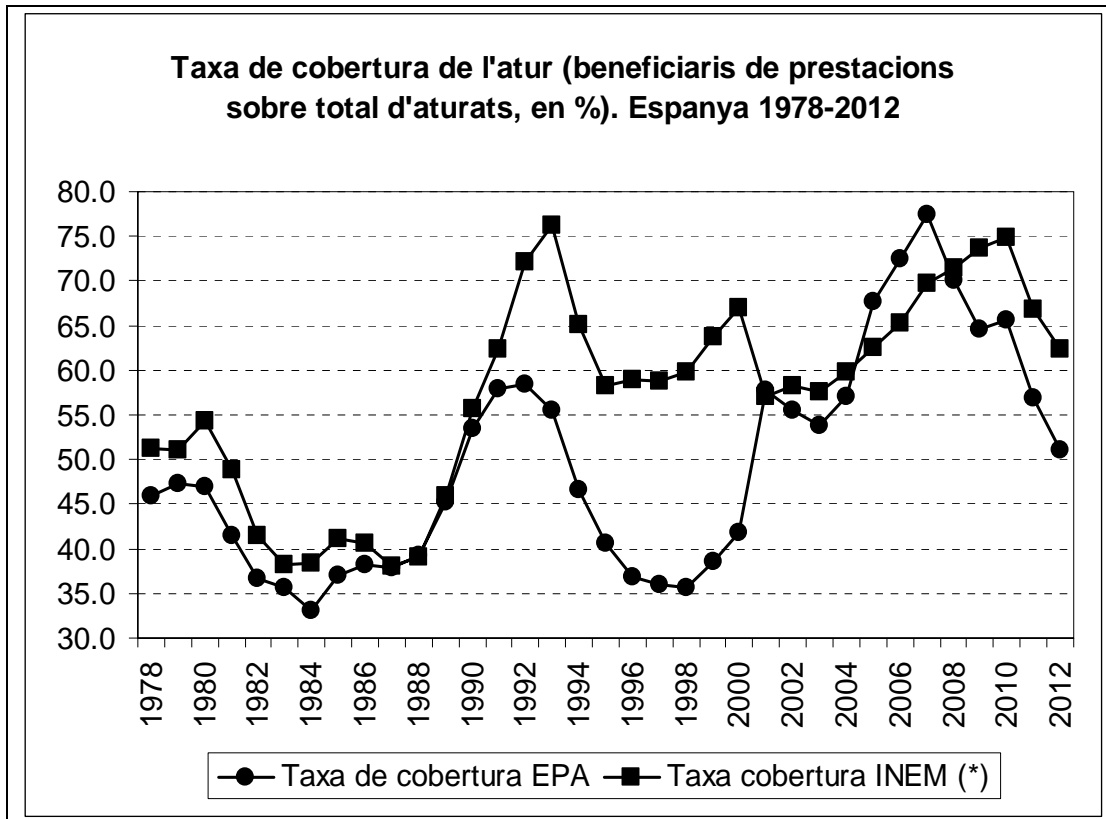
GRÀFIC 8





GRÀFIC 10





GRÀFIC 12

