Els Opuscles del CREI

núm. 7

desembre 2000

La viabilitat política de la reforma del mercat laboral

Gilles Saint-Paul

CENTRE DE RECERCA
EN ECONOMIA INTERNACIONAL
GENERALITAT DE CATALUNYA
I UNIVERSITAT POMPEU FABRA

El Centre de Recerca en Economia Internacional (CREI) és una institució de recerca constituïda com a consorci integrat per la Universitat Pompeu Fabra i la Generalitat de Catalunya. La seva seu és al campus de la Universitat Pompeu Fabra, a Barcelona.

El CREI va ser endegat al mes de novembre de 1993. Fou el resultat de la combinació de dos impulsos: d'una banda, de l'evolució actual de l'economia internacional i europea, que ha plantejat nous reptes i ha creat un entorn completament inèdit per a regions econòmicament dinàmiques com ara Catalunya; i, en segon lloc, dels darrers desenvolupaments en teoria econòmica, que han revitalitzat camps fins ara molt segmentats com l'economia internacional, l'economia regional, la teoria de l'equilibri general, la teoria dels jocs d'estratègia, la teoria del creixement, l'economia del desenvolupament, la macroeconomia de les economies obertes o les finances internacionals.

Els Opuscles del Crei *volen ser els instruments de difusió de la recerca del CREI en l'àmbit no acadèmic. Cada* opuscle *recull, per un públic general, les conclusions i observacions de treballs publicats, o en vies de publicació, a les revistes especialitzades. En el respecte a la llibertat intel.lectual, es fa constar que les opinions expressades en* Els Opuscles del CREI *són responsabilitat dels seus autors.*

La realització d'aquest Opuscle i de la recerca de base que el sustenta ha estat possible gràcies a la col·laboració de l'Institut Català de Finances.

Editat per: CREI
Universitat Pompeu Fabra.
Ramon Trias Fargas, 25-27 08005 Barcelona
Tel. 93 542 24 98
© CREI, 2000
© d'aquesta edició: Gilles Saint-Paul
ISSN: 1137 - 7836
Traducció de l'anglés: Irma Clots
Disseny: Fons Gràfic
Impressió: Masanas Gràfiques
Dipòsit legal: B-31225-2000

La viabilitat política de la reforma del mercat laboral

Gilles Saint-Paul

Hi ha cert consens entre els economistes sobre el fet que les rigideses del mercat laboral són responsables de l'elevat atur a Europa, i en particular, dels seus efectes més alarmants com la seva llarga duració i la seva elevada incidència en els joves. Els beneficis de l'atur redueixen els incentius a buscar treball i augmenten la pressió salarial per part dels que estan dins del mercat laboral; els salaris mínims desplacen els menys qualificats fora del mercat; els costos d'acomiadar treballadors aturen la contractació, reduint així la demanda de treball, i obstaculitzant l'habilitat de l'economia per enfrontar-se amb l'incertesa i el canvi estructural. És per això que els experts recomanen amb freqüència flexibilitzar el mercat laboral, tal com s'exemplifica a les conclusions del recent *Job Study* (1995) de l'OCDE.

Però, a la pràctica, poques de les solucions defensades pels economistes passen el test de la viabilitat política. L'any 1994, un intent per part del govern francès de disminuir el salari mínim dels treballadors joves fou seguit de violentes manifestacions, i el govern, conseqüentment va

desestimar la seva proposta de reforma. L'any 1995, per tal d'ésser elegit, un candidat francès a la presidència va incloure al seu programa un increment en el salari mínim. El 1994, el govern suec va perdre les eleccions perquè havia reduït el *ratio* de reemplaçament dels beneficis de l'atur del 90% al 80%. Després de la reunificació, el govern alemany va cedir a la pressió dels sindicats, i va permetre la ràpida convergència dels sous dels treballadors de l'Alemanya de l'est als nivells de l'Alemanya occidental, malgrat els grans diferencials de productivitat i la necessitat de reestructurar l'economia de l'Alemanya de l'est. Això va portar a unes taxes d'atur significativament més elevades a l'Alemanya de l'est que a l'Alemanya occidental.

Des del nostre punt de vista, entendre els determinants polítics de les institucions del mercat laboral és un prerequisit crucial per tal de ser capaços d'implementar reformes estructurals acceptables per aquells grups socials que potencialment podrien bloquejar aquestes reformes.

Tot i que creiem que el conjunt d'institucions que predominen en molts països europeus formen un tot coherent, donada la complexitat del tema sovint resulta més convenient analitzar aquestes institucions per separat. En aquest article ens centrem en la legislació de la protecció de l'ocupació (també anomenats "costos d'acomiadament"). Mentrestant, és conceptualment fàcil pensar en la protecció de l'ocupació com un impost sobre els acomiadaments, això de fet es refereix a un complex conjunt de regulacions; associant a cada causa d'acomiadament un conjunt de restriccions imposades a l'empresari. Aquestes restriccions inclouen indemnitzacions per cessació, supervisió administrativa, l'obligació de proporcionar assessorament als treballadors acomiadats i donar-los prioritat sobre la contractació pel mateix grup empresarial, drets sindicals a supervisar i apel·lar, etc.

Volem saber qui guanya i qui perd degut a aquesta regulació, i quin serà el nivell d'equilibri de protecció de l'ocupació. Ens oblidarem d'altres rigideses -no les ignorarem, però les prendrem com a donades, sense tenir en compte que elles també són producte del procés polític.

Perquè els costos d'acomiadament en comptes d'altres institucions? Això és, en part, qüestió de gustos i, a més, perquè ja he analitzat altres institucions[1]. Però hi ha vàries raons per les quals la protecció de l'ocupació és més rellevant quan un tracta amb l'economia política de reformes que altres rigideses. En primer lloc, els empresaris la senyalen regularment com una de les seves restriccions més importants en els seus incentius a la creació d'ocupació. En segon lloc, és una mica més renegociable que els salaris mínims o els beneficis de l'atur; algunes reduccions en els costos d'acomiadament s'han observat en varis països en els anys vuitanta i noranta, per exemple; els beneficis de l'atur són part de "l'estat del benestar" i els intents de reduir-los són interpretats sovint com un primer cop a tot l'estat del benestar, mentre el salari mínim és sovint un símbol intocable[2]. Tercer, mentre el seu impacte en l'ocupació no és clar en l'actualitat[3], augmenta clarament la durada de l'atur, i si alguna cosa és clau en la diferència entre Europa i els Estats Units no és tant la tradicionalment més elevada taxa d'atur -que parcialment reflexa efectes de composició[4] i un incentiu més gran a registrar-se com a aturat- com la duració més elevada de l'atur a Europa.

1. Determinants del suport polític a la protecció de l'ocupació

Nosaltres discutim que un factor crucial és l'existència de *rendes* a favor de l'empleat, que sorgeixen degut a imperfeccions en el mercat laboral. Entenem els costos d'acomiadament com un recurs per protegir les rendes dels empleats actuals. Com més grans siguin aquestes rendes, més grans els seus incentius a donar suport a mesures proteccionistes.

Definim *renda* com el diferencial de benestar entre un empleat i un treballador en atur. En un mercat laboral perfectament competitiu aquest diferencial hauria de ser igual a zero, doncs qualsevol treballador buscant treball en trobaria un instantàniament al salari d'equilibri. Així no hi hauria diferències de benestar entre els empleats i els treballadors en atur. A la pràctica, els empleats tenen rendes, és a dir, estan estrictament millor que els aturats. La quantitat d'aquestes rendes depèn del seu poder de negociació, i també de com pot ésser controlat el seu esforç per part dels empresaris. Així, depèn de fins a quin punt les institucions i les friccions microeconòmiques redueixen la competència en el mercat laboral[5]. És una mesura de la distància existent entre la fixació del salari i el comportament competitiu; com més elevada sigui la renda, menys competitiva serà la formació del salari i més elevada la taxa natural d'atur .

Gran part de l'essència de la reforma del mercat laboral és eliminar aquestes rendes. Certament això és veritat de qualsevol reforma del salari mínim i del poder de negociació, o de qualsevol canvi que faciliti la competència dels que actualment no tenen feina (outsiders) amb els que si que en tenen (insiders): regles de contractació, regles de treball, i molts aspectes de la protecció de l'ocupació. El punt que volem remarcar, de totes maneres, és que si la renda no pot ésser canviada, llavors la seva existència crea un electorat a favor de la protecció de l'ocupació.

La renda té un gran efecte en les preferències polítiques dels empleats que actualment tenen feina. Això és degut a què ens diu quant perden si perden els seus llocs de treball, és a dir, quant estarien disposats a pagar per tal de mantenir-los. Com més gran sigui la renda, més gran serà l'aversió a l'atur per part dels que estan empleats i més gran el suport polític a la legislació de protecció de l'ocupació. D'aquesta manera, hi haurà suport polític a la legislació per la protecció de l'ocupació quan alguna altra fricció o rigidesa del mercat laboral creï rendes positives pels empleats. Existeix una "complementarietat" entre els costos d'acomiadament i altres rigideses del mercat laboral, fins al punt que les últimes incrementen el poder de negociació dels treballadors.

Una conseqüència important és l'existència de complementarietats entre reformes polítiques. Una reforma àmplia del mercat laboral que ataqui aquestes rigideses que augmenten el poder de negociació dels treballadors, al mateix temps que redueixen els costos d'acomiadament, és més probable que tingui èxit, que una que només abordi aquest últim aspecte. De fet, sembla que les dades suggereixin que amplis paquets de reforma tendeixen a tenir més èxit que mesures aïllades[6].

Un hauria d'estar molt atent al paper dels costos d'acomiadament en el procés de creixement quan l'obsolescència -o "destrucció creativa"- és un aspecte important del creixement. És precís entendre que quan es vota a favor de la protecció de l'ocupació, els treballadors implicats intercanvien nivells de vida més baixos per una major durada del treball. És a dir, una major pro-

tecció de l'ocupació no és gratuïta, però s'ha de pagar amb salaris més baixos. Perquè? La protecció de l'ocupació porta a les empreses a no tancar llocs de treball poc productius, de manera que la productivitat mitjana de l'economia disminueix, generant uns salaris menors. A més, la importància d'aquest intercanvi depèn del procés de creixement.

El creixement està associat amb la destrucció creativa, és a dir, com a mínim algunes de les empreses existents no poden assolir el progrés tecnològic. A mesura que noves empreses entren en el mercat utilitzant la tecnologia punta, i que aquesta tecnologia esdevé encara més productiva, aquestes empreses es van quedant enrera gradualment, fins al punt en que ja no tenen la capacitat de satisfer les aspiracions salarials dels seus treballadors i tanquen. Aquest procés d'obsolescència econòmica s'alenteix degut a la protecció de l'ocupació, que porta a les empreses a esperar més temps abans de tancar per tal de retardar el pagament dels costos d'acomiadament. Quines són les implicacions d'aquest fet pels salaris i la productivitat? Com més elevats siguin els costos d'acomiadament, la productivitat mitjana de les empreses existents serà més baixa, doncs normalment són més antigues, és a dir, més retardades. Com que els salaris depenen de la productivitat, també són més baixos quan la protecció a l'ocupació és més severa. En quina quantitat són més baixos? Això depèn de com són de dolentes les empreses velles respecte les noves. Si el creixement és molt ràpid, l'obsolescència també ho serà, i impedir que una empresa vella tanqui implicaria que aquesta seria molt poc productiva respecte la millor tecnologia. En altres paraules, la protecció de l'ocupació és més nociva per la productivitat quan el creixement és més ràpid. Així, com més gran sigui la taxa de creixement, més gran serà la pèrdua de

salari associada a un augment donat dels costos d'acomiadament, i menor el recolzament polític a la protecció de l'ocupació.

2. Progrés tecnològic i costos d'acomiadament: un esquema del model

Ara anem a discutir amb més detall com poden ser analitzats aquests mecanismes econòmics en un model econòmic. El lector pot consultar Saint-Paul (1998) per a una descripció completa.

Considerarem un món amb diferents generacions de capital. En qualsevol moment del temps hi ha una "tecnologia punta" caracteritzada per un nivell de productivitat que creix a una taxa constant *g*. Hi ha lliure accés de les empreses a la "tecnologia punta"; però un cop una empresa hi ha accedit no es pot adaptar al progrés tècnic i es queda estancada en el nivell de productivitat que imperava quan va entrar. Si la sortida no fos costosa, les empreses podrien entrar al mercat per un interval de temps curt i després sortir per tornar a entrar immediatament, de manera que només la millor tecnologia seria utilitzada en cada moment. De fet, així és com seria l'equilibri econòmic, doncs la competència dels nous entrants, que poden sortir sense cap cost, faria augmentar els salaris constantment fins al nivell corresponent a la tecnologia punta, fent que fins i tot les empreses lleugerament velles no fossin rendibles. De totes maneres, estem interessats en què passa quan hi ha protecció de l'ocupació, així que hem d'assumir que per poder tancar una empresa és necessari pagar un cost d'acomiadament. En conseqüència, plantes que no són rendibles, en comptes de tancar continuaran obertes fins que les pèrdues siguin tan grans que sigui preferible pagar els costos d'acomiadament i

tancar la planta. Per la mateixa raó, per tal que es creïn nous llocs de treball serà necessari que generin beneficis positius al principi de la seva vida per compensar les pèrdues futures degudes als costos d'acomiadament. Per tal que això passi, els salaris han de ser inicialment inferiors a la productivitat, és a dir, per sota del nivell associat amb la tecnologia més avançada. En resum, això vol dir que la protecció de l'ocupació ha de reduir els salaris reals. Els salaris estarien en els seus nivells màxims si en cada instant fossin iguals al nivell de la productivitat del moment, però llavors entrar en el mercat no seria beneficiós per les empreses, ja que esperen uns costos d'acomiadament que les mantindrà per sota del nivell de productivitat de la "tecnologia punta" durant la major part del seu cicle de vida.

Aquesta línia de raonament estableix que els costos d'acomiadament redueixen els salaris. Es a dir, necessitem fer supòsits sobre el comportament dels treballadors, especialment tenint en compte el seu comportament de fixació del salari. Assumim que aquests negocien els salaris de forma imperfectament competitiva, sent així capaços d'incrementar el seu benestar estrictament per sobre de les seves oportunitats exteriors -és a dir, el benestar d'un treballador en atur. En altres paraules, aconsegueixen una renda positiva. Això genera atur involuntari: hi ha un stock de treballadors aturats que esperen fins a trobar un treball creat per una nova empresa. Sinó serien capaços d'eliminar les rendes oferint-se per un salari inferior al dels empleats beneficiats. En qualsevol moment del temps la tensió en el mercat laboral es caracteritza per una variable clau que ens diu la probabilitat que un aturat trobi treball, en un mes donat. Com més tensió hi hagi al mercat laboral, millors són les perspectives dels aturats, i millor és la posició negociadora dels empleats. En equilibri, les tensions en el mercat

laboral s'han d'ajustar per fer que les aspiracions salarials de l'empleat siguin compatibles amb els salaris que les empreses poden pagar. Si hi hagués massa tensions al mercat laboral, en relació al valor d'equilibri, els salaris serien massa alts i les empreses no entrarien al mercat, doncs esperarien tenir pèrdues com a mitjana. Això faria que es reduís la probabilitat de trobar treball i faria baixar els salaris fins el punt en que un altre cop seria rendible per a les empreses entrar al mercat.

Aquesta mesura de les tensions en el mercat de treball és una de les dues variables claus que caracteritzen l'equilibri de la nostra economia. L'altre variable clau és la duració total del treball, des del moment en que és creat fins al moment en que es tanca degut a l'obsol.lescència. Això ve determinat per la decisió òptima de tancament de les empreses. Aquestes dues variables depenen dels paràmetres de l'economia, com el tipus d'interès real, la taxa de creixement, i d'altres. També depenen dels costos d'acomiadament. Per això, per prendre decisions sobre el cost d'acomiadament, la gent calcula el seu impacte en l'economia i després com aquests canvis afecten el seu propi benestar.

Anem a resumir les principals propietats d'aquesta economia, abans de discutir el recolzament polític a la protecció de l'ocupació. Les propietats són les següents:

1. Un increment en el poder de negociació dels treballadors augmenta la duració dels treballs i redueix les tensions en el mercat laboral. L'últim efecte no és difícil d'entendre: per tal de mantenir els salaris en línia amb la productivitat malgrat la major agressivitat dels treballadors en la fixació del salari, les seves oportunitats externes s'han de deteriorar, cosa que només es pot aconseguir si

per l'aturat és difícil trobar treball. Per posar-ho d'una altra manera, la pujada inicial del salari redueix la creació de treball, fins al punt on les tensions del mercat laboral, que són més baixes, indueixen els treballadors a moderar les seves exigències. L'increment en la duració dels treballs és degut al fet que les empreses fan menys beneficis, per tant han d'estar més temps en el mercat per tal de cobrir el cost d'acomiadament.

2. Costos d'acomiadament més elevats fan que sigui òptim retardar el tancament, i que els treballs hagin de durar més per tal que els beneficis acumulats cobreixin els costos d'acomiadament. La tensió en el mercat laboral es veu reduïda a mesura que els majors costos d'acomiadament desincentiven la contractació.

3. Un creixement més ràpid augmenta la velocitat de l'obsol.lescència: a mesura que noves oportunitats de treball són més productives en relació a les existents, i els salaris reflecteixen el valor d'aquestes oportunitats, els salaris creixen més ràpidament en els nous contractes, induint les empreses a tancar més aviat. Per altra banda, l'efecte en la tensió del mercat laboral no és clar. Un altre aspecte important en l'augment en el creixement és que incrementa el valor atorgat per la gent al futur quan avaluen el seu benestar. Per exemple, els treballs futurs tindran més valor que els actuals perquè, com a resultat del creixement, estaran més ben pagats.

2.1. Situació en el mercat laboral i suport polític a la protecció de l'ocupació

Què passa si assumim que en la nostra economia la gent ha de votar entre dos valors de costos d'acomiadament? Per exemple, anem a considerar que han d'escollir entre una societat "rígida" associada amb un cost d'acomiadament alt i treballs de llarga durada, i una societat "flexible" associada amb costos d'acomiadament baixos i treballs de curta durada.

Com depenen les preferències de la gent pels costos d'acomiadament de la seva situació en el mercat de treball? Començant pels aturats, ells sempre prefereixen el valor més baix possible de cost d'acomiadament. En l'absència de cost d'acomiadament la gent es mouria constantment entre la situació d'empleats i d'aturats, com si la quantitat total de treball fos perfectament compartida entre la gent. L'avantatge dels treballadors actuals en el mercat de treball futur queda eliminat, ja que aquest equilibri comporta la probabilitat més elevada de trobar treball i el salari més alt, és el preferit pels aturats.

Si ara considerem els empleats, les seves preferències depenen de quant de temps han estat treballant a la seva planta. El benefici marginal d'augmentar els costos d'acomiadament és més gran com més antiga la generació de l'empresa on treballa l'empleat. Això és degut a que la durada restant dels seus llocs de treball augmenta més, en termes proporcionals que aquella dels treballadors que estan en plantes més joves. Per tant, d'alguna manera als treballadors de les plantes més antigues els agraden més els costos d'acomiadament. Malgrat tot, suposem que estem en una societat rígida i votem entre mantenir les coses tal com estan o canviar cap a una altra més flexible. Llavors, un increment en els costos d'acomiadament queda descartat i es pot demostrar que els treballadors de les plantes més antigues donaran suport a l'economia flexible. Aquests treballadors tenen una feina que està a punt de ser suprimida, han consumit la major part de la seva renda, esperen estar aviat a l'atur i pateixen les baixes taxes de creació d'ocupació i la baixa pro-

ductivitat de l'economia. Estarien millor amb un increment dels costos d'acomiadament -però aquest increment no forma part del programa polític- , o amb una disminució dels costos d'acomiadament. Llavors, votaran per la flexibilitat. La raó per la qual aquesta "generació perduda" prefereix la flexibilitat és que de totes maneres aviat hauran de "tornar a començar" i la societat flexible és la que els dóna les millors oportunitats.

Què passa amb els altres treballadors? Si la seva planta no és massa vella ni massa jove, prefereixen la societat rígida. En primer lloc, si l'economia es tornés flexible perdrien els seus llocs de treball. En canvi, en una economia rígida els seus llocs de treball actuals podrien durar prou temps, i per tant preferirien aquesta última situació. A més a més, encara que els seus llocs de treball sobrevisquin malgrat que l'economia passi a ser flexible, preferiran la societat rígida perquè augmenta el període de temps en el qual recullen els fruits de la seva renda, mentre que les perspectives de perdre el seu lloc de treball són massa remotes perquè es preocupin de la baixa taxa de creació d'ocupació.

Pel que fa referència als treballadors de les plantes més joves, potser donaran suport a la rígida, però en algunes circumstàncies potser també seran favorables a la flexible. Per aquesta gent l'acomiadament és una possibilitat molt remota, fins i tot en una societat flexible. Perden més degut a la rigidesa, en termes de sous més baixos, del que guanyen en termes d'aplaçar l'acomiadament.

2.2. El poder de negociació dels treballadors i el suport polític a la protecció de l'ocupació

Es pot demostrar que en una economia amb empleats poderosos un individu qualsevol, treballant en una planta de qualsevol antiguitat o en atur, sempre estarà més a favor de la rigidesa (o menys en contra d'aquesta) que en un món on els empleats tenen poc poder de negociació. Els empleats guanyen més degut a que si les seves rendes són més grans, majors seran els seus incentius a incrementar la durada dels llocs de treball. Els aturats perden menys, doncs a mesura que el poder de negociació dels empleats augmenta, els costos d'acomiadament són menys rellevants relativament a altres rigideses com a determinant de les seves perspectives de treball. És obvi llavors que el suport polític a una societat rígida és més gran? La resposta és no. Doncs també és veritat que l'atur és més elevat quan els treballadors tenen un fort poder de negociació, cosa que tendeix a augmentar el "nombre" de gent que s'oposen a la rigidesa, malgrat que aquests perden menys amb la rigidesa que si hi hagués poc poder de negociació. El que és clar, malgrat tot, és que "entre" els empleats el suport a la rigidesa augmenta. Per tant, si les institucions del mercat laboral fossin majoritàriament determinades pels empleats, perquè estan millor organitzats col·lectivament o perquè els aturats tenen una baixa taxa de participació en les eleccions, llavors el suport polític a la rigidesa augmentaria clarament amb el seu poder de negociació.

2.3. Creixement i suport polític a la protecció de l'ocupació

Què passa quan la taxa de creixement és més gran? La taxa de creixement actua de dues maneres. Primer augmenta el diferencial de productivitat entre les empreses noves i les més antigues, i, per tant el cost degut a la ineficiència de mantenir treballs relativament poc productius. Això redueix el suport a la protecció de l'ocupació. En segon lloc, tal com ja hem vist, un creixement més ràpid tendeix a reduir la taxa de descompte efectiva aplicada al futur: els treballadors que estan en el mercat donen més valor a la probabilitat més baixa de trobar treball que es trobaran quan el seu contracte es dissolgui , perquè els treballs del futur estaran més ben pagats. Això també tendeix a reduir el suport a la protecció de l'ocupació.

3. Evidència

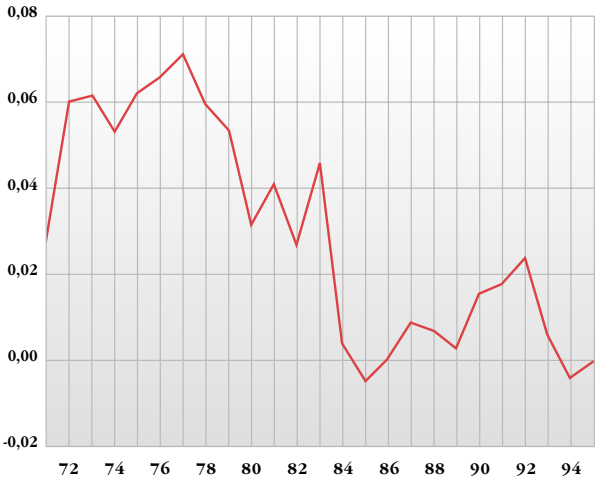
Anem a il·lustrar empíricament el que és, potser, la predicció més robusta del model, és a dir, la relació positiva entre el poder de negociació dels treballadors i el suport a la protecció de l'ocupació. La nostra estratègia és construir una sèrie temporal per aquest poder de negociació per una selecció de països europeus i veure si comporta alguna relació amb el moment escollit per a les reformes.

Els gràfics de l'1 al 5 representen l'evolució de la nostra mesura del poder de negociació dels treballadors pels cinc països europeus més grans. La nostra mesura és la proporció de renda del treball ajustada pels seus moviments deguts als preus dels factors. D'aquesta manera, fins i tot si el poder de negociació dels treballadors fos igual a zero, la proporció de la renda del treball no seria zero, ja que reflexaria la rendibilitat normal competitiva del treball, i en principi fluctuaria, ja

que l'ocupació i l'acumulació de capital responen a canvis en els preus, salaris i tipus d'interès. Una vegada aquest component dels moviments de la renda del treball és filtrat, es pot esperar recuperar una mesura de les fluctuacions en la força negociadora dels treballadors.

S'ha de puntualitzar que els nostres gràfics no són comparables entre països i el valor inicial no pot ésser interpretat, només l'evolució dins de cada país té sentit.

Gràfic 1:
Poder de negociació dels traballadors, Espanya

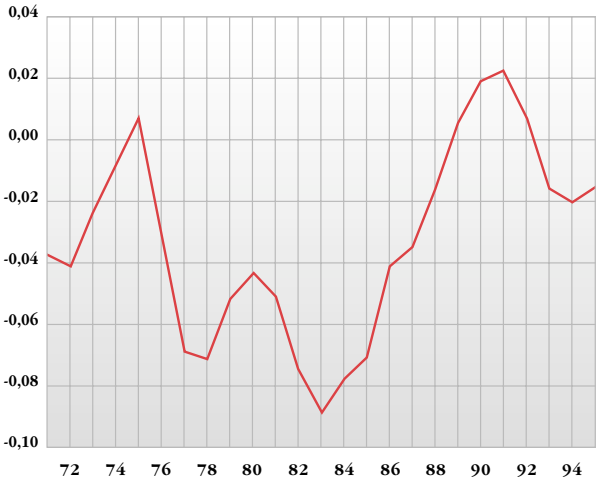


L'evolució de la nostra mesura està relacionada d'alguna manera amb les reformes que de fet van tenir lloc. Per exemple, a Espanya, la nostra mesura cau bruscament entre 1978 i 1984, suggerint l'obertura d'una "finestra d'oportunitats" per reduir els costos d'acomiadament el 1984. És precisament en aquest any quan una important reforma fou introduïda, amb la liberalització de l'ús dels contractes temporals. Abans d'aquesta

reforma els contractes temporals estaven restringits majoritàriament a treballs de naturalesa temporal, com en molts altres països europeus, i els contractes temporals només representaven un 10% de la força de treball. Malgrat tot, l'any 1984 el govern va fer possible la utilització d'aquests contractes en una àmplia varietat de circumstàncies. Això va implicar una reducció substancial dels costos d'acomiadament, ja que els empresaris podien simplement contractar un treballador mitjançant un contracte temporal i no renovar-lo quan finalitzava si es volien desfer del treballador. El gràfic per Espanya ens diu que aquesta reforma va tenir efecte en un moment en que la renda dels empleats havia disminuït substancialment des del màxim que havia assolit a mitjans dels anys setanta, de manera que l'oposició dels treballadors que estaven al mercat de treball a una reducció com aquesta dels costos d'acomiadament fou considerablement més baixa que si s'hagués intentat implementar a, diguem, l'any 1980.

Gràfic 2:

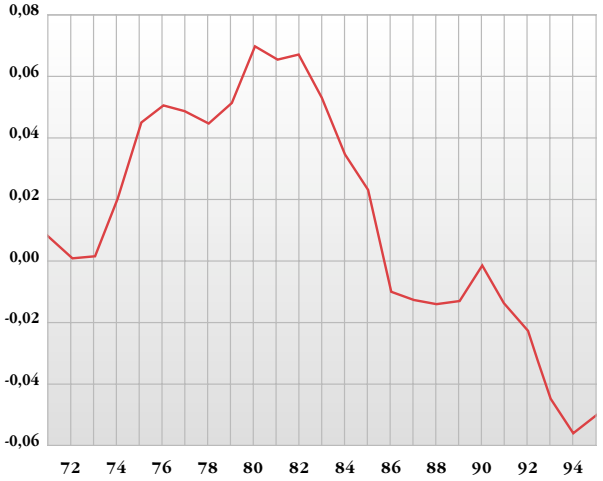
Poder de negociació dels traballadors, Regne Unit



Al Regne Unit la caiguda en el poder de negociació dels treballadors va tenir lloc aparentment abans que a Espanya, de manera que la finestra d'oportunitats va començar a final dels setanta, principis dels vuitanta. Un altre cop, això quadra amb la nostra teoria, ja que coincideix amb l'ascensió al poder d'un govern conservador que seguidament va emprendre una àmplia reforma del mercat laboral, incloent una reducció en els costos d'acomiadament. S'ha de destacar que malgrat aquestes reformes sembla que, seguidament, el poder de negociació dels treballadors va augmentar un altre cop -això captura l'elevada inflació salarial de la segona meitat dels anys vuitanta, però no es van tirar enrera les reformes.

Gràfic 3:

Poder de negociació dels traballadors, França

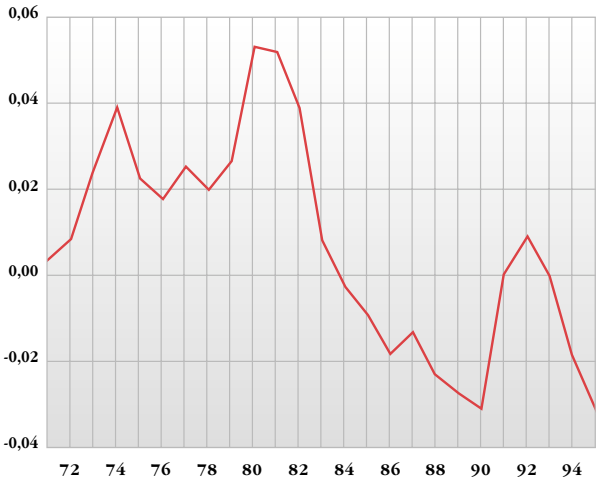


A França la davallada en el poder de negociació dels treballadors té lloc una mica més tard que a Espanya i al Regne Unit, però un altre cop, l'obertura de la finestra d'oportunitats, el 1986, coincideix amb l'ascensió al poder d'un govern

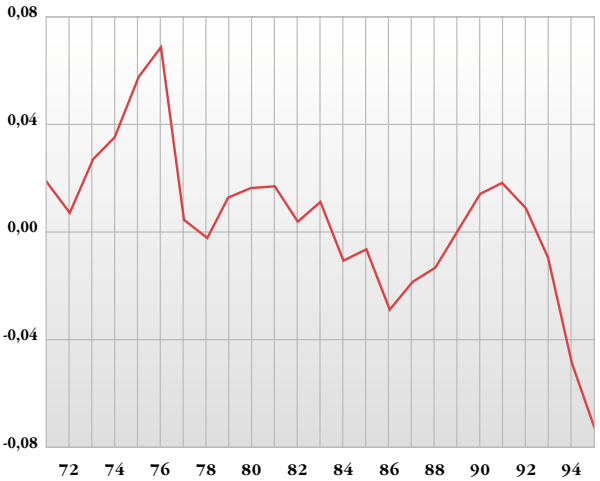
conservador i una reducció en els costos d'acomiadament -en concret, la supressió de l'aprovació administrativa obligatòria dels acomiadaments, que es va establir el 1974 (en el moment d'augment de poder de negociació però abans que arribés al màxim). La nostra proxy, contràriament, no funciona a l'hora de reflectir la pujada dels costos d'acomiadament que es va implementar el 1989, quan l'esquerra va tornar al poder.

Reformes que redueixen els costos d'acomiadament han estat molt més suaus a Alemanya que a Espanya, potser reflectint una societat que necessita un consens més elevat per avançar i, llavors, és més probable que es quedi tal i com està. Malgrat això, el temps en que es va dur a terme la reforma està d'acord amb la nostra anàlisi. Igual que a Espanya, els contractes temporals foren liberalitzats el 1984 (encara que de manera molt més tímida que a Espanya), després d'una brusca davallada del nostre estimador del poder de negociació dels treballadors.

Gràfic 4:
Poder de negociació dels traballadors, Alemanya



Gràfic 5:
Poder de negociació dels traballadors, Itàlia



De tots els països que tractem, Itàlia és el que es caracteritza més per polítiques de *stop-and-go*. Freqüentment s'alternen augments i disminucions en els costos d'acomiadament. Per aquesta raó, no es pot esperar que la nostra proxy funcioni massa bé. Però, de fet, funciona raonablement bé a l'hora d'explicar els canvis de política. Els costos d'acomiadament es van reduir el 1977, 1984, 1986 i 1987, seguint les caigudes en la nostra mesura del poder de negociació. Es van incrementar el 1989 i 1990, quan la renda dels empleats semblava ser alta. Finalment, hi va haver una reducció dels costos d'acomiadament el 1991, un moviment que la nostra proxy clarament no prediu.

Òbviament, aquesta evidència només és indicativa i deixa moltes portes obertes a qualificacions, interpretacions alternatives i investigació futura. De qualsevol manera, és suggerent que es puguin identificar algunes regularitats en el moment escollit per a fer les reformes del mercat laboral, i que aquestes regularitats estiguin

més o menys d'acord amb la teoria de la protecció de l'ocupació que hem perfilat.

Què passa amb l'altra predicció, és a dir, que un creixement més ràpid redueix el suport a la protecció de l'ocupació? És més difícil de captar empíricament, ja que aquest resultat només és vàlid fins al punt en que està relacionat amb el creixement a llarg termini i està associat amb més destrucció creativa. És just dir que no hi ha evidència convincent d'aquest efecte en les dades. Per altra banda, aquesta predicció és consistent amb l'observació que molts països van incrementar la intensitat de la seva legislació de protecció de l'ocupació al principi dels anys setanta, que va coincidir amb un descens del creixement. Això és particularment veritat en el cas de França, que va introduir l'aprovació administrativa prèvia dels acomiadaments el 1974. Es pot especular que estaven poc disposats a fer-ho en el boom dels anys setanta, no només perquè l'atur no era un problema sinó també pel ràpid ritme del canvi estructural associat a moviments de l'agricultura a la indústria i als serveis. La protecció de l'ocupació hauria perjudicat aquest procés, que fou beneficiós en termes de nivell de vida.

4. Conclusions

Es poden fer més coses en la línia d'investigació que hem descrit, especialment des del punt de vista empíric. Potencialment, això podria contribuir a un canvi en la manera en que els temes relacionats amb les reformes del mercat laboral són considerats. Moltes receptes que donen els economistes per reduir l'atur no estan en els programes polítics perquè no són populars. Llavors és crucial tenir en compte les consideracions sobre la viabilitat política quan es dissenyen les reformes.

En aquest sentit, la línia d'investigació descrita en aquest article pot ser útil per millorar les futures reformes. En primer lloc, ens ajuda a identificar els guanyadors i els perdedors, cosa que ens permet, en principi, dissenyar un sistema de transferències compensatòries dels guanyadors als perdedors per tal de compartir millor els beneficis de la reforma i així incrementar el suport polític. En segon lloc, ajuda a analitzar com l'entorn econòmic afecta al suport a una institució determinada, cosa que permet treure avantatge de les "finestres d'oportunitats" on la reforma és més fàcil perquè l'entorn macroeconòmic ha canviat. Per exemple, hem mostrat que un creixement més fort redueix el suport a la protecció de l'ocupació. Conseqüentment, una acceleració del creixement és probable que obri una d'aquestes finestres d'oportunitats que permeti modificar la legislació per a la protecció de l'ocupació.

També creiem que seria útil impulsar el debat públic sobre la reforma del mercat laboral en termes d'economia política, és a dir, des d'una perspectiva de *second best*, en lloc de la perspectiva més usual de *first best*, segons la qual la desregulació és sempre bona perquè fa que l'economia en general sigui més eficient. Aquesta perspectiva de *first best* no és útil si aquells que perden degut a les reformes estan suficientment organitzats com per bloquejar-les. El debat social seria més fecund i constructiu si els conflictes d'objectius rellevants pels diferents grups fossin clarament identificats. Això ajudaria a conduir la perspectiva de l'economista més a prop de la del polític, que quasi bé mai pensa en termes d'eficiència agregada sinó en quant de suport pot aconseguir dels diferents grups que formen la societat.

Notes a peu de pàgina

(1) Per exemple Saint-Paul (1996a,b)

(2) Veure Saint-Paul (1996b)

(3) Veure per exemple Bentolila i Bertola (1990).

(4) Veure Cohen, Lefranc, i Saint-Paul (1997), Blanchard i Portugal (1998)

(5) Fins a un cert punt, la mateixa protecció de l'ocupació contribueix a augmentar la renda. L'efecte directe dels costos d'acomiadament, malgrat tot, és fer que per l'empresa sigui més costós ajustar la seva força laboral quan s'enfronten a una davallada en la demanda. Donat que volem aïllar l'efecte pur de la protecció de l'ocupació dels costos d'acomiadament, haurem d'assumir que no afecta al poder de negociació dels treballadors.

(6) Veure Saint-Paul (1996b)

Bibliografia

Bentolila, S. i G. Bertola, 1990. "Firing costs and labor demand: how bad is eurosclerosis", *Review of Economic Studies* 57 (3), 384-402.

Blanchard, O. i P. Portugal, 1998. "What hides behind an unemployment rate, A comparison of Portugal and the U.S.", mimeo, MIT, 1998

Cohen, D, A. Lefranc i G. Saint-Paul, 1997. "French unemployment: a transatlantic perspective", *Economic Policy* 25, 265-292.

OECD, 1995. *Jobs Study*, Paris, OECD.

Saint-Paul, G., 1996a. "Labour market institutions and the cohesion of the middle class", *International Tax and Public Finance* 3, 385-395.

Saint-Paul, G., 1996b. "Exploring the political economy of labour market institutions", *Economic Policy* 23, 265-300.

Saint-Paul, G., 1998. "Assessing the political viability of labour market reform: the case of employment protection.", *Federal Reserve Bank of Saint Louis Quarterly Review,* maig-juny, 73-88.

Títols publicats fins ara

1. **Una reflexió sobre l'atur a Espanya**
   Ramon Marimon (juny 97)

2. **Reduir l'atur: a qualsevol preu?**
   Fabrizio Zilibotti (desembre 97)

3. **Impostos sobre el capital i el treball, activitat macroeconòmica i redistribució**
   Albert Marcet (novembre 98)

4. **El prestador de darrera instància en l'entorn financer actual**
   Xavier Freixas (novembre 99)

5. **Per què creix el sector públic? El paper del desenvolupament econòmic, el comerç i la democràcia**
   Carles Boix (novembre 99)

6. **Gerontocràcia i Seguretat Social**
   Xavier Sala i Martín (juliol 2000)

7. **La viabilitat política de la reforma del mercat laboral**
   Gilles Saint-Paul (desembre 2000)

Gilles Saint-Paul

Gilles Saint-Paul és llicenciat en Ciències Econòmiques per l'Ecole Polytechnique de París (1985) i Ph.D. en Economia pel Massachusetts Institute of Technology (1990).

Actualment és professor d'economia al GREMAQ de Toulouse i de la Universitat Pompeu Fabra des de l'any 1997. També ha estat investigador de DELTA, Paris (1990-1997) i professor visitant al Massachusetts Institute of Technology.

Les seves principals línies d'investigació es centren en temes de macroeconomia, mercat de treball, política econòmica i creixement.

Ha publicat nombrosos articles a revistes especialitzades internacionals i actualment és editor associat de *European Economic Review, European Journal of Political Economy, Labour Economics* i *Macroeconomic Dynamics*.

Amb la col·laboració de:

Generalitat de Catalunya
Institut Català de Finances

ICF

CENTRE DE RECERCA
EN ECONOMIA INTERNACIONAL
GENERALITAT DE CATALUNYA
I UNIVERSITAT POMPEU FABRA
Ramon Trias Fargas, 25-27 - 08005 Barcelona
Tel: 93 542 24 98 - Fax: 93 542 18 60
E-mail: crei@grup.upf.es
http://www.econ.upf.es/crei

P.V.P.: 1.000 Ptes.

Generalitat de Catalunya
Departament de Presidència

UNIVERSITAT
POMPEU FABRA