

Els Opuscles del CREI

num. **26**

juny 2010

Costos i conflictes d'acomiadament, i el funcionament del mercat de treball

Maia Güell



CREI 

Centre de Recerca
en Economia Internacional

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.

L'objectiu del CREI és promoure la recerca en economia internacional i macroeconomia amb els estàndards acadèmics més alts.

Els Opuscles del Crei volen ser els instruments de difusió de la recerca del CREI en l'àmbit no acadèmic. Cada *Opuscle* recull, per a 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.

Consell editorial

Antonio Ciccone (editor)

Jordi Galí

Teresa Garcia-Milà

Andreu Mas-Colell

Editat per: CREI

Universitat Pompeu Fabra

Ramon Trias Fargas, 25-27 08005 Barcelona

Tel. 93 542 13 88

© CREI, 2010

© d'aquesta edició: *Maia Güell*

Disseny: Fons Gràfic

Impressió: Masanas Gràfiques

ISSN: 1137 - 7828

Dipòsit legal: B-25.557-2010

Costos i conflictes d'acomiadament, i el funcionament del mercat de treball

Maia Güell (*)

1. Introducció

Sovint es considera que els costos d'acomiadament són els que provoquen un mal funcionament del mercat de treball, especialment a Europa. Efectivament, els costos d'acomiadament regulats són una de les principals diferències institucionals entre els Estats Units i Europa. Tanmateix, els seus efectes encara no s'acaben d'entendre del tot. Un fet que ho mostra informalment és que en diversos països europeus, des dels anys 80, les reformes realitzades dins l'àmbit dels costos d'acomiadament han estat –d'una manera o altra¹– poc exitoses per reduir l'atur.² En el millor dels casos, quan les reformes han funcionat fins a cert punt, no s'han entès del tot els principals motius. Per tant, avui dia, malgrat els nombrosos intents de reformes, la desregulació del mercat de treball és un tema pendent dins l'àmbit polític, essent els costos d'acomiadament al centre del debat de la regulació laboral.

De fet, mentre escric aquest opuscle, he rebut un correu electrònic de l'OCDE anunciant la publicació d'un llibre que comença amb el següent text: “L'atur és un repte per a la majoria de països de l'OCDE. Aquesta anàlisi exhaustiva del mercat laboral europeu mostra que l'existència d'una elevada regulació afecta greument les taxes d'atur i el funcionament del mercat de treball”.

Malgrat la visió popular –especialment entre assessors polítics– que els costos d’acomiadament perjudiquen l’ocupació, des d’un punt de vista acadèmic això no és tan clar. Tant els models teòrics com els estudis empírics arriben a resultats ambigus quan s’analitza l’efecte dels costos d’acomiadament en l’ocupació agregada. Un dels motius d’aquesta ambigüitat podria ser que aquestes anàlisis s’abstrauen de la complexitat i la incertesa que existeix al voltant de la legislació de protecció a l’ocupació malgrat que aquest és un dels factors del qual es queixen més les empreses (vegeu, per exemple, Blanchard i Tirole, 2003).

L’objectiu d’aquest opuscle és exposar algunes investigacions recents en relació amb l’efecte de la complexitat i la incertesa de la legislació de protecció a l’ocupació sobre l’ocupació agregada. En primer lloc, descriuré com el fet d’adoptar una visió més àmplia de la legislació de protecció a l’ocupació pot portar a l’existència de conflictes d’acomiadament. Per conflictes d’acomiadament em refereixo al fet que un treballador no està d’acord amb les condicions de l’acomiadament iniciat per l’empresa i, per tant, és probable que demandi a l’empresari en un procés judicial. Els conflictes d’acomiadament afecten els resultats judicials i fan que el cost d’acomiadament sigui incert. En segon lloc, revisaré els efectes dels costos d’acomiadament en el funcionament del mercat de treball en un marc amb conflictes d’acomiadament. Finalment, exposaré les implicacions polítiques resultants d’aquesta anàlisi.

Una anticipació del missatge d’aquest opuscle és que, efectivament, el més probable és que els costos d’acomiadament tinguin efectes negatius en l’ocupació, però el motiu no és tan senzill. El motiu no té tan a veure amb la indemnització que les empreses han de pagar als treballadors, sinó amb el fet que la resolució dels conflictes d’acomiadament pot ser incerta i, conseqüentment, tal i

com es veurà més endavant, suposarà un cost més elevat per les empreses el fet d'oferir incentius als treballadors –com ara salaris més elevats.

En relació amb les implicacions polítiques d'aquesta anàlisi, es pot anticipar en primer lloc que la magnitud dels efectes de la reducció dels costos d'acomiadament sobre l'ocupació depèn crucialment del grau d'incertesa pel que fa a la resolució dels conflictes d'acomiadament. En segon lloc, la introducció de contractes temporals com a mètode per reduir els costos d'acomiadament per noves contractacions pot tenir efectes perversos i fins i tot generar un nivell d'atur més elevat.

2. La legislació de protecció a l'ocupació en poques paraules

Aquest apartat no pretén fer una descripció exhaustiva ni especialitzada de la legislació de protecció a l'ocupació (des d'ara EPL, de l'anglès, *Employment Protection Legislation*), sinó de les característiques generals de la llei, especialment en relació amb els conflictes d'acomiadament entre l'empresari i el treballador.

Normalment l'EPL europea distingeix entre dos tipus de causes de conflictes, diguem-ne categoria 1 i categoria 2.³ La clau per diferenciar aquestes dues categories rau en les indemnitzacions respectives. La llei determina que l'empresa ha de compensar el treballador quan les causes entren dins de la categoria 1. La quantitat a compensar es fixa segons la llei. Aquesta indemnització l'anomenaré des d'ara “indemnització per defecte”. D'altra banda, no es requereix cap compensació quan s'acomiada un treballador per les causes de la categoria 2. Les causes de la categoria 1 són aquelles que no són directament imputables al treballador i, per tant, aquest té dret a una compensació. Les

causes de la categoria 2 són aquelles que es consideren que són “culpa del treballador” i, per tant, no té dret a cap compensació.

Alguns exemples poden ser útils per entendre la naturalesa d'ambdues categories. Imaginem-nos una reducció en la demanda del producte que una empresa produeix que pot requerir una reducció en el nivell de producció, o bé un canvi tecnològic que pot requerir una reorganització del personal de l'empresa. Aquests dos tipus de causes serien del tipus de la categoria 1 ja que, si a causa d'aquests canvis l'empresa es veu obligada a acomiadar un treballador, hi haurà d'haver compensació (“indemnització per defecte”) perquè les causes originàries de l'acomiadament no estan directament relacionades amb el comportament del treballador en el lloc de treball. Al contrari, una reducció en el nivell de producció a causa d'un comportament inadequat del treballador o d'absentisme serien causes englobades a la categoria 2. En conseqüència, si el treballador és acomiadat, aquest no té dret a cap compensació, ja que es considera que és exclusivament “culpa del treballador”. Per conveniència, em referiré al primer tipus de causes com “acomiadaments econòmics”, i al segon tipus com “acomiadaments disciplinaris”.

Com que empresari i treballador tenen interessos oposats, és probable que discrepin quan es produeix un acomiadament. Si bé ambdues parts poden estar d'acord en relació amb la causa en si de l'acomiadament, és probable que no ho estiguin en la magnitud d'aquesta i, per tant, en el fet de si l'acomiadament està justificat o no. La llei generalment no especifica quina ha de ser la magnitud de la reducció del nivell de la demanda d'un producte que justifica un acomiadament econòmic. Tampoc especifica el nombre de dies d'absentisme que justifica un acomiadament disciplinari.

Si el treballador no està d'acord amb l'acomiadament, sempre pot decidir demandar l'empresa. Encara que, abans d'anar a judici, generalment s'estableix un procés de reconciliació. Si no s'arriba a cap acord, llavors el procés de demanda va a judici.

En el judici, l'empresa pot demostrar tenir raó i el treballador perdria el cas.⁴ Si es dóna aquesta situació, llavors seria el final del cas. Però si l'empresa no pot demostrar que té raó i per tant el treballador guanya el cas⁵, llavors l'empresa estarà obligada a pagar una indemnització més gran respecte a les indemnitzacions corresponents a l'absència de conflicte. Per conveniència, em referiré a aquest tipus d'indemnització com a "indemnització més gran". Aquesta es pot considerar com una forma de càstig a l'empresa per intentar enganyar la llei.

En resum, és útil pensar en l'EPL europea a dos nivells. En un primer nivell, l'EPL senzillament diu que la llei estableix la indemnització per defecte mencionada anteriorment per als treballadors que perdin els seus llocs de treball per causes considerades més enllà del control del treballador; i, a més, la inexistència d'una indemnització quan la pèrdua del lloc de treball ha estat deguda a un comportament inadequat del mateix treballador. En un segon nivell, la llei estableix la indemnització més gran mencionada anteriorment per qualsevol cas que es porti a judici i que es resolgui a favor del treballador.⁶

En canvi, els EUA operen sota el denominat *employment-at-will*, que permet als empresaris i treballadors finalitzar la relació contractual sense haver de pagar cap indemnització ni de demostrar-ne la causa. Existeixen, però, algunes excepcions importants que limiten els empresaris a acomiadar els seus treballadors.⁷ Tot i així, els EUA tenen el nivell més baix de l'EPL entre els països de l'OCDE (vegeu OCDE, 2004).

3. Resultats mixtos en la literatura existent

La manera clàssica en què els economistes han modelat l'EPL és simplement com una indemnització fixa que les empreses han de pagar als treballadors acomiadats. Aquesta indemnització és fixa i imposada per la llei. Aquests tipus de models econòmics deixen fora la possibilitat de conflictes d'acomiadament. Aquesta visió es centra en el primer nivell de l'EPL explicat anteriorment a l'apartat (2) i, per tant, implícitament, en la indemnització per defecte. Això significa que els acomiadaments disciplinaris són sense cost i, per tant, és natural no tenir-los en compte en aquesta anàlisi. En general, si no es considera la possibilitat de conflictes d'acomiadaments, no té sentit avaluar les diferents causes d'acomiadaments o els diferents nivells d'indemnitzacions.

Malgrat la idea generalitzada, sobretot entre la majoria d'organitzacions internacionals, que els costos d'acomiadament tenen un efecte negatiu en l'ocupació, existeixen diferents punts de vista en la literatura acadèmica en funció del model emprat. Així, en els models que no consideren els conflictes d'acomiadament, els costos d'acomiadament poden tenir efectes ambigus, neutres o fins i tot positius.

La idea prevalent dels efectes negatius dels costos d'acomiadament en l'ocupació prové de l'evidència circumstancial de comparar les taxes d'atur dels EUA i Europa, així com el grau de regulació dels seus mercats de treball. Els arguments més comuns que donen suport a aquest punt de vista són els següents: en primer lloc, els costos d'acomiadament fan que la mà d'obra sigui un factor de producció més car, sobretot en entorns inestables. En segon lloc, els costos d'acomiadament poden incentivar els treballadors contractats a de-

manar salaris més grans a causa de l'elevat cost que en suposa el reemplaçament; així en els models anomenats *insider-outsider*, els costos d'acomiadament també fan que el factor treball sigui un *input* més car. Tal i com explico més endavant, els models dinàmics i els d'equilibri general poden canviar radicalment aquests arguments comuns.

3.1. Models amb efectes ambigus dels costos d'acomiadament

El treball seminal de Bentolila i Bertola (1990) constitueix un primer pas per avaluar els efectes dels costos d'acomiadament sobre l'ocupació, més enllà dels arguments comuns descrits anteriorment. Si existeixen costos d'acomiadament, les empreses que anticipen qualsevol *shock* negatiu en el futur contractaran menys treballadors. Per tant, si tota la resta es manté constant, el nivell d'atur serà més alt que si no existissin els costos d'acomiadament. Però, així mateix, quan les empreses facin front a un *shock* negatiu acomiadaran menys treballadors si això és costós. Per tant, si tota la resta es manté constant, menys treballadors perdran la seva feina i el nivell d'atur serà més baix que si no existissin els costos d'acomiadament. Així, l'efecte dels costos d'acomiadament sobre el nivell d'ocupació agregada no és del tot clar ja que depèn de quin dels dos efectes és més gran. Els costos d'acomiadament fan que l'ocupació sigui més estable, però el seu efecte sobre el nivell d'ocupació és ambigu. En definitiva, l'efecte total dels costos d'acomiadament depèn de si aquests redueixen més els fluxos cap a l'atur o des de l'atur.

Cal remarcar que, en l'argument anterior, basat en els fluxos de treballadors, els salaris es consideren com donats i, per tant, no estan afectats pels costos d'acomiadament. Un pas endavant important per analitzar els efectes dels costos d'acomiadament és incorporar els salaris en aquest context, tal i com fan Bertola (1990) i Lazear (1990).

3.2. Models amb efectes neutres dels costos d'acomiadament

Lazear (1990) fa una aportació important a la literatura: sota certes condicions (que explico més avall), els costos d'acomiadament no tindrien cap efecte sobre l'ocupació i, per tant, el seu efecte seria neutre. La raó és que, sota aquestes condicions, seria possible que l'empresa i el treballador arribessin a un acord amb relació a la redistribució dels pagaments a través del temps i que ningú hi sortís perdent respecte a la situació sense costos d'acomiadament. L'argument de Lazear es pot analitzar tenint en compte únicament dos períodes. Cal notar que la presència de costos d'acomiadament fa que la contractació sigui més atractiva per als treballadors (i menys per a l'empresa) que quan no hi ha aquests costos. Per tant, hi ha un cert marge per fer que els treballadors facin un pagament quan comencen a treballar de manera que la seva compensació esperada sigui la mateixa que en absència dels costos d'acomiadament. Posteriorment, es retornaria aquest pagament als treballadors. Si el valor d'aquest pagament és igual a la indemnització per acomiadament dictaminada per la legislació, llavors les decisions de contractació de les empreses són les mateixes que en absència dels costos d'acomiadament. A continuació presento una caricatura útil d'aquesta reassignació intertemporal de pagaments. Imaginem que els costos d'acomiadament són de 999 euros per un treballador. El primer dia de feina, el treballador dona a l'empresari un xec per valor de 999 euros. L'empresari agafa el xec i el guarda en un calaix del seu despatx. Suposant que el treballador sigui acomiadat perquè hi ha una recessió, l'empresari retornarà a l'empleat el xec original de 999 euros. Per tant, l'empresa pot prendre decisions ignorant el cost d'acomiadament. Parlant clar, els treballadors estarien finançant implícitament les seves indemnitzacions d'acomiadament, encara que aquests no tindrien cap pèrdua d'ingressos

en comparació amb una economia sense costos d'acomiadament. Encara més important és el fet que, en aquest cas, els efectes dels costos d'acomiadament sobre els fluxos de treballadors suggerits per Bentolila i Bertola s'eliminarien i, per tant, el nivell d'ocupació seria el mateix que si no existissin costos d'acomiadament.⁸

La caricatura del xec és útil per entendre l'argument de Lazear, malgrat que rarament observem que els treballadors facin pagaments als empresaris. En realitat, aquest xec podria tenir la forma de salaris inicials més baixos i, posteriorment, els treballadors podrien recuperar els seus pagaments inicials perduts bé a través d'una indemnització d'acomiadament (si el treballador és acomiadat) bé amb salaris més alts (si el treballador continua contractat).

En quines condicions podria ser factible aquesta reassignació de pagaments a través del temps? En primer lloc, hauria de donar-se el cas que als treballadors els fos indiferent transferir renda d'un període a un altre. En segon lloc, els mercats de capital haurien de funcionar perfectament de manera que els treballadors poguessin demanar prestada la suficient quantitat de diners per tal de reduir variacions en el consum a través del temps. En tercer lloc, tots els pagaments haurien de ser entre l'empresa i el treballador. Si el procés d'acomiadament involucrés pagaments a una tercera part, llavors els costos d'acomiadament no es podrien neutralitzar ja que el valor del xec només podria ser la quantitat que eventualment es retornaria al treballador.

Bertola (1990) també demostra que els costos d'acomiadament poden ser neutres en l'ocupació en un model en el qual els treballadors poden negociar els seus salaris en cada període. Els costos d'acomiadament donen cert poder de negociació als treballadors que han estat contractats per un

període, els *insiders*. Si l'empresa vol substituir-los per treballadors a l'atur, això comporta el cost d'acomiadament. Per tant, els *insiders* poden demanar un augment salarial sense cap risc a perdre el seu lloc de treball. Poden demanar com a increment aquella quantitat equivalent al cost de substituir-los. En conseqüència, aquests treballadors comencen amb un salari inicial que després s'incrementa en la quantia del cost d'acomiadament. Si la història s'acabés aquí, com passa en els models originals *insider-outsider*, els costos d'acomiadament reduirien l'ocupació ja que aquests farien que els treballadors fossin més cars en termes salarials. Ara bé, els treballadors aturats podrien estar disposats a treballar per un salari bastant baix, i per tant, reduirien el salari inicial. Anticipant que més endavant seran costosos de substituir i, conseqüentment, tindran salaris més elevats, demanaran un salari inicial que els deixi indiferents al fet d'estar contractats o bé d'estar a l'atur. Això vol dir que els salaris inicials seran més baixos en una mesura proporcional als costos d'acomiadament. De nou, els costos laborals es distribueixen a través del temps sense tenir cap efecte sobre l'ocupació. I, si es donen certes condicions, l'efecte dels costos d'acomiadament pot eliminar-se amb salaris inicials més baixos.

Una condició important per a què els costos d'acomiadament siguin neutres és que els salaris han de ser perfectament flexibles per tal que es puguin abaixar en el moment de la contractació. Cal remarcar que, depenent de la magnitud relativa dels costos d'acomiadament, la redistribució dels costos laborals a través del temps podria condicionar uns salaris inicials bastant baixos, i fins i tot, potencialment negatius.⁹ Imaginem la presència d'un salari mínim regulat com és el cas a la majoria de països de l'OCDE. En aquest cas, els salaris no poden baixar massa i, per tant, pot ser que no sigui factible rebre salaris més baixos en un període concret, encara que després puguin

ser compensats per salaris més alts. Per tant, els costos d'acomiadament no es poden eliminar i podrien repercutir en l'ocupació.¹⁰

En resum, els diferents models que consideren els salaris en l'anàlisi dels costos d'acomiadament indiquen que aquesta anàlisi hauria d'incorporar un perfil de salaris creixents (és a dir, salaris inicials més baixos i, posteriorment, més elevats). Així, l'efecte dels costos d'acomiadament en els fluxos de treballadors podria ser neutralitzat. La raó és que, en primer lloc, donats els salaris, els costos d'acomiadament fan que les empreses contractin menys treballadors. Però tenint en compte que els costos d'acomiadament també suposen uns salaris inicials més baixos, això promou la contractació. Per tant, en total, la contractació vindria a ser la mateixa tant si existeixen costos d'acomiadament com si no. En segon lloc, donats els salaris, els costos d'acomiadament fan que les empreses acomiadin menys treballadors. Però com que els costos d'acomiadament també fan que els salaris després siguin més alts, això promou l'acomiadament. En conseqüència, els costos d'acomiadament no tindrien cap efecte real sobre l'ocupació agregada.

Si analitzem els efectes dels costos d'acomiadament sense considerar els salaris com a donats ens proporciona una primera lliçó. Considerem un país amb un salari mínim regulat. La reassignació de pagaments a través del temps seria difícil d'implementar en aquest cas, ja que els salaris inicials no podrien caure per sota del nivell salarial regulat. Per tant, la combinació dels costos d'acomiadament i el salari mínim podrien generar atur. Però el motiu no seria el cost d'acomiadament en si, sinó la seva interacció amb el salari mínim. Un argumentació similar s'aplicaria per un país en què els mercats de capital no funcionessin perfectament.

3.3. Models amb efectes positius dels costos d'acomiadament

Fins ara hem vist que els costos d'acomiadament poden tenir un efecte ambigu en l'ocupació. També hem vist que, en certes circumstàncies, es poden eliminar els efectes dels costos d'acomiadament amb una reassignació de pagaments a través del temps. Els models anteriors suposen implícitament que les empreses tenen una visió molt negativa dels costos d'acomiadament, ja que incrementen el cost del factor treball. Malgrat això, hi ha altres investigacions importants que ofereixen una visió totalment diferent dels costos d'acomiadament. Aquests models posen l'èmfasi en aquelles situacions en què les empreses ofereixen voluntàriament costos d'acomiadament als seus empleats. Les raons normalment estan relacionades amb altres problemes o amb les imperfeccions del mercat de treball que els costos d'acomiadament poden ajudar a millorar. Per exemple, imaginem que per poder treballar en una empresa calgui fer una inversió en alguna habilitat concreta, que només té valor en aquella empresa. Com és ben sabut, en aquesta situació, a no ser que l'empresari i l'empleat es comprometin a continuar treballant junts, aquesta inversió no es portaria a terme. Els costos d'acomiadament poden ajudar a resoldre aquest problema en el sentit que farien que la ruptura de la relació treballador-empresari fos molt costosa. En conseqüència, els costos d'acomiadament poden aportar un compromís que faci que la relació empresari-treballador duri més i, per tant, ajudi a què aquest tipus d'inversió es porti a terme. Un altre exemple en el qual les empreses poden oferir voluntàriament indemnitzacions per acomiadament és quan els treballadors tenen aversió al risc. Les empreses podrien actuar com asseguradores dels treballadors davant d'imprevistos, oferint-los una font d'ingressos més baixa, encara que més estable.

Una qüestió fonamental és saber com es compara el nivell de costos d'acomiadament que les empreses estarien disposades a oferir i aquell que imposa la llei. Si els costos que dictamina la legislació són més baixos que els que estan disposades a oferir les empreses, llavors aquells ja no serien rellevants.

Aquestes consideracions no són purament teòriques. En la realitat observem empreses que ofereixen voluntàriament protecció a l'ocupació en països en què els costos d'acomiadament són inexistents o pràcticament no regulats. Un exemple clàssic és l'anomenat *New Deal of International Business Machines Corporation (IBM)*, que és una de les empreses pioneres (des de 1930) i més important dels EUA en oferir beneficis socials als treballadors. De fet, mentre escric aquest opuscle, IBM ha sortit a les notícies perquè ha creat una empresa que ven serveis de beneficis pels treballadors. Un altre exemple d'interès dels EUA és el cas de *Google*. Durant els seus primers anys de vida va incórrer en pèrdues i es va veure obligada a acomiadar diversos treballadors als quals va oferir voluntàriament indemnitzacions en forma d'accions. Un altre exemple és l'estereotipat model japonès de recursos humans.

Aquesta última interpretació dels costos d'acomiadament dóna una altra perspectiva des del punt de vista polític. Si no existeix cap legislació que reguli els costos d'acomiadament, pot sorgir de manera natural una protecció a l'ocupació com a iniciativa de les empreses i dels treballadors, especialment en presència d'imperficcions del mercat. Això suggereix que deixar el mercat totalment sense regulacions no hauria d'implicar necessàriament que els treballadors quedessin totalment desprotegits en cas que perdessin el seu lloc de treball.

Un cop recollits tots els diferents punts de vista obtenim una perspectiva interessant. Si tots els

mercats funcionessin perfectament i no hi hagués altres regulacions sobre els salaris (com ara el salari mínim), llavors l'efecte dels costos d'acomiadament regulats es podria eliminar i, per tant, no tindrien cap efecte sobre l'ocupació. Altrament, però, els costos d'acomiadament regulats no serien neutres; tot i que, en aquest cas, les empreses podrien estar disposades a oferir costos d'acomiadament de manera voluntària.

En resum, en la mesura que no tots els mercats funcionen perfectament i/o hi ha regulacions salarials, els resultats teòrics respecte a l'efecte dels costos d'acomiadament i l'atur no són concloents. Ara bé, quina és l'evidència empírica respecte a la relació entre els costos d'acomiadament i el funcionament del mercat de treball?¹¹

3.4. Evidència empírica

L'anàlisi empírica que utilitza dades de diversos països de l'OCDE troba que hi ha una estreta relació entre les mesures de l'EPL¹² i els fluxos del mercat de treball.¹³ Els països que tenen unes regulacions més estrictes, si tota la resta es manté constant, tenen més estabilitat en l'ocupació. Alhora, en aquests països, la durada de l'atur també és més elevada. No obstant això, els resultats són menys clars quan s'analitza empíricament la relació entre les mesures dels costos d'acomiadament i les taxes d'atur. En general, s'ha vist que l'efecte dels costos d'acomiadament en l'atur és petit, no sempre significatiu i sensible a diferents especificacions. L'explicació més comuna és que la teoria preveu efectes ambigus dels costos d'acomiadament. Una altra explicació per part de Bertola, Boeri i Cazes (2000), en la mateixa línia que la resta d'aquest opuscle, és que les mesures de l'EPL són molt imperfectes i, en particular, no aconsegueixen incorporar la complexitat de les disposicions legals.

Tal i com s'ha comentat abans, una característica comuna de les tres perspectives revisades en aquest apartat (3) és que modelen l'EPL simplement com una indemnització sense cap possibilitat de conflictes d'acomiadament a la seva anàlisi. En el següent apartat, revisaré part de la meua recerca que considera una visió de l'EPL més àmplia, incorporant la possibilitat dels conflictes d'acomiadament i explicant-ne les conseqüències en termes dels efectes dels costos d'acomiadament en aquell context.

4. Conflictes d'acomiadament

Tal i com s'ha comentat abans, les empreses no semblen queixar-se massa pel fet que hagin de pagar una indemnització fixa per als treballadors acomiadats. Però sí que es queixen per les disposicions addicionals, sovint enrevessades, de la llei. També es queixen de la incertesa entorn a l'EPL. De fet, els models analitzats a l'apartat (3.2) també preveuen que, si la reassignació intertemporal de pagaments és factible, la indemnització fixa *per se* no té per què ser problemàtica per l'ocupació.

En aquest apartat reviso part de la meua recerca (Galdón-Sánchez i Güell, 2003) que es basa en una visió més àmplia de l'EPL. En particular, incorporem el fet mencionat anteriorment que la llei també estableix una indemnització més gran per aquells casos que són portats a judici i fallats a favor dels treballadors. Els conflictes entre els empresaris i els empleats poden sorgir per diferents raons. La nostra recerca es centra en una font concreta potencial de conflicte, la que està relacionada amb la mateixa estructura de l'EPL.

Per un instant, descartem la possibilitat que els casos d'acomiadament es puguin portar a judici. Un resum cru de l'EPL és que aquesta dic-

taminaria que, depenent de les causes d'acomiadament reivindicades per les empreses, el procés d'acomiadament pot ser o bé costós, si es deu a una causa econòmica, o bé sense cost, si és una causa disciplinària. És a dir, que a l'hora d'acomiar un treballador hi hauria una via costosa, però també podria haver-hi una via sense cost. Per tal que l'acomiadament sigui sense cost, l'empresa hauria de declarar que la causa està d'alguna manera relacionada amb "la culpa del treballador". De manera que, sense la possibilitat que el treballador pugui demandar l'empresari, l'empresa estaria temptada sempre a acomiadar per la via no costosa, ja que senzillament és l'estratègia més barata.

Per suposat, si es té en compte la possibilitat que el treballador pot demandar l'empresa, llavors seria menys rellevant pensar en els criteris anteriors. La raó és que si l'empresa reivindica l'acomiadament sense cost per tal d'estalviar-se els costos d'acomiadament, el treballador podria portar el cas a judici. Cal recordar que si el treballador guanya el judici aquest serà compensat amb la indemnització més gran.

Ara bé, s'ha de tenir en compte que les causes d'acomiadament poden ser molt difícils d'observar per una tercera part, diguem-ne, un jutge. Pot ser especialment complicat de demostrar que un treballador no s'ha comportat correctament al seu lloc de treball, o bé que hi ha un cas d'absentisme. Per tant, donat que hi ha certa aleatorietat en la causa real de l'acomiadament, encara que sigui possible pels treballadors demandar els empresaris, les empreses estarien de nou temptades a intentar la via de l'acomiadament no costosa ja que hi ha la possibilitat de sortir-se'n amb aquesta estratègia. Dit d'una altra manera, les empreses estarien temptades a declarar que tots els casos d'acomiadaments són de naturalesa disciplinària. Igualment, per ra-

ons oposades però simètriques, els treballadors també estarien sempre disposats a portar el cas d'acomiadament a judici, ja que en podrien rebre la indemnització més gran.

En general, el fet que a l'empresa li convingui o no declarar que el cas d'acomiadament és disciplinari en lloc d'econòmic dependrà de la diferència entre la indemnització més gran i la indemnització per defecte, així com de la probabilitat esperada que el procés judicial falli al seu favor. Mantenint constant tota la resta, com més petita sigui la diferència entre aquestes indemnitzacions, més gran serà la tendència de l'empresa a declarar els acomiadaments de tipus disciplinari. La intuïció és que la indemnització més gran pot ser interpretada com un tipus de càstig per a l'empresa, de manera que, si no és suficientment gran comparada amb la indemnització per defecte, l'empresa s'inclinarà a declarar els acomiadaments com a disciplinaris. Cal remarcar, però, que des del punt de vista del treballador, sempre és temptador portar el cas a judici ja que no hi té res a perdre.¹⁴

Hi ha certa evidència empírica que demostra que, fins a un cert punt, això de fet succeeix. Els acomiadaments disciplinaris es fan servir molt en certs països europeus a l'hora d'acomiadar treballadors d'una manera que es podria considerar desproporcionada. A França, per exemple, entre 1982 i 1998, els conflictes d'acomiadaments individuals van representar de mitjana el 60% del total dels conflictes laborals que van arribar a judici. I tant com un 80% d'aquests acomiadaments portats a judici eren disputes disciplinàries.¹⁵ A Espanya, diversos autors han estudiat com els acomiadaments disciplinaris s'han fet servir extensament enlloc dels acomiadaments econòmics (vegeu Bentolila, 1997; Malo, 1998; Malo i Toharia, 1999).

Hi ha una implicació immediata en termes de resultats judicials en la tendència, d'una banda, de

les empreses d'intentar la via d'acomiadament no costosa i, d'altra banda, dels treballadors de portar sempre els casos a judici. Així, en general, els casos que es porten a judici no estaran perfectament correlacionats amb la realitat. Per tant, les decisions judicials basades en qualsevol evidència presentada per les dues parts tendiran a ser imperfectes.¹⁶ Dit d'una altra manera, els acomiadaments (i el cost dels acomiadaments) seran més imprevisibles donat el soroll en l'evidència. Per conveniència, em referiré als acomiadaments en la presència de conflictes com a "acomiadaments sorollosos", pel fet que pel tribunal no està clar quina és la causa real que els origina.

Els acomiadaments sorollosos tenen conseqüències importants. En primer lloc, cal notar que l'objectiu principal de l'EPL de protegir els treballadors en recessions econòmiques es pot haver invalidat. Les decisions judicials imperfectes impliquen que en alguns casos en què s'acomiaden els treballadors perquè l'empresa està passant un mal moment des d'una perspectiva econòmica, no se'ls compensi malgrat la intenció inicial de fer-ho; mentre que en altres casos en què s'acomiaden els treballadors per un comportament inadequat en el seu lloc de treball, aquests rebran compensacions malgrat que no sigui l'objectiu inicial. En segon lloc, la presència de decisions judicials imperfectes, o d'acomiadaments sorollosos, té conseqüències importants a l'hora d'entendre els efectes dels costos d'acomiadament en l'ocupació. A la resta de l'opuscle, em concentraré en aquest darrer punt.

5. Revisant els efectes dels costos d'acomiadament

En aquest apartat, reviso els efectes dels costos d'acomiadament en el funcionament del mercat de treball en un marc amb conflictes d'acomiada-

ment tal i com s'ha explicat en l'apartat anterior. En altres paraules, explico les conseqüències dels acomiadaments sorollosos en relació amb els efectes dels costos d'acomiadament en l'ocupació.

Cal recordar que els acomiadaments sorollosos impliquen que hi ha la possibilitat que es compen-si els treballadors amb una indemnització, fins i tot si se'ls acomiada per raons disciplinàries. Això té un efecte *real* important: si els treballadors poden aconseguir una indemnització, fins i tot quan no han fet l'esforç suficient a la feina, el cost de no comportar-se correctament en el seu lloc de treball és menor. Això té una conseqüència dramàtica per a les empreses, ja que es fa més difícil aconseguir que els seus empleats aportin l'esforç necessari a la feina. Dit d'una altra manera, la motivació dels treballadors és més costosa pel fet que els acomiadaments sorollosos no permeten discriminar entre els treballadors acomiadats per una raó o altra. Això és el mateix que si les empreses tinguessin una tecnologia de supervisió pitjor.

Tal i com s'explicarà més endavant, els acomiadaments sorollosos tendiran a traduir-se en nivells d'ocupació més baixos. Una primera intuïció general és la següent: hi ha diferents maneres d'incentivar els treballadors. Una política de personal comuna emprada per les empreses és premiar l'esforç amb salaris 'elevats'. Si les empreses paguen aquests salaris elevats per causes de motivació del personal, i si els acomiadaments són sorollosos, llavors pagaran salaris encara més elevats que en l'absència de costos d'acomiadament. Hi haurà un component fix addicional en els salaris a causa dels costos d'acomiadament que es traduirà en més atur.

Retornem als diferents punts de vista dels costos d'acomiadament de la literatura explicats al principi de l'opuscle a l'apartat (3). A continuació, els revisaré considerant i explicant amb més detall per

què els acomiadaments sorollosos (contràriament als d'una indemnització fixa) generen més atur.

El primer punt de vista dels costos d'acomiadament basat en els fluxos de treballadors i salaris fixos deia que l'efecte dels costos d'acomiadament (entesos com una indemnització fixa) és ambigu pel fet que redueix tant els moviments cap a i des de l'atur (vegeu apartat (3.1)). Com canvia aquesta predicció si existeixen acomiadaments sorollosos? Si els acomiadaments són sorollosos, tal i com he explicat abans, llavors el cost pels treballadors de no fer l'esforç adequat és més petit i les empreses tenen el cost addicional de motivar-los. Si les empreses estan aplicant salaris elevats per motivar els seus treballadors, en presència d'acomiadaments sorollosos hauran de pagar salaris encara més elevats. En general, les empreses s'hauran d'enfrontar a un cost addicional fix per treballador, ja que els costos d'acomiadament fan que la tecnologia de supervisió existent empitjori. Per tant, en relació amb la contractació, les empreses contractaran encara menys treballadors respecte a la situació en què existeixi una indemnització fixa perquè els treballadors són més cars. En relació amb els acomiadaments, les empreses acomiadaran més treballadors respecte a la situació en què hi hagi una indemnització fixa, perquè és més car mantenir els treballadors en el seu lloc de treball a causa del cost addicional de la motivació.

Comparant la situació d'acomiadaments sorollosos amb la d'una indemnització fixa, les empreses contracten menys treballadors i n'acomiaten més. Per suposat, contractarien encara més treballadors si no existissin costos d'acomiadament en absolut. Similarment, també n'acomiatarien més. Però, cal remarcar que ara hi ha un efecte més sever dels costos d'acomiadament en la contractació. Això indica en el sentit de predir que els costos d'acomiadament afectarien negativament l'ocupació. En altres paraules, el fet de considerar els aco-

miadaments sorollosos trenca l'ambigüitat predita per a aquests tipus de models. La raó per la qual la predicció d'aquests models canvia quan tenim en compte els acomiadaments sorollosos es pot resumir senzillament per l'efecte real que els costos d'acomiadament tenen en el cost dels treballadors (en termes de motivar-los).

El segon punt de vista dels costos d'acomiadament proposat per Lazear es caracteritza pel fet que si la reassignació de pagaments a través del temps és factible, els costos d'acomiadament (entesos com una indemnització fixa) no tenen cap efecte en l'ocupació (vegeu apartat (3.2)). Però, com es veu afectada la factibilitat d'aquesta reassignació intertemporal de pagaments si hi ha acomiadaments sorollosos en lloc d'una indemnització fixa?

Suposem de nou que els costos d'acomiadament legislats són de 999 euros, de manera que el primer dia de feina, els treballadors poden donar a l'empresari un xec per aquest import, que els serà retornat quan siguin acomiadats. El problema que hi ha ara és que, encara que el xec fos factible, els costos d'acomiadament han generat un cost addicional (en relació amb la motivació dels treballadors) que no pot ser compensat amb un xec. No és possible reassignar a través del temps el cost de la motivació perquè és un cost real que les empreses han de pagar en cada període amb l'objectiu d'induir els treballadors a realitzar l'esforç pertinent. En aquesta situació, el xec de 999 euros que finança les indemnitzacions d'acomiadament futures no resol el fet que les empreses hagin de pagar més per motivar els treballadors perquè els costos d'acomiadament han incrementat el cost dels incentius. El problema clau és que el xec inicial només pot tenir un valor equivalent als costos d'acomiadament determinats per la legislació. El cost de la motivació addicional és un producte derivat dels costos d'acomiadament, i la

lleï desconeix si el treballador en té dret o no. És un cost purament econòmic.

Resumint de manera senzilla, l'efecte dels acomiadaments sorollosos en aquest tipus de model és com si la reassignació de pagaments intertemporal fos més difícil que quan es considera simplement una indemnització fixa. Per tant, encara que el xec fos factible en una situació d'indemnització fixa, els acomiadaments sorollosos podrien implicar que els costos d'acomiadament reduïrien l'ocupació. Cal remarcar que el motiu no seria la indemnització fixa en si sinó l'efecte que els costos d'acomiadament tenen en els costos laborals. Per tant, fins i tot suposant que els salaris puguin ser suficientment flexibles com per eliminar la indemnització fixa –amb el “truc” del xec– això tampoc garanteix que els costos d'acomiadament no tinguin cap efecte en l'ocupació perquè aquests afecten el cost de l'esforç.

El tercer punt de vista proposat per Bertola qüestiona la idea que els costos d'acomiadament redueixin el nivell d'ocupació pel fet que aquests incrementen els salaris dels *insiders* (vegeu l'apartat (3.2)). Si la redistribució dels costos laborals a través del temps fos factible, llavors els costos d'acomiadament (entesos com una indemnització fixa) no afectarien l'ocupació ja que podrien ser compensats amb uns salaris d'entrada més baixos. Com canvia aquesta predicció si considerem els acomiadaments sorollosos en lloc de la indemnització fixa?

Podem pensar que un cost menor de no fer l'esforç adequat podria ser equivalent a un poder de negociació més gran per als treballadors *insiders*, que es podria traduir en salaris més grans. La clau aquí és que aquesta reducció del cost de fer l'esforç afecta tots els treballadors, fins i tot aquells que han estat recentment contractats. Aquesta situació no es dona amb una indemnització fixa, ja

que només afecta els treballadors *insiders* i és per això que els salaris d'entrada són més baixos que els salaris posteriors. En aquest cas, si les empreses fan servir salaris 'elevats' per motivar els treballadors, s'han de pagar aquests salaris elevats en cada període. Si es paga als treballadors per sota d'aquests salaris, llavors no faran l'esforç adequat i no produiran res. Per tant, de nou, no es pot redistribuir a través del temps aquest cost addicional. Així, els costos d'acomiadament reduirien l'ocupació.

L'últim punt de vista dels costos d'acomiadament es caracteritza pel fet que les empreses podrien trobar que val la pena oferir voluntàriament els costos d'acomiadament (vegeu apartat (3.3)). Clarament, si els costos d'acomiadament també impliquen un cost addicional a les empreses en termes de motivació als treballadors, llavors és menys probable que les empreses ofereixin voluntàriament aquesta indemnització.

Finalment, els estudis empírics existents es caracteritzen per resultats menys clars respecte a la relació entre les mesures de l'EPL i l'atur (vegeu apartat (3.4)). La mesura més comuna de l'EPL és un índex que intenta incloure diferents aspectes de la llei, malgrat que no hi hagi cap teoria que expliqui com fer-ho. Per tant, en general, és difícil interpretar empíricament l'efecte d'aquest índex sobre l'atur. Per exemple, de la discussió anterior, la indemnització per defecte regulada hauria de ser important empíricament per l'atur en la mesura que existeix certa rigidesa salarial i/o imperfeccions en els mercats de capital. Un altre exemple, derivat de la discussió anterior, és que, en la mesura que no hi ha suficients càstigs per a les empreses i els treballadors quan perden els casos en el tribunal, els acomiadaments sorollosos (i, per tant, la incertesa en el cost d'acomiadament) poden resultar més rellevants. En aquest cas, la regulació de la indemnització més gran seria la rellevant em-

píricament parlant a l'hora d'estudiar l'efecte de l'EPL sobre l'atur. Un índex de l'EPL possiblement inclourà tant la indemnització per defecte com la indemnització més gran, així com altres aspectes de la llei. Sembla, però, que si es considera com un conglomerat únic, o fins i tot si es considera aïlladament dels aspectes que fan que els costos d'acomiadament siguin rellevants, possiblement no s'inclouran els efectes comentats anteriorment.

A l'últim apartat d'aquest opuscle es revisaran les lliçons polítiques que podem aprendre pel fet d'haver introduït els acomiadaments sorollosos en l'anàlisi dels efectes dels costos d'acomiadament en la contractació.

6. Implicacions polítiques

En aquest apartat, utilitzaré el marc de costos d'acomiadament que es caracteritza pels acomiadaments sorollosos explicat a l'apartat (5) amb l'objectiu de dibuixar certes lliçons de política econòmica. En particular, consideraré dos tipus de polítiques diferents: la primera seria una reducció en el nivell dels costos d'acomiadament. La segona seria l'anomenada "flexibilitat en el marge" que consisteix a introduir contractes sense cost d'acomiadament per als nous contractats, és a dir contractes temporals.

6.1. Reducció dels costos d'acomiadament

Dels apartats anteriors podem concloure que existeixen dues raons principals per les quals els costos d'acomiadament poden afectar l'ocupació i, a partir d'aquestes, podem aprendre dues lliçons principals en termes de política econòmica.

La primera raó té a veure amb la impossibilitat de reassignar els costos d'acomiadament a través

del temps, sigui quin sigui el motiu. Tal i com s'ha comentat abans, això es podria traduir en uns salaris inicials més baixos i més elevats en el futur. D'aquí es dedueix que una primera lliçó en termes de política és que la indemnització fixa a pagar als treballadors pels acomiadaments no té per què ser tan problemàtica *per se*, mentre existeixi suficient flexibilitat salarial. En altres paraules, si els salaris inicials poguessin ser baixos, llavors l'efecte dels costos d'acomiadament es congelaria per mitjà del "truc" del xec explicat anteriorment. Tanmateix, si hi ha grans restriccions salarials, habitualment per lleis sobre salaris mínims, llavors la reassignació de pagaments a través del temps no seria factible i els costos d'acomiadament afectarien les empreses en les decisions de contractació i acomiadament, i, potencialment, en la taxa d'atur.

Quant a les lliçons polítiques, és crucial entendre que una (primera) raó crucial per la qual els costos d'acomiadament podrien afectar l'ocupació prové de la combinació de la indemnització que es pagarà als treballadors i de l'absència de flexibilitat salarial. Cal remarcar que en aquest cas la indemnització rellevant seria la indemnització per defecte. Imaginem una reforma que redueixi en certa manera els costos d'acomiadament (però no massa) mentre es mantenen les mateixes regulacions salarials. En particular, la reforma és tal que els costos d'acomiadament no es poden eliminar totalment amb uns salaris inicials més baixos. Però la reducció requerida dels salaris inicials és més petita que abans i, per tant, això tendiria a incrementar l'ocupació ja que una proporció més gran dels costos d'acomiadament regulats podria eliminar-se. Malgrat això, la inflexibilitat salarial intocada posa un límit a com d'exitosa pot ser aquesta reforma. La raó seria que, donat el salari mínim, el nivell més baix de costos d'acomiadament podria ser encara massa alt per poder fer una reassignació total de pagaments a través del temps. En aquest sentit, la primera lliçó és que és important

pensar en termes del tàndem d'indemnitzacions d'acomiadament i flexibilitat salarial. Qualsevol combinació dels dos factors que es moguéss en la direcció de fer factible la reassignació de pagaments tendria a traduir-se en millores en el funcionament del mercat de treball.

La segona raó per la qual els costos d'acomiadament poden afectar l'ocupació és d'alguna manera més severa. Encara que la interacció de la indemnització d'acomiadament i la flexibilitat salarial poguessin canviar el sentit dels efectes dels costos d'acomiadament, de tal manera que la reassignació intertemporal de pagaments fos factible, malauradament aquí no s'acabaria tot. L'EPL és molt més complexa que una indemnització fixa, tal i com clamen les empreses. S'ha vist prèviament que tenir una visió més àmplia de l'EPL que no pas considerar-la senzillament com una indemnització fixa és útil per poder entendre el sorgiment dels conflictes d'acomiadament; i, per extensió, com els costos d'acomiadament poden esdevenir incerts. De manera més crucial, aquests acomiadaments sorollosos poden tenir uns efectes econòmics reals perquè afecten el cost de motivació dels treballadors. En conseqüència, una (segona) raó fonamental per la qual els costos d'acomiadament poden ser problemàtics pel funcionament del mercat de treball és perquè redueixen el càstig als treballadors que no fan l'esforç adequat, i per tant, imposen a les empreses un cost més gran per tal d'induir els incentius necessaris als treballadors. Cal remarcar que, en aquest cas, la indemnització rellevant seria la indemnització més gran.

En aquest sentit, pot haver-hi, en un cert nivell, una implicació de política simple. En la mesura que els acomiadaments són sorollosos, reduint, doncs, la indemnització més gran es reduirà la quantitat que els treballadors poden aconseguir quan no s'han comportat correctament en els seus llocs de treball. Per tant, això reduirà l'impacte que els cos-

tos d'acomiadament tenen en el cost de supervisar els treballadors i reduirà els costos laborals. L'èxit d'aquesta reforma en termes de reducció de l'atur depèn de fins a quin punt van afectar en primer lloc els costos d'acomiadament al cost de no fer l'esforç adequat.

Cal remarcar que, en la mesura que la indemnització més gran també és una mena de càstig per a les empreses, llavors reduir-la podria no ser tan bona idea. Les polítiques que intenten resoldre la incertesa en els acomiadaments serien més complicades. Per una banda, les empreses no haurien de trobar sempre convenient declarar tots els acomiadaments com a disciplinaris, només per estalviar-se els costos d'acomiadament. Per altra banda, els treballadors no haurien de trobar convenient de portar tots els casos a judici, amb la intenció d'aconseguir la indemnització més gran sempre. Cal notar que la diferència entre la indemnització per defecte i la indemnització més gran actua com un càstig per a les empreses i com un premi per als treballadors. Per tant, és poc probable que només un canvi en una d'aquestes indemnitzacions millori la situació. De la mateixa manera, és poc probable que variar la diferència entre ambdues resolgui el problema. Això requereix utilitzar dos instruments diferents per penalitzar tant les empreses com els treballadors quan es porten els casos al jutjat i els perden. La indemnització més gran podria jugar aquest paper per a les empreses; i per als treballadors, per exemple, podria traduir-se en forma d'un subsidi d'atur reduït. Alternativament, algun tipus d'impost o sanció per la part que ha perdut el cas al tribunal també podria funcionar.

6.2 Introducció de contractes temporals

Una tendència comuna aplicada durant les passades dues dècades en diversos països europeus per reduir els costos d'acomiadament és utilitzar contractes temporals amb costos d'acomiadament

insignificants fins i tot per treballs no estacionals. La introducció d'aquests contractes ha tingut lloc mentre s'han mantingut sense modificar els contractes indefinits que tenen elevats costos d'acomiadament. La raó d'aquest tipus de reformes es deu a què sovint no és políticament factible reduir els costos d'acomiadament per tothom ja que els treballadors que ja tenen contracte indefinit s'hi oposarien. Per tant, el compromís és permetre que les empreses escullin entre els contractes actuals o els nous contractes temporals sense costos d'acomiadament per a les noves contractacions. Els països que han implantat aquest tipus de reforma han vist, des de la seva introducció, que els contractes temporals juguen un paper important en el mercat laboral ja que comprenen la majoria de noves contractacions, i s'utilitzen en tots els sectors i ocupacions (vegeu OCDE, 1993). Malgrat l'ús intensiu dels contractes més flexibles, aquestes reformes han estat més aviat poc exitoses de cara a reduir l'atur.

En aquest apartat revisaré part de la meva recerca (Güell, 2003; Güell i Rodríguez Mora, 2008) en la qual hem estudiat l'efecte d'aquest tipus de reformes. Tal i com explico més avall, hem trobat que no només poden ser ineficaces per reduir l'atur, sinó que fins i tot poden generar nivells d'atur més elevats.

Com que aquestes reformes van ser introduïdes amb l'objectiu d'obtenir una reducció dels costos d'acomiadament, és temptador pensar en els efectes potencials dels contractes temporals simplement com una reducció dels costos d'acomiadament. Però fent-ho així no seria massa útil si volem explicar per què han fallat aquestes reformes. A més, hi ha altres característiques dels contractes temporals que no els fan equivalents a un nivell inferior de costos d'acomiadament. En particular, en la majoria de països els contractes temporals no poden ser utilitzats contínuament ni

indefinidament. Hi ha una durada màxima per a aquests contractes. En conseqüència, les empreses han de convertir els contractes temporals en indefinits o bé acomiadar el treballador quan aquest finalitza el contracte.

Què es pot esperar dels contractes temporals en termes de reducció de l'atur? Comencem imaginant una situació en què els contractes indefinits tenen costos d'acomiadament tal i com s'ha explicat en els apartats anteriors. És a dir, existeixen acomiadaments sorollosos, el que suposa que el cost de motivar els treballadors és més gran que si no hi hagués costos d'acomiadament. Això es pot traduir en salaris més elevats per als treballadors fixos quan no hi ha costos d'acomiadament. En altres paraules, el punt de partida és que els costos d'acomiadament redueixen l'ocupació. Així, potencialment hi ha marge per a reformes que tractin els costos d'acomiadament per tal de millorar l'ocupació.

Passem ara a la introducció dels contractes temporals. El fet que aquests no comportin costos d'acomiadament els fa més atractius, i les empreses els preferirien per les noves incorporacions en lloc dels contractes indefinits. Com que no es poden utilitzar els contractes temporals contínuament i indefinidament, això implica que els treballadors tenen de mitjana uns contractes de bastant poca durada. En la nostra recerca, argumentem que els treballadors temporals estaran motivats a treballar durament si tenen la clara perspectiva que fent-ho poden millorar les seves possibilitats d'aconseguir que el seu contracte temporal es converteixi en indefinit. Dit d'una altra manera, si el contracte temporal finalitza de segur en l'atur, el fet de pagar uns salaris més alts als treballadors temporals no serà suficient per evitar que els treballadors no facin l'esforç suficient a la feina. La implicació d'això en relació amb els efectes de la reforma és que no hi pot haver contractes temporals i indefinits

aïllats els uns dels altres, tot i que els contractes temporals estan designats des del principi només per a les noves contractacions. Els contractes temporals i permanents, (i per tant, tots els efectes dels costos d'acomiadament), estan lligats a través dels incentius que es necessiten per motivar els treballadors.

Així, com que contractar un treballador temporal implica certa promesa que hi ha una possibilitat que el contracte es converteixi en permanent, això vol dir que les empreses trobaran que val la pena utilitzar contractes temporals pagant-los salaris inicials més baixos. Salaris inicials baixos mentre s'és un treballador temporal i salaris futurs més elevats quan s'és un treballador permanent sona una mica com el "truc" del xec mencionat anteriorment. De fet, un pot pensar que els contractes temporals actuen com a xecs en termes de renda futura en els contractes indefinits (salaris i costos d'acomiadament més elevats). En aquest cas, es retornarà el xec només si no s'acomiada el treballador temporal i es converteix en un treballador permanent. Els treballadors accepten aquest tracte perquè és l'única manera d'aconseguir contractes indefinits, ja que les empreses només ofereixen contractes temporals als treballadors sense feina. Fent servir un argument similar al de l'apartat (3.2), el fet que els contractes temporals puguin ajudar a reduir o no l'atur depèn en gran mesura de fins a quin punt poden ser baixos els salaris inicials en el contracte temporal. De fet, la introducció de contractes temporals sense posar restriccions a com de baixos poden ser els salaris inicials solucionaria el problema de l'atur en aquest context. Encara que això seria amb salaris inicials negatius (és a dir, els treballadors pagarien per aconseguir la seva feina i per tant la possibilitat d'aconseguir un contracte indefinit). La raó és que aquests salaris baixos en els contractes temporals eliminen els efectes futurs dels costos d'acomiadament. En aquest cas, tots els treballadors estan motivats ja que passar per

un contracte temporal és l'única manera de poder aconseguir un contracte permanent; i els treballadors permanents volen mantenir el seu lloc de treball per tal d'evitar haver de començar un altre cop amb un contracte temporal de salari reduït. Però si hi ha un salari mínim legislat, els salaris dels contractes temporals no poden estar per sota d'aquest nivell. Així, la introducció de contractes temporals sense modificar altres restriccions sobre la flexibilitat salarial podria resultar ser poc efectiu.

Encara més important, demostrem que si el salari mínim és suficientment alt, llavors els contractes temporals poden incrementar l'atur. Aquesta és una lliçó de política important. Cal recordar que hem introduït els contractes temporals en presència dels acomiadaments sorollosos, és a dir, en aquesta situació la reducció dels costos d'acomiadament ajudaria a incrementar l'ocupació. Així, els contractes temporals poden incrementar l'atur fins i tot en un context en què la reducció dels costos d'acomiadament l'hagués reduït. La raó és la següent: d'alguna manera, els contractes temporals són com uns costos d'acomiadament més baixos i, per tant, la seva introducció faria que les empreses contractessin més treballadors, però que també n'acomiadessin més. Però en el cas dels contractes temporals, podem tenir una idea més adequada de cada un d'aquests fluxos i, per tant, de l'efecte total de la introducció dels contractes temporals.

Comencem amb les decisions d'acomiadament. Els contractes temporals impliquen una nova causa de fluxos cap a l'atur, que té a veure amb la no renovació al final del contracte. Tal i com he comentat anteriorment, els contractes temporals no es poden utilitzar per sempre, i per raons de motivació, alguns s'hauran de convertir en indefinits. Per tant, la magnitud dels acomiadaments serà fixa i determinada per la magnitud dels problemes d'incentius. No es veurà afectada pel salari mínim.

Donats els acomiadaments sorollosos, les empreses renovaran el mínim possible ja que els contractes indefinits són cars. En altres paraules, les empreses acomiadaran més que si no hi hagués contractes temporals. Per tant, mantenint constant tota la resta, els contractes temporals implicaran nivells més alts d'atur.

Examinem ara les decisions de contractació. El fet que els incentius en els contractes temporals es resolguin amb la conversió a contractes permanents significa que les empreses pagaran salaris baixos als treballadors temporals, ja que aquests salaris no juguen un paper motivador per a aquests treballadors. El nivell de contractació d'una empresa el determinarà el punt fins al qual les empreses puguin baixar els salaris inicials. En general, les empreses contractaran més en comparació amb la situació en què només hi ha contractes indefinits, ja que aquests són contractes més cars (perquè les empreses paguen salaris més alts per tal de motivar els treballadors fixos i perquè els acomiadaments sorollosos imposen salaris encara més alts). Tot i així, les empreses contractaran menys com més alt sigui el salari mínim. La raó és que un salari mínim més alt no contribueix a eliminar l'efecte futur dels costos d'acomiadament en els contractes indefinits. De fet, si el salari mínim és massa alt, llavors l'increment de les noves contractacions temporals serà bastant baix. Aquest nivell de contractació baix no compensarà el fet que les empreses estan acomiadant més i, per extensió, es traduirà en un nivell de desocupació més alt.

Una manera de veure els efectes perversos dels contractes temporals en l'ocupació en presència d'un salari mínim elevat és fixant-se que en aquest cas els contractes temporals augmenten la felicitat dels aturats i, per tant, incrementen els problemes d'incentius als què l'economia ha de fer front. En presència de contractes temporals, les empreses han de pagar salaris encara més alts als

treballadors permanents. Així, crear una empresa és menys beneficiós i d'aquí es deriva que hi haurà menys producció. Per tant, l'atur augmentarà. En aquest sentit, aquesta política és semblant a un increment en del subsidi d'atur.

7. Resum i conclusions

Aquest opuscle ha revisat la recerca existent en relació amb els efectes dels costos d'acomiadament sobre l'ocupació. Una lliçó general és que els costos d'acomiadament no poden ser entesos sense tenir en compte les altres variables del mercat laboral. Quan es consideren els costos d'acomiadament com una simple indemnització que les empreses han de pagar als seus treballadors en el moment de l'acomiadament, és crucial considerar la interacció entre aquesta indemnització i el grau de flexibilitat salarial. En última instància, aquesta interacció determinarà l'impacte que els costos d'acomiadament tindran, o no, sobre l'atur. Prenent una visió més àmplia de la legislació de protecció a l'ocupació i permetent els conflictes d'acomiadament és útil per entendre com els costos d'acomiadament poden esdevenir incerts. Això té unes conseqüències econòmiques importants ja que els resultats amb incertesa dels conflictes d'acomiadament impliquen costos més petits de no fer l'esforç adequat a la feina per part dels treballadors, i, per tant, fa que les empreses incorrin en un cost més elevat per tal de motivar els treballadors. De nou, de cara a entendre l'efecte dels costos d'acomiadament en el mercat laboral, és important mirar més enllà de la indemnització d'acomiadament i considerar els efectes en els salaris. Si ajuntem tots aquests elements ens pot ajudar a entendre per què algunes reformes que s'ocupen dels costos d'acomiadament han estat més aviat poc exitoses a l'hora de reduir l'atur.

En aquest opuscle he considerat els conflictes que emergeixen a causa de l'estructura de la legislació de protecció a l'ocupació en si mateixa. La recerca actual sobre els conflictes d'acomiadament encara està limitada a l'hora de considerar altres fonts de conflictes entre els empresaris i els empleats (per exemple, pel fet que la legislació pot ser, en part, ambigua). Més recerca teòrica sobre les implicacions pel funcionament del mercat de treball seria molt benvinguda. Igualment, seria molt útil que hi hagués més investigacions empíriques que intentin incorporar mesures més adequades de la legislació de protecció a l'ocupació que capturin els conflictes d'acomiadament i, possiblement, els efectes d'aquests per tal de valorar possibles consideracions de política econòmica.

Notes

(*) Agraïixo a Sevi Rodríguez Mora els seus suggeriments i discussions molt útils. Li agraïixo també els seus comentaris sobre la primera versió, així com els de Robert Zymek, i els d'un avaluador anònim.

(1) A l'apartat (6.2) explicaré que una manera habitual ha estat la introducció de contractes temporals amb costos d'acomiadament negligibles.

(2) A Espanya, per exemple, els contractes temporals sense costos d'acomiadament van ser introduïts el 1984. Però malgrat l'elevada incidència d'aquesta reforma, una dècada més tard, en moments comparables en el cicle econòmic, la taxa d'atur estava encara al nivell de prereforma, al voltant d'un 20% (vegeu Güell, 2003, i Güell i Rodríguez Mora, 2008); de manera similar va passar a França (vegeu Blanchard i Landier, 2002).

(3) En aquest opuscle, no es consideren els acomiadaments que afecten a més d'un treballador alhora, els quals són anomenats "acomiadaments col·lectius".

(4) Generalment, aquests són referits com a casos que han estat declarats "justos".

(5) Generalment, aquests són referits com a casos que han estat declarats "injustos".

(6) Generalment, aquestes indemnitzacions són una fracció del salari mensual per any de servei a l'empresa. A més, en alguns països, la indemnització més gran pot traduir-se com una reincorporació al lloc de treball. Generalment també es concreta una compensació mínima i màxima a què el treballador té dret. Per exemple, l'any 2003, un treballador amb 20 anys d'antiguitat tenia dret a una indemnització per defecte de 4 mesos de salari a França, 20 mesos a Portugal i 12 mesos a Espanya. La indemnització més gran corresponent seria de 16 mesos a França, 20 a Portugal i 22 a Espanya. Així mateix, Portugal tenia un grau més gran de reincorporació que França i Espanya (vegeu OCDE (2004) per més detalls).

(7) Des de finals dels anys 70, molts dels jutjats dels diferents estats dels EUA van reconèixer excepcions i van establir les diferents causes que limitaven el procés d'acomiadament dels treballadors. Això permet als treballadors demandar els empresaris, i, per tant, es pot traduir potencialment en un acomiadament costós per a les empreses (vegeu Autor, Donohue III i Schwab (2004) per a una explicació detallada d'aquests canvis i una anàlisi dels efectes d'aquests sobre el nivell d'ocupació). A més, el sistema de subsidi de l'atur als EUA és experience-rated, i relaciona les contribucions a la seguretat social de l'empresa amb l'historial d'acomiadament de l'empresa i converteix les decisions d'acomiadament en processos que no estan completament lliures de costos (vegeu OCDE (2004) per més detalls).

(8) Cal notar que aquesta situació podria implicar un nivell més gran d'ingressos per als treballadors ja que estarien menys temps a l'atur que si no arribessin a aquest acord amb l'empresari.

(9) Aquest podria ser el cas si el cost d'acomiadament esperat, en termes de salaris fos més gran que el salari en si. Tenint en compte les indemnitzacions legals, aquest cas és més fàcil que succeeixi si la probabilitat que el treballador guanyi el cas en un tribunal és suficientment alta.

(10) Per exemple, a Espanya, la "indemnització per defecte" i la "indemnització més gran" són de 20 i 45 dies, respectivament, per any treballat. I la probabilitat que un cas sigui declarat injust és aproximadament del 70% (vegeu Galdón-Sánchez i Güell, 2006). Això vol dir que el cost total esperat d'acomiadament és aproximadament de 2/25 el salari mensual per mes treballat. Fent un càlcul aproximat i sense considerar que es descompta el futur, llavors els salaris haurien de ser més baixos en un 23/25 del salari habitual per tal de neutralitzar l'efecte dels costos d'acomiadament. D'acord amb aquest exemple, per aquells treballadors que reben un salari 1,1 vegades el salari mínim, el seu salari podria ser reduït (el salari mínim no seria vinculant) i, per tant, els costos d'acomiadament podrien eliminar-se. Però per aquells treballadors que reben un salari inferior a 1,1 vegades el salari mínim, això no seria viable.

(11) Vegeu també Kugler (2007) per una revisió sobre la literatura empírica dels costos d'acomiadament, que també inclou diversos treballs basats en experiments naturals en diferents països.

(12) Normalment és un índex elaborat per l'OCDE.

(13) Tot i que, si les dades no són comparables, les comparacions internacionals resulten difícils de fer; vegeu, per exemple, Blanchard i Portugal (2001), i OCDE (2004).

(14) Estic eludint el cost d'anar a judici per als individus. En general, l'argument continuaria essent vàlid si els costos d'anar a judici fossin prou baixos. Aquests costos normalment es mesuren en termes del temps (captant salaris perduts) que triga un cas a resoldre's al tribunal. Per exemple, a Espanya, entre 1996 i 2003, aquest cost es va estimar en una mitjana de 2,5 mesos (Galdón-Sánchez i Güell, 2006). Donada la indemnització esperada (vegeu nota 10), això faria que els treballadors amb una antiguitat a l'empresa per sobre dels 2,5 anys consideressin que els valia la pena anar a judici.

(15) Font: Ministère de la Justice.

(16) En general, si només fossin els treballadors qui portessin els casos a judici per tal d'aconseguir pagaments més grans (o bé només les empreses per la raó oposada) seria més difícil argumentar que les decisions judicials serien imperfectes, ja que això revelaria informació rellevant.

Bibliografía

- Autor, D. H., J. J. Donohue III i S. J. Schwab (2004). "The employment consequences of wrongful-discharge laws: large, small, or none at all?" *The American Economic Review Papers and Proceedings*, 93(2), 440-446.
- Bentolila, S. (1997). "Las decisiones judiciales sobre despidos en España: una perspectiva económica". *Cuadernos de Información Económica*, 128/129.
- Bentolila, S. i G. Bertola (1990). "Firing costs and labour demand: how bad is Eurosclerosis?" *Review of Economic Studies*, 57, 381-402.
- Bertola, G. (1990). "Job security, employment and wages". *European Economic Review*, 34, 851-886.
- Bertola, G., T. Boeri i S. Cazes (2000). "Employment protection in industrialized countries: The case for new indicators". *International Labour Review*, 139(1), 57-72.
- Blanchard, O. i A. Landier (2002). "The perverse effects of partial labour market reform: fixed-term contracts in France". *Economic Journal, Features: Symposium on Temporary Work*, F214-F244.
- Blanchard, O. i J. Tirole (2003). "Contours of employment protection reform". MIT Department of Economics Working Paper No. 03-35.
- Blanchard, O. i P. Portugal (2001). "What hides behind an unemployment rate: comparing Portuguese and U.S. labor markets". *The American Economic Review*, 91(1), 187-207.
- Galdón-Sánchez, J.E. i M. Güell (2003). "Dismissal conflicts and unemployment". *European Economic Review*, 47, 323-335.
- Galdón-Sánchez, J.E. i M. Güell (2006). "Let's go to court! Firing costs and dismissal conflicts". Mimeo.
- Güell, M. (2003). "Fixed-term contracts and unemployment: an efficiency wage analysis". CREA. Working Paper 18.
- Güell, M. i J. V. Rodríguez Mora (2008). "Temporary contracts, incentives and unemployment". Mimeo.
- Kugler, A. (2007). "The effects of employment protection legislation in Europe and the USA". *Els Opuscles del CREI*. Núm. 18.
- Lazear, E.P. (1990). "Job security provisions and employment". *Quarterly Journal of Economics*, 105, 699-726.
- Malo, M.A. (1998). *Las indemnizaciones por despido, un problema de negociación*. Editorial ACARL. Madrid.
- Malo, M.A. i L. Toharia (1999). *Costes de despido y creación de empleo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- OCDE (1993). *Employment Outlook*. París.
- OCDE (2004). *Employment Outlook*. París.

Títols publicats

- 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-Martin (juliol 2000)
 - 7. La viabilitat política de la reforma del mercat laboral**
Gilles Saint-Paul (desembre 2000)
 - 8. Contribueixen les polítiques de la Unió Europea a estimular el creixement i a reduir les desigualtats regionals?**
Fabio Canova (maig 2001)
 - 9. Efectes d'aglomeració a Europa i als EUA**
Antonio Ciccone (setembre 2001)
 - 10. Polarització econòmica a la conca mediterrània**
Joan Esteban (maig 2002)
 - 11. Com inverteixen la seva riquesa les economies domèstiques?**
Miquel Faig (octubre 2002)
 - 12. Efectes macroeconòmics i distributius de la Seguretat Social**
Luisa Fuster (abril 2003)
 - 13. Educar la intuïció: Un repte pel segle XXI**
Robin M. Hogarth (setembre 2003)
 - 14. Els controls de capital a l'Europa de la postguerra**
Hans-Joachim Voth (abril 2004)
 - 15. La fiscalitat dels intermediaris financers**
Ramon Caminal (setembre 2004)
-

-
- 16. Preparats per prendre riscos? Evidència experimental sobre l'aversion i l'atracció al risc**
Antoni Bosch-Domènech / Joaquim Silvestre i Benach (novembre 2005)
 - 17. Xarxes socials i mercat laboral**
Antoni Calvó-Armengol (gener 2006)
 - 18. Els efectes de la protecció laboral a Europa i als Estats Units**
Adriana D. Kugler (febrer 2007)
 - 19. Creixement urbà desordenat: Causes i conseqüències**
Diego Puga (gener 2008)
 - 20. El creixement a llarg termini a l'Europa Occidental, 1830-2000: fets i problemes**
Albert Carreras i Xavier Tafunell (juny 2008)
 - 21. Com superar la fallida de coordinació en empreses i organitzacions: evidència experimental**
Jordi Brandts (març 2009)
 - 22. L'assignació ineficient del talent**
José V. Rodríguez Mora (maig 2009)
 - 23. Complementarietats en les estratègies d'innovació i el vincle amb la ciència**
Bruno Cassiman (setembre 2009)
 - 24. Mecanismes senzills per resoldre conflictes d'interès i compartir els guanys**
David Pérez-Castrillo (novembre 2009)
 - 25. Transferència de les innovacions universitàries**
Inés Macho-Stadler (gener 2010)
 - 26. Costos i conflictes d'acomiadament, i el funcionament del mercat de treball**
Maia Güell (juny 2010)
-



Maia Güell

Maia Güell es va doctorar en Economia per la London School of Economics al 2000 i va ser professora visitant a la Universitat de Princeton abans de traslladar-se a la Universitat Pompeu Fabra. Actualment és catedràtica d'Economia a la Universitat d'Edimburg, Professora afiliada a la Barcelona GSE i investigadora associada del CEPR, IZA i el CEP a la LSE. També és membre del comitè executiu de la European Association of Labour Economists i membre del consell editorial del Journal of the Spanish Economic Association.

La seva recerca en economia laboral ha estat publicada en revistes acadèmiques com ara *Journal of Labor Economics*, *Journal of Econometrics*, *European Economic Review*, *Labour Economics* i *European Sociological Review*.



Centre de Recerca
en Economia Internacional

Ramon Trias Fargas, 25-27 - 08005 Barcelona
Tel: 93 542 13 88 - Fax: 93 542 28 26
E-mail: crei@crei.cat
<http://www.crei.cat>

PVP: 6,00 €