



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Departament d'Economia Aplicada

FACULTAT DE CIÈNCIES SOCIALS

DIPLOMATURA EN RELACIONS LABORALS

**ECONOMIA LABORAL**

**CURS 2008-2009**

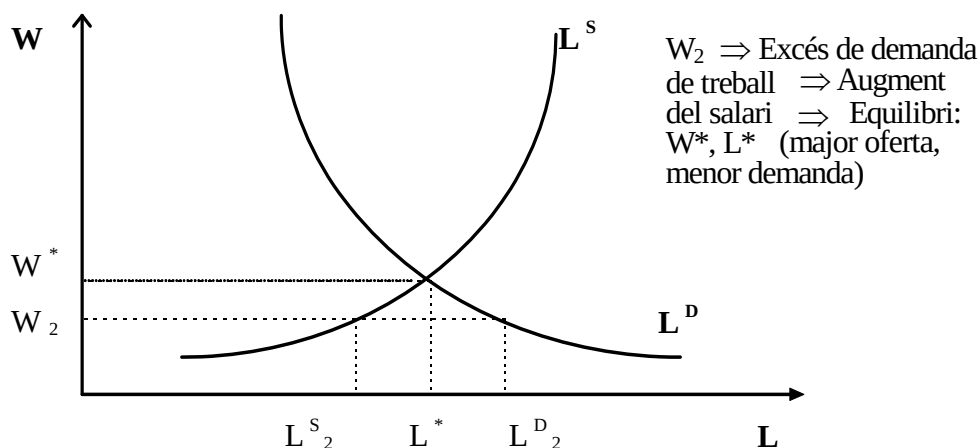
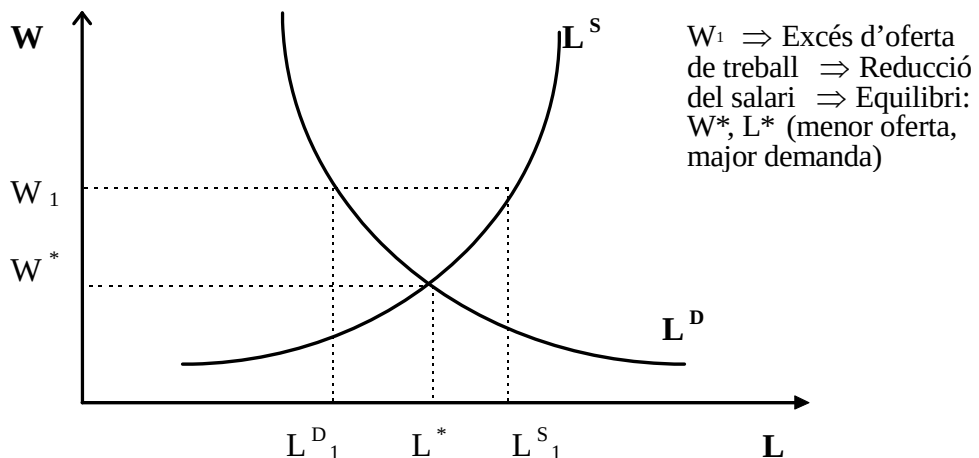
**GUIÓ TEMES 2, 3 I 4  
(GRUP A)**

**Professor:  
Ernest Cano**

## TEMA 2. LES PRINCIPALS PERSPECTIVES DE L'ANÀLISI ECONÒMICA LABORAL

### 1. LA TEORIA MICROECONÒMICA NEOCLÀSSICA (ENFOCAMENT CONVENCIONAL)

- a) El mercat de treball s'analitza igual que els mercats de béns: la interacció de l'oferta de treball (treballadors:  $L^S$ ) i la demanda de treball (empreses:  $L^D$ ) determina el salari de mercat ( $W$ ) i el nivell d'ocupació ( $L$ ) corresponent
- \* Si  $\uparrow W \Rightarrow \downarrow L^D$ ; Si  $\downarrow W \Rightarrow \uparrow L^D$  (tema 3)
  - \* Si  $\uparrow W \Rightarrow \uparrow L^S$ ; Si  $\downarrow W \Rightarrow \downarrow L^S$  (tema 4)
- b) El comportament de treballadors i empreses és individual i guiat estrictament per la racionalitat econòmica (anàlisi cost-benefici), disposen de tota la informació rellevant per a prendre les seues decisions
- c) El mercat de treball tendeix a l'equilibri (igualtat d'oferta i demanda de treball) en condicions de competència perfecta i flexibilitat (laboral i salarial)
- i) Quan hi ha un excés de oferta de treball, baixa el salari per la competència entre treballadors  $\Rightarrow$  baixa l'oferta de treball, creix la demanda de treball
  - ii) Quan hi ha un excés de demanda de treball, puja el salari per la competència entre empreses  $\Rightarrow$  baixa la demanda de treball, creix l'oferta de treball
  - iii) S'arriba automàticament al salari d'equilibri (on coincideix oferta i demanda de treball), al qual correspon un nivell de (plena) ocupació d'equilibri



- d) El marc institucional (legislació, acció sindical, negociació col·lectiva...) es contempla com una imperfecció que interfereix en el mercat, ja que s'allunya del model de competència perfecta

## 2. LA TEORIA MACROECONÒMICA KEYNESIANA

- a) La dinàmica del mercat laboral depèn de la situació global dels mercats de béns i serveis (demanda agregada, PIB) i de les complexes relacions entre els agents macroeconòmics: famílies (consum, estalvi), empreses (producció, inversió), Estat (despesa pública, impostos) i sector exterior (importacions, exportacions) ⇒ superar la visió microeconòmica del mercat de treball
- b) Les decisions individuals (consum, inversió, producció...) estan afectades per la incertesa i les expectatives ⇒ treballadors i empreses intenten assegurar els seus ingressos limitant la competència i la flexibilitat dels salaris i els preus ⇒ els ajustos en el mercat de treball es produeixen a través de la quantitat d'ocupació
- c) El mercat no assegura suficientment la coordinació de les decisions individuals de forma compatible amb un creixement estable ⇒ apareixen desequilibris cíclics (crisis periòdiques amb atur) que requereixen d'una intervenció de l'Estat

## 3. LA PERSPECTIVA MARXISTA

- a) Les relacions de producció en el sistema capitalista estan marcades per la desigualtat entre classes socials (capitalistes i treballadors) en la propietat dels mitjans de producció ⇒ domini dels propietaris del capital en l'organització del treball, en les decisions sobre l'ocupació i en l'apropiació de la renda generada
- b) Existeix un conflicte per la distribució de la renda entre salaris i beneficis, el salari es determina segons les relacions de poder entre capital i treball
- c) Distinció entre força de treball (capacitat potencial de treballar que compra el capitalista) i treball efectiu (factor que s'incorpora al procés productiu) ⇒ indeterminació del contracte de treball sobre la plena utilització de la mà d'obra en l'empresa ⇒ desenvolupament de formes de control empresarial de la força de treball (per a convertir-la en treball efectiu: control simple i coercitiu, incentius, participació dels treballadors, identificació amb els objectius de l'empresa))

## 4. L'ENFOCAMENT INSTITUCIONALISTA (INSTITUCIONALISME LABORAL)

- a) Les institucions són normes socials més o menys formalitzades que regulen les relacions d'individus i grups, amb permanència en el temps i sancions que garanteixen el seu acompliment, que influeixen sobre l'actuació econòmica individual i al mateix temps permeten el desenvolupament d'aquesta activitat
- b) Peculiaritats institucionals de la força de treball
  - i) Treballadors i empresaris formen part d'una societat amb valors institucionals que determinen la seua actuació més enllà de la racionalitat econòmica

- ii) Treballadors i empresaris poden organitzar-se col·lectivament per a defensar els seus interessos en l'àmbit de les relacions laborals
- iii) En la (re)producció de la força de treball intervenen institucions no mercantils (família, escola...)
- c) Institucions i normes socials de regulació de l'àmbit laboral
  - i) Mercat: contracte de treball (acord individual voluntari)
  - ii) Organització: sindicats, patronals, convenis, col·legis professionals (normes sorgides de l'actuació col·lectiva dels actors organitzats en l'àmbit de les relacions laborals)
  - iii) Intervenció pública: regulació política del conflicte entre capital i treball, regulació de les condicions del mercat de treball i de la gestió empresarial de la força de treball (legislació laboral)
- d) Hi ha diverses configuracions institucionals de la realitat laboral, múltiples "mercats" de treball diferenciats en les seues normes socials de regulació:
  - i) El mercat de treball de competència perfecta es caracteritza per la inexistència de més institucions que el mercat  $\Rightarrow$  funcionament segons la lògica d'oferta i demanda
  - ii) Existeixen mercats de treball que tenen poc a veure amb el mercat de competència perfecta, perquè existeixen en ells normes institucionals derivades de la regulació legal i l'organització col·lectiva que limiten la lògica d'oferta i demanda. Exemples:
    - \* Mercats interns de treball: promoció interna de la plantilla per a cobrir les vacants superiors (limitació de la competència externa), regulació a través de reglaments d'empresa i negociació col·lectiva (salari, jerarquia, normes de promoció...)
    - \* Mercats professionals: l'organització professional regula l'accés al mercat (a través del procés formatiu i l'acreditació col·legial), les seues normes de funcionament i les remuneracions  $\Rightarrow$  no hi ha competència externa, competència interna limitada

*Bibliografia bàsica:*

- Gallego, J.R., Nácher, J., coords. (2001), *Elementos Básicos de Economía. Un análisis institucional*, València, Tirant lo Blanch. Capítol 10: "El análisis de la realidad laboral desde la economía".
- Recio, A. (1997), *Trabajo, personas, mercados. Manual de Economía Laboral*, Barcelona, Editorial Icaria. Capítols 4 i 10.

## TEMA 3. LA DEMANDA DE TREBALL

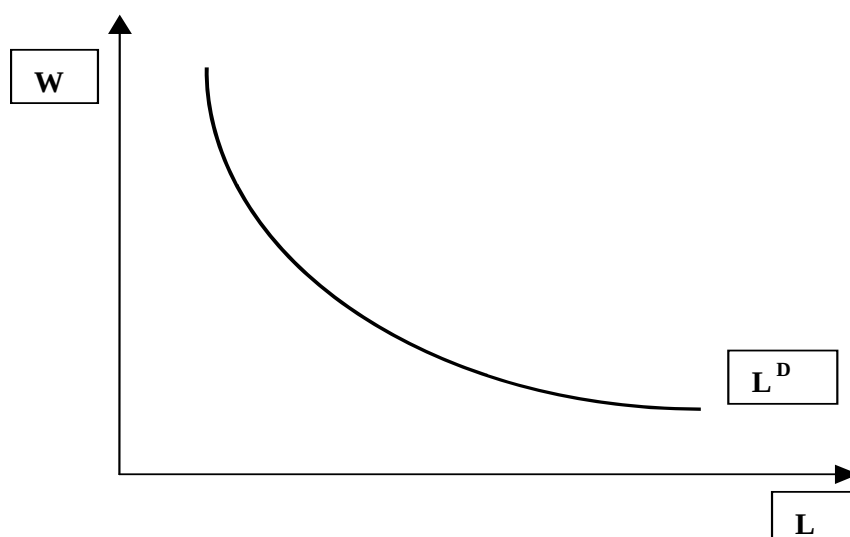
### 1. LA PERSPECTIVA MICROECONÒMICA NEOCLÀSSICA: SALARI I PRODUCTIVITAT

#### 1.1. El plantejament a curt termini:

- El capital (maquinària) i la tècnica de producció són fixos  $\Rightarrow$  només es pot incrementar la producció utilitzant més treball (productivitat marginal del treball decreixent: cada nou treballador contractat possibilita un augment del producte menor que l'anterior)
- Decisió racional òptima de l'empresa buscant el màxim benefici  $\Rightarrow$  es demanda treball comparant el salari de mercat (cost laboral) amb el valor del producte que s'obtindrà del treballador (valor de la productivitat marginal del treball:  $VP_{Ma}$ )  $\Rightarrow$  la demanda de treball que fa màxim el benefici de l'empresa és la que correspon a un salari  $W = VP_{Ma}$
- La demanda de treball ( $L^D$ ) és major com menor siga el salari ( $W$ ), i és menor com major siga el salari  $\Rightarrow$  corba de demanda de treball amb pendent negativa

| Exemple hipotètic de demanda de treball d'una empresa en un mercat de competència perfecta |                     |                                           |                                                           |                                  |                                         |                    |                                                |                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------|--------------------|------------------------------------------------|----------------------|
| Treball (L)                                                                                | Producció total (Q) | Productivitat marginal (P <sub>Ma</sub> ) | Valor P <sub>Ma</sub> (P * P <sub>Ma</sub> )<br>Preu P=10 | Ingrés total (IT = P*Q)<br>P =10 | Cost salarial (CT = L*W)<br>Salari W=30 | Benefici (IT - CT) | Cost salarial'<br>(CT' = L*W')<br>Salari W'=50 | Benefici' (IT - CT') |
| 5                                                                                          | 37                  | 8                                         | 80€                                                       | 370€                             | 150€                                    | 220€               | 250€                                           | 120€                 |
| 6                                                                                          | 44                  | 7                                         | 70€                                                       | 440€                             | 180€                                    | 260€               | 300€                                           | 140€                 |
| 7                                                                                          | 50                  | 6                                         | 60€                                                       | 500€                             | 210€                                    | 290€               | 350€                                           | 150€                 |
| 8                                                                                          | 55                  | 5                                         | 50€                                                       | 550€                             | 240€                                    | 310€               | 400€                                           | 150€                 |
| 9                                                                                          | 58                  | 3                                         | 30€                                                       | 580€                             | 270€                                    | 310€               | 450€                                           | 130€                 |
| 10                                                                                         | 59                  | 1                                         | 10€                                                       | 590€                             | 300€                                    | 290€               | 500€                                           | 90€                  |

En aquest exemple simplificat (que no contempla més que costos salarials), si el salari és de 30€ l'empresa contractarà 9 treballadors, ja que si contractés 10 perdria una part del benefici. Si el salari és 50€ contractarà 8 persones. Per tant, la demanda de treball depèn inversament del salari



### 1.2. El plantejament a llarg termini:

- a) L'empresa pot variar el capital, la tècnica de producció i el volum de treball utilitzat (diferents combinacions de treball i capital per a la mateixa producció)
- b) Les empreses triaran la tècnica que els permet fer màxim el benefici: amb salaris més alts trien tècniques més intensives en capital, que utilitzen menys treball (i que tenen una major productivitat)

## 2. PERSPECTIVA MACROECONÒMICA KEYNESIANA: DEMANDA AGREGADA I OCUPACIÓ

- a) Principi de la demanda agregada efectiva (DA = Consum famílies + Inversió empreses + Despesa pública Estat + Exportacions – Importacions): el nivell de despesa dels agents macroeconòmics determina el nivell de producció (PIB) i el nivell d'ocupació (demanda de treball) existent en un país
- b) La demanda de treball depèn dels diversos determinants de la demanda agregada (expectatives empresarials, nivell de renda, tipus d'interés, política fiscal, competitivitat...)  $\Rightarrow$  la demanda de treball depèn del cicle econòmic
- c) El salari no es només cost laboral per a les empreses, sinó font de renda (de consum, de demanda agregada)  $\Rightarrow$  el salari té una influència complexa en la demanda de treball (efectes positius i negatius d'un augment salarial)
- d) Els increments de la demanda agregada no sols augmenten l'ocupació sinó que poden generar inflació: la falta de competència i innovació en determinats sectors productius pot fer que els augments de demanda pressionen els preus a l'alça sense incrementar el PIB real i l'ocupació

## 3. DETERMINANTS ESTRUCTURALS DE LA DEMANDA DE TREBALL

- a) Demanda de productes: la situació de cada mercat (expansió, crisi) influeix en la planificació de la producció i en la demanda de treball, quantitativament (volum i dinamisme de l'ocupació) i qualitativament (grau estabilitat, condicions laborals)
- b) Tecnologia: influeix en els requeriments de treball (en quantitat i qualificacions)
  - i) Tecnologia intensiva en treball: major demanda de treball, ocupació menys especialitzada, menor productivitat
  - ii) Tecnologia intensiva en capital: menor demanda de treball, ocupació més especialitzada, major productivitat
- c) Estratègies de competitivitat empresarial: les empreses intenten reduir el cost laboral unitari (CLU = cost laboral total dividit entre el valor de la producció)  $\rightarrow$  l'objectiu de l'empresa és reduir el CLU per millorar el benefici i la competitivitat
  - i) Determinants del cost laboral unitari (CLU)

$$CLU = \frac{W}{Y} = \frac{W}{P * Q} = \frac{\frac{W}{L}}{P * \frac{Q}{L}} = \frac{\omega}{\pi}$$

- \*  $W$ : cost laboral total (salaris i altres costos laborals pagats)
  - \*  $Y$ : valor de la producció de l'empresa ( $Y = P \cdot Q$ ;  $P$ : preu del producte;  $Q$ : quantitat produïda)
  - \*  $L$ : volum d'ocupació de l'empresa
  - \*  $W/L = \omega$ : salari mitjà pagat per treballador  $\rightarrow$  si  $\downarrow \omega \Rightarrow \downarrow \text{CLU}$
  - \*  $P \cdot (Q/L) = \pi$ : valor de la productivitat del treball (valor del producte obtingut per unitat de treball)  $\rightarrow$  si  $\uparrow \pi \Rightarrow \downarrow \text{CLU}$
- ii) Les estratègies empresarials de competitivitat basades en millorar la productivitat (innovacions tecnològiques i organitzatives) o en augmentar el valor del producte (mitjançant qualitat, diferenciació i control del mercat) poden reduir el CLU sense reduir els salaris ni les condicions de treball
- iii) Les estratègies de competitivitat no basades en la productivitat i la innovació redueixen el CLU a costa dels salaris i les condicions de treball
- d) Estructura empresarial: dimensió i lloc que ocupa cada empresa en la jerarquia productiva, grau de competència/monopoli existent  $\Rightarrow$  restriccions diverses per a la demanda de treball (a major subordinació de l'empresa i menor control sobre el seu mercat, menor dinamisme i qualitat de l'ocupació)
- e) Pràctiques empresarials de gestió de la força de treball: les empreses gestionen la mà d'obra (mitjançant la contractació, formació, promoció, remuneracions...) per tal d'aconseguir els seus objectius de flexibilitat i control
- i) Flexibilitat laboral: ajust (de forma poc costosa) de l'ús de la força de treball (quantitat de mà d'obra i funcions realitzades: flexibilitat quantitativa i/o qualitativa) a les circumstàncies canviants de la demanda i la producció
- ii) Control sobre la força de treball: aconseguir el comportament adient de la mà d'obra de cara a la millora de la productivitat (mitjançant formes coercitives de control, incentius negociats o discrecionals, participació dels treballadors, identificació amb l'empresa...)
- iii) La gestió empresarial de la mà d'obra està condicionada per la posició de l'empresa en el mercat i l'estructura productiva, per les normes institucionals (acció sindical, legislació) i per la cultura de gestió laboral, de forma que es defineixen condicions de treball i salarials diferenciades per als diversos llocs de treball (segmentació de la demanda de treball: dins de l'empresa, entre empreses del mateix sector, entre sectors)

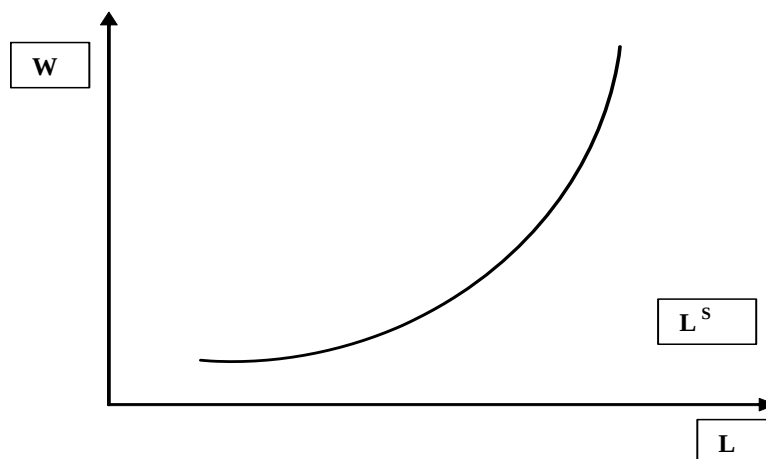
#### Bibliografia bàsica:

- Gallego, J.R., Nácher, J., coords. (2001), *Elementos Básicos de Economía. Un análisis institucional*, València, Tirant lo Blanch. Capítol 10: "El análisis de la realidad laboral desde la economía".
- Recio, A. (1997), *Trabajo, personas, mercados. Manual de Economía Laboral*, Barcelona, Editorial Icaria. Capítol 7.

## TEMA 4. L'OFERTA DE TREBALL

### 1. L'ENFOCAMENT NEOCLÀSSIC: ELECCIÓ RACIONAL ENTRE RENDA I OCI

- 1.1. Decisió racional òptima del treballador buscant el màxim benestar  $\Rightarrow$  cada persona ofereix més o menys treball en funció de les seues preferències entre consum (guanyar renda  $\Rightarrow$  treballar) i oci (no treballar), tot valorant el cost d'oportunitat de l'oci pel salari no percebut
- 1.2. L'oferta de treball ( $L^S$ ) és major com major siga el salari ( $W$ ) i menor com menor siga aquest  $\Rightarrow$  corba d'oferta de treball amb pendent positiva
- 1.3. Una pujada del salari a partir d'un cert nivell pot fer que es redueixca l'oferta de treball de cada treballador (perquè pot aconseguir la mateixa renda treballant menys), però pot augmentar l'oferta total de treball amb nous treballadors que s'incorporen al mercat laboral atrets pels salaris més elevats
- 1.4. Crítica a la corba d'oferta de treball: si el treballador desitja mantenir un cert nivell de renda i no té ingressos alternatius al salari, l'oferta de treball augmentaria si baixa el salari (i no al contrari)



### 2. LA TEORIA DEL CAPITAL HUMÀ

#### 2.1. Les decisions de formació segons la teoria del capital humà

- a) La formació s'assembla a un procés d'inversió (en capital humà) que respon a decisions racionals individuals (anàlisi cost/benefici):
  - i) Formar-se suposa un cost d'oportunitat en temps i recursos
  - ii) La formació augmenta la qualificació i la productivitat del treballador i, per tant, permet obtenir en el futur un salari superior (compensació de l'empresa per la major aportació de valor a la producció)
  - iii) Cada treballador decideix racionalment (comparant costos i beneficis) la seua "inversió" en formació: diferent esforç individual en formació  $\Rightarrow$  diferent qualificació  $\Rightarrow$  diferent productivitat  $\Rightarrow$  diferències salarials



- b) Crítiques a la teoria del capital humà
  - i) Problemes d'informació que limiten la racionalitat de les decisions de formació
  - ii) Dificultats per a valorar el capital humà que incorpora cada treballador i la seua productivitat  $\Rightarrow$  la teoria no es pot contrastar adequadament
  - iii) Credencialisme / teoria del senyal: la formació no augmenta necessàriament la productivitat, sinó que els títols educatius són utilitzats per les empreses com a indicadors d'actituds i capacitats positives per a desenvolupar el treball amb eficàcia, de forma que es converteixen en filtres per a la contractació que cal superar per accedir als llocs millor pagats

## 2.2. Formació genèrica i específica

- a) Formació genèrica: augmenta la productivitat del treballador en qualsevol lloc de treball (és útil per a moltes empreses)  $\Rightarrow$  el seu cost no és assumit per l'empresa sinó pel treballador o el sistema educatiu
- b) Formació específica: augmenta la productivitat del treballador només en certs llocs de treball (sols és útil per a l'empresa on s'adquireix la qualificació)  $\Rightarrow$  el seu cost és assumit per l'empresa  $\Rightarrow$  foment d'una relació d'ocupació estable

## 3. DETERMINANTS ESTRUCTURALS DE L'OFERTA DE TREBALL

### 3.1. Les estratègies laborals de les famílies

- a) La família assigna la capacitat de treball dels seus membres a l'ocupació i al treball reproductiu per a satisfer les necessitats familiars de forma coherent  $\Rightarrow$  les estratègies familiars condicionen les decisions d'oferta de treball (taxa d'activitat)
- b) Diferents estratègies de mobilització/participació en el mercat laboral:
  - i) Estratègies d'especialització: un membre de la família dedicat només al treball mercantil, altres al reproductiu  $\Rightarrow$  oferta de treball limitada
  - ii) Estratègies de diversificació: més d'un membre dedicat al treball mercantil  $\Rightarrow$  ampliació i diferenciació de l'oferta de treball

### 3.2. Factors diferenciadors de la mà d'obra

- a) Diferenciació de gènere: la posició d'homes i dones quant a l'assignació del treball reproductiu i mercantil implica diferents pautes de conducta, expectatives i actituds respecte a l'accés a l'ocupació i al sistema formatiu
- b) Diferenciació social (recursos econòmics i culturals)  $\Rightarrow$  accés diferenciat al sistema educatiu, expectatives i conductes laborals diverses, diferències en oportunitats d'ocupació i en l'acceptació de determinats llocs de treball

### 3.3. Influència del sistema educatiu en la diferenciació de la mà d'obra:

- a) Visió meritocràtica: el sistema educatiu afavoreix la promoció social de les persones amb majors capacitats (teoria del capital humà)
- b) Visió radical: el sistema educatiu reproduïx les diferències socials i legitima les estructures ocupacionals desiguals com si foren el resultat dels mèrits personals

- c) Visió societal: el sistema educatiu s'insereix dins dels processos socials de reconeixement diferenciat de les qualificacions en interacció amb les polítiques empresarials de gestió de la mà d'obra, la legislació, la negociació col·lectiva... (per exemple: mercats professionals de treball)

#### 3.4. Diferenciació de la mà d'obra i pràctiques empresarials de gestió de la mà d'obra: la lògica de la segmentació

- a) El sistema de reproducció social genera capacitats diferenciades de negociació en el mercat laboral per a col·lectius diferents  $\Rightarrow$  diferències entre persones quant a possibilitat d'accedir als diversos llocs de treball i al grau d'acceptació de determinades condicions laborals i salarials
- b) Aquestes diferències són utilitzades per les empreses de cara a cobrir els diferents llocs de treball (segmentació), segons els requeriments tècnics, les pautes de conducta exigides i la cultura empresarial de gestió  $\Rightarrow$  es poden aprofundir certes línies de diferenciació de la mà d'obra a través de les polítiques empresarials de contractació, formació, promoció, retributives...

#### *Bibliografía básica:*

- Gallego, J.R., Nácher, J., coords. (2001), *Elementos Básicos de Economía. Un análisis institucional*, València, Tirant lo Blanch. Capítol 10: "El análisis de la realidad laboral desde la economía".
- Recio, A. (1997), *Trabajo, personas, mercados. Manual de Economía Laboral*, Barcelona, Editorial Icaria. Capítols 5 i 6.