

Revista econòmica de Catalunya

Núm. 63

SISTEMA
REVIS
OIS
MERCAT
TEMP
FET
TREBALL
SERVEIS
MICROECONOMIA
OCCUPACIÓ
FEINA
MCVL
T-Z-FEDZ-
PARTICIPACIÓ
FISCAL
VALORS
INFORME
MODEL
NOVES
REFORMA
REP
CREAR
DRETS
ECONOMIA
SALARIS
DESOCUPACIÓ
AVALUACIONS
EL
MERCAT
DE
COST
ATUR
TAXES
MARC
SALARI
PIB
POLÍTIQUES
DA
DE
AUSES
IA
T
LL
I RENDA
MIGR
ONANÇA
E
STAL
NVERS
S

7 Presentació

Revista d'Economia

- 9 Els herois del nostre temps
ÀNGEL PES

Dossier: "El mercat de treball"

- 16 Introducció
GEMMA GARCIA
- 19 La reforma de la negociació col·lectiva: per què i com?
FLORENTINO FELGUEROSO
- 28 El marc laboral necessari
JOAQUÍN TRIGO PORTELA
- 37 La reforma del mercat de treball
RAFAEL ORTIZ CERVELLÓ
- 46 Els Serveis d'Ocupació: quins són, qui els rep i com influeixen en la col·locació
ALFONSO ALBA RAMÍREZ
- 59 Una avaluació microeconòmica de les polítiques actives destinades a fomentar l'ocupació de caràcter indefinit a Espanya
INMACULADA CEBRIÁN, GLORIA MORENO I LUIS TOHARIA
- 73 El sistema de protecció per desocupació: evidència per a la revisió d'alguns aspectes controvertits
CARLOS GARCÍA-SERRANO
- 88 Salut, mortalitat i participació laboral a Espanya
PILAR GARCÍA-GÓMEZ, SERGI JIMÉNEZ-MARTÍN I JUDIT VALL-CASTELLÓ

Núm. 63

Data de tancament:
maig de 2011

Reflexions sobre el mercat de treball

- 101 La polièdrica realitat del mercat de treball
Presentació
VALENTÍ PICH ROSELL
Qüestionari sobre el mercat de treball a casa nostra
JOSEP MARIA ÀLVAREZ, JOAN CARLES GALLEGRO, ROBERTO PEREIRA I JOAN PUJOL
- 111 Entrevista al senyor Valeriano Gómez, ministre de Treball i Immigració
GEMMA GARCIA

Crítica de llibres

- 118 L'economia catalana: fets estilitzats
MARTÍ PARELLADA
- 119 Els avantatges i els perills de la reducció del dèficit: el rol de les regles fiscals i les institucions pressupostàries
JAUME PUIG JUNOY
- 122 Informe sobre el Federalismo Fiscal en España / 2009 IEB's World Report on Fiscal Federalism
VALENTÍ PICH
- 123 Notícia de llibres



tenim el pis que busques

Descompte

fins a **6.000€***

per nòmina i/o
pensió domiciliada

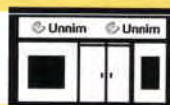
A UnnimCasa tens 3 opcions
per trobar l'habitatge que
millor s'adapti a les teves
necessitats.

1



Entra a unnimcasa.cat

2



Visita qualsevol oficina

3



Truca gratis al 900 420 420

I gaudeix de la nostra Hipoteca Low Cost

- Amb finançament del 100% del preu de compra
- A un tipus d'interès reduït i sense comissions

Si tens qualsevol dubte, truca'ns al telèfon **GRATUÏT**
900 420 420

* El descompte es realitzarà sobre el "Preu actual", informat al Portal Immobiliari UnnimCasa. El descompte de 6.000 € s'aplicarà a les operacions d'import igual o superior a 200.000 €, per a les operacions d'import inferior, el descompte aplicat serà de 3.000 €. Descompte no acumulable a altres promocions. Condicions generals de finançament per a una adquisició d'habitatge d'UnnimCasa. La concessió està sotmesa i condicionada a l'anàlisi de risc i solvència dels sol·licitants residents a l'Estat espanyol.



UnnimCasa

Entra, ets a casa teva

Professional **multiEstrella**

L'avantatge de ser autònom

Amb el programa **Professional multiEstrella**¹ beneficia't de l'avantatge de ser autònom. Perquè disposaràs de **condicions financeres exclusives en productes financers**, obtindràs Punts

Estrella trimestrals que podràs multiplicar fins i tot x5 i gaudiràs d'**atractives ofertes** per a cinema, teatre i espectacles per al teu temps lliure.

Parlem?



"la Caixa"



*Hipoteca bonificada: bonificació del tipus d'interès² • Rènting de vehicles: vehicle de substitució³
Targeta MasterCard® Professional: bonificació del 2% en carburants • Canvi de vehicle: 600 € de descompte*



¹ Programa vàlid fins al 31-12-2011. Consulta'n totes les condicions a www.laCaixa.es. ² Vàlid per a noves hipoteques amb finalitat de compra d'habitatge. ³ Vehicle de substitució d'igual categoria (excepte luxe) per cada nou vehicle contractat en rènting a CaixaRenting, SAU, NRI 11-2011/9681



Patrocinador de l'Equip
Olímpic Espanyol

www.laCaixa.es



Institut Català
de Finances

**Financem els
teus projectes**

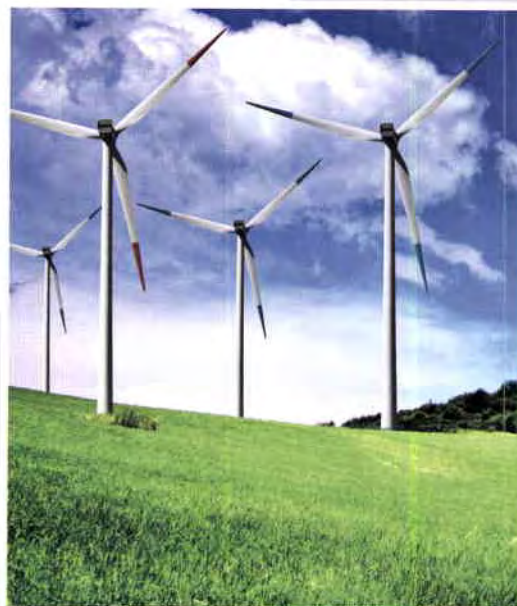


***Financiamos
tus proyectos***



***We finance
your projects***

- ➔ Creixement
- ➔ Innovació
- ➔ Internacionalització
- ➔ Competitivitat



www.icf.cat



Generalitat
de Catalunya

Per ampliar informació consulteu el nostre web

ARROSES VERDES BLANCS CANYS

Ara amb el DIPÒSIT PROXIMITAT
de CatalunyaCaixa tu decideixes la
rendibilitat en funció del creixement
dels teus estalvis amb l'entitat.

NOU
DIPÒSIT
proximitat

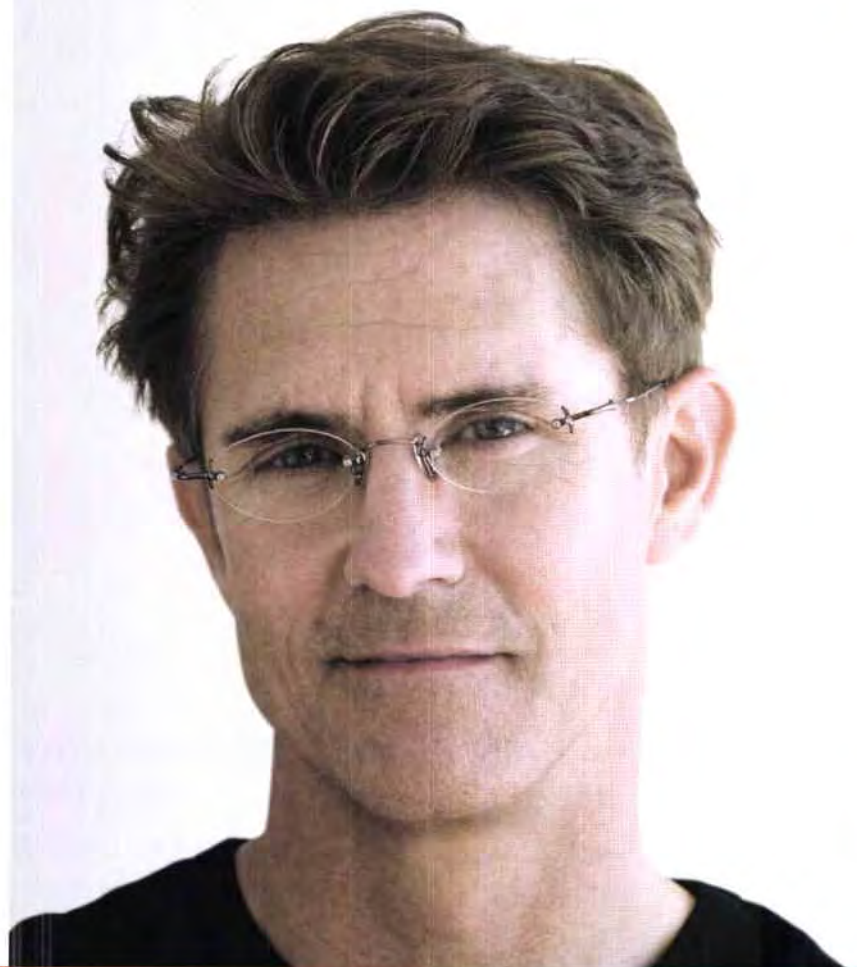
Més a prop. Més rendibilitat.

CX CatalunyaCaixa

Caixa Catalunya Tarragona Manresa

Professional BS

DESPATXOS PROFESSIONALS I EMPRESARIS, BENVINGUTS!



Oferta per a:

CE Col·legi d'Economistes
de Catalunya

Tres grans avantatges financers, només per a vostè:

- **Compte Expansió Negocis:** un complet paquet de productes i serveis financers:
 - Compte remunerat sense comissions d'administració i manteniment
 - Transferències nacionals (en euros) via BS Online i ingrés de xecs gratis⁽¹⁾
 - Oferta de TPV en unes condicions preferents
 - Disposicions d'efectiu gratis, amb targeta de dèbit, en més de 32.000 caixers ServiRed, per a operacions iguals o superiors a 60 euros⁽²⁾
 - Rènting, lísing i préstecs en unes condicions preferents
 - 30% de descompte en assegurances de negoci
 - Servei gratuït d'assistència jurídica telefònica
 - Portal web exclusiu gratuït amb ofertes per al seu negoci o d'ús personal amb accés des de BS Online
- **Pòlissa de Crèdit Professional:** un crèdit sempre a disposició seva.
- **Préstec Inici:** condicions preferents de finançament per iniciar el seu projecte.

Informi-se'n en qualsevol de les nostres oficines,
trucant al 902 383 666 o a professionalbs.es

NOMÉS PER A PROFESSIONALS

SabadellAtlántico

**B
S**

SabadellAtlántico és una marca registrada de Banco de Sabadell, S.A.

(1) Domiciliats en entitats de crèdit espanyoles. (2) Per a un import inferior, s'aplicarà un 1% sobre l'import de l'operació (mínim 0,60 euros), excepte en els caixers de Banc Sabadell, en els quals sempre serà gratuït.

ARAG LEGAL SERVICES, S.L. és l'entitat encarregada del servei d'orientació jurídica telefònica i PEOPLE VALUE, S.L. és l'entitat encarregada del servei de descomptes i beneficis. Aquests serveis seran prestats d'acord amb les condicions que aquestes entitats tinguin establertes en cada moment, sense intervenció ni cap responsabilitat de Banco de Sabadell, S.A. El banc és al·lè a qualsevol incidència i/o circumstància derivada o relacionada amb la prestació dels serveis, els quals, en tot cas, estan subjectes al fet que es mantinguin vigents els acords subscrits entre el banc i les entitats indicades. El servei d'orientació jurídica telefònica no abastarà les qüestions o possibles incidències de l'activitat del client que puguin afectar les seves relacions amb empreses del grup Banc Sabadell, filials o participades.

Condicions revisables segons evolució del mercat financer.

Presentació

El número 63 de la *Revista Econòmica de Catalunya* s'obre, com és habitual, amb la secció Revista d'Economia, que en aquesta ocasió inclou un article d'Àngel Pes. La tesi principal de l'autor és que l'economia espanyola compta amb els ingredients necessaris per superar amb èxit la crisi: coneixement per transferir a les empreses, –si s'aprofiten els recursos invertits en les universitats i altres centres d'investigació–, i un sistema financer capaç de facilitar recursos als projectes viables. Cal, però, que la societat espanyola assumeixi el repte de potenciar l'activitat emprenedora, cosa que fins ara ha fet amb poca convicció. I ho ha de fer perquè l'experiència demostra que els països avancen quan saben aprofitar el talent dels seus ciutadans per aconseguir que l'economia creixi, i s'organitzen de tal manera que les millores beneficiïn la majoria de la població.

Coordinat per la professora Gemma Garcia, el Dossier de la REC analitza un tema certament rellevant: el funcionament del mercat de treball espanyol. Com assenyalava molt bé la coordinadora en la seva introducció a la secció, és cert que l'estructura productiva de l'economia espanyola i el biaix cap al sector de la construcció i activitats relacionades en els anys d'expansió ha tingut una important responsabilitat en aquest comportament. Però també és indubtable que alguns dels elements institucionals que caracteritzen el mercat de treball a Espanya han tingut un paper rellevant. Així, l'elevada taxa de temporalitat –i no només en sectors caracteritzats per activitat estacional–, la regulació dels processos d'acomiadament, el model de negociació col·lectiva, el funcionament dels serveis d'ocupació o la regulació de les polítiques laborals actives i passives, entre d'altres, són factors que contribu-

eixen a explicar el que ha succeït aquests anys. Aportar una primera valoració dels canvis que s'han introduït en el marc regulatori del mercat de treball i destacar alguns dels aspectes fonamentals que incideixen en els resultats laborals és, doncs, l'objectiu principal del Dossier, en el qual han col·laborat destacats especialistes.

Hem recollit també, mitjançant un petit qüestionari, els punts de vista dels agents socials sobre el funcionament del mercat de treball, i més concretament el seu diagnòstic sobre els canvis que caldria fer per tal de millorar-ne el funcionament. Tanca la secció l'entrevista que Valeriano Gómez, ministre de Treball i Immigració, va tenir l'amabilitat de concedir a la REC, i en la qual es repassen els principals objectius de la reforma, les mesures aplicades i la valoració dels seus efectes.

Entitats col·laboradores



Els herois del nostre temps

Àngel Pes

Doctor en Ciències Econòmiques

I. Els temps estan canviant

El futur ha sorprès favorablement la majoria de la població entre els 40 i els 70 anys d'edat, als països desenvolupats: a l'edat de buscar el primer treball, abundaven les oportunitats, i encara que el tracte i les condicions salarials inicials eren discretes, amb el temps van millorar substancialment; les carreteres s'arreglaven i se'n construïen de noves, els automòbils corrien més, eren més segurs i més confortables; les llars incorporaven serveis nous: calefacció, telèfons –en plural– aire condicionat, accés a Internet; els serveis públics s'ampliaven fins a cobrir la gran majoria dels ciutadans...

Certament, part de la població mencionada també ha patit la pobresa i ha hagut d'emigrar; ha suportat les desigualtats, així com períodes de crisi en què l'atur augmentava i els afectats les passaven magres. No obstant això, les expectatives generals eren favorables i sempre hi havia uns referents cap a on mirar amb esperança.

Molts europeus que no han conegut altres èpoques han interpretat aquest llarg cicle, en què la bonança s'ha imposat al mal temps, com l'ordre natural de les coses; una visió molt diferent de la que tenien els seus pares i avis, nascuts entre 1870 i 1930, els quals van viure períodes de prosperitat, per exemple els anys 1880-1914 i, molt després, el que va començar l'any 1947, acompanyats de les penúries de la primera guerra mundial, 1914-1918, les de la postguerra, la gran depressió que es va iniciar l'any 1929, seguida de la segona guerra mundial; els 31 anys que van de 1914 a 1945 van demostrar que és possible enfonsar-se fins assolir abismes inimaginables.

He escrit aquest article amb el convenciment que hem iniciat el trànsit cap a una etapa nova, induït per la confluència d'una crisi financera, més una crisi energètica, més una crisi ecològica i mediambiental; la suma de les tres fa impossible mantenir el model de societat vigent des de la segona guerra mundial, de la mateixa manera que cap mecànic no podria arreglar una màquina vella quan les peces no funcionen a causa del desgast acumulat.

No obstant això, convé no llançar el gra amb la palla. Des del final de la segona guerra mundial s'ha assolit una prosperitat que aconsella renovar el compromís amb els valors que l'han alimentada, entre els quals destaca la voluntat de viure en una societat capaç d'oferir oportunitats a tots els habitants. Per aquest motiu, la plena ocupació que, per dues raons complementàries, fonamenta la inclusió dels ciutadans en la comunitat es manté com a prioritat indiscutible de la política econòmica i social.

En primer lloc, si una societat manté ociosa una part substancial dels ciutadans en edat de treballar, entre 16 i 65 anys, no es pot pagar uns serveis públics que assegurin a tothom l'accés a la sanitat, a l'educació, al sistema públic de pensions i a la protecció davant l'atur. En segon lloc, per a la majoria de la població dels països democràtics, l'accés a l'ocupació és una condició necessària per a una societat justa. La igualtat d'oportunitats, avui dia un component bàsic de la justícia social, es fa visible quan tothom pot accedir al sistema educatiu i, encara més important, a un lloc de treball, ja que en bona mesura l'educació es considera necessària perquè facilita l'accés a l'ocupació. La igualtat d'oportunitats en general també requereix la igualtat d'oportunitats a l'hora d'accedir al mercat laboral que, a més dels ingressos,

determina també la posició, el prestigi i la integració de l'individu a la societat.

Per crear llocs de treball les empreses han de creure que poden créixer, raó per la qual el desenvolupament ha esdevingut la referència per mesurar l'èxit de la política econòmica dels governs. Tanmateix, no hi ha fórmules magistrals que l'assegurin, tot i que la qualitat de les institucions públiques –que inspiren confiança als inversors– i un teixit empresarial capaç d'incorporar les noves tecnologies amb rapidesa formen el denominador comú dels països desenvolupats.

El progrés tecnològic impulsa l'econòmic sempre que la societat compti amb les institucions adequades per transformar l'un amb l'altre. Quan hi irrompen tecnologies noves, com passa ara amb l'aplicació dels ordinadors a tots els àmbits de la producció i l'ús d'Internet com a canal de comunicació i de distribució, totes les activitats s'han d'adaptar a l'entorn creat per aquelles. Les dificultats per substituir els hàbits heretats es manifesten amb l'estancament de la productivitat, produït pels excessos d'inversió en sectors, com ara la construcció, retardats en l'ús de les noves tecnologies. Des d'aquesta perspectiva, la crisi que ara vivim expressa el col·lapse del model econòmic basat en l'ús dels recursos com si fossin il·limitats, i superar-la ens obligarà a respectar les exigències d'una economia sostenible, per a la qual resulten imprescindibles la innovació i la capacitat emprenedora per introduir-la en la producció de béns i de serveis.

2. De l'economia d'escala a l'economia emprenedora

Les grans corporacions van ser el motor més potent del progrés econòmic i tecnològic, fins ben entrada la dècada dels setanta del segle xx, per l'eficiència que demostraven en la producció, i per l'eficàcia amb què incorporaven innovacions. L'economia d'escala, la llei segons la qual el cost de cada unitat produïda baixa a mesura que augmenta el volum de producció, regia la fabricació de béns, que havia trobat en l'empresa de grans dimensions la forma més apropiada d'obtenir el màxim rendiment del treball.

El vigor d'aquesta llei, que va guiar el desenvolupament econòmic durant dècades, va convertir les grans empreses, el govern i els grans sindicats en els tres pilars del sistema, com assenyalava John Kenneth Galbraith al llibre *El capitalismo americano*. Era el temps de l'economia administrada, basada en l'estabilitat i la homogeneïtat de la producció en gran escala que semblava imbatible. Tanmateix, els fonaments en què descansava l'èxit d'aquella fórmula es van debilitar a partir d'aquell moment, fins al punt que les empreses del Fortune 500, van reduir del 20% al 8,5% la seva quota en l'ocupació als Estats Units, entre l'any 1970, i l'any 1996.

En primer lloc, el consum de mercaderies homogènies produïdes en massa –molt ben descrites per Henry Ford quan afirmava que els seus clients podien escollir el color de l'automòbil, sempre que els agradés el negre– va perdre atractiu amb l'augment del benestar de la població. El gust per la diversitat ha portat la formació de mercats més reduïts, “nínxols”, i una durada menor de la vida dels productes; ambdós atributs casen malament amb les cadenes de muntatge descrites magistralment a la pel·lícula *Temps moderns* d'en Charlot.

En segon lloc, les noves tecnologies, sobretot l'ús d'ordinadors i el control numèric, fan possible que empreses petites i mitjanes, que produeixen tirades curtes, competeixin amb la fabricació a gran escala. A la vegada, als països desenvolupats, el pes de l'activitat econòmica s'ha desplaçat cap als serveis, un sector en què dominen les empreses de dimensió mitjana i petita.

Finalment, la pressió d'una demanda més exigent i la constatació que les empreses obtenen a més bon preu en el mercat alguns dels serveis produïts internament, han capgirat l'estratègia de les grans companyies, a partir dels anys vuitanta del segle xx, cap a dues línies d'actuació: concentrar-se en el nucli del negoci –el *core business*– enlloc de la integració vertical de les activitats que s'havia promogut anteriorment, i subcontractar amb altres empreses els treballs perifèrics –*outsourcing*– com ara neteja, seguretat, transport, etc. Aquesta línia ha rebut un impuls decisiu amb la formació d'una economia global, que ha permès aprofitar els menors costos dels països emergents per traslladar-hi gran part de la producció.

“Hi ha dues prediccions segures. La primera: el país que prendrà la iniciativa el segle XXI serà aquell que implementi una innovació que impulsi amb més eficàcia la producció d’idees noves en el sector privat. La segona: es trobaran noves metaidees d’aquesta mena” (Paul M. Romer, *The Concise Encyclopedia of Economics*).

La innovació flueix del coneixement, motiu pel qual *“les idees, les institucions, la població i el capital humà són ara al centre de la teoria del creixement. El capital físic ha quedat desplaçat a la perifèria”* (Romer i Jones: *The new Kaldor facts*, juny 2009, <http://www.nber.org/papers/w15094>). La potència del coneixement encapsulat en les idees que produeix supera la dels actius físics perquè, al contrari del que passa amb aquests, l’ús d’una idea per una persona o empresa no exclou que altres també la utilitzin.

La diferència entre ambdós tipus d’actius s’explica millor amb un exemple. En el cas de tres empresaris que s’interessen per un terreny en venda –el primer per construir-hi una factoria, el segon un centre comercial i el tercer un bloc de pisos–, quan un d’ells compri el solar i hi edifiqui el seu projecte, la ciutat tindrà un dels tres equípaments... renunciant als altres dos. En canvi el *software* que suporta l’Ipod, la producció del qual ha ocupat centenars d’enginyers i altres tècnics informàtics durant anys, ara es pot aplicar tantes vegades com convingui, i fins i tot pot inspirar millores que altres empreses introduiran per ampliar les prestacions del telèfon.

No obstant això, el coneixement no es converteix espontàniament en motor del progrés econòmic, tal com demostra l’experiència de l’antiga Unió Soviètica que, al començament dels anys seixanta del segle XX, acumulava un coneixement científic i tècnic a les seves universitats i centres estatals comparable al dels Estats Units. Tanmateix, vint anys més tard, els americans havien transformat la seva economia, gràcies a la incorporació dels avenços en l’electrònica a la producció i distribució de béns i de serveis, mentre que la URSS s’havia anquilosat, amb una economia estancada i un nivell de vida de la població molt inferior al dels ciutadans americans.

Per convertir el coneixement en el fonament del progrés econòmic, una societat ha de comptar amb els agents capaços de cobrir la distància que hi ha entre el laboratori i la fàbrica, entre els cercles reduïts dels inves-

tigadors i els milers de consumidors potencials de la innovació. La figura que transforma les idees en actius amb valor econòmic s’anomena *emprenedor*, i brota allí on la cultura i les institucions en faciliten l’actuació.

De fet, per explicar la divergència de les taxes de creixement econòmic entre els països, en el treball citat abans, Romer i Jones assenyalen que *“les disparitats entre les institucions són la causa fonamental de les àmplies diferències en les taxes de creixement observades entre els països amb nivells de renda baixos. En qualsevol model, institucions inadequades distorsionen l’ús del capital i del treball. Nosaltres afegim que també dificulten l’adopció i la utilització d’idees provinents dels països més avançats”*.

3. La funció de l’emprenedor, determinant

El benestar dels ciutadans depèn en gran mesura de l’eficiència i la rapidesa amb què els avenços tecnològics s’introdueixen en la producció i distribució de béns i serveis; per aquest motiu els emprenedors –els principals renovadors de l’economia d’un país– són insubstituïbles per assegurar el progrés material de les societats, sobretot quan cristal·litzen noves tecnologies que inspiren una renovació especialment intensa; per exemple ara mateix empreses com Microsoft, Apple, Google o Zara, fa només trenta anys eren desconegudes o no havien nascut. Creant empreses els emprenedors influeixen en la conducta de les existents que, progressivament, han d’adoptar les innovacions introduïdes per aquells, per tal de mantenir-se en el mercat. Per aquest motiu facilitar que neixin empreses noves ocupa el primer lloc en la llista de deures pendants.

D’altra banda amb la crisi, la creació de llocs de treball ha esdevingut un objectiu central de la política econòmica en tots els països de l’OCDE, especialment a Espanya, que amb una taxa d’atur pròxima al 20%, lidera el rànquing de la Unió Europea. Des d’aquesta perspectiva, *“els països que han experimentat un augment de l’activitat emprenedora també han gaudit de taxes de creixement més altes i una reducció més elevada de l’atur”* (OCDE 2009, *Linking Entrepreneurship to growth*). Als Estats Units, per exemple, gairebé tota la creació neta de llocs de treball des de l’any

1980 s'ha produït en firmes amb menys de cinc anys de vida. (Fundació Kauffmann, *Where will the jobs come from?*).

L'aritmètica no enganya; si vuit de cada deu ocupats treballen al sector privat, tot el que afavoreix la creació d'empreses innovadores, amb elevat potencial de creixement, contribueix a fer créixer l'ocupació, com ho demostra el fet que els països on augmenta més l'activitat emprenedora gaudeixen de més creixement i de menys atur.

El protagonisme dels emprenedors en la creació de llocs de treball fonamenta la predicció següent: les societats que destaquen per la creació d'empreses sortiran de la crisi més ràpidament perquè, gràcies a les innovacions que hi introduiran els emprenedors, desenvoluparan abans que altres les empreses sostenibles i amb vocació internacional en què es recolzarà l'economia posterior a la crisi. La transcendència d'aquest fet per a la societat fa dels emprenedors els herois del nostre temps, ja que assumir els riscos de la creació i de l'expansió de les empreses és l'atribut principal de la seva labor.

4. Una economia emprenedora per superar la crisi

Les tres darreres dècades ha ressorgit amb força l'activitat emprenedora com a motor del creixement. El pas de l'economia administrada dels anys 1940-1980 a l'economia emprenedora actual va rebre un impuls decisiu amb la revolució tecnològica produïda per l'ús general dels ordinadors, combinats amb les tecnologies de la comunicació gràcies al desplegament d'Internet. Schumpeter, un economista destacat de la primera meitat del segle xx, va subratllar el vessant innovador de l'emprenedor, quan el definia com aquell que modifica l'equilibri d'un mercat introduint productes nous, o bé sistemes de producció diferents, obrint mercats fins aleshores inexistents, o bé reorganitzant-los, etc. Així mateix Israel Kirzner ha destacat la funció de l'emprenedor com a descobridor d'oportunitats per obtenir beneficis que no s'havien percebut abans, de les quals se'n deriva un ús del capital més avantatjós per a tota la societat: *"La funció de l'empresari és realitzar el potencial de desenvolupament econòmic amb què*

una societat compta en un moment determinat". En bona mesura, aquest potencial es realitza transformant el coneixement en productes i serveis nous.

Quan la crisi s'interpreta com un accident, a l'estil del vessament de petroli al golf de Mèxic, les mesures es prenen per superar dificultats que es creuen momentànies, i se'n busca el responsable, l'homòleg de la British Petroleum (BP), que en aquest cas seria el "sistema financer", al qual s'exigeix que restableixi el flux de crèdit perquè les empreses tornin a produir i els consumidors a comprar, de la mateixa manera que BP ha de tapar la fuga i pagar pels danys causats.

Tanmateix, aquest punt de vista no considera els aspectes més rellevants de la crisi actual, com ara l'evidència que el consum creixent, sobretot de petroli i primeres matèries, no és una solució viable, en un món amb més de 7.000 milions de persones amb dret a una vida digna, que l'impacte del creixement econòmic en el medi ambient tal com s'ha produït fins ara és insostenible, i que l'endeutament acumulat, després de deu anys amb tipus d'interès baixos, excedeix els límits raonables.

Per aquests motius, les mesures per superar la crisi han de promoure una economia sostenible per al medi ambient i financerament viable, cosa que implica desenvolupar activitats noves, que respectin l'entorn natural i alhora siguin factibles quan s'estenen a tot el món. No obstant això, l'elevada taxa d'atur i el risc d'exclusió social en què es troba una part de la població obliguen a prendre mesures immediates per pal·liar aquests problemes. La combinació adequada entre les mesures imprescindibles a curt termini i les indispensables per a l'avenir és l'objectiu de la política econòmica actual.

A Espanya, la crisi ha enterrat el desenvolupament econòmic basat en el binomi construcció i consum, alimentat per l'endeutament creixent de les famílies. Per sobreviure amb una demanda més dèbil, les companyies redueixen els costos –sovint acomiadant part de la plantilla– i rebaixen els preus per defensar les vendes. A pesar d'aquestes mesures, moltes desapareixen, perquè la reducció del mercat al capdavant s'ha d'equilibrar amb una disminució de l'oferta.

Augmentar la despesa pública per mantenir l'activitat no resoldrà el problema; en primer lloc, perquè amb els

recursos públics se sostenen activitats antigues però no se'n promouen de noves. Per exemple, amb el "Plan E" es van reparar algunes instal·lacions municipals i el "Plan Renove" va suportar la demanda d'automòbils un any. Ara bé, igual com una casa no s'escalfa amb foc d'ence-nalls, un cop exhaurit el pressupost ens trobem com abans de gastar-lo.

En segon lloc, els estats s'han endeutat per aportar els recursos que han evitat la fallida dels sistemes financers nacionals i d'algunes empreses grans, com ara la General Motors als Estats Units. D'aquesta manera s'ha esmorteït la caiguda de l'activitat –la cara positiva de la intervenció pública– a costa d'agreuja el problema de l'excés d'en-deutament acumulat durant la darrera dècada.

El futur de l'economia espanyola depèn de la nostra aptitud per potenciar l'activitat emprenedora, ja que els països avancen quan saben aprofitar el talent dels seus ciutadans per aconseguir que l'economia creixi, i s'orga-nitzen de tal manera que les millores beneficiïn la mayo-ria de la població.

Les societats progressen quan proporcionen als emprenedors l'oportunitat de desplegar les seves capaci-tats; la qual cosa s'aconsegueix, en l'àmbit de l'econo-mia, quan compten amb tres palanques: 1) instruments financers per aprofitar les possibilitats de creixement de les empreses; 2) un marc legal i administratiu que fa assumibles els costos de posar en marxa una empresa, i 3) incentius que fomentin la conversió del coneixement generat en les universitats i altres centres d'investigació en activitat productiva –com ara premiar el nombre de patents, les llicències pactades, el nombre d'empreses creades (*spin-off*), etc.

5. L'activitat emprenedora en la societat espanyola

L'esperit emprenedor viu en la societat espanyola, d'acord amb les dades de l'informe GEM (*Global Entrepreneurship Monitor*) de l'any 2009, ja que el 5,1% de la població entre 18 i 64 anys es va implicar en la creació d'una empresa (*start up*), o en la seva consolidació (*baby business*). Traduint el percentatge anterior a xifres absolu-tes, s'obtenen 1.534.000 iniciatives, en moltes de les quals

participa més d'un individu; per tant el GEM 2009 esti-mava un nombre de 2.608.000 persones implicades en la creació d'empreses noves. Aquestes dades comparen molt bé amb les que s'obtenen en altres països de la Unió Europea que participen en el GEM. Espanya ocupa el vuitè lloc, per davant d'Alemanya, França i Itàlia, i darre-re el Regne Unit.

Per als experts del GEM, a Espanya, una de les defi-ciències més importants és el finançament de l'activitat emprenedora. L'any 2009 el capital mitjà que havia invertit un emprenedor per posar en marxa una iniciati-va és de 30.000 €, xifra que és alhora la més freqüent; de la informació recollida, s'observa que un 62% dels pro-jectes necessiten fons aliens per néixer. Aquest percen-tatge és deu punts superior al del 2008, i ens adverteix del pes que té actualment el sistema financer en la crea-ció d'empreses.

No obstant això, a més del crèdit bancari, en el finan-çament d'empreses de nova creació hi participen inver-sors privats, la figura dels *business angels*, i les empreses de capital risc. L'any 2009, un 3,03% de la població activa va actuar com a *business angel*, mentre que el 2008 havia estat un 2,8%. Aquesta reactivació inesperada de la inver-sió informal ha compensat, si més no en part, la restricció del crèdit bancari i la insuficiència dels ajuts públics.

El capital risc, s'ha convertit en un instrument fona-mental per al finançament de les empreses de nova crea-ció, sobretot les més innovadores. Tal com assenyala l'European Privat Equity & Venture Capital Association (EVCA), "*comptar amb una indústria de capital de risc en expansió és una condició necessària per explotar el ric poten-cial d'Europa per a la innovació i la capacitat empresarial*" (*White Paper*, març 2010). Així mateix, a l'Informe sobre l'impacte econòmic i social del capital risc a Espanya, publicat per l'ASCRI, (Associació Espanyola d'Entitats de Capital Risc, www.ascrri.org) s'assenyala que "*les compa-nyies participades per capital risc creen més ocupació, creixen més ràpidament, obtenen millors resultats i inverteixen amb més força que les companyies no finançades per aquest col·lec-tiu. El capital risc actua com a accelerador del creixement.*" Tanmateix, la inversió en private equity a Espanya (el 0,085% del PIB), no arriba a la meitat de la mitjana euro-pea, segons les dades de l'EVCA per al 2009.

En moments de crisi com l'actual, convé facilitar el naixement d'iniciatives empresarials, camp en què l'Administració pública espanyola pot millorar substancialment, segons les dades de l'informe *Doing Business* que publica el Banc Mundial, on s'avaluen les facilitats per començar un negoci en 181 països del món. En l'informe de l'any 2009, dels 27 països de l'OCDE mesurats, Espanya ocupa el lloc 23.

D'acord amb la publicació citada, durant el darrer any Espanya no ha fet cap reforma per millorar, malgrat que ocupa un dels darrers llocs de l'OCDE: és el país on s'han de fer més tràmits per fer arrencar un negoci, després de Grècia; el tercer pel que fa al cost d'iniciar una activitat; on una empresa nova triga més a poder començar a treballar; el penúltim pel que fa als documents necessaris per tramitar una exportació, etc.

6. El rol de la universitat

"Malgrat els beneficis que es deriven de les relacions entre la universitat i l'empresa, aquests vincles no tenen la magnitud desitjable, i a pesar dels esforços que es realitzen amb aquest objectiu, la transferència de tecnologia i la cooperació entre empreses i universitats continua sent escassa." (Informe CYD 2008)

En l'economia global les universitats tenen una gran responsabilitat en la renovació de la nostra societat. A més de la formació i de la recerca, s'han d'implicar en el desenvolupament econòmic i social a través de la transferència de tecnologia, de la generació de idees susceptibles de convertir-se en activitats empresarials, de la creació de patents, i de la formació continuada al llarg de la vida professional. Emprant les paraules del professor Martí Parellada: *"La gran majoria de sistemes universitaris nacionals europeus no han fet res més que exemplificar el que es va denominar la "paradoxa europea": un gran esforç en la recerca de caràcter més bàsic i una notable insuficiència en la transferència d'aquest coneixement al sistema productiu. Per tant es planteja, aquí i arreu, la necessitat que les universitats orientin la seva activitat a contribuir al desenvolupament econòmic i social del seu àmbit territorial d'influència, d'una manera més intensa que fins ara"*. (Martí Parellada. *Reformar*

el govern de les universitats. Fundació Rafael Campalans. Col·lecció Informes núm. 04, juny 2010).

Per aconseguir-ho, el govern de les universitats –en línia amb el que fan bona part dels països europeus– hauria d'incorporar representants de la societat en un Consell de Govern de la Universitat, decisor en les actuacions més estratègiques d'aquella i en el nomenament de les màximes autoritats acadèmiques. El desplegament d'un sistema de gestió nou per a les universitats és una condició necessària per potenciar el seu paper en l'economia del coneixement, ja que la interacció de la despesa en educació superior amb les reformes organitzatives adequades multiplica els efectes en la transferència de coneixement a les empreses, i per tant en la productivitat de l'economia.

7. Conclusió

La societat espanyola compta amb els ingredients necessaris per superar amb èxit la crisi: capacitat emprendora comparable amb la dels països de la UE més avançats; coneixement per transferir a les empreses, si s'aprofiten els recursos invertits en les universitats i altres centres d'investigació, i un sistema financer capaç de facilitar recursos als projectes viables.

No obstant això, per lligar la maionesa cal l'energia del cuiner, a més dels ingredients. Anàlogament, la societat espanyola ha d'assumir el repte de potenciar l'activitat emprendora, cosa que fins ara ha fet amb poca convicció. Tanmateix, la seva prosperitat futura depèn de l'entusiasme amb què les institucions implicades: les administracions públiques, les organitzacions empresarials, els sindicats, les entitats financeres, el sistema educatiu i els mitjans de comunicació, contribueixin a l'objectiu d'expandir el teixit empresarial, l'única base sòlida sobre la qual es pot mantenir una societat que ofereixi oportunitats a tots els ciutadans.

A dense word cloud in shades of red and pink serves as the background. The words are of various sizes and orientations, creating a textured effect. The most prominent words include 'MERCAT', 'EL', 'DE', 'SALARIS', 'OCCUPACIÓ', 'LABORAL', 'INFORME', 'SISTEMA', 'FET', 'TEMP', 'TREBALL', 'SERVEIS', 'MICROECONOMIA', 'FEINA', 'MCVIL', 'MEDZ-', 'PARTICIPACIÓ', 'FISCAL', 'VALORS', 'INFORME', 'MODEL', 'NOVES', 'RMA', 'REP', 'CREAR', 'DRETS', 'MOZOCCE', 'A', 'COST', 'ATUR', 'TAXES', 'MARC', 'SALARI', 'PIB', 'MEDIACIÓ', 'POLÍTIQUES', 'SEID', 'CAUSES', 'OVA', 'OLT', 'GAL', 'RENDA', 'M', 'I', 'GR', 'BONANÇA', 'EN', 'STAR', 'V', 'I', 'S', 'I', 'O'.

Dossier El mercat de treball

Introducció

Gemma Garcia

Universitat de Barcelona

L'actual crisi econòmica ha tornat a posar damunt la taula el debat sobre el funcionament del mercat de treball en l'economia espanyola i els elements institucionals que en condicionen els resultats. La taxa d'atur, que s'havia reduït fins al 8,3% l'any 2007, ha experimentat un creixement exponencial fins a assolir el 21,3% de la població activa el primer trimestre de 2011. En aquest increment ha tingut un paper fonamental la forta destrucció d'ocupació –que explica aproximadament el 70% de l'augment en el nombre d'aturats–, però també el manteniment de la tendència a l'alça en la població activa. Aquest darrer és un tret diferencial respecte d'altres períodes recessius, en els quals l'efecte “desànim” ha frenat l'augment dels actius i ha contribuït a frenar l'alça en l'atur. Les característiques de la crisi actual, amb una incidència superior en el cas dels homes, ha provocat que aquest efecte “desànim” s'hagi vist compensat pel que podem anomenar un efecte “treballador afegit”, com sembla indicar el fet que la taxa d'activitat de les dones hagi continuat amb una tendència creixent.

És evident, però, que l'element més important és la notable destrucció d'ocupació que s'ha produït amb la crisi econòmica, amb una pèrdua de dos milions de llocs de treball en tan sols tres anys. És cert que l'estructura productiva de l'economia espanyola i el biaix cap al sector de la construcció i activitats relacionades en els anys d'expansió han tingut una important responsabilitat en aquest comportament. Però també és indubtable que alguns dels elements institucionals que caracteritzen el mercat de treball a Espanya han tingut un paper rellevant. Així, l'elevada taxa de temporalitat –i no només en sectors caracteritzats per activitat estacional–, la regulació

dels processos d'acomiadament, el model de negociació col·lectiva, el funcionament dels serveis d'ocupació o la regulació de les polítiques laborals actives i passives, entre d'altres, són factors que contribueixen a explicar el que ha succeït aquests anys.

El Govern ha adoptat diverses mesures amb l'objectiu de fer front a la insostenible situació del mercat de treball. A mitjan 2010 va aprovar una reforma laboral amb la finalitat de facilitar la transició de l'ocupació temporal a la indefinida, clarificar les causes que poden donar lloc a acomiadaments objectius i augmentar la flexibilitat interna de les empreses, entre d'altres. Al començament d'aquest any ha aprovat, també, una reforma de les polítiques actives d'ocupació que obra la porta a la col·laboració públicoprivada en la intermediació laboral i potencia els itineraris personalitzats per facilitar la reinserció laboral dels aturats. Per la seva banda, els agents socials estan negociant els aspectes que ha d'incorporar la reforma del model de negociació col·lectiva, un element clau per facilitar l'adaptació als canvis en el cicle econòmic i evitar que l'ajustament recaigui exclusivament en quantitats.

És evident que, transcorregut poc més de mig any d'ençà de l'aprovació de la reforma laboral i immersos encara en un context ple d'incerteses respecte de la situació econòmica i amb una recuperació de l'activitat molt feble, és prematur fer una avaluació dels resultats que poden produir les mesures adoptades. No obstant això, aquest dossier té per objectiu aportar una primera valoració dels canvis que s'han introduït en el marc regulatori del mercat de treball i destacar alguns dels aspectes fonamentals que incideixen en els resultats laborals.

El Dossier s'inicia amb l'article de Florentino Felgueroso que identifica la regulació contractual i el model de negociació col·lectiva com els factors, en especial, responsables de la forta destrucció d'ocupació que ha registrat l'economia espanyola en l'actual crisi econòmica. Les reformes estructurals –i, entre elles, la reforma laboral és fonamental– són l'única via per tornar a situar l'economia en una senda de creixement. Segons l'autor la reforma laboral aprovada el 2010 segueix la línia continuista de les anteriors i en els primers mesos d'aplicació no sembla haver tingut un impacte rellevant en el mercat laboral. La reforma de la negociació col·lectiva, encara en fase de negociació en el moment de tancar aquest dossier, és un element prioritari. El repàs dels principals trets que caracteritzen el sistema de negociació col·lectiva vigent a Espanya continua amb un conjunt de propostes sobre els aspectes que cal reformar i les actuacions que s'han d'emprendre.

A continuació, Joaquín Trigo, després d'un repàs de l'evolució d'alguns dels principals indicadors laborals, planteja que el creixement econòmic, com el que ha enregistrat Espanya, tot i ser essencial no és suficient per aportar la quantitat i qualitat de treball necessàries per a un creixement sostenible. L'article proposa vint-i-una mesures que haurien de conduir a una millora del marc laboral tot reconeixent els drets existents. Mesures que abracen amplis aspectes del marc laboral, des del model de fixació de salaris, la fiscalitat sobre el rendiments del treball, l'adequació dels horaris laborals, les modalitats de contractació, les millores formatives, la reforma de les prestacions per atur o les millores en la intermediació laboral, entre d'altres.

És evident que la reforma laboral aprovada el 2010 va donar passes importants en alguns dels aspectes on hi havia un ampli consens respecte de la necessitat de reformar-los. El foment de l'ocupació estable i una major flexibilitat interna a les empreses es configuren com a objectius clau de la reforma laboral. Rafael Ortiz analitza els canvis introduïts en quatre dels aspectes fonamentals del nou text legal: la limitació de la contractació temporal i la promoció de la contractació indefinida; la reforma de les causes d'acomiadament objectiu; la reforma dels

instruments de gestió per afavorir la flexibilitat interna a les empreses, i la racionalització dels agents que intervenen en la intermediació laboral. L'autor assenyala alguns dels possibles efectes dels canvis normatius introduïts en aquests àmbits, malgrat reconèixer que ha transcorregut poc temps d'ençà que es van aprovar i que caldrà esperar a veure com s'aplica per poder fer-ne una valoració adequada.

Després d'aquesta visió global, Alfonso Alba s'endinsa en l'anàlisi de l'eficàcia de la despesa en polítiques actives d'ocupació. L'anàlisi dels serveis que ofereixen els serveis d'ocupació, les característiques dels participants en el mateixos i els efectes sobre les possibilitats de col·locació dels demandants centra l'anàlisi del seu treball. Els resultats mostren l'efecte positiu de la participació en cursos de formació, efecte que es reforça si hi ha hagut prèviament un servei d'orientació. La recent reforma de les polítiques actives, de fet, avança en aquest línia de reforçament dels itineraris personalitzats i la incorporació a programes de formació.

D'entre les polítiques actives, destaquen els diversos programes de foment de l'ocupació. L'article d'Inmaculada Cebrián, Gloria Moreno i Luis Toharia analitza específicament les polítiques destinades al foment de la contractació indefinida, una de les principals vies que s'ha utilitzat a Espanya per intentar lluitar contra la dualitat existent en el mercat laboral. L'avaluació microeconòmica d'aquestes polítiques és especialment indicada si es té present que la recent reforma ha estès la possibilitat d'utilització del contracte de foment de la contractació indefinida a gairebé tots els col·lectius.

Tot i la rellevància indiscutible de les polítiques actives per garantir la reinserció laboral, en el cas de l'economia espanyola la despesa en polítiques passives derivada del sistema de prestacions per atur és molt significativa i s'ha elevat substancialment arran de l'increment de la taxa d'atur amb la crisi. Carlos García-Serrano analitza alguns aspectes de la regulació del sistema de protecció per atur, una de les àrees de la regulació laboral que no ha estat objecte d'atenció en la recent reforma laboral. La durada de les prestacions, el sistema de control i sancions establert i els possibles desincentius que això genera són objecte d'anàlisi en aquest treball.

La reforma laboral s'ha acompanyat també d'una reforma del sistema de pensions, amb un allargament progressiu de l'edat de jubilació. La consecució de resultats positius en aquest àmbit dependrà d'aspectes com l'estat de salut de l'individu. Pilar García-Gómez, Sergi Jiménez-Martín i Judit Vall-Castelló mostren com l'estat de salut és un condicionant important de les taxes de participació laboral dels individus de més de 55 anys. Així conclouen amb la conveniència que la reforma del sistema de pensions s'acompanyi de polítiques de millora de l'estat de salut que permetin posposar les decisions de jubilació.

La reforma de la negociació col·lectiva: per què i com?

Florentino Felgueroso

Universitat d'Oviedo i FEDEA

Les institucions laborals no han estat causants d'aquesta crisi; és tan evident que ningú no ho pot discutir. Tanmateix, una part substancial de la nostra professió sí que està persuadida que la destrucció d'ocupació que ha caracteritzat l'economia espanyola durant el pas per aquesta gran recessió hauria estat menys intensa si les empreses haguessin fet servir mecanismes d'ajust diferents. I d'això, sí que en són responsables les institucions del nostre mercat de treball, en especial, la regulació contractual i la negociació col·lectiva. En dos anys, hem assolit ràpidament una xifra desaforada d'aturats, i no només per l'esclat de la bombolla immobiliària. De manera pràcticament generalitzada i sistemàtica, les empreses només han fet ús de la via més senzilla i barata per ajustar-se a la crisi: l'acomiadament o la no renovació de contractes. Contràriament als altres països del nostre entorn, l'ús d'altres vies d'ajust, com la salarial, el repartiment de les hores de treball o altres formes de flexibilitat interna, ha estat excessivament limitat. El càstig imposat per aquesta forma de procedir serà l'enorme càrrega social d'una desocupació persistent durant els pròxims anys, i haver de fer front als problemes generats per l'atur de llarga durada.

Els qui s'escuden que la destrucció d'ocupació s'ha concentrat gairebé en exclusiva en el sector de la construcció, no estan veient els arbres, només el bosc. Les altes taxes de precarietat laboral derivades d'una excessiva rotació laboral involuntària, que han marcat l'últim període de bonança, han caracteritzat tots els sectors de la nostra economia. Sector a sector, les taxes de temporalitat espanyoles són més grans que a la pràctica totalitat dels països, gairebé el doble que la mitjana de la UE-

27. Fins i tot en el sector de la construcció o en el de l'hoteleria, ens hauríem de preguntar, per què aquesta taxa de temporalitat ha estat tan elevada i continua sent tan elevada en comparació amb els països del nostre entorn. Ens hauríem de preguntar per què la nostra economia és menys productiva que les altres en pràcticament la totalitat dels sectors. Per què el nostre país mostra disparitats en les taxes d'inseguretat laboral per col·lectius tan elevades. En particular, per què tenim les taxes de precarietat més grans entre els nostres joves i per què estan pagant, de nou, un cost tal alt en aquesta crisi. Per què els nostres salaris reals han continuat creixent de manera tan substancial en el moment més intens d'aquesta recessió. En definitiva, per què el nostre mercat de treball és tan rígid i resulta tan difícil reformar-lo.

Mirant ja endavant, només podem insistir en un fet: crear un "nou model productiu" que torni a situar l'economia espanyola en una nova senda de creixement requereix ineludiblement una sèrie de reformes estructurals que s'han deixat de banda en èpoques de bonança. La reforma laboral no és l'única, però és una peça clau. Difícilment es podran afrontar els reptes procedents del canvi tècnic, de la globalització i de l'envelliment sense canvis substancials en les nostres institucions laborals i en les nostres polítiques d'ocupació, tant actives com passives. El canvi de model productiu no pot descansar en una regulació laboral caduca, procedent de temps passats on les característiques de l'economia espanyola i, en particular, del mercat de treball, diferien substancialment de les actuals. Una regulació contractual que divideix els nostres treballadors en ciutadans de primera i segona classe, que genera desincentius a la inversió en capital

humà en una societat tan deficitària en aquesta matèria, que facilita l'aposta de les empreses per un model de baixa productivitat, que genera efectes negatius sobre el comportament de les famílies, tant en les seves decisions de consum com sobre les taxes de fecunditat. Al marge del moment tan delicat pel qual està passant la nostra economia, els efectes perjudicials de la nostra regulació contractual són ja tan extensos i intensos que ja no es pot errar a l'hora de formular-ne la reforma.

La reforma de la negociació col·lectiva també és necessària perquè l'economia espanyola pugui disminuir els efectes negatius d'aquesta recessió i pugui emprendre els ajusts necessaris per fer front a tres de les seves ombres principals. En el curt termini, recuperar part de la competitivitat perduda des que vam entrar a la zona euro, mitjançant un ajust de preus. En el mitjà termini, revertir l'evolució negativa de la productivitat, facilitant la reorganització de les empreses i la reassignació dels factors per avançar en l'adopció de noves tecnologies, i facilitar el desenvolupament dels sectors que han de ser motor del creixement en els pròxims lustres. Finalment, contribuir, també, a aturar definitivament els problemes estructurals del nostre mercat de treball, que s'han traduït en unes taxes d'atur i precarietat excessives i una alta volatilitat.

L'estructura de la nostra negociació col·lectiva és resultant d'una organització introduïda en època franquista i d'una inèrcia posterior, afavorida en gran manera pels criteris establerts en l'Estatut dels Treballadors. Encara que s'han produït intents de reforma (el 1994 i el 1997), les característiques bàsiques del sistema de negociació col·lectiva a Espanya no han variat substancialment des de llavors.

El nostre sistema de negociació col·lectiva acusa diverses deficiències: l'escassa participació i representativitat de les petites i mitjanes empreses i dels seus treballadors; un nivell molt baix de descentralització, que limita les respostes de les empreses davant de les pertorbacions econòmiques i els canvis tècnics; una estructura atomitzada dels convenis sectorials, que impedeix la coordinació i distorsiona notablement els salaris relatius; un escàs dinamisme, i uns mecanismes indexació insensibles al context socioeconòmic.

En aquest moment, en què hi ha un ampli consens sobre la necessitat d'emprendre reformes que permetin reprendre el camí d'un creixement sostenible, intentar adequar el nostre sistema de negociació col·lectiva als reptes plantejats per a les pròximes dècades ha esdevingut un objectiu prioritari.

S'ha debatut molt sobre les principals deficiències de la nostra negociació col·lectiva, però s'hi ha avançat poc. S'ha arribat, probablement, a un diagnòstic compartit per successius governs, i fins i tot per sindicats i patronals, sense que s'hagin emprès encara les accions decisives per corregir-les. Aquest diagnòstic ha quedat ben recollit en el pacte tripartit acordat aquest 2 de març, amb el compromís per part dels interlocutors socials d'arribar a un acord, de culminar aquesta reforma per via del diàleg, i amb el compromís del Govern per la seva part d'actuar per decret en cas que no hi hagi acord. Igual com ocorre amb la regulació contractual, hi ha diferents alternatives de reforma de la negociació col·lectiva que tindran major o menor grau d'eficàcia.

La regulació actual de la negociació col·lectiva quant als criteris sobre capacitat i elegibilitat per negociar i sobre l'àmbit d'aplicació dels convenis (l'eficàcia general automàtica dels convenis d'àmbit superior a l'empresa, els conflictes de concurrència de convenis i la ultraactivitat dels convenis vençuts) va afavorir la implantació d'un sistema de negociació coherent, que va assolir un elevat nivell de cobertura amb certa autonomia i amb un mínim nivell de conflictes durant el procés negociador. Va resultar molt útil durant el moment de transició, en què es partia d'una baixa implantació sindical. No obstant això, també ha anat configurant una estructura, contingut i pràctica negociadora que acusa quatre deficiències principals, cada una de les quals amb importants efectes econòmics perversos:

1. L'elevada cobertura de la negociació col·lectiva s'assoleix amb escassa representativitat de *facto*, especialment de les petites empreses i els seus treballadors;
2. l'escàs desenvolupament de la negociació col·lectiva en l'àmbit de l'empresa, limitant les respostes de les empreses davant de pertorbacions econòmiques i canvis tècnics;

3. el manteniment d'una negociació col·lectiva de sector molt atomitzada en l'àmbit territorial i poc ajustada a la realitat econòmica en l'àmbit funcional;
4. un dinamisme negociador limitat;
5. una important inèrcia en la indexació salarial i en els salaris relatius.

Alta cobertura amb escassa representativitat de facto

Espanya té una de les taxes de cobertura de la negociació col·lectiva més grans en el context de la UE, substancialment més gran que Alemanya o el Regne Unit, i similars a les dels països escandinaus, per exemple. Aquesta taxa de cobertura s'assoleix sense necessitat d'una elevada taxa d'afiliació sindical a causa de les nostres peculiars normes sobre legitimitat per negociar i a l'extensió erga omnes automàtica dels convenis col·lectius (eficàcia general).

Per la part sindical, la legitimitat s'obté amb el criteri d'audiència electoral. Per la part empresarial, per criteris d'afiliació i ocupació. Aquestes regles, combinades amb la d'eficàcia general, permeten a un petit nombre d'organitzacions empresarials i sindicals (les més representatives) influir sobre les condicions d'una amplíssima majoria de treballadors i empreses, encara que no hagin participat en les eleccions, ni estiguin afiliats a un sindicat o una patronal. Les organitzacions més representatives a escala estatal també tenen el dret, pel principi d'"irradiació", de participar en la negociació de convenis d'àmbit inferior a l'estatal. Un dels avantatges d'aquest procediment és que redueix al mínim els buits de cobertura. Tanmateix, la perversitat d'aquest procés es troba en els efectes negatius que genera per a determinats col·lectius de treballadors i empreses, en especial les de mida petita i mitjana, que es troben al marge del procés negociador.

Per la part sindical, la representativitat està condicionada pel cens electoral. En especial, per llei els treballadors de petites empreses (menys de 6 treballadors) i amb escassa antiguitat en l'empresa (menys d'1 mes) no participen en les eleccions. Amb aquests criteris un

30% dels treballadors assalariats estan exclosos de les eleccions sindicals (un 41% dels joves de 16 a 24 anys). A la pràctica, les eleccions tampoc no es convoquen amb freqüència en les pimes de mida més gran i la probabilitat de votar dels treballadors temporals també és baixa.

En combinació amb la legislació contractual, prevalen les decisions que prenen aquells treballadors que poden participar en la negociació, en general, els que es beneficien d'una posició més estable per tenir un contracte indefinit i que treballen en empreses de mida més gran. En aquest sentit, la normativa afavoreix la rigidesa salarial, reforçant encara més els efectes generats per la dualitat contractual tant sobre el nivell de la taxa d'atur com sobre la seva volatilitat al llarg del cicle.

Les regles de representativitat de les associacions empresarials descansen sobre el concepte d'afiliació, però el sistema no s'ha dotat de mitjans que permetin conèixer de manera fiable l'afiliació empresarial i el marc de referència d'aquesta. La reforma de 1994 va intentar, en part, augmentar aquests criteris de representativitat, en termes d'ocupació (afiliació del 10% de les empreses sempre que donin ocupació al 10% dels treballadors) però es va quedar curta. Aquestes regles marginen en part les petites empreses i generen situacions en què els negociadors empresarials poden limitar la competència, introduint barreres a l'entrada d'altres empreses o simplement expulsant les existents del mercat.

L'experiència d'altres països del nostre entorn mostra que es pot assolir una alta representativitat, amb afiliació i llibertat d'adhesió als convenis i/o amb extensió administrativa de la seva eficàcia. Cap sistema no és perfecte, ja que l'extensió acaba reduint les taxes d'afiliació necessàries per negociar. Tanmateix, assolir les taxes esmentades també depèn dels serveis que puguin oferir les organitzacions sindicals (per exemples els escandinaus amb el Sistema Ghent, de gestió sindical de prestacions per desocupació) i que es presti especial atenció a empreses de forma específica (per exemple, a les petites empreses) per incentivar la seva adhesió al conveni.

La descentralització i la flexibilitat interna

Igual com en altres països europeus, l'alta cobertura dels convenis a Espanya, s'assoleix essencialment amb la negociació col·lectiva d'àmbit superior a l'empresa. A Espanya, tanmateix, la cobertura dels convenis col·lectius d'empresa no ha parat de caure en les últimes dècades. El grau de descentralització de la nostra negociació col·lectiva és molt baix en comparació amb els països del nostre entorn. La raó d'això no es troba en una estructura empresarial amb un pes més gran de les petites i mitjanes empreses. Aquest fenomen es reproduïx també en les de mida més gran.

A més, també és un dels països amb menor concurrència de convenis d'empresa i d'àmbit superior. Els escassos convenis d'empresa se situen en sectors en els quals no hi ha conveni d'àmbit superior.

Dos són els aspectes de la regulació que són responsables d'aquesta situació:

1. La no concurrència: la regulació dels conflictes de concurrència de convenis prohibeix que els convenis d'àmbit inferior modifiquin continguts ja inclosos en altres convenis.

2. L'escassa operativitat de les desvinculacions salarials dels convenis d'àmbit superior. La reforma del 2010 (Llei 35/2010) ha generat un important avenç en les possibilitats de desvinculació, que amplia, a més, a d'altres condicions laborals, però aquesta continua sent limitada.

D'aquesta manera, l'ús de la negociació en l'àmbit de l'empresa per modificar les condicions laborals és realment limitat. En conseqüència, no es fa possible que les empreses es puguin proveir de flexibilitat interna suficient, fet que limita la reorganització del treball o els ajustaments salarials necessaris per adaptar-se als *shocks* de demanda o als canvis tècnics.

L'evidència disponible a Espanya mostra que els convenis d'àmbit superior han generat, en mitjana, augmentos salarials més grans al llarg de les tres últimes dècades que els d'empresa, mentre que en altres temes negociables, com ara la jornada laboral, ha succeït al contrari, fet que mostraria que és en aquest àmbit de negociació on es pot produir un major intercanvi entre augmentos salarials i altres condicions laborals.

Finalment, els convenis d'empresa permeten establir salaris relatius més ajustats a la productivitat. Els convenis d'àmbit superior, fixen tarifes salarials mínimes que intenten comprimir els salaris relatius elevats dels de les categories professionals menys qualificades (provocant més atur i irregularitat), generant a la pràctica lliscaments salarials per a les més qualificades. També es disposa d'evidència que aquest intent de compressió té efectes negatius sobre la formació professional en l'empresa i la mobilitat laboral, ambdós ingredients substancials per al canvi de model productiu.

L'atomització geogràfica i la inconsistència funcional dels convenis sectorials

La nostra estructura de la negociació col·lectiva també es caracteritza per l'elevada cobertura dels convenis de sector d'àmbit provincial i per una definició funcional (agrupació de branques econòmiques cobertes pels convenis) alienes als canvis i necessitats de l'estructura industrial. En els últims 30 anys, i de manera persistent més de la meitat dels treballadors coberts per convenis ho han estat en l'àmbit del sector provincial, que en l'actualitat assoleix la xifra de 1.500 convenis. Per contra, l'àmbit estatal, que va arribar a assolir el 30% de cobertura al final dels anys 90, ha vist caure aquesta cobertura a favor dels convenis autonòmics. L'augment en el nombre d'aquest tipus de convenis, tot i tenir un pes menor (9% davant el 25% dels nacionals) és un altre símptoma de la descentralització territorial dels convenis d'àmbit superior, afavorit, en aquest cas, per la reforma de l'any 1994.

Aquesta estructura dels convenis d'àmbit superior és resultant de dos elements: l'organització estructural anterior a l'aprovació de l'ET en l'àmbit territorial i funcional (les antigues reglamentacions per sectors, ordenances) i la inèrcia posterior, afavorida pels criteris establerts en l'ET. Per exemple, la irradiació també és responsable del pes dels convenis provincials. Amb molt escasses excepcions, aquesta organització no ha estat objecte de la racionalització que demanaven els profunds canvis experimentats per l'economia espanyola

des de l'entrada en la Unió Europea, l'obertura a l'exterior, en general, i profunds canvis tècnics.

Des de l'anàlisi econòmica, una estructura de la negociació col·lectiva que es caracteritza per un elevat grau de centralització d'àmbit intermedi (combinada amb una escassa negociació col·lectiva d'empresa) resulta ser la pitjor possible en termes d'atur i inflació. Redueix les possibilitats de cooperació entre els representants dels treballadors, d'una banda, i empresarials, per una altra, produint taxes d'atur més altes.

En aquesta línia, l'evidència empírica mostra que els augmentos salarials mitjans durant les últimes dècades han estat més grans en els convenis d'àmbit provincial que en els d'àmbit estatal, però, a més, també es mostra que aquests convenis intenten imposar una compressió salarial més gran, que té majors efectes sobre la formació i la mobilitat.

En comparació amb altres països, la nostra estructura és ben diferent, amb un major pes de les províncies amb menys sectors. A França, per exemple, un 66% dels convenis són de branca estatal, un 23% regional i només un 10% departamental o local.

L'escàs dinamisme i les inèrcies de negociació col·lectiva

Un altre pilar de la negociació col·lectiva al nostre país és la ultraactivitat, que, tant en el cas dels convenis d'àmbit superior a l'empresa com en els d'empresa, introdueix una inèrcia en la determinació de les condicions de treball, per la qual, a la pràctica, resulta molt difícil modificar condicions pactades en el passat.

Una de les principals mostres de la inèrcia i l'escàs dinamisme del nostre sistema de negociació col·lectiva és el mecanisme d'indexació basat gairebé en exclusiva en indicadors d'inflació i en l'alta presència de clàusules de salvaguarda o garantia salarial. A Espanya la majoria dels convenis col·lectius inclouen clàusules de revisió salarial que es tradueixen en increments salarials anuals en funció de la inflació observada l'any anterior. En anys recents, aproximadament el 65%-67% dels assalariats s'han vist afectats per aquest tipus de clàusules, disse-

nyades per protegir els treballadors davant les pèrdues de poder adquisitiu dels seus salaris quan la taxa d'inflació se situa per sobre de la taxa prevista en el moment de la negociació salarial. Aquestes indexacions són en general asimètriques, això és, no s'apliquen quan la inflació real se situa finalment per sota de la inflació prevista que ha servit de referència per a l'augment salarial negociat.

L'elevat grau d'indexació salarial és una de les característiques peculiars del model espanyol de determinació salarial. La resta de països de la Unió Monetària Europea (amb les excepcions de Bèlgica, Luxemburg i Finlàndia) són molt lluny d'aquests nivells d'indexació que generen persistència de la inflació. Les clàusules de revisió salarial afavoreixen els anomenats «efectes de segona ronda», és a dir, de retroalimentació de la inflació. D'aquesta manera acaben convertint augmentos transitoris de la inflació en permanents, fent encara més costós el control de la inflació. L'evidència empírica disponible confirma de fet que, en conjunt, la inflació a Espanya resulta ser més persistent que en l'àrea de l'euro, i juntament amb la pobra evolució de la productivitat, és una de les principals causes de la nostra pèrdua de competitivitat.

L'experiència d'altres països mostra que aquells amb menors índexs de rigidesa salarial real han pogut procedir a ajustos diferents durant aquest període de crisi. La indexació en alguns casos es resol per mitjà de comissions tripartides en les quals la inflació no és l'únic indicador rellevant. En altres casos, com a França, simplement les clàusules de garantia salarial estan prohibides per llei.

La inèrcia en el procés negociador també queda reflectida en el manteniment d'estructures salarials arcaiques que no s'ajusten a les productivitats relatives. Els augmentos salarials s'apliquen a unes taules salarials que han experimentat molt pocs canvis amb el pas del temps, dificultant els ajustos relatius de salaris.

En definitiva, hi ha una coincidència general, per part del govern, els agents socials i experts tant jurídics com econòmics sobre el diagnòstic de les deficiències del nostre model de negociació col·lectiva. Les divergències es produeixen en la manera en què s'ha de pro-

duir la reforma: si ha de ser mitjançant modificacions substancials en la regulació que incentivin els agents socials a canviar el model, o si poden, de manera auto-suficient, aconseguir millorar el model sense (grans) canvis en la regulació. Aquells que no estan per la tasca de realitzar modificacions legals les anticipen com a “inconstitucionals” i afirmen que poden cohibir la voluntat negociadora.

Hi ha una cosa clara: la negociació col·lectiva estableix un marc prou ampli perquè hi càpiguen bones i males pràctiques. A tall d'exemple, es poden comparar en detall dos convenis col·lectius antagònics: el Conveni de la Indústria Química (CIQ) i el Conveni General de la Construcció (CGC). El primer no hauria de fer grans canvis ja que s'ha anat adaptant progressivament a les necessitats del model productiu en un sector cada vegada més competitiu. El segon, al contrari, recull una bona part de les males pràctiques que hauria de perseguir eliminar una bona reforma de la negociació col·lectiva. Centrem-nos fonamentalment en aspectes relacionats amb la vinculació entre productivitat i salaris.

L'estructura de la negociació

En l'actualitat, els representants dels treballadors i empresaris poden establir l'estructura de la negociació col·lectiva (NC) en el seu sector, en especial, les regles de concurrència, facilitant o dificultant l'aparició de convenis d'empresa. En aquest context, un exemple de bona pràctica és del CIQ, que estableix una estructura de la NC del sector en tres nivells: el conveni estatal, els convenis d'empresa (autònoms per ells mateixos, llevat que els seus signants acordin la supletorietat del conveni col·lectiu estatal) i els pactes d'aplicació en les empreses (art. 1.2 i art. 2 CIQ). A més, aquest conveni tenia regulada la possibilitat de desvinculació salarial (art. 35). Al seu torn, el CGC considerava que el sector estava “prou cobert” amb uns altres tres nivells: el conveni i els acords sectorials estatals i els convenis provincials, cosa que no facilitats a convenis ni a acords en l'àmbit d'empresa (art. 11).

Els salaris relatius i la negociació sobre la massa salarial

Ambdós convenis estableixen remuneracions mínimes per categories o grups professionals. El CGC fixa un ventall salarial molt més comprimit, amb un major salari per a les ocupacions de menor qualificació i un menor salari per a les de major qualificació que el CIQ. D'aquesta forma, imposa majors dificultats a l'ajust entre la productivitat i els salaris, donant peu, a més, que es generin problemes d'ocupació i mobilitat sectorial.

Amb l'aplicació d'augmentos salarials anuals, les taules salarials s'acaben mantenint inalterades al llarg del temps, la qual cosa impedeix ajustar els salaris si hi ha canvis en la productivitat. Tanmateix, una altra de les “bones pràctiques” del CIQ és que també permet efectuar ajustos de ventalls salarials dins del mateix grup professional i entre els diferents grups professionals. Com? Negociant augmentos salarials sobre la massa salarial i deixant una reserva per a aquest propòsit (1% dels 2,6% d'augment salarial els anys 2008 i 2009, article 33 del CIQ). Aquesta forma de determinar els salaris facilita vincular-los amb la productivitat, canviant els salaris relatius amb el pas del temps. Al contrari, el CGC dedica 21 articles als conceptes i estructura de les retribucions sense que en cap (igual com en la majoria dels convenis de sector) s'entrevegi la mínima possibilitat que els augmentos salarials pactats es puguin distribuir per canviar els salaris relatius o fer prevaler més un concepte que un altre.

Els incentius a la productivitat

Una altra forma de vincular els salaris a la productivitat és establint una part variable en la retribució total, perquè estigui vinculada amb el rendiment del treballador. Dades procedents de l'Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (EQVT) mostren que la proporció de remuneracions variables ha caigut perquè es treballen menys hores, l'ajust s'ha produït via acomiadaments de temporals i es produeix menys, fet que ha donat lloc a menys primes. Però el que queda patent és la baixíssima pro-

porció de treballadors que perceben una remuneració en funció de la productivitat en l'actualitat: només un 4% davant un 10% abans de la crisi.

L'any 2008, un 50% dels treballadors coberts per convenis d'empresa tenien alguna clàusula sobre incentius lligats a la productivitat. Als convenis d'àmbit superior a l'empresa, només un 20%.

Ara bé, què poden fer els convenis de sector en aquesta matèria? De nou, el CIQ i el CGC ens ofereixen exemples de bones i males pràctiques. A l'article 34, el CIQ estableix que les empreses, voluntàriament, podran implantar un sistema de retribució variable individual addicional als increments pactats en funció de la consecució d'objectius. A més, a l'article 9, estableix que, en absència de l'acord exigít o arbitratge extern, o fins i tot que no es trobi una solució via acord, laude o resolució judicial, la implantació del nou sistema de rendiments o de treball serà facultat i decisió de la Direcció de l'Empresa. Al contrari, el CGC, il·lustra com de complicada pot arribar a ser la implantació d'un sistema d'incentius a la productivitat en les empreses. A més de no fer cap menció a retribucions variables, dedica, ni més ni menys, 17 articles a la regulació de les "taules de rendiments normals" per homogeneitzar-les en totes les empreses, i crea una "Comissió Sectorial de Productivitat", que dictarà les oportunes normes d'homogeneització i s'encarregarà de la revisió de les taules quan ho consideri adient.

En definitiva, són aquests només uns exemples de dos models de negociació antagònics. Mentre que el CGC representa les "males pràctiques", el CIQ constitueix un compendi de "bones pràctiques" i demostra que, amb el marc actual, també és possible establir mecanismes que permetin vincular els salaris amb la productivitat via negociació col·lectiva. El problema és que aquest conveni, d'un sector fortament exposat a la competència exterior, constitueix una raresa en el panorama de la nostra negociació col·lectiva. El que preval és el model del CGC o, pitjor encara, de sectors on només hi ha convenis provincials que perpetuen un model de negociació col·lectiva que ja hauria de pertànyer al passat. La pregunta és si els agents socials poden aconseguir generalitzar el model del CIQ a la resta de sectors sense reformes de la regulació. Podem ser pessimistes: sense

reformes no hi haurà incentius entre patronal i sindicats per millorar el deficient model vigent de negociació col·lectiva.

Les propostes de reforma de la negociació col·lectiva

Des de Fedea hem presentat una sèrie de propostes per a una reforma integral de la negociació col·lectiva. En concret, l'esmentada reforma s'hauria d'articular al voltant dels cinc objectius següents, amb les modificacions legals i institucionals que s'apunten a continuació

1. Per afavorir la descentralització i la flexibilitat interna

Proposta 1. Concurrencia entre convenis. Dotar la negociació col·lectiva d'empresa de la mateixa rellevància potencial amb què actualment compta la negociació d'àmbit superior, permetent que els convenis d'empresa puguin entrar en concurrència amb els convenis d'àmbit superior.

Proposta 2. Acords de no aplicació del règim salarial. Suprimir l'actual límit de durada dels acords d'empresa de no aplicació del règim salarial previst en els convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa, permetent expressament la seva renovació indefinida mitjançant acord de l'empresari i els representants dels treballadors si les causes que els van originar es mantenen.

Proposta 3. Desvinculació i arbitratge. Ampliar el que estableix la Llei 35/2010 sobre la desvinculació salarial i les modificacions substancials de les condicions de treball per als acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, estipulant que tots els convenis col·lectius incloguin el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant.

2. Per reduir l'atomització geogràfica

Proposta 4. Eficàcia dels convenis. Condicionar l'eficàcia normativa i general dels convenis col·lectius que les empreses representades suposin una determinada proporció de l'ocupació, així com del nombre d'empresaris, de l'àmbit d'aplicació del conveni, i que els sindicats negociadors assoleixin la mateixa proporció dels representants dels treballadors elegits en l'esmentat àmbit. El llindar de representativitat s'hauria de reforçar als convenis d'àmbit provincial,

comarcal o local. En cas que no es donessin aquests requisits, el conveni no tindria eficàcia normativa i general, i la seva aplicació es restringiria únicament a les empreses representades en la negociació.

3. Per reduir la inèrcia en la negociació col·lectiva

Proposta 5. Limitació de la ultraactivitat. Establir que, quan hagi estat denunciat un conveni i transcorregut un any del seu venciment sense que hagi estat possible un nou acord o un arbitratge vinculant, decauran les clàusules normatives del conveni col·lectiu.

4. Per millorar la coordinació de la negociació col·lectiva i recuperar la competitivitat

Proposta 6. Objectiu de competitivitat. Formular un objectiu ambiciós per a la recuperació de la competitivitat exterior, de manera que els costos laborals unitaris creixin a un ritme inferior als costos dels països més competitius de la zona de l'euro, fins que s'aconsegueixi tancar la bretxa de competitivitat acumulada.

Proposta 7. Fòrum anual de competitivitat. Crear un fòrum anual per a la negociació tripartida entre el Govern i les principals organitzacions que representen els empresaris i els treballadors, amb l'objectiu de firmar un acord interconfederal que estableixi indicacions sobre el creixement salarial compatible amb l'objectiu de competitivitat, incloent un compromís d'aquestes organitzacions de fer-lo complir a les seves estructures sectorials i territorials.

Proposta 8. Agència d'informació i predicció. Crear una agència independent responsable de recollir i distribuir dades a nivell sectorial a Espanya i a la zona de l'euro sobre variables com ara la taxa d'inflació, el creixement de la productivitat i dels salaris, o els fluxos comercials amb l'exterior, així com de l'elaboració de prediccions independents i solvents sobre l'evolució futura d'aquestes variables a curt i mitjà termini. Aquesta agència haurà d'eleva regularment al fòrum anual de competitivitat informes públics que continguin les prediccions d'aquestes variables.

5. Per afavorir les bones pràctiques en matèria de negociació col·lectiva

Proposta 9. Clàusules de revisió i objectiu de creixement salarial. S'hauria de tendir a no incloure en els con-

venis col·lectius clàusules de revisió automàtica dels salaris. En cas que hi fossin incloses, les clàusules haurien d'utilitzar un índex de preus de consum corresponent a la inflació subjacent (índex de preus dels serveis i dels béns elaborats no energètics) i tenir caràcter simètric, és a dir, considerar també revisions automàtiques dels salaris quan la inflació sigui inferior a la prevista en la negociació. A més, en els convenis nacionals i autonòmics, s'hauria de negociar sobre el creixement de la massa salarial, deixant un ampli marge per a la seva distribució entre diferents conceptes de remuneració i entre diferents col·lectius de treballadors.

Conclusions

Al llarg dels dos últims anys, s'ha debatut bastant sobre la necessitat de reformar el nostre mercat de treball, en especial, els aspectes relatius a la contractació i a la negociació col·lectiva. El juny del 2010, es va aprovar l'enèsima reforma laboral, seguint la línia continuista de les anteriors. Els seus primers resultats, passat ja gairebé un any des que es va aprovar, són poc encoratjadors. No sembla haver tingut cap impacte rellevant sobre el nostre mercat de treball, ni en el volum total de contractació, ni en els tipus de contractes, ni en els tipus d'acomiadament. No per això s'hauria de veure com un pas enrere, sinó considerar que ha estat errònia perquè és escassament innovadora. És només qüestió de temps que s'acabi implementant un contracte únic, y serà aquesta l'única forma de corregir a la llarga els efectes perversos generats per 25 anys de vigència d'un model contractual tan segregador.

En el moment d'escriure aquest article, els agents socials encara estan negociant una proposta de reforma de la negociació col·lectiva. La informació disponible sobre aquest nou procés de concertació social indica que també aquí hem de ser pessimistes: si s'aconsegueix un acord, només serà a mitges, i s'haurà deixat passar, de nou, una bona oportunitat parella a la reforma integral de la negociació col·lectiva, tan necessària per poder afrontar un futur econòmic, ja per el mateix molt incert.

Referències

CONDE-RUIZ, J.I., F. FELGUEROSO i J.I. GARCÍA-PÉREZ (2010) "Las reformas laborales en España: un modelo agotado", *Papeles de Economía Española* "La reforma del mercado de trabajo" núm. 124

CONDE-RUIZ, J.I., F. FELGUEROSO i J.I. GARCÍA-PÉREZ (2011): "Reforma Laboral 2010: Una primera evaluación y propuestas de mejora", Fedea, *Estudios Económicos* 01-2011

CONDE-RUIZ, J.I., F. FELGUEROSO i J.I. GARCÍA-PÉREZ (2011): "El globo de la reforma laboral se desinfla antes de volar", Nada es Gratis, (<http://www.fedeablogs.net/economia/?p=9849>)

DOLADO, J.J. i F. FELGUEROSO (2010): "Propuesta para la reactivación laboral en España" (Dolado y Felgueroso, Eds.), Fedea, http://www.crisis09.es/PDF/Propuesta_reactivacion_laboral.pdf

DOLADO, J.J., F. FELGUEROSO i J.I. CONDE-RUIZ (2011): "Buenas y malas prácticas de la negociación colectiva", Nada es Gratis (<http://www.fedeablogs.net/economia/?p=10204>)

DOLADO, J.J., F. FELGUEROSO i M. JANSEN (2010): "El conflicto entre la demanda de flexibilidad laboral y la resistencia a la reforma del mercado de trabajo en España", *Papeles de Economía Española*: "La reforma del mercado de trabajo" núm. 124

FEDEA (2009): "Propuesta para la Reactivación Laboral en España" (Andrés et al.; www.crisis09.es/propuesta).

FEDEA (2011): "Nueve propuestas para la reforma de la negociación colectiva" (<http://www.fedea.net/negociacion-colectiva>)

FELGUEROSO, F. (2010): "Reforma laboral: ¿funciona?", Nada es Gratis, (<http://www.fedeablogs.net/economia/?p=8328>)

El marc laboral necessari

Joaquín Trigo Portela

Director executiu, Foment de Treball Nacional

Quan s'estanca l'activitat econòmica i s'enfonsa l'ocupació es recorre a aplicar mesures de política monetària i/o fiscal i, si aquestes són incapaces de canviar la tendència, és necessari canviar el marc institucional; és el que se sol anomenar reformes estructurals. Les institucions comprenen tres àmbits: a) les normes que permeten exigir o impedir quelcom a d'altri; b) les organitzacions públiques que elaboren les normes, en vigilen el compliment i en castiguen l'incompliment, i c) els usos i costums que permeten una raonable anticipació del comportament dels altres. Si els tres àmbits estan en la mateixa orientació es reforça la confiança, baixen els costos de transacció i hi ha un ús elevat dels recursos productius del país. En cas contrari, els drets atribuïts a cada persona o organització són difícils d'exigir i executar, els recursos s'utilitzen només parcialment i el creixement econòmic està per sota del seu potencial.

I. La trajectòria laboral a Espanya: 1980-2010

El diferencial d'atur registrat a Espanya, en comparació amb la mitjana de la UE, evidencia un desajust de l'ordenament laboral espanyol, que continua ancorat en l'orientació autàrquica de la postguerra, quan l'economia tancada no tenia competència externa ni havia d'anar a vendre, de manera que les empreses no tenien cap esperó innovador ni l'empenta de la demanda, i es limitaven a despatxar el que hi havia. La innovació era lenta, la fiscalitat suau, la regulació senzilla i estable, la manca d'informació dificultava la comparació amb l'exterior. El règim guanyava legitimitat amb la plena ocupació, amb

una política d'habitatges barats –obra sindical de la llar, unitats veïnals d'absorció, etc.– i congelació de lloguers, i altres polítiques paternalistes i assistencials entre les quals s'inclouen la sanitat, les pensions i l'ajust de salaris a la inflació.

La plena ocupació era facilitada per l'emigració i les remeses que arribaven a les famílies, pel baix cost del petroli i per altres factors, entre els quals s'han de comptar el mannà del turisme i els dràstics ajusts per estabilitzar l'economia i la moneda. En aquest marc es contractava per a tota la vida sense temor de contingències externes..., fins que hi va haver la primera pujada del petroli i va quedar clar que l'aïllament només podia ser transitori, i que l'alternativa de l'eficiència, la innovació i el progrés requeria la integració en el procés mundial de divisió del treball.

Des del 1958 la població ha crescut un 52%, i ha passat dels 29,8 milions als aproximadament 45,4 milions de l'actualitat. El volum d'ocupació va superar aquell any, per primera vegada, la xifra de dotze milions; però es va perdre l'any següent i no es va recuperar fins el 1964. L'ocupació va tornar a baixar dels dotze milions el 1979, i no va tornar a recuperar aquesta xifra, consolidant-la, fins el 1988, això és, tres dècades més tard. Aquets fets recorden que qualsevol situació és susceptible d'empitjorar i que el creixement continuat requereix un esforç persistent per millorar l'entorn productiu per promoure l'eficiència, la qualitat i la innovació. Sense aquest esperó es poden produir retrocessos que persisteixen durant anys. En canvi, al llarg d'aquest mig segle, la jornada laboral s'ha anat reduint de les 45 hores setmanals del 1958 –que avui, oficialment, no aconsegueixen ni tan sols els empre-

Quadre I

Mercat de treball (milers de persones i taxa d'atur en %)

Anys	Actius totals	Ocupats totals	Ocupats agraris	Ocupats indústria	Ocupats construcció	Ocupats serveis	Aturats totals	% Aturats/Actius
1970	12.644	12.522	3.667	3.169	1.120	4.565	123	1,0
1970	12.644	12.522	3.667	3.169	1.120	4.565	123	1,0
1971	12.753	12.592	3.500	3.262	1.120	4.710	162	1,3
1972	12.929	12.637	3.298	3.342	1.208	4.789	291	2,3
1973	13.247	12.894	3.186	3.455	1.258	4.995	353	2,7
1974	13.390	12.989	3.048	3.544	1.294	5.102	401	3,0
1975	13.328	12.781	2.841	3.551	1.267	5.122	547	4,1
1976	13.287	12.647	2.698	3.520	1.253	5.176	640	4,8
1977	13.276	12.587	2.574	3.480	1.268	5.265	689	5,2
1978	13.317	12.392	2.474	3.421	1.229	5.268	925	6,9
1979	13.378	12.222	2.356	3.346	1.173	5.347	1.156	8,6
1980	13.419	11.887	2.209	3.239	1.101	5.337	1.533	11,4
1981	13.469	11.577	2.079	3.110	1.028	5.360	1.892	14,0
1982	13.630	11.469	2.039	2.932	1.017	5.481	2.162	15,9
1983	13.801	11.407	2.053	2.871	989	5.494	2.394	17,3
1984	13.891	11.098	1.970	2.821	867	5.440	2.794	20,1
1985	13.989	10.984	1.942	2.706	820	5.516	3.005	21,5
1986	14.166	11.191	1.759	2.731	870	5.830	2.975	21,0
1987	14.723	11.746	1.717	2.853	971	6.205	2.977	20,2
1988	15.110	12.204	1.697	2.920	1.074	6.514	2.906	19,2
1989	15.271	12.638	1.595	2.990	1.183	6.871	2.632	17,2
1990	15.465	12.955	1.484	3.071	1.277	7.123	2.510	16,2
1991	15.602	13.057	1.342	2.997	1.339	7.380	2.545	16,3
1992	15.706	12.822	1.249	2.914	1.255	7.404	2.883	18,4
1993	15.893	12.294	1.193	2.647	1.144	7.310	3.599	22,6
1994	16.088	12.208	1.146	2.577	1.117	7.367	3.880	24,1
1995	16.228	12.512	1.107	2.575	1.194	7.637	3.716	22,9
1996	16.492	12.835	1.074	2.590	1.228	7.944	3.657	22,2
1997	16.731	13.260	1.070	2.687	1.300	8.202	3.472	20,8
1998	16.985	13.904	1.085	2.858	1.385	8.576	3.177	18,7
1999	17.290	14.690	1.049	2.958	1.572	9.111	2.723	15,7
2000	17.857	15.506	1.029	3.083	1.723	9.672	2.487	13,9
2001 ¹	18.051	16.146	1.045	3.177	1.876	10.048	1.904	10,6
2002	18.786	16.630	995	3.191	1.980	10.464	2.155	11,5
2003	19.538	17.296	991	3.201	2.102	11.003	2.242	11,5
2004	20.185	17.971	989	3.211	2.253	11.518	2.214	11,0
2005	20.886	18.973	1.001	3.280	2.357	12.335	1.913	9,2
2006	21.585	19.748	944	3.292	2.543	12.968	1.837	8,5
2007	22.190	20.356	926	3.262	2.697	13.471	1.834	8,3
2008	22.848	20.258	819	3.199	2.453	13.786	2.591	11,3
2009	23.038	18.888	786	2.775	1.888	13.439	4.150	18,0
2010*	23.089	18.457	793	2.611	1.651	13.402	4.632	20,1
MITJANA 70-73	12.893,3	12.661,3	3.412,8	3.307,0	1.176,5	4.764,8	232,3	1,8
MITJANA 75-85	13.525,9	11.913,7	2.294,1	3.181,5	1.092,0	5.346,0	1.612,5	11,9
MITJANA 86-90	14.947,0	12.146,8	1.650,4	2.913,0	1.075,0	6.508,6	2.800,0	18,7
MITJANA 91-94	15.822,3	12.595,3	1.232,5	2.783,8	1.213,8	7.365,3	3.226,8	20,4
MITJANA 95-01	17.090,6	14.121,9	1.065,6	2.846,9	1.468,3	8.741,4	3.019,4	17,7
MITJANA 02-07	20.528,3	18.495,7	974,3	3.239,5	2.322,1	11.959,9	2.032,5	10,0

1. A partir de 2001, aplicació de nova metodologia EPA 2005.

(*) Primer trimestre.

Nota: Valors expressats com a mitjana anual de les dades trimestrals.

Font: INE (EPA).

sis (44), que són el grup de jornada laboral més dilatada– fins a les tot just 35 que, segons l'INE, treballen els assalariats del sector públic.

És una incongruència que es mantingui l'enfocament laboral de mitjan segle xx quan els anys 2008 i 2009, en proporció del PIB, la importació de béns i serveis, mesurada en percentatge del PIB va ascendir al 59% i 49,4%. Més encara, amb un volum d'importacions persistentment més gran que el d'exportacions, de manera que, segons la Comptabilitat Nacional d'Espanya, en la sèrie 1980-2009 només hi va haver saldo exterior positiu els anys 1984-1986 i 1995-1997.

En una economia oberta, amb innovació contínua i ràpida, amb unes fiscalitat i regulació pesades i canviants, amb un augment dels nivells de les Administracions públiques i amb dependència del marc regulat des de Brussel·les, amb pressió competitiva –externa i interna– és impossible progressar amb l'enfocament precedent. Totes les empentes –com l'acord preferent amb la UE, que va ajudar a exportar sense haver d'obrir el mercat interior; o l'entrada a la UE, que va comportar una pluja d'inversió estrangera, i, al final dels 90, l'adopció de l'euro, que va oferir finançament abundant i barat– han permès una època breu de creixement, seguides tanmateix d'una brusca caiguda de l'ocupació. La impossibilitat de

manipular la moneda i les restriccions fiscals derivades d'una Administració pública molt cara exigeixen una normativa laboral diferent basada en supòsits realistes, entre els quals no entra el contracte vitalici ni la judicialització sistemàtica de la relació laboral.

El quadre 1 permet apreciar la bretxa entre el creixement del nombre de persones actives i el d'ocupades. En els últims 30 anys, des del 1980 fins a l'any 2010, només hi ha hagut una taxa d'atur inferior al 10% en tres exercicis, amb la xifra de taxa d'atur més baixa ha estat del 8,3%, i en deu exercicis ha estat per sobre del 20%, amb una xifra màxima del 24,1%. Aquestes xifres superen amb escreix les mitjanes dels països de la UE, o de l'OCDE, i aconsellen canvis que aportin els estímuls adequats per crear i mantenir els llocs de treball que donin oportunitats professionals a les persones i continuïtat al creixement econòmic del país

La taxa d'activitat, això és, el percentatge de les persones en edat activa (entre 15 i 64 anys) que estan ocupades o que busquen feina activament, era, el 1980, segons les dades del quadre 2, del 59,9% del total de la població, davant el 66,4% de la mitjana de la UE, fet que suposava estar un 6,5% per sota. El 2009 la situació s'havia invertit de manera que, mentre que en el conjunt de l'OCDE la taxa d'activitat global havia pujat 5,1 punts percentuals

Quadre 2

Comparació de les taxes d'activitat a la Unió Europea (en % de població de 15 a 64 anys)

País	1980	1985	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Alemanya	68,1	67,4	69,1	70,5	71,1	71,5	71,7	72,1	72,6	74,3	75,3	76,0	76,5	76,9
Àustria	68,1	74,4	76,5	71,4	71,0	71,0	71,6	72,0	71,3	72,4	73,7	74,7	75,0	75,3
Bèlgica	62,6	60,7	60,9	62,1	65,1	64,2	64,8	64,9	65,9	66,7	66,5	67,1	67,1	66,9
Espanya	59,9	58,8	60,9	59,0	65,4	64,7	66,2	67,6	68,7	69,7	70,8	71,6	72,6	73,0
Finlàndia	76,0	76,9	77,2	72,6	74,5	75,0	74,9	74,5	74,2	74,7	75,2	75,6	76,0	75,0
França	68,0	66,4	66,5	67,8	68,7	68,7	69,1	69,9	70,0	70,0	69,9	70,0	70,1	70,7
Holanda	57,4	56,0	58,2	69,3	75,2	75,8	76,5	76,5	76,6	76,9	77,4	78,5	79,3	79,7
Irlanda	63,7	61,3	60,8	61,9	68,2	68,6	68,6	68,8	69,5	70,8	71,8	72,4	72,0	70,2
Itàlia	59,8	59,2	59,6	57,8	60,1	60,6	61,1	61,5	62,7	62,5	62,7	62,5	63,0	62,4
Luxemburg	61,4	60,2	61,7	60,6	64,1	64,4	65,2	64,6	65,8	66,6	66,7	66,9	66,8	68,7
Portugal	68,1	63,8	66,5	68,9	71,4	72,1	72,7	72,9	73,0	73,4	73,9	74,1	74,2	73,7
Dinamarca	78,0	83,0	83,1	79,8	80,0	79,9	79,6	79,5	80,1	79,8	80,6	80,2	80,8	80,7
Grècia	58,7	59,6	59,2	60,4	63,8	63,3	64,2	65,2	66,5	66,8	67,0	67,0	67,1	67,8
Regne Unit	73,6	74,8	76,5	75,2	75,5	75,3	75,3	75,3	75,3	75,4	75,7	75,5	75,8	75,7
Suècia	81,0	81,0	82,9	77,0	77,3	77,9	77,6	77,3	77,2	78,7	78,8	79,1	79,3	78,9
UE-15	66,4	65,9	67,1	67,2	67,7	67,7	68,2	68,8	69,4	70,1	70,7	71,0	71,5	71,5

Fon: Eurostat.

–un 7,7%–, l'augment a Espanya ascendia als 13,1 punts, l'equivalent a un 21,9%. Com sigui que el nombre d'ocupats totals puja en 6,5 milions des del 1980 fins al 2010, la xifra corresponent a l'any 2010 suposa un augment del 54,7%. Tanmateix, en aquest període el nombre d'aturats va créixer en 3,08 milions, la qual cosa significa un augment de més del 200%.

L'evolució del mercat laboral a Espanya té un aspecte positiu quant a l'augment de la taxa d'activitat i –paral·lelament, però a un ritme inferior– de l'ocupació. Dels dos processos centrals que l'expliquen, l'augment de la taxa d'activitat femenina i l'apogeu de la immigració, el primer és estable, mentre que el segon, almenys en un apart, és susceptible d'alguna reducció en situacions recessives, però sense una profunditat que li per-

meti desnaturalitzar la tendència global. Altres aspectes, com per exemple les oscil·lacions de l'atur i la trajectòria de la jornada laboral, han persistit en les pautes prèvies.

El quadre 3 recull la comparació internacional de les taxes d'atur. Des del 1980 la d'Espanya està contínuament per sobre de les mitjanes corresponents a la UE i l'OCDE però amb un component indesitjat addicional, el de superar el doble de la xifra dels dos agregats i els dos països recollits.

La durada de la setmana laboral mostra grans discrepàncies entre els diferents grups. Així, entre el de major dedicació, els ocupadors, i el de menor, els assalariats públics, hi ha 11,3 hores de diferència, la qual cosa significa que els primers treballen de mitjana un 32% més de temps que els últims. Sembla que la tendència descendent s'atura en l'últim exercici, fet que probablement es pot imputar a la influència de la recessió econòmica, que obliga a una major dedicació per contrarestar les tensions d'un mercat amb menor demanda, major competència i pressió a la baixa dels preus.

Quadre 3

Comparació internacional de taxes d'atur (en % de la població activa)

	Espanya	Total OCDE	UE-15	EUA	Japó
1975	4,1	5,2	4,1	8,3	1,9
1980	11,5	5,8	6,3	7,2	2,0
1985	17,8	7,6	9,4	7,2	2,6
1990	13,0	6,1	7,2	5,5	2,1
1991	13,0	6,8	7,7	6,7	2,1
1992	14,7	7,4	8,4	7,4	2,2
1993	18,4	7,8	10,0	6,8	2,5
1994	19,5	7,7	10,4	6,1	2,9
1995	18,4	7,3	10,0	5,6	3,1
1996	17,8	7,0	10,1	5,4	3,4
1997	16,7	6,7	9,8	4,9	3,4
1998	15,0	6,6	9,3	4,5	4,1
1999	12,5	6,4	8,5	4,2	4,7
2000	11,1	6,0	7,7	4,0	4,7
2001	10,3	6,2	7,3	4,8	5,0
2002	11,1	6,8	7,6	5,8	5,4
2003	11,1	6,9	8,0	6,0	5,3
2004	10,6	6,8	8,1	5,5	4,7
2005	9,2	6,6	8,1	5,1	4,4
2006	8,5	6,0	7,7	4,6	4,1
2007	8,3	5,6	7,0	4,6	3,9
2008	11,3	5,9	7,1	5,8	4,0
2009	18,0	8,2	9,0	9,3	5,1
2010 ¹	19,7	9,0	9,8	9,7	5,3
2011 ¹	19,8	8,8	9,8	9,8	5,3

1. Estimacions i projeccions.

Font: Comissió Europea (Statistical Annex, Spring 2010) OCDE (Economic Outlook n.º 86, novembre 2009).

Quadre 4

Hores mitjanes setmanals treballades pels ocupats en activitat principal per situació professional, ambdós sexes (dades en mitjanes trimestrals)

Anys	Situació professional						
	Emple- adors	Treballadors independents	Ajudes familiaris	Coope- rativistes	Assalariat privat	Assalariat públic	Altra situació
1976 ¹	49,3	50,1	47,9	n.d.	42,5	40,1	33,9
1980	46,7	46,7	44,6	n.d.	38,9	37,5	30,8
1985	43,1	43,1	41,2	n.d.	36,6	35,2	35,7
1990	45,0	44,5	40,9	41,4	38,5	37,1	40,2
1995	44,8	43,9	39,9	42,0	37,8	36,2	33,4
2000	46,0	44,7	36,8	41,3	35,9	37,6	38,1
2001	45,6	44,6	36,2	40,5	35,7	37,7	35,3
2002	45,5	44,4	37,4	39,9	35,8	37,6	33,3
2003	45,4	43,8	36,5	39,9	35,5	37,5	35,5
2004	45,5	43,7	36,5	40,4	35,2	37,5	30,5
2005	46,6	43,9	28,1	39,9	38,1	35,4	36,1
2006	46,5	44,3	28,6	39,5	37,9	35,3	37,2
2007	46,1	44,1	26,8	38,9	37,7	35,4	39,2
2008	46,3	43,8	27,4	39,3	37,6	35,4	38,0
2009	46,6	43,8	28,3	38,7	37,0	35,3	36,1

1. Mitjana del tercer i quart trimestre.

Nota: Les dades del tercer trimestre de 1976 al quart de 1986 es van obtenir de la PAD (antiga divisió de l'EPA Resultats Detallats). A partir de 1987 s'utilitza la base de la EPA Resultats Detallats amb aplicació de la nova metodologia EPA 2002.

Font: INE (EPA) i elaboració pròpia.

2. Components de la reforma laboral a Espanya

El que ha estat exposat fins aquest punt assenyalava el marc en el qual el creixement econòmic, tot i que és necessari, és insuficient per aportar els llocs de treball i la qualitat de l'ocupació que desitja el país i que és necessària per a un creixement sostingut. La necessitat d'adaptació d'aquest marc pot ser qüestionada per aquells que pensen que els perjudica, i, probablement, tenen capacitat de pressió suficient per retardar-ne l'adopció. La defensa dels denominats *drets conquerits*, o merament consolidats, acostuma a ser aferrissada, especialment quan pot comportar canvis en pautes de comportament habituals, per la qual cosa sembla raonable buscar un horitzó que garanteixi l'eficiència econòmica i ofereixi oportunitats reals i desitjables sense qüestionar les expectatives dels qui ja són en aquesta situació.

És acceptable que el marc que ha d'ubicar els criteris adequats reconegui els drets existents, per a qui els ha aconseguit i mantingut, però sense que això qüestionï les possibilitats de millora de les condicions i expectatives dels que no tenen feina. Les mesures que segueixen responen a aquest propòsit.

I. Creixement de la inversió pública i privada basada en la promoció de l'estalvi intern. La promoció de l'estalvi intern requereix que sigui remunerat adequadament, això és, un interès real net que justifiqui la renúncia al consum. Amb l'excés d'emissió monetària de l'última dècada es va reduir la necessitat d'apel·lar a l'estalvi privat, la retribució dels dipòsits bancaris va ser molt baixa i la demanda de crèdit –esperonada pel seu baix cost– excessiva.

El doble problema d'excés de finançament i la dependència de l'exterior explica la gravetat de la crisi en curs. El deute empresarial al començament de 2010 estava entorn de dues vegades el PIB, el deute de les famílies era de quantia similar al PIB, i la del sector públic, entorn del 60% del PIB. Això suposa que, amb un tipus d'interès del 3% el pagament d'interessos ascendiria al 10,8% del PIB. Com sigui que la part d'aquest deute precedent de l'exterior estava entorn dels 1,75 bilions d'euros, el cost financer filtrat a l'exterior representava, aproximadament, el 4,75% del PIB, que coincideix amb la caiguda del PIB el 2009, la qual cosa en altres paraules permetria dir que, si aquest deute fos interior, Espanya no estaria en recessió.

Recórrer al finançament extern és una possibilitat legítima però no una obligació, i molt menys d'aquesta quantia; entre d'altres coses, perquè agreuja la situació en moments com el present. Així doncs, seria adequat facilitar l'acumulació de capital de les empreses. Per a això convé recordar que, partint del Doing Business i l'Institut d'Estudis Econòmics, la imposició total sobre les empreses l'any 2009 ascendia, a Espanya, al 56,9% del benefici, mentre que a Alemanya quedava en el 44,9%, als Països Baixos en el 39,3% i al Regne Unit en el 35,9%. Suggestir una situació com la d'Alemanya és més que raonable.

II. Descens de la taxa natural d'atur. Es coneix amb el nom de NAIRU (*Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment*). És el nivell percentual que representa l'atur respecte a la població activa, entesa com aquella en què totes les persones que desitgen treballar en les condicions retributives existents poden fer-ho. La taxa natural d'atur inclou l'atur friccional, això és, el de les persones que busquen feina després d'acabar els estudis o després de canviar de residència, i un atur estructural, produït pels sectors en declivi (tèxtil) o pels que milloren la seva productivitat i prescindeixen d'ocupació (agricultura).

Un país amb incentius a la cerca d'ocupació, amb possibilitat d'ocupació estable i expectatives de carrera professional té una taxa d'atur natural més baixa que un altre en què l'oportunisme permet compatibilitzar el cobrament del subsidi d'atur amb activitats retribuïdes no declarades o tolera la incapacitat laboral fingida. En els anys 80 l'estimació d'aquesta taxa, obtinguda per dues instàncies diferents de l'Administració estatal va obtenir xifres percentuals del 14% i el 18% que, en comparació amb altres països de l'OCDE, semblaven extremadament altes. En realitat, en el període 1990-2009 depassava el 14%, la qual cosa aconsella optar per estímuls a la recerca d'ocupació, desincentius a la continuïtat en l'atur i suport a la creació d'ocupació autònoma.

III. Ajust de les modificacions salarials als augments de competitivitat. L'IPC és més un problema que un indicador rellevant atès que a penes informa de disfuncions en el mercat. Si s'usa com a guia, comporta que l'augment de costos es traslladi a preus i es perdi competitivitat davant competidors externs. Per prevenir aquesta eventualitat convé centrar-se en l'augment de la produc-

tivitat rellevant, és a dir, la que abarateix el cost de producció i millora la capacitat de guanyar nous mercats.

IV. Reduir el cost laboral no salarial, on s'inclouen impostos, cotitzacions a la Seguretat Social, aportacions a FOGASA i a formació contínua, i també els dies de baixa (entre el 4t i el 14è) pels quals les empreses han de pagar, tot i que no tenen capacitat de supervisió ni la Seguretat Social fa seguiment de la causa, malaltia o accident que l'origina.

V. Reduir el tipus marginal de la renda de treball. Es tracta de reduir el desincentiu associat a l'esforç addicional de l'hora extra, el qual es veu reduït amb l'augment de la pressió fiscal i amb el pagament addicional de costos socials, que no graven els qui precisament s'esforcen menys. Aquesta situació afavoreix, allà on és possible, que no es declari aquesta activitat addicional.

VI. Flexibilitzar la regulació laboral en els àmbits laboral, funcional, geogràfic, horari, intern i extern. L'avenç en el coneixement, els canvis en la tecnologia, les normes, les expectatives dels clients i la pressió competitiva obliguen a la innovació i reinvençió constant. Això és incompatible amb la pretensió de continuïtat en el mateix lloc de treball i amb idèntica activitat. Allò que frena l'adopció d'iniciatives o retarda la introducció de mesures innovadores o d'ajust frena el creixement i debilita la qualitat de servei envers els clients.

VII. Millora del tractament de la incapacitat temporal. El lapse entre el quart i quinzè dia de baixa l'ha de pagar l'empresa i, tanmateix, aquesta no té mitjans ni potestat per supervisar l'evolució de la persona de baixa. Les mútues podrien fer-se càrrec d'aquesta funció, fet que frenaria les possibles temptacions oportunistes i milloraria l'eficiència productiva en reduir els ajusts imposats per l'absència de les persones en baixa. Així mateix frenaria les entrades en l'àmbit de la Seguretat Social, amb un efecte reductor dels costos i un impuls a l'augment del PIB.

VIII. Compatibilitat d'horaris laborals i escolars a fi de facilitar als pares el trasllat dels infants a les escoles i el compliment dels seus horaris laborals. Aquesta mesura seria més eficaç si a les grans aglomeracions d'empreses es poguessin establir parvularis i escoles d'ensenyament primari.

IX. Adequar els diferents nivells educatius a les exigències del mercat laboral i facilitat per a un reciclatge continu. A més de la formació finançada amb les

cotitzacions d'empreses i treballadors convé ampliar les opcions de cursos d'actualització que ofereixen les facultats universitàries i les escoles de formació professional.

X. Promoure la creació d'activitats econòmiques per mitjà mecanismes com el de la capitalització de les prestacions per desocupació. Cal informar i difondre aquesta opció que amb la Llei 45/2002 va tornar a estar en vigor, després que l'any 1993 s'eliminés al·legant tres deficiències: l'import aportat era insuficient per crear quelcom viable, només creava ocupació en el sector serveis i el frau era considerable. Cap d'aquestes explicacions no era vàlida. En primer lloc, perquè el conjunt de la inversió recollida en el PIB i repartida entre l'ocupació del país, donava una xifra individual inferior a la que aportava la capitalització dels imports meritats, i això sense considerar que per al dret a la prestació mitjançava l'acomiadament que, d'altra banda, donava dret a una indemnització apreciable que s'afegia a l'aportació pública. En segon lloc, l'ocupació creada en aquell moment es limitava a la generada en el sector serveis, com acostuma a succeir en el conjunt dels països desenvolupats que valoren molt positivament la nova creació d'ocupació en aquest sector. L'argument del frau mai no es va quantificar. Tampoc no es va poder comparar amb pràctiques irregulars d'altres àmbits. Els estudis que es van fer sobre aquesta experiència assenyalaven un alt grau de satisfacció dels que hi van participar, la seva voluntat d'intentar-ho de nou en cas de fracàs de la primera iniciativa així com la rapidesa, la profunditat i la pertinença de les experiències obtingudes.

XI. Evitar que prestacions per desocupació es converteixin en substitutives del salari aplicant tres procediments. A) Incentivar la rapidesa en la cerca de feina compartint amb qui ho aconsegueix l'estalvi obtingut per la reducció dels pagaments per atur. B) Reduir les prestacions a mesura que s'allarga el període d'inactivitat. C) Requerir que la dedicació a activitats formatives compatibles amb la tasca de cerca de feina adequada.

XII. Millorar els processos d'obtenció de dades sobre l'atur real i eliminar les distorsions que poden donar-se en fonts susceptibles de ser alterades. Afegir informació complementària sobre les activitats educatives que eliminen de les xifres de desocupació els qui les reben.

XIII. Millorar la mediació en el mercat de treball, que pot ser més precisa si els organismes públics compa-

tibilitzen els seus mitjans amb els que ofereix el sector privat. La proporció de les col·locacions realitzades mitjançant les oficines públiques presenta diferències segons les províncies, però és molt baixa en tots els casos i encara més com major i més sofisticada és la relació laboral. A les grans ciutats pot estar clarament per sota del 5% mentre que en àmbits rurals representa una proporció major. La reducció d'efectius funcionaris en aquesta activitat, en què òbviament són de poca utilitat, permetria assignar-los a funcions de més rellevància.

XIV. Adequar la regulació sobre vagues i conflictitat laboral a pautes que les considerin un últim recurs, que, d'altra banda, no hauria de causar danys o molèsties a les persones alienes al conflicte i, en cas que es materialitzés aquest dany, els perjudicats haurien de tenir una compensació adequada, ràpida i fàcil de reclamar.

XV. Les empreses contracten per produir i créixer. Si acomiaden és —en rars casos patològics— per imperatiu de la situació, en contra de la seva voluntat i amb un alt cost, que inclou pagaments per acomiadament, per salaris de tramitació, per assessoria legal..., així com inquietud i tensions de la resta de la plantilla, pressions sindicals, deteriorament d'imatge i d'altres situacions, entre les quals no és la menor haver de donar la cara davant d'algué que ha complert les seves obligacions laborals. L'acomiadament es produeix quan la situació s'ha deteriorat, la caixa està exhausta i és difícil obtenir crèdit per pagar indemnitzacions ja que el(s) treballador(s) se'n va(n) portant-se els diners i, probablement, orientant-se on més val(en), això és, a la competència.

En el món d'avui l'acomiadament sol ser justificat, procedent i necessari, és a dir, una necessitat forçada per un imperatiu sobrevingut, que és l'oposat a un caprici. La reducció de plantilles, les millores en la productivitat i la qualitat de la producció, són imperatius que poden, si canvia la conjuntura, donar lloc a una recuperació. Tanmateix l'experiència persisteix i mentre subsisteix aconsella que la nova ocupació sigui temporal, cosa que limita les expectatives de contractats i contractants. El marc legal s'ha d'adaptar a una realitat en la qual existeix l'acomiadament i, per tant, aquest ha d'anticipar-se, i, com altres contingències, s'ha de proveir.

La provisió de l'acomiadament evita les dificultats que l'acompanyen, quant a accés a crèdit, el seu cost i d'altres.

Considerar les provisions per acomiadament o, alternativament, la prima d'assegurament que cobreixi aquestes despeses, com a despeses fiscalment deduïbles. La dotació podria ser voluntària, centrada en els nous drets meritats, que abastés una xifra corresponent a més del 30% de la plantilla i configurada com un tot no assignat personalment. Aquesta suma es podria invertir en activitats alienes a l'empresa sempre que els productes financers en què s'inverteixin tinguessin liquiditat. Si s'arriba a una suma raonable aquesta disponibilitat actua com una empara que elimina la reticència a transformar els contractes temporals en indefinits.

Les modalitats de la provisió són moltes i totes discutibles: Es parteix del nou dret o s'hi afegeix quelcom de l'acumulat? Es fa per a cada persona o per a un percentatge del total de la plantilla? S'externalitza en forma de dipòsit, inversió o deute públic o roman a l'empresa? És una alternativa raonable el pagament d'una assegurança que garanteixi el dret de l'empleat? Ha de considerar la quantia del dret procedent o qualsevol altre cas?

XVI. Un model de contracte únic que elimini la possibilitat que qualsevol acomiadament individual pugui ser considerat improcedent, amb la implicació addicional de la judicialització del procés —més despesa legal i temps manllevat de la gestió— i d'un augment de les indemnitzacions que debilitin la tresoreria de les empreses. Aquest contracte hauria de tenir una indemnització similar a la que avui està vigent per a casos d'acomiadament procedents i que s'acumulés amb el temps fins a cert límit. Les empreses contracten per produir i créixer, no per acomiadar; cosa que només fan quan es veuen forçades per les circumstàncies, i en cap cas no desitgen perdre treballadors ni diners. La combinació d'aquest model de contracte per temps indefinit amb la provisió adequada, permetria que després del començament de la recuperació s'assolís amb rapidesa el nivell d'ocupació aconseguit el 2007.

En sentit contrari, el ventall de contractes els fa prolixos i poc útils, per tal com tots tendeixen a ser qualificats d'improcedents i acabar als jutjats, obligant els jutges a avaluar informacions i circumstàncies que, vistes des de l'exterior són susceptibles de valoracions disperses que provoquen soroll i confusió dificultant una avaluació precisa, que seria més viable —encara que també difícil— si la prova de la improcedència anés a càrrec del demandant.

XVII. Durada de la jornada laboral. Els països que combinen les majors taxes d'activitat laboral i durada de jornada laboral, com els EUA i el Japó, són els que tenen menor nivell d'atur. Això s'aconsegueix gràcies a un efecte doble. Per la banda de la producció, el cost de la inversió en actiu fix es pot diluir en una major producció, la qual cosa permet abaratir el preu i accedir a mercats més amplis sense reducció del marge unitari. Al seu torn, la major producció directa requereix més serveis complementaris, com ara comptabilitat, vendes, transport i emmagatzemament, etc. Per la banda de la despesa de les persones ocupades se'n va a una reconfiguració del consum, que es torna més intensiu en compres de serveis com ara restauració i d'altres, mentre es gasta més diners i temps en la compra i preparació directa d'aliments. Així, es pot dir que és l'ocupació el que crea més ocupació, de la mateixa manera que la producció facilita l'augment del consum, mentre que, en sentit contrari, la reducció de l'activitat redunda en la caiguda de la demanda.

En el costat oposat a aquest enunciat hi ha països que aconsegueixen una alta productivitat per hora treballada, com Alemanya i França, que fa quatre o cinc dècades tenien unes xifres per a aquest indicador molt per sota dels EUA –entorn d'un 30% menys– quant a la producció per hora i en un nombre d'hores treballades per any molt semblant. En l'actualitat han aconseguit la mateixa productivitat per hora però la seva renda per càpita es manté en la mateixa distància. La causa està en la reducció de jornada, que sembla haver absorbit els guanys en eficiència. Al seu torn aquesta reducció, d'una banda, s'explica per l'augment en la pressió fiscal i elevada progressivitat, que porta a reduir la punta addicional de producció més gravada, i, d'altra banda, se sustenta en un sistema de protecció social molt complet, especialment comparat amb els EUA, que combina una sanitat i una educació de gran qualitat proporcionada per l'Estat i finançada amb els ingressos fiscals, mentre que en als EUA la pressió fiscal és més baixa i poc progressiva. L'opció per un sistema o l'altre se sosté en preferències formades en diferents entorns legals i marcs culturals que, si bé permeten canvis ocasionals, no afavoreixen els canvis dràstics.

XVIII. Activitat productiva prelaboral. Les pràctiques que fan els estudiants en empreses, institucions

públiques o en qualsevol àmbit productiu, especialment les que es fan en altres països són útils perquè aporten ampliació de mires, experiències rellevants i faciliten la posterior inserció en la vida productiva fent-la més ràpida. En moltes ocasions donen peu a trobar una primera feina i, en tot cas, milloren el currículum personal de qualsevol jove. Algunes entitats educatives ajuden a trobar empreses on realitzar aquestes pràctiques i supervisen l'actuació i l'aprenentatge rebut, tot i que també, de vegades, esperen que se'ls pagui per l'oferta que han fet, cosa que sol ser qüestionada pels discents i per qui els ofereix l'oportunitat d'apropar-se a la vida laboral. L'augment d'aquestes opcions requereix eliminar prejudicis sobre la baixa qualitat de l'activitat que realitzen i d'altres similars mentre es facilita la relació entre l'estudiantat i les empreses.

És convenient que també els professors puguin beneficiar-se d'aquesta possibilitat que amplia el ventall d'experiències i situacions personals, que són comunes entre els professors universitaris als EUA, fet que redunda en maduresa i en millora de coneixements personals, mentre dona a l'empresa o institució receptora la possibilitat de veure enfocaments diferents.

IXX. La jubilació. La millora de l'entorn laboral és incompleta si no es pren en consideració la jubilació. També aquest camp es veu afectat per una incorporació al mercat laboral cada vegada més tardana, malgrat l'eliminació del servei militar obligatori. La jubilació anticipada recolzada en prejubilacions, condicions específiques per a alguns col·lectius, succintes declaracions d'incapacitat, etc., i, d'altra banda, una ampliació contínua de l'esperança de vida que no s'acompanya del manteniment de la salut i la lucidesa. L'estímul que s'ofereix per instar a una vida laboral més dilatada és poc atractiu, ja que només s'elimina la cotització a la Seguretat Social i la compensació addicional per a qui opta per retardar el final de la vida laboral, en forma d'increment de pensió, és baixa. Afegiu-hi la inadequació dels plans de pensions privats i ja teniu un nou àmbit d'estudi i debat que escapa a aquestes línies.

XX. Costos de transacció. Aquests costos inclouen els pagaments que s'han de fer en concepte d'assistència lletrada, gestions davant de les Administracions públiques tant per la contractació com pel cessament de la relació laboral, així com el cost d'oportunitat d'atendre aquestes

funcions en lloc de la tasca pròpiament empresarial orientada a la satisfacció de les demandes dels clients. Les empreses grans tenen departaments especialitzats i recorren a gestors capacitats amb un cost per persona que pot ser menor que el que han de suportar empreses petites. Aquestes hi han de dedicar un temps valuós que redunda en pèrdua de productivitat i descens de marge. La racionalització d'aquests procediments, en un país de pimes com Espanya, redundaria en millores d'eficiència significatives.

És convenient que la negociació de les relacions laborals es dugui a terme en l'àmbit de l'empresa, sense que la desvinculació respecte dels acords assumits a escala més alta sigui laboriosa ni costosa i permeti adequar els costos laborals a la realitat de la província o localitat implicada, així com a les possibilitats de cada empresa i a les preferències dels treballadors que, per exemple, podrien preferir una participació en beneficis en lloc d'un augment prefixat, cosa que beneficiaria totes les parts en presència, més encara si els empleats poden aportar millores en l'eficiència i suggeriments valuosos en l'organització de la producció.

XXI. Transparència en les retribucions. El formulari on apareixen les percepcions dels treballadors recull només una part dels costos en què incorre l'empresa. En el quadre 5 es pot apreciar per a tres categories professionals la diferència entre el que percep el treballador, recollit a la part inferior, i el que aquest treballador costa a l'empresa, exposat a la part superior. Diferencials prou importants perquè ambdues parts considerin que la relació en què incorren és asimètrica, de manera que el treballador creu que cobra poc i qui el contracta pensa que rendeix poc. El problema és que, amb l'asimetria informativa, ambdues parts tenen raó. Que no s'hagi resolt aquesta limitació informativa, que es remunta a més de mig segle, es deu, probablement, al fet que els treballadors a compte d'altri, amb una informació més completa, serien més exigents a l'hora de valorar els serveis i pres-tacions que reben de les Administracions públiques, la qual cosa podria redundar en descrèdit d'aquestes i en augment de les exigències. D'altra banda, la transparència contribueix a la cura en l'actuació dels qui estan al servei dels contribuents.

Quadre 5
La bretxa fiscal (2008)

	(A) euros	% s/cost total	(B) euros	% s/cost total	(C) euros	% s/cost total
I. El que li costa a l'empresa						
1. Sou Brut	50.000,0	81,31	37.000,0	76,30	26.600,0	76,25
2. Aportació Empresa Cobertures Socials	11.491,0	18,69	11.491,0	23,70	8.285,9	23,75
– Seguretat Social (23,6% s/ 36.889,2)	8.705,9		8.705,9		6.277,6	
– Atur (5,75%)	2.121,1		2.121,1		1.529,5	
– Fogasa "Fons de Garantia Salarial" (0,2%)	73,8		73,8		53,2	
– Accidents de Treball (1%)	368,9		368,9		266,0	
– Formació Professional (0,6%)	221,3		221,3		159,6	
Total cost treballador per a l'empresa	61.491,0	100,00	48.491,0	100,00	34.885,9	100,00
II. El que en percep el treballador						
1. Sou Brut	50.000,0	81,31	37.000,0	76,30	26.600,0	76,25
2. Deduccions	2.342,5		2.342,5		1.689,1	
– Seguretat Social Règim General (4,7% s/ 36.889,2)	1.733,8		1.733,8		1.250,2	
– Atur (1,55%)	571,8		571,8		412,3	
– Formació Professional (0,1%)	36,9		36,9		26,6	
3. Retencions	23,00%	11.500,0	18,00%	6.660,0	14,00%	3.724,0
Total deduccions i retencions	13.842,5	22,51	9.002,5	18,57	5.413,1	15,52
El treballador s'endú a casa	36.157,5	58,80	27.997,5	57,74	21.186,9	60,73
III. La bretxa fiscal (I-II)						
Cost per a l'empresa-líquid per al treballador	25.333,5	41,20	20.493,5	42,26	13.699,0	39,27

(A) Llicenciat superior (G-1), casat, 2 fills (dates de naixement: 1r fill: 1997, 2n fill: 1999).

(B) Cap administratiu (G-3), casat, 2 fills (dates de naixement: 1r fill: 1997, 2n fill: 1999).

(C) Oficial administratiu (G-5), casat, 2 fills (dates de naixement: 1r fill: 1997, 2n fill: 1999).

Font: CEOE.

La reforma del mercat de treball¹

Rafael Ortiz Cervelló

*Advocat-Soci responsable de l'Àrea Laboral de Garrigues
(Barcelona)*

Siguin les meves primeres paraules per agrair als organitzadors d'aquesta Jornada sobre la Reforma del Mercat de Treball que hagin tingut l'amabilitat de comptar amb la meua persona per intervenir-hi, convidant-me a exposar quina és la meua opinió sobre la qüestió.

He d'assenyalar en aquest sentit que valorar la reforma laboral (d'ara endavant RL), sense desqualificar-la per agressiva per a uns i per insuficient per a d'altres, no és una tasca fàcil.

Si a això hi unim el tortuós i llarg camí recorregut, als marges del qual han anat quedant el fracàs d'un diàleg social, una infinitat de propostes heterogènies i variades (entre les més airejades la del contracte únic, la desjudicialització de determinats conflictes i l'abaratiment de l'acomiadament) i les corresponents contrapropostes, a més d'un agitat *iter* d'elaboració, que ha passat per la promulgació d'una norma urgent, el Reial decret llei 10/2010, de 16 de juny, i la posterior tramitació d'aquest com a Projecte de llei, que, després dels tràmits parlamentaris oportuns, es va transformar en la Llei 35/2010, de 17 de setembre (d'ara endavant LRMT). I si a més tenim en compte els diversos posicionaments polítics estratègics que han estat presents a tota hora amanits amb una vaga general, diguem-ne que "preavisada" per no dir "pactada", podríem iniciar un debat que segurament no correspon a aquest fòrum i, a més, ha deixat de ser actual.

És per això que m'agradaria plantejar la meua intervenció des d'un punt de vista pragmàtic, formulant una sèrie de preguntes: Què fem amb la Llei 35/2010, de 17

de setembre, tenint en compte que és l'instrument jurídic que tenim en l'actualitat per dirigir i gestionar les empreses i els RRHH? Sembla evident que cal ser crític tant amb els aspectes positius com amb els negatius que conté i denunciar, si n'hi ha, les mancances que més es trobin a faltar en una norma que ha estat especialment esperada, per veure si aplicant-la es podia iniciar la senda de la recuperació de l'ocupació, o almenys la desacceleració significativa de la destrucció de llocs de treball.

Convé, en primer lloc, recordar quins són els objectius d'aquesta RL.

El preàmbul de la LRMT assenyala amb tota claredat que els seus objectius són principalment fomentar l'ocupació estable i aconseguir més flexibilitat interna a les empreses, per tal d'evitar amb aquestes mesures el nombre d'extincions de contractes de treball davant de situacions de crisi.

Amb aquesta finalitat, s'han instrumentalitzat quatre tipus de mesures, a saber:

1a. La limitació de la contractació temporal i la promoció de la contractació indefinida. Nou tractament d'altres modalitats contractuals.

2a. La reforma de les causes empresarials de l'acomiadament objectiu.

3a. La reforma d'instruments de gestió per afavorir la flexibilitat interna a les empreses.

4a. La racionalització o "normalització" dels agents que intervenen en la intermediació laboral o afavoreixen la contractació, donant entrada a les agències privades de col·locació perquè, de manera autònoma o mitjançant

¹. Article basat en la ponència presentada en la Jornada dels Economistes 2010, el 12 de novembre de 2010, sobre la necessitat de la reforma laboral.

conveni, col·laborin amb els serveis públics d'ocupació, i també liberalitzant les actuacions de les empreses de treball temporal (ETT) en determinades activitats que fins a la data estaven legalment prohibides.

Tractarem ara d'analitzar les mesures enunciades, sense que arribem a detallar-ne aspectes molt específics, ja que el temps d'aquesta exposició ens limita.

a) La limitació de la contractació temporal i la promoció de la contractació indefinida. Aquesta mesura es vol desenvolupar mitjançant la regulació de tres instruments:

b) La limitació temporal de la durada de la modalitat contractual per obra o servei determinat passa de tenir una durada indeterminada, concorde amb la durada de l'obra o el servei, a ser, a partir de l'entrada en vigor de la norma, com a màxim de tres anys, prorrogables 12 mesos més, si així ho preveu la negociació col·lectiva sectorial.

Transcorregut aquest termini, els treballadors adquireixen la condició de fixos en l'empresa. Solució legal que trenca absolutament amb la naturalesa jurídica d'aquest tipus de contractes i que, a més, planteja un seriós problema a la descentralització empresarial, ja que no explica què s'ha de fer en el supòsit en què els contractes o subcontractes tinguin una durada superior al temps que poden durar els contractes de treball que se subscriguin per a aquesta obra o servei determinat però que per la seva pròpia naturalesa no siguin indefinits.

D'altra banda i subjecta a un règim transitori d'implantació que finalitzarà el 2015, s'encareix la indemnització per expiració del terme en els contractes temporals, que passa de 8 a 12 dies per any treballat.

Al costat d'aquesta limitació del contracte d'obra i servei determinat, es retoquen les dues modalitats de contractes formatius: pràctiques i formació.

Les modificacions més destacades del contracte de pràctiques poden resumir-se així:

- Durada: 2 anys.
- S'hi inclou el "certificat de professionalitat" d'acord amb el que preveu la LO 5/2002, com a títol que habilita per a la contractació.

- S'augmenta el termini de subscripció de 4 a 5 anys posteriors a l'obtenció del títol (7 anys, si es tracta de persones discapacitades).

- No es pot utilitzar si la persona ja ha estat contractada en pràctiques a la mateixa empresa o en una alta.

- Els títols de grau, màster i doctorat no es consideren la mateixa titulació, si bé no es pot contractar per un grau inferior si ja s'hi ha utilitzat la titulació superior.

Les modificacions del contracte per a la formació de més interès són:

- Es podrà subscriure amb treballadors que no tinguin titulació, majors de 16 anys i menors de 21. Fins al 31 de desembre de 2011 el límit d'edat serà de 25 anys.

- Es preveu que la qualificació professional obtinguda sigui objecte d'acreditació.

- La retribució del primer any es fixarà per conveni col·lectiu, sense que pugui ser inferior al salari mínim interprofessional (SMI), en proporció amb el temps treballat. El segon any, no serà inferior al SMI.

- S'estableix un règim especial per als contractes subscrits abans del 18 de juny de 2010.

- La DT IX preveu un règim especial per als treballadors discapacitats.

- L'acció protectora de la Seguretat Social comprendrà totes les contingències, situacions protegibles i prescripcions d'aquella, inclosa la desocupació, que cotitzarà de conformitat amb el que preveu la DA XLIX.

- Finalment, he de fer referència a l'article 11 de la Llei (s'entén la 35/2010), el qual estableix les bonificacions de quotes a la Seguretat Social en aquest tipus de contractes².

b) Reforç de la prohibició d'encadenament de contractes temporals ja prevista a l'article 15 de l'ET que, als supòsits ja existents, hi afegeix la referència al mateix lloc de treball, a la situació de grup i als casos de successió i subrogació empresarial. Aquesta limitació no afecta els contractes formatius, de relleu o d'interinitat, ni els subscrits en el marc de programes públics d'ocupació, ni els concertats per empreses d'inserció.

Aquest enduriment de la prohibició d'encadenar contractes, el còmput de la qual s'estableix a partir de la data

². S'acompanya com a Annex I un quadre explicatiu de les bonificacions a la contractació.

d'entrada en vigor del RDL 10/2010, és a dir el 18 de juny de 2010, plantejarà alguns problemes afegits als ja existents als departaments de RRHH de les empreses, especialment en els supòsits de subrogació, ja que hauran de redoblar esforços per controlar especialment els mesos de feina amb contracte temporal d'alguns dels treballadors procedents de subrogacions, cosa que s'haurà de tenir en compte en les *due diligences* prèvies a les modificacions mercantils de successió.

c) Increment de la possible utilització del contracte indefinit de foment de l'ocupació. En realitat el que es fa és augmentar el nombre de col·lectius que poden ser contractats sota aquesta modalitat i incloure alguns supòsits de transformació de contractes temporals en indefinits. La proposta de la CEOE referent a això era que aquesta modalitat contractual es generalitzés per a tot tipus de col·lectius. Manera de, amb el temps, rebaixar el cost de la indemnització per acomiadament.

S'ha de fer esment referent a això que, en aquesta modalitat contractual, si l'empresari acomiada mitjançant un supòsit d'acomiadament objectiu i després reconeix que és improcedent o així es declara judicialment, la indemnització que correspon al treballador és de 33 dies de salari per any de servei amb el límit de 24 mensualitats.

Això no obstant, la indemnització per acomiadament disciplinari declarat improcedent continua sent de 45 dies de salari amb el límit de 45 mensualitats, encara que el treballador estigui contractat sota aquesta modalitat contractual.

Dues qüestions més a destacar són les següents:

S'entendran vàlides les transformacions de contractes temporals o de durada determinada en indefinits per al foment de la contractació indefinida (temporal abans del 18 de juny de 2010 o posterior fins al 31 de desembre de 2011) una vegada hagi transcorregut el termini de 20 dies hàbils establert en l'ET a comptar des de la data de la transformació.

Igualment, comporta un canvi respecte de la situació actual el fet que quan un treballador contractat amb contracte indefinit de foment al·legui que la utilització del procediment d'acomiadament objectiu no s'ajusta a dret perquè la causa real de l'acomiadament és disciplinària, correspondrà a aquest la càrrega de la prova.

b) Quant a la reforma de l'acomiadament objectiu per causes empresarials (articles 51 i 52.c de l'ET), he d'assenyalar que és l'estrella de la RL, encara que no forma part de l'objecte de la reforma, ja que així es desprèn del preàmbul de la Llei.

D'alguna manera, el debat s'ha centrat en aquesta especial modificació legal, i s'ha discutit si el que es pretén amb aquesta mesura era abaratir l'acomiadament, la desjudicialització de la matèria, l'eliminació de l'autorització administrativa en els ERO o l'elaboració d'un llistat tancat de causes, i si suposa un gran perjudici per als treballadors mentre que els empresaris la consideren insuficient, i un llarg etcètera, que ara i aquí és impossible acabar d'ordenar.

Segons la meva opinió, el cert és que haurem d'esperar per veure'n els efectes, a la forma en què s'hi pronuncien els Tribunals. De moment el que podem afirmar és que la reforma es concreta (mentre no hi hagi el corresponent desenvolupament reglamentari) de la manera següent:

a) Es reunifiquen les causes de l'acomiadament objectiu per motius empresarials (art. 52.c ET) i les de l'acomiadament col·lectiu (art. 51.1 ET), que abans es definien per a cada un dels supòsits, cosa que no tenia cap sentit, ja que la diferència entre ambdós era simplement el nombre de treballadors afectats.

b) Es redefineix la causa econòmica en els termes següents:

Es preveuen tres situacions diferenciades que poden recolzar l'extinció dels contractes de treball. En aquest sentit i partint d'una situació econòmica negativa de l'empresa s'assenyalen com a supòsits legals: les pèrdues actuals, les pèrdues previstes i la disminució persistent del nivell d'ingressos que puguin afectar la viabilitat o la capacitat de mantenir el volum d'ocupació. L'empresari haurà d'acreditar els resultats econòmics i justificar que d'aquests es dedueix la raonabilitat extintiva per preservar o afavorir la seva posició competitiva en el mercat.

Desapareix del judici de raonabilitat l'adverbi "mínimament" que l'acompanyava en la redacció donada a aquest punt en el Reial decret llei 10/2010 i que d'alguna manera en rebaixava el grau.

c) S'exemplifiquen, en relació amb les altres tres causes (tècniques, organitzatives i productives), alguns supòsits de referència per a cada una, per tal com la norma exigeix que, als efectes extintius, l'empresa hagi d'acreditar-ne la concurrència d'alguna o algunes i justificar que d'aquestes es dedueix la raonabilitat (novament desapareix el "mínimament") de la decisió extintiva, per contribuir a prevenir una evolució negativa de l'empresa o a millorar-ne la situació mitjançant una més adequada organització dels recursos que afavoreixi la seva posició competitiva al mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.

Tot i que en aparença, el redactat d'aquests articles pugui semblar una mica més flexible que l'anterior, el cert és que s'endureix respecte a la redacció del Reial decret llei 10/2010, i en última instància el problema d'inseguretat sobre l'ajust jurídic de la decisió extintiva de l'empresa roman, ja que es continua encomanant a jutges i tribunals de l'ordre social de la jurisdicció la determinació de la concurrència o no de les causes al·legades.

A més queden per resoldre altres problemes aplicatius relacionats expressament amb les estructures empresarials (empresa, centre de treball, grup d'empreses, empreses multinacionals), amb els mitjans de prova (pèrdues previstes) o amb determinades justificacions com per exemple les referides a la viabilitat de l'empresa.

Com a complement al que s'ha dit, m'han de permetre indicar que en relació amb l'acomiadament objectiu (individual o plural, per sota dels l·lindars) s'han produït dues modificacions que caldrà tenir en compte:

La primera fa referència al període de preavís de l'acomiadament que passa de ser de 30 dies a 15.

I la segona és que se suprimeix com a causa de nul·litat l'incompliment dels requisits formals en la comunicació d'aquests acomiadaments.

d) Igualment es modifica l'acomiadament objectiu per causa d'inassistència al treball (justificada i injustificada) recollit a l'art. 52 d) de l'ET, si bé es tracta d'una modificació de to molt menor, ja que consisteix a reduir del 5% al 2,5% l'absentisme global, i en el tràmit del Senat s'hi havia suprimit qualsevol referència.

c) Reforma d'instruments de gestió per afavorir la flexibilitat interna en les empreses.

Són diversos els aspectes tractats en la RMT amb la pretensió de "flexibilitzar" la gestió interna dels RRHH en l'empresa.

a) El primer al qual em referiré és el relatiu a la suspensió del contracte de treball o reducció de la jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

La primera qüestió que aclareix la norma és que és necessari, tant si l'expedient afecta un treballador com si són nombrosos els afectats, tramitar l'expedient administratiu d'autorització corresponent davant l'Autoritat Laboral (ERO temporal). La segona és que requereix la realització del període de consultes previst a l'art. 51.4 de l'ET, però reduït a la meitat. I la tercera, que durant els períodes de suspensió es prohibeixen les hores extraordinàries, excepció feta de les que s'hagin de fer per causa de força major.

En ocasió de la suspensió dels contractes, s'ha de promoure el desenvolupament de jornades formatives per als afectats, per incrementar-ne la polivalència o l'ocupabilitat.

Pel que fa a la reducció de la jornada (que s'ha denominat "sistema alemany", i que per cert i com és sabut ja existia en el nostre ordenament jurídic) s'entén com a tal la disminució temporal d'entre un 10% i un 70% de la jornada de treball computada sobre la base d'una jornada diària, setmanal, mensual o anual.

Aquests dos supòsits han estat bonificats de manera considerable i a més els treballadors afectats poden recuperar l'atur consumit, en el supòsit que després de la suspensió es produeixi l'extinció dels seus contractes. De manera molt esquemàtica aquestes mesures quedarien de la forma següent:

Ampliació fins a un 80% de la bonificació de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes quan l'empresa inclogui, en els ERO conclosos amb acord, disposicions per reduir els efectes de la regulació temporal, per tal d'afavorir l'ocupació, i disposicions de flexibilitat per conciliar la vida laboral i familiar.

Aquesta mesura serà aplicable a les sol·licituds de regulació d'ocupació presentades des de l'1 d'octubre de 2008 fins al 31 de desembre de 2011, si bé el compromís d'ocupació serà de 6 mesos quan es tracti de sol·licituds de regulació d'ocupació presentades des de l'1 de gener de 2010 fins al 31 de desembre de 2011.

Quan, autoritzat un expedient de suspensió, posteriorment s'autoritzi l'extinció dels contractes per via administrativa o judicial o s'extingeixi el contracte per causa de l'art. 52.c del TRET, els treballadors tindran dret a la reposició de la prestació per desocupació pel mateix nombre de dies que haguessin percebut la desocupació total o parcial durant la suspensió, amb un límit màxim de 180 dies, sempre que:

Les resolucions administratives o judicials que autoritzin les suspensions o reduccions de jornada s'hagin produït entre l'1 d'octubre de 2008 i el 31 de desembre de 2011.

L'acomiadament o resolució administrativa o judicial d'extinció es produeixi entre el 18 de juny de 2010 i el 31 de desembre de 2012.

b) El segon aspecte és el canvi del règim jurídic de les modificacions substancials de les condicions de treball (MSCT), recollides a l'art. 41 de l'ET.

És un de dels objectius de la reforma, però que des del meu punt de vista no ha quedat ben resolt. Vegem, de moment, els canvis operats:

En primer lloc destacar que ara el període de consultes deixa de ser de mínims per passar a ser de màxims. D'aquesta manera, no podrà ser inferior a 15 dies. És important subratllar que si conclou amb acord es presumirà que hi concorren les causes justificatives i només podrà ser impugnat per dol, frau, coacció o abús de dret. Sense perjudici, això és clar, de les accions individuals que s'hi puguin exercir.

La distribució del temps de treball i l'horari s'inclouen entre les matèries subjectes al procediment.

En cas que no hi hagi representants dels treballadors –aquesta sí que és una novetat important, especialment per als sindicats–, s'estableixen dues possibilitats de representació, a elecció d'aquests. O bé designar uns representants (3) d'entre els mateixos treballadors, que estaran legitimats a tots els efectes per assolir els acords que corresponguin, o bé fer-se representar per una comissió d'igual nombre de membres, designats, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius i representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i que estiguessin legitimats per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació a la dita empresa.

En cas que el període de consultes conclougui sense acord, cal que l'empresari emeti una comunicació als treballadors afectats per la decisió empresarial amb una antelació de 30 dies a la data en què tingui efecte.

Una aparent novetat és el tractament que es fa dels supòsits en què la modificació fa referència a les condicions de treball establertes en convenis col·lectius regulats en el títol III del TRET (de sector o empresarials). Aquesta modificació es podrà efectuar a tota hora per acord, amb el corresponent període de consultes, i podrà versar sobre les matèries següents: horari i distribució del temps de treball, règim de torns, sistema de remuneració, sistemes de treball i rendiment i funcions.

Acordada la modificació s'ha de traslladar a la Comissió Paritària del Conveni Sectorial.

En cas de discrepància s'ha d'acudir als procediments extrajudicials de solució de conflictes.

El cert és que la modificació no resol el fonamental: què ocorre si no hi ha acord per adoptar els canvis necessaris? Les sortides que s'indiquen des de la legalitat, vinculades als sistemes extrajudicials de solució de conflictes, amb una velada orientació a l'arbitratge obligatori, no són prou consistents i plantegen més problemes i inconvenients que solucions pràctiques.

Pensem simplement en la possibilitat que un conveni col·lectiu imposés l'obligació d'un arbitratge a les parts en conflicte o legitimés una d'elles a promoure un arbitratge sense acord amb la contrària. Com s'escolliria l'àrbitre si una d'elles no estigués interessada a sotmetre-s'hi? Com es fixaria la fórmula de la controvèrsia? Quins serien els efectes de la insubmissió?

c) El tercer aspecte és menor perquè menors són les modificacions operades. Em refereixo a la mobilitat geogràfica. Simplement cal recordar els aspectes següents:

Que la reforma fa referència especialment al trasllat col·lectiu, que perquè sigui operatiu haurà d'estar precedit d'un període de consultes no superior (abans no inferior) a 15 dies, que es podrà substituir per l'aplicació d'un procediment de mediació o arbitratge.

En els supòsits en els quals no hi hagi representació legal dels treballadors, els mecanismes de representació opcional són els mateixos que he posat de manifest en analitzar les modificacions substancials de les condicions de treball.

Finalment, cal recordar que els procediments en tramitació a l'entrada en vigor de la Llei es regiran per la norma vigent en el moment en què es van iniciar.

d) El quart aspecte a comentar i que ha suscitat gran debat és l'abonament directe per part del FOGASA (Fons de Garantia Salarial), amb caràcter temporal, d'indemnitzacions per extinció de contractes indefinits posteriors a l'entrada en vigor de la norma (DT III Llei 35/2010).

El FOGASA (que es nodreix exclusivament d'aportacions empresarials) ha d'abonar 8 dies de salari per any de servei com a part de la indemnització de contractes de caràcter indefinit (ordinaris o de foment de l'ocupació) subscrits a partir del 18 de juny de 2010, quan s'extingeixin per causes d'acomiadament objectiu (art. 52 TRET) i acomiadament col·lectiu (art. 51 TRET) o de l'art. 64 de la llei concursal.

Les condicions exigides, en espera de regulació reglamentària posterior, són les següents:

Contracte d'almenys un any de durada (en els de durada inferior la indemnització l'ha d'abonar íntegrament l'empresari) i constatar el salari diari que va servir per al càlcul en la comunicació escrita.

Malgrat aquesta nova regulació, l'abonament del 40% de la indemnització legal en empreses de menys de 25 treballadors, en cas de contractes indefinits anteriors al 18 de juny de 2010 es regirà per l'art. 33.8 ET.

Dic que aquesta mesura és temporal (de fet si computem terminis la seva eficàcia es limita a uns quants mesos), ja que a partir de l'1 de gener de 2012 començarà a funcionar un altre invent de la reforma que és el denominat Fons de Capitalització, que respon (no exactament, segons la meua opinió), com s'ha dit, a l'anomenat model austríac. No obstant això, model austríac i model espanyol no poden ser homogenis. En primer lloc per l'enorme diferència de població activa que hi ha entre els dos països i en segon lloc, perquè Àustria és un país amb una taxa de desocupació tradicionalment molt baixa, fet totalment contrari al que ocorre desgraciadament a Espanya.

La previsió que s'ha fet, per dir-ho breument, és que mitjançant fons el treballador acumula una quantitat de diners satisfeta directament per l'empresari que pot uti-

litzar per a supòsits d'acomiadament, mobilitat geogràfica, activitats de formació o jubilació.

e) Vegem finalment el quart element de la RL que se centra en la racionalització o "normalització" dels agents que intervenen en la intermediació laboral o afavoreixen la contractació, donant entrada a les agències privades de col·locació perquè, de manera autònoma o mitjançant conveni, col·laborin amb els serveis públics d'ocupació, així com liberalitzant les actuacions de les empreses de treball temporal en determinades activitats fins a la data legalment prohibides.

Sobre les agències de col·locació, cal dir que les principals modificacions s'operen sobre la Llei d'ocupació (Llei 56/2003), però que tenen repercussions en altres disposicions generals com són el mateix ET, la Llei general de la Seguretat Social o la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social (art. 16.2 i 3 de l'ET, art. 231.1 de la LGSS i art. 16 de la LISOS)

De manera molt esquemàtica, es pot assenyalar que, en aquest àmbit, el primer que es modifica és el concepte d'intermediació mateix; i que a continuació destaca aquesta nova possibilitat dels agents privats de participar en major mesura en una part de les polítiques d'ocupació.

Vegem les modificacions més importants vinculades a les agències de col·locació:

S'amplia la definició de la intermediació laboral, reconeixent també com a tal l'activitat destinada a la recol·locació dels treballadors excedentaris, quan hagi estat acordada en plans socials o programes de recol·locació (art. 20 de la LO).

S'observa un cert recel del legislador davant la participació dels agents privats, ja que insisteix una i altra vegada que la intermediació té el caràcter de servei públic, amb independència de l'agent que la dugui a terme.

Es fa una nova definició i regulació de les agències de col·locació, i es legalitzen també les que tinguin ànim de lucre (art. 21 bis LO).

Per poder actuar com a tals cal obtenir una autorització del Servei Públic d'Ocupació (SPO), i es preveuen possibles infraccions i sancions en cas d'exercici sense haver-la obtingut.

Aquesta autorització podrà ser sol·licitada per una persona física o jurídica i les actuacions que es duguin a

terme podran ser-ho de forma autònoma però en coordinació amb els SPO o mitjançant col·laboració, sent única i amb validesa per a tot el territori espanyol.

Com a obligacions genèriques (a més de les que es dictin reglamentàriament), les Agències hauran de:

Subministrar als SPO la informació que es determini per via reglamentària.

Respectar la intimitat i dignitat dels treballadors i complir les normes de protecció de dades.

Elaborar i executar plans específics per a la col·locació de col·lectius amb dificultats d'accés al mercat de treball.

Disposar de sistemes electrònics compatibles i complementaris amb els dels SPO.

Complir amb la normativa vigent en matèria laboral i de Seguretat Social.

Complir les normes d'accessibilitat universal de les persones amb discapacitat i vetllar per la correcta relació entre característiques dels llocs oferts i el perfil acadèmic i professional requerit.

Pel que fa a les modificacions operades en el règim jurídic i de funcionament de les empreses de treball temporal (ETT) i, per tant, en la Llei 14/1994, es pot assenyalar el següent:

S'ofereix una garantia per als treballadors cedits d'aplicació d'iguals condicions essencials com si haguessin estat contractats directament per l'empresa usuària.

Es defineix el contingut del que s'ha d'entendre per condicions essencials: remuneració, jornada, hores extres, períodes de descans, treball nocturn, vacances i dies festius.

Respecte a la remuneració, aquesta serà la del conveni col·lectiu (CC) aplicable a la usuària. Comprèn les percepcions fixes i variables del lloc de treball i ha d'incloure la part proporcional al descans setmanal, les pagues extres, els dies festius i les vacances.

És responsabilitat de la usuària la quantificació de les percepcions finals del treballador.

Es reconeix el dret dels treballadors cedits que se'ls apliquin les mateixes disposicions que els de la usuària en matèria de protecció de les dones embarassades i en període de lactància i dels menors, així com la igualtat de tracte. Igualment en matèria de menjador, guarderia i altres serveis comuns.

Quan el contracte s'hagi concertat per temps determinat el treballador tindrà dret a percebre una indemnització econòmica a l'acabament del contracte de posada a disposició (CPD) equivalent a la part proporcional que resultaria d'abonar 12 dies de salari per any treballat. Aquesta indemnització pot ser prorratejada al llarg de la vigència del contracte.

Com a compendi de les obligacions de l'empresa usuària, es poden assenyalar les següents:

Responsabilitat subsidiària (o solidària, si és el cas) de les obligacions salarials i de Seguretat Social així com de la indemnització econòmica derivada de l'extinció del contracte de treball.

Reglamentàriament s'establirà la documentació que l'ETT ha de subministrar a la usuària.

Informació als treballadors cedits de les vacants que es produeixin a l'empresa.

Una qüestió important que cal destacar i que suposa una liberalització per a l'activitat de les ETT és la supressió de les limitacions o prohibicions que fins a la data estaven vigents en tota una sèrie de sectors que la mateixa Llei recull. Des d'aquesta perspectiva i a partir de l'1 d'abril de 2011, inclosa l'establerta en la Llei 30/2007, de contractes del sector públic, desapareixen aquestes prohibicions, llevat que la negociació col·lectiva sectorial, abans del 31 de març de 2011, hi incideixi, per raons basades en l'interès general sobre protecció dels treballadors, garantia del bon funcionament del mercat i evitació d'abusos.

D'altra banda s'adapta la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social a la nova situació i es mantenen les prohibicions de la DA II de la LETT, pel fet de ser ocupacions d'especial perillositat per a la salut dels treballadors.

Això era tot el que havia d'exposar. Espero haver complert bé i fidelment l'encàrrec encomanat, els agraeixo molt la seva atenció i quedo a la seva disposició perquè en el col·loqui puguem debatre sobre els mil i un dubtes que la reforma laboral ens ha deixat sobre la taula.

ANNEX I

1. Previsió d'incentius per facilitar l'accés a un lloc de treball

1.1 Contractació indefinida inicial

Contracte a incentivar	Incentiu (anual)	Durada (anys)
Joves aturats amb problemes d'ocupabilitat (RD 383/2008, RD 1917/2008, RD 1975/2008, LPGE 2009 i RDL 2/2009, i art. 10 Llei 35/2010)	800	3
– Dones	1.000	3
Aturats madurs llarga durada (art. 10 Llei 35/2010)	1.200	3
– Dones	1.400	3
Treballadors discapacitats (art. 2.2 Llei 43/2006)		
– Generals	4.500	Tota la vigència
– Majors 45 (agreuats)	5.700	
– Dones (agreuades)	5.350	
– Discapacitat severa (superagreuats)	5.100	
– Majors 45 (superagreuats)	6.300	
– Dones (superagreuades)	5.950	
– Discapacitats en centres especials d'ocupació	100%	
– Discapacitats reincorporats després d'IP (art. 2.3 RD 1451/1983)	50%	2
– Víctimes de violència de gènere o domèstica	1.500	4
– Aturats en situació exclusió social (art. 2.5 Llei 43/2006)	600	4

2. Previsió d'incentius per al manteniment de l'ocupació

2.1 Transformació de contractes de durada determinada

Col·lectiu o contracte que s'incentiva	Incentiu (anual)	Durada (anys)
Transformació de contractes temporals: formatius, relleu i substitució per jubilació anticipada (art. 10.3 Llei 35/2010)	500	3
– Dones	700	3
Transformació contractes temporals amb dones reincorporades al mercat de treball després de part o adopció (art. 4.2 Llei 43/2006)	1.200	4
Transformació contractes formatius o de foment d'ocupació de treballadors discapacitats (art. 2.2.1 Llei 43/2006)		
– General	4.500	Tota la vigència
– Majors de 45 anys (agreuats)	5.700	
– Dones (agreuades)	5.350	
– Discapacitat severa (superagreuats)	5.100	
– Majors de 45 anys (superagreuats)	6.300	
– Dones (superagreuades)	5.950	
– Discapacitats en centres especials d'ocupació	100%	

2.2 Conciliació de la vida laboral i familiar

Col·lectiu o contracte que s'incentiva	Incentiu (anual)	Durada (anys)
Treballadors amb contracte en suspensió per risc durant embaràs o lactància natural, per maternitat o paternitat (DA II Llei 12/2001)	100%	Durant la suspensió contracte
Contractes indefinits de treballadores suspeses per maternitat o excedència per cura de fills que es reincorporin al mercat de treball els dos anys següents a l'inici del permís (art. 4.2 Llei 43/2006)	1.200	4 anys
Canvi de lloc de treball per raó de risc durant l'embaràs o durant lactància natural (DA V Llei 26/2009)	50%	Vigència del canvi

2.3 Treballadors madurs

Col·lectiu o contracte que s'incentiva	Incentiu (anual)	Durada (anys)
Contractes indefinits amb treballadors de 59 anys o més amb una antiguitat en l'empresa d'almenys 4 anys (DA IV Llei 26/2009).	40%	1
Contractes indefinits de treballadors de 60 anys o més que acreditin, almenys, 5 anys d'antiguitat en l'empresa (art. 4.1 Llei 43/2006)	Increment progressiu des del 50%	Vigència del contracte
Treballadors de 65 anys o més que acreditin 35 anys o més cotitzats (art. 112 bis i DA XXXIII LGSS)	100%	Vigència del contracte

2.4 Treballadors afectats per ERO temporal

Col·lectiu o contracte que s'incentiva	Incentiu (anual)	Durada (anys)
Treballadors en situació de suspensió del contracte o reducció temporal de jornada de treball autoritzada per ERO (art. 1 Llei 27/2009. Actualització apartat 2 bis afegit per la Llei 35/2010 permet augment bonificació fins 80%. Art. 1.4 Llei 27/2009)	50% al 80%	Desocupació i <240 dies

3. Incentiu excepcional de la contractació temporal

Col·lectiu o contracte que s'incentiva	Incentiu (anual)	Durada (anys)
Víctimes de violència de gènere o domèstica (art. 2.4 Llei 43/2006)	600	Vigència contracte
Aturats en situació d'exclusió social (art. 2.5 Llei 43/2006)	500	Vigència contracte
Treballadors discapacitats amb contracte de foment d'ocupació de persones amb discapacitat (art. 2.2.4 Llei 43/2006)	3.500	Vigència contracte
– General	3.500	Tota la vigència del contracte
– Majors de 45 anys (agreuats)	4.100	
– Dones (agreuades)	4.100	
– Dones i majors de 45 anys (agreuats)	4.700	
– Discapacitat severa (superagreuats)	4.100	
– Majors de 45 anys (superagreuats)	4.700	
– Dones (superagreuades)	4.700	
– Dones i majors de 45 anys (superagreuats)	5.300	
Treballadors discapacitats amb contracte de pràctiques (DA II.1 ET. Només quota empresarial per contingències comunes)	50%	Vigència contracte
– Concertat per Centre Especial d'Ocupació	100%	
Treballadors discapacitats amb contractes per a la formació (DA II.3 ET. DT IX Llei 35/2010)	50%	Vigència contracte
– Concertat per un Centre Especial d'Ocupació (art. 2.3 Llei 43/2006)	100%	
Majors 52 anys beneficiaris de subsidis per desocupació (art. 228 LGSS i DA 3.3 Llei 45/2002)	50%	12 mesos
Contracte per a la formació (art. 1.1 Llei 35/2010)	100% Cot. Socials empresa i treballadors	Vigència contracte
Contractes d'interinitat		
– Substitució, mitjançant aturats de treballadors durant la suspensió de contracte per risc en embaràs, lactància, paternitat o maternitat (art. 1 RDL 1998)	100%	Vigència contracte
– Suspensió de treballadors durant suspensió de contracte per excedència per cura de fill o familiar (DA XIV ET)	60% 2n any 50% 3r any 100%	
– Substitució de treballadors víctimes de violència de gènere durant suspensió de contracte o canvi de centre de treball (art. 21.3 LO 1/2004)	100%	Vigència contracte
– Substitució de treballador discapacitat en situació d'IT per un altre treballador discapacitat (DA IX Llei 45/2002)		
Contracte en pràctiques amb personal investigador en formació (DA II RD 63/2006)	100%	Vigència contracte

Els Serveis d'Ocupació: quins són, qui els rep i com influeixen en la col·locació*

Alfonso Alba Ramírez

Universitat Carlos III de Madrid

Introducció

En aquest article es presenten els resultats d'un estudi empíric sobre els serveis d'ocupació. Es respon a les preguntes següents: quins serveis d'ocupació s'ofereixen, qui hi participa i quins efectes tenen sobre la col·locació dels demandants de treball que es troben en situació d'atur.

Per respondre a aquestes preguntes s'han utilitzat dades proporcionades per la Conselleria d'Ocupació, Dona i Immigració de la Comunitat de Madrid. S'han creuat tres fonts: 1) demandes de treball registrades, 2) serveis rebuts pels demandants de treball, i 3) contractes de treball registrats. Més concretament, l'estudi es basa en les demandes i els serveis d'ocupació que es van iniciar al llarg de 2006 i en els contractes de treball que es van iniciar en el període 2006-2008. Es van elegir les demandes iniciades al llarg de 2006 per diverses raons. En primer lloc, perquè disposem d'informació completa per a tot l'any a partir dels fitxers estadístics mensuals amb la nova descripció de registre SISPE, vigent a partir de maig de 2005. En segon lloc, perquè és un any prou allunyat del començament de la crisi econòmica, al final del 2007.

Per respondre la primera pregunta plantejada es caracteritzen els serveis d'ocupació rebuts pels demandants de treball. A més de les taxes de participació, interessa en quin moment s'inicien dins del període que

abasta la demanda de treball i quina durada tenen. La qüestió que es tracta a continuació fa referència a qui són els demandants que hi participen, segons gènere, edat i nivell educatiu. Per aprofundir en la resposta a aquesta pregunta s'estimen models logit que permeten obtenir la probabilitat de participar en la formació dependent d'una sèrie de característiques personals dels demandants i de les circumstàncies associades a la seva demanda de treball.

La motivació principal d'aquestes dues primeres seccions de l'estudi és caracteritzar la tipologia de serveis prestats als demandants de treball i conèixer els demandants que en són usuaris. Aquest coneixement és útil per a la planificació i gestió de les polítiques d'ocupació. Cal tenir en compte que el demandant de treball pot optar per participar en els serveis d'ocupació per iniciativa pròpia o ser convidat pel servei públic d'ocupació a participar-hi sota la promesa que milloraran les seves expectatives de col·locació. Sembla lògic suposar que habitualment la decisió de participar és el resultat de la voluntat del demandant i de les indicacions donades pel servei d'ocupació de manera més o menys directa. Encara que no disposem d'informació sobre els mecanismes que porten a la participació, sí esperem entendre millor els processos d'assignació de serveis comparant els demandants que hi participen amb els que no hi participen.

La tercera pregunta que s'intenta respondre en aquest estudi és com influeix la participació en els serveis d'ocu-

* Aquest article és un resum d'un informe elaborat dins del projecte *Panorama Laboral*, finançat conjuntament per la Comunitat de Madrid i el Fons Social Europeu. Les opinions expressades aquí no coincideixen necessàriament amb les de la Comunitat de Madrid. Agraïxo al Servei Regional d'Ocupació i a

l'Observatori Regional d'Ocupació de la Conselleria d'Ocupació, Dona i Immigració de la Comunitat de Madrid les facilitats per accedir a les dades utilitzades.

pació sobre la col·locació. Respondre a aquesta pregunta requereix un ús extremadament acurat de les dades disponibles. La complexitat de la relació entre la participació dels demandants de treball en polítiques actives i la col·locació exigeix un plantejament clar i precís sobre com es mesura l'impacte de les primeres sobre la segona. En aquesta investigació també es considera el tipus de contracte amb què el demandant s'insereix en un lloc de treball. És a dir, s'aprofundeix en la possible influència de la participació en serveis d'ocupació sobre la col·locació, analitzant les característiques d'aquesta col·locació en termes de presumible estabilitat de la feina aconseguida.

Finalment, per aprofundir en la relació entre els serveis d'ocupació i la col·locació es du a terme una discussió sobre la rellevància de la seqüència en què els demandants de treball han participat en els serveis. Això és important perquè de vegades l'usuari transita per serveis de tutoria o atenció personalitzada abans de ser derivat a serveis de formació. Només s'apunten algunes qüestions interessants per investigar el possible efecte diferencial de diverses seqüències de serveis sobre la col·locació.

A través dels resultats d'aquest estudi esperem fer llum, encara que sigui escassa, sobre la importància de la coordinació entre l'oferta de serveis d'ocupació i la intermediació laboral. D'una banda, l'estimació de la probabilitat de participar en els serveis d'ocupació permet suggerir quins demandants han de ser objecte d'atenció preferent, perquè les seves majors necessitats d'ajut per a la col·locació no estan sent satisfetes. Si no s'estan atorgant els serveis d'ocupació adequats serà més difícil proporcionar-los la millor intermediació possible. Dit d'una altra manera, els serveis d'ocupació i, en particular la formació, són una condició necessària però no suficient perquè els esforços de col·locació es vegin degudament recompensats.

D'altra banda, una aproximació a l'estimació dels efectes dels diferents serveis d'ocupació sobre la col·locació ens permet conèixer quins serveis responen millor a l'objectiu d'accelerar la sortida de l'atur. En cap moment no es planteja en aquest estudi efectuar una anàlisi cost-benefici. És a dir, no es tracta de comparar els beneficis d'un servei d'ocupació en particular amb els costos que comporta dur-lo a terme. Només es tracta de

saber si el fet de rebre algun tipus de servei d'ocupació o un en particular té un efecte diferencial positiu sobre la col·locació del demandant de treball. Atesa la senzillesa de la metodologia utilitzada, la resposta que se n'obté en aquest estudi és merament indicativa.

I. El marc institucional i conceptual

Un dels grans objectius de la política d'ocupació és millorar la inserció en el mercat de treball. Amb aquest objectiu s'apela a l'eficàcia dels serveis d'ocupació i a la integració de les polítiques actives i passives, consolidant la protecció davant l'atur i enfortint els mecanismes per accelerar el retorn a un treball de qualitat. Un dels serveis d'ocupació que s'inspiren en aquesta directriu és el disseny d'un itinerari d'inserció laboral a partir d'un compromís d'activitat, amb una tutoria individualitzada i amb la incorporació a programes d'ocupació i/o formació (Reial decret 735, de 8 de maig de 1995, i Ordre del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, de 20 de gener de 1998, entre altres normes). Aquesta mateixa metodologia inspira la recent reforma de les polítiques actives (Reial decret llei 3/2011, de 18 de febrer, de mesures urgents per a la millora de l'ocupabilitat i la reforma de les polítiques actives d'ocupació).

La tutoria individualitzada consisteix en l'assignació al demandant de treball d'un tutor ocupacional que, durant tot el desenvolupament del programa li prestarà una atenció individualitzada, assessorant-lo, acordant i fent el seguiment, i/o l'actualització, almenys mensualment, del seu itinerari d'inserció laboral, proposant i avaluant les accions de millora de la col·locació i informant, si és el cas, dels incompliments de les obligacions contretes. A partir de l'admissió al programa i en el termini màxim de quinze dies, s'estableix l'itinerari d'inserció laboral. Aquest consta dels elements següents: a) L'entrevista professional, mitjançant la qual el tutor ocupacional completarà i actualitzarà la informació professional sobre el demandant de treball que ja figura en els serveis públics d'ocupació i que resulti necessària per definir amb exactitud el seu perfil professional; i b) l'elaboració d'un pla personal d'inserció laboral, en funció de les característiques personals, professionals i formatives detectades en l'entrevista.

Així mateix, el tutor ocupacional promourà la selecció del demandant de treball en els processos de gestió de les ofertes de col·locació dels serveis públics d'ocupació quan el seu perfil professional compleixi amb els requisits plantejats per l'oferent. Finalment, si en el termini dels quaranta-cinc dies següents a l'admissió al programa el treballador no s'ha incorporat a una feina, els serveis públics d'ocupació, en funció de les seves disponibilitats i atenent l'itinerari que s'hagi determinat com a més adequat per a la seva inserció laboral gestionaran, amb prioritat sobre altres col·lectius, la incorporació del demandant en algun dels plans o programes següents:

a) Programes de formació per proporcionar al treballador les qualificacions requerides pel sistema productiu i aconseguir la seva inserció laboral quan manqui de formació professional específica o quan la seva qualificació resulti insuficient o inadequada.

b) Programa de tallers ocupacionals, per a l'adquisició de la formació professional i la pràctica laboral necessària que faciliti la reincorporació al mercat de treball.

c) Plans d'ocupació per a la contractació d'aturats per a la realització d'obres i serveis d'interès general i social, per proporcionar a l'aturat l'adquisició d'una pràctica professional adequada.

d) Altres actuacions que incrementin les possibilitats d'inserció laboral, com ara les accions de suport a la recerca d'ocupació i les d'informació i assessorament a l'autoocupació.

Com ha quedat exposat en els paràgrafs anteriors, l'atenció al demandant de treball per accelerar l'obtenció d'una col·locació està clarament estructurada des del punt de vista legislatiu. Menys evident és com es coordinen i s'integren les diferents accions que estan cridades a presentar-se davant el demandant de treball. La clau per a una assignació adequada de serveis d'ocupació està en la informació de què disposa el gestor de cada cas. D'altra banda, es presumeix que aquest gestor posseeix cert marge de discrecionalitat per decidir quins serveis són els que millor poden ajudar el demandant a col·locar-se. En aquest sentit és important distingir entre serveis més o menys intensius i serveis de formació. Atès que els serveis de formació són els que absorbeixen més recursos, el ges-

tor ha de ponderar amb compte la necessitat d'enviar el demandant de treball a un curs de formació.

No només hi ha una àmplia tipologia de serveis que varien en complexitat i cost. Dins de cada tipus de servei, la seva intensitat és un factor correlacionat amb el seu cost i es pot esperar que també amb el seu benefici. En el cas de la formació, els cursos més llargs són també els més cars. Això implica que, atesa la restricció pressupostària, la despesa en polítiques actives s'ha d'optimitzar reduint el nombre de participants en els diversos serveis a mesura que n'augmenta el cost. Això requereix que el gestor dels serveis conegui bé les necessitats relatives dels demandants i la capacitat d'aquests per aprofitar els recursos que es posen a disposició seva.

2. Quins són els serveis d'ocupació, quan es reben i quant duren?

El quadre 1 presenta la classificació dels serveis d'ocupació rebuts pels demandants de treball que van iniciar l'alta el 2006 a la Comunitat de Madrid, per gènere. La primera columna conté una agrupació de serveis d'acord amb uns trets que ens permeten aglutinar-los. Aquesta agrupació serà utilitzada en la resta de l'estudi. La segona columna del quadre 1 conté el codi utilitzat pel Servei Públic d'Ocupació Estatal (SPEE), i la tercera columna conté la descripció del servei. S'ha elegit l'any 2006 per les raons indicades en la introducció. A més, s'han seleccionat les demandes de treball amb alta al llarg de 2006 perquè interessa que ens fixem en el temps que transcorre entre l'alta de la demanda i l'inici del servei.

Més específicament, el criteri seguit per elaborar el quadre 1 és el següent. S'han seleccionat totes les demandes de treball que es van donar d'alta al llarg de 2006. S'han buscat els serveis rebuts per aquests demandants la data d'inici dels quals està compresa dins de 2006. Quan l'individu ha rebut més d'un servei, s'ha elegit l'últim, donant prioritat a la formació. És a dir, si un demandant ha rebut formació i un altre servei posterior al llarg del període d'alta de la demanda, s'ha seleccionat el servei de formació. Entenem que hi pot haver una seqüència de serveis d'ocupació que acaben en un curs de formació.

Quadre 1

Distribució de demandants de treball que han rebut serveis d'ocupació per tipus de servei. Any 2006

		Homes	Dones	Total
TUTORIA	100 Orientació i informació professional	0,03	0,01	0,02
	110 Tutoria individual	15,22	21,43	18,79
	120 Tècniques instrumentals	0,01	0,01	0,01
	121 Aspectes personals	0,10	0,26	0,19
	122 Cerca activa - grups	0,87	2,22	1,64
	123 Taller d'entrevista	0,00	0,01	0,01
	130 Informació professional	0,03	0,06	0,05
ATENCIÓ PERSONALITZADA	140 Atenció personalitzada	30,52	24,84	27,25
	141 Itinerari de renda activa d'inserció	0,06	0,18	0,13
	14B Atenció personalitzada (Acció especial 1 Com.Aut.)	0,07	0,10	0,09
	14C Atenció personalitzada (Acció especial 2 Com.Aut.)	0,01	0,03	0,02
	210 Informació, motivació	0,42	0,75	0,61
	220 Assessorament	0,86	1,04	0,96
FORMACIÓ	310 Formació ocupacional	44,51	41,81	42,96
	320 Escola taller	1,83	0,60	1,12
	330 Casa d'ofici	0,57	0,14	0,32
	340 Taller d'ocupació	0,77	2,03	1,50
FOMENT	410 Programes experiencials (corporacions locals)	1,59	2,51	2,12
	420 Programes experiencials (organismes sal.)	0,24	0,36	0,31
	440 AEPSA	0,00	0,00	0,00
	921 Centres especials d'ocupació	0,96	0,63	0,77
	922 Discapacitats (RD 1451)	1,04	0,53	0,75
	930 Programes experimentals	0,28	0,44	0,37
	Total	100,00	100,00	100,00

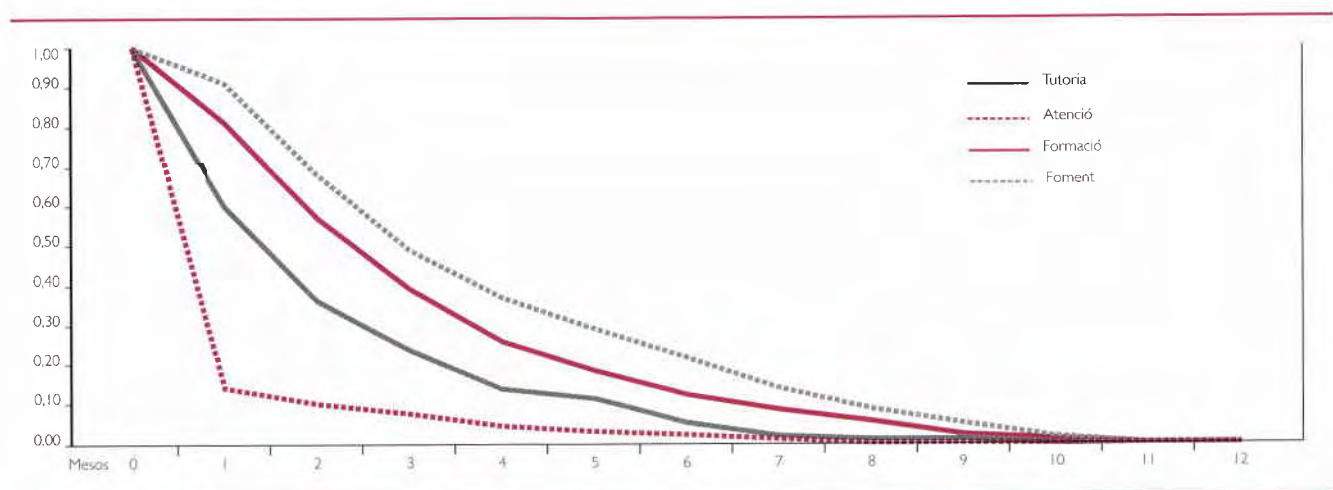
Com posa de manifest el quadre 1, la formació, l'atenció personalitzada i la tutoria individual són els serveis amb més pes relatiu. En aquest sentit cal aclarir que, a causa de la metodologia seguida, l'existència d'un servei diferent del de formació implica que no hi ha hagut formació al llarg de la demanda de treball seleccionada el 2006 per a aquest demandant. Com s'ha explicat en el paràgraf anterior, aquest fet es deu a la forma en què s'han seleccionat els serveis de cada demandant al llarg de la seva demanda de treball amb alta el 2006.

El gràfic 1 conté la taxa de permanència a l'atur abans de la data d'inici del servei d'ocupació iniciada el 2006. És a dir, aquest gràfic permet apreciar el temps transcorregut entre el dia en què s'inicia l'alta de la demanda i el dia en què s'inicia el servei. Aquesta dada és molt important perquè indica, entre altres coses, la possible demora en l'inici del servei. En part per la seva pròpia naturalesa, l'atenció personalitzada sembla el servei més primerenc. Noteu que l'agrupació de serveis s'ha fet per similitud: tutoria (del codi 100 al 130), atenció personalitzada (140 a 220), formació (310 a 340), i foment i altres programes (410 a 930). D'ara endavant seguirem aquesta agrupació. Els valors en mesos s'obtenen per arrodoniment a l'enter més pròxim en dividir per 30 els dies resultants de restar les dates d'inici del servei i d'alta de la demanda de treball.

Quant de temps roman el demandant compromès amb el servei? Aquesta dada és rellevant en el cas que tingui possibilitats d'acceptar una oferta de treball. Com es pot apre-

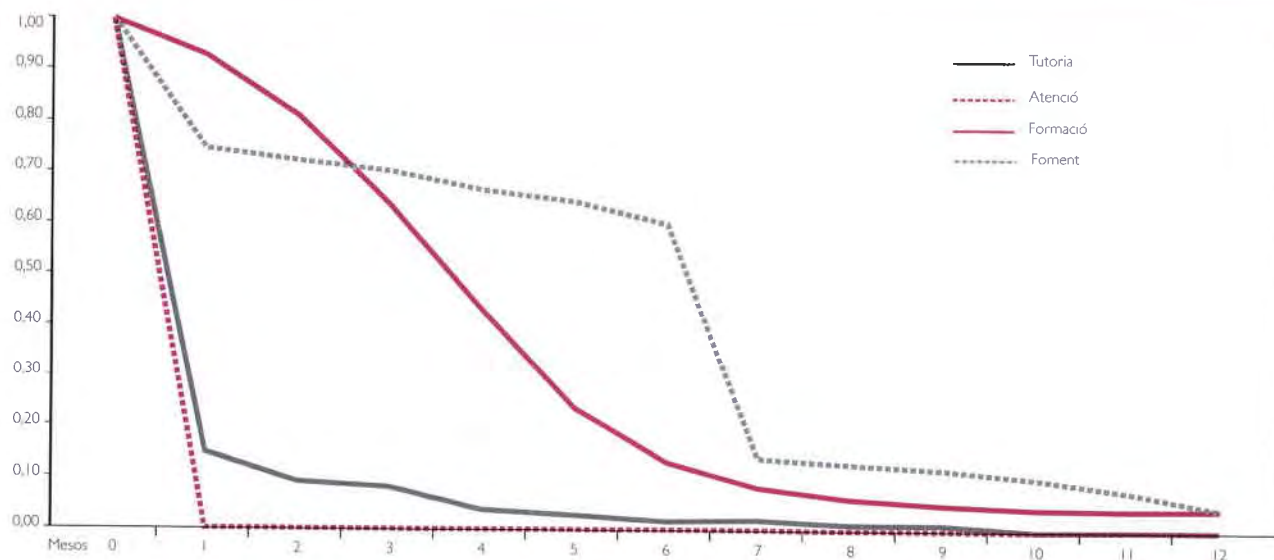
Gràfic 1

Taxes de permanència a l'atur abans de la data d'inici del servei d'ocupació iniciat el 2006. Demandants amb alta el 2006



Gràfic 2

Taxes de permanència en el servei d'ocupació rebut. Demandants amb alta el 2006 i serveis iniciats el mateix any



ciat en el gràfic 2, la immensa majoria dels serveis de tutoria i d'atenció personalitzada s'inicien i finalitzen el primer mes des de l'alta de la demanda. Tanmateix, com és lògic, el servei de formació s'estén durant molt més temps. Això significa que el demandant que participa en la formació sofreix el que podríem anomenar l'"efecte forrellat". Això és, durant el temps que realitza la formació no està disponible per treballar, la qual cosa no impedeix que l'alumne pugui abandonar la formació per acceptar un lloc de treball.

Per entendre millor la dada anterior convé fixar-se en quantes hores es dediquen als diferents serveis. Segons les dades que s'utilitzen en aquest estudi, la durada mitjana de la formació és entorn de 337 hores per als homes i 296 hores per a les dones. El temps mitjà dedicat als serveis d'atenció personalitzada és d'una hora. El nombre mitjà d'hores dedicades a la tutoria és considerablement més elevat entre les dones que entre els homes: 7,7 hores enfront de 4 hores, respectivament.

3. Quina és la taxa d'incidència dels serveis d'ocupació i qui hi participa?

Quina és la taxa d'incidència dels serveis d'ocupació sobre el conjunt d'individus que van inscriure la seva

demanda al llarg de 2006 a la Comunitat de Madrid? Entorn del 16% dels homes i el 17% de les dones que van iniciar la seva demanda de treball el 2006 van rebre almenys un servei d'ocupació en la seva primera ocurrència d'alta com a demandant aquell any. Convé aclarir en aquest punt que alguns serveis no s'han tingut en compte perquè són obvis, com és el cas de l'anomenada "actualització curricular o reclassificació".

La formació, la rep el 7,5%, tant entre els homes com entre les dones. El segon servei en importància per la seva incidència és l'atenció personalitzada, entorn el 5% entre els homes i el 4,5% entre les dones. Finalment hi ha la tutoria, que presenta una incidència major entre les dones que entre els homes, 4% davant el 2,5%, respectivament. Quan es té en compte l'edat es revela un fet clar: entre els demandants de treball de 55 anys o més la incidència de la formació és extremadament reduïda. Quan es té en compte el nivell educatiu, s'identifiquen col·lectius de demandants que participen relativament menys en els serveis d'ocupació com ara els que tenen més edat i menys estudis. Destaca l'elevada incidència dels serveis d'ocupació, especialment la formació, entre els homes amb estudis de formació professional, tant de nivell mitjà com superior. També és elevada la incidència dels serveis

Quadre 2

Probabilitat de participar en serveis d'ocupació. Tots els demandants. Any 2006

	Homes i dones			Homes			Dones		
	Ràtio de prob.	Error estàndar	z	Ràtio de prob.	Error estàndar	z	Ràtio de prob.	Error estàndar	z
Home espanyol	1,710	0,0358	15,0	1,660	0,0365	13,9			
Dona espanyola	1,735	0,0357	15,4				1,268	0,0530	4,5
Home Colòmbia	1,419	0,0587	6,0	1,428	0,0588	6,1			
Dona Colòmbia	1,786	0,0503	11,5				1,274	0,0636	3,8
Home Equador	1,017	0,0483	0,3	1,022	0,0486	0,4			
Dona Equador	1,705	0,0431	12,4				1,221	0,0580	3,5
Home Marroc		Omesa			Omesa			Omesa	
Dona Marroc	1,390	0,0625	5,3					Omesa	
Home Perú	1,365	0,0613	5,1	1,371	0,0615	5,1			
Dona Perú	1,820	0,0564	10,6				1,304	0,0685	3,9
Home Romania	0,912	0,0690	-1,3	0,952	0,0694	-0,7			
Dona Romania	1,857	0,0612	10,1				1,295	0,0727	3,6
Homes Altres extr.	1,240	0,0425	5,1	1,252	0,0427	5,3			
Dones Altres extr.	1,718	0,0413	13,1				1,228	0,0567	3,6
Edat 16-19	1,290	0,0180	14,1	1,530	0,0252	16,9	1,049	0,0267	1,6
20-24	1,067	0,0138	4,7	1,101	0,0210	4,6	1,048	0,0184	2,6
25-29	1,037	0,0128	2,8	1,044	0,0199	2,1	1,036	0,0167	2,1
30-34		Omesa			Omesa			Omesa	
35-39	0,992	0,0141	-0,6	0,983	0,0223	-0,8	0,998	0,0181	-0,1
40-44	0,987	0,0150	-0,9	0,985	0,0242	-0,6	0,998	0,0192	-0,6
45-49	0,906	0,0167	-5,9	0,901	0,0271	-3,8	0,909	0,0213	-4,5
50-54	0,769	0,0198	-13,3	0,775	0,0317	-8,1	0,765	0,0255	-10,5
55-59	0,564	0,0246	-23,4	0,590	0,0361	-14,6	0,547	0,0337	-17,9
60+	0,407	0,0334	-26,9	0,428	0,0444	-19,1	0,389	0,0515	-18,4
Fins a primària	0,847	0,0165	-10,1	0,841	0,0246	-7,0	0,856	0,0233	-7,0
Secund. 1a etapa	0,770	0,0113	-23,0	0,788	0,0176	-13,5	0,756	0,0149	-18,7
F.P. Mitjà	1,016	0,0171	0,9	1,095	0,0282	3,2	0,969	0,0216	-1,5
Batxillerat		Omesa			Omesa			Omesa	
F.P. Superior	1,133	0,0178	7,0	1,243	0,0275	7,9	1,054	0,0234	2,3
Diplomatura	0,983	0,0197	-0,9	1,115	0,0349	3,1	0,919	0,0239	-3,5
Llicenciatura	1,032	0,0154	2,1	1,033	0,0256	1,3	1,021	0,0194	1,1
Aturat	1,928	0,011	59,2	1,868	0,0175	35,7	1,956	0,0144	46,7
Rep prest. contr.	1,196	0,0087	20,7	1,208	0,0132	14,3	1,196	0,0115	15,5
Rep prest. no contr.	1,089	0,0212	4,0	1,078	0,0384	2,0	1,081	0,0256	3,1
Segona alta de dem.	1,785	0,0118	49,2	1,879	0,0178	35,4	1,744	0,0158	35,3
Tercera alta o més	2,433	0,0310	28,7	2,472	0,0458	19,8	2,363	0,0417	20,6
Col·lectiu especial	1,084	0,0146	5,5	1,088	0,0213	4,0	1,078	0,0201	3,7
Nombre d'observacions		514.101,00			226.679,00			287.423,00	
Pseudo R2		0,0303			0,0342			0,0282	
Log pseudolikelihood		-221.813,28			-95.181,20			-126.463,07	

d'ocupació entre els homes i les dones amb edats compreses entre 20 i 29 anys que han completat un nivell d'estudis de diplomatura o de llicenciatura.

Finalment, hem realitzat una anàlisi multivariant a través d'un model logit. Els resultats es presenten en el quadre 2. La variable explicada pren el valor 1 si l'individu

participa en algun servei d'ocupació al llarg de l'alta de la seva demanda de treball el 2006, i zero en un altre cas. En lloc de presentar els coeficients de les variables explicatives es presenten les anomenades *odds ratios* o ràtios de probabilitat. En el model logit, l'*odds ratio* d'un coeficient d'una variable mesura com aquesta variable influeix sobre el risc que ocorre l'opció que estudiem (rebre un servei d'ocupació) relatiu al risc que ocorre l'alternativa de referència (no rebre servei d'ocupació). Un valor més gran que la unitat de la ràtio de probabilitat implica que augmenta el risc relatiu indicat, un valor menor que la unitat implica que aquest risc relatiu disminueix.

Els resultats continguts en el quadre 2 confirmen les pautes observades anteriorment i, a més, permeten avançar en la consideració d'altres variables que són rellevants per explicar la probabilitat de participar en els serveis d'ocupació. Disposem així dels trets més destacats del demandant de treball amb major probabilitat de participar en les polítiques d'ocupació.

Entre els homes, la nacionalitat espanyola suposa un diferencial en la probabilitat molt significatiu. Entre les dones, la nacionalitat és menys determinant de la participació en serveis d'ocupació. L'edat no està associada amb la probabilitat de participar en els serveis d'ocupació d'igual manera entre homes que entre dones. Si bé tant homes com dones de més edat hi participen molt menys, els homes més joves hi participen relativament més que les dones més joves, en comparació amb els grups de mitjana edat en cada un dels gèneres. Quant al nivell educatiu, la diferència més destacada entre homes i dones fa referència a la possessió d'un nivell d'estudis de diplomatura, ja que obté un signe positiu per als homes i negatiu per a les dones, en comparació amb un nivell d'estudis de batxillerat.

En les regressions també s'inclouen una sèrie de variables que han resultat molt significatives i amb el mateix signe per a homes i per a dones. El demandant de treball té major probabilitat de participar en els serveis

d'ocupació si es donen les circumstàncies següents: es classifica com a aturat, rep prestació per desocupació o pertany al que el servei públic d'ocupació estatal anomena un "col·lectiu especial"¹.

D'altra banda, les dues variables "segona alta de demanda" i "tercera alta o més" fan referència al fet que la demanda que estem considerant per a l'individu en qüestió no és la primera que ha tingut el 2006, sinó l'ordre que indica les variables esmentades. Només en alguns casos la demanda no és la primera entre els individus que tenen més d'una alta el 2006. Són aquells que no van rebre cap servei en la primera o successives altes però sí el van tenir en un ordre superior. Només en aquest cas hem optat per seleccionar l'alta que sí que porta associada un servei d'ocupació. Encara que aquesta variable és molt significativa a causa de la forma en què s'ha seleccionat la mostra, s'hi inclou perquè el criteri de selecció és necessari per estudiar els efectes dels serveis d'ocupació sobre la col·locació.

Finalment, la regressió dels resultats de la qual es presenten en el quadre 2 conté altres variables explicatives que no s'hi presenten. Són variables fictícies referides a la unitat administrativa de gestió (UAG), que podem assimilar a les oficines d'ocupació esteses per tota la geografia de la Comunitat de Madrid. S'hi han inclòs aquestes variables perquè es considera que en part reflecteixen les circumstàncies associades amb la zona geogràfica de residència del demandant de treball i que això pot influir sobre la participació en serveis d'ocupació.

4. Com influeixen els serveis d'ocupació sobre la col·locació i sobre el tipus de contracte?

Els estudis microeconòmics sobre l'impacte de les polítiques actives en la sortida de l'atur a Espanya són escassos. Es poden citar els dos treballs següents, de menys a més recents:

1. En aquest col·lectiu s'inclouen els demandants que reuneixen una o algunes de les següents característiques: estudiant, demandant amb perfil comunitari, prejubilat, pensionista per jubilació, pensionista per invalidesa, sol·licitant beneficiari de subsidi agrari, demandant que exporta la prestació, demandant emigrant amb voluntat de tornada, autònom, demandant

d'altres serveis, demandant sol·licitant d'exportació de la prestació que sol·licita intermediació demandants extracomunitaris amb condicions específiques per a l'accés a l'ocupació, demandant de serveis previs a l'ocupació, sol·licitant/beneficiari de renda agrària, treballador/perceptor a temps parcial, demandant en situació d'exclusió social.

1. "Efectos de las políticas de formación a desempleados", de F. Javier Mato Díaz i Begoña Cueto Iglesias, a *Revista de Economía Aplicada*, núm. 46, vol. 26, 2008, pàg. 61-83. Aquest article utilitza una mostra petita d'individus que han rebut formació a través d'un programa d'ocupació d'àmbit regional. Obté resultats positius sobre la possible influència de la formació en l'obtenció de col·locació.

2. "Do training programmes get the unemployed back to work?: A look at the Spanish experience", d'Alfonso Arellano, *Revista de Economía Aplicada*, núm. 53 (vol. XVIII), 2010, pàg. 39 a 65. Aquest treball utilitza dades proporcionades per l'INEM i obté resultats en el mateix sentit que l'estudi anterior.

Altres estudis que no utilitzen dades microeconòmiques però que es fan referència a les polítiques actives a Espanya són els següents:

a) "Do Active Labour Market Policies Matter in Spain?", de M.A. Davia, C. García-Serrano, V. Hernanz, M.A. Malo i L. Toharia. Publicat a J. De Koning i H. Mosley (editors): *Labour market policy and unemployment*, Edward Elgar, 2001, pàg. 137-160.

b) *¿Sirve la formación para el empleo?*, d'A. Lope Peña, P. López Roldán i C. Lozares Colina (coords.), Consejo Económico y Social, Madrid, 2000.

c) "Políticas de mercado de trabajo en España y en Europa", de F. Sáez, *Papeles de Economía Española*, núm. 72, 1997, pàg. 309-325.

L'escassetat d'estudis sobre les polítiques actives a Espanya implica que disposem de pocs resultats empírics sobre la relació entre els serveis d'ocupació i la probabilitat de col·locació.

Per analitzar la influència dels serveis d'ocupació sobre la col·locació ens centrem en el subconjunt de demandants de treball que es troben aturats. La classificació dels demandants de treball com a tals es reflecteix en el registre de la demanda en virtut dels criteris aplicats pel servei públic d'ocupació. La col·locació la definim com l'obtenció d'un contracte en els primers 12 mesos des que es dona d'alta la demanda, si l'individu no rep cap servei; o des del final del servei, en cas de rebre'l.

El quadre 3 conté la diferència en les taxes de col·locació segons si s'ha participat en serveis d'ocupació o no.

Quadre 3

Nombre i distribució de demandants segons que hagin rebut serveis o no i segons que s'hagin col·locat o no, per tipus de servei i tipus de contracte

	S'ha col·locat en 12 mesos	No s'ha col·locat en 12 mesos	Total		
	Total	Contracte indefinit	Contracte temporal	Total	
Tutoria	40,86	7,19	33,67	59,14	100
Atenció personalitzada	41,88	7,47	34,41	58,12	100
Formació	44,70	8,47	36,24	55,30	100
Foment i altres programes	52,02	16,91	35,11	47,98	100
No va rebre cap servei	38,64	7,49	31,15	61,36	100
Total	39,51	7,63	31,88	60,49	100

S'obté un diferencial de gairebé cinc punts percentuals a favor dels demandants que van rebre serveis d'ocupació. Quan considerem les taxes de col·locació segons el tipus de servei rebut, s'obté que les accions de foment i altres programes estan associades amb les taxes de col·locació més elevades, seguides de les accions de formació.

Com que la qualitat de la col·locació és també rellevant, el quadre 3 conté també les taxes de col·locació segons el tipus de contracte aconseguit. De nou destaquen els serveis de foment i de formació perquè porten associades majors taxes de col·locació a través d'un contracte indefinit que la resta de serveis o que el fet de no haver rebut cap servei. Ni la tutoria ni l'atenció personalitzada no semblen afavorir l'ocupació estable en comparació amb no haver rebut cap servei d'ocupació.

Encara que aquests resultats descriptius són interessants, cal que realitzem una anàlisi multivariant senzilla. Per a això estimem un model logit on la variable explicada pren el valor 1 si el demandant troba feina a l'any d'acabar el servei, si ha rebut algun servei, o a l'any de l'alta de la demanda si no n'ha rebut cap. A la primera columna del quadre 4 es presenta la ràtio de probabilitat. Efectivament, el quadre 4 mostra que a excepció del servei de tutoria, els altres serveis d'ocupació tenen un efecte diferencial positiu sobre la col·locació davant el fet de no haver rebut cap servei.

L'ordre d'importància de la influència dels serveis sobre la col·locació és el ja comentat: foment, formació i atenció personalitzada. Un resultat molt clar és que les

Quadre 4

Probabilitat d'obtenir un contracte 12 mesos després de l'alta de la demanda o del final del servei d'ocupació.
Tots els demandants aturats. Any 2006. Model logit

	Homes i dones			Homes			Dones		
	Ràtio de prob.	Error estàndard	z	Ràtio de prob.	Error estàndard	z	Ràtio de prob.	Error estàndard	z
Home espanyol	1,482	0,0262	15,0	1,616	0,0268	17,9			
Dona espanyola	1,128	0,0261	4,6				1,958	0,0491	13,7
Home Colòmbia	0,791	0,0473	-5,0	0,809	0,0476	-4,5			
Dona Colòmbia	0,666	0,0437	-9,3				1,195	0,0603	3,0
Home Equador	0,982	0,0350	-0,5	1,009	0,0353	0,3			
Dona Equador	0,666	0,0361	-11,2				1,189	0,0550	3,1
Home Marroc		Omesa							
Dona Marroc	0,553	0,0545	-10,9				Omesa		
Home Perú	0,920	0,0495	-1,7	0,951	0,0498	-1,0			
Dona Perú	0,691	0,0523	-7,1				1,224	0,0668	3,0
Home Romania	0,630	0,0504	-9,2	0,619	0,0509	-9,4			
Dona Romania	0,444	0,0609	-13,3				0,809	0,0739	-2,9
Homes Altres extr.	0,729	0,0322	-9,8	0,755	0,0324	-8,7			
Dones Altres extr.	0,541	0,0337	-18,2				0,950	0,0535	-1,0
Edat 16-19	0,355	0,0177	-58,5	0,308	0,0244	-48,3	0,404	0,0262	-34,6
20-24	0,838	0,0122	-14,5	0,722	0,0180	-18,1	0,940	0,0167	-3,7
25-29	0,942	0,0113	-5,3	0,842	0,0170	-10,1	1,026	0,0151	1,7
30-34		Omesa			Omesa		Omesa		
35-39	0,958	0,0122	-3,5	0,998	0,0186	-0,1	0,929	0,0162	-4,5
40-44	0,962	0,0130	-3,0	0,948	0,0201	-2,7	0,975	0,0171	-1,5
45-49	0,895	0,0141	-7,8	0,911	0,0221	-4,2	0,895	0,0186	-6,0
50-54	0,684	0,0163	-23,3	0,748	0,0249	-11,7	0,648	0,0218	-19,9
55-59	0,435	0,0195	-42,8	0,447	0,0277	-29,0	0,418	0,0279	-31,3
60+	0,224	0,0269	-55,5	0,217	0,0347	-44,0	0,225	0,0441	-33,9
Fins a primària	0,702	0,0147	-24,1	0,801	0,0208	-10,7	0,620	0,0212	-22,5
Secund. 1a etapa	1,021	0,0100	2,1	1,139	0,0151	8,6	0,942	0,0134	-4,5
F.P. Mitjà	1,132	0,0157	7,9	1,171	0,0259	6,1	1,110	0,0197	5,3
Batxillerat		Omesa			Omesa		Omesa		
F.P. Superior	1,155	0,0166	8,7	1,258	0,0257	8,9	1,088	0,0218	3,9
Diplomatura	1,148	0,0180	7,7	1,113	0,0316	3,4	1,124	0,0221	5,3
Llicenciatura	1,035	0,0139	2,5	0,968	0,0223	-1,5	1,046	0,0177	2,6
Rep prest. contr.	1,112	0,0072	14,8	1,119	0,0107	10,5	1,083	0,0099	8,1
Rep prest. no contr.	0,685	0,0180	-21,0	0,627	0,0316	-14,8	0,715	0,0220	-15,2
Segona alta de dem.	1,256	0,0116	19,6	1,205	0,0174	10,8	1,295	0,0157	16,4
Tercera alta o més	1,474	0,0338	11,5	1,377	0,0493	6,5	1,565	0,0467	9,6
Col·lectiu especial	0,740	0,0146	-20,5	0,693	0,0213	-17,2	0,760	0,0202	-13,6
Tipus de servei rebut									
Tutoria	1,014	0,0175	0,81	1,001	0,0297	0,03	1,025	0,0216	1,16
Atenció personalitzada	1,111	0,0157	6,69	1,094	0,0228	3,95	1,119	0,0217	5,18
Formació	1,161	0,0117	12,77	1,041	0,0176	2,30	1,273	0,0156	15,50
Foment i altres programes	1,566	0,0403	11,11	1,451	0,0655	5,68	1,628	0,0514	9,49
No va rebre serveis d'ocupació		Omesa			Omesa		Omesa		
Nombre d'observacions	394.893			176.454			218.439		
Pseudo R2	0,0419			0,0467			0,0389		
Log pseudolikelihood	-253.863,52			114.373,20			-138.990,98		

dones semblen beneficiar-se en major mesura de les polítiques actives que els homes. Segons el quadre 4, la influència dels serveis d'ocupació i en particular de la formació és més gran sobre la col·locació de les dones que sobre la col·locació dels homes. La diferència en la probabilitat d'un impacte positiu entre els gèneres és molt elevada. La ràtio de probabilitat associada al coeficient de la variable que reflecteix haver rebut formació és 1,04 entre els homes i 1,27 entre les dones. Això significa que la probabilitat de col·locació havent rebut formació en relació amb la probabilitat de col·locació sense haver-la rebut és 1,04 vegades superior entre els homes i 1,27 vegades superior entre les dones. Així, doncs, la formació contribueix en major mesura a la col·locació entre les dones que a la col·locació entre els homes.

La diferència en les ràtios de probabilitat entre homes i dones també és elevada quant a la influència dels serveis de foment i altres programes relacionats. Això es deu en part al fet que les dones són considerades en molts casos com un col·lectiu desfavorit per al qual existeixen mesures de foment de l'ocupació especialment dissenyades per ajudar la seva inserció laboral.

La influència d'altres variables, a més dels serveis d'ocupació, com ara l'edat, el nivell educatiu, etc., no presenten cap sorpresa. Rebre prestació, l'ordre de la demanda i pertànyer a un col·lectiu especial són variables molt significatives que expliquen la probabilitat de col·locació dels demandants de treball al cap d'un any d'haver registrat la seva demanda, si no reben serveis, i al cap d'un any d'haver finalitzat el servei si l'han rebut.

En les regressions també s'han inclòs variables fictícies referides a la unitat administrativa de gestió, concepte assimilable a les oficines d'ocupació distribuïdes pel territori de la Comunitat de Madrid. És important que tinguem en compte aquesta variable perquè recull en part les dificultats de col·locació associades amb l'àrea territorial on resideix presumiblement el demandant de treball.

La següent pregunta que ens formulem en aquest article és si els serveis d'ocupació influeixen sobre el tipus de contracte aconseguit pel demandant aturat. Ens interessa dilucidar si els serveis d'ocupació augmenten la probabilitat d'obtenir un contracte indefinit o temporal. Per a això hem estimat un model multinomial logit on es

tenen en compte les dues possibles vies de col·locació: el contracte indefinit i el contracte temporal. El quadre 5 conté els resultats per al conjunt d'homes i dones. També s'han estimat regressions per a homes i per a dones, separatament, però no se'n presenten els resultats tot i que sí que es comenten en el text.

La primera columna de cada quadre conté l'anomenada *relative risks ratio* en el programa estadístic Stata. Aquí la traduïm com a ràtio de risc relatiu. En el model logit multinomial, mantenint la resta de variables explicatives constants i variant en una unitat la variable explicativa, la ràtio de risc relatiu associada amb aquesta variable indica el factor de canvi esperat en el risc relatiu d'una certa alternativa o categoria en comparació amb l'alternativa o categoria de referència. En el nostre cas les tres alternatives són: obtenir un contracte indefinit, obtenir un contracte temporal i no obtenir un contracte. Aquesta última és l'alternativa o categoria de referència en el model logit multinomial.

Efectivament, els programes de foment i els programes de formació no solament influeixen positivament sobre l'obtenció d'un contracte temporal sinó que també afavoreixen una col·locació més duradora. Per la seva part, la tutoria té un efecte negatiu sobre l'obtenció d'un contracte indefinit per al conjunt d'homes i dones.

Segons els resultats del quadre 5, la ràtio de risc relatiu d'obtenir un contracte indefinit, relatiu a no obtenir-lo, per part d'un demandant que ha seguit un curs de formació enfront d'un demandant que no l'ha seguit s'espera que augmenti en un factor d'1,11, sempre que les altres variables del model es mantinguin constants. El factor d'augment corresponent per a un contracte temporal és 1,17.

Si comparem els resultats continguts en els quadres 4 i 5, de nou els beneficis sembla que són més elevats per a les dones que per als homes. Tant entre homes com entre dones, l'atenció personalitzada influeix positivament sobre l'obtenció d'un contracte temporal però no d'un contracte indefinit. Entre els homes, els serveis de foment tenen un impacte positiu molt elevat només sobre la probabilitat d'obtenir un contracte indefinit. Per la seva part la influència d'aquests serveis en el cas de les dones és positiva per a ambdós tipus de contractes.

Quadre 5

Probabilitat d'obtenir un contracte indefinit o temporal al cap de 12 mesos de l'alta de la demanda o del final del servei d'ocupació. Tots els demandants aturats. Any 2006. Model multinomial logit

	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	Ratio de riesgo relativo	Error estándar	z	Ratio de riesgo relativo	Error estándar	z
Home espanyol	5,075	0,4552	18,11	1,288	0,0345	9,45
Dona espanyola	4,017	0,3602	15,51	0,971	0,0259	-1,10
Home Colòmbia	1,899	0,2453	4,97	0,735	0,0362	-6,25
Dona Colòmbia	2,330	0,2658	7,41	0,577	0,0267	-11,89
Home Equador	1,711	0,1874	4,90	0,949	0,0340	-1,45
Dona Equador	2,329	0,2403	8,20	0,577	0,0219	-14,50
Home Marroc			Omesa			
Dona Marroc	2,036	0,2718	5,33	0,473	0,0276	-12,84
Home Perú	2,031	0,2716	5,30	0,868	0,0446	-2,76
Dona Perú	2,423	0,3071	6,98	0,598	0,0333	-9,22
Home Romania	1,629	0,2233	3,56	0,575	0,0303	-10,52
Dona Romania	1,814	0,2587	4,18	0,371	0,0244	-15,09
Homes Altres extr.	1,729	0,1731	5,47	0,680	0,0226	-11,61
Dones Altres extr.	1,857	0,1847	6,22	0,470	0,0166	-21,33
Edat 16-19	0,277	0,0108	-32,98	0,372	0,0070	-52,43
20-24	0,656	0,0152	-18,14	0,883	0,0114	-9,58
25-29	0,859	0,0174	-7,51	0,963	0,0116	-3,14
30-34			Omesa			
35-39	0,913	0,0199	-4,15	0,970	0,0126	-2,38
40-44	0,849	0,0202	-6,89	0,991	0,0137	-0,69
45-49	0,993	0,0244	-0,30	0,871	0,0132	-9,08
50-54	0,763	0,0221	-9,34	0,664	0,0117	-23,20
55-59	0,507	0,0179	-19,29	0,416	0,0089	-40,97
60+	0,264	0,0133	-26,38	0,214	0,0064	-51,17
Fins a primària	0,562	0,0164	-19,69	0,743	0,0117	-18,88
Secund. 1a etapa	0,798	0,0143	-12,61	1,086	0,0117	7,64
F.P. Mitjà	0,908	0,0258	-3,38	1,198	0,0200	10,80
Batxillerat			Omesa			
F.P. Superior	1,059	0,0303	2,00	1,185	0,0211	9,54
Diplomatura	1,118	0,0336	3,71	1,155	0,0226	7,38
Llicenciatura	1,143	0,0256	5,96	0,995	0,0151	-0,35
No rep cap prestació			Omesa			
Rep prest. contr.	1,112	0,0145	8,14	1,111	0,0085	13,73
Rep prest. no cont.	0,566	0,0213	-15,14	0,714	0,0137	-17,58
Primera alta de demanda			Omesa			
Segona alta de demanda	1,061	0,0238	2,66	1,301	0,0159	21,50
Tercera alta o més	1,170	0,0761	2,42	1,542	0,0543	12,30
Col·lectiu especial	0,901	0,0230	-4,08	0,701	0,0113	-22,08
Tipus de servei rebut						
Tutoria	0,897	0,0298	-3,27	1,044	0,0193	2,32
Atenció personalitzada	1,039	0,0308	1,30	1,127	0,0187	7,22
Formació	1,111	0,0235	4,98	1,173	0,0146	12,85
Foment i altres programes	2,609	0,1472	16,99	1,312	0,0583	6,11
No va rebre serveis d'ocupació			Omesa			
Nombre d'observacions	394.893					
Pseudo R2	0,038					
Log pseudolikelihood	-328.544,2					

Nota: En les regressions també es van incloure variables fictícies referides a la unitat administrativa de gestió.

5. És rellevant la seqüència de serveis per a la col·locació?

Com s'ha explicat en les seccions anteriors, en els casos en què el demandant de treball rep diversos serveis al llarg del període en què manté la demanda en alta, hem optat per seleccionar l'últim servei rebut, llevat que hi hagi hagut un servei de formació abans d'aquest últim servei. En aquest cas, hem elegit el servei de formació, i analitzem la col·locació a partir del moment en què finalitza la formació. Si ens fixéssim només en el servei de formació estaríem ignorant que aquest ha pogut estar precedit o propiciat per una tutoria o per una atenció personalitzada. En aquesta secció considerarem la rellevància de la seqüència de serveis que pot desembocar en formació.

Efectivament, tal com s'ha explicat en la primera secció d'aquest estudi, si passat un cert espai de temps després de l'admissió a un programa de tutoria, el treballador no s'ha reincorporat a una feina, els serveis públics d'ocupació, en funció de les seves disponibilitats i atenent a l'itinerari que s'hagi determinat com a més adequat per a la seva inserció laboral, gestionaran, amb caràcter prioritari sobre altres col·lectius, la incorporació del demandant en programes de formació. L'objectiu és proporcionar al treballador les qualificacions requerides pel sistema productiu i aconseguir-ne la inserció laboral quan no tingui formació professional específica o la seva qualificació resulti insuficient o inadequada.

Quan es realitza l'encreuament entre el servei rebut en primer lloc i el servei que el segueix en els casos en què els demandants reben dos serveis d'ocupació, es comprova que en molts casos el segon servei és una repetició del primer, i quan no és així, el segon servei és, en la majoria dels casos, un servei de formació. Concretament, la tutoria i l'atenció personalitzada precedeixen un bon nombre de serveis de formació. Relativament, aquesta seqüència és més freqüent en els casos en què el primer servei és d'atenció personalitzada que en els casos en què és de tutoria.

Així mateix, també s'observen situacions en què un primer servei de formació és seguit per un servei de tutoria o atenció personalitzada. Davant el fet de continuar

amb altres serveis, el més freqüent és que una acció formativa sigui seguida d'una altra acció formativa.

Hem identificat les tres pautes de seqüències de serveis que es poden considerar com a variables explicatives addicionals de la probabilitat de col·locació: 1) D'una acció de tutoria a una altra de formació; 2) d'una acció d'atenció personalitzada a una altra de formació; 3) d'una acció formativa a una altra acció formativa.

Atès que aquest article depassa ja el límit establert no presentem els quadres que contenen les estimacions. Tanmateix, sí que en comentem els resultats. La seqüència de serveis que parteix d'una tutoria o atenció personalitzada i acaba en un curs de formació és molt significativa a l'hora d'explicar la col·locació. Cal aclarir que les vuit variables fictícies construïdes en relació amb les polítiques actives són mútuament excloents. Això ens permet comparar les ràtios de probabilitat. Hem notat que els valors per a les esmentades ràtios de probabilitat tendeixen a ser més elevats per a les variables que recullen la seqüència de serveis que deriven al demandant cap a la formació, fins i tot quan aquesta seqüència consisteix en dues accions de formació seguides, que quan es tracta de la formació com a únic o primer servei.

També hem investigat la influència diferencial de les seqüències de serveis sobre el tipus de contracte. Quant al tipus de contracte obtingut pels demandants de treball que han participat en serveis d'ocupació, la seqüència d'aquests serveis és molt significativa per explicar la col·locació a través d'un contracte indefinit, excepte en el cas de la seqüència iniciada amb una tutoria. Hem notat de nou com la majoria de les variables que recullen una seqüència fins a la formació obtenen ràtios de risc relatiu més elevades que l'obtinguda per la variable que recull la formació sense seqüència prèvia.

A la llum d'aquests resultats podem afirmar que la influència positiva de la formació sobre la col·locació s'accentua quan l'acció formativa està precedida d'un servei d'orientació. Podem interpretar aquest resultat com la conseqüència lògica del disseny d'un itinerari d'inserció cap a l'ocupació. L'objectiu de l'itinerari és accelerar el procés d'inserció i, d'alguna manera, optimitzar l'ús dels recursos disponibles per a les polítiques actives del mercat de treball.

Resum i conclusions

Aquest estudi ha intentat respondre tres preguntes rellevants, ara més que mai, perquè en un context de creixents restriccions pressupostàries es planteja l'eficàcia de la despesa en polítiques actives. Les preguntes són les següents: 1) Quins serveis d'ocupació reben els demandants de treball, quan els reben i quant duren?; 2) Quina és la taxa d'incidència dels serveis d'ocupació sobre els demandants de treball, qui són els demandants que hi participen i què els diferencia de la resta de demandants?; i 3) Com influeixen els serveis d'ocupació sobre la col·locació i, en particular, sobre el tipus de contracte obtingut pels demandants de treball aturats, tenint en compte, també, la seqüència en què es reben els serveis?

Mitjançant una selecció acurada dels demandants que van iniciar l'alta de la demanda de treball al llarg de 2006 i dels serveis que van rebre a partir de l'alta d'aquesta demanda, hem estat capaços d'oferir respostes preliminars a aquestes preguntes. Un avantatge de les dades utilitzades és que són la població i no una mostra d'aquesta. Això atorga major credibilitat als resultats obtinguts en aquest estudi.

Modestament hem contribuït a omplir el buit en la recerca sobre els serveis d'ocupació i els seus efectes sobre la col·locació. El resultat és un pas modest en l'avaluació de les accions d'ocupació i, en particular, de la més costosa de totes elles, la formació. La participació en cursos de formació, almenys en l'àmbit de la Comunitat de Madrid, té un efecte positiu i molt significatiu sobre l'obtenció d'un contracte i, més concretament, sobre l'obtenció d'un contracte indefinit. Aquest efecte es reforça quan la formació va precedida de serveis d'orientació, presumiblement perquè d'aquesta manera s'està realitzant una millor assignació dels recursos formatius.

Tot i que la tutoria aïllada no sembla tenir un efecte positiu, sinó més aviat negatiu en alguns casos, quan l'esmentada tutoria desemboca en una acció formativa, les conseqüències per a la col·locació són clarament favorables. Així mateix, els nostres resultats suggereixen la necessitat d'aprofundir en els serveis d'atenció personalitzada, ja que, malgrat la seva curta durada i escàs cost, sembla que tenen un efecte molt positiu sobre la col·locació.

Seria interessant analitzar les diferències entre els serveis de tutoria i d'atenció personalitzada per entendre millor el perquè de la disparitat dels seus efectes sobre la col·locació.

Lògicament, d'aquests resultats podem extreure importants lliçons per a la política d'ocupació a Espanya i a la Comunitat de Madrid en particular. Queda pendent tanmateix la realització d'un estudi sobre la comparació del cost i el benefici dels serveis d'ocupació. Aquest exercici és més necessari encara en un entorn de fortes restriccions pressupostàries com el que es configura per a l'economia espanyola en els pròxims anys.

Referències bibliogràfiques

ALFONSO ARELLANO, "Do training programmes get the unemployed back to work?: A look at the Spanish experience", *Revista de Economía Aplicada*, núm. 53, vol. 18, 2010, pàg. 39-65.

M.A. DAVIA, C. GARCÍA-SERRANO, V. HERNANZ, M.A. MALO i L. TOHARIA "Do Active Labour Market Policies Matter in Spain?", a J. DE KONING i H. MOSLEY (editors): *Labour market policy and unemployment*, EDWARD ELGAR, 2001, pàg. 137-160.

F. JAVIER MATO DÍAZ i BEGOÑA CUETO IGLESIAS, "Efectos de las políticas de formación a desempleados", *Revista de Economía Aplicada*, núm. 46, vol. 26, 2008, pàg. 61-83.

A. LOPE PEÑA, P. LÓPEZ ROLDÁN i C. LOZARES COLINA (coords.), *¿Sirve la formación para el empleo?*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000.

FELIPE SÁEZ, "Políticas de mercado de trabajo en España y en Europa", *Papeles de Economía Española*, núm. 72, 1997, pàg. 309-325.

Una avaluació microeconòmica de les polítiques actives destinades a fomentar l'ocupació de caràcter indefinit a Espanya¹

Inmaculada Cebrián, Gloria Moreno i Luis Toharia
Universitat d'Alcalà

I. Introducció: evolució dels programes de foment de l'ocupació indefinida a Espanya

El mercat de treball espanyol té una sèrie de problemes endèmics entre els quals destaca l'abundant nombre de contractes temporals que es firmen i que han donat lloc que durant més de dues dècades, a Espanya, s'hagin registrat nivells de temporalitat que han arribat a afectar més d'un terç de la població assalariada. Aquest problema ha estat tractat al llarg de diverses reformes laborals que han anat buscant la manera de contenir aquest tipus de contractació mentre s'aconseguia fomentar l'ocupació indefinida. Entre les mesures que es van prendre al seu dia destaquen les que van estar encaminades a recuperar el principi de causalitat de la contractació temporal que s'havia perdut en la reforma de l'Estatut dels treballadors l'any 1984, mentre que es posaven en pràctica fórmules que desincentivaven l'ús de la contractació temporal i incentivaven l'ús de la contractació indefinida. En aquest sentit destaquen la reforma de 1997, els canvis legislatius de 2001-2002 i sobretot, la reforma de l'any 2006. Aquestes reformes se sostenien sobre dos pilars bàsics. D'una banda, s'establí un sistema de bonificacions a les quotes de la seguretat social que permetia l'abaratiment dels costos laborals per a les empreses, i d'altra banda, s'introduïa en el sistema una nova modalitat de contracte indefinit que comportava un cost d'acomiadament de 33 dies per any treballat amb un màxim de 24 mensualitats, en lloc dels 45 dies per any treballat amb un màxim de 42 mensualitats.

La reforma aprovada el 1997 va ser la primera que veritablement va introduir mesures amb la finalitat d'aproximar els costos laborals, tant els directes, com els d'extinció dels contractes indefinits i els temporals. L'acord assolit pels agents socials i el Govern pretenia limitar l'ús de la contractació temporal de llarga durada, incentivant l'ús de la contractació indefinida o la conversió del contracte temporal en un contracte indefinit. Amb aquesta finalitat, es van plantejar dues grans mesures: en primer lloc, els agents socials van pactar la creació d'una nova modalitat de contractació indefinida, que es va articular amb caràcter transitori fins al maig de 2001, que comportava uns menors costos d'extinció, de manera que la indemnització en cas d'acomiadament improcedent quedava establerta en 33 dies de salari per any treballat amb un màxim de 24 mensualitats (Llei 63/1997). D'altra banda, el Govern va agregar al procés uns ajuts econòmics a la contractació indefinida en forma de bonificacions de les cotitzacions a la Seguretat Social (Llei 64/1997). Al començament, aquests dos programes anaven dirigits als mateixos col·lectius de treballadors. Aquests incentius econòmics que rebaixaven el cost del factor treball tenien dos anys de vigència, excepte en el cas dels aturats majors de 45 anys, per als quals el període bonificat coincidia amb la vigència del contracte. A la pràctica, aquestes bonificacions aconseguien igualar, en els casos generals, els costos laborals esperats d'un treballador temporal i d'un indefinit que fos acomiadat al cap de dos anys (Malo i Toharia, 1999).

Els anys següents, es van produir alguns canvis interessants. El 2001, el nou contracte de foment de l'ocupa-

¹ Aquest estudi presenta alguns dels resultats obtinguts en el projecte "Avaluació microeconòmica dels programes de foment de l'ocupació indefinida a partir de dades dels serveis públics d'ocupació i de la Mostra

Continua de Vides Laborals" que ha estat finançat pel programa FIPROS de la Direcció General de la Seguretat Social, i realitzat pels autors l'any 2010.

ció indefinida es va convertir en definitiu quan es va donar vigència permanent a la norma reguladora (disposició addicional primera, Llei 12/2001), mentre que es produïa una progressiva separació entre els col·lectius als quals es dirigien les mesures de bonificació de les cotitzacions i aquest contracte de foment. Així, les conversions dels contractes temporals en indefinits van deixar de ser objecte de les bonificacions llevat del cas dels contractes formatius; només podien acollir-se al contracte de foment les transformacions que tinguessin lloc abans del 31 de desembre de 2003 i només per als contractes temporals subscrits anteriorment a la Llei. A més, aquesta llei va deixar fora dels col·lectius bonificables els joves menors de 30 anys. Així mateix, es va imposar una indemnització de vuit dies a l'acabament dels contractes temporals causals més utilitzats, una mesura afegida de reducció de les diferències de costos d'extinció.

La reforma del sistema de prestacions de l'any 2002 (Llei 45/2002) va introduir un canvi més des del punt de vista de les diferències de costos entre els contractes temporals i els contractes indefinits. En efecte, aquesta llei, en establir una nova regulació dels salaris de tramitació, va fer que el cost de l'acomiadament esdevingués cert i d'efecte immediat, amb la condició que l'empresari acceptés que es tractava d'un acomiadament improcedent i diposés la indemnització corresponent al jutjat social en les 48 hores posteriors a l'acomiadament, sense haver de pagar salaris de tramitació. El cost d'extinció dels contractes indefinits va disminuir per dues vies: en primer lloc, per la supressió dels salaris de tramitació; en segon lloc, per l'eliminació de la incertesa del procés d'acomiadament. Des d'aquesta llei, es pot dir que l'acomiadament a Espanya és, en la majoria dels casos, lliure, tot i que no gratuït (Malo i Toharia, 2008).

Aquesta situació es va mantenir fins a la reforma de 2006, aprovada després de l'Acord per a la millora del creixement i de l'ocupació signat pels agents socials (Llei 43/2006). Aquesta reforma proposava l'adopció de noves mesures de redefinició dels incentius a la contractació indefinida, sempre en la línia d'apropar els costos laborals dels contractes temporals i els indefinits. Així, es va estendre l'ús del contracte de foment de la contractació indefinida per a les conversions, sempre que els contractes temporals haguessin estat subscrits abans del 31 de desembre

de 2007. Després d'aquesta data, l'únic tipus de conversió que es podria dur a terme era mitjançant el contracte indefinit ordinari amb indemnització de 45 dies per any de servei en lloc dels 33 dies dels indefinits de foment d'ocupació. A més de les conversions, els col·lectius que podien ser contractats sota aquesta modalitat contractual eren els mateixos que els fixats en la Llei 12/2001: joves entre 16 i 30 anys, majors de 45 anys aturats, amb almenys 6 mesos d'antiguitat en una oficina pública d'ocupació, minusvàlids i dones en llocs de treball en professions amb una baixa participació femenina. D'altra banda, es va introduir un nou programa de bonificacions i un pla extraordinari per incentivar la conversió de contractes temporals en indefinits. Aquest pla extraordinari es dirigia a tots els contractes subscrits anteriorment a l'1 de juliol de 2006 que es transformessin en indefinits abans de l'1 de gener de 2007, exceptuant les conversions dels contractes formatius, de relleu i substitució que sí que van mantenir les bonificacions en cas que es produís la conversió.

Tanmateix, malgrat la implementació d'aquestes mesures que aconseguien aproximar els costos entre les modalitats de contractació indefinida i temporal, el nombre de contractes temporals continuava creixent mentre la contractació indefinida també ho feia, en part pel període expansiu que vivia l'economia espanyola amb molt bons nivells de creació d'ocupació. Ara bé, el creixement de l'ocupació indefinida no es va produir al mateix ritme que el del temporal i, a més, els contractes indefinits, en cap de les seves modalitats, no semblava que tinguessin un paper essencial en la millora dels nivells d'estabilitat laboral.

Tots aquests fets i circumstàncies justifiquen la conveniència de realitzar una avaluació dels possibles efectes de les mesures de foment de la contractació indefinida, ja sigui a través dels programes de bonificació a les quotes de la Seguretat Social o mitjançant l'abaratiment dels costos d'acomiadament dels contractes de foment, de manera que també es pugui introduir alguna reflexió sobre la nova reforma laboral (Reial decret llei 10/2010, de 16 de juny; Llei 35/2010, de 17 de setembre). Aquesta reforma té com a objectiu últim reduir la dualitat del mercat de treball espanyol introduint nous límits a la contractació temporal, afavorint la contractació indefinida, reduint els costos de l'extinció dels contractes temporals i indefinits per a les empreses,

ahora que es promouen mecanismes de flexibilitat interna de les empreses. Entre les mesures dirigides a reduir la dualitat del mercat de treball, a causa de l'existència de contractes temporals i indefinits, es pot destacar l'extensió del contracte de foment de la contractació indefinida, introduït originalment per la reforma de 1997. Aquesta modalitat contractual es considera que no ha estat capaç de promoure prou l'accés a contractes de caràcter indefinit dels col·lectius que més dificultats troben en l'actualitat per obtenir-los, motiu pel qual s'estén a tots els col·lectius de treballadors, llevat únicament dels aturats per un període inferior a 3 mesos. A més, també admet la possibilitat que s'acullin a aquest tipus de contractes totes aquelles transformacions de contractes temporals en contractes indefinits.

El treball que es presenta a continuació resumeix les principals conclusions de l'estudi realitzat per Cebrián, Moreno i Toharia el 2010 amb l'objectiu de valorar fins a quin punt els programes de foment de l'ocupació indefinida han ajudat que els treballadors participants millorin els seus resultats laborals, facilitant no solament la seva entrada en les noves modalitats de contractació indefinida, sinó també afavorint la seva estabilitat laboral.

Quan es realitza una avaluació microeconòmica cal tenir en compte que aquesta presenta certs problemes. D'una banda, l'avaluació microeconòmica de les polítiques actives del mercat de treball relatives a programes concrets requereix tècniques microeconòmiques que no sempre poden tenir en compte adequadament els possibles efectes indirectes que es produeixen més enllà dels que afecten els participants en els programes. A més per conèixer l'efecte net sobre els individus sempre s'ha de comptar amb un grup de control amb el qual comparar els resultats del grup participant en l'acció, la qual cosa no és possible sempre. D'altra banda, per realitzar una avaluació microeconòmica rigorosa, cal comptar amb dades accessibles i de qualitat. No obstant això, a causa de la limitació de la informació disponible, moltes avaluacions de programes tendeixen a estudiar els resultats dels individus després de la seva participació en un període de temps molt curt, la qual cosa pot impedir una valoració adequada de la viabilitat i efectivitat de la política activa. A més,

en la major part dels estudis les variables que indiquen resultats són molt reduïdes i es fixen sobretot en els nivells d'ocupació, i són molt pocs els estudis en els quals es valora la relació existent entre les polítiques actives i la durada de les ocupacions. És per això que alguns dels resultats d'aquest estudi proporcionen informació rellevant i en certa mesura nova, ja que no solament es disposa de grup de control, sinó que també es disposa d'informació en el temps, de manera que es pot analitzar l'estabilitat dels contractes firmats en el període comprès entre el dia 1 de gener de 2005 i el 31 de desembre de 2009. Això ha estat possible gràcies a la realització d'un encreuament de dues fonts de dades, la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL), en les seves edicions des de 2005 fins a 2009, i els registres administratius de contractes proporcionats pel Servei Públic d'Ocupació Estatal (SPOE) per a aquells mateixos anys². D'aquesta manera, s'ha aconseguit afegir a la informació aportada per la MCVL algunes variables extretes de les dades procedents del registre de contractes (nivell d'estudis, tipus d'ocupació, tipus d'indemnització per acomiadament improcedent), per la qual cosa es disposa d'una informació més àmplia que la que ofereixen els dos tipus de dades separadament, i que permet a més reconstruir la vida laboral dels individus que han iniciat almenys un episodi d'ocupació indefinida al llarg d'aquests cinc anys i identificar el tipus d'indemnització per acomiadament que comporta el contracte.

Els estudis realitzats pels autors posen de manifest que, malgrat ser cert que el nombre de contractes firmats sota la modalitat de foment de l'ocupació indefinida ha estat reduït en comparació amb la resta de contractes indefinits firmats (només representen entorn del 30% del total de contractes firmats entre 2005 i 2009), després de la reforma de l'any 2006 la probabilitat d'accedir a l'ocupació indefinida sota aquesta modalitat experimenta un augment notable. Entre d'altres raons, hi ha el fet que aquesta reforma va permetre novament que la transformació de contractes temporals en contractes indefinits es pogués acollir a aquest tipus de contractes fins al 31 de desembre de 2007. Això ve a indicar que la reducció de la indemnització, en cas que es produeixi un acomiadament

2. Això ha estat possible gràcies a la disposició i col·laboració del Servei Públic d'Ocupació Estatal i de la Direcció General d'Ordenació de la Seguretat Social, per obtenir ambdues fonts d'informació i enllaçar-les.

improcedent, té un efecte positiu a l'hora de determinar l'entrada en una ocupació indefinida. Ara bé, aquesta circumstància no implica que la relació contractual sigui permanent, sinó simplement que no es coneix si tindrà final. Per aquesta raó, una qüestió important a tenir en compte és la durada d'aquestes ocupacions, de manera que es pugui valorar en quina mesura aquestes ocupacions són estables en realitat. En aquest cas, l'anàlisi realitzada ve a concloure que no hi ha una diferència significativa entre els costos d'acomiadaments lligats a cada tipus de contracte, sinó que és més aviat el caràcter del contracte, és a dir, si és inicial o per transformació d'un contracte temporal, el que determina que l'ocupació tingui una durada major.

Aquest treball s'estructura en aquesta introducció, seguida d'un apartat amb una breu anàlisi descriptiva sobre la tipologia de contractes que s'analitzarà. En l'apartat següent s'inclouen els resultats d'un estudi sobre la probabilitat d'accedir a les diferents modalitats de contractes indefinits. L'últim apartat presenta una anàlisi sobre l'estabilitat dels contractes indefinits, basada en l'estudi de les durades dels episodis d'ocupació indefinida. Finalment es resumeixen algunes de les principals conclusions.

2. Descripció dels tipus de contractes indefinits

La tipologia de contractes indefinits que s'utilitza en aquest treball diferencia entre quatre modalitats: contractes inicials sense bonificació, referits com a contractes ordinaris; contractes inicials bonificats; contractes per transformació d'un temporal en un indefinit, denominats conversions, que poden ser amb bonificació o sense. Addicionalment s'incorpora la informació sobre el tipus d'indemnització per acomiadament improcedent que tenen, de manera que es classifiquen segons si aquesta és de 45 dies per any treballat amb un màxim de 42 mensualitats, referida en ocasions com "major acomiadament", o de 33 dies per any treballat amb un màxim de 24 mensualitats, referida com a "menor acomiadament". D'aquesta manera resulten 8 categories de contractes³, tal com es presenten el quadre 1.

3. No es consideren ni els contractes subscrits amb persones que presenten algun tipus de discapacitat, ni els contractes que són fixos discontinus, ja que es tracta de tipologies que requereixen una anàlisi específica.

La informació continguda en el quadre 1 és resultat de l'explotació de la base de dades formada per la MCVL, en les seves versions 2005-2009, enllaçada amb els registres de contractes del Servei Públic d'Ocupació Estatal. Les dades es refereixen als valors poblacionals obtinguts després de l'enllaç. Cal esmentar que en aquest enllaç no s'inclouen els treballadors amb nacionalitat estrangera, així com en alguns casos que s'han filtrat perquè no coincideix la informació de la MCVL i la procedent dels registres de contractes. El resultat és una mostra de 177.425 contractes que, elevats a valors poblacionals, assoleixen la xifra de 4.435.625 episodis d'ocupació en els quals el contracte registrat és de caràcter indefinit⁴.

El quadre 1, a més dels valors absoluts poblacionals, recull el percentatge que representen els casos que s'acullen a la DAP de la Llei 45/2001, la qual cosa indica la proporció de contractes que s'acullen al "menor acomiadament" en cada categoria de contracte i per a cada sexe. També es presenten els valors percentuals de la distribució d'homes i dones segons el tipus de contracte que tinguin, així com el pes de les dones en el conjunt total d'observacions.

Un primer resultat que cal assenyalar és que, en el conjunt del període, la categoria de contractes que més registres reflecteix i que té més pes en el conjunt de casos analitzats és el dels contractes inicials sense bonificació i amb major indemnització en cas d'acomiadament, de manera que aquesta categoria identifica tots aquells casos en els quals el contracte no s'acull a cap mesura de foment de la contractació indefinida. Per ella sola representa un terç del total dels contractes indefinits realitzats en el període. Així mateix, també és important destacar que la següent categoria en volum de contractació està formada per les conversions de contractes temporals en contractes indefinits que no s'acullen tampoc a cap mesura de foment.

D'altra banda, la principal diferència que s'aprecia entre homes i dones és que la proporció de contractes indefinits ordinaris és major en el cas dels homes, mentre que la de contractes inicials bonificats és major en el cas de les dones. Evidentment aquest resultat té a veure amb el fet que el col·lectiu femení ha tingut durant el període ana-

4. S'ha de recordar que la MCVL recull informació sobre el 4% de la població que va tenir algun tipus de relació amb la Seguretat Social aquell l'any, per la qual cosa per obtenir el valor poblacional n'hi ha prou de multiplicar per 25.

Quadre I

Percentatge de contractes indefinits acollits a la DAP de la Llei 12/2001, entre l'1 de gener de 2005 i el 31 de desembre de 2009, per tipus de contracte indefinit i sexe

	No acollits	Valors absoluts Acollits	Recurs al "menor acomiadament"		Percentatge de distribució		Total
			Total	Proporció d'acollits	No acollits	Acollits	
Homes							
Ordinaris	1.028.700	51.850	1.080.550	4,8	54,8	6,6	40,6
Inicials bonificats	65.375	281.350	346.725	81,1	3,5	35,8	13,0
Conversions bonificades	340.900	189.900	530.800	35,8	18,2	24,2	19,9
Conversions no bonificades	442.100	262.550	704.650	37,3	23,6	33,4	26,5
Total	1.877.075	785.650	2.662.725	29,5	100,0	100,0	100,0
Dones							
Ordinaris	526.625	34.750	561.375	6,2	43,9	6,1	31,7
Inicials bonificats	177.575	263.975	441.550	59,8	14,8	46,0	24,9
Conversions bonificades	205.650	112.275	317.925	35,3	17,1	19,6	17,9
Conversions no bonificades	289.525	162.525	452.050	36	24,1	28,3	25,5
Total	1.199.375	573.525	1.772.900	32,3	100,0	100,0	100,0
Ambdós sexes							
Ordinaris	1.555.325	86.600	1.641.925	5,3	50,6	6,4	37,0
Inicials bonificats	242.950	545.325	788.275	69,2	7,9	40,1	17,8
Conversions bonificades	546.550	302.175	848.725	35,6	17,8	22,2	19,1
Conversions no bonificades	731.625	425.075	1.156.700	36,7	23,8	31,3	26,1
Total	3.076.450	1.359.175	4.435.625	30,6	100,0	100,0	100,0
Percentatge de dones							
Ordinaris	33,9	40,1	34,2				
Inicials bonificats	73,1	48,4	56,0				
Conversions bonificades	37,6	37,2	37,5				
Conversions no bonificades	39,6	38,2	39,1				
Total	39,0	42,2	40,0				

Font: Enllaç MCVL-registre de contractes SPOE.

litzat la possibilitat que la seva contractació inicial es pogués acollir a determinades bonificacions de caràcter específic per a aquestes treballadores. De la mateixa manera, s'observa que la participació de les dones en els contractes inicials bonificats supera el 50% per cent, cosa que indica que no només és la forma de contractació indefinida més estesa entre les dones, sinó també que és el tipus de contracte en el qual hi ha més dones que homes.

El pes dels contractes indefinits acollits al menor acomiadament, en general, tant per a homes com per a dones, és menor que el dels que no s'acullen a aquesta disposició, i dins d'aquests, són els contractes inicials bonificats els que presenten un pes major. Destaca especialment l'escassa incidència que té aquesta menor indemnització per acomiadament en el cas dels contractes inicials no bonificats.

La distribució percentual entre homes i dones mostra que en ambdós casos, els contractes inicials bonificats són els que majoritàriament s'acullen a aquest tipus d'indemnització per acomiadament més baixa, encara que tenen més pes entre els homes, malgrat que els contractes de les dones recorren més a aquest tipus d'indemnització.

La tendència que s'observa al llarg del període 2005-2009 permet afirmar que l'entrada en vigor de la reforma de juny de 2006 va suposar una clara acceleració del nombre de contractes indefinits firmats. Naturalment, el període extraordinari obert per la reforma de 2006 que permetia la realització de conversions bonificades i amb "menor acomiadament" va comportar un notable increment de les conversions de contractes temporals, tant bonificades com no bonificades. Però també els contractes indefinits

ordinaris van augmentar de manera molt notable. Encara que també cal assenyalar que la tendència a l'increment de les conversions es manté una vegada acabat el període estipulat per la llei. Aquest resultat guarda relació amb l'elevat "pes mort" de les bonificacions a les conversions⁵, ja que sembla que moltes empreses, malgrat no poder optar a les bonificacions van decidir continuar fent conversions, així com també es pot interpretar que l'augment de contractes ordinaris podria respondre a aquesta mateixa situació. En general, es pot dir que la reforma va suposar un impuls a totes les formes de contractació indefinida.

En relació amb l'ús del contracte de foment de l'ocupació indefinida, segons la DAP Llei 12/2001, les diferents categories de contractes bonificats s'acullen en proporcions variables a aquesta indemnització amb menor acomiadament. Destaca el fet que, malgrat que els contractes indefinits inicials no bonificats són més nombrosos que la resta, s'acullen en una proporció molt petita al menor acomiadament, mentre que el pes en la resta de categories de contractació indefinida, encara que no és majoritari, sí que és comparativament molt més gran.

3. Anàlisi de la probabilitat d'accedir a un tipus de contracte indefinit o a un altre

Una forma de completar l'anàlisi descriptiva de la tipologia de contractes indefinits que es van registrar entre 2005 i 2009 resulta de la combinació de les variables disponibles en un model economètric d'elecció multivariant per estudiar com cada una d'elles afecta la probabilitat que un episodi d'ocupació estigui associat amb un tipus de contracte o un altre, a més del fet que pugui acollir-se a la indemnització en cas d'acomiadament improcedent de 45 o de 33 dies per any treballat.

Es presenten dos tipus de models estimats per explicar la probabilitat d'accedir a un tipus de contracte o un altre en funció d'una sèrie de variables explicatives: sexe, edat, nivell d'estudis⁶, comunitat autònoma del centre de treball, tipus d'empresa, mida de l'establiment, branca d'activitat i

ocupació, a més de la variació de l'ocupació com a variable de control del cicle econòmic. La diferència entre ells rau que en el primer dels models no s'incorpora com a variable explicativa el tipus d'indemnització per acomiadament, mentre que en el segon sí. Els resultats d'aquests models es resumeixen als dos gràfics següents; el detall del conjunt de les estimacions es poden analitzar en el quadre 1 de l'annex. En aquests quadres es recull el valor de la probabilitat relativa que l'episodi observat estigüés registrat amb un contracte d'un determinat tipus de foment de l'ocupació indefinida (indefinit inicial bonificat o conversió amb o sense bonificació) en lloc d'un contracte ordinari, que correspon a un contracte inicial no bonificat. Quan el valor de la probabilitat sigui més gran que la unitat s'interpreta com que aquest episodi és més probable que s'aculli a un tipus de contracte que no sigui indefinit ordinari, mentre que la probabilitat s'interpretarà al contrari quan el valor estigui per sota de la unitat, i si la probabilitat relativa no resulta significativa el seu valor serà un.

En primer lloc, segons que es desprèn del gràfic 1, cal destacar que s'observen efectes immediats molt clars de la reforma, sobretot en el cas dels contractes registrats com a conversió. En efecte, durant els trimestres que comprenen el període especial de bonificació de les conversions, des de juliol de 2006 fins a l'1 de gener de 2007, les probabilitats relatives que tingués lloc una conversió d'aquest tipus van ser molt elevades, especialment en l'últim trimestre de l'any 2006. Resulta molt possible que les empreses s'avancesin per poder acollir-se al període extraordinari de bonificacions, ja que a partir d'aquell moment, la probabilitat cau notablement reflectint així la resposta que es dona a l'entrada en vigor de la impossibilitat d'utilitzar bonificacions. Alhora, s'observa que les conversions no bonificades guanyen protagonisme després de la retirada de les conversions amb bonificació. No hi ha dubte que després de la posada en marxa de la reforma i amb la consegüent desaparició de les conversions bonificades, la probabilitat relativa de les conversions no bonificades augmenta notablement, i es manté per sobre de la unitat des del quart trimestre de 2006.

5. Aquest efecte denominat "pes mort" va ser analitzat amb detall en l'estudi Toharia et al., 2007.

6. La informació sobre nivell d'estudis només està disponible a partir del segon trimestre de l'any 2005, per la qual cosa el nombre d'episodis inclosos en l'anàlisi s'ha reduït a 162.962.

Gràfic 1

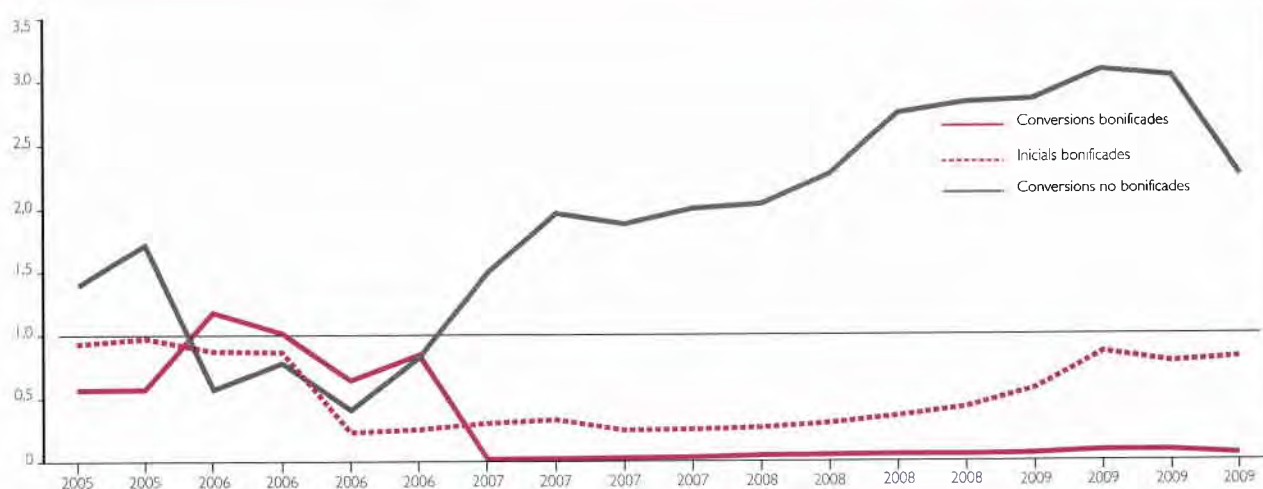
Probabilitats relatives d'accedir a un contracte bonificat o a una conversió, amb o sense bonificació, respecte a un contracte ordinari per trimestres, 2005-2009 (Estimació sense indemnització en cas d'acomiadament) (Categoria de referència: II trimestre de 2005, intervals de confiança estimats al 95%)



Font: Enllaç MCVL-registre de contractes SPOE

Gràfic 2

Probabilitats relatives d'accedir a un contracte bonificat o a una conversió, amb o sense bonificació, respecte a un contracte ordinari per trimestres, 2005-2009 (Estimació amb indemnització en cas d'acomiadament) (Categoria de referència: II trimestre de 2005, intervals de confiança estimats al 95%)



Font: Enllaç MCVL-registre de contractes SPOE

Al contrari, l'efecte de la reforma sobre els contractes inicials bonificats no s'aprecia clarament en les probabilitats relatives, en tots els períodes estan molt pròximes a la uni-

tat i amb prou feines hi ha canvis, exceptuant l'etapa més crua de la crisi econòmica. Això indica que els contractes inicials bonificats tenen un paper molt similar al dels con-

tractes ordinaris (inicials no bonificats), ja que la probabilitat relativa d'accedir amb un contracte inicial bonificat és lleugerament superior a la dels ordinaris, però només fins a l'arribada de la crisi en el tercer trimestre de 2007, ja que a partir d'aquell moment la seva probabilitat cau lleugerament per la qual cosa guanyen alguna cosa més de protagonisme els contractes ordinaris. Des de l'any 2009 s'aprecia una lleu millora de la probabilitat d'accedir amb un contracte inicial bonificat, encara que és poc significativa.

En vista d'aquests resultats no es pot afirmar que es produïssin uns efectes molt clars de la reforma de 2006, excepte en el cas de les conversions amb bonificació en el període extraordinari, i sense bonificació després d'aquest. Els efectes de la reforma sobre els contractes inicials bonificats no són clars de manera que, en tot cas, sembla que s'observa un efecte transitori inicial després de l'aprovació de la reforma, que no s'explica com en el cas de les conversions per l'existència d'un període extraordinari de bonificacions. A més, encara que la crisi pogués ser darrere la reducció posterior, no es pot obviar que també podria tractar-se de falta d'efectivitat dels canvis en el sistema de bonificacions introduïts. Tanmateix, amb l'objectiu de comprovar com incideix el tipus d'indemnització per acomiadament en els diferents contractes s'ha estimat un nou model els resultats del qual es reflecteixen al gràfic 2.

Un resultat sorprenent i interessant sobre la incidència del tipus d'indemnització sobre les probabilitats relatives és que la inclusió d'aquesta variable fa que disminueixin notablement totes les probabilitats relatives d'accedir als diferents tipus de contracte de foment de l'ocupació indefinida davant els contractes ordinaris. És a dir, aquesta reducció de les probabilitats podria estar reflectint que les empreses tenen molt en compte a l'hora de contractar el tipus d'indemnització, de manera que la indemnització més cara (a igualtat de les altres variables) disminueix la probabilitat d'accedir a qualsevol tipus de contracte indefinit no ordinari.

Un altre resultat rellevant d'aquests models és que la probabilitat de les conversions no bonificades es manté alta, per sobre de la unitat, mentre que es redueixen notablement els contractes ordinaris dels contractes inicials bonificats i les conversions bonificades. Aquesta circumstància ve a indicar que quan una empresa firma un con-

tracte amb un treballador resulta més rellevant el cost del potencial acomiadament que el tipus de bonificació a què pugui acollir-se el contracte, i que les conversions no bonificades són en certa mesura contractes que podrien ser inicials ordinaris, si no existís la possibilitat de realitzar una conversió d'un temporal en un indefinit, amb el consegüent efecte "pes mort".

4. Anàlisi de la durada i estabilitat dels contractes indefinits

Aquest apartat analitza l'estabilitat dels contractes indefinits des de diferents perspectives. D'una banda, s'efectua una anàlisi descriptiva de la probabilitat bruta que el contracte continuï vigent l'últim dia del període d'observació, així com de la durada mitjana dels esmenats contractes. I d'altra banda, es presenten els resultats d'un model d'anàlisi multivariant per descomptar els efectes que altres variables poguessin exercir sobre la durada dels episodis d'ocupació, a més del tipus de contracte i la indemnització per acomiadament.

En primer lloc, es presenta el percentatge de casos en els quals l'episodi d'ocupació amb un contracte indefinit es va iniciar en algun moment del període d'observació i continuava en vigor l'últim dia, el 31 de desembre de 2009. D'aquesta manera es coneix la proporció de contractes que es van iniciar cada any i que continuaven vigents en finalitzar el període d'observació.

Un primer resultat interessant té a veure amb els contractes que es van iniciar l'any 2005, ja que els contractes ordinaris, és a dir, aquells de caràcter inicial que no es beneficien de cap bonificació, es mostren com els més inestables, tant perquè el percentatge dels que romanen en vigor és el més baix (entre el 23% i el 25%, segons el tipus de cost d'acomiadament que comporti) com perquè la durada mitjana també és la més baixa (inferior als 800 dies, que en termes relatius equivalen a una durada del 47% del total del temps potencial). A més, s'observa que aquells que estan subjectes a una indemnització per acomiadament menor (s'ha de recordar que són només un 5% en aquesta categoria de contractes) tenen una estabilitat fins i tot menor, qualsevol que sigui també l'indica-

dor utilitzat. En canvi, en l'extrem oposat es troben els contractes realitzats com una conversió d'un contracte temporal en indefinit. No hi ha dubte que, ja siguin conversions bonificades o no, qualsevol que sigui el tipus d'indemnització per acomiadament que comportin, presenten el percentatge de supervivència més elevat en comparació amb la resta dels contractes, així com també presenten les durades mitjanes i relatives més altes.

No obstant això, hi ha molts factors que poden estar ajudant que l'estabilitat es mostri en major o menor grau en uns o altres tipus de contracte. Per això, és convenient introduir altres elements en l'anàlisi que ajudin a entendre millor aquests comportaments. En aquest sentit, es presenten a continuació els resultats de l'estimació d'un model de durada que ajuda a explicar quins factors incideixen de manera determinant sobre la durada dels episodis d'ocupació amb contracte indefinit, i a més permet

tenir en compte el moment d'inici de l'episodi i la possibilitat que hi hagi algun tipus de censura per la dreta d'aquests episodis.

El model de durada respon a una regressió de Cox. Amb aquesta metodologia es busca analitzar el risc que es trenqui una relació laboral basada en un contracte indefinit. Per a això, s'especifica que la variable dependent és el nombre de dies que dura un episodi de contracte i s'afegeixen com a variables explicatives el tipus de contracte interaccionada amb el tipus d'indemnització en cas d'acomiadament a què s'acull el contracte, així com el sexe, l'edat i nivell d'estudis, el moment en què va tenir lloc l'inici de la relació especificat en trimestres, la comunitat autònoma d'afiliació, la branca d'activitat, l'ocupació i el tipus i la mida de l'empresa. A més s'hi afegeixen dues variables més, una que identifica el moment del cicle econòmic, a través de la taxa de variació trimestral de l'ocu-

Quadre 2

Percentatge dels contractes firmats en 2005-2009 en vigor a 31 de desembre de 2009, i durada mitjana (en dies) segons l'any d'inici i el tipus de contracte, inclòs del tipus d'indemnització per acomiadament

Any d'inici		Percentatge de contractes "vius" el 31 de desembre de 2009					Total
		2005 ⁽¹⁾	2006	2007 ⁽²⁾	2008	2009	
INDEMNITZACIÓ DE 45 DIES	Ordinaris	25,3	30,3	39,3	52,5	76,9	43,2
	Inicial bonificat	25,4	28,1	32,4	47,0	75,3	38,3
	Conversió bonificada	30,8	36,4	66,3	78,3	94,0	35,6
	Conversió no bonif.	26,4	29,6	43,1	59,9	85,5	56,1
	Total	27,5	32,5	40,0	55,0	80,8	44,6
INDEMNITZACIÓ DE 33 DIES	Ordinaris	23,0	26,6	35,7	50,8	76,4	42,6
	Inicial bonificat	25,3	27,9	32,3	43,7	73,8	38,5
	Conversió bonificada	51,1	43,4	65,6	80,3	93,7	48,3
	Conversió no bonif.	60,0	39,1	46,5	60,1	85,3	52,1
	Total	25,4	37,8	41,5	54,8	76,9	45,2
Durada mitjana (en dies)							
INDEMNITZACIÓ DE 45 DIES	Ordinaris	792,2	673,4	555,3	401,4	171,1	532,4
	Inicial bonificat	844,1	641,4	491,7	367,7	151,3	552,5
	Conversió bonificada	946,4	808,1	730,9	470,6	189,7	855,1
	Conversió no bonif.	814,2	689,7	596,0	423,1	186,3	471,6
	Total	856,3	726,5	561,9	407,5	176,5	576,9
INDEMNITZACIÓ DE 33 DIES	Ordinaris	743,5	613,3	530,2	392,1	160,4	479,8
	Inicial bonificat	808,4	651,7	495,4	359,9	150,9	498,8
	Conversió bonificada	1.083,0	776,7	720,7	503,2	193,0	743,1
	Conversió no bonif.	1.064,2	709,4	619,0	462,3	194,6	555,8
	Total	803,9	727,5	572,8	423,5	160,2	569,7

⁽¹⁾ El 2005 les conversions no podien acollir-se al menor acomiadament.

⁽²⁾ El 2007 les conversions ja no estaven bonificades llevat del cas dels contractes formatius, per la qual cosa el nombre de casos en què es basen aquestes xifres corresponents és molt reduït.

pació, i una altra que recull els anys transcorreguts des que va tenir lloc la primera alta de l'individu en el sistema de la Seguretat Social, com a aproximació a la seva experiència laboral i a temps que fa que és al mercat de treball.

Un dels resultats⁷ més sorprenents d'aquest model és que les diferències de cost d'acomiadament no afecten els contractes ordinaris, ni els inicials bonificats de menor acomiadament, ja que el coeficient no és significativament diferent del valor de referència, per la qual cosa es comporten igual que els contractes ordinaris amb indemnització per acomiadament de 45 dies. Fora d'això, l'ordre d'estabilitat relativa es manté com en l'anàlisi de probabilitat bruta vist anteriorment, de manera que els contractes que són conversions d'un temporal en un contracte indefinit presenten un major grau d'estabilitat que els contractes inicials, els quals quedarien, en ordre, primer els ordinaris i a continuació els bonificats. Aquests resultats es poden veure clarament al gràfic 3, en el qual es presenten els perfils de supervivència estimats utilitzant com a variable explicativa el tipus de contracte.

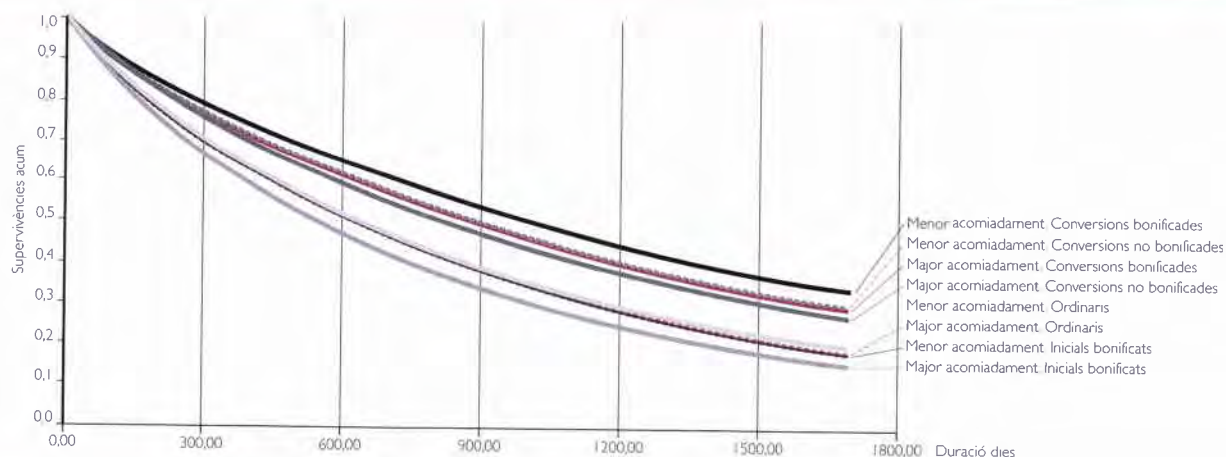
Un altre resultat interessant a tenir en compte a l'hora de valorar l'estabilitat dels contractes indefinits és que als dos anys de vida d'un contracte, el 50% o més de tots

els tipus de contractes ha deixat d'existir i això ocorre tant en l'anàlisi empírica bruta com en la neta. A més, la tendència descendent es manté posteriorment fins a tal punt que només el 30% de les conversions (una mica més les bonificades que les que no ho estan) i el 20% dels contractes inicials es mantenen vigents en finalitzar el període. Si observem els resultats del gràfic 3, els percentatges de supervivència finals milloren lleugerament en el cas de les conversions, però igualment empitjoren una mica en el cas dels contractes inicials bonificats, encara que no s'aprecien diferències destacables amb els no bonificats, ni tampoc per tipus d'indemnització en cas d'acomiadament.

En suma, el resultat de l'estabilitat i durada dels contractes és sempre el mateix, de manera que es pot concloure que els contractes que resulten d'una transformació d'un contracte temporal en un contracte indefinit són més estables, tant els que es beneficien d'algun tipus de bonificació, com que, no encara que en el cas de les conversions bonificades, aquest comportament podria en part estar explicat per l'efecte positiu que pot estar exercint la percepció de la bonificació mateixa. En l'extrem oposat es troben els contractes inicials, encara que dins

Gràfic 3

Perfils de supervivència dels diferents tipus de contractes i la corresponent indemnització en cas d'acomiadament, estimats a partir d'un model de Cox amb variables explicatives, 2005-2009.



Font: Enllaç MCVL-registre de contractes SPOE

⁷ Els resultats complets del model es troben en el quadre 2 de l'annex.

d'aquest grup es mostren més estables els contractes que no tenen cap tipus de bonificació, és a dir, els anomenats contractes ordinaris.

En relació amb l'efecte del cost de l'acomiadament sobre l'estabilitat dels contractes indefinits només es pot afegir que no queda massa clar. En l'anàlisi descriptiva s'observa que els contractes acollits a una major indemnització per acomiadament tendeixen a durar més temps. Ara bé, segons els resultats del model estimat, aquesta circumstància canvia. Així, els contractes per conversió acollits al contracte de foment de l'ocupació indefinida i que per tant tenen un cost per acomiadament improcedent menor, es mostren sempre més estables, encara que aquesta característica perd pràcticament la significativitat en el cas dels contractes inicials. Per això, no es pot extreure cap resultat concloent sobre l'efecte definitiu que exerceix la indemnització per acomiadament sobre la durada del contracte.

Adicionalment, s'ha de tenir en compte la curta vida del 50% dels contractes indefinits, ja que als dos anys de vida han desaparegut, percentatge que arriba fins i tot a descendir notablement en l'espai temporal observat, i que en alguns casos arriba només al 20% dels contractes inicials registrats.

5. Conclusió

A tall de conclusió, després de l'anàlisi realitzada, se'n poden extreure els resultats següents:

En primer lloc, sembla que el mercat de treball respon als estímuls que introdueixen les diverses mesures de foment de l'ocupació indefinida, tot i que el seu efecte es percep principalment en el moment immediat del canvi i posteriorment tendeixen a diluir-se.

En segon lloc, les diverses reformes, i en particular la de 2006, no han alterat la pauta principal d'estabilitat contractual. Els contractes que són conversions d'un contracte temporal en un indefinit són els contractes que resulten més estables des del punt de vista de la seva durada. En canvi, els contractes inicials bonificats no aconsegueixen trencar l'estigma de contractes inestables; cal recordar que aquests contractes van dirigits principal-

ment als col·lectius més afectats per la temporalitat, per la qual cosa la seva implementació pot estar sotmesa a dosis elevades d'inestabilitat lligada al lloc de treball mateix. D'altra banda, els contractes ordinaris, que són els contractes inicials no bonificats, tampoc no sembla que siguin molt més estables.

En tercer lloc, l'anàlisi realitzada posa de manifest que les empreses responen especialment a la possibilitat de poder contractar amb un cost futur d'acomiadament més baix en poder acollir-se a una indemnització menor en cas que haguessin de posar en marxa un acomiadament de caràcter improcedent.

En quart lloc, el cost de la indemnització per acomiadament, tanmateix, no sembla que tingui cap paper rellevant quan es materialitza l'acabament del contracte. Pràcticament no hi ha diferències prou significatives entre els contractes quan es valora el paper de la indemnització per acomiadament i es descompten els altres efectes.

Una possible reflexió a tenir en compte d'en qualsevol reforma del mercat de treball és el paper que estan tenint les conversions en l'entramat contractual del mercat de treball espanyol, ja que qualsevol que sigui el tipus d'anàlisi realitzada, aquest tipus de contractació es presenta com un model més atractiu i més estable que el dels contractes indefinits inicials, independentment que pugui estar subjecta a algun tipus de bonificació. Alhora, no s'ha d'oblidar que un percentatge elevat dels contractes indefinits registrats tenen una durada relativament curta, de manera que als dos anys, aproximadament la meitat ja no existeixen.

Referències bibliogràfiques

- CEBRIÁN, I.; MORENO, G. i TOHARIA, L. (2010): "Evaluación microeconómica de los programas de fomento del empleo indefinido a partir de datos de los servicios públicos de empleo y de la Muestra Continua de Vidas Laborales", pròxima publicació, Ministeri de Treball i Immigració.
- MALO, M.A., i TOHARIA, L. (1999), "Costes de despido y creación de empleo en España", *Economistas*, núm. 80, pàg. 308-316.
- MALO, M.A. i TOHARIA, L. (2008), "The Automatic Nature of Dismissals in Spain: Dismissal-at-will under Civil Law", dins Walter R. Levin (ed.) *Political Economy Research Focus*, Nova Science Publishers, NY, 2008, pàg. 109-119.

ANNEX

Quadre I

Resultats de l'estimació de la probabilitat que un contracte indefinit sigui d'un tipus o un altre (categoria de referència indefinits ordinaris), 2005-2009

	Conversions bonificades				Inicials bonificats				Conversions no bonificades			
	Coef		Coef		Coef		Coef		Coef		Coef	
Constant	2,49	**	0,06		3,84	**	0,41	**	0,73	**	-1,42	**
Variació de l'ocupació en el trimestre	0,00		0,00		-0,01		-0,01		0,00		0,00	
Antiguitat en el sistema	-0,03	**	-0,02	**	0,01	*	0,01	**	-0,01	**	-0,01	**
Home	-0,39	**	-0,33	**	-1,16	**	-0,99	**	-0,44	**	-0,36	**
Dona ⁽¹⁾												
Edat												
25-29	0,17	**	0,16	**	-0,35	**	-0,37	**	0,04		0,05	
30-34	-0,10	*	-0,29	**	-0,65	**	-1,07	**	-0,03		-0,20	**
35-44	-0,07		-0,41	**	-0,59	**	-1,41	**	-0,09	*	-0,40	**
+ 45	-0,29	**	-0,32	**	0,17	*	0,06		-0,33	**	-0,37	**
Menor de 25 anys ⁽¹⁾												
Nivell d'estudis												
Estudis primaris	0,21	*	0,26	**	-0,07		0,01		0,24	**	0,27	**
FP bàsica/mitjana	0,38	**	0,46	**	-0,21	**	-0,06		0,07		0,14	**
Secundaris 1er nivell incomplets	0,34	**	0,40	**	-0,16	*	-0,08		0,17	**	0,21	**
Secundaris 1er nivell complets	0,20	**	0,27	**	-0,17	**	-0,05		0,14	**	0,20	**
Batxillerat	-0,01		0,05		-0,22	**	-0,14	**	0,00		0,04	
FP superior	0,49	**	0,56	**	-0,33	**	-0,19	**	-0,04		0,03	
Univ. mitjans	0,32	**	0,40	**	-0,29	**	-0,13	*	-0,19	**	-0,11	
Univ. superiors	0,12	*	0,18	**	-0,33	**	-0,18	**	-0,42	**	-0,36	**
Sense estudis ⁽¹⁾												
Comunitat autònoma del centre de treball												
Aragó	0,24	**	0,25	**	0,24	**	0,31	**	0,02		0,05	
Astúries	0,09		0,14		0,33	**	0,49	**	-0,12		-0,06	
Balears	-0,14		-0,25	**	-0,02		-0,21	*	-0,17	*	-0,25	**
Canàries	-0,17	*	-0,33	**	0,11		-0,22	**	0,17	**	0,04	
Cantàbria	0,32	**	0,25	*	0,44	**	0,36	**	0,06		0,01	
Castella-La Manxa	0,02		-0,01		-0,01		-0,03		-0,16	**	-0,18	**
Castella i Lleó	-0,05		-0,04		0,23	**	0,28	**	-0,31	**	-0,29	**
Catalunya	-0,28	**	-0,39	**	0,09	*	-0,08	*	-0,42	**	-0,50	**
Comunitat Valenciana	0,16	**	0,13	**	0,07		0,06		-0,04		-0,05	
Extremadura	-0,13		-0,21	*	0,67	**	0,55	**	-0,24	**	-0,31	**
Galícia	0,19	**	0,23	**	0,15	*	0,29	**	-0,06		-0,01	
Madrid	-0,61	**	-0,75	**	0,17	**	-0,08	*	-0,71	**	-0,82	**
Múrcia	0,13		0,03		0,06		-0,09		-0,03		-0,11	
Navarra	0,15		0,13		0,03		0,06		-0,36	**	-0,35	**
País Basc	0,26	**	0,24	**	0,15	*	0,19	**	-0,43	**	-0,43	**
La Rioja	-0,69	**	-0,78	**	-0,13		-0,26		-0,48	**	-0,56	**
Ceuta i Melilla	-0,25		-0,30		0,31		0,24		-0,18		-0,26	
Andalusia ⁽¹⁾												
Tipus d'ocupació												
Directius i tècnics	-1,10	**	-1,08	**	-0,81	**	-0,69	**	-1,42	**	-1,38	**
Prof. suport	-0,89	**	-0,87	**	-0,45	**	-0,38	**	-0,87	**	-0,85	**
Administratius	-0,55	**	-0,52	**	-0,21	**	-0,13	**	-0,49	**	-0,47	**
Treballadors serveis	-0,71	**	-0,72	**	-0,35	**	-0,31	**	-0,60	**	-0,61	**
Agrícoles	-0,71	**	-0,63	**	-0,68	**	-0,43	**	-0,49	**	-0,37	**
Artesans i treballadors qualificats	-0,28	**	-0,24	**	-0,36	**	-0,25	**	-0,37	**	-0,33	**
Treballadors semiquificats	-0,08		-0,05		-0,25	**	-0,19	**	-0,05		-0,03	
Treballadors no qualificats ⁽¹⁾												

	Conversions bonificades				Inicials bonificats				Conversions no bonificades			
	Coef		Coef		Coef		Coef		Coef		Coef	
Branca d'activitat												
Ind. extractiva	1,01	**	1,10	**	0,28		0,49	*	0,90	**	1,00	**
Ind. manufactureres	1,27	**	1,29	**	0,69	**	0,79	**	1,33	**	1,39	**
Energia	1,24	**	1,22	**	0,33		0,40	*	1,02	**	1,06	**
Construcció	1,10	**	1,13	**	0,48	**	0,55	**	1,29	**	1,34	**
Comerç	1,13	**	1,09	**	0,90	**	0,89	**	1,31	**	1,32	**
Hoteleria	0,89	**	0,84	**	0,79	**	0,75	**	1,31	**	1,30	**
Transport	0,85	**	0,78	**	0,62	**	0,56	**	1,10	**	1,09	**
Intermediaris financers	0,78	**	0,75	**	0,51	**	0,54	**	0,82	**	0,85	**
Agents imm. i serv. a empreses	0,82	**	0,75	**	0,86	**	0,78	**	0,98	**	0,94	**
Adm. pública	-0,28		-0,47	*	-0,48		-0,75	**	1,00	**	0,88	**
Educació	1,38	**	1,30	**	1,04	**	0,99	**	1,43	**	1,41	**
Sanitat	1,46	**	1,40	**	1,09	**	1,01	**	1,76	**	1,74	**
Altres serv. i serv. pers.	1,14	**	1,11	**	0,91	**	0,89	**	1,41	**	1,41	**
Llars	1,30	**	1,24	**	1,43	**	1,36	**	1,64	**	1,61	**
Agricultura i pesca ⁽¹⁾												
Tipus d'empresa												
Societats anònimes	0,12	*	0,11	*	-0,36	**	-0,41	**	0,23	**	0,22	**
Altres societats	0,03		0,03		-0,12	**	-0,14	**	0,22	**	0,22	**
Cooperatives i similars	0,08		0,11		-0,30	**	-0,25	**	0,14	*	0,17	**
Sector públic	-0,63	**	-0,64	**	-1,70	**	-1,80	**	-0,61	**	-0,64	**
Persona física ⁽¹⁾												
Tipus d'indemnització												
Major acomiadament (45 dies)	-2,70	**			-4,20	**			-2,32	**		
Menor acomiadament (33 dies) ⁽¹⁾												
Mida de l'empresa												
0 (Tancament)	-0,20	**	-0,25	**	-0,23	**	-0,30	**	-0,01		-0,05	
5 a 9	0,20	**	0,20	**	-0,11	**	-0,10	**	0,26	**	0,26	**
10 a 19	0,32	**	0,32	**	-0,19	**	-0,19	**	0,41	**	0,42	**
20 a 49	0,35	**	0,36	**	-0,30	**	-0,31	**	0,42	**	0,43	**
50 a 99	0,29	**	0,31	**	-0,40	**	-0,41	**	0,39	**	0,41	**
100 a 249	0,26	**	0,28	**	-0,59	**	-0,58	**	0,25	**	0,27	**
250 a 499	0,15	*	0,16	*	-0,62	**	-0,60	**	0,16	**	0,18	**
500 i més	0,14	*	0,15	**	-0,46	**	-0,46	**	-0,29	**	-0,28	**
D'I a 5 ⁽¹⁾												
Període d'inici de l'episodi d'ocupació amb un contracte indefinit												
2005_3	-0,55	**	-0,53	**	-0,06		0,01		0,32	**	0,33	**
2005_4	-0,56	**	-0,56	**	0,00		0,04		0,54	**	0,54	**
2006_1	0,18	**	0,16	**	-0,13		-0,18	*	-0,52	**	-0,54	**
2006_2	0,03		0,06		-0,12		-0,03		-0,25	**	-0,23	**
2006_3	-0,44	**	0,31	**	-1,42	**	-0,03		-0,92	**	-0,36	**
2006_4	-0,16	**	0,70	**	-1,35	**	0,18	*	-0,18	**	0,47	**
2007_1	-3,71	**	-3,10	**	-1,16	**	-0,04		0,40	**	0,83	**
2007_2	-3,65	**	-3,03	**	-1,11	**	0,04		0,68	**	1,12	**
2007_3	-3,74	**	-3,08	**	-1,37	**	-0,16	*	0,64	**	1,11	**
2007_4	-3,46	**	-2,79	**	-1,35	**	-0,14	*	0,70	**	1,18	**
2008_1	-3,69	**	-3,11	**	-1,32	**	-0,24	**	0,71	**	1,12	**
2008_2	-3,29	**	-2,80	**	-1,19	**	-0,25	**	0,82	**	1,16	**
2008_3	-3,07	**	-2,72	**	-1,02	**	-0,33	**	1,00	**	1,24	**
2008_4	-2,99	**	-2,74	**	-0,84	**	-0,29	**	1,05	**	1,22	**
2009_1	-2,90	**	-2,82	**	-0,55	**	-0,39	**	1,05	**	1,10	**
2009_2	-2,66	**	-2,56	**	-0,14		0,05		1,13	**	1,19	**
2009_3	-2,68	**	-2,59	**	-0,23	*	-0,04		1,11	**	1,17	**
2009_4	-3,12	**	-3,03	**	-0,19	*	0,03		0,82	**	0,89	**
2005_2 ⁽¹⁾												

Nombre de casos: 162.962

(1) Categoria de referència.

(*) Significatiu al 95%. (**) Significatiu al 99%.

Font: Enllaç MCVL-registre de contractes SPOE.

Quadre I

Resultats del model de durada a partir de la regressió de Cox, 2005-2009

	Probabilitat relativa	Significa- tivitat
Tipus de contracte		
Major acomiadament, ordinari ⁽¹⁾		
Major acomiadament, inicials bonificats	1,101	**
Major acomiadament, conversions bonificades	0,727	**
Major acomiadament, conversions no bonificades	0,769	**
Menor acomiadament, ordinari	0,970	
Menor acomiadament, inicials bonificats	1,000	
Menor acomiadament, conversions bonificades	0,640	**
Menor acomiadament, conversions no bonificades	0,716	**
Sexe		
Homes	1,025	**
Dones ⁽¹⁾		
Edat		
16-24 ⁽¹⁾		
25-29	0,620	**
30-34	0,446	**
35-44	0,311	**
+45	0,176	**
Nivell d'estudis		
Sense estudis ⁽¹⁾		
Est. primaris	0,941	**
FP bàsica/mitjana	0,840	**
Secundaris primer nivell incomplets	0,882	**
Secundaris primer nivell complets	0,904	**
Batxillerat	0,918	**
FP superior	0,792	**
Univ. mitjans	0,868	**
Univ. superiors	0,886	**
Comunitat Autònoma		
Andalusia ⁽¹⁾		
Aragó	0,944	**
Astúries	0,945	**
Balears	1,077	**
Canàries	1,101	**
Cantàbria	0,930	**
Castella-La Manxa	0,968	**
Castella i Lleó	0,958	**
Catalunya	1,119	**
Comunitat Valenciana	1,052	**
Extremadura	0,845	**
Galícia	0,955	**
Madrid	1,227	**
Múrcia	1,082	**
Navarra	0,950	**
País Basc	0,863	**
La Rioja	1,013	**
Ceuta i Melilla	0,820	**
Branca d'activitat		
Indústria extractiva	0,743	**
Ind. manufacturera	0,700	**
Energia	0,315	**
Construcció	0,904	**
Comerç	0,795	**
Hoteleria	1,083	**
Transport	0,805	**

Nombre de casos en el model: 165.983

(1) Variable de referència.

(2) Trimestre de referència en el model amb la variable estudis (atès que no hi ha informació per al primer trimestre de 2005).

(*) Significatiu al 95%. (**) Significatiu al 99%.

	Probabilitat relativa	Significa- tivitat
Tipus d'ocupació		
Intermediaris financers	0,808	**
Agents imm. i serv. a empr.	1,035	
Administració pública	0,758	**
Educació	0,729	**
Sanitat	0,768	**
Altres serv. personals	0,804	**
Llars	0,282	**
Agríc. i pesca ⁽¹⁾		
Tipus d'empresa		
Directius i tècnics	0,927	**
Professionals de suport	1,009	
Administratius	0,889	**
Treballadors serveis	1,128	**
Agrícoles	0,930	
Artesans i treballadors qualificats	0,963	**
Treballador semiquàlific.	1,035	**
Treballador no qualific. ⁽¹⁾		
Mida de l'empresa		
Cap treballador	2,002	**
1 a 4 ⁽¹⁾		
5 a 9	0,918	**
10 a 19	0,891	**
20 a 49	0,834	**
50 a 99	0,758	**
100 a 249	0,729	**
250 a 499	0,656	**
500 i més	0,598	**
2005		
2 ⁽¹⁾		
3	0,966	
4	0,999	
2006		
1	0,960	**
2	1,002	
3	1,055	**
4	1,066	**
2007		
1	0,993	
2	1,062	**
3	1,069	**
4	1,054	**
2008		
1	1,031	
2	1,063	**
3	1,025	
4	0,994	
2009		
1	0,914	**
2	0,952	
3	1,020	
4	1,069	
Variació de l'ocupació	0,995	*
Antiguitat en el sistema de la Seguretat Social	1,038	**

Font: Enllaç MCVL-registre de contractes SPOE

El sistema de protecció per desocupació: evidència per a la revisió d'alguns aspectes controvertits

Carlos García-Serrano¹

Universitat d'Alcalà

Resum

Aquest article examina el sistema de protecció per desocupació (SPD) espanyol fent referència a tres qüestions que normalment s'addueixen com a exemples de mal funcionament i, per tant, com a factors susceptibles de modificació i millora: l'existència d'una normativa laxa i una aplicació poc exigent quant a les sancions als perceptors per no complir la seva obligació de recerca activa de treball; els períodes tan prolongats de dret a la prestació que fan que una fracció important de perceptors passin llargs períodes a l'atur (cosa que caracteritzaria Espanya com un país de molt atur de llarga durada); i el desincentiu de les prestacions per desocupació, en part com a conseqüència dels dos factors anteriors, per a la recerca de treball i la sortida de l'atur.

1. Introducció

Una de les àrees relacionades amb el funcionament del mercat de treball que no ha estat objecte d'atenció en la recent reforma de la normativa laboral (Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball), en la qual es modifiquen nombrosos articles de l'Estatut dels treballadors, de la Llei de procediment laboral i de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, és el sistema de protecció per desocupació (SPD). Malgrat això, és previsible que el Govern empen-

gui algun tipus de modificació d'aquest en els mesos pròxims, considerant la seqüència d'esdeveniments que s'estan succeint des del començament de 2010.

En aquest context, no s'ha de perdre de vista que tota reforma ha de ser enquadrada en el marc més general de l'equitat (funció redistribució) i l'eficiència (funció assegurança) del disseny de qualsevol sistema de protecció per desocupació, és a dir, fins a quin punt aquest sistema compleix el propòsit de cobrir adequadament les situacions de pèrdua d'ingressos provocades per la pèrdua del lloc de treball, d'una banda, i en quin grau les prestacions per desocupació influeixen en els processos de sortida cap a l'ocupació dels treballadors parats, d'altra banda.

L'objectiu d'aquest article consisteix a examinar l'SPD espanyol fent referència a tres qüestions que normalment s'addueixen com a exemples de mal funcionament d'aquest i, per tant, com a factors susceptibles de modificació i millora: l'existència d'una normativa laxa i una aplicació poc exigent quant a les sancions als perceptors per no complir la seva obligació de recerca activa de treball; els períodes tan prolongats de dret a la prestació que fan que una fracció important de perceptors passin llargs períodes en la desocupació (cosa que caracteritzaria Espanya com un país de molt atur de llarga durada); i el desincentiu de les prestacions per desocupació, en part com a conseqüència dels dos factors anteriors, per a la recerca de treball i la sortida de l'atur. La revisió d'aquestes tres qüestions pot fer llum sobre alguns elements del sistema que poden ser objecte de reforma.²

1. L'autor agraeix el finançament del Ministeri de Ciència i Innovació (projecte ECO2010-1963).

2. Altres aspectes relacionats amb l'eficiència del sistema, com poden ser el seu finançament, la seva cobertura o el seu grau de generositat, no es tracten aquí (sobre els dos últims aspectes, vegeu Toharia, 1997; Toharia et al., 2009; i Malo i García-Serrano, 2010).

L'organització de l'article és la següent. A la secció 2, es descriu breument l'SPD espanyol i s'ofereixen algunes dades sobre l'evolució del nombre de beneficiaris i les altes i les baixes en el sistema. A la secció 3, es passa revista als factors que s'han esmentat, presentant en alguns casos nova evidència basada en l'anàlisi de la informació aportada per la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL). La secció 4 ofereix les conclusions de l'article.

2. El sistema espanyol: descripció normativa i evolució dels beneficiaris

2.1. Breu descripció normativa³

Com succeeix en la majoria dels països de l'OCDE, l'SPD espanyol s'organitza entorn de dos tipus de prestacions: les contributives (assegurança de desocupació) i les assistencials (subsidi de desocupació). Les prestacions contributives (PC) estan destinades als treballadors que han perdut la seva feina i han cotitzat durant un determinat període, fet que els dona dret a percebre una prestació la durada de la qual guarda una certa relació amb el temps cotitzat i la quantia de la qual també està en relació amb el salari percebut prèviament. Quant a les prestacions assistencials (PA), volen atendre situacions de necessitat de persones que es troben en situació de desocupació però no tenen accés a les PC (perquè les han esgotat o perquè no han cotitzat el temps necessari per tenir dret a percebre-les), i normalment no guarden relació amb el nivell anterior de salari.

Per poder rebre una prestació per desocupació el treballador ha de "poder i voler treballar" (per a la qual cosa s'ha d'inscriure com a demandant de treball i subscriure un "compromís d'activitat") i trobar-se en "situació legal de desocupació". Aquesta situació és la que es genera per la pèrdua de la feina (per acabament del contracte, per acomiadament o per altres circumstàncies) o per la resolució voluntària del treballador (per trasllat que exigeix canvi de

residència, per modificació substancial de les condicions de treball, per ser víctima de violència de gènere o per "causa justa" –com ara impagament de salaris o incompliment d'altres obligacions per part de l'empresari–). Per tant, el sistema cobreix tots els treballadors per compte d'altri excepte els que tinguin un contracte de formació, els funcionaris públics, els treballadors del servei domèstic i els treballadors sense experiència laboral anterior.

Per tenir accés a les PC, s'exigeix al treballador haver cotitzat almenys 1 any dins dels 6 anys anteriors a la situació de desocupació. La durada de la prestació és aproximadament igual a un terç del període cotitzat (amb un mínim de 4 mesos i per períodes que van de 2 en 2 mesos fins a arribar a un màxim de 24). I la quantia (taxa bruta de substitució) es fixa en el 70% de la base reguladora (que és el salari mitjà pel qual s'ha cotitzat en els sis mesos anteriors a la pèrdua del lloc de treball) durant els primers 6 mesos, i en el 60%, la resta del període de percepció. Tanmateix, la quantia de la prestació està sotmesa a mínims i màxims (107-225%, 107-200% i 80-175% de l'indicador públic de renda d'efectes múltiples (IPREM) mensual incrementat en una sisena part), segons que el treballador tingui dos o més fills a càrrec seu, un o cap, respectivament⁴. A més, des de 1994 les prestacions per desocupació estan subjectes al pagament de l'IRPF.⁵

En el cas de les PA, el treballador ha de mancar de rendes de qualsevol naturalesa que superin el 75% del SMI, exclosa la part proporcional de les pagues extraordinàries. A més, s'ha de trobar en alguna de les situacions següents: (1) haver esgotat una PC i tenir responsabilitats familiars (depenent de l'edat del treballador –major o menor de 45 anys– i de la durada del PC esgotat, el nombre total de mesos de prestació pot anar des de 18 fins a 36 mesos, per períodes semestralment renovables); (2) haver esgotat una PC i, no tenint responsabilitats familiars, ser major de 45 anys (en aquest cas, la prestació dura 6 mesos); (3) tenir més de 52 anys i haver cotitzat prou per tenir dret a una pensió de jubilació, cas en el qual té dret

3. Se'n pot trobar una descripció més detallada a Toharia (1997) i Toharia et al. (2009).

4. L'IPREM substitueix des de l'any 2004 el salari mínim interprofessional (SMI) com a referència per a prestacions per desocupació i altres ajuts socials (concessió d'ajuts, beques, subvencions, etc.).

5. El pagament de les prestacions comporta l'abonament de les cotitzacions socials corresponents a les contingències de malaltia i vellesa, cotitzacions que són pagades majoritàriament pel Servei Públic d'Ocupació Estatal.

a la PA fins al moment de la jubilació; (4) ser un emigrant retornat, alliberat de presó o invàlid declarat parcialment o totalment capaç per treballar, cas en el qual el dret és de 6 mesos prorrogable fins un màxim de 18 mesos; (5) no haver pogut accedir a una PC però haver cotitzat almenys 6 mesos en els últims 6 anys (en aquest cas, el treballador té dret a 6 mesos de PA, que s'eleva a 21 si té responsabilitats familiars); (6) no haver pogut accedir a una PC però haver cotitzat almenys 3 mesos, sempre que tingui responsabilitats (en aquest cas, té dret a tants mesos com ha cotitzat: 3, 4 o 5).

Dues característiques més de les PA són les següents. La quantia de la PA és fixa i igual al 80% de l'IPREM (l'any 2010, 426 euros/mes). I el criteri de responsabilitats familiars també comporta un criteri de rendes, ja que es defineix com tenir a càrrec el seu cònjuge, fills menors de vint-i-sis anys, majors d'aquesta edat discapacitats o menors de 18 anys acollits, i que la renda del conjunt de la unitat familiar, inclòs el sol·licitant, dividida pel nombre de membres que la componen no superi el 75% del SMI (475 euros/mes), exclosa la part proporcional de les pagues extraordinàries. No es consideren familiars a càrrec els que percebin rendes superiors al 75% del SMI.

Hi ha dos programes més que mereixen esment a part: el dels treballadors eventuais agraris d'Andalusia i Extremadura i el programa de la renda activa d'inserció (RAI). El primer està destinat a un col·lectiu de característiques sectorials i territorials molt específiques, per la qual cosa no s'hi entrarà amb més detall. Quant al programa de la RAI, suposa una ampliació de la protecció per desocupació assistencial per a persones majors de 45 anys (i menors de 65) que manquen de rendes (el sol·licitant i la seva família), fa més d'un any que s'han inscrit com a demandants d'ocupació i no tenen dret a percebre cap dels subsidis esmentats anteriorment.⁶

De la descripció anterior, es pot concloure que l'SPD espanyol té una cobertura pràcticament total en el moment de la pèrdua del lloc de treball; només queden

fora del sistema, amb caràcter general, les persones que han treballat menys de 6 mesos en els últims 6 anys (encara que les que tenen responsabilitats familiars i han treballat almenys 3 mesos sí hi tenen dret); la prestació té una durada que pot arribar en alguns casos als cinc anys en total (sumant el PC i PA), encara que està condicionada al temps cotitzat i a la manca de rendes individuals i familiars; i cobreix una varietat de situacions no específicament relacionades amb la desocupació, com són el cas dels majors de 52 anys o els beneficiaris de la RAI, col·lectius ambdós de molt difícil ocupabilitat (vegeu Toharia et al., 2006).

2.2. Evolució del nombre de beneficiaris

El gràfic 1 presenta l'evolució del nombre (en mitjana anual) de beneficiaris del sistema de protecció per desocupació a Espanya en les seves diferents facetes: prestació contributiva, prestació assistencial, renda agrària i renda activa d'inserció.

Començant pels programes més reduïts en termes de beneficiaris, es pot dir que el nombre de perceptors del subsidi agrari va seguir una suau tendència ascendent fins el 1990, moment en què es va aprovar un decret de reforma que va produir un clar descens del nombre de persones que hi estaven acollides, que es va estabilitzar entorn dels 200.000 beneficiaris de mitjana a l'any des del 1992, encara que amb una tendència decreixent des del 2003. Quant als beneficiaris de la RAI, el nombre ha anat creixent lentament des de l'any en què es va crear (2000), i es va duplicar entre 2008 i 2010 fins a superar els 120.000.

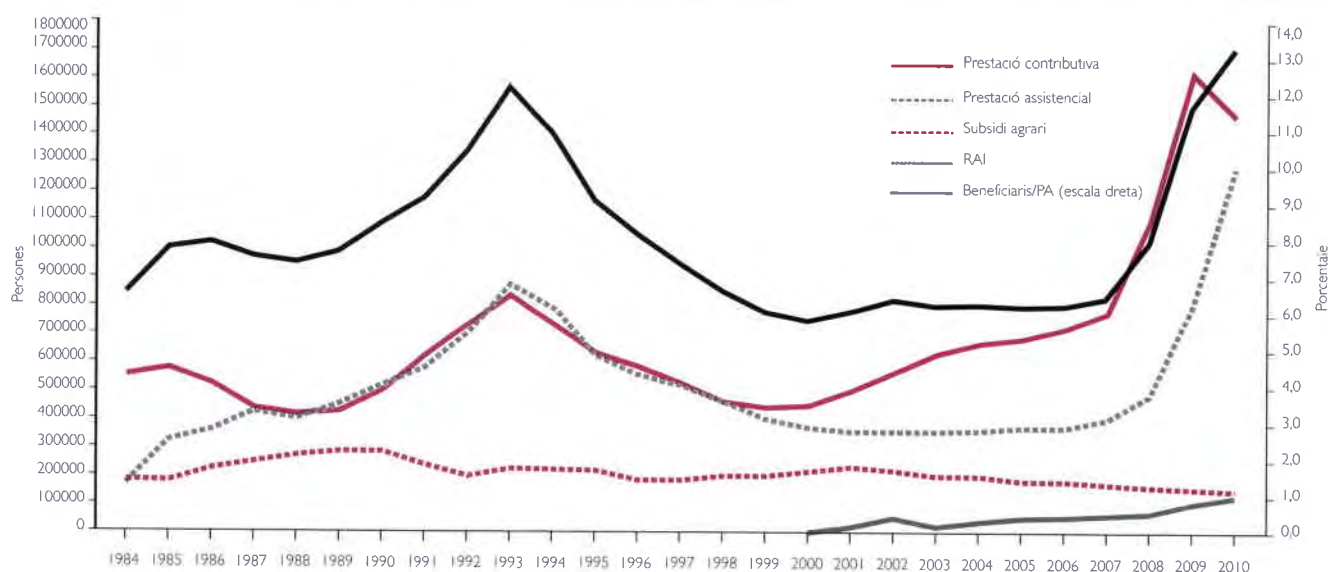
El nombre de perceptors de prestacions assistencials va créixer entre 1984 i 1987, com a conseqüència de l'aplicació de la Llei de protecció per desocupació de 1984, i novament des de 1989 fins a 1993, especialment el 1992 i el 1993. Aquesta acceleració produïda en aquests dos anys va estar relacionada tant amb la crisi d'ús de començaments dels noranta com amb la reforma de 1992, pel transvasament del sistema contributiu a l'assistencial dels perceptors que haguessin cotitzat entre 6 i 11 mesos. A

6. La durada és d'11 mesos i la quantia és la mateixa que la de la PA. En el cas d'emigrants retornats, se'ls exigeix del requisit dels dotze mesos d'inscripció, en el cas de les persones amb discapacitat se'ls exigeix del requisit

de l'edat i en el de les víctimes de violència de gènere se'ls exigeix dels requisits de l'edat i el període d'inscripció.

Gràfic I

Evolució del nombre mitjà de beneficiaris del sistema de protecció per desocupació a Espanya, 1984-2010 (mitjanes anuals; 2010, dades fins a novembre)



Fons: Butlletí d'Estadístiques Laborals (Ministeri de Treball i Immigració).

Nota: a partir del mes d'agost de 2009, la prestació assistencial inclou la prestació per desocupació extraordinària aprovada per Reial Decret Llei 10/2009, de 13 d'agost ("Programa temporal de protecció per desocupació i inserció")

partir d'aquell moment, el seu nombre es va reduir fins a situar-se per sota de 400.000 durant el període 2000-2006. Només a partir del 2007 els beneficiaris de prestacions assistencials han tornat a augmentar, fins a situar-se l'any 2009 en xifres similars a les de 1993, i el 2010 (fins el novembre), en xifres encara majors.

Finalment, pel que fa als perceptors de prestacions contributives, el nombre se'n va reduir, d'unes 500.000 persones en el període 1984-1986 a alguna cosa més de 400.000 en el període 1987-1989; a partir de 1990 s'inicia un fort ascens que porta el nombre de beneficiaris a més de 800.000 el 1993; a partir d'aquell any, quan es deixa sentir plenament la reforma de 1992, junt amb les mesures complementàries del final de 1993, el nombre de perceptors torna a disminuir de manera acusada, fins a situar-se en una xifra entorn de les 450.000 persones en el període 1998-2000; des d'aquest últim any s'aprecia un continu increment dels beneficiaris, accelerat l'any 2008 com a conseqüència, evidentment, de la crisi econòmica, fins a arribar el 2009 a un nivell mai no assolit abans (més d'1.600.000 perceptors).

En conjunt, el sistema de protecció per desocupació, després de mantenir-se entre 1985 i 1989 en xifres situades entorn d'1,1 milions de perceptors de mitjana a l'any, va augmentar de manera acusada fins a assolir gairebé els 2 milions el 1993, per descendir posteriorment i situar-se al final de la dècada de 1990 en nivells una mica inferiors als de deu anys abans. Des de l'any 2000 el nombre de perceptors no ha deixat de créixer, fins a arribar a assolir 1,8 milions el 2008 i superar els 3 milions el 2010.

Tanmateix, quan aquestes xifres es posen en relació amb el volum de la població activa (segons les dades en mitjana anual de l'Enquesta de Població Activa), s'observa que la proporció de treballadors que passen pel sistema és bastant estable en períodes expansius (el 7-8% els anys 1985-1990 i entorn del 6% els anys 1998-2007), amb puntes del 12-13% en el fons de les recessions.

El quadre 1 ofereix algunes dades addicionals sobre el sistema de protecció per desocupació per al període 2001-2008 referides a les altes i les baixes de beneficiaris. Quant a l'evolució, tant les altes com les baixes de beneficiaris van augmentar de manera sostinguda durant el

Quadre I

Altes i baixes de beneficiaris del sistema de protecció per desocupació a Espanya, 2001-2009.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Altes									
Cessació per acomiadament	10,2	11,8	13,0	13,6	14,6	15,8	16,0	17,9	12,9
ERO	3,0	3,8	3,2	2,4	3,1	2,4	3,8	2,6	24,5
Final temporal	66,9	64,8	65,5	64,3	63,3	62,8	59,2	59,8	42,0
Esgotament	5,7	5,5	6,0	6,1	5,2	5,0	9,3	9,5	12,7
D'altres	14,3	14,2	12,3	13,5	13,8	14,1	11,7	10,3	7,9
Total (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	2.774.045,0	3.146.449,0	3.149.182,0	3.342.041,0	3.440.086,0	3.553.329,0	3.992.332,0	5.506.529,0	9.209.633,0
% repeses	46,4	46,4	45,9	46,8	47,3	47,1	48,6	47,3	57,2
Baixes									
Esgotament	39,6	38,8	36,2	34,0	33,4	28,3	28,2	29,9	47,4
Col·locació	45,0	46,4	48,2	50,3	50,6	54,6	59,6	59,2	44,3
Cautelar/Sanció	3,3	3,1	3,1	3,0	2,7	3,2	4,2	4,2	2,8
D'altres	12,1	11,7	12,5	12,7	13,3	13,9	7,9	6,7	5,6
Total (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	3.143.244	3.491.598	3.527.260	3.751.419	3.840.964	3.668.700	3.937.277	4.733.452	8.559.870

Fons: Anuari d'Estadístiques Laborals.

període 2001-2007 i de manera abrupta el 2008: les altes van passar de 2,8 milions el 2001 a 4 milions el 2007 i a 5,5 milions el 2008; i les baixes van passar de 3,1 milions el 2001 a 3,9 milions el 2007 i a 4,6 milions el 2008.

La major part de les altes (dos terços el 2001) corresponen a acabaments de relacions de caràcter temporal, principalment contractes temporals, però el seu pes ha anat disminuint durant el període mentre augmentaven les entrades per cessament de contractes indefinits (que han passat de suposar el 10% de les altes al 18%). Les altes per esgotament (corresponen a altes en contributives un cop esgotades les assistencials) també han aug-

mentat en els últims dos anys. Durant tot el període el volum de repeses ha crescut al mateix ritme que les altes totals, el pes de les quals s'ha mantingut entorn del 47% del total.

Pel que fa a les baixes de beneficiaris⁷, atès el caràcter expansiu del període 2001-2007, les baixes per col·locació han anat augmentant en termes absoluts i relatius, passant de suposar el 45% del total al 60%, mentre que les baixes per esgotament de la prestació s'han reduït del 40% al 28%. L'any 2008 ja s'observa un lleuger descens de les baixes per col·locació i un petit repunt de les baixes per esgotament.

7. Les possibles causes són les següents:

- "Esgotament de la prestació" inclou l'extinció del dret a la prestació per haver-ne esgotat el període de durada.

- "Col·locació" agrupa la suspensió de la prestació per la realització d'un treball per compte d'altri o propi per temps inferior a 12 o 24 mesos, respectivament, i l'extinció si el temps és superior a 12 o 24 mesos, llevat del cas del subsidi de treballadors eventuais agraris en què, si les jornades treballades estan subjectes al règim especial agrari, no donen lloc a l'extinció del dret, encara que sí a la seva suspensió. A partir de l'entrada en vigor del Reial decret llei 5/2002, posteriorment derogat per la Llei 45/2002, també s'hi inclouen les readmissions en el lloc de treball que es produeixen per conciliació o per sentència ferma.

- "Capitalització de la prestació" només afecta els beneficiaris perceptors d'una prestació de nivell contributiu que la capitalitzen per incorporar-se com a socis treballadors en una cooperativa, societat laboral, o com a treballador per compte propi.

- "Emigració" recull les suspensions de la prestació per trasllat a l'estranger per realitzar una feina o un perfeccionament professional per temps inferior a 6 mesos, i les extincions del dret a la prestació si el temps és superior a 6 mesos.

- "Jubilació i invalidesa" engloba les extincions del dret perquè el beneficiari passa a ser perceptor d'una pensió per jubilació o invalidesa (total, absoluta o gran invalidesa) i les extincions pel compliment de l'edat ordinària de jubilació, llevat que no tingui dret a la pensió per aquesta contingència.

- "Baixa cautelar i sanció" inclou les suspensions de la prestació per infraccions lleus i les extincions per reincidència en infracció lleu o per infraccions greus o molt greus.

- "Altres causes" recull les suspensions de la prestació per compliment de condemna que impliqui privació de llibertat, per passar a cobrar la prestació per incapacitat temporal o maternitat i les extincions de la prestació per mort del beneficiari i per renúncia voluntària al dret, la suspensió de la prestació per recurs de l'empresari a la declaració d'improcedència de l'acomiadament i les extincions o pèrdues de treball compatibles amb la prestació, i qualsevol altra causa no recollida anteriorment de manera expressa.

3. Anàlisi de tres aspectes de l'SPD espanyol

3.1. La normativa d'infraccions i sancions, i la seva aplicació

Sembla que hi ha l'opinió popular que a Espanya és possible estar cobrant la prestació per desocupació i “no fer res”, sense que això produeixi cap efecte sobre la percepció de la prestació perquè no hi ha una normativa d'infraccions i sancions i, en cas que n'hi hagi una, no s'aplica. Tanmateix, com veurem, l'esmentada normativa existeix des de fa temps (Text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social –Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost–) i, a més, s'aplica.

Quant a la normativa, aquesta classifica les infraccions en lleus, greus i molt greus. Les infraccions lleus són les següents: no comparèixer, amb requeriment previ, davant de l'entitat gestora de les prestacions en la forma i data que es determini; no comparèixer, amb requeriment previ, davant del servei públic d'ocupació, les agències de col·locació sense finalitats lucratives o les entitats associades, o no renovar la demanda d'ocupació en la forma i data que es determini; no retornar dins el termini (5 dies) el corresponent justificant d'haver comparegut per cobrir les ofertes d'ocupació facilitades pel servei públic d'ocupació o les agències de col·locació; i no complir les exigències del “compromís d'activitat”, sempre que la conducta no estigui tipificada com una altra infracció lleu o greu.

Quant a les infraccions greus, aquestes poden ser: no comunicar les baixes en les prestacions en el moment en què es produeixin situacions de suspensió o extinció del dret o quan es deixin de reunir els requisits per al dret a percebre-les; i rebutjar una oferta d'ocupació adequada; o negar-se a participar en treballs de col·laboració social, programes d'ocupació o accions de promoció, formació o reconversió professional oferts pel servei públic d'ocupació o les entitats associades.

Finalment, les infraccions molt greus són les següents: actuar fraudulentament a fi d'obtenir prestacions indegudes o superiors a les que corresponguin, o prolongar-ne indegudament el gaudi mitjançant l'aportació de dades falses, la simulació de la relació laboral i l'omissió de declaracions legalment obligatòries; compatibilitzar-ne la percepció amb el treball per compte propi o aliè (llevat del cas del treball a temps parcial en els termes previstos

en la normativa); la connivència amb l'empresari per a l'obtenció indeguda; i la no aplicació o la desviació en l'aplicació de les prestacions que es percebin segons el que estableixin els programes de foment d'ocupació (com el pagament únic de les prestacions per desocupació).

Les sancions aplicades estan en funció del tipus d'infracció comesa i van des de la suspensió del dret fins a l'extinció d'aquest. En el cas de les infraccions lleus, se sancionen d'acord amb una escala que implica la pèrdua de les prestacions per un mes (primera infracció), tres mesos (segona infracció) o sis mesos (tercera infracció) i arriba fins a l'extinció (quarta infracció). En el cas de les infraccions greus, se sancionen d'acord amb una escala que implica la pèrdua de les prestacions per tres mesos (primera infracció) o sis mesos (segona infracció) i arriba fins a l'extinció (tercera infracció). En el cas de les infraccions molt greus, se sancionen amb l'extinció de la prestació (si la transgressió de les obligacions afecta el compliment i la conservació dels requisits que donen dret a la prestació, l'entitat gestora pot suspendre-la cautelarment fins que la resolució administrativa sigui definitiva).

S'aplica aquesta normativa? Encara que l'ideal seria comptar amb dades individuals, les dades sobre baixes en les prestacions per desocupació publicades a l'*Anuari d'estadístiques laborals* ens fan llum sobre aquesta qüestió. Com s'ha dit més amunt, la gran majoria de les baixes es produeix bé per col·locació del beneficiari bé per esgotament de la prestació, però també hi ha un altre tipus de baixes degudes a la sanció/baixa cautelar, l'emigració o la jubilació/invalidesa (i altres causes). Però com es pot veure en el quadre 1, la proporció de baixes produïdes per baixa cautelar i sanció (que inclou les suspensions de la prestació per infraccions lleus i les extincions per reincidència en infracció lleu o per infraccions greus o molt greus) es va situar entorn del 3% del total de baixes fins a l'any 2006, va créixer per sobre del 4% el 2007 i 2008, i ha tornat a xifres inferiors al 3% el 2009. Quan es distingeix entre el nivell contributiu i l'assistencial (dades no mostrades), es detecta una diferència important: la proporció de baixes per aquesta causa és més elevada en el cas de les prestacions assistencials (4% el període 2004-2006, gairebé el 6% el 2007 i més del 6% els anys 2008-2009) que en el cas de les prestacions contributives (una

mica menys del 3% el període 2004-2006, el 3,7% els anys 2007-2008 i el 2% el 2009).

En nivells, aquestes dades impliquen que la baixa cautelar i per sanció es va aplicar a 112.000 persones el 2004 i a 237.000 el 2009. La major part d'aquestes correspon al nivell contributiu; per exemple, de les 237.000 el 2009, 135.000 van ser de perceptors de prestació contributiva, 94.000 de prestació assistencial i gairebé 8.000 de la RAI.

En resum, en aquesta subsecció s'ha presentat la normativa d'infraccions i sancions existent a Espanya i s'ha comprovat que aquesta normativa s'aplica, ja que hi ha un nombre relativament important de beneficiaris de prestacions per desocupació que són baixa cautelar i per sanció. Valorar si l'aplicació és estricta o no i si aquest nombre és elevat o baix requeriria una anàlisi més profunda i una comparació amb la realitat d'altres països que es troba fora dels objectius d'aquest treball, però que mereix sens dubte una atenció per part dels investigadors i de les autoritats.

3.2. La durada dels períodes de desocupació

Com s'ha explicat a la secció anterior, la durada potencial de la PC depèn del temps que els individus hagin estat treballant en el període de referència de sis anys abans de passar a la situació legal d'atur. Només aquells que hagin estat treballant almenys sis anys tindran dret a rebre la PC pel període màxim (24 mesos). El quadre 2 ofereix la distribució dels beneficiaris de prestacions contributives i la seva evolució.

Com es pot veure, a mesura que es va anar consolidant l'expansió econòmica del període 2002-2007, va anar augmentant el volum de beneficiaris de prestacions contributi-

ves (de 500.000 a 780.000) i es va anar produint una lleugera reducció del pes dels drets curts (4 o 6 mesos) i curts-mitjans (8, 10 o 12 mesos), un increment de la importància dels drets mitjans-llargs (14 a 22 mesos) i un manteniment del pes del dret màxim (24 mesos). El 2008, amb l'empitjorament de la situació econòmica i l'augment de la desocupació i dels beneficiaris, s'observa una reducció de la importància dels últims i un augment de la dels períodes potencials curts-mitjans, mentre que el 2009 succeeix al contrari, com a conseqüència de la prolongació de la crisi de l'ocupació i del seu impacte en treballadors amb antiguitats en l'ocupació més llargues. En qualsevol cas, d'acord amb aquestes dades, els perceptors contributius amb períodes potencials màxims suposen el 25-30% del total.

Aquesta informació té diverses limitacions. Per una part, fa referència a l'estoc de perceptors no al flux d'entrades en el sistema. D'altra banda, no és informatiu sobre la durada efectiva dels episodis de desocupació, ja que podria succeir que els qui gaudeixen de períodes potencials curts tendeixin a esgotar la prestació mentre que els qui gaudeixen de períodes potencials llargs no esgotin la prestació i surtin a l'ocupació abans de l'acabament del període de dret.

Això ens porta a la necessitat d'analitzar dues qüestions. La primera és si el sistema espanyol és més generós que el d'altres països europeus. Si la resposta és afirmativa, això implicaria que aquesta generositat podria explicar en part l'eventual major durada efectiva dels períodes d'atur a Espanya. La segona qüestió és si la durada dels episodis de desocupació és tan llarga com es diu, és a dir, si l'atur de llarga durada és rellevant a Espanya.

Quadre 2

Dret potencial dels beneficiaris de prestacions contributives a Espanya, 2001-2009

Dies dret	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
120 o 180	24,0	21,3	20,2	19,6	19,1	19,8	21,8	21,1	15,9
240, 300 o 360	23,3	24,2	23,4	21,9	21,5	21,5	21,9	24,9	23,0
420, 480 o 540	13,2	15,7	17,4	17,5	16,9	16,2	15,6	16,5	18,4
600 o 660	8,8	9,7	11,2	12,5	13,3	13,2	12,5	12,9	14,8
720	30,9	29,2	27,9	28,4	29,3	29,3	28,2	24,6	27,8
Total (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	501.258	565.902	630.443	663.154	687.033	720.384	780.205	1.100.879	1.624.792

Font: Anuari d'Estadístiques Laborals.

Respecte de la primera qüestió, com que la comparació dels sistemes de protecció per desocupació vigents als països desenvolupats resulta difícil de realitzar, ja que els esmentats sistemes són per definició complexos, a causa del fet que existeixen llindars mínims i màxims que afecten la prestació efectivament percebuda, la quantia de la prestació es pot anar reduint amb el pas del temps i determinats col·lectius poden accedir a una prestació assistencial quan es produeix l'esgotament de la contributiva, per facilitar aquesta comparació Malo i García-Serrano (2010) analitzen quatre dimensions (vegeu també Toharia et al., 2009): les condicions d'accés al sistema, la durada de les prestacions, les taxes de reposició (o substitució) de la renda i la despesa agregada en protecció per desocupació. La conclusió a la qual arriben és que, amb les cauteles esmentades, els resultats suggereixen que el sistema de protecció per desocupació a Espanya se situa en el nivell mitjà de la durada i la intensitat protectora, bastant similar al d'altres països de la Unió Europea, com França o Alemanya.

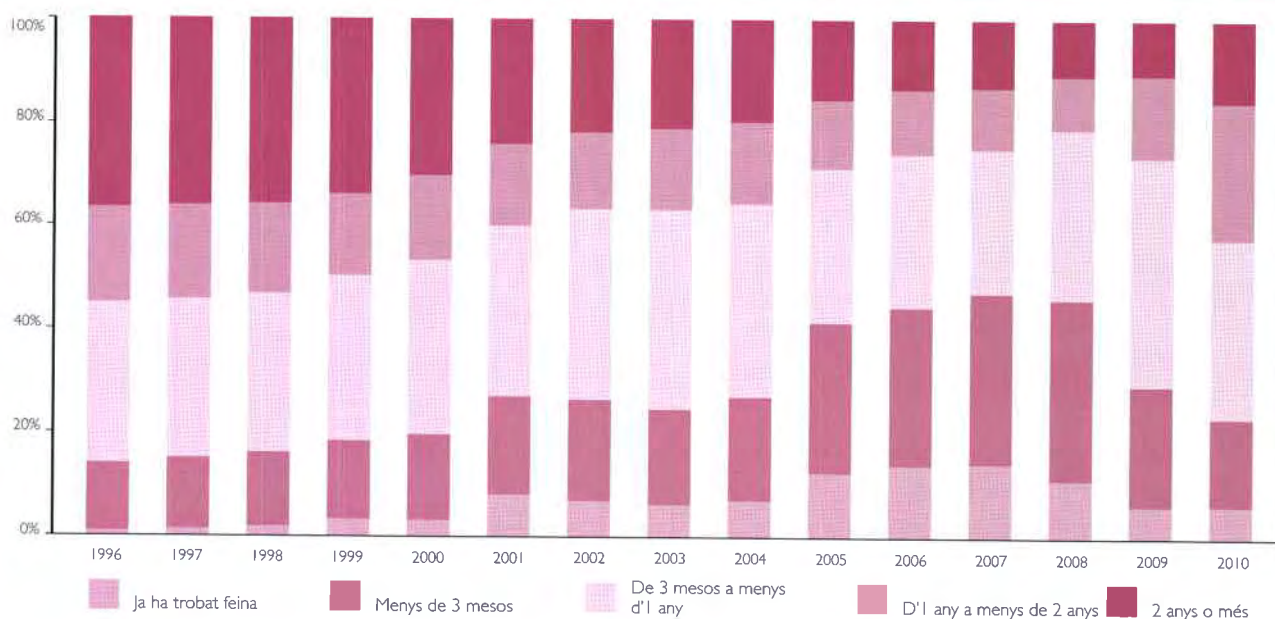
Quant a la segona qüestió, és possible utilitzar almenys dues fonts de dades per aportar una mica de llum.

En primer lloc, l'EPA permet conèixer el nombre de treballadors aturats segons el temps que fa que busquen feina. El gràfic 2 en proporciona l'evolució agrupats en cinc categories. L'atur de llarga durada fa referència a un temps de recerca d'un any o més (les dues últimes categories). Les dades del gràfic mostren que la proporció d'aturats de llarga durada es va reduir de manera continuada durant l'expansió econòmica que es va iniciar en la segona meitat dels noranta (amb l'única excepció de 2002-2003), fins a situar-se el 2008 en poc més del 20%. Amb la crisi de l'ocupació, l'atur de llarga durada ha augmentat fortament.

El problema que presenten aquestes dades no és només que no fan referència a episodis complets de desocupació sinó, sobretot, que són dades d'estoc per la qual cosa sofreixen *l'stock sampling bias*, que tendeix a sobreestimar la durada mitjana de l'atur ja que és més probable observar un període llarg que un de curt en el moment de l'entrevista. Una forma de resoldre aquest problema és utilitzar dades de nous entrants en la desocupació (fluxos) i fer-ne un seguiment en el temps amb l'objectiu de tenir informació de la durada dels episodis complets d'atur.

Gràfic 2

Evolució dels aturats segons el temps de recerca d'ocupació, 1996-2010



Font: EPA, segons trimestres.

Aquest tipus d'informació es pot construir amb l'EPA i amb la MCVL. En el primer cas, com que la mostra es va renovant per sisens cada trimestre, les llars entrevistades romanen en la mostra durant sis trimestres consecutius, la qual cosa permet enllaçar la informació dels mateixos individus al llarg d'un any i mig. Tanmateix, aquesta informació presenta almenys tres problemes: no permet construir durades exactes, perquè no es coneix ni la data concreta en què l'individu va entrar a l'atur ni la data concreta en què en va sortir (a tot estirar, és possible construir durades en mesos); la finestra d'observació és relativament curta, la qual cosa impediria veure quan acaben els episodis d'atur més llargs; i pot presentar inconsistències en la successió dels episodis d'atur i ocupació (per exemple, perquè no capti episodis curts d'ocupació –inferiors a tres mesos–, cosa que tendiria a sobreestimar la durada dels episodis d'atur) i en el temps que fa que els aturats busquen feina (perquè es basen en la memòria dels entrevistats). L'avantatge de la MCVL és que permet superar aquests problemes, ja que es basa en els registres de la Seguretat Social, per la qual cosa disposa de la data d'alta i de baixa dels llocs de treball que hagi pogut tenir el treballador, la qual cosa permet conèixer exactament la durada dels episodis d'ocupació i desocupació⁸.

Toharia et al. (2009) han analitzat les dades de la MCVL seguint la vida laboral dels individus que finalitzen episodis d'ocupació en algun moment dels anys 2004 o 2005. El quadre 3 conté informació (la durada mitjana i la distribució) de les durades dels episodis de desocupa-

ció fins que troben una feina de dos col·lectius de treballadors (aquells que perden una feina i passen a rebre una prestació per desocupació i aquells que perden una feina i no accedeixen al sistema de protecció), mentre que el gràfic 3 ofereix els histogrames del temps de desocupació fins el retorn a l'ocupació. Aquesta informació fa referència als episodis d'ocupació que acaben el 2005 (la dels episodis de 2004 és molt similar).

Com es pot veure en el quadre, els individus que perden una feina i no accedeixen a prestacions per desocupació romanen fora de l'ocupació (a l'atur o en la inactivitat) una mitjana de 122 dies amb les dades de 2005 (139 dies amb les dades de 2004). Aproximadament la meitat d'aquests episodis duren entre 15 i 60 dies (la durada mitjana és precisament de dos mesos), tot i que hi ha un grup d'episodis gens menyspreable (un de cada quatre) que dura al voltant de 5 mesos o més.

Quant als individus que perden la feina i accedeixen a l'SPD, és possible distingir entre els períodes de percepció de prestacions i els períodes complets de desocupació. La durada mitjana dels primers (atur protegit) és d'uns 4 mesos, mentre que la durada mitjana dels segons (períodes de no ocupació) és de gairebé 5 mesos. Això significa que, de mitjana, els qui perden una feina i accedeixen a l'SPD tendeixen a esgotar les prestacions i a percebre-les aproximadament fins un mes abans de trobar una feina.

Tanmateix, la informació continguda en el quadre ens indica que de tots aquests episodis gairebé el 25% finalitza amb l'accés a una ocupació en un mes o menys i el 50%

Quadre 3

Durada mitjana i distribució de la durada (en dies) dels episodis de desocupació dels individus que transiten entre dos episodis d'ocupació. MCVL, episodis d'ocupació que acaben el 2005.

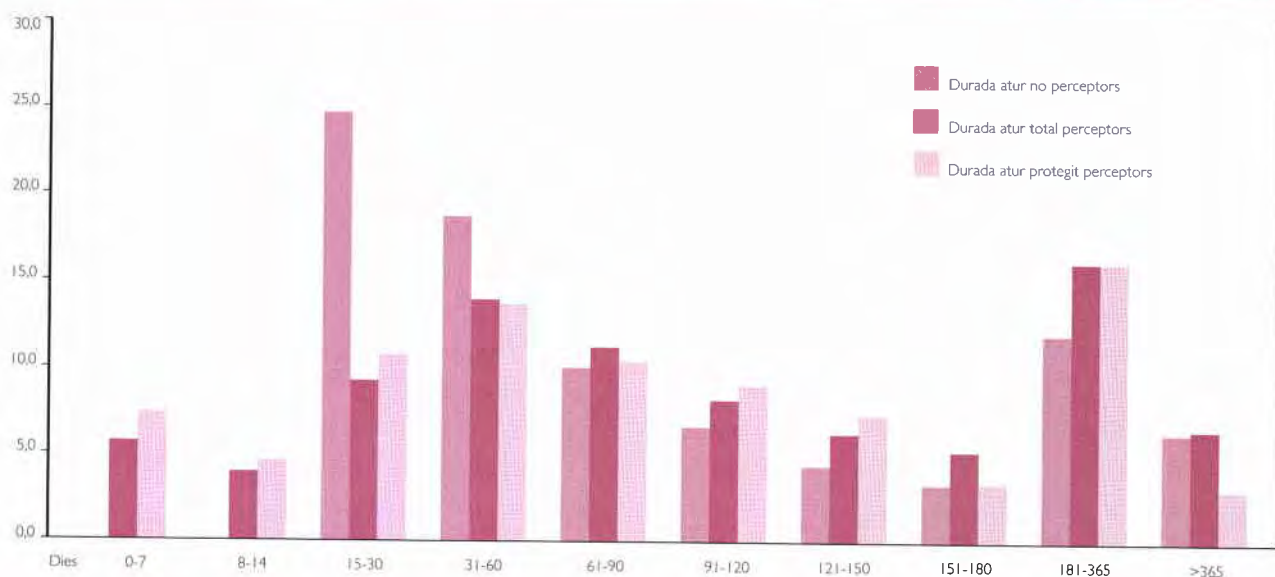
Dies dret	Mitjana	1%	5%	10%	25%	50%	75%	90%
Durada de la no ocupació dels qui no accedeixen a prestacions fins a trobar una feina	122	15	16	18	27	59	151	313
Durada de la desocupació ⁽¹⁾ dels qui accedeixen a prestacions fins a trobar una feina	139	3	6	13	35	87	187	324
Durada de la desocupació protegida dels qui accedeixen a prestacions fins a trobar una feina	114	1	4	9	29	78	160	245

(1) Amb el terme "durada de la desocupació" es vol recollir la suma de la durada de la desocupació protegida i no protegida (després d'abandonar la prestació) dels preceptors de prestacions per desocupació.
Font: Toharia et al. (2009).

8. Per a una introducció a la MCVL, vegeu Durán i Marcos (2006), Argimón i González (2006), Durán (2007) o García Segovia i Durán (2008).

Gràfic 3

Histograma del temps que triguen a tornar a l'ocupació els individus que no accedeixen a una prestació i els que sí que hi accedeixen, i de la durada de la prestació d'aquests últims. MCVL, episodis d'ocupació que acaben el 2005.



Font: EPA, segons trimestres.

finalitza en una ocupació abans dels tres mesos, i que amb prou feines hi ha diferències entre el període de percepció de prestacions i el període complet de no ocupació. Sembla que les diferències es concentren en els episodis més llargs: mentre que hi ha un 10% dels episodis de desocupació protegida amb durades superiors a 245 dies el 2005 (255 dies el 2004), hi ha un 10% dels episodis de desocupació amb durades superiors a 324 dies el 2005 (342 dies el 2004). Aquesta informació suggereix que els qui tenen períodes llargs de dret tendeixen a sortir cap a l'ocupació abans de l'esgotament de la percepció.

A més, en vista del gràfic es pot dir que els qui van perdre un lloc de treball i no accedeixen al sistema de protecció surten cap a l'ocupació en una bona proporció (gairebé un 50%) durant els dos primers mesos a l'atur, encara que aquestes sortides van disminuint al llarg del temps i després creixen entre els 6 i els 12 mesos. Quant als qui perden una feina i passen a rebre una prestació, les sortides cap a l'ocupació es van incrementant fins als dos mesos (a un nivell inferior al del col·lectiu anterior), després es redueixen i augmenten considerablement entre els 6 i els 12 mesos.

Com reconciliar la informació aportada per l'EPA i la MCVL? El panorama sobre la desocupació (almenys, fins que va començar la crisi de l'ocupació el 2008) és que la majoria dels períodes d'atur són breus però una part important de la desocupació observada en un determinat moment és de llarga durada. Dit d'una altra manera, la majoria dels episodis de desocupació que s'observen en un període de temps (un o dos anys) duren poc; tanmateix, una part rellevant del problema de l'atur de l'economia es pot atribuir a un nombre relativament baix de treballadors (amb i sense prestacions per desocupació) que no tenen feina durant llargs períodes de temps. De fet, la major part dels episodis d'atur amb prestacions són de curta durada (igual que els episodis d'atur sense prestacions), de manera que les durades mitjanes efectives d'ambdós tipus d'episodis no són gaire diferents: la meitat dels períodes d'atur amb prestacions duren tres mesos o menys davant dels dos mesos o menys en el cas dels períodes d'atur sense prestacions. La diferència entre els col·lectius de perceptors i no perceptors es troba, sobretot, en els episodis més llargs, que en tot cas suposen una part reduïda del total (menys del 10%).

3.3. La sortida de l'atur de perceptors i no perceptors

La teoria econòmica convencional prediu que la percepció de prestacions per desocupació suposa un desincentiu per a la recerca de treball. Aquesta és l'explicació teòrica que se sol utilitzar per explicar els resultats empírics que els perceptors de prestacions per desocupació presenten una menor probabilitat de sortida de l'atur en comparació amb els no perceptors. Per tant, el mecanisme implícit entre les prestacions i la sortida de l'atur seria la recerca de treball, que se suposa resulta influïda per la percepció o no de prestacions⁹.

Hi ha pocs estudis que hagin estudiat prèviament el vincle entre prestacions i recerca a Espanya (García Mainar i Toharia, 2000; Ahn i García-Pérez, 2002; i Garrido i Toharia, 2003). Els resultats d'aquests treballs suggereixen que les prestacions no afecten la probabilitat relativa que els perceptors de prestacions rebin ofertes d'ocupació (ja que les seves activitats de recerca no es veuen afectades per la percepció, en comparació amb altres aturats no perceptors) però influeixen negativament en la probabilitat relativa que les ofertes siguin acceptades (ja que la disponibilitat dels perceptors és menor que la dels no perceptors), per la qual cosa en principi es podria pensar que la percepció de prestacions per atur redueix la probabilitat que els aturats surtin de la seva situació i allarga la durada dels episodis de desocupació.

És això el que troben els estudis sobre la relació entre percepció de prestacions i sortida de l'atur a Espanya? Per una part, hi ha estudis que utilitzen dades administratives del Servei Públic d'Ocupació Estatal (SPEE) sobre perceptors de prestacions (Històric del Sistema de Prestacions, HSIPRE), que tenen una limitació: només s'observen perceptors de prestacions, és a dir, no hi ha un grup de control (no perceptors) amb el qual comparar la conducta dels perceptors. Els seus resultats indiquen que la durada potencial del dret resulta una variable significativa a l'hora d'explicar el procés de sortida dels perceptors de PC, sobretot en el cas del grup que té el màxim dret legal de 24 mesos, les taxes de sortida del qual són clarament inferiors a les dels altres grups (Cebrián et al., 1995, 1996). A més, quant a la taxa de substitució (la relació entre la quantia de la presta-

ció i el salari anterior) o el nivell de les prestacions, el seu efecte desincentivador sobre la probabilitat de tornar a trobar feina és relativament petit o nul, si bé aquest efecte mig oculta certa heterogeneïtat: és major per a durades efectives curtes-mitjanes, però desapareix per a durades més llargues, fet que coincideix amb les troballes en altres països (Cebrián et al., 1995, 1996; Jenkins i García-Serrano, 2004). Finalment, la utilització conjunta de les dades de prestacions del SPEE amb altres procedents de la Seguretat Social per a una mostra de treballadors en el període 1999-2002 (Alba et al., 2007) permet comparar la sortida dels perceptors i dels no perceptors de manera general, obtenint-se que qui perceben prestacions surten cap a l'ocupació més lentament que els qui no reben prestacions.

D'altra banda, hi ha estudis que utilitzen les dades de l'EPA enllaçada, que permet el seguiment dels individus durant sis trimestres consecutius. La informació de l'EPA sobre les prestacions per desocupació és limitada, ja que fa referència només a si l'individu rep prestacions o no (encara que això permet disposar d'un grup de control), però no permet conèixer el nivell de les prestacions ni la durada del període de dret ni distingir entre PC i PA. Un estudi realitzat amb les dades de l'EPA enllaçada és el de Bover et al. (2002). Aquests autors, utilitzant dades per als homes relatives al període 1987-1994 i seleccionant els aturats que fa menys de tres mesos que són en la seva situació en el moment inicial de l'observació, van trobar que la percepció de prestacions redueix la sortida de l'atur, encara que l'efecte és variable en el temps, de manera que el seu punt màxim es dona als tres mesos de durada i desapareix pràcticament a partir dels nou mesos¹⁰.

Cantó i Toharia (2003) investiguen si els resultats obtinguts per Bover et al. (2002) són sensibles al període d'anàlisi elegit, al mètode d'identificació de les persones que han perdut la seva feina i a l'horitzó temporal a què fa referència la sortida de l'atur. Per a això, el període d'anàlisi (1992-2003) es divideix en dues subetapes (1992-1998 i 1999-2003); la identificació dels nous aturats es du a terme mitjançant dos mètodes alternatius (seguir les persones que estan ocupades en la primera entrevista i

9. Una revisió detallada dels estudis que han investigat la possible incidència negativa de les prestacions per desocupació en la recerca d'ocupació i en la probabilitat de trobar feina pot trobar-se a Toharia et al. (2010).

10. Arranz et al. (2010) utilitzen l'EPA enllaçada distingint quatre tipus de sortida de l'atur: cap a l'ocupació indefinida, cap a l'ocupació temporal, cap a l'autoocupació i cap a la inactivitat.

aturades en la segona, per analitzar a continuació la seva situació; o seguir a les persones que estan aturades en la primera entrevista i diuen que fa menys de tres mesos que són en la seva situació —aquest és el mètode seguit per Bover et al., 2002—; i la probabilitat de sortir de l'atur s'analitza en dos horitzons temporals (un trimestre després i quatre trimestres després). Els seus resultats són molt nítids per al període 1999-2003, ja que en aquest cas cap de les categories d'aturats que cobren prestacions no mostra una probabilitat de sortida cap a l'ocupació significativament menor que el grup de referència (el dels que no cobren i l'antiguitat en l'última ocupació va ser inferior a un any) amb ambdós mètodes d'identificació¹¹.

Finalment, també hi ha estudis que han començat a utilitzar les dades administratives de la MCVL. Els resultats de les estimacions realitzades per Toharia et al. (2009) indiquen que la taxa de sortida cap a l'ocupació és menor si l'individu percep una prestació que si no la percep, per la qual cosa l'episodi d'atur és més prolongat en cas de percepció. Però existeixen diferències segons el tipus de prestació: la probabilitat de sortida és més elevada per als perceptors de PC en comparació amb els de PA i, sobretot, els del subsidi de majors de 52 anys. Aquest resultat és similar a l'obtingut per Toharia et al. (2006). Alhora, la durada de la feina anterior mostra una clara relació negativa amb la probabilitat de sortida: com més temps es va passar en el lloc de treball, més baixa és

la taxa de sortida cap a l'ocupació i més llarg l'episodi d'atur. En una altra especificació en què ambdues variables es combinen, distingint entre els que no perceben prestacions i els que en perceben (i hi van ser menys d'un any, entre un any i sis anys, o sis o més anys), tractant en aquest últim cas d'aproximar la durada potencial del dret dels perceptors, els resultats obtinguts són similars als anteriors en el sentit que els perceptors amb durades potencials més llargues presenten probabilitats de sortida inferiors.

Aquests resultats indiquen que la simple comparació entre perceptors i no perceptors (com es fa en alguns estudis) oculta l'heterogeneïtat existent dins del grup de beneficiaris, no solament per tipus de prestació sinó també per durada potencial del dret. Resulta evident que els resultats que indiquen sense més ni més que els beneficiaris de prestacions presenten probabilitats de sortida cap a l'ocupació menors que els no perceptors es troben afectats pel fet que determinats grups (perceptors del subsidi de majors de 52 anys i perceptors de PC amb drets llargs) presenten taxes de sortides relativament baixes. A més, el període d'observació de la sortida és important, ja que els no perceptors tendeixen a sortir més ràpidament en el termini molt curt però la proporció de sortides és igual al cap d'un any (quan es comparen no perceptors i perceptors amb períodes de dret curts).

Els resultats obtinguts es poden posar en relació amb els trobats en altres estudis que utilitzen les dades

Quadre 3

Durada mitjana i distribució de la durada (en dies) dels episodis de desocupació dels individus que transiten entre dos episodis d'ocupació. MCVL, episodis d'ocupació que acaben el 2005.

Dies dret	Mitjana	1%	5%	10%	25%	50%	75%	90%
Durada de la no ocupació dels qui no accedeixen a prestacions fins a trobar una feina	122	15	16	18	27	59	151	313
Durada de la desocupació ⁽¹⁾ dels qui accedeixen a prestacions fins a trobar una feina	139	3	6	13	35	87	187	324
Durada de la desocupació protegida dels qui accedeixen a prestacions fins a trobar una feina	114	1	4	9	29	78	160	245

(1) Amb el terme "durada de la desocupació" es vol recollir la suma de la durada de la desocupació protegida i no protegida (després d'abandonar la prestació) dels perceptors de prestacions per desocupació. Font: Toharia et al. (2009).

11. En un estudi previ, Toharia (1998) considera períodes d'observació d'un any en comptes de trimestre a trimestre i planteja una variable que combina percepció de prestacions i períodes de dret imputat (via durada de la feina anterior). Els seus resultats suggereixen que les prestacions per des-

ocupació exerceixen una influència negativa clara en la probabilitat de sortida de l'atur dels treballadors que van romandre molt temps (almenys sis anys) en la seva feina anterior; resultat coincident amb el de Cebrián et al. (1995, 1996) esmentat abans.

Quadre 4

Durada mitjana i mediana (en dies) dels episodis d'ocupació anterior, desocupació i ocupació posterior dels individus que transiten entre dos episodis d'ocupació, distingint entre perceptors i no perceptors de prestacions. MCVL, episodis d'ocupació que acaben el 2005.

	Durada ocupació anterior		Durada desocupació		Durada ocupació posterior	
	Mitjana	Mediana	Mitjana	Mediana	Mitjana	Mediana
Tots						
No perceptors	134	33	130	60	142	45
Perceptors	242	91	145 (116)	88 (78)	181	75
Perceptors						
Pr. contributiva	298	123	136 (106)	75 (67)	209	94
Pr. assistencial	59	28	175 (143)	165 (143)	86	31
Subsidi > 52 anys i fixos discontinus	63	31	198 (192)	75 (69)	183	62

Nota: Per als perceptors de prestacions es pot distingir la durada efectiva del període total de desocupació i la durada del període cobert per les prestacions. Entre parèntesi hi ha durada mitjana i la mediana de l'atur protegit dels perceptors de prestacions.

de l'EPA (Toharia, 1998; Cantó i Toharia, 2003), en el sentit que els beneficiaris amb durades més prolongades en la seva última feina presenten probabilitats de sortida cap a l'ocupació menors i que els no perceptors tendeixen a sortir-ne més ràpidament en el curt termini que els perceptors quan es compara un trimestre amb el següent però no quan la finestra d'observació és d'un any o un any i mig. Aquesta última troballa podria indicar que, encara que els no perceptors surten més ràpidament de l'atur, també tornen més ràpidament a la desocupació, per la qual cosa és igual de probable trobar un perceptor que un no perceptor en la situació d'ocupació en el mitjà termini. Si això és així, el presumpte efecte desincentivador de la sortida de l'atur cap a l'ocupació estaria compensat per una major permanència en l'ocupació i una menor probabilitat de sortida des de l'ocupació cap a l'atur dels beneficiaris de prestacions per desocupació (o, almenys, d'una part d'ells).

Per analitzar aquesta qüestió, s'utilitzen les dades de la MCVL referides als individus que van perdre la seva feina, van passar a la desocupació (atur o inactivitat) i posteriorment van tornar de nou a l'ocupació, utilitzades anteriorment. La informació bàsica s'ofereix en el quadre 4.

Al plafó superior es troba la informació que distingeix entre perceptors i no perceptors. Com pot es veure, en mitjana els treballadors que perceben prestacions per

desocupació després de perdre la seva feina procedeixen de feines més prolongades (242 dies davant 134 dies) i es mouen cap a feines també més prolongades (181 dies davant 142 dies) en comparació amb els treballadors que no perceben prestacions. La durada mediana de les feines dels no perceptors se situa en 1-1,5 mesos, mentre que la durada mediana de les feines dels perceptors es troba en 2,5-3 mesos, la qual cosa significa que la meitat de les feines van durar a tot estirar aquell temps.

Al plafó inferior del quadre s'ofereix una informació similar a l'anterior però referida exclusivament als beneficiaris de prestacions per desocupació entre dos episodis d'ocupació, la qual cosa permet distingir-los segons el tipus de prestació que reben. Es pot comprovar que hi ha diferències substancials entre els tres grups de perceptors: els beneficiaris de PC passen menys temps a l'atur i més temps en l'ocupació que els beneficiaris dels dos tipus de subsidis.

Per tant, l'adopció d'una perspectiva temporal més àmplia permet comprovar que els no perceptors mostren taxes de sortida de l'atur més elevades i tenen durades més curtes dels períodes de no ocupació, però alhora provenen de i es mouen cap a feines menys duradores, fet que indica que les seves taxes de sortida de l'ocupació i d'entrada en l'atur són també més elevades en comparació amb (almenys una part de) els perceptors de prestacions.

4. Conclusions

Aquest article ha tractat d'examinar l'SPD espanyol fent referència a tres qüestions que normalment s'addueixen com a exemples de mal funcionament d'aquest: l'existència d'una normativa laxa i que s'aplica de manera poc exigent quant a les sancions als perceptors que compleixen la seva obligació de recerca activa de feina; els períodes tan prolongats de dret a la prestació que fan que una fracció important de perceptors passin llargs períodes en la desocupació; i el desincentiu de les prestacions sobre la recerca de feina i la sortida de l'atur.

Quant a la primera qüestió, s'ha comprovat que a Espanya hi ha una normativa d'infraccions i sancions i que a més s'aplica, ja que hi ha un percentatge gens menyspreable de les baixes del sistema que es deu a baixes cautelars i sancions. En tot cas, una línia de recerca d'interès consistiria a analitzar en profunditat aquest aspecte i comparar la situació espanyola amb la d'altres països per tal de valorar si l'aplicació de la normativa és estricta o no i si el nombre de baixes per infracció o sanció és elevat o baix.

Respecte de la segona qüestió, la distinció entre episodis de desocupació i persones a l'atur és clau, ja que quan s'utilitza la informació (longitudinal) sobre episodis es comprova que la major part d'aquests són de curta durada però que una part important de la desocupació observada en un determinat moment amb dades de persones (transversal) és de llarga durada. Dit d'una altra manera, la majoria dels episodis observats duren poc; tanmateix, una part rellevant del problema de l'atur de l'economia es pot atribuir a un nombre relativament baix de treballadors (amb i sense prestacions per desocupació) que no tenen feina durant llargs períodes de temps.

Finalment, pel que fa a la tercera qüestió, la revisió de la literatura empírica referida al cas espanyol suggereix que els perceptors romanen en la situació d'atur més temps que els no perceptors, de mitjana. Tanmateix, hi ha dos aspectes que s'han de destacar: primer, l'efecte negatiu de la percepció de prestacions sobre la sortida cap a l'ocupació es concentra sobretot en el col·lectiu dels qui tenen drets llargs (perquè han romàs a la feina sis anys o més); i segon, aquest efecte és important a termini molt

curt però tendeix a desaparèixer a mitjà termini, en estar lligada la major propensió de sortida a la forta rotació existent en el mercat de treball.

La nova evidència existent amb les dades de la MCVL per al període 2004-2007 (Toharia et al., 2009, 2010) tendeix a confirmar alguns dels aspectes anteriors, sobre tot el que té a veure amb l'horitzó temporal: tot i que els no perceptors fan transicions cap a l'ocupació més ràpides també presenten durades de les ocupacions més curtes, fet que significa que també tornen a l'atur ràpidament, per la qual cosa el presumpte efecte desincentivador de la sortida de l'atur cap a l'ocupació estaria compensat per una major permanència en l'ocupació i una menor probabilitat de sortida de l'ocupació cap a l'atur dels beneficiaris de prestacions per desocupació. Això implicaria l'existència d'un segment de treballadors que entren i surten de l'ocupació molt de pressa i que queden al marge del sistema de protecció social, i un altre segment de treballadors més estables tant en l'ocupació com en la desocupació, fet que estaria relacionat amb el fenomen de la recurrència.

En definitiva, l'avaluació de l'eficiència del sistema de prestacions per desocupació s'ha de realitzar adoptant una perspectiva temporal i d'història laboral més àmplia, no examinant simplement la sortida de l'atur dels individus. Quan es fa això, resulten discutibles les conclusions de política econòmica sobre els possibles efectes beneficiosos que una reducció de les prestacions per desocupació podria produir en el nivell d'atur. Per exemple, Arranz et al. (2009) mostren que la reducció del nivell de prestacions després de la reforma de 1992 va tenir un efecte molt petit sobre la taxa de sortida dels perceptors –nul en el cas dels perceptors amb durades potencials curtes.

Això no vol dir que el sistema de protecció per desocupació no s'hagi de retocar. Si el que es pretén és caminar cap a un sistema de *flexiseguretat* que combini flexibilitat per a les empreses i seguretat per als treballadors (entesa en l'ocupació i no en el lloc de treball), seran necessaris canvis que afectin la despesa en les polítiques del mercat de treball (els països que solen oferir-se com a models –Dinamarca i Holanda– destaquen per una major despesa en polítiques passives, de manteniment de rendes, però també en polítiques actives); a l'articulació

d'ambdós tipus de polítiques (entesa com a doble dret i no com a participació en les actives a canvi de la renda que es rep en les passives), concentrant al principi del període de dret les activitats formatives i, en general, les polítiques actives; a l'aprofundiment en la personalització dels serveis d'assessorament i seguiment en la recerca de feina i a l'increment de la seva intensitat, sobretot per a grups específics (joves, cercadors de la primera feina, aturats de llarga durada); i a la potenciació dels serveis públics d'ocupació amb més recursos materials i humans (no s'ha d'oblidar que la xifra de treballadors dels serveis públics d'ocupació per aturat a Espanya és una de les més baixes d'Europa).

Referències bibliogràfiques

- AHN, N. i GARCÍA-PÉREZ, J.I. (2002), "Unemployment duration and workers' wage aspirations in Spain", *Spanish Economic Review*, 4 (2): 103-118.
- ALBA, A., ARRANZ, J.M. i MUÑOZ-BULLÓN, F. (2007), "Exits from unemployment: recall or new job", *Labour Economics*, 14: 788-810.
- ARGIMÓN, I. i GONZÁLEZ, C.I. (2006), "La Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social", *Boletín Económico del Banco de España*, maig: 40-53.
- ARRANZ, J.M., MUÑOZ-BULLÓN, F. i MURO, J. (2009), "Do unemployment benefit legislative changes affect job finding?" *Moneda y Crédito*, 228: 7-44.
- ARRANZ, J.M., GARCÍA-SERRANO, C. i TOHARIA, L. (2010), "The influence of temporary employment on unemployment exits in a competing risks framework", *Journal of Labor Research*, 31: 67-90.
- BOVER, O., ARELLANO, M. i BENTOLILA, S. (2002), "Unemployment duration, benefit duration, and the business cycle", *Economic Journal*, 112: 223-265.
- CANTÓ, O. i TOHARIA, L. (2003), "Las prestaciones por desempleo en España: eficiencia y equidad", *Hacienda Pública Española*, Monografía 2003: 125-156.
- CEBRIÁN, I., GARCÍA-SERRANO, C., MURO, J., TOHARIA, L. i VILLAGÓMEZ, E. (1995), "Prestaciones por desempleo, duración y recurrencia del paro", 155-193, a J.J. Dolado i J.F. Jimeno (comps.), *Estudios sobre el funcionamiento del mercado de trabajo español*, Colección Estudios, 13, FEDEA, Madrid.
- CEBRIÁN, I., GARCÍA-SERRANO, C., MURO, J., TOHARIA, L. i VILLAGÓMEZ, E. (1996), *Protección social y acceso al empleo*, Colección Estudios, 34, Consejo Económico y Social, Madrid.
- DURÁN, A. (2007), "La Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 1: 231-240.
- DURÁN, A. i MARCOS, C. (2006), "Una Muestra Continua de Vidas Laborales", 241-252, a C. Marcos (dir.), *El papel de los registros administrativos en el análisis social y económico y el desarrollo del sistema estadístico*, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid.
- GARCÍA MAINAR, I. i TOHARIA, L. (2000), "Prestaciones por desempleo y búsqueda de empleo", *Revista de Economía Aplicada*, 23: 5-33.
- GARCÍA SEGOVIA, F. i DURÁN, A. (2008), "Nuevos avances en la información laboral: la Muestra Continua de Vidas Laborales", *Economistas*, 116: 228-231.
- GARRIDO, L. i TOHARIA, L. (2003), "What does it take to be (counted as) unemployed? The case of Spain", *Labour Economics*, 11 (4): 507-523.
- JENKINS, S.P. i GARCÍA-SERRANO, C. (2004), "The relationship between unemployment benefits and reemployment probabilities: evidence from Spain", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 66 (2): 239-260.
- MALO, M.A. i GARCÍA-SERRANO, C. (2010), "Indemnizaciones por despido y prestaciones por desempleo: la experiencia internacional y el caso español", *Papeles de Economía Española*, 124: 247-265.
- TOHARIA, L. (1997), "El sistema español de protección por desempleo", *Papeles de Economía Española*, 72: 192-213.
- TOHARIA, L. (dir.) (1998), *El mercado de trabajo en España*, McGraw Hill, Madrid.
- TOHARIA, L., PÉREZ INFANTE, J.I. i PRUDENCIO, C.A. (2006), *La ocupabilidad de los parados registrados y la tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo*, Informe per al Servicio Público de Empleo Estatal.
- TOHARIA, L., ARRANZ, J.M., GARCÍA-SERRANO, C., i HERNANZ, V. (2009), *El sistema español de protección por desempleo: eficiencia, equidad y perspectivas*, Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- TOHARIA, L., ARRANZ, J.M., GARCÍA-SERRANO, C., i HERNANZ, V. (2010), "El sistema español de protección por desempleo y la salida del paro", *Papeles de Economía Española*, 124: 230-246.

Salut, mortalitat i participació laboral a Espanya¹

Pilar García-Gómez

Erasmus University Rotterdam

Sergi Jiménez-Martín

Universitat Pompeu Fabra, Barcelona GSE i FEDEA

Judit Vall-Castelló

Robert Solow Postdoctoral Fellow i CRES, Universitat Pompeu Fabra

Resum

En aquest treball analitzem les tendències de participació en edats avançades en relació amb l'estat de salut i la mortalitat. Les nostres conclusions preliminars són pessimistes en relació amb l'efecte de les millores de salut sobre la participació laboral dels treballadors en edat avançada. Mostrem que malgrat les importants millores de la mortalitat observades en els últims 40 anys, les taxes de participació dels homes en edat avançada són inferiors a les observades a final dels anys 70. En el cas de les dones, les millores de participació observades en els darrers anys són degudes a altres factors, principalment educatius i culturals. Per al conjunt dels treballadors en edat avançada mostrem que la participació té una forta dependència d'indicadors d'estats de salut objectivables i no tant de les expectatives autopercebudes d'estat de salut o supervivència.

1. Introducció

Les tendències demogràfiques subjacents a Espanya, com en molts altres països de l'OCDE, són molt desfavorables. L'augment de l'esperança de vida en néixer s'ha vist acompanyat d'un augment de l'esperança de vida als 65 anys. Mentre que el 1960 les dones de 65 anys esperaven viure 15,3 anys més, el 2008 les expectatives eren de 21,9 més. Millores similars en l'esperança de

vida s'observen també entre els homes (de 13,1 el 1960 a 18,0 el 2008) (Eco-Salut OCDE, 2010). Com a conseqüència d'aquestes millores en l'esperança de vida s'han produït millores notables en les taxes de mortalitat específiques per edats en els últims 50 anys a Espanya per als majors de 55 anys. La mesura en què aquests canvis es tradueixen en major capacitat de treball depèn, entre altres factors, de l'evolució de l'estat de (mala) salut. En conseqüència, una reducció en la taxa de mortalitat específica de cada grup d'edat només es traduirà en un augment de la població capaç de treballar a edats més avançades si l'aparició de discapacitats es retarda en el cicle vital, o si, alternativament, les possibilitats de continuar treballant fins i tot amb alguna discapacitat s'hi ajusten en conseqüència.

L'objectiu principal de l'estudi és analitzar les tendències en la participació de la força de treball en relació amb les tendències de la mortalitat i la salut. En particular, explorem les qüestions següents: Es tradueixen les millores de la mortalitat a edats més avançades en una major participació? Afecta la salut autopercebuda a la participació en edats més avançades? Afecten les expectatives de vida autodeclarades a la participació laboral en edats avançades?

En primera instància analitzarem aquestes qüestions des d'una òptica descriptiva partint de dades de l'Human Mortality Database, les successives enquestes de salut espanyoles i l'enquesta de població activa, per, més endavant, intentar donar una resposta quantitativa a alguna

1. Agraïm el finançament rebut del Ministeri de Ciència i Innovació a través del projecte ECO2008-06395-C05. García-Gómez agraeix el suport financer del programa Marie Curie Intra-European Fellowships de la UE.

d'elles fent servir dades de les dues primeres **onades de l'enquesta** de Salut, Envel·liment i Jubilació a Europa (The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, SHARE). SHARE és una base de dades micro sobre la salut, l'estat socioeconòmic i les xarxes socials i familiars dels individus de 50 i més anys.²

Les conclusions preliminars són pessimistes respecte a l'efecte de la millora en el nivell de salut en la vinculació laboral dels treballadors d'edat avançada, ja que mostren que malgrat les grans millores en les taxes de mortalitat entre les persones grans a Espanya, les taxes d'ocupació de les persones grans de cinquanta-cinc són molt inferiors a les observades a final dels 70. D'altra banda, trobem que la disminució de les taxes de mortalitat no necessàriament va de la mà de millores en la salut de la població. Finalment, comprovem que la participació laboral en edats avançades està relacionada amb l'estat de salut (més real que autopercebut) i que les expectatives de vida influeixen relativament poc sobre la participació laboral.

La resta del document s'estructura de la manera següent: a la secció 2 es revisen les dades històriques sobre mortalitat, estat de salut i participació en la força de treball, i se n'analitza evolució durant els últims trenta anys. A la secció 3 s'analitza empíricament, partint de dades de la mostra espanyola del SHARE, la relació entre la participació, la mortalitat de la salut i l'estat. Finalment, la secció 4 conclou.

2. Tendències històriques

Des de la introducció dels primers programes de protecció social i assegurament, l'esperança de vida a Espanya ha experimentat una profunda millora: segons la Human Mortality Database (edició 2010) l'esperança de vida el 1930 era de només 51,3 anys per a dones i 47,46 per a homes, el 1960 va assolir els 71,65 (dones) i

66,66 (homes), i el 2008, els 84,07 (dones) i 77,58 (homes). Tanmateix, la participació laboral no ha anat de la mà amb l'evolució de l'esperança de vida, sinó més aviat al contrari. Amb la finalitat d'augmentar la nostra comprensió del problema, en aquesta secció analitzem les tendències històriques observades en l'economia espanyola sobre participació en edats avançades i les posem en relació amb les tendències de mortalitat i estat de salut.

2.1. Mortalitat

Els increments de l'esperança de vida al naixement observats l'últim segle també s'han vist reflectits en increments de l'esperança de vida als 65. Mentre que el 1960 les dones de 65 anys d'edat esperaven viure 15,3 anys més, el 2008 esperaven viure 21,9 anys més. El nivell de millora per als homes és similar (de 13,1 el 1960 a 18,0 el 2008) (OECD Health Data, 2010). Potser més important és el fet que, des de 1960, les caigudes més importants de la mortalitat s'han observat en el grup de majors de 65 anys tal com mostra la figura 1 per a homes i dones.

La figura 1 també mostra que la caiguda de les taxes de mortalitat observada de 1960 a 1985 és similar a la caiguda observada de 1985 a 2006. A més, veiem que les taxes de mortalitat dels homes evolucionen amb un cert retard respecte a les de les dones ja que la corba dels homes per a 1985 se sobreposa a la de les dones del 1960. En conseqüència, hauríem d'esperar millores addicionals de l'esperança de vida i les taxes de mortalitat, especialment per als homes.

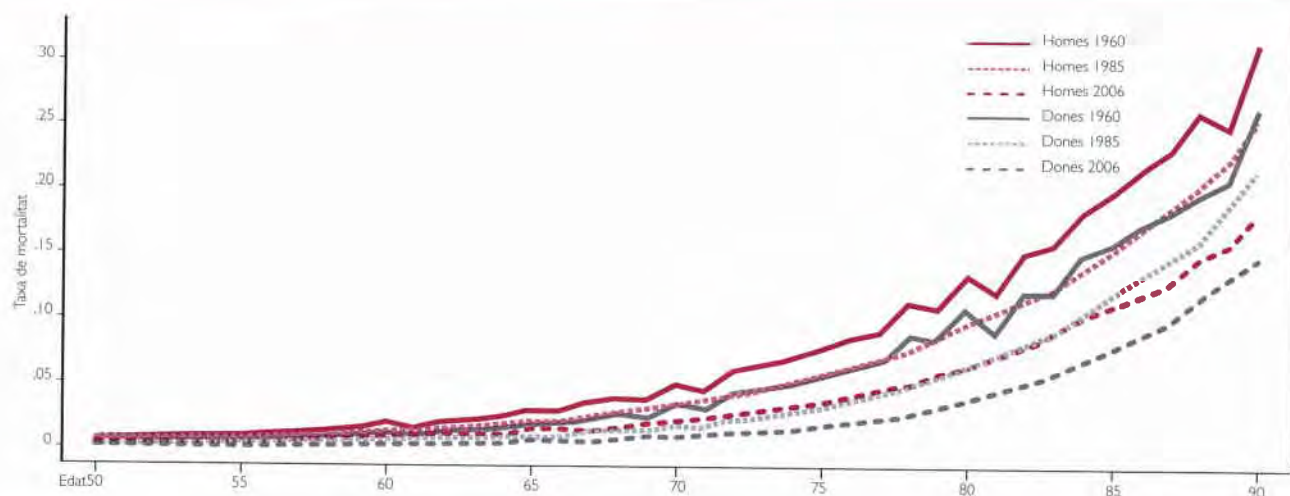
Com és ben conegut, aquest fenomen no és exclusiu del cas espanyol. La mortalitat s'ha reduït notablement en els últims 50 anys a pràcticament tots els països avançats. Es pot ressenyar que encara que estan ben documentades les diferències segons el nivell d'educació (ingrés), els hàbits i (menys) les condicions laborals, la caiguda afecta a tots els individus de qualsevol condició.

2. En la primera onada de SHARE, que va tenir lloc el 2004, van participar onze països europeus. Aquests països representen les diferents regions d'Europa, des d'Escandinàvia (Dinamarca i Suècia) fins a la Mediterrània (Espanya, Itàlia i Grècia) passant per l'Europa Central (Àustria, França, Alemanya, Suïssa, Bèlgica i Holanda). Israel també va participar en la primera onada, recollint les dades dels anys 2005-2006. Al seu torn, dos dels nous països membres de

la UE, la República Txeca i Polònia, així com Irlanda s'han unit a SHARE i van participar en la segona onada de SHARE, que va tenir lloc els anys 2006-2007. Actualment s'està desenvolupant el treball de camp de la tercera onada de l'enquesta, SHARELIFE, en la qual es recollirà les històries vitals retrospectives dels individus de la mostra de SHARE. Per a una descripció de la participació espanyola vegeu <http://www.share.cemfi.es>.

Figura 1

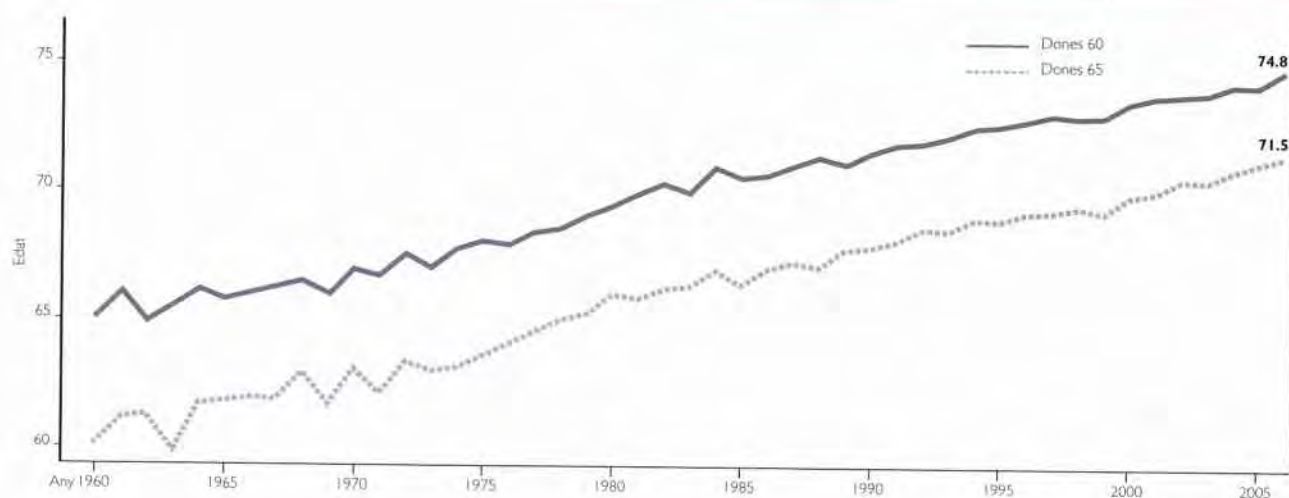
Taxes de mortalitat segons el gènere i l'edat. 1960, 1985 i 2006.



Font: elaboració pròpia a partir de dades de la Human Mortality Database

Figura 2

Edat de mortalitat equivalent. Espanya. Dones. 1960-2006

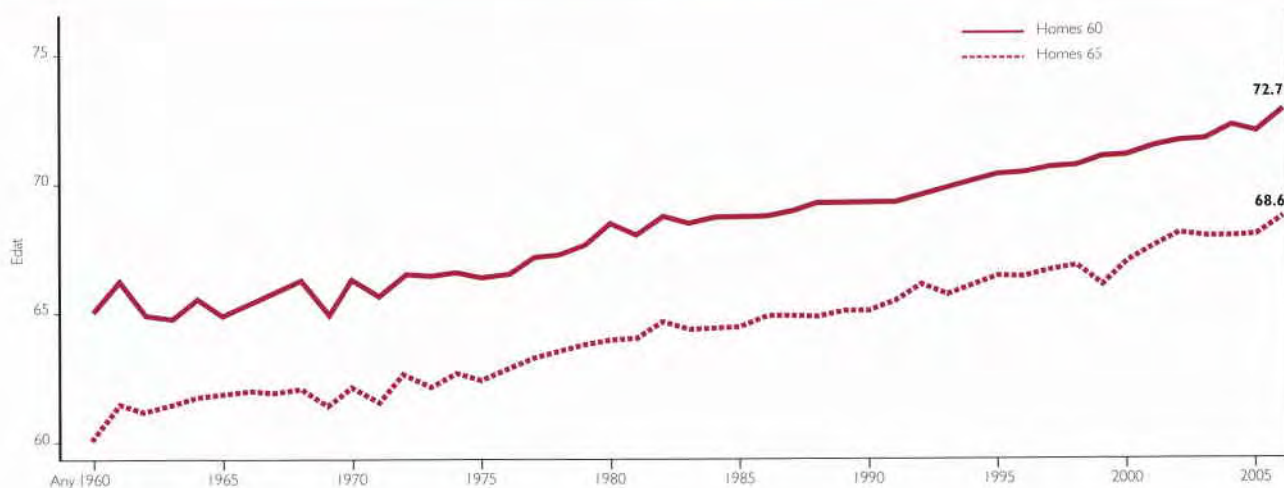


Font: elaboració pròpia a partir de dades de la Human Mortality Database

Una forma alternativa i original de veure les dades es presenta a les figures 2 i 3, que mostren a quina edat una persona l'any Y té un nivell de mortalitat equivalent a la d'un individu de 65 anys d'edat el 1960.

Tal com es pot observar, el 2006, la dona de mortalitat equivalent a la de 65 (60) el 1960 té 74,8 (71,5) anys d'e-

dat, és a dir, 9,9 (10,5) anys més. Alternativament, l'home de mortalitat equivalent a la de 65 (60) el 1960 té 72,7 (68,6) anys d'edat, és a dir 7,7 (8,6) anys més. Noteu, el diferencial entre homes i dones ha continuat, aparentment, augmentant en els últims 45 anys (encara que probablement la tendència en la dècada més recent reflecteixi

Figura 3**Edat de mortalitat equivalent. Espanya. Homes. 1960-2006**

Font: elaboració pròpia a partir de dades de la Human Mortality Database.

xi una certa compressió). En conseqüència, mentre que els homes reben la pensió una mitjana de 8 anys més, les dones la reben 10.

Aquestes tendències, com ja hem comentat i il·lustra la taula 1 per al cas dels homes, no són exclusives del cas espanyol. Al contrari, s'observen en la majoria de països avançats, entre els quals els guanys majors

són per als japonesos i americans i relativament menors als països nòrdics, això últim a causa del fet que el seu nivell de mortalitat ja era relativament baix el 1960.

Una primera mirada a mortalitat i estat de salut

Seria raonable esperar que la caiguda de la mortalitat especialment en edats avançades anés acompanyada d'una notòria millora de la salut declarada. Així ocorre en un gran nombre de països, tal com es mostra a la figura 2.4 a Milligan i Wise (2011). Tanmateix, tal com s'il·lustra a la figura 3, en el cas espanyol (també per al Regne Unit) trobem que la caiguda de la mortalitat no va acompanyada d'una caiguda de la fracció amb salut "menys que bona".

A García-Gómez et al. (2010) no trobem cap augment de "xacres" (malalties) que ajudi a explicar aquesta diferència en el nivell i la persistència de la declaració de l'estat de salut. Potser sigui perquè quan se'ns pregunta als espanyols per l'estat de salut tenim una certa tendència a sobrevalorar les nostres "xacres"? Sens dubte, una bona pregunta sense, de moment, una resposta adequada.

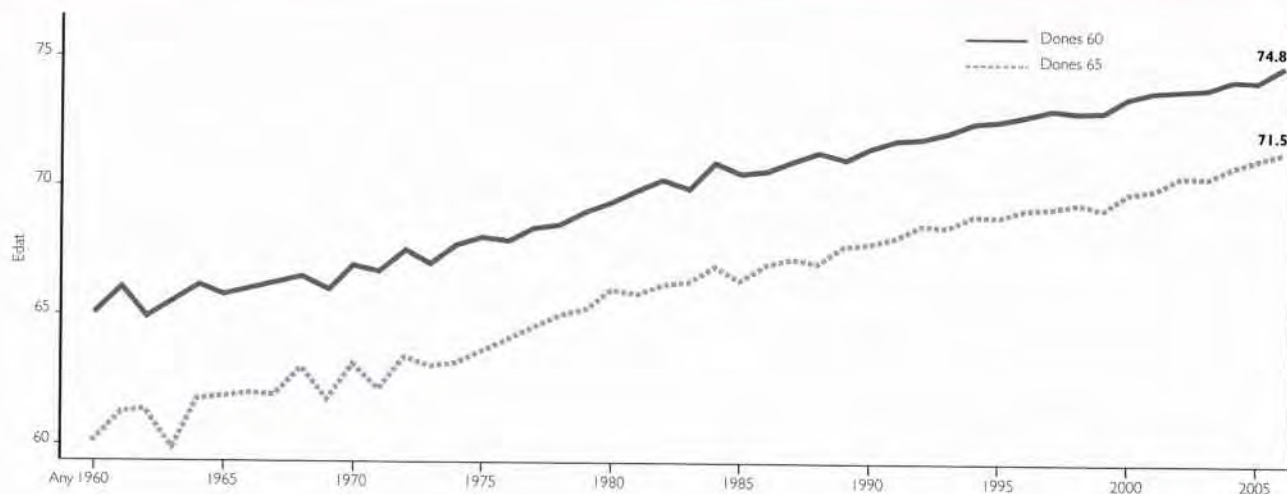
Taula 1**Guanys en mortalitat equivalent de 1960 a 2005.**

País	Primer any	Mortalitat	Edat mort. equivalent el 2005	Guany en anys
Bèlgica	1960	3,53	72,8	7,8
Canadà	1961	3,26	73,4	8,4
Dinamarca	1961	2,69	70,0	5,0
França	1960	3,22	73,5	8,5
Alemanya	1960	4,15	73,2	8,2
Itàlia	1960	3,06	72,8	7,8
Japó	1960	3,56	75,0	10,0
Holanda	1960	2,35	69,7	4,7
Espanya	1960	3,54	71,9	6,9
Suècia	1960	2,37	71,4	6,4
Regne Unit	1960	3,53	73,4	8,4
Estats Units	1960	3,84	74,1	9,1

Font: Milligan i Wise (2011), taula 1.

Figura 4

Mortalitat vs fracció amb menys estat de salut “menys que bo”. Homes 60-64.



Font: elaboració pròpia a partir de dades de la Human Mortality Database.

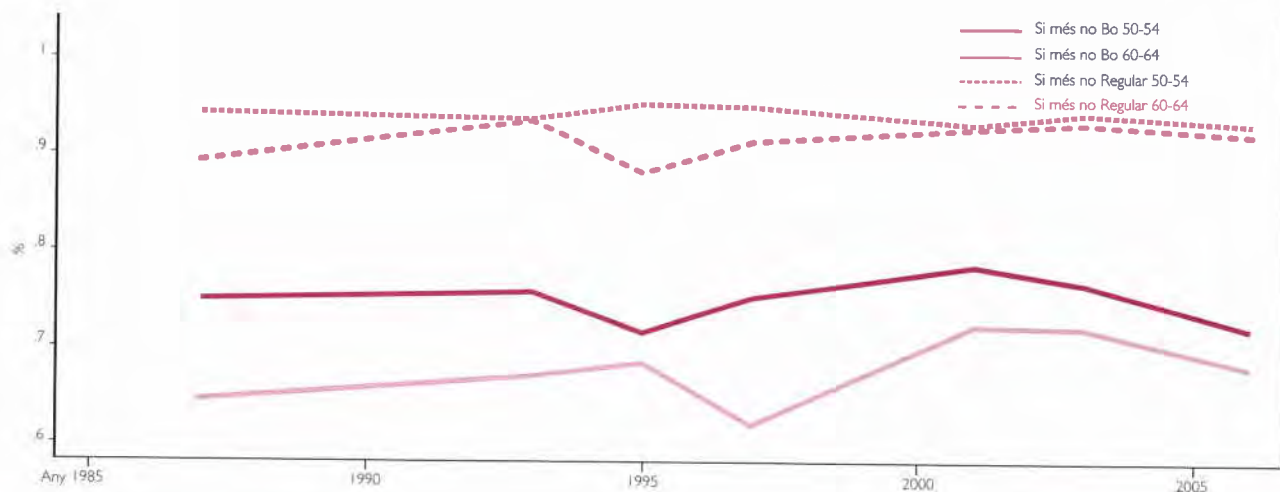
3.2. Tendències de salut

A la secció anterior hem mostrat que hi ha hagut importants avenços en les taxes de mortalitat dels individus més grans de 55 en els últims 50 anys. El trasllat d'aquestes millores a una major capacitat de treball depèn, en gran manera però no exclusivament, de l'evo-

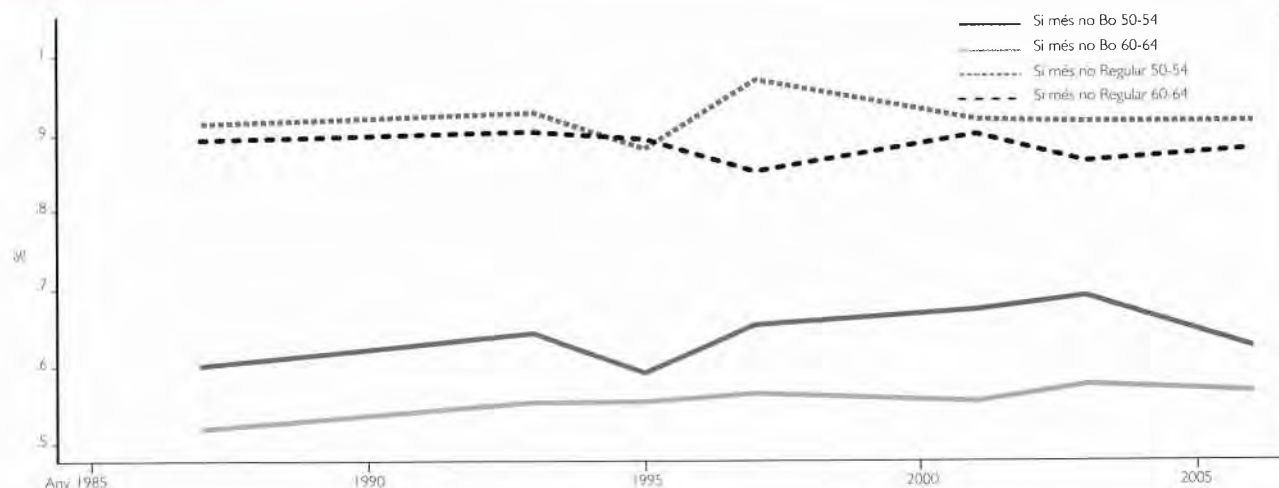
lució de la (mala) salut. En conseqüència, reduccions addicionals de les taxes de mortalitat segons l'edat es traslladaran en un increment en la fracció de població capaç de treballar a edats avançades si l'edat mitjana d'aparició de discapacitats relacionades amb el treball creix. Aquest seria el cas si la hipòtesi de compressió de

Figura 5

Evolució de l'estat de salut autopercebut segons l'edat. Homes



Font: elaboració pròpia a partir de dades de la Human Mortality Database.

Figura 6**Evolució de l'estat de salut autopercebut segons l'edat. Dones**

Font: elaboració pròpia a partir de dades de la Human Mortality Database

la morbiditat³ (Fries, 1980) es complís. Tanmateix, la literatura internacional no és concloent sobre això (Mackenbach et al. 2008). Per exemple, l'evidència en diversos estudis que analitzen les tendències de la discapacitat als EUA des de 1980 suggereixen que tot i que les taxes de prevalença per als individus majors de 60 han decrescut, les taxes de prevalença per als grups d'edat més joves semblen no haver caigut i, fins i tot, augmentat. (Vegeu Crimmins et al. 1999; Lakdawalla et al. 2004; Bhattacharya et al. 2008)

Amb la finalitat de projectar llum sobre les tendències de l'estat de salut a Espanya fem servir dades corresponents a 1987, 1993, 1995, 1997, 2001, 2003 i 2006 de l'Enquesta Nacional de Salut (ENS), disponible al web del Ministeri de Salut i Política Social (www.msps.es). L'ENS és una enquesta de secció creuada representativa de la població resident, que recull informació sobre estat de salut i característiques socioeconòmiques dels individus de la mostra. L'enquesta conté mostres separades per a adults i nens. Les figures que presentem estan basades en la mostra d'adults. A més, tots els estadístics que pre-

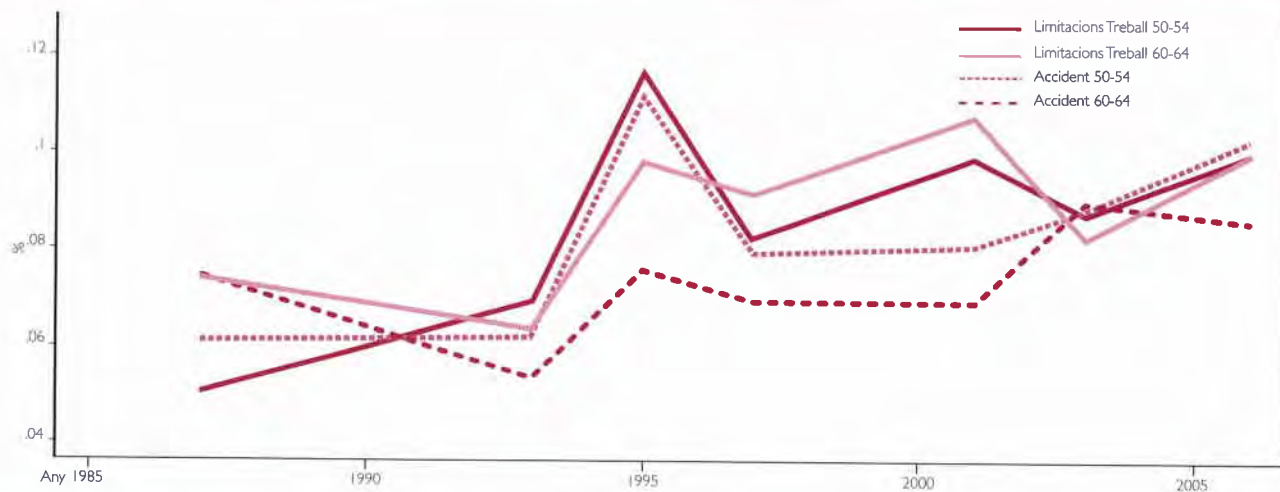
sentem estan calculats partint dels factors d'elevació o pesos poblacionals, per la qual cosa són representatius de la població espanyola.

Les figures 5 i 6 mostren l'evolució de l'estat de salut autopercebut per homes i dones en els grups d'edat 50-54 i 60-64, respectivament. Els resultats estan basats en les respostes a la pregunta "Com valora el seu estat de salut en els últims 12 mesos?". Mostrem el percentatge, per a cada edat i gènere, que reconeix tenir un estat de salut molt bo o bo, i el percentatge que manifesta tenir un estat de salut regular, bo o molt bo. Pel que fa als homes, els gràfics no mostren en cap cas una millora en la salut autopercebuda significativa. Pel que fa a les dones, l'evolució és lleugerament positiva quan es mira l'evolució de l'estat de salut molt bo i bo, mentre que no s'observen millores quan s'inclouen també les que manifesten salut regular. Aquests resultats suggereixen que hi ha una forta heterogeneïtat a l'hora de manifestar un estat de salut regular, ja que hauríem d'observar un clar gradient en les respostes segons el grup d'edat.

³ La hipòtesi de compressió de la morbiditat de Fries (1980) planteja que les malalties es concentraran al final de la vida si l'aparició de discapacitats es retarda

Figura 7

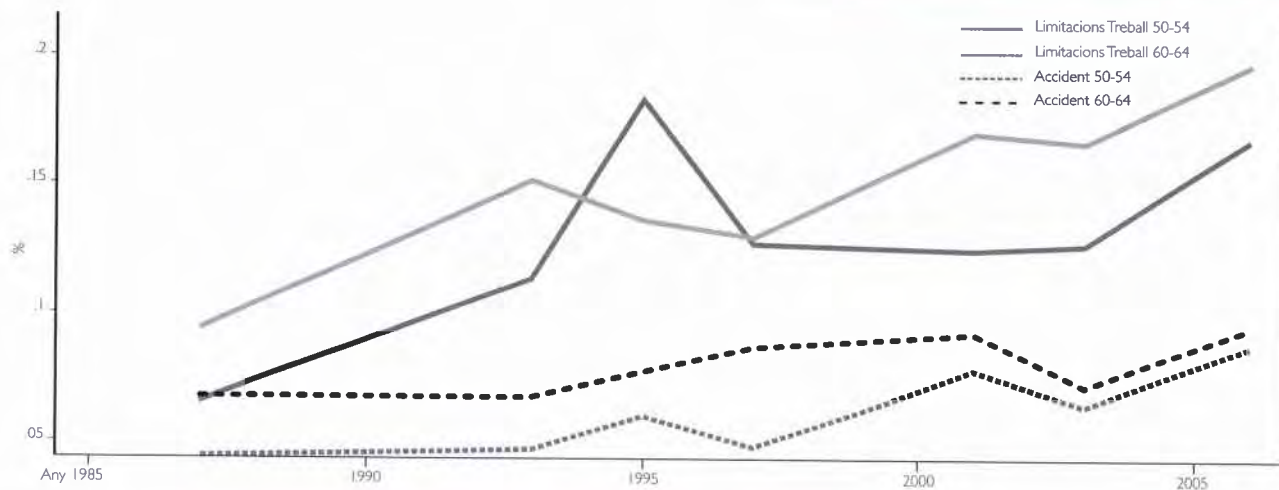
Evolució de les limitacions de salut segons l'edat. Homes



Font: elaboració pròpia a partir de dades de la Human Mortality Database.

Figura 8

Evolució de les limitacions de salut segons l'edat. Dones



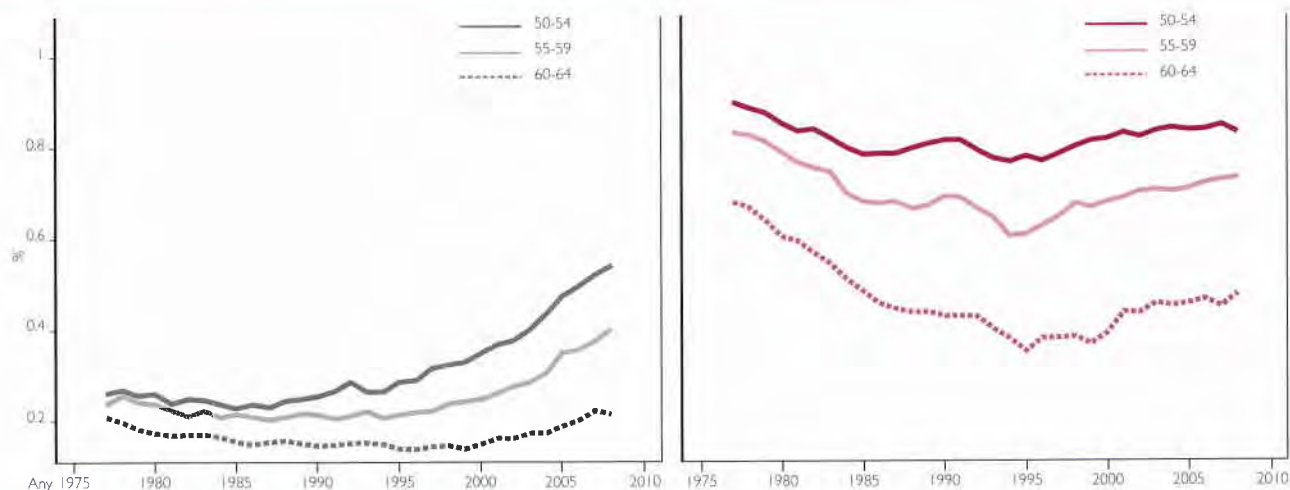
Font: elaboració pròpia a partir de dades de la Human Mortality Database.

Davant de l'escassa informació que sembla proporcionar-nos l'evolució de l'estat de salut, analitzem l'evolució de les limitacions per a la feina. Les figures 7 i 8 mostren l'evolució del percentatge d'individus amb alguna limitació per a la feina en les dues setmanes anteriors a l'entrevista i el percentatge que ha sofert algun accident

l'any abans, per a homes i dones de 50-54 i 60-64, respectivament. Dos fets destaquen poderosament: primer, el percentatge d'individus amb alguna limitació o que han sofert algun accident s'ha incrementat notablement per a ambdós sexes en els últims 20 anys; segon, observem un clar gradient d'edat per a les dones, absent per als homes.

Figura 9

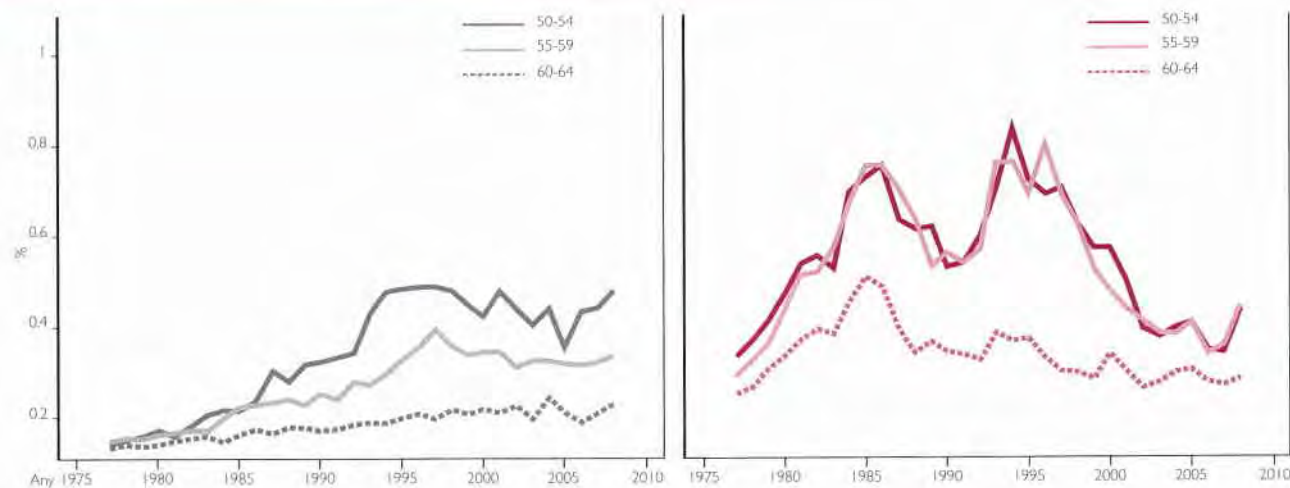
Taxa d'ocupació segons el grup d'edat i el gènere



Font: elaboració pròpia a partir de dades de la Human Mortality Database

Figura 10

Taxa de desocupació segons el grup d'edat i el gènere



Font: elaboració pròpia a partir de dades de la Human Mortality Database

El primer fet ens sembla francament sorprenent (especialment respecte a les limitacions per a la feina). Creiem que això és a causa de canvis en el “concepte” de limitació per a la feina, que s’ha fet molt més rigorós amb el temps, i de l’aparició o el reconeixement de noves malalties o limitacions professionals.

2.3 Tendències de participació en edats avançades

En aquesta secció es proporciona alguna evidència gràfica sobre les tendències de la força de treball per grups d’edat i gènere. Les dades sobre ocupació, desocupació i discapacitat provenen de l’Enquesta de Població Activa (EPA). L’EPA és una enquesta de rotació trimestral realitzada per

Figura 11

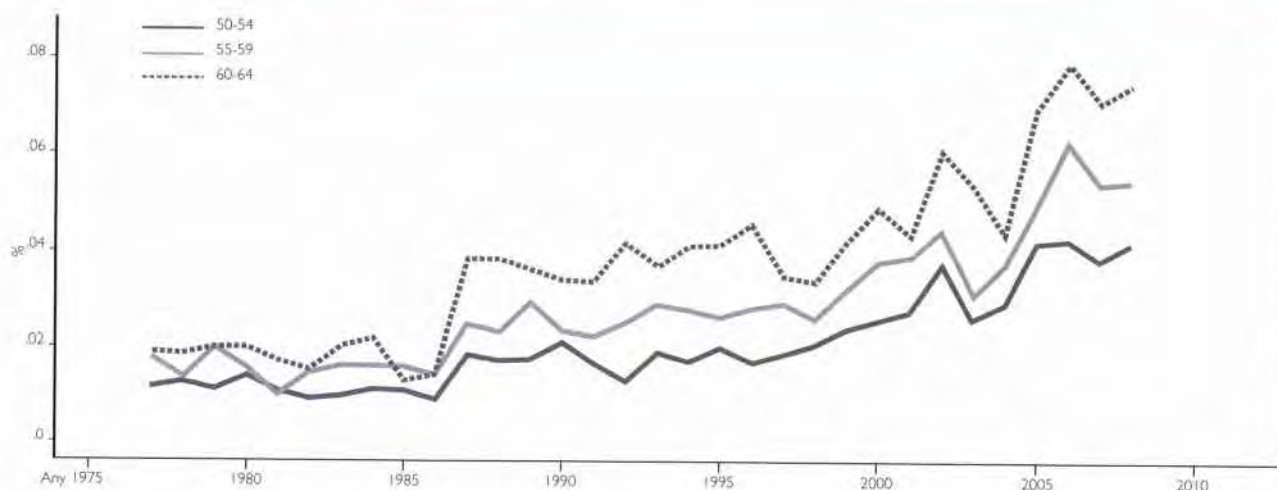
Evolució de la taxes d'invalidesa segons el grup d'edat. Homes



Font: elaboració pròpia a partir de dades de la EPA.

Figura 12

Evolució de la taxa d'invalidesa segons el grup d'edat. Dones



Font: elaboració pròpia a partir de dades de la Human Mortality Database.

Institut Nacional d'Estadística (INE). La mida de la mostra prevista es compon d'unes 64.000 llars, amb aproximadament 150.000 individus adults. Tot i que l'enquesta es du a terme des de 1964, els arxius de la secció transversal només estan disponibles a partir de 1977. El qüestionari de 1977 va ser modificat el 1987, en el primer trimestre de 1992, el 1999 i el 2004. L'EPA proporciona una informació molt detallada

sobre participació i feina, l'educació i l'ambient familiar, però, igual com a la majoria de les enquestes de participació laboral europees, no hi ha informació de salaris o d'estat de salut. El període de referència per a la majoria de les preguntes és la setmana abans de l'entrevista.

Amb el mateix esperit, les figures 11 (homes) i 12 (dones) mostren l'evolució del percentatge d'individus

que es van autoclassificar d'incapacitats permanents quan se'ls va preguntar dins l'EPA sobre la seva situació laboral durant la setmana anterior. S'ha de tenir en compte que hi va haver un canvi en l'enquesta el 1987 que va afectar els números indicats. Abans de 1987 es disposava d'informació sobre un estat, mentre que a partir de 1987 les persones poden aparèixer fins i tot en tres estats diferents. Això implica que alguns individus podrien informar incapacitat permanent i continuar fent, per exemple, una feina voluntària o remunerada. Aquesta multiplicitat de resposta es tradueix en un augment en el percentatge de persones amb discapacitat a partir de 1987, i que la discontinuïtat és més gran entre els grups de major edat.

Les dades mostren que, tant per a homes i dones, el percentatge de persones amb discapacitat permanent és major entre els grups de major edat, encara que la diferència entre grups d'edat és major per als homes. Pel que fa a les tendències, per als homes no observem un patró creixent en el temps respecte a la prevalença de la discapacitat. Sí que observem, en canvi, una certa tendència creixent, especialment en els grups de major edat, per a les dones, segurament induïda per la major exposició a la feina (fora de la llar) en els anys més recents. En qualsevol cas, Benítez-Silva et al. (2010) mostren per al cas espanyol que la incidència de la invalidesa (per motius

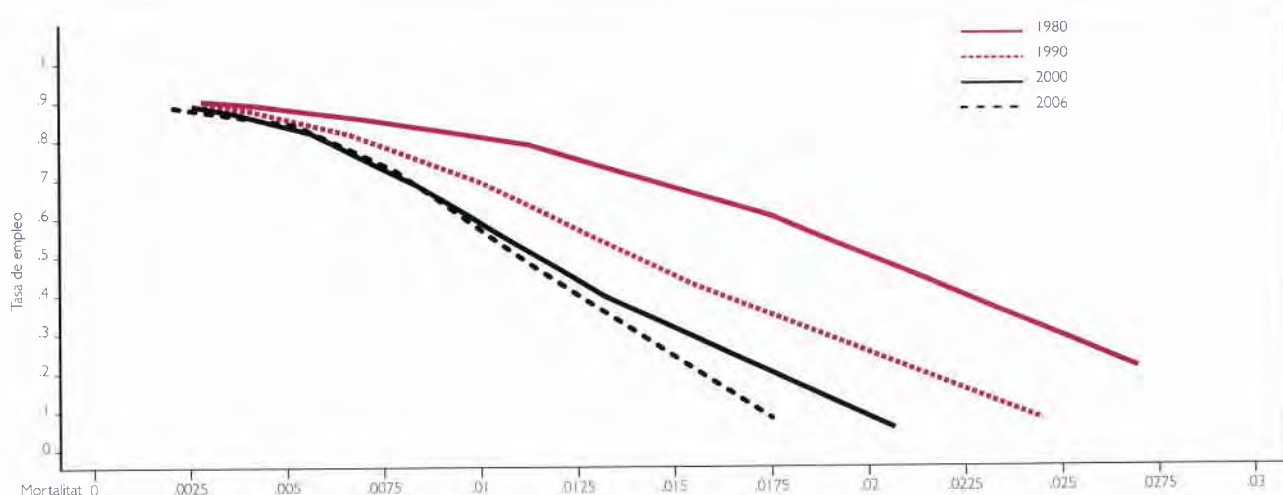
econòmics) està fortament lligada al cicle econòmic, i que aquesta és major com pitjor sigui l'estat del cicle.

2.4 Salut, mortalitat i participació laboral

Les dades de la figura 9 mostren que les taxes d'ocupació dels homes de 50-64 anys d'edat van disminuir durant els anys 80 fins a mitjan anys 90 i, encara que han augmentat lleugerament en l'última dècada, són lluny de les taxes observades el 1980. En aquesta secció es combinen les dades sobre l'estat de salut i participació en la força laboral. No mostrarem les xifres per a les dones, ja que l'augment de participació a causa de la substitució de generacions poc educades poc participatives emmascara qualsevol altra relació.

En primer lloc, seguim Shoven (2010), i analitzem, des d'una òptica diferent, la relació entre taxes d'ocupació i taxes de mortalitat en diferents punts en el temps. Partint del supòsit que els individus amb un mateix nivell de mortalitat tenen aproximadament un estat de salut equivalent, podem avaluar com canvien en el temps les taxes d'ocupació per a un mateix estat de salut. La figura 13 presenta la taxa d'ocupació dels anys 1980, 1990, 2000 i 2006 (últim any per al qual tant estan disponibles tant l'ocupació com les dades de mortalitat) per a cada risc de mortalitat per als homes.

Figura 13
Evolució de la taxa d'ocupació segons la taxa de mortalitat. Homes



Les conclusions que podem extreure de la figura 13 són d'alguna manera diferents de les obtingudes abans. En primer lloc, ens trobem que les taxes de participació no han augmentat, més aviat al contrari, en els individus de mortalitat equivalent. D'altra banda, disminueix la taxa d'ocupació, no per a tots els individus, sinó per a aquells el risc de mortalitat dels quals és almenys de 0,5 per cent. Consistentment, la disminució amb el temps és més gran entre els grups amb majors riscos de mortalitat, en la mesura que les taxes d'ocupació dels grups amb risc de mortalitat almenys de l'1 per cent s'han reduït a la meitat. Mirant les dades d'una manera alternativa, veiem que la taxa de mortalitat associada a una probabilitat de seguir ocupat de 0,6 era d'1,75 per cent el 1980, però va ser només de l'1 per cent 26 anys després. Per tant, els homes de 2006 amb una probabilitat de continuar ocupats del 60 per cent són més "saludables" que els homes de participació equivalent del 1960.

Com s'ha dit anteriorment, els individus amb el mateix risc de mortalitat no necessàriament s'enfronten a la mateixa situació sanitària ja que les millores tecnològiques podrien haver ajudat a disminuir els riscos de mortalitat específics de l'edat, però a costa d'una major prevalença de la discapacitat. A fi de portar llum sobre això, ens centrem en l'evolució de les taxes d'ocupació utilitzant la informació sobre la salut autopercebuda i l'existència

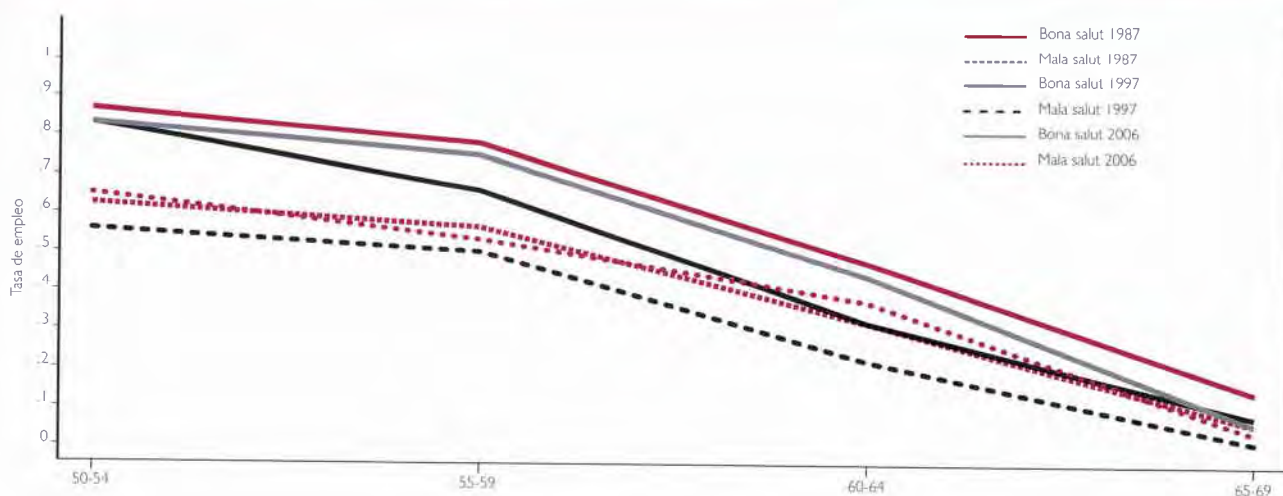
d'una limitació de treball fent servir les dades de l'ENS.

La figura 14 mostra les taxes d'ocupació en relació amb l'estat de salut autopercebut. Hem agrupat l'autovaluació de la salut en dues categories: "salut bona o molt bona" (línies fines a la figura) i "regular, mala o molt mala salut" (línies gruixudes a la figura). Les dades mostren que les taxes d'ocupació de les persones amb mala salut són molt més baixes en comparació amb els seus parions sans entre les persones menors de seixanta anys. Més concretament, entre els homes de 50-54 que reporten tenir un mal estat de salut només un seixanta per cent continua treballant, mentre que aquest número supera el 80 per cent entre els relativament sans. Cal fer notar que les taxes d'ocupació d'individus sans i menys sans convergeixen a partir dels 60, edat a partir de la qual la jubilació té un paper predomina't.

La segona característica que es mostra a la figura 14 és que les taxes d'ocupació de les persones majors de cinquanta-cinc en bon estat de salut havien caigut des del 1987 fins al 1997 i, encara que s'observa una certa recuperació el 2006, les taxes d'ocupació continuen sent inferiors a les observades el 1987. Això està concorda amb les dades mostrades anteriorment. L'evidència relativa a les persones amb mala salut és menys clara i sembla que les taxes d'ocupació d'aquest grup s'han mantingut estables en el temps.

Figura 14

Evolució de la taxa d'ocupació segons el nivell de salut autopercebut. Homes



En conjunt, l'evidència presentada aquí suggereix que l'estat de salut és una variable important en la determinació de la taxa d'activitat entre les persones menors de seixanta anys, però es torna menys important a mesura que els incentius del sistema de pensions es tornen més poderosos.

3. Participació, salut i expectatives de vida

En aquesta secció presentem evidència, utilitzant dades de les dues primeres onades del SHARE per a Espanya, sobre la relació entre participació, estat de salut (aproximat tant per la salut autopercebuda com per la prevalença de malalties de llarga durada i les limitacions per al treball) i expectatives de sobreviure deu anys o més.

A la taula 2 presentem els resultats de tres exercicis complementaris. A les quatre primeres columnes presentem una anàlisi de la probabilitat de participar el 2004 (columnes 1 i 2) i el 2007 (columnes 3 i 4). A les dues últimes, presentem una anàlisi de la probabilitat de deixar la força laboral el 2007 (segona onada de l'enquesta), condicional a participar el 2004 (primera onada de l'enquesta). En tots els casos, estimem un model PROBIT i presentem

els efectes marginals, encara que els coeficients estimats estan disponibles sota requeriment. L'especificació considerada és relativament simple i inclou: el gènere, nivell d'educació, variables fictícies d'edat (60 i 65), estat de salut autopercebut i de millora d'estat de salut (només en l'anàlisi de la segona onada), variables fictícies de llarga malaltia i limitacions per al treball i, finalment, una autovaloració de l'esperança de vida.

Els resultats obtinguts estan d'acord amb les expectatives a priori i els resultats apuntats en la literatura prèvia (Romero et al., 2002): trobem que ser home i educat augmenta la probabilitat de participar, i que tenir pitjor estat de salut o tenir 65 anys la disminueix notòriament. Una mica més sorprenent és el fet que la mala salut té major efecte sobre els homes que sobre les dones. És important notar que l'efecte de la (mala) salut autopercebuda s'esvaeix quan controlem per la prevalença de llarga malaltia i de limitacions per al treball, que són indicadors molt més precisos sobre la capacitat de treball que el propi estat de salut autopercebut.

Menció a part mereix la variable sobre la probabilitat de sobreviure deu anys més. Observem que en ambdós casos (2004 i 2007), una major probabilitat està associada a una major participació en el mercat laboral, encara que l'efecte

	SHARE 2004				SHARE 2007	
	Participació 50-69		Participació 50-69		Sortida força laboral 50-69	
Mala salut/regular	-0,1185*	-0,0175	-0,0449	0,0203	-0,0103	-0,0748
	(-2,468)	(-0,323)	(-0,775)	(0,326)	(-0,110)	(-0,810)
Home	0,3044***	0,3033***	0,2905***	0,2953***	-0,1914**	-0,1784**
	(8,884)	(8,709)	(6,217)	(6,282)	(-2,976)	(-2,732)
Hom*mala salut/regular	-0,1449*	-0,1303	-0,1379*	-0,1295*	0,2365	0,2357
	(-2,178)	(-1,909)	(-2,281)	(-2,107)	(1,775)	(1,756)
Edat 60	0,0819	0,0975	0,0725	0,0765	0,0117	0,0022
	(1,234)	(1,441)	(0,957)	(0,990)	(0,098)	(0,018)
Edat 65	-0,1059	-0,1052	-0,2260***	-0,2187***	0,3258	0,3077*
	(-1,718)	(-1,693)	(-5,606)	(-5,331)	(2,157)	(2,003)
Universitari	0,2209***	0,1960***	0,1601**	0,1549**	-0,0486	-0,0271
	(4,029)	(3,469)	(2,770)	(2,663)	(-0,746)	(-0,403)
Prob. viure 10 anys més	0,0013**	0,0010	0,0006	0,0005	-0,0000	0,0002
	(2,643)	(1,945)	(1,140)	(0,838)	(-0,017)	(0,211)
Llarga malaltia	-0,1634***	-0,0329	0,0199	(-4,248)	(-0,732)	(0,305)
				(-1,965)	(-3,665)	(2,537)
Limitacions	-0,0816*	-0,1663***	0,2068*			
Empitjorament salut (respecte onada anterior)	-0,0757	-0,0218	0,1503	0,0807		
	(-1,631)	(-0,427)	(1,805)	(0,955)		
R-quadrat	0,105	0,130	0,130	0,151	0,078	0,100
Observacions	1063	1063	621	621	303	303

* significatiu al 90%; ** significatiu al 95%; *** significatiu al 99%.

només és significatiu en la primera onada. En tot cas, l'efecte és petit, en cap cas major de l'u per cent. D'altra banda, observem que aquesta mateixa variable no té pràcticament efecte sobre la probabilitat d'abandonar la força laboral, tal com es mostra en les dues últimes columnes de la taula 2.

4. Conclusions

En aquest treball mostrem que malgrat les grans millores observades en termes de mortalitat en les últimes dècades, la taxa d'ocupació dels individus més grans de 55 és menor que l'observada al final dels 70. De fet, la caiguda de la participació és major si comparem cohorts amb el mateix nivell de mortalitat, que individus de la mateixa edat en diferents moments del temps.

D'altra banda, la disminució de les taxes de mortalitat no necessàriament va de la mà amb les millores en l'estat de salut autopercebut de la població, ja que l'evidència descriptiva sobre les tendències de l'estat de salut no és concloent. D'una banda, hi ha certa evidència que suggereix un deteriorament de la salut, com ara l'increment del percentatge que manifesta haver reduït la seva activitat a causa d'un problema de salut. Addicionalment, trobem que l'estat de salut és una variable important en la determinació de la taxa d'activitat entre les persones menors de seixanta anys, però es torna menys important a partir d'aquesta edat, moment a partir del qual els incentius a la jubilació es fan més rellevants.

Finalment els resultats del nostre exercici empíric, confirmen que la participació laboral disminueix amb l'estat de salut, especialment respecte als indicadors més objectius, i que no reacciona, almenys en una magnitud significativa, a les expectatives de vida dels individus.

Aquests resultats poden tenir certa rellevància per entendre com poden reaccionar els individus davant de canvis normatius, com ara l'increment de l'edat normal de jubilació. Si l'estat de salut és un determinant important, podria ser que aquests reaccionessin jublant-se abans, fins i tot a costa d'una pensió una mica menor. En conseqüència, una bona reforma del sistema de pensions ha d'anar acompanyada de polítiques de millora de l'estat de salut que permetin als individus posposar les seves decisions de jubilació.

Referències

- BENÍTEZ-SILVA H, RICHARD DISNEY i SERGI JIMÉNEZ-MARTÍN (2010) "Disability, Capacity for Work, and the Business Cycle: An International Perspective" *Economic Policy*, volum 25, 63, 486-513, juliol 2010.
- BHATTACHARYA J, CHOUDHRY K i LAKDAWALLA DN (2008) "Chronic disease and severe disability among working-age populations". *Medical Care*, 46 (1), 92-100.
- CRIMMINS, EM; REYNOLDS SL i SAITO Y (1999) "Trends in health and ability to work among the older working-age population". *Journal of Gerontology*, Sèrie B, 54 (1), S31-S40
- FRIES, JF (1980) "Aging, Natural Death, and the Compression of Morbidity". *New England Journal of Medicine* 303, núm. 3: 130-135.
- GARCÍA GÓMEZ, P; JIMÉNEZ MARTÍN, S i VALL CASTELLO J, 2010. Health, disability and pathways into retirement in Spain"Working Papers 2010-24, FEDEA.
- Human Mortality Database (2010). University of California, Berkeley (EUA) i Max Planck Institute for Demographic Research (Alemanya). Disponible en línia a www.mortality.org. Consultat el juliol de 2010.
- LAKDAWALLA DN, BHATTACHARYA, J i GOLDMAN, DP (2004) "Are you becoming more disabled?" *Health Affairs*, 23 (1), 168-176.
- MACKENBACH, J; NUSSELDER, W; POLINDER, S; i KUNST, A (2008) "Compression of morbidity: a promising approach to alleviate societal consequences of population aging?" *Netspar Panel Paper*, 7.
- MILLIGAN KS i WISE D (2011) "Social security and retirement around the world: Mortality and health, employment, and disability insurance Participation and reforms: Introduction and summary", NBER WP 16719.
- DESIDERIO ROMERO JORDÁN, JUAN PRIETO-RODRÍGUEZ i SANTIAGO ÁLVAREZ-GARCÍA, "Estado de salud y participación laboral de las personas mayores"Working Papers 15-02, Instituto de Estudios Fiscales.
- SHOVEN JB (2010) "New age thinking: alternative ways of measuring age, their relationship to labor force participation, government policies, and GDP". Dins *Research Findings in the Economics of Aging*. Ed. David A. Wise. Chicago and London: The University of Chicago Press
- OECD (2010). *OECD Health Data 2010*. OECD, París.

Reflexions sobre el mercat de treball: La polièdrica realitat del mercat de treball a casa nostra

Valentí Pich Rosell

President del Consell General de Col·legis Economistes d'Espanya

L'aproximació al mercat de treball, com a realitat econòmica i social, és complexa. Qualsevol intent de simplificació ens porta a plantejaments trivials, a interpretacions esbiaixades o interessades o, senzillament, demostren una manca de coneixement sobre aquest. No obstant això, entenem que hi ha un consens generalitzat que el nostre mercat de treball es pot emmarcar entorn dels paràmetres següents:

- La realitat laboral d'un país està condicionada per la seva estructura econòmica i el seu teixit productiu. En el cas d'Espanya, es caracteritza per un predomini de les pimes i una estructura industrial per sota de la mitjana comunitària, per exemple.

- La taxa d'ocupació i el nivell de desocupació són millorables. Registrar una taxa d'atur del 20% i al voltant del 40% per als joves no és homologable als estàndards comunitaris, si no produeix rubor o indignació. D'altra banda, aquesta xacra és una constant de la nostra història recent.

- Un mercat de treball dual on la dinàmica de contractació temporal enfront de la permanent sembla que és una variable inexorable. Si bé l'anàlisi comparativa amb països del nostre entorn és complexa per la mateixa definició legal dels diferents models de contractació.

- Emergeix, i alhora se submergeix, constantment un debat sobre els costos fiscals i les cotitzacions socials relacionades amb la contractació laboral, en el marc dels factors de la competitivitat de l'economia espanyola. Per tant, és una qüestió que, per a molts, pot ser capital.

- El marc legal de contractació, d'acomiadament i de negociació col·lectiva planteja actualment determinats interrogants sobre la conveniència d'introduir-hi canvis

per millorar el sistema. Avança la idea que la nova realitat econòmica i el dinamisme i la flexibilitat que es requereixen plantegen dubtes raonables sobre la idoneïtat global d'aquest marc.

A ningú no se li escapa la polièdrica realitat del mercat de treball. Per tal d'aproximar-nos-hi, ens ha semblat interessant demanar a quatre persones que, atesa la seva vinculació, experiència, dedicació i representativitat, ens aportin idees i reflexions per a l'anàlisi.

Sens dubte, el matisos i les opinions d'en Josep Maria Álvarez i en Joan Carles Gallego, com a secretaris generals de la Unió General de Treballadors (UGT) i de Comissions Obreres de Catalunya (CC.OO.) respectivament, resulten imprescindibles per a qualsevol persona que vulgui aproximar-se a aquesta realitat. Per un altre costat, l'opinió d'en Roberto Pereira, com a responsable de la Comissió dels Economistes Assessors Laborals d'Espanya, resulta convenient per tal d'aportar una visió adherida al terreny de la realitat de cada dia. I per acabar, en Joan Pujol, com a secretari general del Foment del Treball Nacional de Catalunya (CEOE), que des de la seva talaia ens mostra una visió global de la qüestió.

Josep Maria Álvarez

1. Creu que aquest panorama que presentem s'aproxima a la realitat? Vol matisar algunes qüestions?

En general, podríem estar d'acord amb el panorama que dibuixeu. En tot cas, en relació amb la darrera afirmació que feu m'agradaria matisar que la **fragilitat de l'ocupació** al nostre país, que és un fet real i objectiu; es

deu més al **model productiu** que tenim que no pas al **model de treball**. I, en aquest sentit, **sorpren que el debat i les propostes** que s'han fet en els darrers temps, i que finalment, van desembocar en la reforma laboral, s'hagin centrat exclusivament en la reforma del **mercat de treball**.

Si volem que el nostre model de treball s'assembli més a l'holandès, a l'alemany, al francès o al dels països més avançats d'Europa hem de començar canviant les bases de la **nostra estructura econòmica**. Per tant, la reforma del mercat de treball **no pot ser el centre del debat de com sortir de la crisi**. Pot ser un element més, un **element important**, si es vol, però sempre tenint clar que la crisi no ens ve donada pel **model de treball** i, per tant, que l'important ara és aprofitar la situació actual com una **oportunitat** per posar les bases per a millorar el model de **creixement del nostre país**.

Més enllà d'aquesta matisació, crec que si volem fer una fotografia completa i rigorosa del panorama actual en el nostre **mercat de treball**, hi ha altres elements que també caldria significar:

1) En un context de **crisi global**, Espanya i Catalunya estan tenint un comportament diferent a la resta d'economies occidentals: malgrat que la **davallada del nostre PIB** és inferior a la mitjana de la UE, l'impacte en la **taxa d'atur** és **molt superior** al nostre país, i això ens ha de fer reflexionar en el sentit que comentava abans: ens falla el **model productiu** més que no pas el model de mercat de treball, tot i que també tingui deficiències.

2) La crisi l'estan patint **de manera més intensa** les persones treballadores, els emprenedors i emprenedores i les pimes, que representen la majoria de la nostra realitat socioeconòmica i laboral.

3) Les **polítiques d'ocupació** que es fan aquí continuen centrant els recursos en **bonificacions** en comptes de fer-ho en **formació i orientació laboral**, i això resulta a mitjà i llarg termini molt poc eficaç en termes de **creació d'ocupació**, especialment en **contextos de crisi com l'actual**. L'Estat espanyol gasta més a **bonificar contractes** que qualsevol altre país, i la suma de la despesa en formació i en serveis públics d'ocupació és inferior a la despesa en bonificacions. Alemanya, per exemple, concentra els seus esforços en formació i en prevenció, i Dinamarca, amb un total

de recursos que quasi **dobla a la resta de països**, opta per un model intensiu de totes les polítiques d'ocupació.

4) Tenim un percentatge molt baix de **formació a les empreses**, i la poca que es fa es **concentra** majoritàriament en **llocs de comandament i categories intermèdies**, i sobretot en **grans empreses**.

5) Les **polítiques de renda** a Catalunya i Espanya han estat més **assistencialistes** que **preventives** (vinculant rendes a formació i l'orientació), i això provoca que tinguem persones que no només han perdut la feina sinó que, a més, tenen un major risc de quedar **socialment excloses**.

6) Davant d'un context negatiu com l'actual, les nostres **empreses** continuen apostant per prioritzar les mesures de **flexibilitat externa** (contractació temporal i acomiadaments, que comporten uns costos econòmics i socials importants) per sobre de la **flexibilitat interna**. Aquesta és una de les raons fonamentals, juntament amb el nostre model de creixement, que explica que davant d'una situació de **crisi global**, altres països hagin pogut mantenir un nivell d'atur **molt més baix**, perquè han prioritzant la **flexibilitat interna**.

7) Per últim, tenim un nivell de **mobilitat laboral (geogràfica i professional)** molt baix, i això redueix les possibilitats de trobar feina. Aquesta baixa mobilitat s'explica, però, per una sèrie d'obstacles **institucionals, socials i culturals** que en altres països no existeixen o, si hi són, duen a terme polítiques per ajudar les persones a superar-los. Obstacles en relació amb:

- la manca d'informació,
- la manca de reconeixement de les qualificacions i competències informals,
- l'edat,
- el gènere, especialment, les dones,
- l'estructura de les llars,
- les experiències anteriors de mobilitat,
- els salaris baixos, que ajuden poc a la mobilitat geogràfica,
- la resistència al canvi cultural, que ens fa pensar que treballarem de la mateixa manera en un únic ofici o professió i a la mateixa població o empresa durant tota la vida laboral,
- el reduït parc d'habitatge de lloguer, que sovint comporta un preu molt elevat i fa inassumibles els costos del desplaçament.

2. Quines reformes i iniciatives s'haurien de dur a terme perquè el nostre mercat laboral pugui millorar significativament?

– En primer lloc, **invertir en les persones**, i això vol dir sobretot invertir en **formació**. És més barat i més rendible **formar** que **acomiar**. El **nou model productiu** també vol dir **formació i productivitat del treball**. I això és incompatible amb **salaries baixos i precarietat**. Per tant, des de les **polítiques públiques** s'han d'introduir millores a la formació, en la línia de:

a) Incrementar la **despesa en formació** (el nostre país presenta una despesa en educació força inferior a la dels països del nostre entorn).

b) Cal incrementar l'**èxit escolar** (així es recull en els compromisos de l'Acord estratègic, i la futura Llei d'educació persegueix aquest objectiu).

c) Formar més **persones en FP** (II Pla de la FP).

d) Garantir que les **universitats** estiguin també al costat de les empreses.

e) Incorporar a tots els **nivells** de l'empresa l'**obligació i el dret** dels treballadors a la formació:

– Amb un percentatge mínim de la massa salarial bruta que es destini a formació (tal com succeeix en altres països, com ara França).

– Incorporant els **plans formatius** de les empreses com a **contingut obligatori** en els convenis col·lectius. Les empreses hauran de fer **prospectiva i planificar** les seves necessitats formatives.

– Intensificar les reformes de la FP a Catalunya, acordades en el marc de l'Acord estratègic (especialment en l'àmbit de la prospectiva, l'avaluació, l'orientació i la planificació estratègica).

– En segon lloc, **vincular les polítiques actives amb les polítiques passives**: calen **estímuls per sortir de l'atur** (concentrant en aquest objectiu tots els esforços i els recursos) i per formar-se al llarg de tota la vida, donant més suport a les persones amb més dificultats d'ocupabilitat (hi ha prou experiències a d'altres països).

– En tercer lloc, reorientar el **Servei d'ocupació de Catalunya**, per tal d'oferir un millor servei públic tant a persones treballadores com a empreses (orientació i instruments per a la recerca de feina –portal de l'ocupació– i per al reciclatge professional) alhora que sensibilitzant sobre la importància de la formació.

– Per últim, crear les condicions perquè pugui ser possible una major **mobilitat geogràfica**:

a) Una **política d'habitatge** que promogui el lloguer,

b) **Polítiques de mobilitat** per a joves universitaris, o en períodes formatius en general,

c) Desenvolupament d'una **bona xarxa d'infraestructures i de transport públic**.

d) Promoció de la igualtat i el repartiment equilibrat de les responsabilitats familiars entre homes i dones.

3. Quina valoració fa de les recents reformes laborals?

No crec que modificar el marc laboral sigui la solució. Si la solució fos impulsar certes modalitats contractuals per tal **d'abaratir l'acomiadament**, ja abans de la darrera reforma laborals els contractes més utilitzats haurien estat els de foment de l'ocupació, que des de l'any 97 fixen una indemnització més barata i, en canvi, no ha estat així.

Ben al contrari, en el moment en què es va fer la reforma la majoria dels contractes indefinits que es feien continuaven essent els ordinaris amb **indemnitzacions de 45 dies**. Per tant, si no s'han utilitzat més els contractes de **foment de l'ocupació**, que tenen previst un acomiadament més barat, és que el problema de fons no és el cost de l'acomiadament i, per tant, els qui han portat el debat a aquest terreny ho han fet de manera interessada.

Una altra cosa són les reformes fetes en el marc de l'Acord social i econòmic, que han de merèixer una valoració positiva per quatre raons principals:

a) És un bon acord perquè situa clarament la **creació d'ocupació** amb el pla de xoc adreçat a joves i persones aturades de llarga durada.

b) És un acord **flexible**, perquè no només hi haurà una forma de jubilació sinó moltes i graduals fins al 2027.

c) És un acord que **fa avançar**, perquè situa el canvi de model productiu amb polítiques industrials, innovació i energètiques.

d) **Frena la imposició parlamentària de la reforma de la negociació col·lectiva** i deixa que patronal i sindicats fem un pacte que combini l'articulació dels convenis, la flexibilitat, la racionalització i la qualitat en l'ocupació.

4. Quines altres qüestions li agradaria afegir o aclarir?

Si hagués d'afegir alguna cosa diria que, sobretot, és

molt important no repetir els errors del passat: s'ha d'aprendre de les successives **reformes laborals** per tal de no repetir les mateixes equivocacions:

1. Les diferents reformes de l'Estatut dels Treballadors des de l'any 1984 (1994, 1997, 2002 i 2006) no van assolir tots els objectius que es van proposar i, algunes, a més, van provocar efectes no desitjats. Ni s'ha aconseguit generar ocupació estable tocant les modalitats de la contractació, ni s'ha disminuït el nombre d'aturats.

2. L'única reforma amb uns resultats mínimament raonables potser va ser la del 1997 i, en aquest cas, l'efecte resultant es va deure més al marc de creixement econòmic d'aquells anys que no pas a un nou contracte de foment de la contractació indefinida que, com deia abans, amb el pas dels anys, ha vist com l'ús que se'n feia es desinflava.

Per tant, la lliçó que ens dóna la història és que la fragilitat de l'ocupació a Espanya i a Catalunya no s'ha resolt únicament amb **reformes laborals**. I menys encara en la línia d'**abaratir l'acomiadament**, perquè això només **provocarà més atur i precarietat**, com ja s'està demostrant i, sobretot, no donarà ni a les empreses ni a les persones la sortida a la crisi que ara necessiten.

I una altra lliçó que ens dóna la història és que les reformes que volen tenir una incidència real a llarg termini i produir reformes estructurals han de partir sempre de **l'acord i el diàleg social**. Les reformes que s'han fet partint de la imposició i d'una visió unilateral han tingut sempre molt poc recorregut.

Joan Carles Gallego

1. Creu que aquest panorama que presentem s'aproxima a la realitat? Vol matisar algunes qüestions?

Si bé és cert que el mercat de treball està condicionat per l'estructura econòmica i el teixit productiu del país, també ho és que un determinat marc de relacions laborals incideix d'una manera o una altra en la pròpia estructura productiva; un mercat de treball configurat per l'estacionalitat, la temporalitat, la precarietat i la baixa qualificació de la mà d'obra que afecten un segment important de la població ocupada, la qual cosa s'explica en bona part pel pes desmesurat de la construcció i dels

sectors lligats a l'hoteleria i el turisme. I si bé l'auge de la construcció no s'explica pel mercat de treball, sinó per la bombolla immobiliària que creix al voltant de l'economia especulativa, és també la realitat de la precarietat i l'abús de la temporalitat, l'ús intensiu de la mà d'obra i la baixa qualificació d'aquesta el que permet que el sector creixi de manera desmesurada. Ara, amb la crisi, sabem ja que més d'un milió dels llocs de treball destruïts provenen d'aquests sectors i que difícilment són reciclables a d'altres sectors d'activitat a curt termini.

Però el mercat de treball és divers, tant sectorialment com territorialment, i, així, en una anàlisi més micro podem observar com els nivells de temporalitat són més elevats en aquells sectors que menys valor afegit generen; per contra, en els sectors més dinàmics, amb major grau d'internacionalització, podem observar un major pes del treball estable, de la qualificació i de la qualitat del treball. Sens dubte, hi ha també una relació entre qualitat de l'ocupació i grau de competitivitat de l'activitat econòmica.

És per això que en un mercat de treball amb nivells importants de baixa qualitat de l'ocupació –temporalitat, precarietat, alta rotació, baixa qualificació, etc.– i en què el recurs a l'acomiadament –procedent o improcedent– ha estat el més utilitzat per sectors empresarials per adaptar les plantilles als canvis dels entorns econòmics de l'empresa, no sembla raonable persistir en aquelles mesures que ens han dut fins aquí. Cal superar la lògica d'una cultura empresarial que fa de la variable ocupació/acomiadaments una eina d'ajust immediat en el moment en què apareixen els primers problemes de conjuntura econòmica.

Una mà d'obra poc qualificada, amb contractes precaris no incentiva processos de reciclatge i d'adaptació interna i flexible a aquesta conjuntura. A diferència del model alemany en què els ajustos s'han produït amb reduccions de jornada aquí s'opta per l'acomiadament pur i dur justament perquè el sistema ho incentiva. Total, si la conjuntura canvia, ja tornarem a contractar la mateixa mà d'obra; i si no ho fa, l'Estat es fa càrrec del problema social consegüent. Paradoxalment, a la pràctica, les empreses exterioritzen els riscos derivats de la seva activitat, en els serveis socials d'un Estat cada cop més menyspreat per la línia de pensament econòmic que les inspira.

Cap marc legal no genera ocupació per ell mateix. Ho acabem de veure amb la reforma laboral impulsada unila-

teralment pel Govern a mitjan 2010. Genera ocupació el creixement de l'activitat econòmica sustentat sobre la qualitat i l'equilibri dels sistemes productius capaç d'incorporar coneixement i innovació, sustentat en infraestructures energètiques, tecnològiques, logístiques i de recerca potents i inserit en un marc social cohesionat. L'educació, la sanitat i els serveis socials són una peça bàsica d'aquesta cohesió. Com també ho és un sistema de pensions públic, de repartiment, com el que acabem de reformar.

2. Quines reformes i iniciatives s'haurien de dur a terme perquè el mercat de treball pugui millorar significativament?

La millora del mercat de treball hauria de comportar tant una millora significativa en la qualitat de l'ocupació com en la capacitat competitiva de les empreses. Si volem abordar una millora del mercat de treball la primera reforma té a veure amb la formació i la qualificació de les persones, i per això cal incidir en el sistema educatiu, en tots els nivells i etapes i especialment atacant el fracàs i l'abandonament escolar, i en el sistema de formació professional, de la inicial a la formació per a l'ocupació. I també hem d'abordar altres qüestions que són efectes col·laterals però que poden millorar aspectes en relació amb el grau d'obertura dels treballadors i treballadores a la mobilitat geogràfica, com són les polítiques d'habitatge, o qüestions relacionades amb la jornada real del treball, com ara la mobilitat sostenible al centre de treball, o les polítiques preventives de la salut. Entre d'altres qüestions que ens permeten veure que una reforma legal del mercat de treball com ha volgut fer el Govern amb la reforma laboral imposada el passat estiu difícilment pot tenir efectes reals sobre els problemes que avui tenim realment els quals són, al nostre entendre, els alts nivells de desocupació i caiguda de l'activitat econòmica derivada de la manca de liquiditat i la disminució de la demanda interna.

Un dels elements que més ha planat en els darrers temps a l'hora de parlar de reformes del mercat de treball ha estat la demanda de major flexibilitat en la gestió del treball. Un debat que ha estat en el centre de les negociacions sobre la reforma de la negociació col·lectiva, tot i que abordar el repte de la flexibilitat a l'empresa no requeria cap reforma legal, ja que el marc normatiu permet establir

l'adaptabilitat de determinades condicions de treball als canvis en l'entorn. Però cal negociar-les i concretar-les a les diferents realitats on han d'operar aquestes adaptacions, establint les casuístiques en què és possible aplicar-les i els requisits i les contrapartides que comporta. Hi ha convenis que han establert de comú acord jornades anuals, bosses d'hores, parts variables en l'estructura retributiva, etc.; qüestions que donen marge de flexibilitat per adequar-se als canvis en la demanda. Però és clar, això també requereix canvis en la cultura empresarial, ja que es tracta de flexibilitat pactada, no de lliure disponibilitat, i, per tant, del reconeixement de drets d'informació i participació.

Una altra qüestió de la qual hem de ser conscients és el perquè de l'elevat atur existent al nostre país, sobretot quan el comparem amb d'altres realitats econòmiques del nostre entorn. A Alemanya, en els primers moments de la crisi, hi va haver caigudes del PIB superiors a la nostra, desequilibris pressupostaris pitjors que els nostres; però van ser capaços de fer compatible la caiguda de l'activitat econòmica amb el manteniment de bona part de l'ocupació. Ací, davant la caiguda de la demanda interna, les empreses van fer ajustos mitjançant l'aplicació de la flexibilitat externa, expulsant part de la plantilla a l'atur, en uns casos perquè l'elevat percentatge de temporalitat ja era la manera d'entendre la flexibilitat, en d'altres perquè van preferir la via de l'expedient d'extinció del contracte abans que altres mesures menys traumàtiques i més conservadores en termes de mantenir la capacitat productiva instal·lada. És per això que una de les reformes plantejades al Govern era reforçar l'estabilitat de l'ocupació i al mateix temps facilitar els mecanismes de flexibilitat interna, apostant pels expedients de suspensió temporal en comptes dels d'extinció i promovent un marc incentivador per mantenir la vinculació de la plantilla amb l'empresa amb compromisos de requalificació professional que acompanyessin els plans industrials per a la recuperació de les empreses.

Malauradament, el Govern va preferir fer una reforma laboral que va actuar de manera barroera sobre els problemes del mercat de treball, no per superar-los sinó per apunxalar-los. Es va situar com a problema la segmentació o dualitat del mercat de treball, un concepte que amaga una realitat més dura, com és la precarietat, o el que és el mateix, la voluntat de determinats sectors empresarials de mantenir

una organització productiva basada en la flexibilitat externa del treball en la lògica del treballador d'usar i tirar. Per això, la reforma imposada pel Govern al marge de l'acord i el consens amb els subjectes implicats s'ha mostrat inútil per crear ocupació o evitar que es destrueixi. La reforma facilita l'acomiadament, en baixar-ne el cost i en facilitar-ne les causes, i no consolida un model de treball estable. Per tant, una reforma que no facilita ni incentiva els mecanismes perquè les empreses vegin que hi ha elements de flexibilitat interna pactats més útils per respondre als canvis econòmics.

En qualsevol cas, si l'objectiu és mantenir i eixamplar la capacitat productiva de l'empresa i mantenir l'ocupació i la seva qualitat, la flexibilitat pactada ha de ser un bon instrument. Per a això, tanmateix, calen també pràctiques de negociació clares, que els acords es compleixin i que l'incompliment sigui penat, amb el benentès que la impossibilitat de complir-los és explicable i ha de ser l'origen d'un nou compromís, en què el coneixement dels canvis reals produïts generin una adaptació concreta i temporal de les condicions existents. Aquestes han estat part de les pràctiques que aquests anys hem dut a terme. Ens uns casos hem assolit acords d'ajust de condicions de treball, dures, de caràcter temporal, establint fites de revisió i mecanismes de recuperació esglaonats; acords que s'han assolit coneixent la informació real, participant en la definició dels plans industrials i acordant les adaptacions.

3. Quina valoració fa de les recents reformes laborals?

La reforma laboral va merèixer una valoració negativa, tant per la manera en què el Govern la va aprovar, al marge del consens i el diàleg social, com sobretot perquè comportava una important retallada de drets laborals i garanties, trencant els equilibris que en l'empresa es donen entre empresaris i treballadors a l'hora de regular la contribució del treball al procés productiu. Vam dir-ho clarament: la reforma laboral era inútil, perquè que no creava ocupació i ajudava a destruir-la, però, a més, era injusta, perquè retallava drets, i per això varem convocar la vaga general del 29-S.

En la reforma laboral es confrontaven dues lògiques. D'una banda la de la CEOE, referida als costos laborals, que reclama abaixar cotitzacions i facilitar l'acomiadament, reforçar els poders empresarials, afeblir les tuteles i garan-

ties dels treballadors i disminuir el paper de la negociació col·lectiva i la participació. I de l'altra, la lògica sindical, centrada en el canvi de model econòmic per potenciar empreses més innovadores i productives, que necessiten estabilitat i seguretat sobre les quals assentar la qualificació i el reciclatge, la implicació i la motivació, i per tant reforçar la flexibilitat interna pactada per adequar-se als canvis. Dues lògiques amb posicions de partida diferents.

La reforma que va imposar el Govern després que aquesta fos aprovada pel Congrés en ple agost va ser decebedora. Recull la lògica de les organitzacions empresarials. Aposta per facilitar l'acomiadament: quan delimita de manera més àmplia les causes econòmiques per a l'acomiadament objectiu, quan generalitza el contracte per al foment de l'ocupació amb acomiadament de 33 dies i quan obre les portes a les decisions unilaterals dels empresaris. I no recull les propostes sindicals per reduir la temporalitat, millorar i protegir el contracte a temps parcial, desvincular la temporalitat de l'estacionalitat o els contractes d'obra i servei dels subcontractes.

En síntesi, la reforma laboral era inútil i injusta, com s'ha demostrat en aquests mesos en què, tot i la reforma, l'atur ha continuat creixent i la nova ocupació no ha incrementat l'estabilitat. Però a més la reforma reforça una patronal obsessionada a abaratir els costos laborals i augmentar el seu poder discrecional. Renuncia a avançar vers el model del centre i nord d'Europa, que aposta per l'estabilitat i la flexibilitat interna pactada per garantir l'adaptabilitat de les empreses als canvis en l'entorn econòmic, a partir de drets, garanties, participació i negociació. La reforma, a banda del conflicte generat, instal·la un model de relacions laborals que no és útil si el que volem és competir en termes de qualitat de producte i innovació, en una economia global on la precarietat i els baixos costos laborals no són ja cap avantatge competitiu. Per això necessitem un mercat de treball que es basi en la qualitat del treball, o sia, en l'estabilitat i la negociació.

4. Quines altres qüestions li agradaria afegir o aclarir?

No hi ha varetes màgiques ni reformes que donin resultats immediats, per molt que ens convinguin. Qui fa aquesta mena de plantejaments està confós o pretén prendre avantatge ideològic de la situació. Les reformes que calen

donaran fruit a mitjà termini i, des del nostre punt de vista, s'han de desenvolupar en diferents àmbits: financer, perquè flueixi el crèdit a les empreses; fiscal, per disposar d'una fiscalitat més justa i progressiva que garanteixi la suficiència de recursos a les administracions per fer polítiques públiques que, a la vegada que intervenen en l'economia per incentivar la reactivació de manera en sectors amb capacitat de generar ocupació i tenen caràcter estratègic, atenen a les persones en situació de risc d'exclusió i ajuden a cohesionar la societat; educatius, per dotar el nou sistema productiu de mà d'obra adequada a les seves necessitats i superar el fracàs escolar i l'abandonament prematur dels nostres estudiants; i l'energètic, per fer-lo menys dependent de l'exterior i més eficient i respectuós amb el medi ambient. Hem de reformar també les polítiques de mobilitat i d'infraestructures viàries potenciant el transport públic i el transport de mercaderies per ferrocarril. I no oblidar el necessari suport a les polítiques públiques i privades de recerca i innovació. Tot això conformaria l'humus indicat per sortir de la crisi enfortits socialment i econòmicament a mitjà i a llarg termini.

La sortida de la crisi no pot passar per menys Estat. Passa per un Estat més eficient; per polítiques públiques més afinades, sens dubte. En les actuals circumstàncies no pot malbaratar-se ni un sol euro públic. Ara bé, l'experiment neoliberal que va néixer als 80 ha arribat a la seva fi perquè ha fracassat estrepitosament. No ha dut més benestar a la gent ni ha millorat l'estabilitat del sistema. Al contrari, l'ha col·locat a la vora de l'abisme i quan estava en caiguda lliure ha necessitat de la intervenció estatal per salvar-se. Ara no poden fer com si res no hagués passat. Ha passat, i molt. Ingents quantitats de diner públic no poden haver anat a parar a un pou sense fons.

La crisi ens ha ensenyat que la realitat d'un món global necessita d'una governança democràtica, que posi regles i controls als intercanvis financers i de mercaderies, perquè el mercat sense cap intervenció s'ha mostrat ineficient a l'hora d'assignar recursos i prevenir les crisis, i s'ha evidenciat injust a l'hora de redistribuir els guanys i garantir equilibris. És per això que demandes d'un impost de transaccions financeres, la persecució dels paradisos fiscals, l'exigència del treball decent arreu, són qüestions que han entrat de ple en les agendes dels governs i de les reunions dels diferents fòrums

internacionals. Però això, que en els primers moments de la crisi semblava més evident, darrerament està sent qüestionat de nou, ja que aquells sectors que van impulsar unes teories neoliberals que han generat els desequilibris i les ineficiències que ens han dut a la crisi, sembla que avui, un cop passat l'ensurt, han tornat a agafar aire i pretenen aprofundir en un camí que ha originat l'actual desgavell.

Les organitzacions sindicals estem preparades per abordar les reformes que calguin per a ajudar el país a sortir del pou en què es troba. La condició és que siguin raonables, equilibrades i útils per a resoldre el problema enunciat i no en termes estrictament ideològics. Hem demostrat voluntat de diàleg i capacitat d'arribar a acords. Això ho hem acreditat. Ara bé, és imprescindible que hi hagi contraparts que comparteixin aquesta voluntat i capacitat, cosa que durant massa temps l'organització dels empresaris espanyols no ha fet, segurament pels problemes de lideratge coneguts de tothom. Ara bé, en el diàleg social, a l'igual que en totes les meses de negociació d'aquestes característiques, és molt important comptar amb el suport d'un govern fort, amb les idees clares i que no vagi canviant les seves estratègies depenent d'on bufin els vents europeus, i una oposició amb sentit d'estat, que no boicotegi les iniciatives simplement perquè ha d'exercir d'oposició. Però també necessitaríem una certa tranquil·litat informativa, més laica políticament, menys histèrica i més objectiva, que afavorís la reflexió i la racionalitat i no la visceralitat i la immediatesa en les respostes. Això darrer ajudaria molt i, en aquest sentit, us agraïm l'oportunitat d'explicar-nos que ens heu donat a través d'aquestes línies.

Roberto Pereira

1. Creu que aquest panorama que presentem s'aproxima a la realitat? Vol matisar algunes qüestions?

En línies generals estic d'acord amb les consideracions efectuades.

La crisi econòmica ha posat en entredit l'obsolescència de les institucions en les quals s'emmarca el funcionament del mercat de treball a Espanya. Era inevitable que es reobris una vegada més el debat sobre la seva reforma, que emergeix davant de la urgència dels problemes que es plantegen

en el món laboral: per una part, la vertiginosa destrucció de llocs de treball i, per una altra, l'enorme dificultat que, per a les finances públiques, suposa atendre el dret dels aturats d'obtenir un subsidi que pal·liï la seva pèrdua d'ingressos.

Si hi ha una cosa que caracteritzi l'economia espanyola davant les de les altres nacions occidentals és la persistència d'unes elevades taxes de desocupació, fins i tot en els moments àlgids del cicle. A més, a Espanya, l'atur és molt volàtil, de manera que qualsevol dificultat econòmica es reflecteix en un ràpid increment del nombre de treballadors que són expulsats dels seus llocs de treball. I això s'acompanya d'unes molt elevades taxes de temporalitat derivades de l'àmplia participació dels temporals contractats en l'ocupació assalariada total. Atur i temporalitat són, doncs, dues notes singulars i complementàries del mercat de treball a Espanya.

2. Quines reformes i iniciatives s'haurien de realitzar perquè el nostre mercat laboral pugui millorar significativament?

He publicat en diversos mitjans una proposta que considero viable i al capdavant molt efectiva.

Fent un esforç de síntesi, consistiria bàsicament en el següent: l'empresari cotitzaria mensualment, en conjunt amb les assegurances socials, una quantitat que generaria un fons que estaria disponible per al treballador en el moment del cessament de la relació laboral produït per qualsevol causa: acomiadament, fi del contracte, jubilació i, fins i tot, mort. La creació d'aquest fons (el càrrec del qual es faria inicialment a la rebaixa de les cotitzacions empresarials) aconseguiria un quàdruple objectiu:

- Evitaria el greuge comparatiu entre el treballador que treballa de manera ininterrompuda fins a la seva jubilació, que només percep la pensió, amb el treballador que abans de la jubilació s'ha vist afectat per un acomiadament que li ha permès percebre la indemnització corresponent.

- Incentivaria la contractació de joves i la seva incorporació al mercat de treball.

- Suposaria una garantia d'una major cobertura social, ja que sempre tindríem assegurada la percepció de la indemnització, cosa que ara no ocorre i, a més, de cara a la jubilació, el treballador rep un complement a la pensió amb la percepció del fons acumulat.

- Finalment, es fomentaria la mobilitat laboral, ja que el fons seria nominatiu i aniria on fos que anés el treballador sense que el canvi de lloc de treball suposés cap pèrdua sobre els drets acumulats en el fons.

3. Quina valoració fa de les recents reformes laborals?

És molt probable que la principal característica de la reforma laboral sigui que no ha satisfet ningú, amb la càrrega negativa que comporta aquesta afirmació. Jo qualificaria aquesta reforma de tardana, ambigua i insuficient. Són massa les qüestions i interrogants que ha deixat sense resposta.

Segons la meua opinió, el marc laboral ha de guanyar més flexibilitat –per afavorir la contractació i la generació d'activitat– a més donar prioritat al manteniment de l'ocupació i a la incorporació de joves al mercat laboral, preveure des del primer dia la contingència de l'acomiadament, afavorir la mobilitat laboral i aportar majors cobertures socials per a treballadors a llarg termini.

Considero que les reformes iniciades tampoc no constitueixen cap garantia de creació d'ocupació, simplement precaritzen la que ja hi ha. L'ocupació es crea amb creixement econòmic i partir d'un determinat percentatge del PIB. Però és que, a més, abans de pensar a crear ocupació ens hem de centrar a evitar destruir-la.

Si volem aspirar a tenir un mercat laboral prou qualificat el que hauríem de fer és canviar el nostre model productiu. En cas contrari, es corre el risc que els llocs de treball que s'ofereixin, per la seva falta d'adequació a la qualificació dels treballadors, mai no siguin adequats per ser ocupats pels joves treballadors amb nivells de qualificació professional cada vegada més elevats i majors expectatives professionals. Hem de procurar que els llocs que es creïn siguin diferents, de major qualitat i estabilitat, dels que es destrueixen. Al final el mercat laboral és el fidel reflex del sistema productiu.

La sensació que em queda, en definitiva, és que s'ha perdut una gran oportunitat per fer la reforma profunda que es necessita.

4. Quines altres qüestions li agradaria afegir o aclarir?

Des que es va instaurar la democràcia a Espanya s'han portat a terme 15 reformes laborals i cap no ha servit per

dinamitzar el mercat de treball. La creació d'ocupació exigeix una política global de reforma del sistema financer que doti de liquiditat les empreses i els particulars, de decisions polítiques que, de veritat, condueixin a l'esmentat canvi del model productiu i de la inversió. Si no convencem els mercats internacionals que la nostra economia és competitiva –i fins ara no ho estem aconseguint–, el més probable és que sorgeixin recels sobre el grau de sostenibilitat dels nostres pressuposts generals i la possibilitat real que puguem arribar a l'any 2013 amb un dèficit públic de només el 3% sobre el PIB.

Una reforma del mercat de treball depèn de la cultura sindical, de l'organització de les empreses i de l'adequat sentit de la realitat. Si els agents socials no són conscients que la despesa pública no pot continuar creixent per damunt de les possibilitats de recaptació de la hisenda pública, les reformes tindran una vida molt curta. Perquè el marge de maniobra ja no és ni a les mans del Govern ni a les dels agents socials. Ens ve donat per les condicions que exigeixen els mercats de capitals per continuar finançant el nostre dèficit públic a tipus d'interès suportables.

Joan Pujol

1. Creu que aquest panorama que presentem s'aproxima a la realitat? Vol matisar algunes qüestions?

La situació descrita reflecteix alguns dels problemes i disfuncions més apressants del nostre mercat laboral.

Dades tan dramàtiques com una taxa d'atur que supera el 20% o una desocupació juvenil per damunt del 40%, o una taxa de temporalitat que duplica la mitjana europea, evidencien que les nostres relacions laborals pateixen seriosos problemes estructurals.

Hores d'ara ningú no pot dubtar que des d'una perspectiva socioeconòmica estem immersos en una realitat absolutament diferent de la que teníem en temps no tan pretèrits.

S'han produït transformacions en les estructures socioeconòmiques que han provocat l'aparició de noves formes de producció que generen, alhora, un nou marc organitzatiu en l'empresa i que exigeixen un nou marc de relacions laborals.

Els esquemes tradicionals d'organització empresarial

i les relacions de treball estan subjectes a una revisió a causa de factors com:

- La pressió creixent de la competència a què estan sotmeses les empreses en mercats més oberts.

- La implantació del progrés tècnic en els processos productius.

- La descentralització productiva, com a conseqüència de la necessitat de reduir costos i de tenir a tota hora equipaments actuals, poder assumir les innovacions tecnològiques i disposar de personal especialitzat. Aquests fets comporten que la descentralització productiva i l'externalització de funcions siguin instruments cada vegada més utilitzats per les empreses.

- Els canvis en les estructures dels mercats, que comporten grans fluctuacions en la demanda i la fan imprevisible: creixent diversificació de la demanda, exigències de millores en la qualitat dels productes i reducció del cicle de vida comercial dels productes que requereixen adaptacions freqüents per assegurar la seva presència al mercat.

- I finalment, l'imparable fenomen de la internacionalització i la globalització econòmica.

Doncs bé, tots aquests elements, i d'altres, configuren una nova realitat del mercat que s'ha d'atendre a través de diversos mecanismes perquè les empreses puguin disposar del marc idoni per garantir la seva competitivitat.

2. Quines reformes i iniciatives s'haurien de realitzar perquè el nostre mercat laboral pugui millorar significativament?

S'han d'introduir reformes en diversos aspectes de les relacions laborals en àmbits com la contractació, la modificació de condicions de treball, la mobilitat funcional i geogràfica, l'extinció laboral, la simplificació administrativa, l'absentisme laboral i la reducció de costos empresarials. En definitiva, es tracta de configurar un sistema que garanteixi la flexibilitat en les condicions laborals que han d'aplicar les empreses i que permeti l'adaptació de manera àgil, flexible i ràpida a les demandes del mercat i dels clients, a la vegada que assegurï uns costos laborals raonables.

Així mateix, s'haurien d'introduir reformes en l'àmbit de la negociació col·lectiva que afavorissin la flexibilitat i la necessària adaptació de les empreses a les diferents situacions particulars i conjunturals.

3. Quina valoració fa de les recents reformes laborals?

Els canvis aprovats per la Llei 35/2010 no emprenen la reforma laboral efectiva i profunda que necessita l'economia espanyola i que millori la seva productivitat, contribueixi a la creació d'ocupació i augmenti la confiança, tant de la societat espanyola com dels mercats i organismes internacionals. Per a això és necessària una nova legislació laboral, més atrevida, que ataqüi els problemes d'arrel i que fomenti la contractació i la flexibilitat en la gestió de recursos humans. En aquest sentit, als empresaris ens preocupa que la proposta plantejada per l'Executiu no hagi considerat algunes de les mesures clau per incidir en la recuperació i que ens ajudin a reactivar l'economia.

Respecte a la contractació, els avenços són poc significatius, ja que no s'empren una reforma profunda que eviti la dualitat del mercat laboral actual i que unifiqui la ingent quantitat de models contractuals vigents.

Així mateix, no es regula la flexibilització del contracte a temps parcial que en potenciaria l'escàs ús actual. Aquí no s'ha regulat i no s'han aconseguit, per tant, els objectius de flexibilitat horària, d'hores complementàries a prestar i hores extraordinàries. No oblidem que tenim la meitat de la contractació a temps parcial que la mitjana europea, que és un instrument de flexibilitat per a l'empresa i d'estabilitat per al treballador.

Per complir amb l'objectiu de creació d'ocupació estable, i reduir la taxa de temporalitat, la direcció a seguir és l'establiment de condicions idònies que facilitin la contractació per part de les empreses i, en cap cas, mitjançant la penalització de la contractació temporal, com s'ha implementat en la Llei 35/2010.

Un dels àmbits clau per aconseguir una millor i més racional organització del treball es refereix a l'adopció de mesures que permetin la flexibilitat interna en les empreses, és a dir, facilitar la mobilitat geogràfica i funcional i la modificació substancial de condicions de treball en aspectes com la jornada, l'horari, el sistema de remuneració o les funcions, entre d'altres. Tanmateix, la reforma proposada pel Govern no introdueix els elements de flexibilització necessaris per crear un veritable sistema simple i àgil que permeti a les empreses adaptar-se als requeriments i canvis constants que exigeixen els mercats.

En matèria d'extinció de la relació laboral és evident que fins a la data hi havia una clara disfuncionalitat en

relació amb l'aplicació dels articles 51 i 52 ET, que comportava que malgrat l'existència d'aquestes vies per poder reestructurar les plantilles per raons econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció (amb un cost econòmic menor), l'ús que se n'ha fet ha estat molt limitat en relació amb l'acomiadament disciplinari improcedent.

Els elements que han influït en la prioritat de la via de l'acomiadament disciplinari, fins i tot amb preferència al cost, han estat la rapidesa procedimental i la seguretat jurídica. En aquest punt es pot ressenyar que subsisteixen incerteses que s'han de resoldre en les futures sentències dels tribunals i en el desenvolupament reglamentari de la Llei en nom de facilitar els acomiadaments acreditats.

Si bé hi ha certes millores en matèria d'extinció de la relació contractual i en els procediments de suspensió col·lectiva i reducció de jornada, s'ha perdut una gran oportunitat per establir una regulació i un procediment més concordant amb la realitat, més simple i que atorgui seguretat jurídica a les empreses.

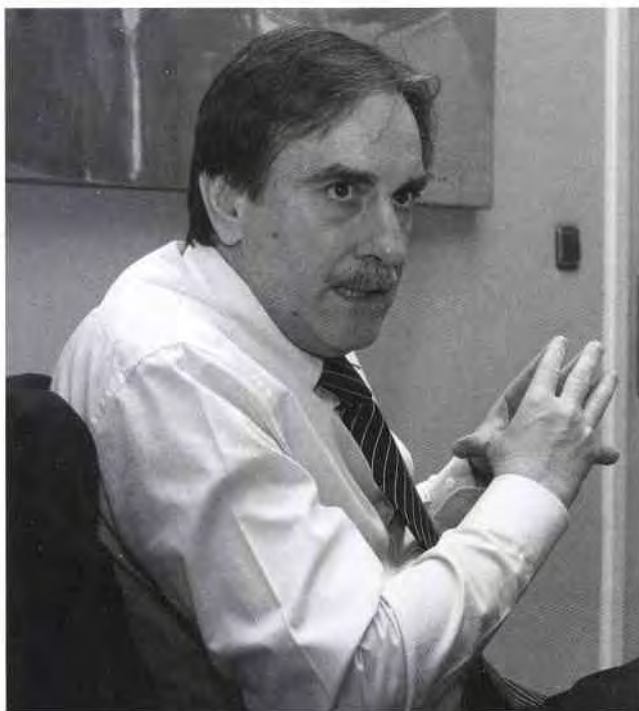
4. Quines altres qüestions li agradaria afegir o aclarir?

La conclusió a tot el que he exposat és que la conjuntura actual junt amb les disfuncions tradicionals i estructurals de la nostra normativa laboral obliguen a modificar amb valentia nombrosos aspectes de les nostres relacions laborals.

L'experiència demostra que les reformes en aquest àmbit són més eficaces si s'aconsegueixen per la via del consens entre governs i agents socials, o entre els mateixos agents socials en funció de la matèria objecte de negociació. Tanmateix, no és menys cert que les reformes han d'estar avalades pels seus resultats, per la qual cosa amb independència dels mecanismes de negociació, i del diàleg social que ha d'estar permanentment obert, és fonamental que totes les parts siguem conscients del que ens hi juguem i de la urgència en l'adopció de les reformes necessàries i inajornables que s'han d'emprendre.

Entrevista al senyor Valeriano Gómez, ministre de Treball i Immigració

Gemma Garcia
Universitat de Barcelona



En primer lloc, reiterar-li l'agraïment per haver acceptat l'entrevista per a aquest número de la *Revista Econòmica de Catalunya* que té per objecte analitzar i avaluar alguns dels trets fonamentals del mercat de treball a Espanya i algunes de les mesures aprovades recentment pel Govern en l'àmbit laboral. Crec que no hi ha cap dubte que la crisi ha posat de manifest una altra vegada l'existència d'algunes disfuncions en el mercat de treball a Espanya en la mesura que, davant de caigudes de l'activitat similars a les d'alguns països veïns l'augment de la taxa d'atur ha estat més gran: des de 2007 aquesta ha augmentat en dotze punts. El Govern ha pres la iniciativa en alguns aspectes aprovant una reforma laboral a

mitjan any passat, adoptant recentment una reforma de les polítiques actives d'ocupació i té damunt la taula la reforma del model de negociació col·lectiva, en espera d'un pròxim acord entre els agents socials.

Considera que aquestes mesures són suficients per tallar la dualitat i l'elevada volatilitat existent en el mercat de treball a Espanya?

Jo crec que hi ha una coincidència en la professió, quant a l'anàlisi del nostre mercat de treball, en el sentit que la nostra major volatilitat i major taxa de temporalitat tenia un component estructural i també tenia algun component del que podríem denominar elements institucionals. Des del punt de vista estructural, el més destacat és que tenim una estructura productiva en què la construcció i algunes branques del sector serveis (hoteleria i turisme més estacional) compliquen qualsevol tasca d'aproximació a les taxes de temporalitat vigents en altres països europeus. En el cas espanyol, durant la crisi –la gran recessió, com l'hem denominat–, la clau, segons la meva opinió, es troba en el component estructural. Hem perdut aproximadament dos milions de llocs de treball, un milió dos-cents mil dels quals s'han perdut en la construcció i, a la llum de les dades de l'afiliació conegudes recentment, encara no ha culminat l'ajust en la construcció. Un milió dos-cents mil en construcció, uns quatre-cents cinquanta mil en branques de la indústria i dels serveis directament vinculats (que aprovisionen d'inputs) al sector de la construcció, és una xifra que ens aproximaria que gairebé tres de cada quatre llocs de treball perduts ho han estat en l'àmbit del sector de la construcció i sectors vinculats a ella.

Per això, segons la meua opinió –i sense menysprear les necessitats derivades de defectes del nostre disseny institucional i als quals la política pública ha de fer front– hi ha un component estructural bàsic. Aquesta és una reforma que té el seu origen en aquesta situació, en una explosió al seu dia no controlada del sector de la construcció, que va passar d'1,1 milions de llocs de treball el 1994 a 2,7 milions –només al sector de la construcció, sense la indústria auxiliar– el 2007: és a dir que es va multiplicar per dues vegades i mitja en tres lustres. Sabem la raó d'aquella explosió, però hem de saber també que el seu esclat no hauria estat resolt amb polítiques vinculades al nostre disseny institucional en l'àmbit laboral.

Considera que una part d'aquesta explosió en l'ocupació del sector construcció es va veure també afavorida per aquesta dualitat en el mercat de treball que facilitava, o continua facilitant, la contractació temporal i, així, la creació d'ocupació en períodes d'expansió i la destrucció en els períodes de recessió?

És una interpretació suggeridora, el problema és que en el cas de la construcció podem parlar d'un sector amb una estructura laboral, una estructura institucional absolutament diferent dels altres. Hi ha dos grans tipus de contractes temporals a Espanya: el contracte eventual per circumstàncies de producció, pensat per a puntes de producció, excessos de demanda, que han de ser atesos ràpidament o estacionalment, no permanents; i el contracte d'obra i servei determinat, que procedeix, en el seu disseny, de l'antic contracte d'obra. El contracte d'obra era el contracte típic del sector de la construcció; és més, és el fixat en el seu conveni col·lectiu. La construcció, amb un dels marcs contractuals més flexibles, utilitza intensament totes les formes de contractació eventual i és, sens dubte, la que té major taxa de temporalitat, entorn del 60%. El problema actual en el sector no és de rigidesa, sinó d'excés estèril adquirit al llarg de quinze anys, i que en esclatar, no hi ha remeis del tipus alemany a través d'expedients de regulació d'ocupació amb reducció temporal de jornada que mantinguin l'empresa. Aquesta activitat no es podrà recuperar fins d'aquí a molts anys.

Per tot això, el raonament basat en els factors institucionals d'excessiva rigidesa en el nostre contracte fix i de

costos diferencials entre fixos i temporals –que jo comparteixo en molts aspectes– no té tanta rellevància en l'explicació de la crisi específica espanyola entre 2008 i 2011 com la va tenir en el passat.

Quant a la reforma laboral que es va aprovar el 2010, quins aspectes en destacaria? Es pot considerar, malgrat que el creixement és molt feble per generar ocupació, que ja està donant algun fruit?

A Espanya podem parlar de les reformes del 1982-84, de la de 1994, de les del període 1996-98 amb la primera legislatura del PP, de les reformes de 2001 i 2002 (amb la introducció del que podem denominar acomiadament exprés) i finalment de la reforma de 2006 i la de 2010. Cada cinc o sis anys hi ha una reforma laboral de més o menys calat, i aquest és un període de temps raonable per avaluar-la, per veure quins efectes estava tenint. Crec que en el cas d'una reforma que només fa mesos que es va aprovar, i encara amb creixement negatiu, és raonable donar-li un temps suficient (no només real, sinó temps d'expansió econòmica) per veure com funciona en condicions de normalitat i quins són els efectes que produeix en el trànsit perseguit des de l'ocupació temporal a la indefinida, un dels seus objectius.

Així, un primer objectiu de la reforma és que hi hagi menys ocupació temporal i més ocupació indefinida. Perquè això sigui possible cal que l'ocupació indefinida sigui més flexible del que ho és actualment. Per a això la reforma estableix instruments com l'ampliació dels col·lectius que poden acollir-se als contractes de foment de la contractació indefinida, amb menor cost d'acomiadament, o la introducció de més facilitats per a la modificació de les condicions de treball (canvis en la jornada, en l'organització funcional del treball o en els salaris) en les empreses. Així, l'aplicació de les clàusules de desvinculació salarial serà possible amb l'acord en l'empresa exclusivament, i, si no es dona aquest acord, establint la possibilitat d'un arbitratge.

L'objectiu últim de la reforma és contribuir a fer possible, quan l'economia adquireixi un grau de velocitat suficient, la transformació d'una part d'aquesta temporalitat no justificada per la realitat productiva i econòmica cap a l'ocupació indefinida. Precisament una part de



D'esquerra a dreta: Valentí Pich, Joan Trullén, Gemma Garcia i Valeriano Gómez.

les nostres ineficiències són degudes a les des economies que produeix la temporalitat a Espanya i, efectivament, tenim un grau de temporalitat no justificat per l'estructura productiva.

Alguns aspectes importants de la reforma es comencen ara a desenvolupar en reglaments. Entre aquests, la reforma plantejava avançar cap al que podem anomenar el "model alemany", és a dir, facilitar que les empreses s'ajustin via canvis en les seves relacions laborals internes (suspensió parcial o temporal del contracte) i evitar els acomiadaments. En aquests moments, hi ha un 30% de treballadors afectats per expedients de regulació per reducció de jornada davant pràcticament un 0% abans de la reforma i un altre 35 o 36% són suspensions. Això indica que també hi havia un problema de mal disseny i d'estímul potser adversos que va ser resolt per la reforma.

Una altra dada significativa és que la transformació de contractes temporals en indefinits de foment està sent molt alta. Abans de la reforma eren 20.000 més o menys els que s'hi transformaven, i amb les últimes dades en són uns 120.000; hi ha un trànsit cap a aquest indefinit més flexible, amb menor cost d'acomiadament. Hi ha, també, més contractes a temps parcial, que estan creixent ja el 7%.

Continuem, no obstant això, tenint un problema que es descriu bé i que es resol pitjor. Tenim un mercat de treball en el qual n'hi ha prou amb un preavís de 48 hores per acomiadar una persona. Des de l'any 2002, la Llei 45/2002 permet que, sense cap causa, amb un preavís i el pagament del cost de l'acomiadament improcedent, una persona sigui acomiadada. El 85% dels acomiadaments generats en plena crisi es deuen a aquesta llei, la resta són acomiadaments col·lectius i algun tipus d'acomiadaments en els quals no s'utilitza aquesta llei. El joc dels estímuls és enormement favorable a aquesta via. Quan parlem d'acomiadament hem de tenir en compte aquest marc institucional. Un canvi en profunditat en el conjunt del nostre marc ha de posar moltes coses en ordre alhora i tractar de corregir aquest esquema d'estímuls. Sóc dels que pensen que és un esquema que fa molt fàcil un acomiadament còmode i costós i hauríem d'avançar cap a una fórmula d'acomiadament més barata i una mica més costosa quant a la seva regulació, a la seva justificació. Aquest és l'esquema idoni, és l'esquema que tenen altres països els models dels quals habitualment ens agraden. Una part del debat, crec que per fortuna superat, a Espanya, respecte al contracte únic és el reconeixement que no podem tenir un únic cost d'acomiadament,

sinó que s'ha de diferenciar entre acomiadaments improcedents i acomiadaments amb causa. La discussió passarà a ser llavors respecte del cost i del mecanisme de meritació de la indemnització.

De fet, sorprèn que en un moment de crisi econòmica i amb una situació problemàtica per a moltes empreses els acomiadaments continuïn sent improcedents, i s'acudeixi a aquesta via perquè al final, tot i que és cara, és la ràpida. Considera que l'intent d'aclarir les causes d'acomiadament objectiu serà efectiu? Es registra algun canvi en aquesta direcció després de la reforma?

Hem notat algun petit augment, dos o tres punts percentuals, en els acomiadaments objectius. Poc, però és que nosaltres venim d'un món en el qual els acomiadaments objectius van caure, des de l'última gran crisi, que havien arribat a assolir el 25% de tots els acomiadaments, fins a amb prou feines superar el 14% dels acomiadaments, un pes marginal. No deixa de ser tremend que en un país que ha tingut una crisi estructural tan gran com la que hem tingut a penes hi hagi acomiadaments objectius. I la raó cal buscar-la en el fet que continuem tenint un model amb un acomiadament fàcil per la via del preavís de 48 hores.

És cert que només podem parlar de dos o tres punts de creixement fins ara, però hem de tenir present que encara hi ha pendents desenvolupaments de la llei. Així, el reglament –que s'està sometent a informe del Consell d'Estat– que especifica la definició de preavís de pèrdues i els requisits que han de complir les empreses per acollir-se a l'acomiadament objectiu és clau. La reforma preveu també l'acomiadament objectiu quan es produeixin dos anys de pèrdues en l'empresa. És la primera vegada que la nostra legislació laboral utilitza la paraula “pèrdues” (abans es parlava de situació negativa), cosa que suposa un aclariment de les causes.

Als sindicats estan –i hi han estat, històricament– d'acord a buscar un tipus d'acomiadament que estigui més ben protegit en les causes, que sigui dialogat, que sigui un acomiadament raonable i que el cost tingui menys importància. Quan hi hagi una justificació per a l'acomiadament, el cost ha de ser menor, de vint dies com esta-

bleix la legislació. Aclarir les causes d'acomiadament per causes econòmiques era un objectiu declarat de la reforma. Crec que augmentarà el nombre d'acomiadaments objectius que es tramitin mitjançant aquesta fórmula, i augmentarà més quan acabem el reglament que està pendent d'informe del Consell d'Estat. Amb un esquema com el que tenim d'acomiadament, diguem-ne, exprés, veurem recuperar el nivell dels acomiadaments objectius, però hi continua havent estímuls molt importants per a l'acomiadament amb 48 hores de preavís.

En un altre àmbit de consideracions, les dades referides a la intermediació laboral mostren que les col·locacions que gestionen els serveis públics d'ocupació són relativament reduïdes. Considera que els serveis públics d'ocupació funcionen de manera eficient i en quina mesura la col·laboració amb les agències privades de col·locació pot contribuir a millorar aquest grau d'intermediació dels serveis públics?

La intermediació és la part de les seves competències en què són menys eficients, però he de dir que els països que tenen més èxit en aquesta qüestió aconseguixen taxes d'intermediació que no estan superant el 30%. La intermediació pública amb taxes del 60% o del 70% és un fenomen propi de la postguerra, propi de la primera fase de consolidació dels serveis de col·locació públics i de l'etapa de la construcció europea i del naixement de les polítiques actives del mercat de treball. No obstant això, no serveix per justificar el que està ocorrent a Espanya, on la dimensió de la intermediació pública és molt baixa, entorn del 4% o el 5% (en algunes comunitats pot arribar al 10% i en d'altres només assoleix un 3%). Aquestes dades crec que són corregibles a l'alça i això s'ha aconseguit en països en els quals hi ha hagut una bona col·laboració entre institucions privades i públiques. Dinamarca i Holanda en són els millors exemples que coneixem.

En aquest aspecte s'ha de tenir constància que mai no hi ha hagut competència real entre institucions públiques i privades en aquesta matèria, és a dir, que l'avanç del sector privat no serà a costa del sector públic. Les objecions sindicals en aquest assumpte han de ser, crec jo, limitades. Les coses que el sector públic no pot assumir perquè no té dimensió per fer-les directament les pot fer

concertadament amb el sector privat, que ja ha adquirit una mida fins i tot superior a la del sector públic. Això hem buscat per la via de la nova regulació, la que vam aprovar al desembre, esperem que ho aconseguirem.

En el tema de les polítiques actives d'ocupació, la recent reforma s'ha orientat a potenciar l'orientació, la formació i l'establiment d'itineraris personalitzats per facilitar la transició de la desocupació al treball. Com es farà compatible aquest objectiu en un horitzó d'austeritat pressupostària i reducció de la despesa?

El que hem fet ha estat incrementar en uns altres 1.500 el nombre de promotors, que s'afegeixen als 1.500 orientadors que hi ha des de 2006, i que ja s'havien aprovat en anterior legislatura. La plantilla total dels serveis públics d'ocupació econòmics dedicada a polítiques actives, sense comptar l'administració de les polítiques passives, és de 7.500, és a dir, que amb aquestes dues mesures hem augmentat en 3.000. El volum de recursos humans dedicat a aquest tipus de matèries en els serveis autonòmics és un 40% més dels que hi havia abans de 2006 de destinats a la promoció de l'ocupació.

D'altra banda, en el pla Prepara –anteriorment, Prodiestem veient que el nombre de persones que, un cop que han esgotat les prestacions, s'insereixen en el nou programa són menys que anteriorment, és a dir, sembla que es detecta un volum més reduït de persones que acaben la seva prestació per desocupació sense trobar feina.

Els anys 2010 i 2011 són excepcions quant a la despesa en polítiques actives: el volum de recursos destinat a polítiques actives s'ha reduït per primera vegada en molt temps. El problema és que estem gastant molt en polítiques passives: trenta mil milions d'euros el 2009 i 2010. El 2011 la despesa serà una mica més reduïda, ja que ja s'està notant que les entrades són menors i que la permanència mitjana en la desocupació és també menor. Però trenta mil milions és gairebé el triple del que gastàvem en l'etapa prèvia a la crisi i no hem augmentat les cotitzacions socials. Ha estat tot aportació de l'Estat que, al seu torn, es finança amb tributs. Aquest és el major esforç de solidaritat amb els aturats que mai no hagi fet la societat espanyola des de la crisi dels noranta. Veient la dimensió i la intensitat de la crisi –i sense comptar amb l'arma de la

política de tipus de canvi com vam tenir als noranta– no hem volgut reduir l'esforç en desocupació. La política de tipus de canvi et concedeix més velocitat de recuperació i aquesta era la primera vegada que no la teníem i hi havia dubtes sobre la velocitat de recuperació. En un altre cas, probablement s'hauria dissenyat un altre tipus de política d'ocupació, amb més despesa en polítiques actives i menys en passives com vam fer als noranta, però ara no es tractava, ni es tracta, de provocar una ruptura social.

Les polítiques actives són essencials. Hem de gastar més en polítiques actives, però aquest no és el moment de treure recursos a la passiva perquè la velocitat de recuperació està sent més lenta del que s'hagués registrat en presència d'una política amb capacitat de maneig del tipus de canvi.

Tot i que sé que és un tema que ara és a les mans dels agents socials, m'agradaria preguntar-li si pot indicar-nos quins aspectes considera crucials per a un model de negociació col·lectiva i si s'acceptarà qualsevol acord al qual arribin els agents socials sense fixar cap condició. Així mateix, considera que s'han de reformar aspectes com la indexació salarial?

Els objectius, segons la meua opinió, han de ser, en primer lloc, una negociació col·lectiva que concedeixi més capacitat de reacció i d'adaptació de les empreses al cicle, amb més flexibilitat interna. Una reforma que faci més fàcil a les empreses o bé assolir acords internament per modificar les condicions laborals o bé sotmetre aquells aspectes en què no puguin assolir-se acords a arbitratges relativament ràpids, ben organitzats, ben estructurats, tècnicament solvents i relativament senzills, molt més senzills que els actuals. Perquè això sigui possible, fa falta a més un esforç general de les comunitats autònomes i de l'Estat per tenir més mitjans en mediació i arbitratge. Catalunya, on hi ha un compromís per part de les organitzacions empresarials amb els sistemes de mediació i arbitratge, és una excepció en això.

Un segon objectiu ha de ser tenir la possibilitat de desvinculació salarial tal com es preveu en la reforma laboral. En tercer lloc, buscar solucions als problemes de bloqueig motivats per la impossibilitat de renovar un conveni quan perd la seva vigència. Es tracta de generar estímuls perquè la renovació del conveni es faci amb més

facilitat, i es faci també incorporant més matèries i buscant equilibris nous, i no partint sempre d'una base sobre la qual es negocia. En aquest sentit hem plantejat una fórmula que ens semblava raonablement equilibrada, amb un termini per negociar prou ampli d'un o dos anys i, vençut aquest termini, anar després obligadament, perquè ho preveu el conveni, a un procés d'arbitratge, generant estímuls positius per tancar el conveni tant per a l'empresari com per al sindicat.

En definitiva, doncs, més capacitat d'adaptació interna, possibilitat de desvinculació, una solució equilibrada a la vigència dels convenis, una progressiva pèrdua de paper dels convenis sectorials provincials i la substitució progressiva d'aquests per convenis sectorials estatals i autonòmics i d'empresa. Però això últim tenint en compte que tenim un teixit amb predomini d'empreses de petita dimensió que poden tenir dificultats per dur a terme la negociació d'un conveni. Respecte a la ultraactivitat, la fórmula que planteja el Govern no té per què plantejar greus dificultats, però sempre m'agrada posar un exemple referent a això: Henry Ford, quan pocs països tenien lleis que regulaven la negociació col·lectiva, afirmava que ell preferia començar l'any nou amb pau social, i deia: "Després ja tindrè temps de complicar-me la vida a les meves factories i començarem a voler fer canvis, però jo, l'any nou, prefereixo començar-lo sense conflictes socials com a conseqüència que el conveni perd vigència". Busquem una solució intermèdia, entre la fosilització de la negociació col·lectiva i voler fer-ho tot de nou cada any. Segurament és el més eficient, un segle sencer de progressos no pot haver-se equivocat en això.

En la fixació de salaris, hem de tenir en compte que hem mantingut un diferencial d'inflació persistent amb la mitjana europea i això condueix que els nostres interlocutors socials tinguin acusades reticències a anar cap a un model, que seria assenyat, que estableixi els augments salarials en funció d'algun indicador d'inflació europea.

El nostre esquema de negociació ve d'un model –el de la transició i els pactes de la Moncloa– que va establir que els augments salarials es fixaven segons la inflació prevista i no la passada, amb l'objectiu de reduir les tensions existents en els preus. Així mateix es preveu l'ajust dels salaris en cas de sorpreses a l'alça en el comportament

dels preus. Això ens ha funcionat. Hem de tenir present que si prescindim de la inflació futura o d'algun mecanisme de previsió i eliminem la indexació haurem d'estar disposats a escollir una inflació pròxima, la més pròxima al moment en què es negocia. Sindicats i empresaris no tindrien cap problema a apel·lar a una regla com aquesta.

En l'actualitat tenim un acord vigent per a 2010, 2011 i 2012, que preveu un creixement nominal de salaris per sota de la inflació (esperada i real). No és un mal acord en la perspectiva de recomposició de l'excedent empresarial. Pensar que els salaris es negociïn sense tenir gens en compte el cost de les coses de les quals un viu no sembla raonable.

Crítica de llibres

1994-1995

1996-1997

1998-1999

2000-2001

2002-2003

2004-2005

2006-2007

2008-2009

2010-2011

2012-2013

2014-2015

2016-2017

2018-2019

2020-2021

2022-2023

2024-2025

2026-2027

2028-2029

2030-2031

2032-2033

2034-2035

2036-2037

2038-2039

2040-2041

2042-2043

2044-2045

2046-2047

2048-2049

2050-2051

2052-2053

2054-2055

2056-2057

2058-2059

2060-2061

2062-2063

2064-2065

2066-2067

2068-2069

2070-2071

2072-2073

2074-2075

2076-2077

2078-2079

2080-2081

2082-2083

2084-2085

2086-2087

2088-2089

2090-2091

2092-2093

2094-2095

2096-2097

2098-2099

2100-2101

2102-2103

2104-2105

2106-2107

2108-2109

2110-2111

2112-2113

2114-2115

2116-2117

2118-2119

2120-2121

2122-2123

2124-2125

2126-2127

2128-2129

2130-2131

2132-2133

2134-2135

L'economia catalana: fets estilitzats

Martí Parellada



Generalitat de Catalunya

Departament d'Economia i Finances, Barcelona, 2010

El llibre *L'economia catalana: fets estilitzats* ha estat un dels darrers treballs, sinó el darrer, que ens ha aportat el Departament d'Economia i Finances de l'anterior govern de la Generalitat de Catalunya. Més en concret, tot i que en el text no apareixen autories personals, la responsabilitat de la seva publicació cal atribuir-la a la Direcció General d'Anàlisi i Política Econòmica i, més específicament, a la Subdirecció General d'Estudis. D'aquesta manera, tot i que es tracta d'un treball col·lectiu, cal reconèixer abans de tot la tasca de Maria Antònia Monés i Gemma Garcia, a les quals cal atribuir l'excel·lent treball desenvolupat en la realització del llibre que comentem i, de manera general, durant el període en el qual han exercit les seves responsabilitats a l'Administració catalana. La Generalitat de Catalunya té, abans que qualsevol altra institució, l'obligació de fer un seguiment tan precís com sigui possible de la realitat econòmica del nostre país i de tractar de fer-ho amb el màxim rigor, tant per gestionar millor els afers públics com, també, per donar a la societat en general la màxima informació possible, per tal que els agents socials puguin prendre les seves decisions amb el millor coneixement de causa.

Aquest llibre compleix abastament aquests objectius i tanca un període en el qual s'han dut a terme altres publicacions remarcables com ho va ser la realitzada pel mateix Departament d'Economia amb la col·laboració del BBVA:

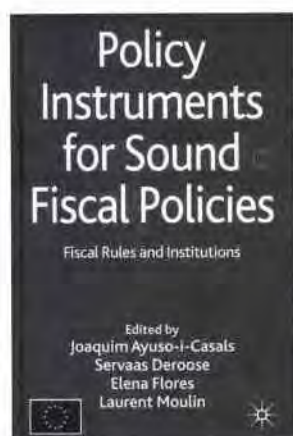
Economia catalana: reptes de futur. A això cal afegir tant aquelles tasques que de manera continuada han permès fer una anàlisi més estructural de l'economia catalana —reflectida en els *Papers de Treball* o la *Nota d'Economia*—, com aquelles que s'han orientat a fer el seguiment de la conjuntura. En aquest sentit cal esmentar l'estimació dels avenços trimestrals i la previsió anual de les principals macromagnituds econòmiques. Estimacions, sens dubte, de referència i que acompanyen, amb aquest objectiu, la d'altres institucions com la Cambra de Comerç, Catalunya Caixa i el BBVA. En conjunt, doncs, tota aquesta activitat ens apropa als trets que qualifiquem com a normals en aquells països les Administracions dels quals procurem els que, com aquest cas, podem considerar béns públics.

L'obra que ens ocupa és el resultat de la feina continuada duta a terme des de la Subdirecció General d'Estudis, i és una eina magnífica per conèixer el que ha succeït en l'economia catalana des dels darrers anys de la dècada dels noranta fins a l'actualitat. Període en el qual s'han expressat una de les etapes de creixement més intens de l'economia catalana i alhora uns desequilibris molt accentuats, i que conclou amb la recessió que s'inicià ens els darrers anys de la dècada passada i amb la qual, d'una manera o una altra, continuem convivint. L'excel·lència del període revaloritza encara més poder disposar d'un llibre d'aquestes característiques.

El treball s'estructura en nou blocs: Creixement econòmic, Factors de creixement, Preus i costos, Sector exterior, Població, Mercat de treball, Finançament de l'economia, Sector públic i Benestar i qualitat de vida. Aquests nou blocs es despleguen en prop d'un centenar de fitxes on d'una manera molt didàctica es descriuen, amb un excel·lent suport gràfic i una breu descripció, els principals trets de cadascun dels temes seleccionats. El llibre és, també, un excel·lent complement del que va elaborar *Analistas Financieros Internacionales, España en contraste: crecimiento económico (vol. II)*. Ambdós constitueixen sens dubte dues referències molt importants del que hauria de constituir una biblioteca bàsica de les dues darreres dècades de l'economia espanyola i catalana. Per concloure, deixeu-me que utilitzi aquesta nota per demanar que s'asseguri la continuïtat de tota aquesta tasca. Tots els que segueixen l'economia catalana, estic segur que compartiran aquest desig, com, també n'estic segur, l'acreditada trajectòria dels actuals responsables del Departament d'Economia serà una garantia addicional per continuar disposant de tot aquest conjunt de treballs.

Els avantatges i els perills de la reducció del dèficit: el rol de les regles fiscals i les institucions pressupostàries

Jaume Puig Junoy



Joaquín Ayuso i Casals, Elena Flores i Laurent Moulin

Policy Instruments for Sound Fiscal Policies.

Fiscal Rules and Institutions

Palgrave MacMillan, Hampshire and New York, 2009

El tsunami de la recessió econòmica està deixant al descobert un impressionant deteriorament de les finances públiques espanyoles: el dèficit de l'Estat s'ha multiplicat per cinc en un any, el dèficit públic ja supera els dos dígits com a proporció del PIB i això arrossegirà el deute públic fins a nivells que poden superar fàcilment el límit del 60% del PIB.

En aquest context pressupostari canviant i marcat per l'impacte asimètric de la crisi econòmica als països de la Unió Europea, resulta convenient i útil preguntar-se pel paper que han tingut i que han de tenir en el futur, tant en condicions de creixement econòmic com de crisi i recessió, les regles fiscals i les institucions pressupostàries de cada país, així com les adoptades de manera comuna per la UE.

El llibre editat per Joaquim Ayuso, Servaas Deroose, Elena Flores i Laurent Moulin, de la Direcció General per a Assumptes Econòmics i Financers de la Comissió Europea (DG Ecfín) amb el títol *Policy Instruments for Sound Fiscal Policies* i publicat per Palgrave MacMillan al final de 2009 ofereix una excel·lent oportunitat per revisar el paper de les regles i institucions pressupostàries tant des del punt de vista de la teoria econòmica com des del punt de vista empíric.

Aquest llibre té el seu origen en el *workshop* de la DG Ecfín de la Comissió Europea que es va fer a Brussel·les el 24 de novembre de 2006. El temps transcorregut no ha restat interès als temes analitzats en aquest *workshop* sinó que hi ha afegit actualitat. Malgrat que en aquesta data encara no s'havia entrevist el devastador impacte de la crisi econòmica a la majoria de comptes públics dels països de la UE, les lliçons que es poden aprendre de l'experiència en l'aplicació de regles fiscals i institucions pressupostàries és i serà fonamental per ajudar que els comptes dels estats nacionals gestionin millor l'impacte del cicle econòmic.

L'objectiu d'aquest llibre consisteix a aportar contribucions que revisen l'estat del coneixement econòmic teòric i aplicat sobre els incentius associats a (i) les modificacions i reformes en les regles del cicle pressupostari anual, (ii) l'aplicació de regles fiscals numèriques –restriccions permanents de la política fiscal en termes d'indicadors resum de resultats pressupostaris– sobre macromagnituds públiques com el dèficit, la despesa, els ingressos o el deute, i (iii) la creació o reforma de les institucions pressupostàries nacionals mitjançant agències independents que es poden ocupar de les projeccions macroeconòmiques a l'efecte d'estimar ingressos i despeses públiques, o de proposar recomanacions en matèria de política fiscal.

La preocupació latent en la majoria de capítols del llibre rau en aprendre de l'experiència pressupostària del passat caracteritzada per la tendència a generar dèficits i la tendència procíclica de la política pressupostària amb la finalitat de millorar en la comprensió de les causes d'aquests fenòmens i enfortir el Tractat i el Protocol de Dèficit Excessiu.

El llibre s'estructura en quatre parts clarament diferenciades en el seu àmbit i objectius. En la primera part, s'analitzen les causes de la tendència al dèficit pressupostari i en quina mesura les regles fiscals i institucions pressupostàries han estat efectives per incentivar la disciplina fiscal de cada país. La sego-

na part del llibre, de caràcter marcat normatiu, es dedica a l'anàlisi de les condicions desitjables que han de complir les regles i institucions per a una gestió eficient del dèficit depenent del nivell de descentralització pressupostària.

La tercera part del llibre es destina a l'estudi de les reformes institucionals per modificar i millorar els incentius de les decisions discrecionals en matèria de política fiscal. A l'última part del llibre es presenten dos interessants casos d'estudi mitjançant l'anàlisi de les regles i institucions de Suècia i Bèlgica.

Krogstrup i Wyplosz (capítol 2) constaten el perill que les polítiques de reducció del dèficit converteixin la política fiscal en procíclica. Aquests autors presenten un model en el qual l'aplicació de regles fiscals numèriques aplicades sobre el saldo pressupostari no ajustat no són òptimes i fins i tot poden empitjorar el resultat fiscal en termes de benestar; i en el qual les restriccions numèriques poden ser socialment òptimes quan es combinen de forma adequada amb institucions pressupostàries que incentiven la despesa productiva. La consideració del saldo pressupostari ajustat cíclicament en el Pacte d'Estabilitat i Creixement de 2005 i la consideració del deute a mitjà termini van en la línia adequada i redueixen el risc d'incloure polítiques procícliques.

Debrun i Kumar (capítol 3) estudien des d'un punt de vista teòric i pràctic fins a quin punt la introducció de regles fiscals i institucions independents millora la conducta de la política fiscal i els resultats pressupostaris. En concret, aquest capítol pretén esbrinar si la millora dels saldos fiscals i la reducció del deute públic observat en diversos països desenvolupats durant els anys 80 i 90 es pot atribuir a les reformes institucionals o simplement a la voluntat política dels governs a implementar polítiques fiscals disciplinades.

Broesens i Wierts (capítol 4) mostren com l'existència de superàvits en els comptes públics estan relacionats amb un nombre més reduït de ministeris de despesa, més estabilitat política, regles fiscals més estrictes i més transparència en la política fiscal. A més, l'envelliment de la població no contribueix a explicar per què uns països han tingut superàvit i uns altres no.

En la segona part, Halleberg, Strauch i Von Hagen (capítol 6) analitzen empíricament l'impacte de les regles fiscals i els procediments pressupostaris sobre les finances públiques als països de la Eu-15 entre 1985 i 2004. Els resultats d'aquests

autors ofereixen indicacions útils per valorar l'eficàcia de les mesures de tipus contractual (*contract approach*) d'un costat, i les basades en la delegació (*delegation approach*) d'un altre: a major centralització pressupostària, menor deute públic; la delegació de les decisions en el ministeri d'economia contribueix a un menor deute en governs d'un sol partit o de coalició sense divergències ideològiques significatives; les mesures del tipus contractual (*contract approach*) que imposen restriccions i objectius plurianuals contribueixen més a la disciplina fiscal en països amb governs de coalició formats per partits amb una alta dispersió ideològica.

Hodson (capítol 7) contradiu l'observació que els països que han adoptat mesures de delegació són els pitjors complidors del Pacte d'Estabilitat i Creixement (PEC) en comparació amb els que adopten mesures de tipus contractual: tots els països, tant els d'un tipus com de l'altre, han fracassat en el compliment dels objectius a mitjà termini del PEC; i, a més, s'observa una tendència a l'adopció de regles numèriques per part de tots els països.

En la tercera part del llibre, Balassone, Franco i Zotteri (capítol 9) analitzen la idoneïtat dels denominats *Rainy Day Funds* (RDF) utilitzats en diversos estats dels Estats Units des dels anys setanta per als països de la UE. Els RDF consisteixen simplement a acumular els superàvits en un fons en els anys de bonança, que es poden guardar per ser utilitzats en els anys amb problemes pressupostaris, ajudant d'aquesta forma a mantenir l'equilibri fiscal. Els autors suggereixen que els RDF no són útils per modificar els incentius dels països no complidors del PEC. Tot i que els RDF no siguin una bona opció per als països amb dèficit elevat, sí podrien servir per mitigar la rigidesa de la restricció anual del 3% de dèficit públic de la UE.

Al capítol 10, Ayuso, González, Moulin i Turrini presenten una descripció de les regles fiscals numèriques (regles sobre saldos i deute, sobre despeses i sobre ingressos) aplicades a 25 països de la UE i analitzen la seva influència sobre els resultats pressupostaris. Aquest capítol, que potser constitueix el nucli central de l'aportació del llibre, utilitza una base de dades pròpia que cobreix el període 1990-2005. L'adopció de regles fiscals numèriques ha estat un fenomen creixent en la majoria de països: de menys de 20 regles el 1990 s'ha passat a gairebé 70 el 2005; un 30% de les regles correspon a governs centrals i un altre 30% a governs locals. La meitat d'aquestes

regles són plurianuals. Malgrat això, encara és bastant reduït el nombre de treballs que han analitzat l'efectivitat d'aquestes polítiques en l'àmbit dels estats nacionals. Dèficits més reduïts s'associen a regles fiscals numèriques que afecten una major proporció del pressupost del sector públic; i la presència de mecanismes de control i sanció del compliment també contribueixen a millors resultats fiscals.

En els dos últims articles d'aquesta tercera part (capítols 12 i 13) es discuteixen quines han de ser les característiques principals que haurien de tenir les institucions fiscals independents per assegurar-ne el correcte funcionament i una influència efectiva sobre les autoritats fiscals nacionals, i en conseqüència sobre la pròpia política fiscal. Stéclébout-Orseau i Hallerberg proporcionen una llista d'elements a tenir en compte en el disseny d'aquestes institucions, mentre que Kirsanova, Leith i Wren-Lewis discuteixen el cas concret d'una agència independent en matèria de deute públic.

En la quarta i última part d'aquest llibre, s'analitzen en detall els avantatges i inconvenients del model pressupostari suec (capítol 14) i del belga (capítol 15).

La principal virtut del llibre editat per Ayuso et al., objecte d'aquest comentari, consisteix a aportar una revisió àmplia de l'estat del coneixement econòmic que existeix actualment sobre els efectes de les reformes institucionals en els sistemes pressupostaris dels països de la UE. Aquestes reformes estan generalment basades en l'adopció de regles fiscals numèriques i en la delegació de determinats criteris o decisions fiscals en agències independents, fet que hauria de contribuir a facilitar una discussió més documentada i rigorosa sobre els imprescindibles incentius a una gestió més eficient i equilibrada a mitjà i a llarg termini de les finances públiques.

En una fase de recessió econòmica com l'actual, gastar més del que s'ingressa serveix per contribuir a mantenir l'activitat econòmica i ajuda que la caiguda dels ingressos públics no sigui encara més gran. Tanmateix, l'elevat estímul fiscal espanyol no és l'origen principal del desequilibri de les finances públiques espanyoles: la Comissió Europea ha estimat que el 2009 el dèficit estructural primari (el que romandrà tot i superant la recessió) és del 8,2%.

Si la despesa pública s'utilitza de manera productiva i eficient, els nostres fills seran més rics i disposaran de més benestar. Llavors, no tindran problemes per fer front al deute i aquest representarà una proporció menor de la seva riquesa.

A mitjà i llarg termini, el cost del dèficit depèn de la qualitat de la despesa: en què es gasta (composició), en els resultats que s'aconsegueixen (eficàcia) i en el cost d'aconseguir aquests resultats (eficiència).

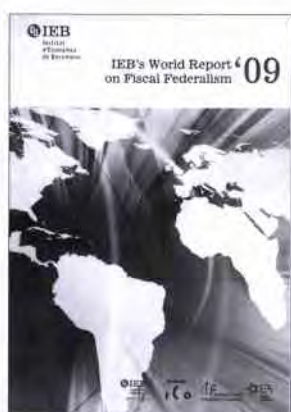
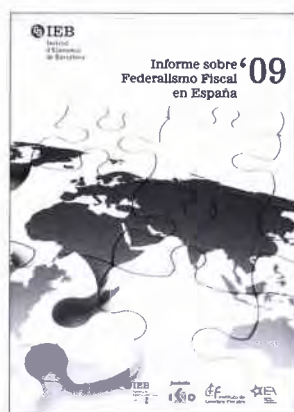
Tenim evidència que la composició de la despesa pública és rellevant per predir els efectes de la despesa sobre el creixement: infraestructures i educació, i en part també salut, afavoreixen el creixement. Ara bé, no n'hi ha prou d'orientar la despesa de manera productiva: si la despesa és elevada i els resultats aconseguits són baixos, l'eficiència de la despesa pública serà baixa i els comptes públics no seran sostenibles a llarg termini. Aquí hi ha el verdader taló d'Aquil·les de les finances públiques espanyoles ja que el seu nivell d'eficiència és dels més baixos de l'eurozona.

Un informe de la Comissió Europea de juliol de l'any passat assenyalava que la qualitat de la despesa pública espanyola en cinc de sis categories de despesa (educació, I+D, infraestructures, ordre públic i seguretat i serveis generals) és pobre, i que només és bona en els serveis de salut. En mitjana, la qualitat de la despesa pública espanyola se situa entre les més baixes dels països de l'eurozona. En infraestructures públiques tenim un nivell de despesa elevada i resultats mediocres. En educació, el nivell de despesa no és dels més elevats, però els resultats són dels més pobres. En I+D, despesa baixa però amb eficiència molt reduïda. En universitats, resultats molt baixos malgrat tenir un elevat volum de personal, cosa que resulta en una notable ineficiència.

Ja no queda temps per a excuses dirigides a retardar encara més l'adopció urgent de mesures d'avaluació independent de l'eficiència dels programes de despesa i de reformes basades en els seus resultats.

Informe sobre el federalismo fiscal en España / 2009 IEB's World Report on Fiscal Federalism

Valentí Pich



L'Institut d'Economia de Barcelona (IEB), centre d'investigació en Economia de la Universitat de Barcelona (UB), va publicar el passat mes de desembre els seus dos primers informes sobre federalisme fiscal. El primer document, editat en castellà, analitza el fenomen del federalisme fiscal des d'una òptica estatal, mentre que el segon informe, editat en llengua anglesa, aborda el fenomen des d'una perspectiva global. Els encarregats de la seva creació van ser els investigadors i catedràtics d'Hisenda Pública de la UB Núria Bosch i Albert Solé-Ollé.

Informe sobre el federalismo fiscal en España, 2009

L'informe s'obre amb l'apartat "Fòrum", que rep per títol "El nuevo modelo de financiación de las comunidades autónomas", el qual conté 4 escrits, el primer elaborat per la mateixa Núria Bosch. Tot seguit es fa una repassada de diversos temes d'actualitat en l'àmbit del finançament subcentral fins arribar a l'apartat "Investigació", que inclou resums no

tècnics de projectes d'investigació. Finalment, l'Informe es tanca amb les dades estadístiques relatives al deute dels municipis espanyols i les dades sobre magnituds pressupostàries de les grans ciutats espanyoles, i amb una ressenya d'altres publicacions entorn del federalisme fiscal.

2009 IEB's World Report on Fiscal Federalism

Aquest informe s'estructura en 4 apartats, el primer dels quals –"Forum"– recull 4 escrits entorn les finances subcentrals en temps de crisi ("Sub-central Finances in Times of Crisis"). El catedràtic Albert Solé-Ollé enceta aquest primer apartat amb una perspectiva sobre com facilitar als governs subcentrals una adequada forma d'ajuda ("How to Give Sub-central Governments the Right Form of Assistance"). A continuació, s'obre l'apartat "Arreu del Món", en el qual podem observar, entre d'altres, aportacions de la Universitat de Ferrara, Nova York i Montreal. El penúltim apartat, dedicat a la "Investigació", inclou tres informes que tenen per objectiu transmetre a una audiència no experta els resultats de la investigació de l'IEB sobre el federalisme fiscal. Finalment, l'informe conté dades estadístiques confeccionades per l'Organització per a la Cooperació Econòmica i el Desenvolupament (OCDE) i una ressenya de les darreres obres publicades sobre matèries relacionades amb el federalisme fiscal.

Ambdues edicions, les quals compten amb una interessant selecció de temes, amb notables aportacions d'entitats tant nacionals com internacionals, així com amb una anàlisi acurada de les qüestions, de ben segur que suscitaran interès tant d'acadèmics com de professionals i estudiosos interessats en la temàtica del federalisme fiscal.

Amb aquests informes, ideats amb la voluntat de ser elaborats i publicats periòdicament, l'Institut d'Economia de Barcelona pot esdevenir un referent a escala internacional sobre aquest tema. També són remarcables la participació activa i el suport que ofereixen a aquest Institut tant la Fundació ICO com l'Instituto de Estudios Fiscales del Ministeri d'Economia i Hisenda, o empreses tan importants com, per exemple, Gas Natural.

Notícia de llibres

L'economia balear (1970-2010)

Miquel Alenyà i Ferran Navinés, coordinadors

Institut Balear d'Economia, 2010

Prologat pel professor Bricall i coordinat per dos grans coneixedors de la realitat socioeconòmica de les Illes, aquest llibre analitza el comportament de l'economia balear en els darrers quaranta anys. A diferència del que acostuma a ser habitual (presentar l'evolució al llarg del temps d'un conjunt d'indicadors quantitius més o menys encertats), els autors han abordat l'estudi de l'economia balear a partir d'un marc teòric que prioritza la importància cabdal del procés d'acumulació en les economies capitalistes. Els autors expliciten, així mateix, d'entrada, l'enfocament metodològic sobre el qual basteixen l'anàlisi del panorama internacional de l'economia capitalista a partir de la dècada dels anys setanta del segle passat que duen a terme en el primer capítol. Aquest enfocament no és altre que el de l'economia evolucionista, segons el qual el sistema capitalista es transforma i evoluciona a través de grans revolucions tecnològiques que donen peu a grans onades de desenvolupament.

El capítol segon analitza l'evolució recent (1970-2000) de l'economia balear a partir d'un model macroeconòmic estilitzat, que situa l'excedent brut d'explotació, la quota de l'excedent i la taxa de guany com a variables principals en l'explicació del comportament cíclic de l'economia. 1972-1976, 1976-1987, 1987-1993 i 1993-1999 serien, en aquest sentit, els quatre períodes que es poden diferenciar a partir de l'evolució de la taxa de guany.

El capítol tercer estudia el comportament dels diferents sectors de l'economia balear a partir d'un conjunt d'indicadors de competitivitat construïts combinant diferents modalitats de canvi estructural i condicions competitives. Es detecta, en aquesta línia, una certa pèrdua de competitivitat de l'hostaleria en la primera dècada del segle XXI, que els autors consideren molt important ja que pot modificar el patró de rendibilitats fins ara excessivament esbiaixat cap al turisme i la construcció. Més concretament, pot facilitar que una part de les inversions productives s'orientin cap a activitats més relacionades amb la sostenibilitat i la nova societat del coneixement; entre altres raons perquè aquestes activitats responen millor als reptes actuals que plantegen la crisi econòmica internacional i la globalització dels mercats.

Aquesta qüestió —el nou model de creixement de l'economia balear— és analitzada en el capítol següent. La tesi central dels autors és clara: l'economia balear, especialitzada en turisme i construcció, ha tingut un comportament prou bo en els darrers quaranta anys, si bé ha sofert un endarreriment en termes de renda per càpita i nivells de benestar social des del començament del segle XXI. Els autors tenen també molt clar què cal fer per recuperar el creixement de la renda per càpita: propiciar un canvi en el model de creixement, que hauria d'estar basat en el turisme sostenible, en un sector terciari més diversificat i renovat tecnològicament, amb polítiques de clusterització i amb una major dotació de capital social, que permeti enriquir les sinergies i les complicitats entre el sector públic i el sector privat.



Economía ¿Ciencia útil?

Jacint Ros Hombravella

Cuadernos Civitas, maig 2011, 164 pàg.

Jacint Ros i Hombravella, professor d'economia a les universitats de Madrid i de València, 13 anys catedràtic del Departament d'Estructura i Política Econòmica de la Universitat Autònoma de Barcelona (1972-1985), i 15 anys catedràtic del Departament d'Economia Aplicada de la Universitat de Barcelona (1985-2000). Posteriorment ha estat síndic de la Sindicatura de Comptes de Catalunya (2000-2007).

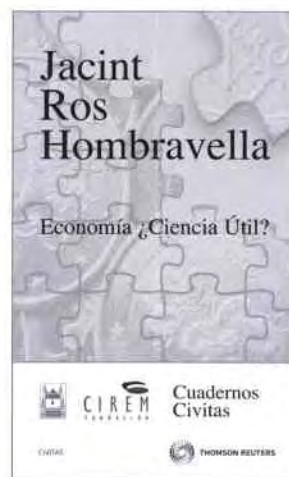
La seva llarga i sòlida tasca acadèmica s'ha caracteritzat per una recerca constant d'aquelles qüestions econòmiques que realment interessin a les persones i els afecten. El professor Ros, sempre investigant, preguntant, opinant, com a economista conscient de les implicacions que comporta la nostra disciplina en la vida i la felicitat de les persones i la utilitat de les nostres diferents activitats professionals.

Ara publica un nou assaig *Economía ¿Ciencia útil?*, l'angle central del qual és la preocupació —metodològica— per la situació i les tendències de l'Economia, partint del criteri bàsic de la utilitat d'aquesta disciplina. L'orientació predominant, abstracta i formalista, quan exagerada i exclusiva, pot afectar el realisme i la utilitat d'aquest assaig. L'autor s'adscriu en un corrent metodològic crític d'autors anglosaxons, entre els quals hi ha 4 premis Nobel. Aquest corrent propugna la necessitat de retorn social de la ciència econòmica, en termes de rellevància, de capacitat efectiva, d'assessorament privat i públic, de potencial de previsió i d'actor en la millora social.

Detectat l'allunyament progressiu del corrent predominant d'aquests criteris, se suggereixen camins de correcció o reforma en la docència, en la recerca i en els poders econòmics, amb un major pes de l'economia aplicada.

Són inevitables referències a les errades dels economistes —previsió, mesures—, cap a la darrera crisi. Llibre d'interès acadèmic general i per a tota persona, sobretot economistes interessats pel paper social de la ciència econòmica. Sens dubte, una lectura obligada d'un mestre per a molts de nosaltres.

Valentí Pich



REVISTA ECONÒMICA DE CATALUNYA

DIRECTOR

Martí Parellada

SECRETARI CONSELL DE REDACCIÓ

Antoni Garrido

CONSELL DE REDACCIÓ

Oriol Amat

Ezequiel Baró

Montserrat Casanovas

Antoni Castells

Jordi Conejos

Josep Maria Duran

Enric Genescà

Francesc Granell

Jordi Gual

Guillem López Casanovas

Andreu Morillas

Francesc Santacana

Amadeu Petitbò

Valentí Pich

Joaquín Trigo

Joan Trullén

PROMOCIÓ

Col·legi d'Economistes

Telèfon 93 416 16 04

CONSELL ASSESSOR

Eugeni Aguiló

Manuel Artís

Jordi Bacaria

Lluís Barbé

Josep M. Bricall

Fabià Estapé

Joan M. Esteban

José Luis García Delgado

Teresa Garcia-Milà

Josep Jané Solà

Aurelio Martínez

Andreu Mas

Joaquim Muns

Jordi Nadal

Vicenç Oller

Jacint Ros Hombravella

Antoni Serra Ramoneda

Juan Tugores

SECRETARIA

Carme Cuartielles

DISSENY DE LA COBERTA

Disseny i Grafisme

COORDINACIÓ DE LA PRODUCCIÓ EDITORIAL

Disseny i Grafisme

COORDINACIÓ, TRADUCCIÓ I SUPERVISIÓ LINGÜÍSTICA

Marta Guspí Saiz

SUBSCRIPCIONS

Ferran Santos

Avda. Diagonal, 512, pral.

08006 Barcelona

Telèfon 93 184 26 57

IMPRESSIÓ

Ediciones Gráficas Rey, S.L.

Albert Einstein, 54 C/B, Nave 14-15

08940 Cornellà de Llobregat (Barcelona)

DIPÒSIT LEGAL. B. 8.160-1975

ISSN 135-819 X

NORMES PER A LA PUBLICACIÓ D'ORIGINALS

1. Els originals caldrà enviar-los a la Revista Econòmica de Catalunya, Avda. Diagonal, 512, pral., 08006 Barcelona.
2. L'extensió dels treballs no superarà les vint pàgines a doble espai (8.000 paraules), incloent-hi quadres, gràfics, mapes, notes i referències bibliogràfiques.
3. Els articles, que han de ser originals i inèdits, són sotmesos a avaluació per part d'especialistes qualificats.
4. La versió definitiva de l'article es lliurarà també en suport magnètic.

REDACCIÓ

Col·legi d'Economistes de Catalunya
Avda. Diagonal, 512, pral.
08006 Barcelona
Telèfon 93 416 16 04

JUNTA DE GOVERN DEL COL·LEGI D'ECONOMISTES

DEGÀ

Joan B. Casas Onteniente

VICEDEGÀ

Joan Ràfols Esteve

PRESIDENT TERRITORIAL DE GIRONA

Esteve Gibert Utset

PRESIDENT TERRITORIAL DE LLEIDA

Xavier Tíó Camí

PRESIDENT TERRITORIAL DE TARRAGONA

Pere Segarra Roca

SECRETÀRIA

Montserrat Casanovas Ramon

TRESORER

Oriol Amat Salas

INTERVENTOR

Anton Gasol Magriñà

VICESECRETARI

Emilio Álvarez Pérez-Bedía

VOCALS

Jordi Caballé Vilella
Xavier Subirats Alcoverro
José Ignacio Cornet Serra
Xavier Segura Porta
Joan Rojas Graell
Manuel Cámara Moreno
Modest Guinjoan Ferré

CONSELLERS

Raimon Casanellas Bassols
Àngel Hermosilla Pérez
Carles Puig de Travé
Esteve Sarroca Punsola

FP FUTUR I PRESENT



ADAPTA'T AL NOU MÓN PROFESSIONAL

LES PROFESSIONS ESTAN EVOLUCIONANT,
DEIXA'T ORIENTAR. CONSULTA LA NOVA GUIA FP I LES
DATES D'INSCRIPCIÓ A BCN.CAT/FUNDACIOFP



Ajuntament de Barcelona

www.bcn.cat/fundaciofp