

L'atur com a senyal positiva de productivitat

12/2009 - **Economia.**

Recentment, molts empresaris plantegen acomiadaments de regulació d'ocupació (ERO) temporals per fer front a la crisi actual. Per exemple, en els darrers mesos, NISSAN i ESTIBARNA han plantejat acomiadaments temporals per a 2.025 i 1.200 treballadors de Barcelona, respectivament. En aquest article, s'analitza com aquests acomiadaments temporals afecten el comportament dels empresaris i dels treballadors en un context on aquests tenen informació privilegiada sobre la seva productivitat abans de ser acomiadats, mentre que el mercat la desconeix. Segons l'estudi, si els treballadors acomiadats que tornen amb l'empresari inicial són els més productius, és possible que prefereixin romandre a l'atur abans que treballar en una feina poc qualificada i mal remunerada. En aquest cas, romandre a l'atur esdevé una senyal positiva de productivitat. Aquest treball demostra que en determinades condicions aquest comportament també és òptim a nivell social i presenta polítiques socials que donen els incentius correctes als diferents agents per tal d'assolir aquest òptim social.



Els acomiadaments temporals no són un fet nou de la present crisi econòmica. De fet, ja fa molts anys que els empresaris els utilitzen per tal d'ajustar la seva plantilla a les fluctuacions de les demandes del mercat pels seus productes. A Europa, es calcula que una tercera part dels treballadors que perden la seva feina tornen a treballar amb l'empresari que els havia acomiadat. Per exemple, Jensen i Svarer, 2003, troben que a Dinamarca la meitat dels acomiadaments són temporals. Així mateix, Jansson, 2002, estima que un 45% dels treballadors que es troben a l'atur acaben treballant de nou per l'empresari que els havia acomiadat. En altres països Europeus, els acomiadaments temporals representen aproximadament una tercera part dels acomiadaments totals—un 37% a Espanya, un 32% a Àustria, i un 26% a Alemanya (Alba-Ramirez et al., 2007; Fischer i Pichelmann, 1991; i Mavroramas i Orme, 2004, respectivament). La rellevància dels acomiadaments temporals també es troba als mercats de treball dels Estats Units i del Canadà (Lilien, 1980; Katz, 1986; US Bureau of Labor Statistics, 2009; Robertson, 1989; Corak, 1996; i Raaf et al., 2003).

En aquest article s'analitza, des del punt de vista teòric, com aquests acomiadaments temporals afecten el comportament dels empresaris i dels treballadors en un context on aquests tenen informació sobre la seva productivitat, mentre que el mercat la desconeix. En aquest model, els treballadors més productius tenen una major probabilitat de ser contractats de nou per l'empresari que els havia acomiadat, i per tant, és possible que prefereixin romandre una temporada a l'atur que treballar en una feina poc remunerada i poc productiva (inclús si no tenen la certesa de que se'ls contractarà de nou). Quan això es produeix, l'atur és una senyal positiva de productivitat. Aquest model suggereix que al menys algun component de les decisions de cerca de treball pels treballadors a l'atur té un component de "signaling" (és a dir, de donar una senyal sobre la seva productivitat als empresaris que busquen treballadors). L'estudi analitza les implicacions de política laboral i, en concret, d'incentius a la cerca de treball.

La idea principal és que els treballadors coneixen els seus nivells de productivitat amb l'empresari inicial, i que aquesta productivitat està correlacionada amb: (1) la probabilitat de que se'ls contracti de nou a la mateixa empresa, i (2) la productivitat a una nova empresa. Aquells treballadors acomiadats que se saben productius en la seva antiga feina i amb alta probabilitat de que l'empresari els contracti novament en un futur pròxim preferiran romandre a l'atur en comptes de buscar una nova feina. A mida que passa el temps, si aquests treballadors no han retornat amb l'empresari inicial, comencen a adonar-se que potser el

seu acomiadament és definitiu i, per tant, comencen a buscar una nova feina. Els altres empresaris desconeixen la productivitat dels treballadors acomiadats, però observen el temps que han estat a l'atur, i per tant, infereixen que aquells treballadors que, un cop a l'atur, busquen feina de seguida són treballadors poc productius que no esperen que se'ls contracti a l'antiga feina. En canvi, si el treballador no té pressa en buscar una nova feina i ha estat una temporada a l'atur està assenyalant al mercat que és un treballador productiu que tenia una bona feina i que creia tenir possibilitats de retornar-hi, però que ha tingut mala sort i no ha estat contractat de nou per l'antic empresari.

L'estudi analitza sota quines condicions aquest comportament també és un comportament òptim a nivell social i estudia quines són les polítiques laborals més apropiades per tal d'assolir un equilibri eficient. En concret, l'estudi troba que una política òptima des del punt de vista social implicaria implementar un subsidi a la cerca de feina que doni els incentius correctes als diferents treballadors. És a dir, que s'implementi un subsidi que, per una banda, estimuli a aquells treballadors que no eren productius en la seva feina anterior a l'acomiadament a cercar un nou treball, però que, a la vegada, no desincentivi als treballadors que havien estat productius abans de l'acomiadament a esperar un període raonable a l'atur per si els contracten de nou a la seva antiga feina. La resta del treball analitza les propietats d'equitat d'aquesta política i examina sota quines condicions és efectiva.

Núria Rodríguez Planas

Departament d'Economia i d'Història Econòmica

"A signaling model of temporary layoffs". Rodríguez-Planas, N. OXFORD ECONOMIC PAPERS-NEW SERIES, 61 (3): 566-585 JUL 2009.