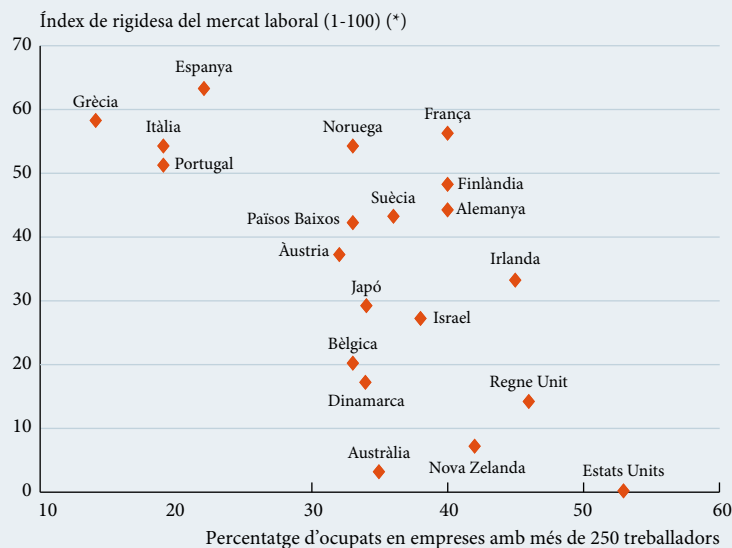


La regulació laboral afavoreix el creixement empresarial?

La regulació del mercat laboral està en el punt de mira. La majoria de països europeus han canviat o són a punt de canviar alguns aspectes clau de les seves legislacions. El temor a un estancament econòmic ha fet que temes considerats tabú fins avui, com els costos d'acomiadament o la negociació col·lectiva, estiguin damunt la taula. Sembla que les reformes que s'estan discutint són àmplies i profundes. No obstant això, no s'ha dit gairebé res sobre el tracte diferent de la legislació laboral a les empreses en funció de la seva dimensió. Aquest aspecte, segons diversos estudis, podria estar limitant, en gran part, el creixement del teixit productiu dels principals països europeus.

Com s'ha comentat al quadre «Empresa i productivitat: una qüestió de dimensió», la dimensió empresarial és, en general, una condició indispensable per poder millorar la productivitat i per guanyar quota exportadora. La regulació del mercat laboral no és aliena a tot això. La relació entre el grau de flexibilitat del mercat laboral i la dimensió empresarial és evident. Com ho mostra el gràfic següent, als països amb un mercat laboral més flexible, el percentatge d'ocupats en grans empreses augmenta.

A MESURA QUE AUGMENTA LA FLEXIBILITAT DEL MERCAT LABORAL, CREIX LA DIMENSÍO EMPRESARIAL



NOTA: (*) Números superiors de l'índex estan associats a més rigideses del mercat laboral.
FONTS: OCDE, Banc Mundial i elaboració pròpia.

Aquesta relació, però, no es pot interpretar de forma causal. Podria ser, per exemple, que els països amb més rigideses al mercat laboral estiguin especialitzats en indústries en què la dimensió òptima de l'empresa és menor. Un estudi publicat per l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE) utilitza tècniques estadístiques més sofisticades que permeten tenir en compte, precisament, aquestes consideracions.⁽¹⁾ La seva con-

(1) Vegeu «Product and labour markets interactions in OECD countries» (2001). G. Nicoletti, A. Bassanini, E. Ernst, S. Jean, P. Santiago i P. Swaim. WP 312.

clusió és contundent: una legislació excessivament restrictiva del mercat laboral dificulta la capacitat de creixement de moltes empreses. Això fa que empreses que són molt productives i que, potencialment, podrien ocupar molta gent limitin la dimensió i que, viceversa, empreses que haurien de desaparèixer o ser molt petites s'aprofiten d'això i, malgrat no ser gaire productives, tenen una dimensió considerable.

Aquesta relació podria ser especialment preocupant a Espanya. Com s'observa al gràfic anterior, Espanya és un dels països amb una de les regulacions del mercat laboral més rígides i, al mateix temps, amb menys pes de grans empreses. L'estudi esmentat ens diu poc sobre quins aspectes de la regulació laboral poden ser claus. No obstant això, sí s'han fet anàlisis de casos concrets, els quals ens poden oferir pistes sobre els aspectes potencialment decisius.

A França, per exemple, el percentatge de grans empreses és significativament menor que als Estats Units o que al Regne Unit. Alguns estudis ho han relacionat amb l'existència d'un augment important dels costos laborals per a les empreses amb més de 50 treballadors. Aquestes empreses, per exemple, si volen acomiadar 10 o més treballadors han d'oferir-los un pla social que ha de ser aprovat pel Ministeri de Treball o han de crear un comitè per a la seguretat i la salut dels treballadors, els membres del qual han de ser adequadament formats per l'empresa. Un estudi de L. Garicano *et al.* conclou que el nombre d'empreses que decideix quedar-se just per sota del llindar dels 50 treballadors per evitar la regulació és molt significatiu, i, per tant, això té importants conseqüències per a la capacitat de creixement del teixit productiu gal.⁽²⁾ De fet, estimen que el cost generat per aquesta legislació és equivalent a un augment dels salaris que oscil·la entre el 5% i el 10%.

A Itàlia, el pes de les empreses petites també és molt important, i, en part, això també és degut al tracte discriminatori de la regulació laboral en funció de la dimensió de l'empresa. Per exemple, en un acomiadament declarat improcedent pel jutge, les empreses que tenen més de 15 treballadors han de readmetre el treballador o donar-li una indemnització equivalent a 15 mensualitats. Les empreses amb menys de 15 treballadors no estan obligades a readmetre el treballador, i la indemnització que han d'efectuar oscil·la entre les 2,5 i les 6 mensualitats. Els costos relacionats amb els acomiadaments col·lectius també augmenten, de forma considerable, a partir dels 15 treballadors. Aquests són només dos exemples de l'augment dels costos laborals que tenen les empreses italianes amb més de 15 treballadors. Segons un estudi de Borgarello *et al.*, el seu impacte sobre la distribució de la dimensió empresarial és significatiu.⁽³⁾

Portugal és un altre país en què la regulació del mercat laboral ofereix importants variants en funció de la dimensió de l'empresa. De fet, alguns estudis situen aquest aspecte com un dels factors clau per explicar la baixa productivitat del país en l'última dècada.⁽⁴⁾ Entre les diferents distorsions existents, destaquen, d'una banda, els subsidis oferts a les empreses amb menys de 50 treballadors per a la contractació de joves i perquè inverteixin i, de l'altra, les menors exigències burocràtiques requerides a les empreses amb menys de 20 treballadors en els acomiadaments per causes objectives.

A Espanya, la relació entre dimensió empresarial i regulació del mercat laboral encara no s'ha estudiat a fons, però la regulació de França, d'Itàlia i de Portugal és força semblant a l'espanyola. Els costos d'acomiadament, per exemple, no són iguals per a totes les empreses. En el cas de les empreses amb menys de 25 treballadors, dels 20 dies

(2) Vegeu «Firm Size Distortions and the Productivity Distribution: Evidence from France» (2012). L. Garicano, C. Lelarge i J. V. Reenen.

(3) Vegeu «Identifying the effects of firing restrictions through size-contingent differences in regulation» (2008), F. Schivardi i R. Torrini, Labour Economics. També «Employment Protection Legislation and the Size of Firms», A. Borgarello, P. Garibaldi i L. Pacelli, HISSA Discussion Papers, 2003.

(4) Vegeu «The incredible shrinking portuguese firm», S. Braguinsky, L. G. Branstetter i A. Regateiro, NBER WP 17265, 2011.

d'indemnització per any treballat, en cas d'acomiadament objectiu, 8 són proporcionats pel Fons de Garantia Salarial. El contracte de suport als emprenedors ofereix importants beneficis fiscals a les empreses amb menys de 50 treballadors, i els costos de representació sindical s'incrementen a mesura que augmenta la dimensió de l'empresa.

Les perspectives de creixement de l'economia espanyola no són gens esperançadores. El 2012, molt probablement, la reculada de l'activitat tornarà a ser notable, i, a mitjà termini, la capacitat de recuperació es veurà llastada per una demanda interna que haurà de completar el procés de despallanquejament. El gran repte de l'economia espanyola és, per tant, millorar la productivitat i fer un gir cap al sector exportador. Moltes empreses ja ho han fet i són capdavanteres a nivell mundial en el seu sector. Els obstacles per a les empreses que poden i volen seguir aquest camí han de ser mínims. Espanya ha d'estar segura que la regulació del mercat laboral no les penalitza, sinó que els dóna suport.

*Aquest requadre ha estat elaborat per Oriol Aspachs Bracons
Departament d'Economia Europea, Àrea d'Estudis i Anàlisi Econòmica, "la Caixa"*