

Notas de aula 08: Mercado de Trabalho e Políticas do Lado da Oferta

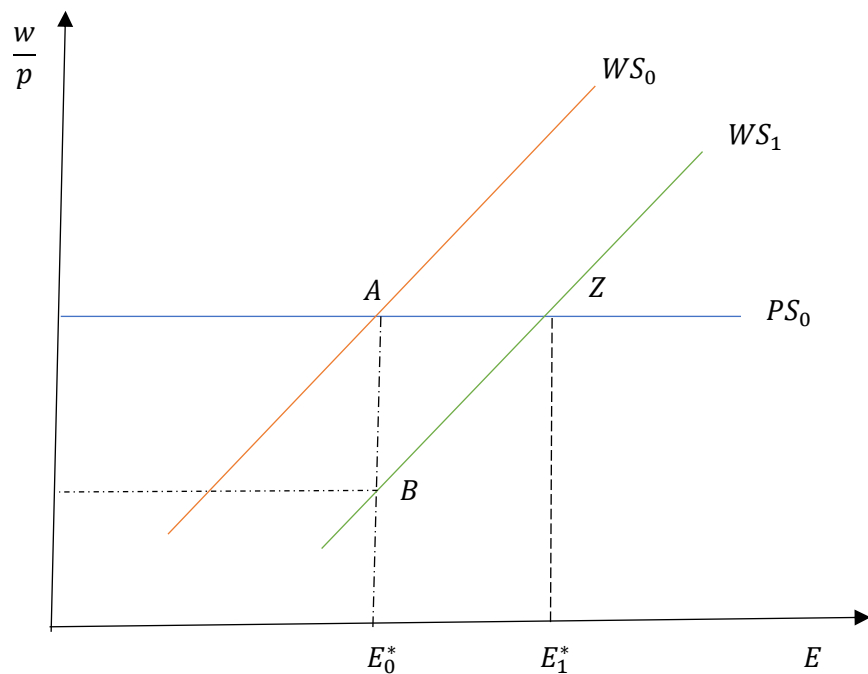
- ✓ **Definição:** Políticas do lado da oferta da economia são aquelas que deslocam as curvas de formação de preços e de salários, afetando assim o nível de emprego de equilíbrio

Estruturas do lado da oferta, políticas e choques

- ✓ Vimos anteriormente que a taxa de desemprego varia bastante entre os países e que existe uma tendência secular ao aumento do desemprego em alguns deles.
- ✓ Isso significa que não podemos nos basear num modelo no qual a taxa de desemprego de equilíbrio seja constante ou invariante ao longo do tempo.

Choque de oferta positivo: redução permanente no poder de barganha dos sindicatos (choque “neoliberal”)

Figura 1



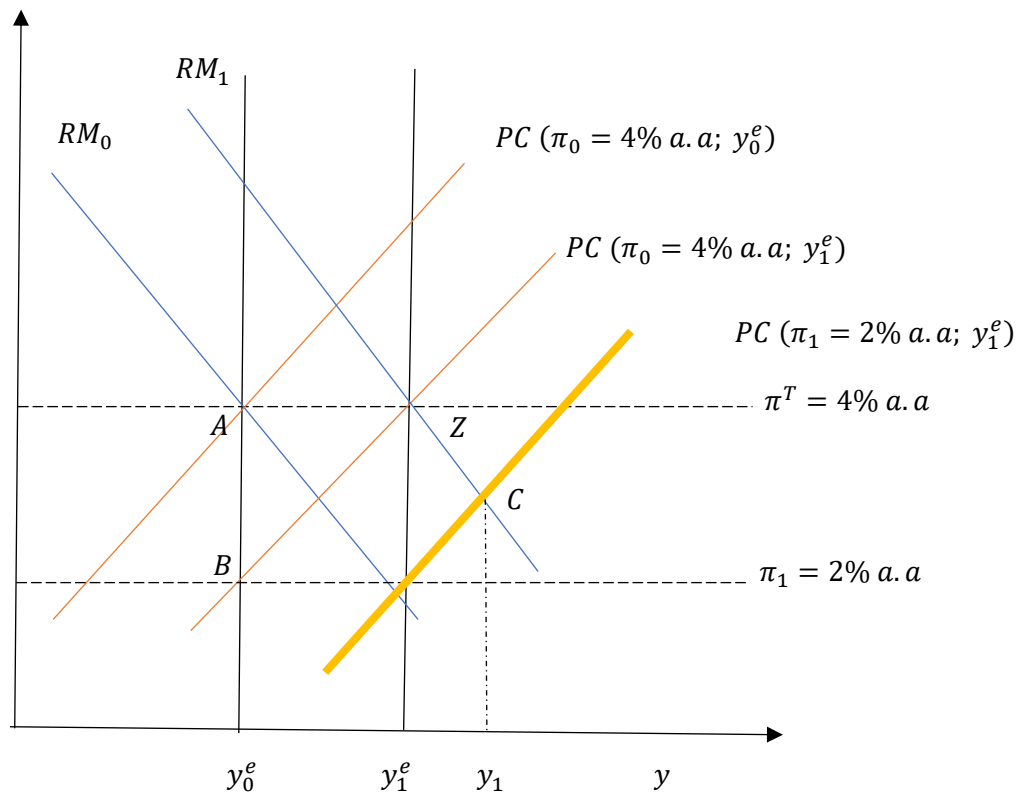


Figura 2

- ✓ Se o BC antecipar corretamente o choque ele irá reduzir a taxa de juros real e mover a economia ao longo da curva IS de forma a aumentar a demanda agregada, aumentando assim o nível de produção para y_1^e .
- ✓ Com defasagens no ajuste e na resposta da política monetária isso não irá ocorrer.
- ✓ O deslocamento da curva WS irá criar uma cunha entre o salário real efetivo e o salário real desejado pelos sindicatos $\omega_0 > \omega^d$. Isso levará a uma redução da taxa de variação dos salários nominais (por exemplo, o ritmo de incremento dos salários nominais cai para 2% quando antes do choque era de 4%)
- ✓ A curva de Phillips de curto-prazo se desloca para $PC(\pi_1 = 2\% \text{ a.a.}; y_1^e)$, sendo essa a CP que o BC enfrenta.
- ✓ O BC escolhe a posição preferida nessa CP, qual seja o ponto C. Nesse caso, o BC irá promover uma redução da taxa de juros grande o suficiente para aumentar o produto para y_1 .
- ✓ Deve-se observar que em função do aumento do produto de equilíbrio, tudo mais mantido constante; segue-se que no novo equilíbrio a taxa real de juros de equilíbrio de longo-prazo será mais baixa do que no equilíbrio inicial.

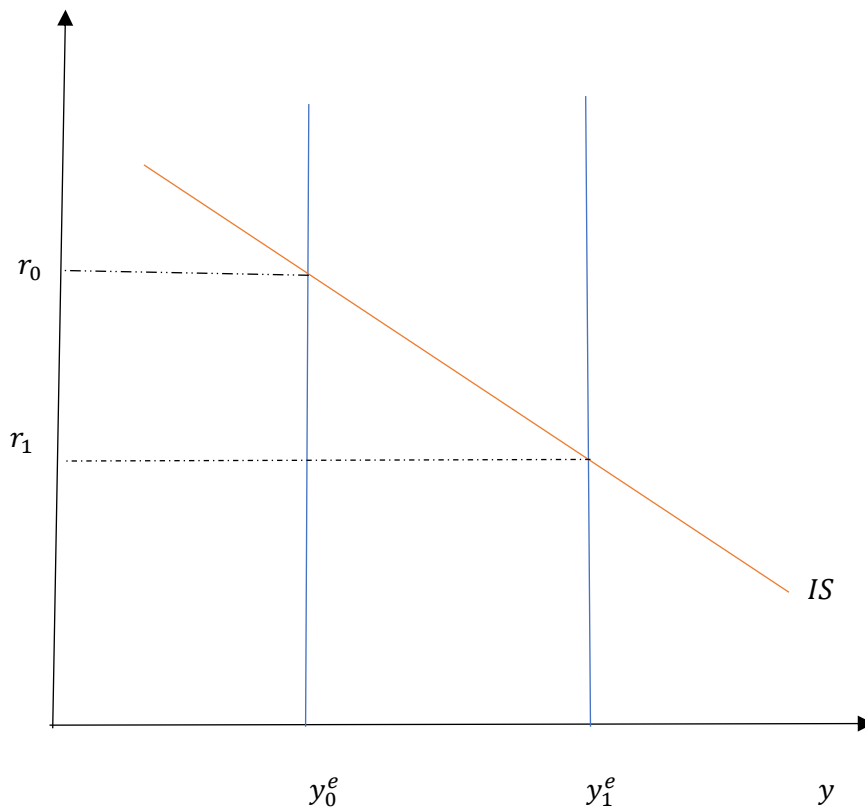


Figura 3

Fatores que deslocam as curvas WS e PS

1. Cunha tributária.

- ✓ Como definir precisamente w e p num contexto em que existem impostos indiretos e contribuições de seguridade social pagos pelos empregadores?
- ✓ Salário real do ponto de vista dos consumidores: é o salário nominal deflacionado pelo índice geral de preços ao consumidor. Esta é a variável importante do ponto de vista da utilidade do trabalhador.
- ✓ $p_c = p(1 + t_v)$ (1)
- ✓ Onde: t_v é a alíquota do imposto indireto.
- ✓ $\frac{w}{p_c}$ é o salário real do ponto de vista do consumidor.
- ✓ Para o empregador o conceito relevante é o salário real do produtor, o qual é uma medida do custo total do trabalho para as firmas.
- ✓ A diferença entre os dois é a chamada *cunha fiscal*.
- ✓ O custo salarial para as empresas inclui o salário recebido pelos trabalhadores mais as contribuições de seguridade social (FGTS, contribuição previdenciária patronal, etc)
- ✓ $w^f = w(1 + t_d)$ (2)
- ✓ A equação de formação de preços é dada por: $p = \frac{1}{1-\mu} \frac{w(1+t_d)}{\sigma}$ (3)
- ✓ Onde: σ é a produtividade do trabalho.
- ✓ Da equação (1) temos: $p = \frac{p_c}{(1+t_v)}$ (1a)
- ✓ Substituindo (1ª) em (3), temos:

- ✓ $\frac{p_c}{(1+t_v)} = \frac{1}{1-\mu} \frac{w(1+t_d)}{\sigma}$
- ✓ $\frac{w}{p_c} = \frac{\sigma(1-\mu)}{(1+t_v)(1+t_d)} \quad (4)$
- ✓ Se t_v ou t_d se reduzirem – diminuindo assim a cunha fiscal – o salário real do ponto de vista do consumidor aumenta, deslocando a curva PS para cima



Figura 4

- ✓ **Outros fatores que deslocam a curva PS:**
 - Variações da taxa de mark-up devido a mudanças na estrutura de concorrência.
 - $\mu = \frac{z}{1+z}$
 - z é a taxa de mark-up [$p = (1+z) \frac{w}{\sigma}$; $\mu = \frac{pX - wE}{pX} = 1 - \frac{w}{p} \frac{1}{\sigma} = 1 - \frac{1}{1+z} = \frac{1+z-1}{1+z} = \frac{z}{1+z}$]
 - Aumento da produtividade do trabalho.

Fatores que afetam o salário real desejado pelos Sindicatos

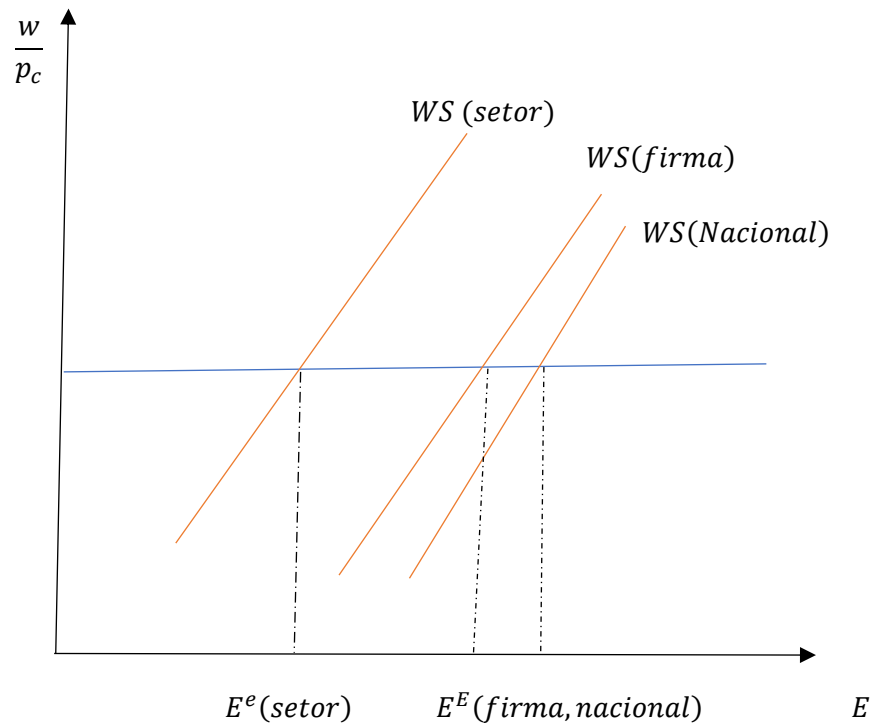
- ✓ Podemos escrever a equação WS da seguinte forma: $\frac{w}{p_c} = b(E, Z_w) \quad (5)$
- ✓ Onde: Z_w é um vetor de variáveis institucionais, estruturais e de política econômica.
- ✓ O salário real desejado pelos sindicatos irá cair quando:

- Ocorrer uma redução no nível do seguro-desemprego (aumenta o custo do desemprego).
- Os sindicatos perdem uma parte de sua proteção legal (por exemplo, quando a reforma trabalhista elimina a obrigatoriedade do pagamento do imposto sindical).
- Os sindicatos perdem força seja porque diminui o percentual da força de trabalho que é sindicalizada ou diminui o percentual dos empregos que é coberto pelos acordos coletivos.
- Os sindicatos concordam com uma política de moderação salarial.
- Apesar de controverso, muitos estudos mostram que o salário real desejado pelos sindicatos também depende da produtividade do trabalho. Dessa forma, temos que: $\frac{w}{p_c} = \sigma b(E, Z_w)$ (6)
- Programas de treinamento:
 - Se o treinamento for eficiente então tais programas irão aumentar a produtividade do trabalho, deslocando a curva PS para cima.
 - O treinamento pode enfraquecer o poder de barganha dos sindicatos ao aumentar a oferta de mão de obra especializada.
- Políticas de renda:
 - Uma política deliberada de moderação salarial pode reduzir o desemprego de equilíbrio.
 - Essas políticas podem se dar em condições nas quais existe uma cunha entre o salário real desejado pelos sindicatos e o salário real mínimo aceitável pelos membros do sindicato.
 - Essa cunha define uma zona de negociação entre os sindicatos e os empregadores.

Sindicatos, negociações salariais e a taxa de desemprego de equilíbrio

- ✓ **Calmfors e Driffill (1988):** A relação entre a centralização das barganhas salariais e a formação de salários é não-linear.
- ✓ Uma taxa de desemprego de equilíbrio baixa é consistente tanto com um elevado como com um baixo nível de centralização das barganhas salariais.
- ✓ Esse resultado mostra que sindicatos fortes não necessariamente estão associados com desemprego elevado.
- ✓ Três diferentes contextos nos quais os salários podem ser formados.
 - Ao nível da firma: existe um sindicato específico ao nível de cada firma.
 - Ao nível da indústria: Existe um sindicato que fixa os salários ao nível de cada setor.
 - Ao nível da economia como um todo: Existe um único sindicato que fixa os salários de todos os trabalhadores da economia (modelo Sueco).
- ✓ Em cada caso se supõe que o sindicato possui a mesma função objetivo, na qual a utilidade cresce com o salário real e o nível de emprego e que o salário é fixado por um *sindicato monopolista* (a firma decide sobre quantos trabalhadores irá contratar ao salário fixado pelos sindicatos).

- A medida que a formação dos salários fica mais descentralizada, o sindicato se preocupa mais com os efeitos potencialmente negativos de um aumento do salário real sobre o emprego de seus membros, pois um aumento do salário torna a firma menos competitiva com respeito as demais.
- Ao nível da indústria ou setor esse efeito é mais limitado devido a menor substitubilidade entre os produtos das diferentes indústrias em comparação com a substitubilidade entre os produtos das diferentes firmas de uma mesma indústria.
- Quando a formação dos salários se dá a nível da economia como um todo, os sindicatos não podem ignorar o efeito do aumento dos salários sobre os preços
 - No caso simples em que a curva PS é horizontal, um sindicato nacional irá simplesmente escolher maximizar o nível de emprego.



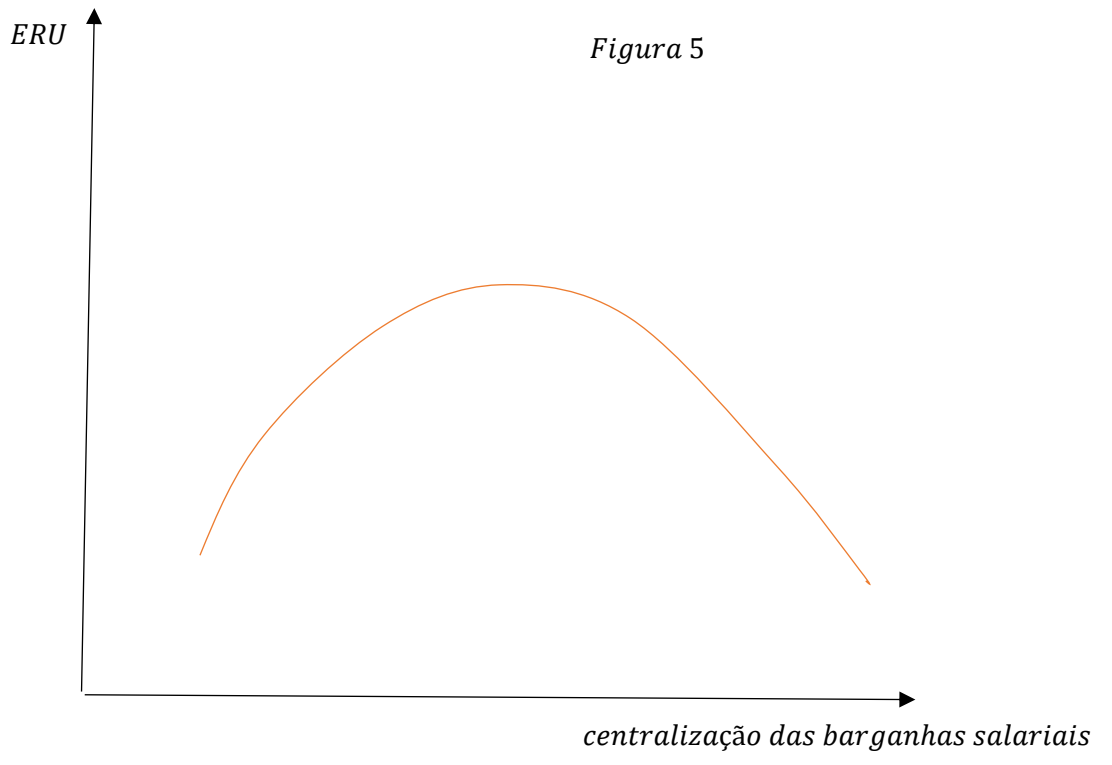


Figura 5

Table 4.2 Measures of the centralization and coordination of wage setting in OECD countries, 1970s–1990s

	Centralization			Coordination		
	1970s	1980s	1990s	1970s	1980s	1990s
Australia	4	4	2			
Austria	3	3	3	4	4.25	2
Belgium	3.75	3	3	5	4.25	4
Canada	1	1	1	3.75	4	4.25
Czech Republic	—	—	1	2	1	1
Denmark	5	3	2.5			1
Ireland	5	4.5	5	5	3.5	3.5
France	2	2	2	2	4.5	5
Germany	3	3	3	2	2	2
Hungary	—	—	1	4	4	4
Israel	4	1.75	4	—	—	1
Italy	2	2.75	2	4	1.75	4
Japan	1	1	1	2	2.75	3.5
Korea	1	1	1	4	4	4
Netherlands	3	3	3	1	1	1
New Zealand	3	3	1	3.5	4.25	4
Norway	4.5	4	4.5	4	4	1
Poland	—	—	1	4.5	4	4.5
Portugal	4.5	3	4	—	—	1
Slovak Republic	—	—	2	4.5	3	4
Spain	4.5	3.75	3	—	—	2
Swain	5	3.75	3	4.5	3.75	3
Sweden	5	3.75	3	4	3.25	3
Switzerland	3	3	2	4	4	4
United Kingdom	2	1	1	3.5	1	1
United States	1	1	1	1	1	1

Data not available

Centralization

- 1 = Company and plant level predominant.
- 2 = Combination of industry and company/plant level, with an important share of employees covered by company bargains.
- 3 = Industry level predominant.
- 4 = Predominantly industrial bargaining, but also recurrent central-level agreements.
- 5 = Central-level agreements of overriding importance.

Coordination

- 1 = Fragmented company/plant bargaining, little or no coordination by upper-level associations.
- 2 = Fragmented industry and company-level bargaining, with little or no pattern setting.
- 3 = Industry-level bargaining with irregular pattern setting and moderate coordination among major bargaining actors.
- 4 = (a) informal coordination of industry and firm-level bargaining by (multiple) peak associations.
 - (i) coordinated bargaining by peak confederations, including government-sponsored negotiations (tripartite agreements, social pacts), or government imposition of wage schedules.
 - (ii) regular pattern setting coupled with high union concentration and/or bargaining coordination by large firms.
 - (iii) government wage arbitration.
- 5 = (a) informal coordination of industry-level bargaining by an encompassing union confederation.
 - (i) coordinated bargaining by peak confederations or government imposition of a wage schedule/freeze, with a peace obligation.

 Note: For detailed notes, see Table 3.5, OECD, *Employment Outlook* (2004).

 Source: Table 3.5, OECD, *Employment Outlook* (2004).

Table 4.2 Measures of the centralisation and coordination of wage setting in OECD countries, 1970s-1990s

	Centralisation			Coordination		
	1970s	1980s	1990s	1970s	1980s	1990s
Australia	4	4	3			
Austria	3	3	3	4	4.25	2
Belgium	3.75	3	3	5	4.25	4
Canada	1	1	1	3.75	4	4.25
Czech Republic			1	2	1	1
Denmark	5	3	1			1
France	5	4.5	2.5	5	3.5	3.5
Germany	2	2	2	2	4.5	5
Greece	3	3	3	4	2	2
Italy			1	4	4	4
Japan	4	1.75	4		1.75	4
Korea	2	2.75	2	2	2.75	3.5
Norway	1	1	1	4	4	4
Sweden	5	1	1	1	1	1
Netherlands	3	3	2	3.5	4.25	4
New Zealand	3	2	1	4	4	1
Norway	4.5	4	4.5	4.5	4	4.5
Poland			1			1
Portugal	4.5	3	4	4.5	3	4
Slovak Republic			2			2
Spain	4.5	3.75	3	4.5	3.75	3
Switzerland	5	3.75	3	4	3.25	3
Netherlands	3	3	2	4	4	4
United Kingdom	2	1	1	3.5	1	1
United States	1	1	1	1	1	1

Data not available.

Centralisation

- 1 = Company and plant level predominant
- 2 = Combination of industry and company-level, with an important share of employees covered by company bargains
- 3 = Industry level predominant
- 4 = Predominantly industry bargaining, but also important central-level agreements
- 5 = Central-level agreements of prevailing importance

Coordination

- 1 = Regulated company-level bargaining, with no coordination by upper-level agreements
- 2 = Regulated industry and company-level bargaining, with little or no central setting
- 3 = Industry-level bargaining with irregular quarterly setting and moderate coordination among major bargaining actors
- 4 = Industry-level bargaining with irregular quarterly setting and moderate coordination among major bargaining actors
- 5 = (a) substantial coordination of industry and firm-level bargaining by tripartite peak associations; (b) coordinated bargaining by peak associations, including government-sponsored negotiations (tripartite agreements, social pacts, or government mediation of wage schedules); (c) regular pattern setting involving both high union concentration and/or bargaining coordination by large firms; (d) government wage determination
- 6 = (a) informal coordination of industry-level bargaining by an encompassing union confederation; (b) government wage determination; (c) coordinated bargaining by peak associations or government imposition of a wage schedule, with a peak negotiation

Notes: For detailed notes, see Table 3.5, 1997-98, Employment Outlook (2004).

Source: Table 3.5, OECD, Employment Outlook (2004).

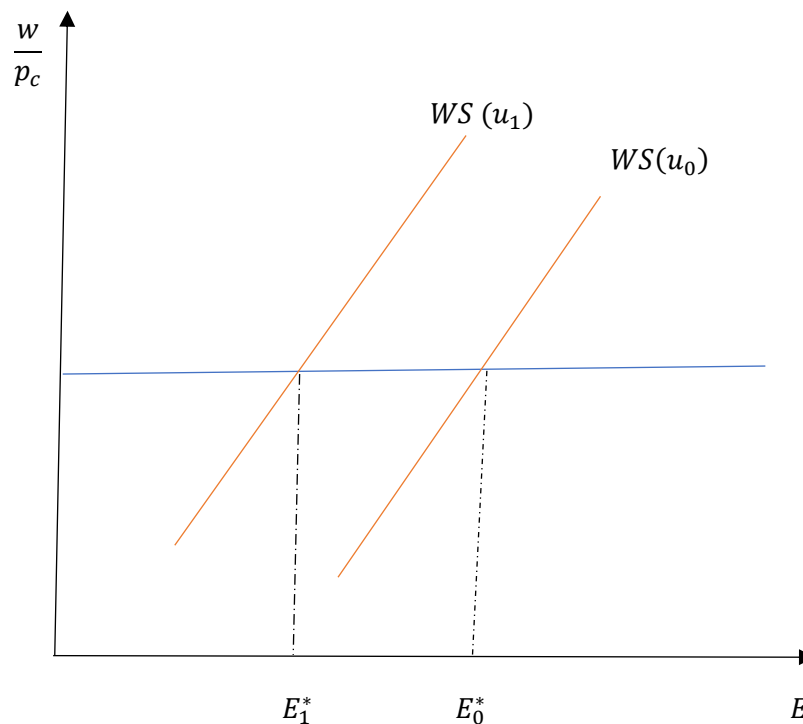
Histerese no Desemprego

- ✓ Até agora vimos que a taxa de desemprego de equilíbrio é afetada pelo lado da oferta, isso implica que:
 - Os choques de demanda agregada têm efeitos sobre o desemprego no curto-prazo, mas não afetam o desemprego no médio-prazo.
 - Embora as políticas de demanda tenham um papel a desempenhar na estabilização da economia em torno da taxa de desemprego de equilíbrio, elas não podem afetar o nível da mesma.
- ✓ Histerese: Ocorre quando a taxa de desemprego de equilíbrio pode ser afetada pelo histórico da taxa de desemprego.
- ✓ $u_t^e = u_{t-1}^e + \theta(u_{t-1} - u_{t-1}^e)$

Causas da histerese

- ✓ **Efeito Insider/Outsider**
- ✓ Considere que os desempregados perdem o seu status de membros do sindicato após alguns períodos de desemprego. Dessa forma, eles se tornam “outsiders” sendo incapazes de influenciar nas decisões dos sindicatos.
- ✓ Considere também que os sindicatos só se preocupam com o nível de emprego e de salário real dos seus filiados. Dessa forma, quando o desemprego aumenta e permanece elevado por um certo período de tempo; os sindicatos perdem filiados e passam a demandar salários mais altos para os membros remanescentes.

Figura 6



- ✓ Uma queda da demanda agregada irá aumentar a taxa de desemprego. Esse aumento da taxa de desemprego irá diminuir o número de insiders, levando a um deslocamento da curva WS para cima e para a esquerda.

Capital Scrapping (“sucateamento de capital”)

- ✓ Uma recessão prolongada leva as firmas a “sucatear” uma parte do seu estoque de capital á medida que os gastos de investimento não são suficientes para cobrir as necessidades de reposição devido a depreciação ou mesmo a obsolescência tecnológica.
- ✓ Quando a economia se recupera, as elevadas taxas de utilização da capacidade produtiva fazem com que as firmas aumentem as suas margens de lucro.
 - Aumento da taxa de desemprego de equilíbrio.

Figura 7

