

**Mercat de treball, ocupació
i competitivitat empresarial**

Barcelona 1993

PRESENTACIÓ¹

JOAN SOLER:

El tema del treball des del càstig bíblic de guanyar-se el pa amb la suor del front fins al Dret al Treball proclamat per les Nacions Unides ha pogut ser tractat des de formes molt diferents. Aquella llunyana història del moviment obrer i les seves reivindicacions, de la jornada de 40 hores, amb els mites que comportava del Dia del Treball, aquell "vindrà un dia que el treball vencerà"... Tot això queda lluny de la realitat actual.

Vivim en una societat post-industrial, marcada per les noves tecnologies, la crisi econòmica, la caiguda dels països de l'Est i el seu model econòmic, la reforma del concepte d'economia de mercat... Ens trobem en aquesta situació. El concepte de classe obrera: com hi encaixen els sectors marginats? L'atur, l'economia submergida, la forta segmentació del moviment obrer... Quin és el paper dels sindicats avui? Què representen? Són temes que potser ja han estat tractats en anteriors debats, però que estan "sota" el debat d'avui.

A més, acabem de viure un procés electoral amb uns programes que no són pas gaire diferents. Són els únics possibles? El fet és que la realitat actual ha sofert fortes transformacions en l'estructura ocupacional. Sobretot, d'una banda, el canvi de treball, l'ampliació del treball precari, les ocupacions de poca estabilitat i de baix nivell retributiu. D'altra banda, la transformació de l'estructura dels mercats.

Les qüestions presentades als ponents -que ells han acceptat de respondre- es mouen a nivells diferents. No demanem als ponents que les responguin

¹ El debat es va celebrar el dia 17 de juny de 1993.

totes, ni una per una, però sí que convé que no n'esquivin cap. Són l'esca, el motiu generador del debat i també el seu marc, per evitar d'anar-nos-en per les branques.

Jo demanaria als ponents concisió, concreció, dir les coses tal com són, tal com les veuen. També, que tinguessin una atenció especial, dins el tema que anem a tractar, al jovent, a les dones i als treballadors estrangers.

Les qüestions plantejades als senyors Agustí Contijoch, president de les PIMEC, Jordi Roca, professor de Teoria Econòmica de la Universitat de Barcelona i Josep Maria Gasch, advocat del Col·lectiu "Ronda", Assessoria Laboral -que totes les persones assistents també coneixeu-, són aquestes:

- Com es poden respectar i promoure alhora el dret al treball i l'eficàcia i competitivitat empresarials?
- És el mercat de treball l'únic factor, o el més important, de cara a la competitivitat empresarial? Quins altres factors cal tenir en compte?
- Per afavorir la creació d'ocupació, és necessari anar cap a una flexibilitat de les contractacions i la moderació de les rendes salarials i empresarials? No fóra més avantatjosa, des del punt de vista empresarial, la contractació indefinida, en tant que afavoreix la confiança empresari-treballador i fa que l'experiència en el lloc de treball reverteixi en l'empresa?
- Els beneficis que dóna el govern (contractació "auxiliada") per a la contractació de dones, joves, minusvàlids i majors de 45 anys, ajuden l'ocupació?
- L'autorització administrativa per als expedients de crisi i per a les modificacions de les condicions de treball incideix en el marc de la competitivitat? Què representaria eliminar-la?
- Quins efectes pot tenir sobre l'ocupació i la competitivitat la reforma del mercat de treball presentada pel govern al Consell Econòmic i Social?

- És possible la plena ocupació? A més desenvolupament, més ocupació? Com serà el futur del mercat de treball? (jornada flexible, contractes temporals, a temps parcial, reducció de la jornada laboral... en tots els nivells o segments laborals o professionals? Com es donaria en un model econòmic sostenible ecològicament?
- El marc laboral en aquest país, comparat amb l' europeu, planteja problemes de competitivitat, pel que fa a la rigidesa i a l'evolució salarial?

PONENTS

JOSEP M. GASCH :

Dret al treball, eficàcia i competitivitat empresarial

Pel que fa a la primera qüestió, des d'una reflexió prèvia he arribat a la conclusió que és inadequada, perquè posa al mateix nivell el dret al treball i l'eficàcia i competitivitat empresarials.

El dret al treball, és un dret primari -i quan parlo de treball em refereixo al treball retribuït-, ja que és pel treball que s'acostumen a tenir unes retribucions que permeten viure: és a dir, seria una conseqüència del dret a viure. Obviament, no penso ara en una societat utòpica en la qual no existeixi el treball remunerat però on segueixi existint l'activitat creativa o l'activitat en el lleure...

I, en canvi, la competitivitat empresarial no crec que sigui un dret. És a dir, fins i tot valdria la pena plantejar-se si el mateix terme "competitivitat" està imbuït d'uns contravalors, com serien la pròpia competència, la imatge, l'èxit, etc.

Feta l'anterior precisió, diria, però, que el dret al treball entès com un treball correctament retribuït, fet amb dignitat, que permeti la realització personal, que albirar horitzons més amples -una transformació positiva de la societat-, aquest dret al treball, evidentment, ajuda a l'eficàcia i a la competitivitat empresarials si es donen altres factors. És a dir, crec que hi ha models reals que permeten respondre-hi afirmativament: m'estic referint a les cooperatives de treball associat.

També em sembla convenient de considerar el treball a les administracions

públiques, el treball dels funcionaris. Normalment, pensem només en les empreses productives -siguin industrials o agrícoles-, però és evident que les empreses de serveis també han de ser eficaces, i és necessari que l'administració també en sigui, d'eficaç, encara que potser no hagi de ser competitiva, donada l'exclusivitat de la funció pública.

Factors que afecten la competitivitat empresarial

Aquí voldria precisar la diferència entre mercat de treball i treballador. El "mercat de treball" -una expressió amb connotacions neoliberals o capitalistes- és la contractació, la compra-venda de l'esforç del treball. Una altra cosa és el "treballador", una persona que pot vendre la seva força en l'anomenat mercat de treball.

Dit això, entenc que és molt important, de cara a la competitivitat, el propi treballador. Ja que, si no es consciencia les persones que treballen en una empresa de la necessitat de rendibilitzar al màxim l'esforç del treball per tal de repartir-lo amb justícia, és possible que tal empresa no pugui ser mai competitiva -a no ser que es prescindeixi del treballador, com seria el cas de la robòtica.

Un altre factor, també important, per a la competitivitat i en la mateixa línia de reforçar la persona humana, és l'organitzatiu: em refereixo a la participació del col·lectiu que treballa dins l'empresa. Aquí es podrien ressuscitar els vells temes de l'autogestió i la cogestió i, en definitiva, refrescar i reforçar el moviment cooperatiu.

Pel que fa al mercat de treball, és obvi, també, que té la seva importància de cara a la competitivitat empresarial. Com a exemple posaria les inversions que es fan o s'han fet en els estats anomenats "els quatre dragons de l'Àsia", donat que el treball hi és més barat. El mercat de treball ajuda, doncs, a una determinada competitivitat.

D'altres factors a assenyalar, sense pretensió de ser exhaustiu, són: els costos de les primeres matèries, de l'energia, de la Seguretat Social, els impostos, el preu del diner, la selecció de les inversions...

Flexibilitat de contractació o contractació indefinida?

Aquí m'agradaria, en primer lloc, recordar una expressió del document que el govern central va enviar al CES. A la pàgina 26 s'hi llegeix:

"Desafortunadamente nuestro modelo democrático de relaciones laborales diseñado en 1980 se basa en instituciones y reglas que son inadecuadas para favorecer la creación masiva de empleo, el aumento de la productividad y la mejora de las condiciones de trabajo".

És a dir, sembla que, com a mínim, la flexibilitat de les contractacions no ajuden -segons el propi govern- ni han ajudat a la creació d'ocupació. És més, havent arribat a les taxes d'atur -precisament existint una àmplia flexibilització de la contractació- ja per si sol contesta negativament a la qüestió plantejada. Per tant, no sé fins a quin punt es pot dir que la flexibilització afavoreix la plena ocupació.

Per això considero més avantatjosa la contractació indefinida, en tant que afavoreix la confiança empresari-treballador i fa que l'experiència reverteixi en l'empresa. És a dir, quan parlo d'avantatges em refereixo, també, als avantatges humans, sobretot si vinculem aquesta segona opció a una redefinició i culturalització del factor treball.

Hi ha, però, en la flexibilitat de contractació un aspecte que caldria diferenciar, i és que la qüestió plantejada parla tant de la moderació de les rendes salarials com de les empresarials. Obviament, la moderació d'ambdues rendes pot afavorir la creació d'ocupació, però dubto que es pugui arribar a un pacte social mitjançant el qual, per exemple, es fixi un límit o un sostre a les rendes salarials i no es faci el mateix amb les empresarials; o que una pèrdua de rendes salarials vagi lligada a una reducció de la jornada a fi d'afavorir la creació d'ocupació -seria una fórmula indirecta- i no s'obligui que determinats beneficis vagin també a la creació d'ocupació. Però això és bastant utòpic en l'actual situació...

Finalment, cal recordar també la característica que destaca el document de petició de dictamen al CES quan diu que la rotació laboral ha passat d'un 20%, l'any 1982, a un 54%, el 1991, i, com a conseqüència, "nuestros índices agregados de rotación laboral, que en 1984 eran similares a los de

los países de nuestro entorno, han aumentado de forma continua cuando en la mayor parte de los países desarrollados parecen haberse estabilizado e incluso descendido".

La contractació de dones, joves, majors de 45 anys i minusvàlids

Aquí crec que hauríem de distingir el desig de la realitat.

En tant que desig, crec que mesures com la contractació "auxiliada", ben emprada i acompanyada d'una formació integral del treballador -tenint en compte una societat civil autoorganitzada que hi cregui-, podrien ser eficaces. Tanmateix, el govern no pot pas canviar la manera de ser dels agents socials -bàsicament patronal i sindicats- encarregats d'aquesta administració.

Des d'un punt de vista real, el percentatge de la contractació indefinida ha disminuït -recordem el que hem dit sobre la rotació laboral-. Es pot dir, doncs, que els beneficis que dona el govern no l'han facilitat.

Pel que fa als joves, caldria fer esment dels contractes en formació i en pràctiques, que abans també estaven subsidiats en descomptes de la Seguretat Social i que des de l'any passat ja no ho estan. És evident que aquests contractes ajudaven més els joves, ja que permetien una certa ocupació, tot i la seva temporalitat; si bé existien tripijocs en contractes suposadament per formació, en què se'ls feia treballar 40 hores la setmana i de formació res de res.

I pel que fa a la contractació de minusvàlids, simplement una anècdota:

Una cooperativa va contractar un minusvàlid que tenia una subvenció de cinc-cents mil pessetes. Hi ha estat treballant tres anys i, en aquest moment, encara no ha rebut la subvenció, que inicialment li va ser denegada; actualment tenim un procediment judicial contra la denegació.

L'autorització administrativa

No crec que l'autorització administrativa per als expedients de crisi i les modificacions de les condicions de treball incideixi en la competitivitat, perquè quan una empresa està en crisi és que està malalta o ja difunta. En tot cas, el problema és anterior, i no deriva del fet de demanar autorització administrativa o no. El que pot generar l'eliminació de l'autorització és una major conflictivitat, tant pel que fa a Magistratura de Treball o de Jutjats del Social, com per enfrontament directe entre treballadors i empresaris.

En canvi, el tràmit administratiu permet arribar a acords i resoldre bastants expedients. Eliminar l'autorització suposaria que els afectats podrien anar directament als òrgans judicials, per una banda, o decidir mesures de conflicte, per l'altra.

La reforma del mercat de treball

Unes pinzellades, tan sols:

El contracte parcial a temps indefinit, si va acompanyat d'una formació, pot ser una forma de repartir l'ocupació.

La proposta que els salaris vagin més lligats a la productivitat pot derivar en el fet que els treballadors, o bé siguin "més explotats", o bé assumeixin la necessària rendibilització de l'esforç del treball. Això darrer, però, suposaria, a més, que la rendibilitat fos repartida amb justícia i que es realitzessin altres mesures socials de participació.

Un altre aspecte en què pot ser important la reforma és en la formació professional. De tota manera, tot dependrà de la forma en què es porti a terme l'acord tripartit entre les organitzacions empresarials, els sindicats i el govern respecte a aquesta formació professional. El que podria ser lamentable és que la formació anés dirigida exclusivament a persones sindicades i no a tots els treballadors, ja que s'elimina el registre d'aturats.

Les altres possibles modificacions no crec pas que puguin tenir incidència en l'ocupació ni en la competitivitat.

La plena ocupació, el desenvolupament sostingut i el futur mercat de treball

En principi, crec que no és possible la plena ocupació, en les actuals circumstàncies. I, en qualsevol cas, crec falsa l'equació creixement econòmic = plena ocupació.

Però, com que no sóc economista ni ministre d'obres públiques, m'agradaria que fos certa l'afirmació que el senyor Borrell va fer fa pocs dies, quan deia que, si bé en la dècada dels 70 es presentava el creixement zero com l'única via per escapar d'un eventual exhauriment de les primeres matèries i del col.lapse ecològic, avui en dia es veu possible un "desenvolupament sostingut". Espero que els economistes ens ho aclareixin.

De tota manera, si a la qüestió ecològica hi afegim la robòtica, és evident que cada vegada hi haurà menys necessitat de dedicar jornades al treball retribuït. En definitiva, crec que el treball remunerat -com es diu econòmicament- és un bé escàs i, per tant, caldria que fos repartit. Això encara és més vàlid si tenim presents el tercer i el quart món. El problema seria com repartir el treball i allò que el treball produeix.

Pel que fa al futur mercat de treball, jo diria que el disseny és el que va elaborar el darrer govern del PSOE en el document dirigit al CES. Ho dic perquè en les línies d'aquell document poden estar-hi d'acord tant el PP, com el PNB, com CiU. Per tant, si no s'arriba a un pacte, sortiran les oportunes lleis que ho regularan, modificant, si cal, l'Estatut dels Treballadors.

El marc laboral espanyol i la competitivitat respecte a Europa

Crec que el marc laboral en aquest país no planteja problemes de competitivitat -pel que fa a rigidesa i a l'evolució salarial- en relació al marc europeu, ja que, si fos així, hauríem vist en aquest moment empreses espanyoles anar a establir-se a Europa; i suposo que es poden comptar amb els dits de la mà les que ho desitgen i ho fan. En canvi, sí que hi ha empreses espanyoles que es plantegen d'anar a establir-se en països de l'anomenat Tercer Món, o de l'Est.

JORDI ROCA:

Factors determinants de la competitivitat

Mirant una mica el context internacional, és obvi que no hi ha cap correlació simple entre la situació del mercat laboral als diferents països (contractacions, dinàmica salarial, condicions d'acomiadament...) i la situació de competitivitat internacional dins els mercats, ni amb la taxa de desocupació dels diferents països. Per exemple, si penséssim que com més es regula el mercat laboral menys competitivitat existeix per a les empreses i menys ocupació, ens trobaríem que països com Gran Bretanya, que té una regulació legal molt baixa, haurien de ser els més competitius als mercats internacionals, i això no s'observa en absolut. Per tant, els factors que intervenen en les qüestions plantejades sobre la competitivitat i l'ocupació són molt complexos i seria falsejar la realitat intentar reduir-los a un sol factor de les característiques del mercat laboral.

Si parléssim de competitivitat hauríem d'introduir molts factors, i no únicament el marc legal o el tipus de regulació -incloent també el sindical, la negociació col·lectiva i la dinàmica salarial-; és a dir, també factors tecnològics, xarxes de distribució, grau de formació dels treballadors, motivació dels treballadors... un camp molt més ampli que no els factors que es plategen en aquest debat. És més, fixar-se en el tema dels salaris reals com un factor de competitivitat no només falseja la realitat, en el sentit que no és l'únic ni el principal factor de competitivitat, sinó que, de vegades, salaris baixos poden tenir efectes contraproductius, fins i tot sobre la competitivitat, provocant desmotivació en els treballadors, més baix rendiment, menys preocupació per la formació dins l'empresa, etc.

El mateix si pensem en termes de major flexibilitat de relacions entre treballadors i empreses. Com si n'existís un model, que tothom reconeixeria com un model impossible, teòricament el més eficient, el d'unes relacions totalment casuals entre treballadors i empresa adaptats en cada moment a les condicions econòmiques dels mercats. Això, de forma generalitzada, no existeix a cap país. A tots els països desenvolupats -sigui al Japó, als Estats

Units o a Alemanya- hi ha, com a mínim, un segment de treballadors, més o menys important, que tenen una relació amb l'empresa "per vida", és a dir, que la seva vida laboral està, pràcticament, lligada a una empresa. Això existeix a tot arreu, amb sistemes institucionals totalment diferents, la qual cosa fa pensar que hi ha causes més profundes que una regulació externa. A més que hi poden haver grans diferències entre diversos tipus de treballadors, i aquesta és una problemàtica importantíssima.

Pel que fa a l'ocupació, és evident que no només els salaris reals són l'únic factor, ni el més important a discutir, sinó que les disminucions dels salaris reals també poden tenir efectes contraproductius. Per exemple, al nostre país, on les exportacions són importants però on en gran part es depèn de la demanda interna, provocar una baixada de salaris, de vegades pot fer disminuir la demanda interna i crear, de fet, una major recessió econòmica. Igualment, estendre molt la contractació temporal i donar moltes facilitats a l'acomiadament fa que el nivell d'ocupació sigui molt més sensible a la situació econòmica del moment. L'efecte tendencial que això té sobre l'ocupació és discutible amb les fluctuacions de l'ocupació -com ara s'està veient en aquest país-. Estendre molt la contractació temporal va ser un dels factors que va incentivar la contractació en la segona meitat dels 80, però ara veiem el contrari, la destrucció de llocs de treball és molt més accelerada que no amb un altre context contractual.

Quina és la situació comparativa del mercat laboral espanyol en el context de la CE

Si els salaris fossin el factor fonamental de competitivitat -amb la qual cosa ens hauríem hagut de trobar amb la integració de l'economia espanyola dins la CE-, les empreses espanyoles cada vegada es menjarien més part del mercat europeu, i el que s'observa és justament el contrari. És, doncs, una evidència empírica del simplisme de suposar que els salaris reals són el factor fonamental, quan, en el cas espanyol, els salaris reals són inferiors als de la immensa majoria de països de la CE -Alemanya, França... i una mica més inferiors que els de Gran Bretanya-. I no sols això, sinó que, entre els anys 81 i 91 han crescut menys els salaris reals que no ho han fet en la majoria d'altres països. De fet, el que hem observat, doncs, és clarament el contrari: amb la plena integració a la CE, s'han perdut cada cop més

mercats.

En això té molt a veure el tipus de canvi, cosa que reforça la tesi que els salaris no són el factor fonamental. Mentre que, en aquest país s'ha fet una política on s'ha sacralitzat el tipus de canvi: mantenir el tipus de canvi ha estat l'objectiu central. I això ha estat un factor perjudicial per a la competitivitat.

Es pot dir que el mercat laboral espanyol és més rígid en comparació al de la resta de la CE? El primer que cal afirmar és que parlar d'un model europeu de relacions laborals no té sentit, perquè en els diferents països existeixen models molt diferents, tant a nivell de sistemes de contractació, de tipus de negociació col·lectiva, de sistemes d'acomiadament, etc. Per tant, frases que es diuen sovint, com la necessitat d'apropar el model laboral espanyol al model de la CE no tenen sentit, perquè s'hauria d'especificar "a quin" model, ja que no hi ha un sol model sinó models específicament diferents.

Pel que fa qüestions de contractació, la taxa de temporalitat laboral que existeix a l'economia espanyola és molt més gran que a qualsevol altre país de la CE; i, en aquest sentit, hauríem de dir que l'economia és molt més flexible des del punt de vista de la capacitat d'utilitzar mà d'obra amb menys restriccions per part dels empresaris que no pas en d'altres països.

Pel que fa a l'acomiadament, és molt difícil comparar el cost de l'acomiadament amb el d'altres països perquè no depèn només de la legislació sinó de la negociació col·lectiva, i és molt diferents en uns sectors que a uns altres. Els estudis més solvents, però, diuen que el cost mitjà de l'acomiadament a Espanya està en una posició intermèdia dins la CE - superior a Gran Bretanya o Dinamarca, similar a Alemanya i inferior a França o Itàlia-. Aquí, com a cosa diferent dels altres països de la CE, existeix el requisit de l'autorització administrativa per als acomiadaments col·lectius, però cal dir que aquesta no és la forma normal d'acomiadaments, i que, d'altra banda, els expedients de regulació d'ocupació, en la immensa majoria, s'acaben aprovant. És a dir, que suprimir això no representaria cap evolució progressiva. Perquè en tots els països europeus sí que existeix l'obligació d'informar, de discutir prèviament amb els treballadors els acomiadaments col·lectius, cosa que en el nostre país -amb una presència sindical més petita a les empreses- estaria menys assegurat si no existís un

procés previ d'autorització administrativa. En aquest sentit, l'oposició dels sindicats a aquesta supressió em sembla raonable per exigir un mínim de garanties.

La reforma del mercat laboral

Parlar de reformar el mercat laboral per fer-lo més eficient sense especificar res més, és incorrecte. S'ha de partir de la idea que canvis en la regulació laboral produeixen conflictes d'interessos entre treballadors i empresaris. Es tracta de veure com diferents canvis afecten uns o altres interessos. El tema "flexibilitat" és molt ambigu: així, per exemple, la màxima flexibilitat empresarial seria decidir com organitzar el temps de treball dels treballadors amb el mínim de restriccions possibles, en funció dels interessos concrets i puntuals de l'empresa -aquesta setmana interessa que treballis dissabte i diumenge, la setmana vinent, que treballis només dos dies, etc-, la qual cosa implica la mínima flexibilitat per al treballador, perquè, el treballador, en aquestes circumstàncies, no pot organitzar-se la pròpia vida. La flexibilitat, per al treballador, seria justament al contrari: organitzar-se la jornada laboral diària, setmanal, mensual, anual, segons les pròpies necessitats i no segons les de la producció. Què vol dir, doncs, quan es parla que l'economia, que tot, sigui més flexible? Normalment, més flexible per a les empreses vol dir menys flexible per als treballadors. A la pràctica, el que es fa és organitzar el temps de treball d'una forma bastant rígida per ambdues dues bandes.

Un altre tema de l'antiga proposta de reforma del mercat laboral enviada a la CES era "més mobilitat geogràfica" que, òbviament, és molt convenient per a l'empresa però que té forts costos per al treballador, i cal valorar-lo en termes de "conflictivitat".

Possibilitats futures de la plena ocupació

Recentment, el Parlament Europeu ha aprovat una resolució que afirma: "Si volem mantenir el nivell de desocupació -tan sols procurar que no augmenti- hem de créixer, com a mínim, per sobre del 2,5%". Un dels orígens d'aquesta afirmació estava en una resolució del Parlament Europeu on es proposaven polítiques molt expansionistes per assolir aquest 2,5%, en

contradicció amb el que estan fent els governs. De fet, això és el que estem vivint: al 92 l'economia espanyola no va decreïxer, la mitjana va créixer molt poc, potser un 1% o un xic menys, però la conseqüència d'aquest creixement tan baix -gairebé estancament- va ser la destrucció de centenars de milers de llocs de treball. Aquesta és la contradicció més gran de la societat en què vivim i, davant d'això, es poden adoptar dues posicions: estimular al màxim el creixement -el que deia el Parlament Europeu, en contradicció amb el que estan fent els governs-, o pensar seriosament a reduir la jornada de treball. La primera alternativa -la del creixement a ultrança- no és la més realista ni la més progressista davant el problema de la desocupació. No ho és perquè un país integrat econòmicament com l'Estat espanyol difícilment la pot dur a terme en solitari sense crear grans desequilibris, i perquè planteja problemes d'equitat internacional: no es pot generalitzar el model de creixement de la OCDE per al conjunt de la humanitat sense crear greus problemes mèdio-ambientals i de disponibilitat de recursos.

Parlar de creixement econòmic és dir molt poc: es pot créixer en activitats d'impactes molt diferents sobre el medi ambient, destructores o afavoridores... Un plantejament sostenible i solidari internacionalment, que no tanqui la porta als immigrants hauria de parlar, com a perspectiva a mitjà i a llarg termini, de "reduccions de la jornada de treball". I això es pot plantejar de dues maneres:

- a) Estenent el treball a temps parcial.
- b) Reduint-lo de forma generalitzada per a la majoria dels treballadors.

La possibilitat de fer contractes a temps parcial per a aquells que ho desitgin s'ha de defensar, però apostar per distribuir el treball pensant en termes d'estendre els temps parcial, portaria a consolidar una gran divisió entre treballadors "a temps complet", "a temps parcial"... que seria, a la pràctica, entre majoria de "treballadors" i majoria de "treballadores", cosa que contribuiria a consolidar una inserció laboral molt diferent per a homes i per a dones, cosa que tendeix a distribuir les tasques d'una forma molt menys

igualitària que no un plantejament que aposti per una reducció "per a tothom" de la jornada de treball, tot i respectar, òbviamment, les llibertats d'opció personal.

Deliberadament, he parlat de "reducció", i no de "repartiment", del temps de treball perquè no es pot pensar l'economia com si existís un nombre d'hores de treball fix i s'hagués de repartir entre un nombre de persones determinat. El nombre d'hores de treball pot venir influït per les mesures que es prenguin per reduir el temps de treball.

Si demà es fes una llei reduint el 10% la jornada laboral -i aquest seria un tema interessant per al debat-, és obvi que, almenys com a efecte automàtic, no es produiria per part de les empreses una contractació d'un 10% més de persones, perquè, d'entrada, això provocaria la primera discussió: de si tal mesura comportaria o no reduir també un 10% els salaris. D'altra banda, sigui amb una o altra opció, això afectaria els costos de producció de les empreses, perquè obligaria a reorganitzacions, etc. podria afectar a la productivitat i a molts altres factors. Però una cosa seria debatre si és fàcil o no d'implantar a curt termini i una altra seria la perspectiva a mitjà i llarg termini. Des d'una posició progressista, que pensi en el conjunt del món i no sols en una part, crec que cal apostar clarament per una reducció de la jornada de treball, i de forma generalitzada, no afectant diferentment els homes i les dones.

AGUSTÍ CONTIJOCH:

Jo no em puc sostreure a ser empresari de petita i mitjana empresa. No sóc tant un teòric del món del treball, sinó un home que, durant una colla d'anys, ha estat tractant de treballar, i que, doncs, no entén tant de la teoria com de la pràctica. El dret al treball i l'eficàcia o la competitivitat empresarial ho aplico a empreses i persones concretes, no parlo en general del "dret al treball" com a cosa venerable ni de la "competitivitat" com d'una cosa a la qual hem de sacrificar tots els esforços i felicitats de la gent.

Hi ha una cosa que tots hauríem de tenir present, i potser més els empresaris que no pas els mateixos treballadors: que "l'empresa no és un vitalici", ni per

al treballador ni per a l'empresari, perquè no podem viure al so de velles cançons. El món canvia molt ràpidament i no pots plegar els divendres al migdia per anar a jugar a golf sinó que, a vegades, has d'estar per l'empresa dissabtes i diumenges. I, equivalentment, el món del treball ha de participar en aquesta situació amb tota la justícia que correspongui.

Un altre aspecte és que "a la empresa s'hi va a treballar" en el sentit que no s'hi va a fer acte de presència, ni l'empresari ni el treballador. Actualment, correspon a l'empresari definir, comunicar, fer entenedor i acceptable un projecte d'empresa. I correspon al món de treball donar el seu parer, la seva acceptació i servir amb entusiasme i feina ben feta aquest projecte d'empresa. Això potser és més fàcil de fer i d'acceptar a un cert nivell d'empresa que no a empreses més despersonalitzades. Això no és una cosa utòpica: l'empresa, en el futur, ha de canviar i, si no hi ha aquesta filosofia de base, no ens en sortirem.

I deixeu-me apuntar ara, per al debat de després, un tema que considero interessant a discutir: que una cosa és el salari real i l'altre els costos laborals.

El mercat de treball i els altres factors de competitivitat

El mercat de treball -ja s'ha dit, ja se n'han donat prou respostes- no és l'únic factor. N'hi ha d'altres: els costos financers, la recerca, la innovació, la comercialització, la fiscalitat... Cal plantejar-los com un conjunt d'estratègies a tenir presents, perquè incideixen en la productivitat, com la imatge d'empresa, el servei al client, l'assegurança de qualitat, que tot incideix en el preu del producte.

En un país o en un altre, les condicions de la fiscalitat sobre l'ocupació -és a dir, castigant l'ocupació- fan incidir més els costos laborals dins del tema de la competitivitat. Si ens fixem en una empresa petita o mitjana, en les quals l'esforç, la força de treball, és primordial, i una altra en la qual prima la inversió, la diferència de fiscalitat i el marge que deixa a una o altra empresa és enorme. El marge de benefici que deixa a la petita empresa és molt petit en relació al que deixa a una empresa d'inversió.

La contractació indefinida

Nosaltres apostem, decididament, per la contractació indefinida perquè considerem que és l'única manera que la persona es pot formar en el món del treball. El salt del treballador d'una empresa a una altra en poc temps crea frustració i inexperiència. I aquí em vull referir a un cas viscut, una experiència que m'ha marcat i que procuro tenir des de llavors molt en compte, com a cosa a no fer fer. En un moment determinat, la nostra empresa tenia uns treballadors immigrants que van entrar com a peons, van viure el boom econòmic en què es feien moltes hores extraordinàries, treballaven molt i guanyaven molts diners... això va crear un fenomen cultural familiar no reeixit, d'eufòria: però els fills d'aquests es van trobar - una mica per exigència dels empresaris, una altra, per exigència pròpia de no voler-se conformar amb les condicions- saltant d'una a altra ocupació en períodes curts... i ara estan fent de peons, com els seus pares i, potser, per tota la vida. Això sempre m'ha sabut molt greu i seria una cosa a tenir en compte. A PIMEC estem per la contractació indefinida, en tant que afavoreix la confiança empresari-treballador -que és una de les bases primordials de la petita i mitjana empresa- i que fa que l'experiència en el lloc de treball reverteixi en l'empresa.

La contractació de joves, dones, majors de 45 anys i minusvàlids

Un és l'aspecte laboral i un altre el de justícia i de solidaritat. Els col·lectius de dones, joves, minusvàlids i majors de 45 anys són conseqüència de situacions que cal corregir de base, d'origen, mentre que l'acció del govern no es fa tant en el punt d'origen com en el mercat de treball. Nosaltres, a PIMEC, hem impartit uns cursos especials per a dones majors de 35 anys en els quals les hem ensenyat únicament la forma de presentar-se per obtenir treball, a tenir confiança en elles mateixes per aconseguir un altre treball, i el resultat ha estat espectacular. Això no significa ajudar l'ocupació d'una manera directa, però és una acció que convindria desenvolupar més i més.

L'autorització administrativa

Pel que fa a l'autorització administrativa, cal tenir present que l'empresa es troba en uns moments en què ha de prendre decisions ràpides. Tot el que sigui minvar la capacitat de reacció de l'empresa davant d'unes condicions canviants del mercat, és dolent perquè deixa de banda unes possibilitats de supervivència dels mateixos llocs de treball. Ara, que això signifiqui l'acomiadament salvatge, immediat, absurd... aquí ens hem de posar d'acord. Tot el que sigui posar traves a respondre, amb els atenuants que sigui, als influxos del mercat deixa de banda unes possibilitats de supervivència dels mateixos llocs de treball.

La reforma del mercat de treball

El tema del CES: ja se n'ha parlat i hi ha coses aprofitables, però d'altres que no acabo d'entendre. S'ha discutit sobre la procedència d'admetre o no la comunicació del govern, i això no és admissible. Si volem progressar en la via democràtica és qüestió d'admetre-la, tirar-la endavant i discutir-la, sigui quin sigui el resultat. El que és important és que hi hagi voluntat política de tirar endavant el que surti. Si no hi ha voluntat política per part del govern d'aplicar aquestes mesures a nivell sindical i empresarial, omplirem papers i perdrem el temps per a no res.

La plena ocupació

La plena ocupació no sembla pas el resultat del lliure joc de les forces de mercat, sinó normalment d'orientacions externes. Sembla que la marxa del món no vagi en el sentit que "més desenvolupament vol dir més ocupació" sinó que és una mica al contrari. La rapidesa de la circulació de la tecnologia fa possible que avui els països de l'Est, el país del Tercer Món, puguin tenir a l'abast coses que abans tardaven molts anys d'arribar als mercats, i puguin aprofitar-se d'aquesta situació avantatjosa. El futur sembla que vagi més cap a un món de serveis que de producció; fins i tot, a casa nostra, les coses van més en aquest camí que no pas en una altra part del món. Fins i tot, la introducció del component mèdio-ambiental porta més cap al servei que cap a la producció.

Hi ha una experiència que fa meditar: fa dues setmanes, la CE ha donat la

benedicció a una llei italiana que afavoreix la creació d'empreses en el Tercer Món donant determinades facilitats a institucions italianes: la fundació d'empreses mixtes constituïdes per empreses del Tercer Món i tals institucions italianes; al cap de dos anys, aquestes institucions venen les accions d'aquestes empreses mixtes a capitalistes italians. Esvera una mica de veure que hi ha una benedicció comunitària a una situació que, a cop d'ull, podríem qualificar com d'importació d'atur: aprofitar una mà d'obra barata, d'uns mercats on la gent té uns salaris baixos, per poder produir sota la direcció tecnològica del món occidental.

Estem vivint un moment la caiguda del mur de Berlín i tots els esdeveniments i canvis que s'han succeït ho ha capgirat tot. Per exemple, conservar un lloc de treball a l'ex-Alemanya de l'Est costa 800.000 marcs l'any al govern alemany, mentre que crear un nou lloc de treball a l'ex-Alemanya de l'Oest costa 200.000 marcs l'any. Això vol dir que hi poden haver unes grans possibilitats que a l'Alemanya de l'Est coexisteixin unes empreses que tirin endavant i exportin fortament a les àrees industrialitzades del món i que paguin als treballadors uns salaris equivalents als del món occidental, i que hi hagi altres borses d'empreses que no puguin pagar convenientment als treballadors. És una situació que existeix també al Japó, on les empreses multinacionals -les que exporten i tenen contacte internacional- estan pagant salaris a nivell internacional, mentre que els subcontractadors d'aquestes empreses -les petites empreses japoneses- estan pagant salaris molt més baixos que aquelles altres. És un ferment d'inestabilitat social dins del mateix país. I això, encara que pugui semblar molt llunyà, també es pot donar a Espanya, entre àrees deprimides i altres de més industrialitzades. Un aspecte que caldria analitzar amb cautela.

JOSEP M. GASCH:

Això darrer que has dit, Agustí Contijoch, fa referència al projecte que els salaris es diferenciïn per zones deprimides?

AGUSTÍ CONTIJOCH:

Com a una situació potencialment desestabilitzadora de la pau social, és a

dir, com una qüestió de justícia.

JORDI ROCA:

Sobre la qüestió salari real - costos laborals. Si comparem costos laborals per persona totals incloent cotitzacions socials segueix essent veritat que el cost laboral total en el cas espanyol és més petit que en els altres països. Una altra cosa seria la conveniència o no de replantejar-se el sistema impositiu sobre les empreses: sembla bastant sòlid l'argument que el tipus de sistema fiscal, incloent cotitzacions socials, està gravant l'ocupació... Encara que no treu l'altre argument. I en aquest sentit es podria fer referència al que deia el ministre Borrell, l'altre dia, coses tan injustificades com que "la pobresa és la primera responsable dels problemes mèdio-ambientals", quan és obvi que aquests problemes no vénen de la pobresa sinó del consum dels països rics. Una de les coses que apuntava és que, si es vol avançar en impostos ecològics que gravin determinats consums energètics o determinats tipus d'activitats productives, podria estudiar-se algun tipus de reestructuració que gravés menys el factor treball via cotitzacions socials i posés impostos més forts sobre el factor energia.

Ara es diu que s'ha de restablir el principi de causalitat, que els contractes temporals han creat efectes perversos... però fa pocs mesos van estendre el contracte de foment d'ocupació i van passar d'un màxim de 3 anys a 4. O sigui, una cosa és el discurs, i una altra les mesures que es porten a terme. Avui no hi ha gaire consens entre allò que fa efectivament el govern, allò a què donen suport les associacions empresarials i allò que demanen els sindicats. Des del punt de vista empresarial, el que hi ha és un suport per al manteniment al màxim de les possibilitats de contractació temporal.

AGUSTÍ CONTIJOCH:

Una publicació de la CE sobre l'estructura de la fiscalitat de 1989 diu:

	Espanya	C.E.
Cotitzacions socials	34,6	28,5

Part de l'empresa	28,6	15,2
Part dels treballadors	5,6	10,-

JORDI ROCA:

Segur que són certes aquestes xifres, però, és clar, com que el salari net és molt més baix, el total surt encara més baix. I la separació entre el que paguen empresaris i treballadors és una qüestió purament formal, perquè tot és cost laboral; el que importa és la suma total.

AGUSTÍ CONTIJOCH:

Una última cosa a aclarir: quan has parlat de flexibilitat laboral, has barrejat una mica una cosa amb l'altra. Jo diria que les empreses, en general, tenen una línia, un esquema, un horari de treball, perquè si s'hagués de fer treballar la gent a un ritme excessiu, un mateix acabaria boig i l'empresa no tiraria endavant. Quan parlem, doncs, de flexibilitat laboral, no parlem d'un ximplet d'empresari, parlem d'una organització del treball que requereix d'una certa racionalitat.

INTERVENCIONS

ALBERT RECIO:

A l'hora de comptar les diferències de costos salarials de l'Estat espanyol amb la CE s'ha de considerar que, quan es compta el cost salarial mitjà, no es regula només la quantitat que es paga de salari sinó també la productivitat, cosa que encara equilibra més els costos laborals espanyols, que estan per sota del 15% més baixos que la mitjana de la CE; però encara es redueix més aquesta diferència, no tant pels pagaments directes -que són més diferenciats encara- sinó perquè la propietat de les empreses espanyoles és menor, i aquí hi entren molt problemes de volum...

D'un treball que hem fet sobre 700 empreses, es desprèn que un percentatge altíssim d'empreses tenen una altíssima flexibilitat geogràfica, de mobilitat interna. Al final del qüestionari hi havia una pregunta: "perspectives de l'ocupació?", que hem creuat amb les empreses que tenen flexibilitat; la conclusió de les respostes va ser que les que tenen flexibilitat tenen pitjors perspectives d'ocupació. Possiblement, perquè sovint depèn del lloc on estan i del fet que les empreses amb mercat estable tenen més necessitat de flexibilitat. Això és un indicador del fet que no hi ha cap mesura màgica. I, de fet, els estudis que ha fet l'OCDE, que és molt conservadora, diuen que la facilitat per crear ocupació ve de tenir un espai limitat.

En els únics països que tenen altes taxes de treball a temps parcial, aquest és sempre femení, mal pagat i, a més, públic (a Anglaterra o a Noruega són bàsicament polítiques públiques de creació d'ocupació pública). La meua impressió és que, a l'Estat espanyol, la creació de treball a temps parcial té molt poca capacitat de generar ocupació, perquè hi ha molt treball submergit -no d'aturats sinó d'inactius, com pot ser el cas de dones de neteja i altres feines d'aquesta mena- i, per tant, la capacitat de creació de treball a temps parcial, en general, és petita.

Sembla que el Tercer Món se'ns està menjant, però és al contrari: està bloquejat, a excepció d'uns pocs països on no es pot parlar només "de baixos salaris". Entre les 100 multinacionals més grans del món, n'hi ha 3 o 4 de coreanes, que tenen tecnologia alta. Corea ha fet, com el Japó, un model d'implantació política de capitalisme polític, i se n'ha sortit. En canvi, el Marroc, és un país destartat. Es a dir que, tenir només en compte els baixos salaris no indica gaires coses.

Parlar del món del treball és molt més fàcil que no enfrontar-se amb la banca (que es beneficia dels tipus d'interès) o amb el Fons Monetari Internacional, o amb els preus de l'energia... En canvi, és més fàcil d'arribar a un pacte i abaixar salaris, o bé -i això és més fort- despatxar treballadors des d'una actitud autoritària, sense negociar amb ningú, en el moment en què l'empresa pot tenir problemes... Hi ha, encara, un model d'empresariat totalment autoritari que no planteja una democratització d'empresa, perquè el més pràctic és no haver de donar explicacions a ningú. El més fàcil és abaixar salaris -si els sindicats s'ho empassen-, però racionalitzar l'estructura productiva costa més i es toquen interessos que no interessa tocar.

CARLOTA SOLÉ:

No es pot parlar de costos laborals i prou, sinó en relació a la productivitat. Potser en altres països la productivitat és molt més alta que en el nostre. Jo tenia entès que la relació costos laborals/productivitat per treballador era molt diferent i això era el que diferenciava uns països dels altres.

ANDREU LOPE:

Una qüestió lligada amb el tema de la democràcia a l'empresa. A mi m'ha cridat l'atenció que en Josep M. Gasch esmentava com a factor de competitivitat la participació dels treballadors en l'àmbit de l'empresa. No s'hi ha estès, però jo imagino que s'entén que la participació dels treballadors en les decisions i en l'organització de l'empresa és un factor que potencia la millora dels propis elements organitzatius de l'empresa, que serveix al mateix temps per posar en pràctica en l'empresa tots els coneixements

adquirits pels treballadors i implementar-los.

Però difícilment es pot parlar d'aplicar a l'empresa coneixements de participació, de formació... si no parlem de contractació indefinida. En contrapartida, ens trobem, en la realitat, amb un elevat grau de contractació temporal a les empreses.

Els empresaris, normalment, no parlen de participació. És difícil, doncs, d'arribar a graus de participació quan ni tan sols es parla el mateix llenguatge. A mi m'ha semblat sentir de boca d'Agustí Contijoch una sèrie de conceptes que anirien, més aviat, lligats al tema de la implicació dels treballadors en un projecte empresarial. "Implicació" no és el mateix que "participació", però sí que és veritat una implicació en un projecte empresarial va lligada a una contractació indefinida que fomenti la formació, etc.

Hi ha punts de contacte entre participació i implicació, però hi ha també punts de divergència. I, d'altra banda, aquesta idea de "major implicació" que demanen els empresaris es queda moltes vegades en una declaració d'intencions i, aleshores, difícilment aconsegueix ser un factor de competitivitat. Moltes vegades es fan discursos sobre implicació al mateix temps que es té una plantilla amb el 40% o 50% de contractes temporals i flexibles, tan flexibles que no cal la implicació dels treballadors, perquè el que es vol és treballadors substituïbles fàcilment i sense problemes, per la qual cosa no cal que tinguin excessiva formació.

Són dos models productius: el de la major confiança cap a la participació dels treballadors en l'àmbit de la producció, i el model de la menor confiança, que va lligat al tema de la flexibilitat; dos models que moltes vegades se solapen. Sembla que es dona un creuament entre les intencions -sovint només discursives- de major implicació i la realitat d'una contractació temporal flexible, que no té res a veure amb aquesta implicació. Evidentment -des del meu acord inicial amb en Josep M. Gasch- aquesta major participació seria un factor de competitivitat, tot i que s'hauria de veure com s'aconseguiria.

I un darrer punt, que és més una pregunta adreçada a en Jordi Roca: una cosa que m'ha semblat suggerent però que no he acabat d'entendre, i que

m'agradaria que aclarís, és la distinció entre reducció de jornada i repartiment de treball. Ha dit que és hora de parlar de reducció de jornada i no de repartiment de treball. Potser sí: la reducció de jornada no és un tema novedós, en els anys 60-70 els sindicats s'ho plantejaven sota la taula -la jornada de 35 hores...-. Però parlar de reducció de jornada sense parlar de repartiment de treball em sembla complicat.

JOAN SOLER:

Hi ha aspectes en els quals hi pot haver una distinció entre el camp de l'empresa en general i el punt de vista de les petites i mitjanes empreses. Pel que fa a la contractació indefinida preferent a la temporal, potser a la petita i mitjana empresa es pot donar una visió d'aquest tipus que des d'altres sectors del món empresarial pot no donar-se. L'aspecte "implicació" o "participació" pot ser diferent a la petita o mitjana que a la gran empresa... Hi ha la situació de l'empresa petita subsidiària (per tant, depenent de la gran empresa), que està sotmesa al vaivé de les conjuntures econòmiques que afecten la gran empresa.

En el debat passat, que era de tema ecològic, es deia que "la gran empresa investiga i pot reciclar-se i resituar-se en relació a aquest tema, la mitjana empresa intenta complir les normes i la petita fa el que pot". Per tant, els matisos i les diferències entre les petites o mitjanes empreses i les grans es donen a molts nivells, i potser seria bo que, en el debat, es tinguessin en compte.

AGUSTÍ CONTIJOCH:

Pel que fa a la contractació indefinida, està també relacionada amb el cost de la indemnització. Nosaltres estem disposats a estudiar contractacions indefinides, però a canvi que la indemnització per acomiadament sigui reduïda a uns límits raonables i no als límits actuals. Perquè actualment, si es tinguessin els diners que es necessiten per pagar un acomiadament -que acomiadar no fa goig a l'empresari sinó que és per salvar una situació d'una gravetat determinada-, si es tinguessin, a vegades potser no es faria l'acomiadament, àdhuc ni suspensió de pagaments... Això s'ha de tenir

present.

Nosaltres voldríem el màxim possible de condicions perquè els treballadors es formessin a l'empresa. I la contractació indefinida és l'única possibilitat que la gent es formi. També s'ha d'aprendre -això és difícil, és una cosa de cultura empresarial, no solament del món del treball- d'abdicar en certs aspectes, superant aquell criteri que "l'empresari és qui mana i ningú no li ha de donar lliçons". Tanmateix, sí que s'hauria de diferenciar entre el que és la remuneració del capital i la remuneració de l'esforç, una participació en la gestió d'una cosa i l'altra.

No hi ha dubte que l'empresa gran pot fer, si s'ho proposa, un treball molt bo per a la mitjana i petita empresa per orientar-la en aquest camp del medi ambient o en el camp de l'assegurança de la qualitat, perquè ella per força ha hagut de passar per aquest procés. La seva experiència en aquell subministrador, en aquell subcontractista al qual exigeix una baixa de preus, també li pot aportar tota una experiència de com orientar l'assegurança de la qualitat a l'empresa de forma que li faci guanyar més competitivitat, un guany del qual, lògicament, en vol la part de baixada de preus que demana. Però, tant en el tema de competitivitat com en el tema de medi ambient, pot ajudar a orientar.

JORDI ROCA:

Sobre costos laborals i productivitat. És cert que, des del punt de vista de l'empresa, l'important no és tant el salari en termes reals sinó comparat amb la productivitat. Però, què volem dir amb el terme "productivitat"? Aquí tenim la productivitat més baixa en relació a altres països? Depèn de quin tipus d'empreses parlem -la productivitat de la SEAT no deu ser més petita que la de la Volkswagen, per exemple-. Ara, el conjunt d'un sector econòmic caracteritzat per diferències tecnològiques, per la diferent magnitud de l'empresa, la productivitat mitjana és més petita, però no diem pas que els treballadors s'esforcin menys, perquè si els posessin altres condicions... Els treballadors espanyols a Alemanya durant els anys seixanta treballaven com la gent d'allà, ni més ni menys. Això reforça l'argument de dir que "si hi ha problemes de competitivitat, no és un problema de salaris sinó que són problemes d'altres factors més estructurals". I s'hauria de

replantegar el tipus d'integració que s'ha fet a la CE. Potser l'economia espanyola no estava preparada per a això amb els terminis i les condicions en què s'ha fet. Això, junt amb la política del tipus de canvi -segons la qual no importen tant els salaris reals sinó els nominal-, ha acabat causant aquests problemes de competitivitat. El problema greu ve quan es vol, per damunt de tot, mantenir la pesseta a tota costa, perquè, al cap d'un temps, no es pot i s'han de fer dues o tres devaluacions que representen el 20%.

Respecte a tot això -participació, major confiança...- ens en podríem tornar tots cofois dient que a tothom li interessa que els treballadors tinguin estabilitat, perquè així se senten millor, les empreses són més competitives... Però, llavors, com és que existeixen conflictes? Per què n'hi ha, de conflictes? Per dues raons, i ho podem entendre si pensem -en una situació teòrica, que ningú no proposa, extrema- què passaria si el mercat laboral no tingués cap regulació legal ni cap intervenció sindical? No pas que tots els treballadors tindrien unes relacions totalment casuals amb les empreses, que ningú no tindria una mínima estabilitat i que tots els salaris estarien a nivell de subsistència, sinó que, en alguns sectors concrets, d'empreses, de feines, existiria la tendència a crear-se una certa estabilitat de relacions entre treballadors i empreses. Es podria convèncer les empreses que això els és més interessant i elles mateixes arribarien a aquesta conclusió. Pot ser que les empreses, de vegades, facin polítiques de rotació de mà d'obra, que acaben essent contraproductives; però, en general, les empreses que volguessin mantenir uns determinats treballadors que juguen un paper important a l'empresa els oferirien uns salaris superiors als mitjans i no els acomiadarien a la primera de canvi. El problema és que això afectaria només a un sector determinat de treballadors, i probablement, des del punt de vista de les empreses, el marc més adequat per assegurar aquesta relació d'estabilitat no es basaria tant en el fet que els treballadors estiguessin protegits davant l'acomiadament sinó en el fet de poder-los dir: "si et portes bé et renovo el contracte temporal". Es a dir, el marc més adequat des del punt de vista de l'empresa és que la gent estigui permanentment amb contracte temporal: això és el que més pot implicar el treballador, però en quines condicions? En unes condicions en què les relacions de forces entre els treballadors i les empreses estan sempre del costat del poder empresarial i amb uns efectes no volguts. El que no podem pensar en absolut és que a les empreses ja les convencerem que el millor és que hi hagi una legislació que protegeixi als treballadors... perquè, si bé és veritat que en alguns

sectors això es donaria de forma més o menys espontània, en d'altres no es donaria en absolut, i augmentaria la segmentació dins del mercat de treball entre uns treballadors als quals l'empresa garantiria una estabilitat i uns altres -probablement la majoria, segons els sectors- que no la tindrien. No hem de ser ingenus de pensar que la democràcia econòmica interessa a tothom: el marc de l'empresa és un marc de conflicte.

Pel que fa a la indemnització. Què vol dir una indemnització "raonable"?

AGUSTÍ CONTIJOCH:

I si la indemnització fos mínima? Fins al punt de no existir...

JORDI ROCA:

Què vol dir "mínima"? Si no hi hagués indemnització, tots els contractes serien temporals, el que no hi hauria seria contractació indefinida. És a dir, la diferència entre contractació indefinida i temporal és que no es pot rescindir el contracte sense que, d'alguna manera, el treballador obtingui una compensació econòmica. Fa poc es va fer que els contractes temporals de 3 anys es poguessin estendre a un any més... L'argument era que, si no, no es continuaria contractant treballadors pel risc que això comportava en una situació de crisi, etc.

JOSEP M. GASCH:

A mi quan es diu que no a la indemnització, em sorprèn que, des d'un punt de vista de dret civil o mercantil, si hi ha dues empreses i l'una trenca el contracte amb l'altra per culpa d'aquesta altra, tothom veu clar que el perjudicat pot demanar una indemnització per danys i perjudicis. Però, si tu tens una relació laboral indefinida i resulta que l'empresari la "trenca", s'està demanant que la trenqui sense pagar ni un ral!

AGUSTÍ CONTIJOCH:

Potser no ho he formulat prou bé. El que nosaltres proposàvem per a aquest contracte indefinit és que el treballador rebés uns diners per any de treball que anessin dins d'un compte a nom del treballador i que aquest compte seguís la vida laboral del treballador -que passés d'una empresa a una altra, en el cas de canvi d'empresa-. I que, en el cas que aquest treballador fos acomiadat, cobrés l'atur, que el protegiria durant un temps. Si aquesta protecció s'acabés, es pogués servir d'aquest capital acumulat, i cobrés, en valor de preu d'atur, durant el temps en què no troba treball. Si trobés treball, continuaria incrementant aquesta quantitat. Al final de la seva vida laboral aquesta quantitat arribaria a les seves mans sense impostos.

JORDI ROCA:

Pel que fa a "reducció" i "repartiment". Em sembla que el concepte "repartir el temps de treball" té una connotació segons la qual es fa un nombre d'hores de treball fix, i el que es pot fer és repartir-ho entre més o menys gent. Aquest plantejament és incorrecte, perquè parteix de la idea que el nombre d'hores de treball és independent de quina sigui la jornada laboral i, doncs, si es redueix la jornada laboral, automàticament treballa més gent.

En realitat, si es fa una llei per reduir la jornada laboral, s'ha d'estudiar quin tipus de mesura, com s'aplicarà, si baixaran o no els salaris, si s'incentivarà o no les empreses que contractin més gent i es penalitzarà les que no en contractin... Una proposta podria ser: "les empreses tenen tantes hores de treball" i es podria fer una llei de reducció de la jornada de treball amb reducció de salari equivalent. Llavors, l'empresari que no contractés més gent es consideraria legalment com si acomiadés hores de treball i, per tant, hauria de pagar a l'Estat una quantitat determinada; i, en canvi, el que contractés rebria aquests diners com a subvenció.

És un exemple, però el gran perill que té, en un moment determinat, la reducció d'hores de treball és que les empreses diguin: bé, ara menys hores de treball -suposem que també es redueix el salari en la mateixa proporció-, menys massa salarial, esperem a veure què passa. I llavors, en el conjunt de

l'economia, el que es produeix és una recessió encara més gran. La cosa, doncs, és complexa i es pot plantejar de moltes formes.

També caldria pensar com variar la productivitat si augmenta molt, perquè reduir la jornada de treball potser absorbeix de forma total la disminució... Òbviament, qualsevol proposta de reducció de salaris, quan la gent té un pressupost mensual, és una cosa molt complicada. Jo crec molt més en un plantejament dinàmic, en què els augments de la productivitat no repercuteixin en augments de salaris sinó que repercuteixin en disminucions de la jornada de treball.

JOSEP M. GASCH:

Quan es va reduir la jornada de 42 a 40, què va passar amb l'ocupació? Valdria la pena que s'estudiés.

Respecte als països del sud-est asiàtic, als "quatre dragons": per a mi, pel fet que allà els salaris siguin baixos, estic d'acord que les empreses multinacionals hi vagin. A Corea hi va haver una guerra, una dictadura... però també és un factor, no pas l'únic. Si l'Olivetti se'n va a Mèxic i presenta expedients d'ocupació a Barcelona, se'n hi va per unes determinades raons.

EMILI CORTAVITARTE:

D'entrada, davant el títol del debat, un no deixa de tenir un cert rebuig ètic o filosòfic a prendre'l tal com és enunciat, perquè sembla que dona peu al joc en què estem entrant, que la competitivitat empresarial es basa substancialment en el mercat de treball i d'això en depèn l'ocupació. Això forma part d'aquelles idees que se sustenten en aquests moments, tan dubtoses com que "si l'economia funciona tots estem bé", però alguns, evidentment, estan encara millor. I un té sorpreses quan li passen la mitjana d'ingressos a l'Estat espanyol i diu "jo no hi arribo", o la mitjana de la declaració de renda i veu que la dels treballadors és més alta que la dels empresaris.

En primer lloc, això ens portaria al document del CES. Aquest document és unidireccional i es basa fonamentalment en el tema dels salaris, ja no sols com a sostre salarial sinó en eliminar la part fixa dels salaris, i comencem a parlar dels salaris en relació a la productivitat, etc. En un segon punt, no parlo de reforma del mercat de treball perquè em sembla un eufemisme: s'està parlant de "desregularització" del mercat de treball, que vol dir eliminar alguns elements de democràcia que hi havia dins del món del treball.

El CES implica l'eliminació del sindicalisme confederal perquè hi ha un atac evident a la negociació col·lectiva.

És demostrable que els costos mitjans de l'acomiadament a l'Estat espanyol no són més elevats que els europeus, però, a més, és demostrable que allò que fa pujar els costos de l'acomiadament és el famós "acomiadament improcedent", que no existeix a cap altre lloc d'Europa; és a dir, quan un treballador guanya un judici i l'empresari el pot acomiadar. Això és el que fa pujar els costos de l'acomiadament.

Jo no sé quin tipus de flexibilització es vol quan tenim un 40% -a Catalunya un 1 punt i escaig més que Europa- de contractació eventual, en aquests moments, respecte a la contractació global; quan les xifres de 1991 ens demostren que el 90% de la contractació ha estat eventual; quan la mitjana de contractació dels treballadors a les empreses no supera els 6 anys; quan la destrucció d'ocupació és fonamentalment destrucció d'ocupació fixa. Llavors, quan es parla de flexibilitzar el mercat, no s'acaba d'entendre on anem.

Hi ha una cosa molt divertida -i permeteu-me una "boutade"- en la contractació "indefinida", que no és el mateix que contractació "fixa": "indefinida" vol dir que el treballador no sap quan finalitza. És a dir, que s'ha de parlar en concret, no en abstracte.

Hi ha dues o més maneres d'augmentar la competitivitat:

- A base de fer tecnologia, investigació, estructuració i organització de l'empresa, etc.

- A base de fer sobre-explotació, més cercles continus, més índex de productivitat, etc.

Però hi ha més maneres de parlar de competitivitat:

- Podem parlar d'investigació i desenvolupament: Catalunya té una mitjana per sota de l'espanyola i de l'europea.
- Podem parlar de formació a les empreses: com s'ha fet aquesta formació i quin % hi dediquen les empreses.
- Podem parlar també de reinversió de beneficis. Una cosa molt divertida: es parla de corresponsabilitat de la crisi, però quan hi ha un temps de bonança econòmica, no hi ha corresponsabilitat; quan hi ha temps de crisi, sí que hi ha corresponsabilitat.

En definitiva, el que he intentat fer és girar el mitjó. És impossible demostrar que la creació d'ocupació té alguna cosa a veure amb la competitivitat de les empreses. Evidentment, la no competitivitat crea atur, però la competitivitat no necessàriament crea ocupació.

FRANCESC GALLISSÀ:

D'algunes coses, jo crec que se n'ha parlat massa en abstracte. Es dóna per sabut que els empresaris, en aquest país, són savis, bons i saben preveure-ho tot... uns fenòmens. La CES parteix d'aquest supòsit: l'únic que cal reformar és el que fan els treballadors, el que fan els empresaris no cal reformar-ho. Això és un absurd. La gran tancada d'empreses és d'una incapacitat empresarial... fa venir esgarifances el nivell en què estan els empresaris en aquest país.

Allò que ha fet el contracte temporal ha estat satisfer les frustracions de la inseguretat que porten molts empresaris damunt, pel fet que poden treure's de sobre els empleats que fan nosa i substituir-los per temporals que a tot diuen "sí, senyor".

Els mitjans de comunicació han ensenyat als treballadors coses com, per

exemple, no ser massa competitius dins l'empresa perquè, a part de l'empresari -que sí que vol que treballin més-, hi ha encarregats que saben que, si deixen subsistir aquells treballadors temporals que ho estan fent millor que ells, estan perdent el seu lloc en l'empresa. I aquests són casos freqüents en el nostre despatx d'advocat: persones a les quals han fet fora precisament per això, perquè són bons treballadors... Tothom està aprenent la competència, que és la gran virtut teològica indiscutible que hem de viure a la nostra societat, la doctrina de "fotre l'altre perquè no et fotin a tu".

Quan es parla de productivitat, cal dir que el capital que tenen els empresaris en aquest país dona una mitjana del 27% del que es necessita per funcionar, a Alemanya un 68%, mentre que a la mitjana de la CE és d'un 40% i escaig. Això vol dir que hem de pagar els interessos d'aquest capital que s'ha d'emprar perquè l'empresa funcioni, que és d'un 70% i escaig i, indubtablement, grava molt la possible productivitat i els beneficis de les empreses.

Penso, però, que si les empreses -com a factor capital/treball- han d'anar bé en aquest país, hi ha d'haver confrontació però també col·laboració. I, en aquest país, encara ara, l'empresari vol que els treballadors treballin molt i pagar-los poc i els treballadors just al contrari: si no es canvia això, anem per un camí que ens farà -ens està fent- menys competitius en general. S'ha de trobar el sistema en què el treballador real no tingui excusa per participar en un projecte aliè a ell mateix, i en què es puguin aprofitar sistemes de participació que donin més protagonisme, educació i noves formes de relació democràtiques en el si de l'empresa, encara que tot això no hagi de ser sinó un pas per a la distribució del benefici i la plusvàlua. Un pas que s'ha de donar, necessari per poder avançar en tots els aspectes de la vida social.

AGUSTÍ CONTIJOCH:

Hi ha molts empresaris que si, mitjançant una vareta màgica, es pogués fer desaparèixer les queixes sobre l'ILT, l'IRPF, l'IAE... es trobarien sense... És el "vel de Maia", que amaga la realitat que hi ha al darrere: es protesta amb un escut i, si desaparegués l'escut, potser no hi hauria una actitud suficientment activa.

Competitivitat, però, és posar un producte en el mercat amb condicions de qualitat i preu: si el producte és competitiu, te'l compren i, si no ho és, no, i a la llarga tanques. Doncs, resulta que cada fàbrica que es tanca aquí pot ser que no es tornin a obrir més.

Hi ha coses preocupants: per exemple, que, degut a aquesta situació d'ocupació temporal, hi ha empresaris -amb els quals jo no estic d'acord- que han descobert que poden fer produccions semblants amb menys gent. Amb aquesta "inversió" que han fet d'acomiadament, jo crec que s'equivoquen. Una dada, de Volkswagen:

	<u>Alemanya</u>	<u>Espanya</u>	<u>Txecoslovàquia</u>
Costos/hora (en pts.)	4.000	2.500	250

JOSEP M. GASCH:

Un advertiment, tan sols, pel que fa als noms: compte amb això de contracte "fix" i contracte "indefinit". Perquè, per exemple, a la construcció hi ha el contracte "fix", però és de duració determinada. Amb la legislació que tenim, és millor el contracte indefinit. Evidentment, si es desregula -si tornem al segle XIX-, el contracte indefinit civilment vol dir: "et paguen per mes, doncs, tens contracte per mes" -igual que l'arrendament-, però, en aquests moments, és millor el contracte indefinit que el fix que no és indefinit.

JORDI ROCA:

Voldria concloure amb una reflexió de tipus més general: tot i que -com ja ha estat dit- els salaris no són el factor bàsic de competitivitat, hem de ser conscients del gran perill que hi ha, -s'està donant en alguns sectors i pot passar cada vegada més en la CE-, en què hi hagi una competència a la baixa de salaris com a via de competitivitat. I això, el marc d'integració econòmica que s'ha fet, sense avenços en legislacions laborals comuns, en salaris mínims, etc. ho està afavorint. Vull dir que una cosa és el nivell de reflexió general i una altra la constatació que, certament, hi ha aquest perill

de degradació de les condicions de treball en la competència d'uns països amb altres.

Col·lecció DEBATS DE L'AULA PROVENÇA

1. *Els mestres, agents del model d'escola.* M. Rúbies, P. Darder, J. Cots. 1989.
2. *Ciutat i habitatge: perspectives per als anys 90.* Ll. Cantallops, J.A. Solans, M. Ribas Piera. 1989.
3. *El metge davant l'atenció sanitària.* N. Acarín, A. Segura, A. Salgado. 1989.
4. *Els Jocs Olímpics: per què i per a qui?* J.M. Huertas Clavería, J. Cruz, R. Alquézar. 1989.
5. *Les televisions privades des de la perspectiva de la comunicació a Catalunya.* J.M. Forn, J. Gifreu, M. Reixach. 1990.
6. *Els treballadors africans a Catalunya, aspectes socials i culturals.* T. Losada, N. Sastre, J. Soler. 1990.
7. *És possible una defensa no ofensiva d'Espanya? Es pot defensar un país pacifista?* Ll.M. de Puig, V. Fisas, J. Porta. 1990.
8. *Sindicats i concertació després de la vaga general.* S. Carrasco, S. Aguilar., J. Roca, F. Pindado. 1990.
9. *Enquestes d'opinió: entre la informació i la manipulació.* E. Bonet, J. Estruch, J. Porta. 1991.
10. *Alternatives per a un funcionament més eficaç de l'administració de justícia.* J. Roig, J.Ll. Jori, J.M. Gasch. 1991.

11. *Audiovisuals arreu. I a l'escola?* P. Ribera, A. Bartolomé, J. Ferrés. 1991.
12. *Els reptes de l'associacionisme.* M. Ferrés, P. Martínez, F. Pindado. 1991.
13. *Multiculturalitat a les escoles.* R. Cañadell, D. Juliano, J. Pérez, M. Pujol. 1992.
14. *Què se'n fa, dels llibres?* S. Fàbregues, E. Teixidor, J. Terribas, M. Reixach. 1992.
15. *El descrèdit de la política.* S. Cardús, Ll. Hernàndez, J. Subirats, J. Porta. 1992.
16. *La Justícia de Menors, una justícia menor?* C. González, J. Funes, Ll. Ventosa, F. Pindado. 1992.
17. *Unió Europea, cultura i cultures a Europa.* Ll.V. Aracil. 1993.
18. *El canvi global en el medi ambient des de la dimensió personal i social. Què cal fer i com?* M. Ludevid, P. Pous. 1993.