

Jordi ROCA JUSMET

**POLITICA DE RENDES I NEOCORPORATIVISME
A LA TRANSICIO POLITICA ESPANYOLA**

**Tesi Doctoral dirigida pel
Dr. Joan MARTÍNEZ ALIER**

**Departament d'Economia i Història Econòmica
Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales
Universitat Autònoma de Barcelona
Desembre de 1989**

AGRAÏMENTS

En tot estudi l'autor rep, directament i indirecta, molts ajuts i, encara més, moltes influències positives. Com que és impossible fer un resum que alhora sigui breu i reculli totes aquestes contribucions, m'hauré de limitar a les més fonamentals. En primer lloc, agraeixo al director d'aquesta tesi, Joan Martínez Alier, la seva orientació real i sempre rica d'idees i el seu estímul constant. Les agradables discussions del Grup d'Economia del Centre de Treball i Documentació han estat els darrers anys un estímul impagable. Vull agrair especialment a Alfons Barceló i Albert Recio els seus comentaris als manuscrits d'aquesta tesi. El treball amb Salvador Aguilar m'ha suscitat reflexions especialment enriquidores. L'ajut de Mireia Farré i els seus comentaris en el decurs del meu estudi han estat imprescindibles, i també agraeixo l'ajut de Pep Julià, que m'ha suggerit encertades correccions al text. En darrer lloc, vull fer constar que la Fundació Jaume Bofill ha col·laborat generosament a la realització d'aquest treball amb un dels ajuts econòmics que destina a fomentar tesis doctorals en llengua catalana, ajut que he rebut durant el curs 1988-1989.

POLITICA DE RENDES I NEOCORPORATIVISME A LA TRANSICIO POLITICA ESPANYOLA

INTRODUCCIO	1
-------------	---

Part I. ECONOMIA POLITICA DEL CONFLICTE CAPITAL-TREBALL, LA NEGOCIACIO COLLECTIVA I LA POLITICA DE RENDES

I.1. <u>Política de rendes: concepte i tipologia</u>	12
1. Delimitació conceptual	12
2. Política de rendes i orientació de la política econòmica	16
3. Intervencionisme estatal i concertació	21
4. Política de rendes i desigualtat salarial	23
I.2. <u>El neocorporativisme com a model de canalització del conflicte capital-treball</u>	27
1. Vell i nou corporativisme: el debat dels anys setanta	28
2. Les dues dimensions del debat: centralització i cooperació en matèria de política econòmica	32
3. Corporativisme sectorial i concertació neocorporativista	35
4. Acords neocorporatius, política de rendes i política econòmica	39
5. Models de resolució del conflicte distributiu en una societat capitalista	41
6. Una relació simètrica entre les classes socials?	42
7. Estratègies sindicals: incentius i restriccions propis del neocorporativisme	44
8. Grau d'estabilitat i de globalitat dels acords neocorporatius	45
9. Corporativisme i manteniment de l'ordre capitalista	47
I.3. <u>La dinàmica dels salaris monetaris: factors explicatius</u>	50
1. Una relació funcional senzilla	50
2. Capacitat de negociació i intensitat de negociació	58
3. Variació de salaris i política de rendes	60
4. Els salaris relatius	64
5. El grau de centralització de la negociació col·lectiva	68
6. Formació de salaris i corba de Phillips	71
7. Inflació, moviment obrer i conflictivitat social	77

I.4. <u>Salaris monetaris, formació de preus i distribució de la renda</u>	81
1. La indeterminació del salari real	82
2. La determinació de preus: trets bàsics	84
3. Costos i competència	87
4. La hipòtesi del mark-up	89
5. Inflació i mark-up	92
6. Negociació col·lectiva i variacions del mark-up	95
7. Salari i costos directes unitaris	99
 I.5. <u>Variacions salarials i nivell d'ocupació</u>	 103
1. Introducció	103
2. Salari real i consum	105
3. Salari i inversió	106
4. Altres components de la demanda efectiva	109
5. La relació entre quantitat de treball i nivell de producció	111
6. Un resum sobre la complexitat de la relació entre salari i atur	114
7. La "bretxa" salarial com a desviació respecte d'una norma salarial: una justificació neoclàssica	115
8. Alguns comentaris sobre la teoria postkeynesiana del creixement i la distribució	121
 I.6. <u>L'anàlisi neoclàssica del mercat de treball</u>	 128
1. Característiques principals de l'anàlisi neoclàssica	128
2. L'anàlisi de l'oferta de treball	130
3. L'anàlisi de la demanda de treball	138
4. Derivacions (1): la teoria del capital humà	141
5. Derivacions(2): atur voluntari i atur involuntari	144
6. Algunes notes sobre la teoria econòmica dels sindicats	149
 I.7. <u>Incentius i acció col·lectiva</u>	 153
1. Una única lògica d'acció col·lectiva?	153
2. Interessos individuals i interessos de classe	159
3. Sindicats i incentius per organitzar-se	161

Part II. ANALISI DEL CAS ESPANYOL

II.1. <u>Franquisme, transicions polítiques i corporativisme</u>	166
1. Moviment obrer i transicions polítiques	167
2. Franquisme i postfranquisme: d'un corporativisme a un altre corporativisme?	170
3. Neocorporativisme i nous règims democràtico-parlamentaris	174
4. Canvi polític, política de rendes i comportament salarial	176
5. Sindicats i associacions empresarials: l'adaptació organitzativa	180
6. Treballadors i organitzacions sindicals	184
II.2. <u>Salaris i moviment obrer durant el franquisme</u>	186
1. La desarticulació de les organitzacions obreres i la creació dels sindicats verticals	187
2. El període 1941-1958: Les Reglamentacions de treball i l'evolució salarial	189
3. La crisi del sistema de Reglamentacions	193
4. La introducció i generalització de la negociació col·lectiva	195
5. Dinàmica salarial, recomposició del moviment obrer i eleccions sindicals	198
6. La crisi dels sindicats verticals	201
7. El salari real i la distribució funcional de la renda (1964-1977)	205
8. Diferències de salaris i salari mínim	216
9. Cotitzacions socials i fiscalitat	221
10. L'economia espanyola dels seixanta fins a la crisi econòmica: una comparació internacional	226
11. El paper de la política de rendes durant el franquisme i la transició política	236

II.3. <u>Política de rendes i acords neocorporatius (1977-1988)</u>	240
1. Breu història de la concertació: dels Pactes de la Moncloa a la "negociació col·lectiva lliure"	240
1.1. Exit i primeres dificultats de l'aplicació de la política de rendes (1977-1979)	240
1.2. L'enfortiment de relacions UGT-CEOE (1979-1981)	243
1.3. El primer acord "tripartit" (mitjan 1981-final 1982)	245
1.4. Els primers anys de govern socialista (1982-1986)	246
1.5. La fi del model de concertació i la negociació col·lectiva lliure (a partir de 1986)	247
2. El contingut de la política de rendes i dels acords neocorporatius	248
2.1. La qüestió salarial	249
2.2. Els costos laborals no salarials	253
2.3. Mesures relacionades amb el foment de l'ocupació	253
2.4. Mesures sobre rendiment de la força de treball	257
2.5. Prestacions socials	258
2.6. Política fiscal i monetària	259
2.7. Estructura de la negociació col·lectiva i qüestions sindicals	261
3. Conclusió: continuïtat i discontinuïtat de la concertació	263
II.4. <u>Negociació col·lectiva i grau de compliment dels acords</u>	265
1. L'estructura de la negociació col·lectiva i el seu grau de centralització	266
2. Els salaris de conveni i la política de rendes	269
3. Política de rendes i augments salarials de les diferents categories professionals	275
4. Política de rendes i augments salarials als diferents sectors econòmics	277
5. Inflació prevista i inflació real	279
6. Els costos laborals no salarials	282
7. Jornada de treball	285
8. Productivitat i absentisme	289
9. Les formes de contractació	290
10. Protecció als aturats i sistema públic de pensions	292
11. Ocupació i atur	295
12. L'enfortiment dels grans sindicats i la participació a organismes públics	297
13. Principals conclusions	299

II.5. <u>Evolució de la distribució de la renda (1977-1988)</u>	301
1. Salaris reals i distribució funcional de la renda	302
2. Salaris i cotitzacions socials	314
3. Diferències salarials intersectorials	317
4. Diferències salarials segons categoria professional	321
5. El salari mínim interprofessional	323
6. Fiscalitat, prestacions socials i distribució funcional de la renda	325
7. Desigualtat salarial i sistema impositiu	334
8. Principals conclusions	345
 II.6. <u>La crisi del model neocorporatiu</u>	 347
1. El "joc" de la concertació	347
2. El canvi de conjuntura econòmica	350
3. El baix grau d'afiliació als sindicats i la divisió sindical	352
4. Les estratègies governamentals	354
5. Les estratègies de les associacions empresarials	361
6. Les estratègies sindicals	365
 CONCLUSIONS	 370
 ANNEXOS	
Annex 1. Salaris reals, productivitat i distribució funcional de la renda	383
Annex 2. "Correcció" de la distribució funcional de la renda segons el grau d'assalarització	387
Annex 3. Fonts estadístiques espanyoles sobre salaris	392
1. Els salaris pactats en conveni	392
2. Enquesta de salaris de l'Institut Nacional d'Estadística	395
3. La remuneració per assalariat segons la Comptabilitat Nacional	400
4. El salari mínim	401
5. Altres fonts estadístiques	402
6. La polèmica sobre la magnitud dels augments salarials a la indústria durant els anys setanta i els primers vuitanta	403

Annex 4. Principals sèries estadístiques utilitzades	406
Annex 5. Administracions Públiques i distribució funcional de l a renda (1970-1987). Fonts i metodologia	408
Annex 6. Càlcul dels salaris nets per categories a partir dels salaris bruts (1979-1987). Fonts i metodologia	413
 BIBLIOGRAFIA	 416

Index de taules

2.1. Convenis i normes arbitral·s vigents al final de cada any, 1959-1973.	197
2.2. Convenis segons l'àmbit funcional, 1958-1977.	197
2.3. Treballadors afectats per conveni segons el seu àmbit funcional, 1958-1972	198
2.4. Evolució dels salaris monetaris, 1964-1977	199
2.5. Conflictivitat laboral, 1966-1977	202
2.6. Pes de l'arbitratge obligatori a la negociació col·lectiva, 1958-1977	206
2.7. Indicadors de salaris reals bruts i productivitat, 1964-1977	207
2.8. Variació dels salaris reals bruts i productivitat, 1965-1977	208
2.9. Distribució funcional del PIB a cost dels factors, 1964-1977	209
2.10. Grau d'assalarització de la població ocupada, 1964-1977	210
2.11. Participació "corregida" de la remuneració d'assalariats en el PIB a cost dels factors, 1964-1977	211
2.12. Cost laboral unitari real segons el deflactor del PIB a cost dels factors, 1964-1977	212
2.13. Evolució del canvi del CLUR, 1964-1977	214
2.14. Components del canvi dels costos laborals unitaris reals, 1965-1977	215
2.15. Evolució del Salari Mínim Interprofessional en termes reals, 1968-1977	219
2.16. Participació dels sous i salaris nets i de les cotitzacions socials dins el PIB a cost dels factors, 1967-1977	222
2.17. Participació de les cotitzacions socials reals (o efectives) pagades a les Administracions Públiques en el total de la Remuneració d'Assalariats, 1967-1977	223
2.18. Participació de les cotitzacions socials reals (o efectives) del treball assalariat en el total del PIB a cost dels factors, 1967-1977	223

2.19. Participació "corregida" dels sous i salaris nets dins el PIB a cost dels factors, 1967-1977	224
2.20. Comparació internacional sobre l'evolució de la participació salarial i dels seus factors explicatius, 1960-1973	227
2.21. Comparació internacional sobre l'evolució de la participació salarial i dels seus factors explicatius, 1972-1975	230
2.22. Evolució de la participació salarial i dels seus factors explicatius, 1964-1977	234
2.23. Preus de consum i negociació col·lectiva, 1975-1977	235
3.1. Variacions salarials i inflació previstes a la política de rendes, 1978-1987	249
3.2. Variacions mínimes de preus que implicaven revisions salarials segons la política de rendes, 1978-1986	250
4.1. Convenis anuals segons l'any d'inici d'efectes econòmics, 1983-1988	267
4.2. Convenis segon l'àmbit d'aplicació, 1981-88	267
4.3. Percentatge de treballadors afectats per convenis de diferents àmbits d'aplicació, 1981-1988	268
4.4. Nombre promig de treballadors per empresa segons l'àmbit del conveni, 1981-1988	268
4.5. Representació dels treballadors a la negociació dels convenis segons afiliació sindical, 1984-1988	270
4.6. Representació dels treballadors en la negociació col·lectiva a les grans empreses segons afiliació sindical, 1979-1988	271
4.7. Normes salarials i resultats de la negociació col·lectiva, 1978-1987	271
4.8. Augments salarials per trams. Convenis 1981	273
4.9. Augments salarials per trams. Convenis 1982	273
4.10. Augments salarials per trams. Convenis 1983	273
4.11. Augments salarials per trams. Convenis 1984	274
4.12. Augments salarials per trams. Convenis 1985	274

4.13. Augments salarials per trams. Convenis 1986	274
4.14. Augments salarials per trams. Convenis 1987	275
4.15. Augments salarials per trams. Convenis 1988	275
4.16. Diferències dels augments salarials segons els sectors econòmics, 1981-1988	277
4.17. Variació de l'Index de Preus de Consum (IPC), 1978-1988	279
4.18. Extensió de la revisió salarial a la negociació col·lectiva, 1984-1988	281
4.19. Participació de les subvencions estatals en el finançament de la Seguretat Social, 1977-85	282
4.20. Participació de les cotitzacions socials reals en el total de la Remuneració d'Assalariats, 1977-1986	284
4.21. Participació de les cotitzacions socials reals del treball assalariat en el PIB a cost dels factors, 1977-1986	285
4.22. Jornada promig establerta a la negociació col·lectiva, 1980-1988	286
4.23. Disminució de jornada pactada, 1983-86	287
4.24. Jornada pactada a la negociació col·lectiva per trams, 1982-1988	288
4.24. Productivitat a la negociació col·lectiva, 1984-88	290
4.25. Absentisme a la negociació col·lectiva, 1984-88	290
4.26. Evolució de l'ocupació segons el tipus de contracte II trimestre 1987/IV trimestre 1988	291
4.27. Cobertura del subsidi d'atur, 1976-1988	292
4.28. Variacions de les pensions en termes reals, 1974-1988	294
4.29. Ocupació i atur, 1978-1988	295
5.1. Salaris nominals i IPC, 1978-1988	303
5.2. Indicadors de salaris reals bruts i productivitat, 1977-1988	304
5.3. Salaris reals bruts i productivitat, 1978-1988	305

5.4. Distribució funcional del PIB a cost dels factors, 1970-1988	307
5.5. Grau d'assalarització de la població ocupada, 1977-1988	308
5.6. Participació "corregida" de la remuneració d'assalariats en el PIB a cost dels factors segons diversos supòsits, 1970-1988	309
5.7. Components del canvi dels CLUR, 1977-1988	310
5.8. Components del canvi dels costos laborals unitaris reals, 1978-1988	311
5.9. Variació dels salaris reals i de la participació dels assalariats en el PIB a cost dels factors, per períodes, 1964-1988	313
5.10. Participació dels sous i salaris nets i de les cotitzacions socials dins el PIB a cost dels factors, 1977-1986	315
5.11. Participació "corregida" dels sous i salaris nets dins el PIB a cost dels factors, 1977-1986	316
5.12. Evolució "hipotètica" dels costos laborals unitaris reals sense comptar les cotitzacions socials, 1977-1986	316
5.13. Remuneració assalariats per persona neta de cotitzacions socials, 1977-1986	317
5.14. Remuneració d'assalariats per persona amb i sense cotitzacions socials, 1977-1986	317
5.15. Diferències salarials segons sectors econòmics, 1977-1984	319
5.16. Diferències salarials segons categories professionals, 1977-1987	322
5.17. Evolució del poder adquisitiu del Salari Mínim Interprofessional, 1977-1988	324
5.18. Participació dels ingressos totals de la força de treball dins la renda total considerada la incidència de les AAPP, 1970-1987	328
5.19. Participació dels diferents components de la "renda distribuïble", 1970-1987	331
5.20. Tipus impositius efectius (incloses deduccions generals) per al treballador "típic" de les diferents categories. Treballador solter sense fills, 1979-1987	335
5.21. Tipus impositius efectius (incloses deduccions generals) per al treballador "típic" de les diferents categories. Treballador casat amb 2 fills, 1979-1987	336

5.22. Diferències salarials segons categories professionals en termes nets, deduïts impostos i cotitzacions socials. Treballador solter sense fills, 1979-1987	338
5.23. Diferències salarials segons categories professionals en termes nets, deduïts impostos i cotitzacions socials. Treballador casat amb dos fills, 1979-1987	339
5.24. Evolució del poder adquisitiu del salari del treballador "típic" de les diferents categories, 1979-1987	342
6.1. Conflictivitat laboral, 1976-1987	362

Index de gràfics

1.1. Salaris monetaris per persona, 1973-1982	177
1.2. Salaris monetaris i atur, 1973-1982 (salaris conveni)	177
1.3. Salaris monetaris i atur, 1973-1982 (salaris enquesta INE)	178
1.4. Salaris monetaris i atur, 1973-1982 (salaris Comptabilitat Nacional)	178
2.1. Salaris monetaris per persona, 1965-1977	200
2.2. Salaris reals i productivitat per persona segons CN base 1970, 1964-1977	208
2.3. Participació salarial al PIBcf segons CN base 1970, 1964-1977	210
2.4. Participació salarial corregida dins del PIBcf suposant grau assalarització de 1970, 1964-1977	211
2.5. Components del Cost Laboral Unitari Real, 1964-1977	214
2.6. Components de la remuneració d'assalariats segons CN base 1970, 1967-1977	222
4.1. Salaris de conveni per persona i IPC, 1978-1988	280
5.1. Salaris reals i productivitat per persona segons CN base 1980, 1977-1988	304
5.2. Participació salarial al PIBcf segons CN base 1980, 1970-1988	308
5.3. Participació salarial corregida al PIBcf suposant grau d'assalarització de 1980, 1970-1988	310
5.4. Components del Cost Laboral Unitari Real, 1977-1988	312
5.5. Evolució del salari real comparat amb el salari que mantindria constant el CLUR, 1964-1988	314
5.6. Diferències salarials intersectorials. Coeficient de variació, 1977-1987	319
5.7. Poder adquisitiu del salari mínim interprofessional, 1977-1988	325

5.8. Participació de la força de treball dins la renda amb i sense Administracions Públiques, 1970-1987	329
5.9. Components de la participació de la força de treball dins la renda. Supòsit 1, 1970-1987	333
5.10. Components de la participació de la força de treball dins la renda. Supòsit 2, 1970-1987	333
5.11. Diferències salarials segons categories professionals (salaris bruts i salaris nets). Coeficient de variació, 1979-1987	338
5.12. Relació entre salaris promig dels titulats superiors i dels peons (salaris bruts i salaris nets), 1979-1987	339
5.13. Relació entre salaris promig dels titulats superiors i dels oficials de tercera i especialistes (salaris bruts i salaris nets), 1979-1987	340
5.14. Relació entre salaris promig dels titulats superiors i dels oficials de primera i de segona (salaris bruts i salaris nets), 1979-1987	340
5.15. Salaris 1979 segons categories i variació salarial, 1979-1987. Salaris bruts	343
5.16. Salaris 1979 segons categories i variació salarial, 1979-1987. Salaris nets. Treballador solter sense fills	344
5.17. Salaris 1979 segons categories i variació salarial, 1979-1987. Salaris nets. Treballador casat amb 2 fills	344

INTRODUCCIO

El tema de la tesi és la política de rendes a Espanya. La primera part defineix els conceptes analítics rellevants i les teories que els interrelacionen. Aquests conceptes són de teoria econòmica i també de sociologia política (com el de "neocorporativisme") dins un enfocament interdisciplinari d'Economia Política.

La segona part estudia la política de rendes i la "concertació social" des de les darreries del franquisme fins avui, fent servir els conceptes i teories de la primera part. No podem entendre la segona part aïlladament de la primera ja que ens cal esbrinar primer les diverses concepcions teòriques (que són fins i tot contradictòries) sobre les relacions entre salaris, preus, inflació, productivitat, creixement econòmic... També ens cal explicar la lògica de l'acció col·lectiva per entendre l'afiliació (o manca d'afiliació) sindical, atès que sense sindicats amb un mínim d'implantació i centralització no hi ha pactes socials.

La tesi arriba a la conclusió que els arguments econòmics es van utilitzar en gran part de justificació ideològica d'uns pactes socials (Pactes de la Moncloa, Acuerdo Nacional de Empleo, etc), mentre que, en realitat, l'acceptació d'aquests pactes -amb un fort impacte sobre les variables econòmiques- s'explica sobretot per raons directament polítiques. Altres arguments econòmics possibles contraris al control de salaris no es van posar en joc. Amb l'entrada en vigor el 1977 dels Pactes de la Moncloa, va obrir-se un nou capítol de la història de la política de rendes a Espanya, un capítol inseparable del canvi polític.

La tesi fa també una contribució original per al coneixement de l'evolució de la distribució de la renda a Espanya (desfavorable als assalariats durant el període de 1977-86) i dels costos laborals unitaris, de l'impacte de les Administracions Públiques sobre la distribució de la renda (demostra que les prestacions estatals no han contrarrestat suficientment la redistribució desfavorable als treballadors) i de les diferències salarials (creixents tant en termes bruts com en termes nets); també contribueix als debats internacionals

sobre neocorporativisme i transicions polítiques. Els annexos aclareixen algunes qüestions metodològiques i problemes estadístics referents sobretot a la participació de la renda salarial en l'ingrés total.

La "concertació social": una etapa històrica

A l'editorial d'un número d'una revista econòmica espanyola força influent, Papeles de Economía Española (n.22, 1985, p.V), hi llegim: "...la sociedad española ha ido acercándose cada vez más, a lo largo de los años difíciles de la transición y de la crisis económica, hacia una situación de coincidencia en lo fundamental de los diagnósticos de políticos, empresarios, sindicalistas y profesionales de la economía acerca de lo que se ha llegado a llamar una política económica inevitable, de ajuste global y positivo a la crisis de nuestra economía". Segons aquesta editorial, quedaven encara molts temes pendants d'acord i moltes reticències per part de les organitzacions, però "el "ideal" (...) para el mejor funcionamiento de nuestra democracia y para la resolución de nuestros problemas económicos, es ese escenario de partes sociales, organizaciones empresariales y sindicatos, que al mismo tiempo son fuertes y apoyan la política económica que en principio parece que deben apoyar, porque no hay otra para aspirar a ser una sociedad dinámica con futuro" (p.VII). La nostra tesi neix precisament arran de la insatisfacció intel·lectual i política que ens produeix aquesta interpretació, prevalent, d'un període clau de la història recent.

L'editorial esmentat -que data de l'any 1985- hauria estat inimaginable abans dels Pactes de la Moncloa d'octubre de 1977, un dels protagonistes dels quals ve ser precisament Enrique Fuentes Quintana, llavors vice-president econòmic del govern i un dels principals redactors de la revista. També seria inimaginable en el context econòmic i social de 1987-88. Abans de la transició política, la perspectiva de legalització de les organitzacions sindicals feia preveure, per a molts, una conflictivitat creixent. Després, però, molts podien analitzar l'existència de sindicats legals precisament com un factor d'estabilitat social, perquè la mateixa negociació implicava, com opinava l'editorial de Papeles de Economía Española, un procés d'aprenentatge sobre

les restriccions de la política econòmica. En deu anys hem passat d'una situació en què els líders dels principals sindicats signaven un manifest reivindicant, juntament amb qüestions econòmiques com la revisió automàtica de salaris en funció de l'índex del cost de la vida, "la conquista de la libertad sindical y de todas las libertades democráticas, sin exclusiones ni limitaciones de ninguna clase, en el camino hacia la emancipación de nuestra clase"¹, a una altra en què els mateixos sindicats -inclòs el sindicat tradicionalment lligat al partit actualment en el poder- desencadenaven -el 14 de desembre de 1988- una vaga general contra la política econòmica del govern. Aquest interval ha estat caracteritzat, en bona part, per la cooperació, mitjançant la política de rendes pactada, entre govern, organitzacions sindicals i organitzacions empresarials en un aspecte clau per a la dinàmica econòmica: la determinació dels salaris.

La distribució de la renda

La línia argumental de la tesi és que cal entendre el canvi de la distribució de la renda i la reducció de la taxa d'inflació dels darrers anys a partir de les característiques de la transició política, que expliquen la política adoptada durant uns anys pels sindicats i que aquí descrivim com fonamentalment inserida en una dinàmica neocorporativista. En termes més generals, no podem explicar els grans canvis de la tendència de la distribució de la renda atenent només els canvis de les tendències econòmiques, per forta que sigui la seva incidència.

En estudiar superficialment la història dels salaris reals durant els darrers cinquanta anys, observem que els moviments experimentats han obeït a grans trets els moviments econòmics: estancament durant la dècada - de greus dificultats econòmiques- dels quaranta, augment dels salaris reals durant la dècada -més pròspera econòmicament- dels cinquanta, augment molt més important durant l'etapa de fort creixement econòmic dels anys seixanta i al

¹ Manifest de constitució de la Coordinadora d'Organitzacions Sindicals (COS) entre CCOO, UGT i USO signat el dia 11 de setembre de 1976 (vegeu el text del manifest a Enrique de la Villa, 1985, p.47-52).

començament dels setanta, posterior davallada com a efecte de la crisi, i major dinamisme salarial a partir de 1986-87, com a resultat de la reactivació econòmica. Fins i tot, podria argumentar-se que fins a mitjan els anys vuitanta, aquesta evolució no és més que la concreció, amb les particularitats del cas espanyol, de l'auge i la crisi de la regulació de tipus fordista o -segons una altra escola- de la fase expansiva i depressiva del darrer cicle Kondratiev del capitalisme mundial. Sense pretendre valorar la capacitat explicativa -o potser caldria dir descriptiva- d'aquests instruments per periodificar la història del capitalisme, hem de destacar dues coses.

En primer lloc, les tendències econòmiques no estan predeterminades i depenen, entre d'altres factors, de la dinàmica dels salaris que, com a mínim, gaudeix d'un cert grau d'autonomia. Per exemple, a partir de la generalització de la negociació col·lectiva durant el franquisme (capítol II.2), els salaris van viure una dinàmica molt més expansiva que la inicialment esperada pel règim, fruit de les pressions del nou moviment obrer, que va alterar la forma inicialment predita d'inserció a l'economia internacional i els papers relatius de la demanda interior i de la demanda exterior en el creixement econòmic. Igualment, l'acceptació sindical de la política d'austeritat iniciada amb els Pactes de la Moncloa (capítols II.3 i II.4) ha influït fortament sobre l'evolució econòmica, perquè ha afectat la demanda agregada i també les expectatives empresarials, si bé amb un resultat global sobre l'ocupació d'intensitat i signe discutibles. Com a darrer exemple, la decisió, a mitjan l'any 1989, d'una ràpida entrada al Sistema Monetari Europeu, ha pretès introduir un element de "disciplina" exterior sobre els preus interiors que no és aliena a la manca de concertació sobre els salaris després de 1986 (capítol II.6).

En segon lloc, la tendència econòmica no predetermina en quin sentit, amb quins ritmes i amb quina intensitat serà afectada la distribució de la renda. Cal tenir en compte, a més, que, en una situació d'escàs creixement econòmic i de forta desocupació, els representants dels interessos del capital tendiran a reclamar, com a política de classe, disminucions salarials, i això independentment dels seus resultats sobre el creixement econòmic i/o sobre

l'ocupació. El postfranquisme ha viscut una redistribució de la renda desfavorable als treballadors que ha estat viable sense majors enfrontaments de classe per la forma concreta de canalització dels conflictes socials.

Neocorporativisme

La preocupació principal d'aquesta tesi és explicar per què la política de rendes (un concepte al qual dediquem el capítol I.1), ineficaç durant el franquisme per reduir la inflació dels setanta, esdevé després l'instrument principal per contenir el creixement dels salaris monetaris -i reals- i, finalment, deixa d'aplicar-se. La política de rendes només ha estat clarament exitosa -en el seu aspecte específic de control salarial- quan ha comptat amb el suport de -com a mínim- una de les forces sindicals importants (capítol II.4).

Hi ha un problema més general connectat amb les qüestions tractades fins ara: la manera de relacionar-se entre elles i amb l'estat de les organitzacions de treballadors i d'empresaris. Hem trobat molt útil el concepte "neocorporativisme" (presentat al capítol I.2) en la seva accepció internacionalment habitual a partir del debat generat sobretot arran dels treballs de Philippe C. Schmitter i Gerhard Lehmbruch al començament dels anys setanta. El concepte explica com la contradicció entre el treball i el capital es pot limitar mitjançant la institucionalització de la col.laboració entre els representants dels dos grups socials amb la intervenció -més o menys formal- de l'estat.

Però el "grau de corporativisme" no és idèntic per a totes les societats capitalistes; està condicionat per múltiples factors i és un resultat històric que pot ser força inestable. Inevitablement, l'anàlisi de la política de rendes, una qüestió que en principi sembla estrictament econòmica, ha de tenir en compte variables com ara el grau de centralització de les diferents organitzacions, la ideologia dels seus líders o la relació entre representants i representats.

L'estudi dels acords neocorporatius no interessa només al sociòleg o a l'especialista en ciència política, als quals despertarà preguntes molt interessants sobre, per exemple, el comportament dels "grups d'interès" o la

teoria de la democràcia representativa. També afecta l'economista i, de fet, des de diverses òptiques, molts economistes preocupats per les qüestions salarials i les polítiques antiinflacionistes -com ara Salvati, Tarantelli, Rowthorn, Sachs...- hi han fet referència.

El comportament dels salaris i dels preus l'ha de tractar, òbviament, l'economista; en molts casos, com ara l'espanyol a mitjan anys setanta, el control salarial, i amb ell el de la inflació, hauria estat inviable sense una política de rendes, inviable al seu torn sense la seva acceptació per part dels líders més significatius del moviment obrer.

Un enfocament d'Economia Política

Considerem aquesta tesi un treball d'Economia Política. En primer lloc, perquè el seu objectiu principal és explicar l'evolució a Espanya durant la darrera dècada de la distribució de la renda -i, particularment, de la distribució entre assalariats i propietaris del capital- en relació amb la història de la política de rendes. En segon lloc, perquè no tractem les qüestions econòmiques fonamentals aïllades del context social i polític. Concretament, dediquem un capítol (I.3) a discutir la complexitat dels determinants de la dinàmica salarial i estudiem la inflació entesa com a resultat d'una lluita entorn de la distribució.

En un treball d'Economia Política sobre política de rendes cal considerar els mecanismes bàsics de les decisions de la política econòmica, però cal encara més esbrinar el contingut d'aquestes decisions. Segons la nostra tesi, el grau de consens entorn de la idea d'una "política econòmica inevitable" és un resultat històric i amaga l'existència de conflictes d'interessos i el fet que les diferents decisions de política econòmica afecten de forma diferent els diferents grups socials. Concretament, la variable fonamental sobre la que incideixen els sindicats -els salaris monetaris- afecta la distribució funcional de la renda (capítol I.4). Les decisions de despesa pública incideixen també sobre la distribució personal de la renda, però el fet mateix que l'"agenda" de negociació entre organitzacions i estat pugui influir sobre les partides de despesa pública evidencia encara molt més la possibilitat

de resultats diversos.

L'expressió "política econòmica inevitable" amaga també, en la mesura que la política econòmica és sempre una relació entre instruments i objectius, que les relacions entre la variable salarial i les variables macroeconòmiques bàsiques sobre les que es vol actuar -inflació, inversió, atur i balança de pagaments-, molt nítides en el cas de la inflació, ho són molt menys en el cas de les variables reals i, en particular, de l'atur (capítols I.3, I.4 i I.5).

Contràriament al pensament que exemplifica l'editorial de Papeles de Economía Española, el protagonista essencial de la transició política no és, segons la nostra opinió, el consens entre economistes, sinó la lluita de classes. El protagonisme aparent dels economistes en una part important d'aquesta història és ell mateix un resultat de la lluita de classes. S'explica per la creixent legitimitat del sistema econòmic, paral·lela al fet que determinats temes -com la planificació o la redistribució de la propietat- van desaparèixer del discurs dels "actors organitzats". La convergència de les idees econòmiques, que a d'altres països és característica dels períodes d'estabilitat de les relacions neocorporatives, és en el cas espanyol un resultat del tipus de transició política des de la dictadura franquista al règim democràtico-parlamentari; tractem la lògica d'aquest tipus de transició al capítol II.1.

Tant el tema central del nostre estudi com la forma d'analitzar-lo contrasten amb allò que podríem denominar "economia ortodoxa". El plantejament avui prevalent en la teoria econòmica no fa especial èmfasi en la qüestió de la distribució i generalment tracta el problema com un cas particular del problema més general de la determinació de preus. I això malgrat que els autors de l'"escola clàssica" són considerats encara, als llibres d'història del pensament econòmic, els "pares de la ciència econòmica" i malgrat l'existència de crítiques -com la dels "sraffians"- que qüestionen la coherència lògica d'alguns aspectes fonamentals del nucli de les idees econòmiques prevalents. L'enfoc avui en voga tampoc no atén explícitament les variables socials i polítiques. La teoria econòmica s'ha refugiat sovint en models elaborats amb més preocupació per la coherència formal que per la

capacitat explicativa de la realitat i ha evitat les ingerències de les altres ciències socials (i també de les ciències naturals), cosa que sovint l'ha allunyada de les realitats concretes.

Creiem que els models que entenen els comportaments individuals -o fins i tot de les organitzacions- simplement com a resultat de l'optimització d'una variable objectiu perfectament definida són molt insuficients. Aquest supòsit metodològic -juntament amb el fet que la formació de la variable objectiu no es considera un problema que pertanyi a la "ciència econòmica"- és una de les limitacions fonamentals de gran part de la teoria econòmica prevalent. Ho exemplifiquem analitzant dos camps directament relacionats amb el tema de la tesi: la teoria neoclàssica del mercat de treball (capítol I.6) i la teoria individualista de l'"acció col·lectiva", insuficient bé que molt suggeridora en alguns aspectes (capítol I.7). Des de la nostra perspectiva, una perspectiva d'Economia Política -o, si ho preferiu, d'Economia Institucionalista-, la manifestació concreta del conflicte de classes és fonamental per entendre aquestes qüestions i, per tant, no podem oblidar temes com ara el grau d'organització dels treballadors i la relació dels sindicats amb els treballadors, amb les organitzacions empresarials i amb l'estat, ni tampoc la "cultura" de la classe obrera.

El nostre interès en l'estudi dels pactes socials i dels seus efectes ens ha fet tractar conceptes i debats que pertanyen a la sociologia o a la ciència política més que no pas a l'economia. Això comporta alguns perills, perquè molts d'aquests conceptes i debats justificarien una anàlisi més àmplia, però presenta també avantatges, perquè permet una visió més completa -bé que esbiaixada per les nostres preocupacions- d'una temàtica que cal abordar des de molts angles diferents.

Les conseqüències dels pactes socials: estadístiques i interpretacions

A la part empírica d'aquesta tesi, qüestionem la diagnosi -i la base estadística que la fonamenta- que va servir per establir la primera prioritat de la "política econòmica inevitable". La diagnosi considerava l'excessiu creixement dels salaris reals dels anys setanta com a causa principal de la

particular intensitat de la crisi econòmica a Espanya; la prioritat era el control dels salaris. Pel que fa a la diagnosi, les dades de la Comptabilitat Nacional donen suport a la idea que, a nivell agregat, la major part dels creixents costos laborals es van traslladar als preus (capítol II.2 sobre el període franquista); quan a la prioritat, és evident que la inversió privada difícilment s'hauria recuperat sense un procés d'estabilització que frenés l'espiral de preus i salaris, però encara menys sense un procés d'estabilització política que generés garanties a llarg termini respecte dels drets de propietat, de manera que la magnitud de la caiguda de la inversió va ser l'expressió d'una crisi político-social que anava més enllà de la qüestió salarial. La política adoptada era en certa forma inevitable, però no tant perquè la teoria econòmica estableixi una relació clara entre salaris i inversió, sinó perquè sense millorar les "expectatives" empresarials no hi havia possibilitat -almenys sense alterar de manera fonamental els drets de propietat- que augmentés la inversió. En aquest sentit, cal remarcar el fet que, malgrat les diferències -per exemple, sobre política monetària o fiscal- entre diferents economistes pròxims al govern, al Banc d'Espanya o als diversos partits signants dels Pactes de la Moncloa, hi havia consens entorn de la prioritat fonamental: contenir els salaris. També hi havia consens entorn de la necessitat d'utilitzar la política de rendes amb aquest objectiu, complementada de manera més o menys forta amb la política monetària.

La moderació salarial va ser suficient per provocar una disminució -en promig per al conjunt de l'economia- del cost laboral unitari en termes del preu del producte en el període 1979-1986, malgrat que fins a l'any 1985 l'incidència conjunta de les evolucions dels preus dels béns importats i de la imposició indirecta reduïen el salari real compatible amb el manteniment d'aquest cost.

No investiguem només l'evolució de la creixent desigualtat entre rendes salarials i no salarials sinó també entre els diferents grups d'assalariats (capítol II.5). Aquestes evolucions són paral·leles a la política de concertació, de la qual fem una breu història al capítol II.4.

L'argument de la "solidaritat"

Un dels arguments ideològics inherent al procés de renúncia a una major lluita per la igualtat mitjançant la negociació col·lectiva ha estat la suposada ineficàcia d'aquesta via i la superioritat de la "via fiscal". El conflicte distributiu a nivell d'empresa i de sector econòmic fou traslladat als àmbits de la política parlamentària o al pacte entre el govern i els "actors socials". Les principals limitacions -més paleses quan el govern adopta una política econòmica restrictiva- que es poden presentar a la via de la negociació col·lectiva són dues. D'una banda, el poder de negociació desigual dels diferents grups de treballadors, que pot generar -tot i que els grups amb més poder de negociació facin de "líders salarials"- una creixent desigualtat entre els assalariats. De fet, els augments dels salaris monetaris d'un grup de treballadors repercutiran més fàcilment en augments dels salaris reals d'aquest grup si els augments no es generalitzen al conjunt dels treballadors (capítol I.4). D'altra banda, els efectes no desitjats d'aquesta via, en forma de "vaga d'inversions" i augment de l'atur, fan disminuir el poder de negociació dels treballadors. Aquestes limitacions de la negociació col·lectiva expliquen - juntament amb les pressions de la situació política i amb els "interessos organitzatius" mateixos de les direccions sindicals- l'acceptació de la política de rendes per part dels sindicats.

Tanmateix, l'anàlisi del cas espanyol demostra que la negociació centralitzada i l'"intercanvi polític" amb l'estat no són garantia ni d'una major protecció dels sectors més negativament afectats per la situació del mercat de treball ni de canvi de les tendències -que la pròpia crisi econòmica desencadenava- cap a la creixent desigualtat entre els treballadors, ni en l'aspecte salarial ni en l'aspecte -més fonamental i, a més, també font de desigualtat salarial- de les condicions de contractació. Contra les anàlisis segons les quals el "conflicte" fa que els sindicats defensin únicament els grups de treballadors amb millor posició relativa, mentre que el "consens" comporta una política solidària, l'evolució de les reivindicacions dels sindicats, del mercat de treball i de les polítiques estatals de protecció social donen, en el cas espanyol, suport empíric a la hipòtesi contrària. Recordem,

d'una banda, que l'any 1976 una plataforma conjunta dels principals sindicats tenia com a primera reivindicació econòmica un salari mínim que permetés una "vida digna" amb una clàusula d'indexació automàtica i que incloïa reivindicacions com ara "reducir al mínimo las categorías profesionales y, en consecuencia, el abanico salarial correspondiente"²; d'altra banda, recordem que l'extensió de la contractació temporal va ser un dels conflictes que desencadenaren la vaga general del 14 de desembre de 1988, que la negociació posterior va centrar-se, sobretot, en els temes de les pensions i la cobertura de l'atur i que, per primer cop en molts anys, els sindicats van reivindicar de manera prioritària un augment del salari mínim superior al del conjunt de salaris.

Pel que fa a l'eficàcia de la "via fiscal" cap a un major igualitarisme, el paper redistributiu de les Administracions Públiques ha actuat més -si no únicament- com a mecanisme de redistribució entre la força de treball que no pas entre assalariats i altres grups socials (capítol II.5).

En el darrer capítol II.6 discutim els factors que expliquen la crisi de la concertació i de la política de rendes. El fet que els diferents "agents socials" hagin tingut, en un moment o altre, motius per desentendre's de la concertació, mostra que el clima de cooperació que en d'altres moments havia prevalgut era un resultat històric supeditat a un conjunt complex de factors socials, econòmics i polítics. Aquest resultat pot repetir-se, però no és pas una tendència irreversible de les societats capitalistes.

² Manifest de constitució de la Coordinadora d'Organitzacions Sindical (COS) entre CCOO, UGT i USO, signat l'11 de setembre de 1976 (vegeu el text del manifest a Enrique de la Villa, 1985, p.47-52).

Part I:

**ECONOMIA POLITICA DEL CONFLICTE CAPITAL-TREBALL,
LA NEGOCIACIO COLLECTIVA I LA POLITICA DE RENDES**

I.1. POLITICA DE RENDES: CONCEPTE I TIPOLOGIA

Aquest capítol se centra en el concepte "política de rendes". El primer apartat delimita conceptualment el terme per distingir-lo d'altres polítiques que, de forma més indirecta, poden compartir l'objectiu de limitar els creixements salarials. El segon apartat discuteix els possibles i diferents objectius macroeconòmics que poden orientar la política de rendes i comenta també el fet que distintes perspectives sobre el funcionament de les economies capitalistes impliquen valoracions molt diverses d'una mateixa política.

L'apartat tercer fa una distinció entre el simple intervencionisme estatal i la concertació com a vies per aplicar la política de rendes. El darrer apartat, enlloc de tractar la política de rendes en relació amb el nivell general de salaris, en discuteix la relació amb les diferències salarials.

1. Delimitació conceptual

En aquesta tesi, entenem el terme "política de rendes" (o d'ingressos) en el seu sentit restringit habitual, és a dir, hi designem qualsevol intervenció central orientada a limitar els augments salarials mitjançant la incidència directa en el procés de determinació de salaris i amb l'objectiu final d'obtenir determinats resultats macroeconòmics¹.

De fet, el terme "política de rendes" és un eufemisme que designa allò que més correctament caldria denominar política de control salarial. Aquest eufemisme dóna una aparença de simetria però, de fet, l'interès central rau generalment en el control dels salaris i només en comptades ocasions s'ha plantejat, amb similar èmfasi, el control d'altres tipus de rendes; quan ho ha

¹ En sentit ampli (com, per exemple, J. Lecaillon (1965), utilitza el terme politique de revenus), qualsevol mesura de política econòmica amb l'objectiu -o, fins i tot, només amb el resultat- d'influir sobre la distribució de la renda pot ser considerada política de rendes, de manera que aquesta denominació hauria d'incloure la pràctica totalitat de possibles mesures de política econòmica.

fet, el grau d'efectivitat ha estat, en general, molt més baix².

L'objectiu instrumental de la política de rendes és la reducció -o l'anulació- dels augments dels salaris monetaris negociats entre treballadors i empresaris. Els objectius finals poden ser diversos, però habitualment les declaracions d'intencions assenyalen, com a prioritaries, la reducció de la taxa d'inflació; l'augment de la inversió i el creixement econòmic; o el manteniment o l'increment de la competitivitat internacional.

En el primer cas, l'objectiu final se centra més directament en els salaris monetaris que no pas en els salaris reals. Quan es pretén augmentar la inversió, en canvi, cal principalment influir sobre els salaris reals, perquè la influència directa dels salaris monetaris sobre la inversió és secundària; secundària però no inexistent ni menyspreable, perquè cal no oblidar la possible relació entre salaris monetaris, expectatives empresarials i inversió³. El tercer objectiu -la competitivitat exterior- juga un paper privilegiat en el discurs entorn dels interessos econòmics nacionals, però és discutible que el creixement salarial hi tingui per ell mateix un efecte decisiu⁴. En darrer lloc, cal tenir en compte que els objectius declarats amaguen, molts cops, altres

² La política de control salarial ha estat sovint plantejada juntament amb mesures que afecten directament altres rendes: pensions, fiscalitat, subsidi d'atur, lloguers d'habitatges, repartició de dividends... Quan el control afecta salaris i dividends, es produeix fins i tot en cas que fos igualment efectiu per als dos tipus de rendes, una important assimetria. Els salaris no percebuts no donen lloc a cap augment de riquesa; els beneficis no distribuïts d'una societat, per contra, són capitalitzats i, per tant, incrementen la riquesa dels propietaris de l'empresa, que probablement augmentarà el flux futur de rendes i també revaloritzarà les accions al mercat de valors, cosa que permetrà monetaritzar aquest increment de riquesa mitjançant la venda de les accions. Altres vegades les rendes empresarials es controlen per una via indirecta, el control dels preus.

³ Vegeu infra I.5. En paraules de Roncaglia (1988): "... according to the marginalist tradition, incomes policy can only be used as a remedy to unemployment if it is framed in such a way as to provoke a reduction in real wage costs. On the contrary, a Classical-Keynesian analysis would rather stress the reduction in social tensions and uncertainty associated with a 'social pact' involving a parallel reduction in the growth rates of both money wages and money prices" (p.22, nota 16).

⁴ Vegeu infra I.5.

objectius, de forma que el propòsit de combatre la inflació o el dèficit de la balança de pagaments, que "afecten tothom", pot amagar una intenció directa de canviar la distribució de la renda entre les classes socials.

Malgrat la possibilitat de privilegiar l'un o l'altre dels objectius anteriors i posar l'èmfasi a les variacions monetàries o reals dels salaris, no creiem possible una distinció clara entre, seguint la terminologia de Flanagan, Soskice i Ulman (1983), polítiques de rendes "nominals" i polítiques de rendes "reals", segons si pretenen o no alterar la distribució de la renda. Si la política pren com a norma el manteniment dels costos laborals unitaris - és a dir, que salaris reals i productivitat augmentin al mateix ritme⁵ - i la norma es compleix, certament no s'alterarà la distribució percentual dels ingressos entre salaris i rendes no salarials, no s'altera, però quan la política s'aplica per evitar un previsible increment d'aquests costos, perseguirà un objectiu "real": estrictament, una política de rendes només podria dir-se nominal si no afectés l'evolució de les variables distributives reals respecte de l'evolució que hipotèticament s'hagués produït sense intervenció central. A més, encara que l'objectiu autèntic sigui afectar el nivell de preus sense alterar les variables reals, la inflació és normalment un reflex de conflictes distributius⁶ i, per tant, pactar o imposar una solució per a aquest conflicte, amb la conseqüent reducció de la intensitat de negociació, no són mai opcions neutral respecte de la distribució.

Per parlar de política de rendes ha d'existir, evidentment, la possibilitat prèvia de negociació entre treballadors i empresaris. Quan el govern regula de forma permanent els salaris -com fou, per exemple, el cas del règim franquista durant els anys quaranta i cinquanta⁷-, utilitzarem l'expressió

⁵ Estem suposant que els preus rellevants per als assalariats i per a les empreses són els mateixos. Sobre el tema, vegeu l'annex 1.

⁶ Quan l'origen de la inflació no és el conflicte distributiu intern, aquest juga un paper important en el mecanisme de transmissió del procés inflacionari.

⁷ Bé que també existien polítiques salarials a nivell d'empresa, perquè les empreses pagaven, en moltes ocasions, complements salarials afegits als mínims legals.

"política salarial" i no pas "política de rendes". Igualment, no considerarem aquí mesures com la determinació del salari mínim dins de l'àrea de la "política de rendes", encara que també hi farem referència i que, òbviament, poden ser molt rellevants com a punt de referència per a la negociació col·lectiva i/o de la generalització dels augments salarials dels sectors més expansius.

D'altra banda, una política fiscal (i/o monetària) restrictiva pot pretendre l'objectiu principal d'influir la dinàmica salarial, però es diferencia de la política de rendes pel fet que la política de rendes aquesta actua de forma directa sobre el procés de determinació de salaris.

A la definició parlem d'intervenció central i no d'intervenció governamental perquè, en principi, pot ser el resultat de l'acord de sindicats i associacions empresarials amb un paper relativament secundari del govern o, en teoria, fins i tot sense cap mena d'intervenció governamental. D'altra banda, es tracta de limitar els augments salarials en la mesura que, suposem, sense aquesta política els augments dels salaris nominals -i, probablement encara que no necessària, reals- haurien estat en promig superiors.

També cal valorar el fet que, en determinades circumstàncies, l'orientació de la política sindical de negociació és molt centralitzada i segueix unes directrius definides sense l'adhesió explícita a una política de rendes; en aquests casos podem parlar d'una mena de política de rendes de facto, en cas que aquesta orientació limiti conscientment les reivindicacions per tal d'obtenir determinats objectius macroeconòmics, polítics o organitzatius "externs" a la negociació col·lectiva⁸ i, especialment, en cas que hi hagi un acord "implícit" amb les associacions empresarials i/o amb la

⁸ És un cas típic l'acceptació d'alguns arguments macroeconòmics, però aquesta acceptació pot dependre de consideracions estrictament polítiques - com es fa especialment palès en les transicions polítiques de règims dictatorials a règims democràtico-parlamentaris (vegeu infra II.1)- o de l'interès en obtenir determinats "guanys organitzatius" com, per exemple, el reconeixement institucional.

política macroeconòmica del govern⁹.

2. Política de rendes i orientació de la política econòmica

El context de política econòmica on es planteja la política de rendes no és sempre el mateix. En un extrem, podrà servir com a complement necessari perquè una política activa de gestió de la demanda interna, amb mesures monetàries i fiscals de caràcter expansiu orientades a assolir -o a mantenir- la plena ocupació, no generi excessives tensions inflacionistes; i, en l'altre extrem, estarà al servei d'un objectiu merament estabilitzador de disminució de la inflació i d'augment dels excedents empresarials mitjançant la reducció dels costos laborals¹⁰.

En una situació pròxima a la plena ocupació, el problema central serà evitar la pressió de les reivindicacions salarials sobre els beneficis. La preocupació de Michal Kalecki (1943) pel "cicle econòmico-polític" previsible en els règims democràtics capitalistes clarifica la problemàtica; amb aquesta expressió es referia no a les variacions de política econòmica condicionades per la major o menor proximitat del període electoral, sinó al fet que la plena

⁹ Com a exemple espanyol, recordem l'actitud sindical durant l'any 1984 (veure infra II.3). Molts autors opinen que, en molts moments, l'acord implícit ha caracteritzat la política sindical a l'Alemanya Federal; per exemple, Bruno i Sachs (1985) en parlar d'aquesta experiència comenten: "Late in 1974 the concerted action meetings took place, with government, union, and employer representatives present. These meetings were not designed to formulate an incomes policy but rather to enforce a "concertation of expectations", so that the implications of governmental policy as well as private action for the macroeconomy are clearly understood by all parties. The Bundesbank warned that the low targets for monetary aggregates would be maintained throughout 1975, and that substantial unemployment would result unless nominal wage increases were sharply cut. In the words of the OECD, "This message was taken seriously by employers and unions as wage increases fell drastically compared to the preceding round"". (p.234-235).

¹⁰ Un exemple del primer cas és la forma d'enfrontar la crisi a Austria on, en un context institucional en què els sindicats són representats al Banc Central (Marin, 1987), la política de rendes consensuada pretén garantir el control de la inflació, mentre que la política monetària pretén garantir la plena ocupació (Flanagan, Soskice i Ullman, 1983; Scharpf, 1984). L'experiència espanyola, en canvi, s'assembla més al segon cas.

ocupació comportaria problemes derivats del propi caràcter de classe del capitalisme; amb plena ocupació i en un context de sindicats lliures, els treballadors pressionarien per alterar la distribució de la renda i disminuiria la "disciplina laboral", de manera que els interessos empresarials pressionarien perquè la política econòmica deixés d'assegurar la plena ocupació i restaurés així la disciplina laboral. Segons aquesta òptica, la política de rendes podria analitzar-se com un recurs per evitar que s'adoptin com a mesures antiinflacionistes polítiques fiscals i/o monetàries restrictives amb un gran cost en termes d'ocupació¹¹ i amb una eficàcia més dubtosa¹².

L'extensió de la negociació col·lectiva i la força sindical comporten que l'atur no sempre es tradueixi en una pèrdua de poder de negociació dels treballadors suficient per assegurar l'estabilitat salarial; per tant, la política de rendes i el debat sobre política de rendes versus política monetària i/o fiscal restrictives és també actual quan hi ha atur. En aquest cas, però, sovint s'afirma que la moderació salarial no és només una via -alternativa a d'altres més costoses i/o menys eficaces- per fer front a la inflació i per solucionar el conflicte distributiu, sinó també per reduir l'atur. El problema, però, és que la moderació salarial pot provocar un augment dels beneficis sense comportar necessàriament més creixement econòmic ni, encara menys, reducció de l'atur¹³. De fet, l'augment de beneficis és un resultat positiu per als propietaris del capital, independent i no necessàriament lligat al fet que es produeixi o no una inversió productiva d'aquests beneficis i destinada o no a crear ocupació. Aquesta confusió fins i tot ha fet pensar que la plena ocupació podia considerar-se, en ella mateixa, un objectiu compartit per les

¹¹ Vegeu aquesta anàlisi des d'un punt de vista "postkeynesià" a Kenyon (1978).

¹² Fins podem pensar que, en un context de preus determinats bàsicament pels costos, l'augment dels costos financers -com a conseqüència d'una política monetària restrictiva- o dels impostos sobre les empreses, provocarà més inflació (Jones, 1973); l'augment dels impostos sobre els assalariats, potser accelerarà també una espiral salaris-preus (vegeu infra I.3), com va passar als darrers anys del franquisme (vegeu infra II.2).

¹³ Vegeu infra I.5.

diferents classes socials, però és obvi que la situació de plena ocupació perjudica els interessos capitalistes: primer, perquè converteix el mercat de força de treball en un mercat de venedors, situació que normalment es tradueix en majors augments salarials, si no és que existeixen institucions que bloquegin la plena utilització per part dels treballadors de la seva capacitat de negociació¹⁴; i a més, cosa encara més difícil de contrarrestar centralment, perquè la plena ocupació tendirà a disminuir la disciplina laboral. La preocupació empresarial per un nivell elevat d'atur -o, més probablement, per la disminució del nivell d'ocupació- prové més aviat de causes indirectes: en primer lloc, pel fet que probablement va acompanyat d'una escassa utilització de la capacitat productiva, que es reflectirà en els beneficis i, després, perquè pot provocar mobilitzacions socials -bé que també pot tenir un efecte contrari- i produir una crisi de legitimitat del sistema econòmic¹⁵.

La reducció de la inflació pot també presentar-se com un objectiu prou unificador per consensuar una política de rendes i, fins i tot, com l'única opció racional d'una organització sindical centralitzada i representant de la majoria de treballadors. Per una organització amb aquestes característiques es farien evidents les conseqüències inflacionàries dels augments salarials -perquè, si més no en part, els augments monetaris es "perdran" amb els

¹⁴ Vegeu infra I.3.

¹⁵ En paraules de Claus Offe (1985): "Cooperative efforts to find a solution for macro-problems will come about more readily in the triad of government, unions and business, the more these actors are jointly affected by unsolved systematic problems. All of them must be sitting "in the same boat". This condition, however, is not true in regard to labor-market, employment and social policy concerns for business, which has nevertheless raised the metaphor of the boat in which we are all sitting to the level of an organizational philosophy. There is no reason for employers to be interested in a stable, high level of employment. Nor must persistent mass unemployment, along with its consequences for the welfare-state, represent a systematic problem for the employer's sense of responsibility. Actually, high unemployment leads to increased labor productivity, more moderate wage demands and strict priorities in economic policies conducive to investments." (pp.104-105).

augment de preus conseqüents¹⁶- i la mateixa centralització de decisions dificultaria el comportament free rider davant el problema de la inflació. Així, la centralització es podria traduir en una major predisposició a infrautilitzar el poder negociador. En aquest sentit, de vegades el problema del control de la inflació s'ha plantejat en termes de com finançar un bé públic. Si l'estabilitat de preus es un bé públic, com més descentralitzada sigui la negociació col·lectiva, més probable serà que un grup de treballadors provi de beneficiar-se dels resultats d'una política global antiinflacionista i, alhora, evitar els seus costos, perquè no considerarà el dilema entre inflació o no inflació, sinó que haurà d'escollir entre els guanys que pot treure d'un augment dels seus salaris i els que pot treure arran de la seva contribució - més marginal com més petit sigui el grup de treballadors- al control de la inflació. És el plantejament de, per exemple, Tarantelli (1982), qui pràcticament identifica un alt grau de centralització de les relacions industrials amb l'autocontrol sindical dels augmentos salarials. Aquest plantejament, però, no té en compte que una confederació sindical, per molt centralitzada i per molt gran que sigui la seva implantació en el conjunt de treballadors assalariats, pot considerar la redistribució funcional de la renda com un bé públic i creure¹⁷ que els augmentos dels salaris monetaris es poden traduir en augmentos dels salaris reals. Per tant, el grau de moderació sindical dependrà no només de les estructures de l'organització sindical i de la negociació col·lectiva, sinó també de quin pes s'assigni als diferents "béns públics" i de quines idees es tinguin sobre el funcionament de l'economia. El plantejament de la negociació col·lectiva com un problema d'externalitats (vegeu, per exemple, Okun, 1981), és similar: l'actuació d'un grup de treballadors tindria efectes negatius sobre el conjunt de la societat, efectes que segons el càlcul privat d'avantatges i desavantatges no seran suficients per alterar el seu

¹⁶ Una proposició certament fonamentada. Vegeu infra I.3.

¹⁷ Encertadament, segons la nostra opinió: vegeu infra I.3.

comportament si el grup és petit¹⁸.

Tot i que no podem associar la defensa de la política de rendes amb una teoria econòmica específica, algunes teories econòmiques són més propenses que d'altres a recomanar aquesta mena de política i/o al reconeixement de la seva importància. Per exemple, una imatge del món econòmic basada fonamentalment en la determinació de preus i salaris per les lleis de l'oferta i la demanda afavorirà la consideració dels acords que intentin regular salaris i preus com innecessaris, distorsionadors o, com a molt, mers mitjans per evitar altres desviacions més importants respecte de les "lleis econòmiques" prèviament alterades per distorsions respecte del comportament perfectament competitiu; si, en canvi, hom pensa que les lleis econòmiques només posen uns límits a les possibles variacions de salaris i preus però que la seva determinació concreta és inseparable de quin és el marc institucional, el paper dels acords en aquest camp serà considerat molt més fonamental: no serà tant una intervenció a favor o en contra de les lleis econòmiques, sinó un canvi del marc institucional on es prenen les decisions sobre els salaris i els preus.

Igualment, la importància otorgada a la política de rendes dins una estratègia antiinflacionista serà molt diferent segons quina sigui la interpretació de la inflació. Segons una interpretació "monetarista" que consideri la inflació bàsicament com a efecte de les variacions de l'oferta monetària -o que, com a mínim, no centri el seu interès en els conflictes socials que pressionen per l'augment de l'oferta monetària-, el paper de la política de rendes -si hi té algun paper- serà molt menys important que no pas si la interpretació es basa en l'anàlisi de la inflació com a "inflació de

¹⁸ Seria el mateix cas de l'empresari que prefereix continuar contaminant el medi ambient encara que, com a ciutadà, també rep les conseqüències de l'augment de contaminació. És un fet real que la manca de cooperació pot produir una situació pitjor per a tothom; aquest resultat s'ha definit com la "tirania de les petites decisions" (Alfred E. Kahan, 1966). La teoria de jocs també ho ha demostrat a partir de símls com el del "dilema del presoner"; cal, però, anar en compte i no pensar que la complexitat de les motivacions individuals es pot reduir a estratègies o objectius sempre perfectament definits.

costos"¹⁹.

3. Intervencionisme estatal i concertació

Respecte del procediment de decisió i implementació de la política de rendes, s'escau una primera distinció entre les polítiques consensuades entre les organitzacions sindicals i empresarials -amb una probable participació més o menys formal i més o menys important del govern-, normalment descrites com a pactes socials, i les polítiques d'iniciativa i exclusiva responsabilitat governamental²⁰.

Aquests dos grans tipus de política de rendes corresponen als models "neocorporativista" i "dirigista" (o de "decret"), als quals ens referirem posteriorment²¹. Hi ha altres formes intermitges, com el pacte entre partits polítics o grups parlamentaris al qual s'hi vinculen explícitament els sindicats²² o un pacte basat no només en l'acceptació de les parts, sinó complementat també amb amenaces coactives per part del govern. Pel que fa a les polítiques de rendes dirigistes, el grau d'obligatorietat pot oscil·lar des de la mera recomanació mitjançant l'establiment de guidelines orientadores - que probablement tindrà poc impacte- fins a la suspensió legal de la lliure negociació col·lectiva²³, passant per l'establiment de límits als augments

¹⁹ Vegeu infra I.3.

²⁰ Hi ha autors, però, que només parlen de política de rendes "en termes estrictes" quan la política és resultat d'un acord (veure, per exemple, Cuadrado Roura i Villena Peña, 1980).

²¹ Vegeu infra I.2.

²² El cas dels Pactes de la Moncloa. Vegeu infra II.3.

²³ Un exemple d'intervenció extrema d'aquest tipus en la determinació de salaris és el decret de juny de 1982 sobre congelació de preus i salaris del govern socialista francès, que implicà una supressió temporal de la llei de llibertat de negociació col·lectiva. Un altre cas de congelació temporal de preus i salaris fou el Pla Austral del govern Alfonsín a l'Argentina, que no va comptar amb l'adhesió dels sindicats dominats pels peronistes. En aquest cas, però, per la manca de llibertat de negociació col·lectiva, no es va tractar pròpiament d'una decisió de política de rendes en el sentit adoptat aquí; després de la caiguda del govern militar, durant cinc anys es va mantenir en

permesos en el cas d'arbitratge estatal (si la legislació permet aquest arbitratge) o per les amenaces de possibles sancions²⁴.

L'aplicació de cada tipus de política de rendes exigeix l'existència i la utilització de diferents recursos polítics. La intervenció governamental exigeix, per ser efectiva, que les organitzacions sindicals siguin febles o que estiguin disposades a donar suport "extern" al govern²⁵ o, alternativament, pot exigir un elevat grau d'ús de mecanismes repressius. L'acord neocorporatiu, en canvi, exigeix sobretot que les organitzacions sindicals i empresarials tinguin prou poder sobre les diferents unitats de negociació i generalment dona lloc a un procés de negociació on la política de rendes és abordada en el context d'una negociació amb una agenda o "ordre del dia" més àmplia.

Un cas particular de política de rendes d'iniciativa estatal és la política de rendes de base fiscal²⁶, que altera les variables rellevants de decisió per a les empreses i/o els treballadors per tal d'aproximar llurs comportaments als objectius del govern, fins i tot quan hi ha un petit grau de consens i de propensió inicial a acatar les seves orientacions. En aquest cas, la contenció dels augments salarials seria compatible amb el respecte al funcionament del "mercat", tal com afirma Layard (1982), el qual distingeix entre les polítiques

el nou sistema democràtic, la reglamentació estatal de salaris i la restitució de la llibertat de negociació col·lectiva fou retardada. Tanmateix, existia (i existeix) a l'Argentina el debat sobre la concertació -prenent precisament com a punt bàsic de referència l'experiència dels Pactes de la Moncloa-, si bé, lògicament, els sindicats insistien que per fer avançar la discussió, primerament calia, l'esmentada restitució (Wehle, 1987).

²⁴ Un exemple espanyol, seria la política de rendes de 1979 (vegeu infra II.3). Les penalitzacions poden ser meres amenaces que no es concretin posteriorment, però que serveixin per reforçar la posició empresarial a la negociació col·lectiva.

²⁵ Tot i que, en aquest cas, és molt probable que els sindicats pressionin per obtenir una participació formal en la política que els permeti exigir "contrapartides".

²⁶ En el cas espanyol aquesta variant de política de rendes no ha estat present, ni tan sols a nivell de debat.

de rendes que funcionen per "regulació" i les que funcionen per "incentius"²⁷; cal matisar, però, aquesta classificació, perquè la política de rendes de tipus neocorporativista normalment també implica creació d'"incentius", que són una de les seves bases fonamentals per a les organitzacions. Destacats economistes nordamericans -per exemple, Okun (1981)-, plantegen també la mateixa proposta fiscal, perquè creuen que una política antiinflacionista no pot basar-se únicament en el control de les magnituds monetàries i perquè, d'altra banda, proposen aquesta política en un context institucional on es fa difícil pensar en la possibilitat d'una representació central dels sindicats capaç de pactar-la. La proposta es concreta normalment (per exemple, Layard, 1982) en gravar les empreses quan augmenten els salaris per sobre d'una determinada norma governamental. Aquest tipus de política de rendes, a diferència d'altres polítiques fiscals que també afecten indirectament la negociació col·lectiva, discrimina fiscalment segons el resultat de la negociació: la càrrega impositiva (marginal) variaria no pas segons el nivell de salaris, sinó segons l'augment de salaris²⁸.

4. Política de rendes i desigualtat salarial

L'efecte esperat de la política de rendes és una reducció de la taxa d'increment promig dels salaris monetaris²⁹ o si no, més explícitament, dels

²⁷ Segons Layard (1982): "A conventional incomes policy, which permanently suspended collective bargaining, would be out of the question in a free society. So we have to have an incomes policy that works by incentive rather than by regulation" (p.219). Per a l'autor, la intervenció directa permanent sobre la negociació col·lectiva en provocaria la politització i el principal cost d'aquesta intervenció seria una significativa pèrdua de llibertat. De fet, penalitzar fiscalment els augments salarials "excessius" no deixa de ser una intervenció directa, si bé d'un altre tipus que la simple prohibició.

²⁸ Per exemple, si la norma és un augment màxim de n (en tant per u), la massa salarial inicial és W i l'augment pactat és $\Delta W/W$ superior a n , l'empresa hauria de pagar en forma d'impost una quantitat $r((\Delta W/W)-n)W$, on r seria la taxa de penalització fiscal.

²⁹ Hi ha autors, però, que han considerat que en determinades situacions la política de rendes faria augmentar el valor promig dels salaris. Així,

salaris reals. Aquest efecte no és incompatible amb el fet que algun grup d'assalariats pugui beneficiar-se d'un augment salarial més gran del que hauria obtingut sense la política de rendes, sigui per la forma concreta de repartiment dels augments establerta o sigui perquè l'existència d'un límit o franja d'augment salarial establerta centralment reforça, en alguns casos, l'efecte comparació i serveix per defensar de forma més eficient un increment mínim determinat.

En un altre lloc tractem la relació entre centralització de la negociació salarial i diferències salarials³⁰ i la dificultat de treure'n conclusions simples. Ara bé, és cert, però, que, en alguns casos, la política salarial centralitzada ha coincidit amb una forta preocupació sindical per reduir les desigualtats salarials. En el cas suec, la forta centralització de la negociació col·lectiva ha coincidit amb una política sindical de tancament del ventall salarial entre diferents sectors econòmics (Lash, 1985 i Landsorganisationen (LO), 1984). Panitch (1982) va caracteritzar com a política de "socialisme dins d'una sola classe" l'èmfasi en una distribució de la massa salarial més igualitària quan no es qüestiona la distribució de la renda entre ingressos salarials i no salarials; és una caracterització que Wilkinson i Tarling (1977) ja havien utilitzat en referir-se a l'experiència del "contracte social" de 1974-77 a la

Lipsey i Parkin (1970) argumentaven, arran de l'experiència britànica, que en períodes de baixa desocupació la política de rendes servia per reduir l'increment salarial, però que, si hi havia força atur, l'efecte era contrari: "It has most to recommend it (la política de rendes) if the economy is to be run at a very high level of demand and some inflationary price rises accepted. If an attempt is to be made to reduce demand sufficiently to keep increases down to the level of increases in productivity (so that an approximately stable price level is achieved), then reasonably succesful incomes policy (with a wage norm) would seem to make the achievement of the goal very much more difficult than if no such policy were operated." (p.137). En el cas espanyol, en canvi, la política de rendes postfranquista, aplicada en un context d'elevat atur, ha reduït la taxa de creixement dels salaris monetaris (vegeu infra II.4).

³⁰ Vegeu infra I.3.

Gran Bretanya³¹.

Per entendre l'impacte de la política de rendes sobre la distribució salarial, cal analitzar la norma concreta amb què, en cada cas, es concreta aquesta política i també, evidentment, el seu grau de compliment. Trobem diverses possibilitats (Ashenfelter i Layard, 1983). Si es pretén que el salari promig w no creixi en proporció superior a g (en tant per u), el salari màxim permès w_i d'un determinat grup i de treballadors dependrà del criteri de repartiment de l'augment. Si el criteri és "proporcional", el salari final considerat acceptable serà $w_i' = (1+g)w_i$; en el cas "lineal" -d'iguals augments en termes monetaris i no pas en termes percentuals-, serà $w_i' = w_i + k$, on $k = gw$; són possible moltes altres formes intermitges com, per exemple, $w_i' = w_i + bw_i + (g-b)w$, on $0 < b < g$, que comporta que una part b de l'augment sigui distribuïda proporcionalment, mentre que una part $g-b$ ho serà "linealment".

Suposem ara que els sindicats han decidit adherir-se a una política de rendes. És fàcil de veure, com analitzen Ashenfelter i Layard (1983), quina de les diferents formes serà relativament més favorable a cada grup de treballadors. El criteri "lineal" comportarà augments més grans que el criteri proporcional per a tots aquells treballadors amb salaris inferiors a la mitjana aritmètica, que són, si la distribució salarial -com és habitual- no és normal, sinó assimètrica positiva (o cap a la dreta)³², la majoria de treballadors. Aquests autors expliquen així perquè, a la Gran Bretanya, la política de rendes va incloure, en molts casos -no sempre-, certs elements igualitaris; llur

³¹ Sobre els plantejaments inicials de la política salarial dels sindicats a Suècia, vegeu Gösta Rehn (1952). Cal, però, assenyalar que aquest autor esmentava dues condicions perquè una política salarial centralitzada no inflacionària fos acceptable per als treballadors. La primera, un canvi de l'estructura salarial i, la segona, una disminució dels beneficis considerats "massa alts". Quan els beneficis fossin massa alts, la situació no s'hauria de resoldre amb l'augment de salaris i del consum sinó que haurien d'augmentar els impostos indirectes (Rehn en va infravalorar l'impacte inflacionari, com assenyala Lundberg, 1952) i revertir en un increment dels recursos estatals. ¿Quin nivell, però, marca la frontera entre beneficis "excessius" i beneficis "no excessius"?

³² En aquest cas, la mitjana aritmètica serà més gran que la mediana.

principal explicació del fet que no sempre s'havia adoptat el criteri "lineal" sinó que havia sovintejat més un criteri "mixt" és que el primer criteri comporta quan la norma g és superior a la taxa d'inflació un major nombre de treballadors perdin poder adquisitiu; la norma mixta, en canvi, encara que no suposa renunciar totalment a l'objectiu de tancar el ventall salarial, redueix el nombre de treballadors afectats per una pèrdua de poder adquisitiu i que podrien oferir una forta resistència a la política³³. Aquestes consideracions són força pertinents, però no n'hi ha prou per explicar perquè s'adopta una o altre norma concreta; en primer lloc, perquè les polítiques sindicals també són influenciades per les ideologies dels líders i dels afiliats, no reduïbles als interessos monetaris individuals; en segon lloc, perquè la distribució de poder dels diferents grups de treballadors en si del sindicat no necessàriament reflecteix de forma exacta el pes relatiu de cada grup dins l'afiliació total ni, encara menys, dins el conjunt de la població assalariada; en darrer lloc, la forma concreta de política de rendes adoptada no depèn només de les preferències sindicals, sinó també de les preferències estatals i empresarials, que normalment són contràries al qüestionament de les jerarquies existents³⁴.

³³ Si el salari promig és w , la taxa d'inflació s i la norma promig g , en el cas "lineal" qualsevol treballador amb salari $w_i > (wg)/s$ perdria poder adquisitiu, mentre que en el cas "mixt" la condició serà $w_i > w(g-b)/(s-b)$. Tanmateix, en el cas que $g < s$, un major nombre de treballadors estarien protegits de la pèrdua de poder adquisitiu en el cas "lineal".

³⁴ En el cas espanyol (vegeu infra II.3), la política de rendes posterior a 1978 va adoptar invariablement el criteri proporcional. Sens dubte, un càlcul sobre el nombre de beneficiaris de les diferents formes de repartiment no basta per explicar-ho; cal considerar-ho, sobretot, fruit de les pressions estatals i empresarials en un context de progressiva pèrdua de força social de les ideologies igualitaristes.

I.2. EL NEOCORPORATIVISME COM A MODEL DE CANALITZACIO DEL CONFLICTE CAPITAL-TREBALL

Aquest capítol tracta el segon dels conceptes que donen títol a aquesta tesi, el concepte "neocorporativisme". El primer apartat introdueix el debat sobre l'ús del terme per referir-se a determinades característiques d'algunes societats capitalistes amb règim democràtico-parlamentari. L'apartat segon analitza les dues dimensions que, en general, han estat associades al concepte: la centralització -i monopoli- de la representació dels grups socials i l'adopció de decisions de política econòmica mitjançant l'acord entre els representants dels grups socials.

L'apartat tercer clarifica la diferència -i relació- entre el concepte de corporativisme que utilitzem nosaltres i l'accepció més usual de defensa dels interessos exclusius d'un grup particular. La polisèmia del terme és justificada en la mesura que la mateixa realitat que evoca -la de les corporacions medievals- pot desembocar en la creença "lliberal" segons la qual els grups organitzats sempre defensen interessos egoistes -i d'aquí una accepció negativa del terme- o en la creença "organicista" segons la qual la coordinació dels grups organitzats, estimulada però no pas suplantada per l'estat, pot generar harmonia social -i aleshores en deriva l'altra accepció, amb connotacions negatives o positives segons la posició política de l'analista.

L'apartat 4 tracta la relació entre política de rendes i acords neocorporatius i l'aplicació d'aquests acords a d'altres temes de política econòmica. L'apartat següent contraposa el model neocorporativista a d'altres maneres d'afrontar el conflicte distributiu en una societat capitalista, mentre que l'apartat sisè critica l'opinió segons la qual el model comportaria avantatges "simètriques" per als treballadors i per als propietaris del capital.

L'apartat setè planteja les relacions neocorporatives com a acceptació per part dels sindicats d'una sèrie de restriccions a canvi de determinats incentius. Els dos apartats darrers tracten dos temes generals: el grau d'estabilitat i d'amplitud dels acords neocorporatius (apartat vuitè) i la seva

possible influència sobre les relacions en el si de l'empresa entre treballadors i direcció (apartat novè).

1. Vell i nou corporativisme: el debat dels anys setanta

A començament dels anys setanta hom va proposar en diverses contribucions, de forma independent i a diferents països, la utilització del concepte corporativisme per referir-se a determinats processos que havien tingut lloc en algunes societats capitalistes avançades de règim democràtico-parlamentari.

L'any 1973, Joan Martínez Alier publicava un comentari crític sobre el llibre The New Inflation d'Aubrey Jones (1973). Aquest llibre defensava la creació, a la Gran Bretanya, d'una institució permanent, on hi participessin representants de les organitzacions obreres i empresarials, destinada a donar una sortida no inflacionista a la determinació de preus i salaris; Martínez Alier va designar la institució proposada per Jones com a cambra corporativa i es preguntava si la resposta conservadora al conflicte polític -el llibre d'Aubrey Jones es subtitulava, significativament, The Politics of Prices and Incomes- entorn de la distribució de la renda no s'orientaria cada cop més cap a solucions de tipus corporativista a mesura que augmentés la manca de confiança respecte del funcionament del mercat. En un article posterior (Martínez Alier, 1977), l'autor va aprofundir el mateix tema i va distingir entre vell i nou corporativisme; l'Austria socialdemòcrata de Kreisky hi era considerada com a exemple del nou corporativisme (òbviament, però, la situació en el cas concret de la Gran Bretanya va evolucionar de forma molt diferent) i aplicava el concepte, arran de la signatura dels Pactes de la Moncloa, a l'Espanya postfranquista.

Gerhard Lehmbruch (1974) publicà poc després i sense cap tipus de connexió un breu article sobre la política austríaca de Sozialpartnerschaft i, en particular, sobre el significat d'institucions com ara la Comissió Paritària de Preus i Salaris. Definia el corporativisme lliberal com una forma d'elaboració de les decisions de política econòmica caracteritzada per una relació especialment intensa entre les organitzacions dels grups socials, que

compartien una visió de la societat en què la interdependència d'interessos prevalia sobre el conflicte d'interessos. Era destacat també el paper dels "experts" econòmics dels sindicats amb una formació similar a la de la resta d'experts econòmics i la realitat austríaca no es considerava una excepció, sinó l'exemple més elaborat d'unes tendències comunes també a d'altres països europeus.

D'altra banda, Philippe C. Schmitter (1974) titulava Still the Century of Corporatism? un article on, partint d'una lectura del llibre Le siècle du corporatisme, publicat als anys trenta per l'autor romanès Mihail Manoilescu, va definir el corporativisme com a model "tipus ideal" de representació d'interessos caracteritzat, fonamentalment, pel monopoli de representació adquirit per un nombre limitat d'organitzacions; aquestes organitzacions, amb el suport de l'estat, garantien un cert control de la selecció dels seus líders i de la seva formulació de demandes. Aquest model es plantejava com alternativa al model pluralista, prevalent en l'anàlisi que fa la Ciència Política de les societats democràtiques, segons el qual les organitzacions es formen en nombre il·limitat, sense cap jerarquia especial i amb un paper neutral per part de l'estat, que no hi exerciria cap control específic¹. Schmitter distingia dos subtipus de corporativisme: el corporativisme estatal (state corporatism), amb unes organitzacions depenents de l'estat, i el corporativisme societal (societal corporatism), amb unes organitzacions que gaudeixen d'un grau d'autonomia molt més elevat. Com a exemples històrics del primer tipus de corporativisme, citava la Itàlia feixista, el Portugal de Salazar i l'Espanya franquista, bé que dubtava que la ideologia i les institucions corporativistes no fossin, en aquests casos, només meres aparences per amagar la repressió a favor dels interessos de la classe dominant; com a exemples del

¹ La definició que fa Schmitter dels models de representació d'interessos és tan abstracta que ni tan sols especifica el sistema econòmic en què s'insereixen. Parla simplement de sistemes "moderns" de representació d'interessos. Completa la seva tipologia afegint als models corporativista i pluralista el model "monista" i el "sindicalista". Al primer -control d'un partit únic- s'aproximaria el cas soviètic i el segon situaria la proposta d'una societat no jeràrquica, contràriament a la monista i a la corporativista, però cooperativa i no competitiva, diferenciada així de la pluralista.

corporativisme societal, citava Suècia, Suïssa, Holanda, Noruega i Dinamarca. Seria una distinció similar a l'establerta per Manoïlescu, que distingia el corporativisme subordinat del corporativisme pur².

Seguiran a aquestes contribucions inicials tota una sèrie de noves aportacions sobre el tema del corporativisme "nou", "lliberal", "societal", "democràtic"... fins al punt que un dels protagonistes del debat arribarà a definir la utilització progressiva del concepte amb l'expressió growth industry (Panitch, 1980). No era un tema nou, ja que els debats entorn del

² L'evolució del pensament de Manoïlescu és molt destacable. Al seu llibre Le siècle du corporatisme (1934) es declara admirador del feixisme italià com a expressió de les tendències del nou segle, però també el critica - com critica altres teoritzacions sobre el concepte com ara la de l'escola corporativista austríaca de Spann- com a exemple de "corporativisme subordinat", al qual ell contraposa el "corporativisme pur". En el primer, l'única font de poder seria el partit únic o el mateix estat, mentre que en el "corporativisme pur" la llei i el poder polític emanarien del conjunt de corporacions i l'estat seria una corporació més, encara que, a més de les seves funcions específiques, jugaria el paper essencial de controlar i coordinar les altres. Aquest mateix autor publicà poc després un llibre sobre el partit únic (Manoïlescu, 1937) on el partit únic, abans considerat una expressió de les particularitats del cas italià, era analitzat com una institució imprescindible per imposar les noves idees; deixat el corporativisme pur per una fase ideal i definitiva del corporativisme (p.114). Significativament, el darrer llibre va ser ràpidament traduït al castellà, en plena guerra civil, mentre que l'obra anterior mai no va publicar-se en castellà.

Com a exemple autòcton de la mateixa distinció, el setmanari catòlic català Esplai (n. 131, 8 de juny 1934) afirma en una nota editorial: "Hi ha, doncs, entre els qui es manifesten partidaris del corporativisme, dues distintes tendències, les quals respectivament s'encaminen a dues finalitats diametralment oposades: la d'aquells que volen instaurar l'organització corporativa com a mitjà de major eficàcia per a supeditar l'individu a la conveniència, que ells proclamen suprema, de l'Estat, i la d'aquells altres - entre els quals nosaltres ens comptem- que, no perden de vista que l'individu és anterior a l'Estat i que aquest lògicament no existeix sinó per a facilitar a aquell la consecució del seu fi, que mai no pot ésser desconegut ni destorbat, no veuen en el corporativisme sinó una forma racional d'organització de la societat que, en primer terme, té per objecte harmonitzar els diversos interessos de classe actualment en lluita, regular la vida del treball segons normes de justícia i encarrilar la producció en general i, a més, constituir un mitjà de resistència al servei de l'individu contra tota vel·leïtat opressora o atemptatòria dels seus legítims drets per part de l'Estat. Així, doncs, pot haver-hi un corporativisme que pròpiament s'identifiqui amb la dictadura i un altre que sigui garantia pràctica de justa llibertat." (p.258).

corporativisme havien estat molt importants en altres moments històrics, sobretot als anys 20 i 30; els debats, però, se centraven més en la doctrina política que no pas en l'interès analític del terme. Els partidaris de la doctrina pretenien, alhora, superar l'individualisme i els conflictes inherents al capitalisme i prevenir l'amenaça revolucionària; ens referim no només a autors com Manoïlescu que, tot i que defensava el corporativisme "pur", acceptava l'autoritarisme i el partit únic associats al corporativisme "subordinat", com a inevitable fase històrica, sinó també a algunes de les idees del dirigent socialdemòcrata Otto Bauer (vegeu Martínez Alier, 1985), que va intentar fer una lectura progressista de l'encíclica Quadragesimo Anno de Pius XI (1931): caldria interpretar, segons Bauer el corporativisme genuí com a democràcia econòmica, és a dir, com a coparticipació dels obrers en les decisions econòmiques en el si d'un règim capitalista i calia distingir-lo del corporativisme feixista. La pràctica dels partits socialdemòcrates va orientar-se en gran mesura segons aquesta idea³.

De tota manera, després de la Segona Guerra Mundial l'ús del terme aplicat a societats democràtiques va ser molt limitat, perquè va associar-se generalment amb règims dictatorials o autoritaris, i l'orientació socialdemòcrata, que cercava una cooperació estable entre treball i capital, no implicà una acceptació del terme. Hi ha, però, alguna excepció notable com la d'Andrew Shonfield a la seva obra Modern Capitalism (1965); en aquest

³ Com afirma Colin Crouch (1982): "social democracy believes in organized class interests of capital and labour which will co-operate in a long-term national interest. Their co-operation is ensured, not by a religious faith as in the Catholic doctrine, but by a detailed web of compromises in which, for example, labour gains a welfare state and progressive taxation while capital gains the assistance of labour's organizations in subordinating labour to industrial authority . . . in the context of socialdemocracy, a pattern of industrial relations seems to develop which does have some strange similarities with nineteenth-century Catholic ideas of corporatism; a fascinating irony given the old antagonism between socialism and Catholicism" (p.207). Cal, però, matisar, d'una banda, que el foment de pràctiques neocorporativistes no és monopoli de la socialdemocràcia i, de l'altra banda, que la socialdemocràcia també pot adoptar, en determinades situacions polítiques i econòmiques, estratègies de tipus neolliberal o "dirigista".

cas, el terme s'aplica a societats democràtiques com Austria o Suècia, sense cap mena de connotació pejorativa, sinó més aviat laudatòria⁴.

2. Les dues dimensions del debat: centralització i cooperació en matèria de política econòmica

A partir de mitjan dels anys setanta i de forma progressiva, l'anàlisi acadèmica aplica el terme per descriure dues característiques observades, com a tendències, en alguns països. La primera és el monopoli de representació dels grups socials més importants a les mans de determinades organitzacions i el reconeixement estatal -o, fins i tot, el foment estatal - d'aquest monopoli amb l'objectiu que les organitzacions acceptin, ni que sigui implícitament, certes restriccions del seu comportament: l'existència d'organitzacions fortes no ha d'implacar menys "ingovernabilitat", sinó que pot produir un resultat oposat. La segona característica és la presa de decisions de política econòmica -sobretot en el camp de la política de rendes- com a conseqüència de l'acord entre els líders d'aquestes organitzacions i amb la intervenció directa de l'estat o, com a mínim, amb el seu suport.

Martínez Alier i Lehmbruch, amb una perspectiva més propera a l'adoptada aquí, van partir de la segona consideració i van teoritzar a partir del fet mateix del "pacte social", bé que tenien present que un acord central només pot funcionar si hi ha algú disposat a signar-lo i capaç d'assegurar-ne el compliment. Schmitter va insistir en la forma mateixa de representació d'interessos però afirmava que, en general, l'estat només fomentaria el monopoli de representació per assegurar el seguiment de determinades polítiques.

Les dues tendències tenen dinàmiques relativament independents, però normalment s'interrelacionen i es reforcen mútuament, tot i que hi ha clares excepcions. L'adopció, per exemple, d'un acord sobre política de rendes pot tenir èxit temporal sense sindicats forts si la conjuntura del mercat de treball és desfavorable als treballadors; d'altra banda, l'oposició a un acord central

⁴ Lehmbruch (1982) parla també d'una "escola escandinava" de neocorporativisme que ja tracta el tema a la segona meitat dels anys quaranta.

pot generar dissensions dins una central sindical i, fins i tot, pot estimular la creació de noves organitzacions i disminuir el monopoli de representació. Un altre exemple: si la legislació atorga, com a contrapartida o per fomentar els acords neocorporatius, un monopoli de representació en la negociació col·lectiva a un determinat sindicat o li garanteix la participació en organismes estatals, l'aplicació d'aquesta legislació no sempre podrà condicionar-se, almenys a un nivell immediat, al fet que el sindicat adopti o mantingui aquest tipus d'acords⁵.

Tota una sèrie d'autors han adoptat el terme corporativisme, amb diferents èmfasis i matisos, en un sentit similar per descriure certs trets d'alguns països capitalistes en determinades èpoques històriques i hi ha hagut també un acord considerablement ampli sobre els referents empírics del terme. Un aspecte important és l'existència d'una ideologia d'interès social definida a un nivell nacional. Aquesta ideologia és, segons Katzenstein (1984), una de les tres característiques bàsiques del corporativisme "democràtic", juntament amb un sistema de grups d'interès relativament centralitzat i concentrat i una coordinació voluntària mitjançant negociacions contínues entre els grups d'interès, la burocràcia estatal i els partits polítics. Una de les característiques del nou corporativisme -diferenciadora respecte del vell corporativisme- és que el llenguatge que basteix la ideologia de l'interès nacional prové, fonamentalment però no exclusiva, de la macroeconomia; la consolidació d'aquest llenguatge comú de discussió és alhora precondition i resultat del corporativisme.

El concepte de corporativisme implica un important grau d'interrelació entre les organitzacions de treballadors i d'empresaris a l'hora d'elaborar les

⁵ Per exemple, en el cas espanyol, la derogació -cas que interessés derogar-la en el nou context d'enfrontament govern/sindicats dels darrers anys (vegeu infra II.6)- de la legislació favorable als grans sindicats aprovada pel govern socialista (Llei Orgànica de Llibertat Sindical de 1985) implicaria importants costos polítics; ni tan sols una pràctica ja habitual com la subvenció estatal als sindicats -adoptada en el moment de màxim consens neocorporativista (vegeu infra II.3)-, que no està basada en cap llei i que fou establerta com a acord ad-hoc, no pot anular-se fàcilment.

seves estratègies⁶, més que no pas una simple pressió de les organitzacions sobre l'estat, que observarem en qualsevol país capitalista on els treballadors i els empresaris estiguin mínimament organitzats. Aquest concepte també va més enllà de la consulta "bilateral" del govern amb les principals organitzacions de treballadors i d'empresaris, que es pot produir independentment del major o menor clima de "concertació" entre aquestes organitzacions. Ara bé, el paper de l'estat pot ser central a l'hora de promoure els comportaments neocorporativistes, i normalment ho serà.

Paral·lelament als treballs de Martínez Alier, de Lehmbruch i de Schmitter, Pahl i Winkler (1974) escriuen sobre el "corporativisme" com a nou mode de producció, alternatiu tant al capitalisme com al socialisme, en què l'estat assumiria un paper directiu -i no només de suport (paper keynesià)- de l'activitat econòmica, sense abolir, però, la propietat privada dels mitjans de producció. Aquesta línia teòrica va contribuir a estimular el debat sobre la importància en algunes societats de la cooperació progressiva entre l'estat i les organitzacions dels grups d'interès, però fou desplaçada per aquest mateix debat; els pactes neocorporatius van ser encertadament interpretats, en general, com una forma de resolució dels conflictes -o d'alguns conflictes- dins les societats capitalistes, sense trencar, però, aquest caràcter capitalista.

El terme, en el sentit que li assignem en aquesta tesi, hi té importants punts en comú, però és diferent del "corporatisme" que han definit Giner i Pérez Yruela (1979, 1988)⁷. Aquests autors, tot i que també assenyalen la

⁶ Podriem estendre el concepte a més grups socials i més problemàtiques, però ens interessa sobretot la seva aplicació a qüestions de política econòmica i social; els "actors" centrals són els representants del capital i del treball, si bé a les institucions neocorporatives hi podrien estar representats separatament altres grups -els agricultors o els treballadors "de coll blanc" o els diferents col·lectius professionals, etc.

⁷ A Espanya prevaleix la tendència d'utilitzar el terme "corporatisme" i no "corporativisme". I no només en el cas dels autors citats, que fan servir el concepte en un sentit més ampli, sinó també en el d'autors com Víctor Pérez Díaz, per als quals el concepte és molt més proper al "corporativisme" d'aquesta tesi. Igualment, a les traduccions d'autors com Schmitter, Lehmbruch, Goldthorpe o Katzenstein hi figura generalment el terme

importància dels fets al·ludits anteriorment, utilitzen el terme per referir-se a un procés molt més ampli, que seria consubstancial a la dinàmica de les societats modernes, de pèrdua de poder dels individus davant del poder hegemònic de les "corporacions", definides com a organitzacions estructurades jeràrquicament amb l'objectiu d'assolir, amb la màxima eficàcia, fins específics. Aquest criteri implicaria considerar com a mostres de corporativització tant el creixent poder i la complexitat de l'estat o l'exèrcit com el de la gran empresa, els sindicats obrers o les societats secretes⁸. En aquesta tesi farem ús d'un sentit també ample del terme, però més restringit. Cal remarcar -és fonamental- que no considerem el corporativisme com una tendència secular del capitalisme avançat; diferents casos històrics i, molt especialment, la Gran Bretanya dels darrers anys, demostren la possibilitat de tendències contràries i, fins i tot, pot pensar-se en un cert decliu generalitzat del paper de la "concertació social"⁹.

3. Corporativisme sectorial i concertació neocorporativista

El terme corporativisme s'ha fet servir, en general, per descriure la ideologia i/o les estructures de règims dictatorials. Actualment se'n fa ús -especialment en la terminologia espanyola, italiana o francesa- per descriure comportaments insolidaris de determinats col·lectius socials. Aquest ús del terme per designar, despectivament, la conducta d'aquells grups que, en

"corporatisme" i no "corporativisme". Nosaltres continuarem utilitzant el terme "corporativisme", perquè el creiem més útil per assenyalar els punts en comú entre les seves variants, punts en comú que precisament van estimular, inicialment, la introducció del terme en d'altres països.

⁸ Tanmateix, aquesta perspectiva ha estat útil per dur a terme interessants anàlisis empíriques, com la tesi d'Eduardo Moyano sobre Corporatismo y agricultura a Espanya (vegeu Moyano, 1985 i 1988).

⁹ En el cas espanyol, també sembla evident que no es pot parlar de creixement líneal i permanent del nou corporativisme durant el postfranquisme, atès que les relacions neocorporativistes han estat particularment inestables i parcials i van entrar en una forta crisi a mitjan anys vuitanta (vegeu infra II.6).

defensa dels seus, s'oposen als "interessos generals" pot contribuir, paradoxalment, a consolidar ideològicament allò que aquí anomenem pràctiques corporativistes. Ara veurem alguns punts de contacte i algunes diferències entre els dos significats del terme.

En el debat contemporani, la defensa, explícita o implícita, del corporativisme com a forma d'organització social fa referència a la superació dels conflictes de classe mitjançant la coordinació de la representació de les diferents classes. Com en les corporacions o gremis medievals, es pretén l'interès comú per sobre dels interessos de cada membre, sense qüestionar l'existència de jerarquies; en el corporativisme modern, la "corporació" no serà l'agrupació local dels diferents estaments d'una professió, sinó l'agrupació a un nivell nacional dels representants dels diferents "estaments" de tot un sector econòmic, o fins de tota l'economia (vegeu, per exemple, Durkheim, 1902). Aquesta diferència justifica que el qualificatiu "corporatiu" o "gremial" designi (a vegades) comportaments orientats a protegir els interessos d'un col·lectiu professional, especialment si impliquen la defensa explícita d'una jerarquia interna dins la "professió", de la diferenciació respecte de la resta de la societat i/o de la protecció de la competència d'altres col·lectius. En aquest sentit, una mobilització de metges o de jutges per evitar el control social o estatal de la seva actuació podria considerar-se corporativa (nosaltres, com Giner i Pérez Yruela (1988), preferim, però, utilitzar l'adjectiu "gremial"), però sembla excessiu, per exemple, qualificar de corporativistes els obrers que reivindiquen mesures estatals per al manteniment del seu lloc de treball, o aquells que demanen un augment dels seus salaris per sobre d'un determinat percentatge. La utilització, en aquests darrers contextos, del concepte "comportament corporatiu" seria defensable si quedés demostrat que la consecució de les reivindicacions d'un grup de treballadors implica necessàriament perjudicar d'altres col·lectius socials més desfavorits i que, ni a curt ni a llarg termini, no repercutirà en benefici de la resta de treballadors. En general, sembla raonable pensar que les vagues i/o de l'amenaça de vaga, que només són efectives si existeixen mecanismes de protecció -legals, morals o coactius- davant la competència, s'han traduït

històricament en una millora general de les condicions de treball del conjunt dels assalariats i no només d'un determinat segment de treballadors.

Aquesta distinció entre els dos conceptes de corporativisme, com a "gremialisme" i com a forma de resolució de conflictes entre grups socials, és similar a la que va establir Lehmbruch (1984), després dels seus primers escrits sobre el tema, entre "corporativisme sectorial" (sectoral corporatism) i "concertació corporativista" (corporatist concertation)¹⁰. Segons Lehmbruch, el corporativisme sectorial és un vell fenomen que implica organitzacions sectorials amb monopoli de representació i, probablement, amb un accés privilegiat al govern; la relació amb el govern s'orienta a objectius sectorials i és de tipus clientelístic. Com a casos concrets, cita el paper de determinades associacions de metges i la representació d'interessos agrícoles a Alemanya i França -i, posteriorment, a nivell de la CEE-, on la concentració organitzativa en una gran associació cúpula va ser paral·lela a la participació en la formació i execució de la política sectorial¹¹. La concertació corporativista, un fenomen molt més recent, suposa, segons l'autor, dos trets essencials: no una única, sinó una pluralitat d'organitzacions que representin interessos confrontats i que aquestes organitzacions solucionin els seus conflictes i coordinin la seva acció amb el govern i tinguin en compte determinades exigències de l'economia nacional.

La diferent estructura empresarial dels diversos sectors econòmics és un dels factors que expliquen la importància que té per a cada sector econòmic l'existència d'estructures formals de representació i la intervenció estatal (Martínez Alier i Roca, 1985). L'estructura oligopolística d'un determinat sector econòmic -per exemple, la de la banca espanyola- permet,

¹⁰ En aquest paràgraf i els següents d'aquest apartat fem servir la terminologia de Lehmbruch. De tota manera, més endavant, el nom corporativisme i l'adjectiu neocorporatiu faran sempre referència a la "concertació corporativista".

¹¹ Això no significa que, quan es forma una única associació d'agricultors amb gran influència sobre la política agrària, hi siguin representats de la mateixa manera els interessos dels diferents agricultors, perquè, evidentment, l'associació pot estar controlada per un determinat segment d'agricultors.

si preval la cooperació i hom renuncia a la competència via preus, que les grans empreses es posin informalment d'acord sobre els preus. En el cas de l'agricultura, normalment un tipus d'acord així no és possible, perquè l'estructura de l'oferta és molt atomitzada i cal una intervenció directa de l'estat sobre els preus¹². Abans de la intervenció, perquè adquireixi legitimitat, l'estat pot consultar les organitzacions d'agricultors, i això seria un exemple de "corporativisme sectorial". Tanmateix, poden haver-hi conflictes interns d'interessos -per exemple, a l'hora de distribuir els augments de preus entre els diferents productes agrícoles- com també hi ha conflictes amb altres sectors econòmics -per exemple, si es fixen límits als preus dels inputs agraris- i amb els consumidors, però aquests conflictes no es resoldran en el mercat, sinó en la interrelació entre estat i associacions d'agricultors.

Evidentment, els conflictes no són exclusius dels sectors corporativitzats (en el sentit anterior) perquè, per exemple en el cas de la banca, també poden haver-hi (com ha passat recentment i de forma molt pública en el cas espanyol) conflictes interns entre les estratègies dels diferents bancs i externs amb els demandants de crèdits: fins a quin punt el govern recolzarà un grup o un altre en els conflictes interns o fins a quin punt recolzarà els interessos conjunts de les empreses d'un sector econòmic en conflicte amb altres sectors depèn de la capacitat de pressió de cada grup intern i del conjunt del sector. En aquest capítol ens interessa subratllar que només és apropiat parlar de "concertació corporativista" (o de "nou corporativisme") quan les associacions agràries o de banquers s'integren en estructures més àmplies de concertació i/o quan els conflictes entre diferents organitzacions d'un mateix sector se solucionen -molt probablement amb la intervenció de l'estat- en el marc de l'acceptació d'uns objectius macroeconòmics més generals.

¹² En aquest sector, la intervenció és especialment important, perquè la demanda és freqüentment inelàstica i, per tant, es produeixen fortes oscil·lacions de preus quan varien inesperadament (per raons climatològiques) les quantitats oferides. D'altra banda, fins i tot en el cas d'un sector oligopolitzat com la banca, després l'estat pot assegurar els pactes entre les grans empreses establint els preus acordats com a preus legals; és el cas de la fixació de tipus d'interès màxims sobre el passiu bancari durant el franquisme.

4. Acords neocorporatius, política de rendes i política econòmica

El camp privilegiat dels acords centrals entre organitzacions obreres i empresarials ha estat el de la política de rendes, cosa gens sorprenent, perquè en una societat capitalista el conflicte entorn de la fixació dels salaris és una de les manifestacions més directes del conflicte de classes. Sense consens el control pretès dels salaris cau en una confrontació directa amb les organitzacions sindicals i es fa molt més difícil d'assolir que no pas altres aspectes de la política econòmica, com ara el control de l'oferta monetària o la fixació dels tipus impositius.

Els acords neocorporatius, però, no es limiten necessàriament a la política de rendes, sinó que poden abastar qüestions molt més àmplies de política econòmica: bé perquè aquestes qüestions són elles soles punts importants de conflicte i es resolen mitjançant un pacte o bé perquè s'inclouen com a possibles contrapartides a la política de rendes, en una lògica que ha menat autors com Regini (1984) a parlar de l'existència d'un "intercanvi polític" que designa la renúncia a exercir tota la capacitat de força al mercat de treball a canvi de millores conquerides en la negociació política. L'extensió de l'acord a certs àmbits comporta necessàriament la intervenció directa de l'estat "cedint" -o compartint- àrees de decisió de la seva competència¹³, de manera que, almenys formalment, la decisió d'algunes matèries es trasllada de les burocràcies estatals o el parlament a les burocràcies de les organitzacions sindicals i empresarials.

A Suècia, per exemple, la política de rendes ni tan sols no ha estat l'àrea principal dels acords neocorporatius; la cooperació entre treball, capital i estat s'ha establert -seguint l'anomenat "model Meidner-Rhen"- a través, fonamentalment, d'una "política activa de mercat de treball", segons la qual cal assegurar la màxima mobilitat de la mà d'obra entre les indústries d'acord

¹³ En un estudi comparatiu, Wilensky i Turner (1987) han arribat a la conclusió, que els països amb més grau de "corporativisme democràtic" es caracteritzen també per una major interrelació entre les quatre àrees de política econòmica que ells analitzen: política de rendes, política activa de mercat de treball, política industrial i política social.

amb les necessitats globals del procés d'acumulació de capital i de forma compatible amb una política salarial igualitària que no permeti que les empreses menys eficients es mantinguin pagant salaris més baixos.

Encara que pròpiament no podem associar un contingut concret a la política econòmica neocorporativista, aquesta política no es planteja en el buit, sinó que respon a les contradiccions d'un determinat sistema econòmic i té els seus límits en el sistema econòmic mateix.

És difícil concebir una evolució consensuada cap a un sistema no capitalista o, fins i tot, la viabilitat -per acord- de qualsevol reforma que tingui un fort impacte sobre la distribució de la propietat del capital, fet que pot il·lustrar-se amb els obstacles que ha trobat la proposta inicial dels "fons d'assalariats" dels sindicats suecs, que originà una polèmica paradigmàtica dels "límits" del corporativisme: per als sindicats suecs, la proposta, aprovada en congrés el 1976, havia de ser un pas cap a la "democràcia econòmica" (un cop ja assolides, primer, la democràcia política i, després, la "democràcia social" garantida per l'Estat del Benestar). L'adquisició progressiva d'accions per part dels sindicats hauria de tenir un fort impacte sobre l'estructura de la propietat i sobre el poder de decisió dels sindicats a nivell d'empresa; aquesta proposta no comptava, però, amb el consens ni de la patronal ni dels partits "burgesos", i el mateix partit socialdemòcrata volia evitar la polarització social que provocà. En conseqüència, el contingut de la llei sobre aquests fons, aprovada a la fi de 1983, és molt més tímid que la proposta sindical¹⁴.

¹⁴ La llei va regular la creació de cinc fons regionals amb uns límits molt estrictes sobre el total d'accions acumulables: un fons particular no pot acumular més del 5% d'accions d'una empresa i entre tots ells no poden acumular més del 5% de les accions totals de la Borsa. Els comitès executius d'aquests fons són nomenats pel govern -si bé amb una majoria de membres lligats al moviment sindical-, el seu finançament es basa en un impost especial sobre els beneficis "extraordinaris" i tenen l'objectiu bàsic d'obtenir beneficis per completar el sistema de pensions vigent; la creació dels fons no confereix directament als sindicats locals un poder més gran en les decisions a nivell d'empresa. Vegeu el document sindical Landsorganisationen (LO) (1984); la nostra informació prové també d'una conferència que va oferir Torsten Wetterblad, especialista suec en temes sindicals, el dia 17 de novembre de 1988 a la Fundació Jaume Bofill.

La situació en què neixen els pactes neocorporatius és diferent com ho són també les mesures concretes que adopta cada país en contextos econòmics tanmateix semblants. Tot i que l'objectiu bàsic dels acords neocorporatius acostuma a ser la moderació salarial -tant si hi ha atur massiu com si no n'hi ha-, els contextos globals de política econòmica en què es planteja aquesta moderació són molt variats, en particular respecte de l'adopció o no de polítiques de foment i manteniment de l'ocupació. D'altra banda, tot i que en el corporativisme la idea dels interessos econòmics nacionals hi juga sempre un paper important, el marc on es plantegen aquests interessos pot ser el reforçament del proteccionisme però també l'adopció d'acords per fer front a les necessitats derivades de la competència de l'economia als mercats internacionals. Pel que fa això, Katzenstein (1985) assenyala als petits estats europeus com Suècia, Suïssa, Dinamarca o Àustria, la particular importància de les exportacions ha afavorit el "corporativisme democràtic": aquesta és una diferència rellevant entre el nou corporativisme i la majoria de propostes del corporativisme autoritari, lligades a projectes proteccionistes o, fins i tot, autàrquics.

5. Models de resolució del conflicte distributiu en una societat capitalista

El corporativisme no és una política econòmica concreta i determinada, sinó una forma particular de decisió (d'alguns aspectes) de la política econòmica, orientada a harmonitzar els conflictes entre les classes socials. En aquest sentit, Michele Salvati (1982) introdueix una distinció entre tres possibles models "tipus ideal" de regulació dels conflictes en una societat capitalista amb règim democràtico-parlamentari i, en particular, d'aplicació d'una política antiinflacionista exitosa. Aquests tres models són el "mercat", el "decret" i l'"acord" neocorporatiu. La utilitat d'aquesta classificació no rau en què cada experiència històrica pugui ser considerada de forma inequívoca com a exemple pur d'un determinat model, sinó que rau en que destaca que hi ha diferents formes de regulació dels conflictes, que cada forma té la seva pròpia lògica, que abasta diferents aspectes de la realitat, i que només adquireix certa estabilitat si compta amb unes condicions específiques.

Així, la lògica del "mercat" implicaria organitzacions sindicals febles - o, fins i tot, idealment, inexistents- i es correspondria amb una ideologia lliberal de no intervenció, ni governamental ni de grups organitzats, al mercat. La lògica de l'"acord" requereix l'existència d'organitzacions dels grups socials disposades a pactar i prou fortes i centralitzades per a garantir el compliment dels acords, i es correspon amb una ideologia de subordinació dels interessos dels diferents grups socials als interessos generals. La categoria "decret" (que també podem anomenar "dirigisme") serveix, en canvi, per assenyalar la possibilitat d'intervencions efectives per part de l'estat - fins i tot en matèries com la negociació salarial que, legalment, haurien de resoldre's entre treballadors i empresaris- sense necessitat, ni pràctica ni ideològica, d'un consens previ amb les organitzacions sindicals. Aquests models es corresponen en el camp concret de la qüestió salarial, amb la "negociació col·lectiva lliure" sense intervenció estatal i amb les polítiques de rendes "dirigista" i "concertada"¹⁵

6. Una relació simètrica entre les classes socials?

Cal parlar també del grau de "simetria" dels acords neocorporatius. Un sistema econòmic capitalista implica una desigualtat bàsica entre propietaris del capital i treballadors, de manera que la dinàmica econòmica depèn de les decisions d'inversió dels primers, decisions que no segueixen cap lògica d'interès social, sinó que es prenen en funció de les expectatives de guany privat. L'acció i l'organització dels treballadors posa límits al control del procés productiu per part dels propietaris del capital -o dels que decideixen en representació seva- i influeix sobre la distribució de la renda, però, sense un canvi de sistema econòmic, la lògica econòmica bàsica del sistema no s'altera.

Els acords neocorporatius impliquen un reconeixement de determinades organitzacions sindicals com a representants dels treballadors -i també un rebuig de qualsevol altra organització o de formes d'expressió dels seus interessos que no emanin d'aquestes organitzacions-, però alhora una

¹⁵ Vegeu supra I.1.

autolimitació per part d'aquestes organitzacions en l'ús de la seva capacitat de qüestionar les bases mateixes de funcionament del sistema. Això no vol dir que els acords neocorporatius -encara que en general es plantegen amb l'objectiu de contrarrestar una possible disminució dels excedents empresarials o d'estimular-ne el creixement- no comportin, de vegades i dins de certs límits, aspectes redistributius "progressius", sigui a nivell de reducció de les diferències salarials o sigui a través de mesures fiscals i/o de despesa pública. Aquesta redistribució de la renda -i, encara més, el qüestionament de la distribució de la propietat- té uns límits molt clars¹⁶, perquè la mateixa essència dels acords implica que les organitzacions sindicals subordinen la seva acció a l'acceptació de l'expectativa de benefici privat com a motor principal de l'activitat econòmica -que, evidentment, comporta la garantia del manteniment dels drets de propietat. De tota manera, com que no hi ha només una única distribució de l'ingrés compatible amb el funcionament del capitalisme, en cada lloc i cada situació històrica determinada, hi haurà una diversitat de possibles resultats dels acords.

Offe (1981) assenyala que un motiu del caràcter "assimètric" dels acords neocorporatius deriva del diferent impacte que té, per a cada un dels dos grups socials teòricament representats, un acord entre sindicats obrers i associacions empresarials que comporti un compromís de "pau social". Els sindicats renuncien a utilitzar el poder dels treballadors sobre l'activitat econòmica, un poder que, bàsicament, només s'expressarà de forma efectiva mitjançant l'acció col·lectiva o l'amenaça d'acció col·lectiva¹⁷. L'impacte dels acords de les associacions empresarials sobre els seus membres és molt diferent, perquè el poder bàsic del capital sobre l'economia, la decisió d'invertir o no, és resultat d'un conjunt de decisions individuals que no requereixen cap coordinació; és a dir, una "vaga d'inversions" és el resultat

¹⁶ En aquest sentit el cas suec abans esmentat és paradigmàtic.

¹⁷ Obviament, hi ha, però, altres maneres d'afectar la producció i els interessos empresarials com ara l'absentisme o la disminució del ritme o de la qualitat del treball o, fins i tot, el canvi d'empresa, sobretot en condicions d'excés de demanda de força de treball, que poden exercir-se individualment i sense coordinació explícita.

d'un conjunt de decisions purament individuals, mentre que una vaga obrera només pot tenir èxit com a decisió col·lectiva¹⁸ (tot i que el procés de decisió pot ser molt "espontani").

7. Estratègies sindicals: incentius i restriccions propis del neocorporativisme

Si partim del fet que els sindicats, bé que condicionats per la seva tradició, poden adoptar estratègies diverses davant d'una mateixa realitat (Lange, Ross i Vannicelli, 1982)¹⁹, cal preguntar-se què indueix l'adopció d'una estratègia de tipus neocorporativista si implica clarament limitacions de l'acció reivindicativa al mercat de força de treball.

Una possibilitat és que les organitzacions sindicals moderin les seves reivindicacions simplement perquè valoren les conseqüències negatives sobre l'evolució macroeconòmica que preveuen que comportaria una postura més militant, sobretot si dins els seus càlculs tenen en compte les possibles reaccions estratègiques del govern i els efectes sobre les decisions dels inversors. Malgrat això, la integració sindical als acords neocorporatius comporta, normalment, contrapartides més específiques, tant al nivell d'obtenció de "beneficis substantius" que actuen com a incentius per als afiliats -i, més en general, per als treballadors- com d'obtenció de beneficis organitzatius; en aquest sentit és clarificador partir de la idea, formulada per R.B. i D. Collier (1979), que el corporativisme és un concepte desagregable en un doble aspecte d'incentius (inducements) i restriccions (constraints).

En l'aspecte organitzatiu, seran incentius totes aquelles mesures i actituds adoptades per l'estat o altres "actors" (particularment les associacions empresarials i els partits polítics) que serveixen per enfortir una (o unes) determinada(es) organitzacions sindicals o per discriminar-les positivament respecte d'altres organitzacions sindicals. Aquests incentius no es redueixen

¹⁸ El col·lectiu afectat podria ser no el conjunt de treballadors assalariats d'una empresa o sector, sinó un segment dels treballadors insubstituïble i essencial per mantenir el procés productiu.

¹⁹ Estratègies que no sempre seran decidides autònomament, sinó que poden subordinar-se a un grup polític.

a normes legals sinó a tot allò que a la pràctica comporta una "compensació" de la seva adhesió a una determinada política per part de l'organització²⁰.

Com a concrecions d'aquests beneficis organitzatius apareix, en primer lloc, el reconeixement d'un monopoli -o duopoli o, més en general, oligopoli- de representació dels treballadors en unes determinades forces sindicals. Juntament amb aquest reconeixement, pot haver-hi tota una sèrie de mesures orientades a reforçar aquest monopoli, com ara una legislació sobre la negociació col·lectiva que discrimini en contra d'altres forces sindicals. Hi ha encara altres exemples de possibles beneficis organitzatius, com l'obtenció d'ajuts de tipus econòmic i l'acceptació de la participació sindical a diferents nivells, als organismes públics i a les empreses, participació que exigeix la designació de les organitzacions considerades representatives i, que per tant, s'interrelaciona amb la qüestió del monopoli de representació.

8. Grau d'estabilitat i de globalitat dels acords neocorporatius

El projecte polític de la majoria de pensadors que s'havien anomenat ells mateixos corporativistes era construir unes noves institucions estables i, en molts casos, de caràcter globalitzador.

Respecte a la segona característica, ja hem assenyalat que el concepte aquí utilitzat no contradiu necessàriament la supervivència del parlament i dels partits polítics i ni tan sols no cal considerar un "subsistema corporatiu" i un "subsistema polític" en mútua competència, sinó que més aviat es complementen: en primer lloc, hi ha una certa especialització, de manera que determinades decisions -però no totes les decisions de política econòmica i encara menys totes les decisions polítiques- passen a ser matèria de negociació neocorporativa; en segon lloc, no és inusual que hi hagi una forta

²⁰ Tanmateix, en el seu article, R.B. i D. Collier (1979) es limiten a l'aspecte legal de la qüestió i a la relació entre estat i sindicats. I pel que fa les restriccions, no consideren que ho siguin les voluntàriament acceptades pels sindicats, sinó només les limitacions legals imposades per l'estat, de manera que, segons els indicadors que utilitzen, el societal corporatism comportaria un alt nivell d'incentius i un baix nivell de restriccions, mentre que l'state corporatism implicaria un alt nivell tant d'incentius com de restriccions. Vegeu una elaboració més general del tema a Aguilar (1988).

interrelació -i, de vegades, dependència- d'aquestes organitzacions amb els partits polítics²¹.

Respecte a la primera característica, la definició del corporativisme com a "model" de relació entre sindicats i associacions empresarials no suposa que, un cop establerta una relació propera a aquest model, hi hagi res que asseguri la seva estabilitat i, encara menys, que a partir d'aquest moment desapareguin els conflictes entre les classes socials. El mateix contingut dels acords és matèria de conflicte i reflecteix també la lluita de classes; la qüestió de l'estabilitat és una qüestió oberta que caldrà analitzar històricament en cada cas i que no pot resoldre's ni apel·lant només a les tendències conservadores que crea la continuïtat mateixa dels acords -perquè atorga poder de decisió a les cúpules dirigents de les organitzacions- ni fent referència només a quins són els interessos "reals" de la classe obrera, com fa Panitch (1977) des d'una perspectiva marxista, en afirmar que l'estabilitat del corporativisme només pot conquerir-se mitjançant un autoritarisme estatal creixent.

Si bé la reticència de Panitch davant una hipotètica era del capitalisme avançat caracteritzada per l'estabilitat del neocorporativisme és molt pertinent, cal no oblidar que l'experiència històrica permet detectar algun cas -bé que limitat a alguns petits països europeus i difícilment "exportable"- d'una estabilitat relativa prou important durant unes quantes dècades i malgrat les variacions de la conjuntura econòmica i de les forces polítiques en el govern. Cal situar quins són els possibles factors de crisi del model en cada situació particular: el conflicte entorn dels temes de negociació -que inclou la possible voluntat sindical de dur a terme transformacions estructurals incompatibles

²¹ En aquest sentit, Pappalardo (1983) cita l'evidència de la gran coincidència personal entre els dirigents de les organitzacions obrera i empresarial respecte a cada un dels dos grans partits austríacs per afirmar que, en aquell país, el sistema de partits té un pes específic respecte al sistema corporatiu molt més gran del que habitualment es suposa a la literatura sobre neocorporativisme. En el cas espanyol, sense tenir en compte la interrelació entre dirigents sindicals i partits tampoc no s'entendria que nosaltres considerem que un acord entre partits polítics -els Pactes de la Moncloa- és un acord neocorporatiu (vegeu infra II.3).

amb el propi caràcter del consens neocorporativista-, la ruptura del monopoli de representació a causa de la competència d'altres organitzacions o de la "rebel·lió de les bases", la valoració d'una organització dels possibles costos en qüestions com ara l'afiliació o la credibilitat social- que li poden comportar els pactes, la incapacitat d'assumir la representació de "noves" problemàtiques socials, el qüestionament social dels valors fonamentals a partir dels quals es prova de definir un interès comú, la ineficàcia -o manca de voluntat política- estatal en complir possibles contrapartides, etc.

9. Corporativisme i manteniment de l'ordre capitalista

Tot i que el nostre estudi se centrarà, sobretot, en la determinació dels salaris, l'existència o no de relacions neocorporativistes a nivell central influeix no només sobre el nivell salarial considerat acceptable per treballar i sobre la conflictivitat entorn d'aquest punt, sinó que afecta també un aspecte encara més bàsic del funcionament del sistema capitalista, el procés mateix de transformació de la força de treball en treball efectiu²².

La transformació, al capitalisme, de la força de treball en treball efectiu comporta sempre una combinació de diferents graus de coerció i consens; no es tracta només de la incapacitat per part de l'empresa de supervisar totalment el compliment de les obligacions contractuals, sinó que el mateix contracte laboral té sempre un cert grau d'indeterminació que fa que el funcionament quotidià de l'empresa requereixi (amb graus diferents segons el tipus d'empresa i el paper que hi juga cada treballador) que els treballadors adoptin una certa actitud de cooperació amb els objectius de

²² Aquest problema és oblidat per la major part de l'anàlisi neoclàssica (vegeu infra I.6) que parla de la mercaderia treball com si el contracte laboral ja definís plenament quina serà la utilització concreta que l'empresa farà del treballador i com si garantís una determinada intensitat de treball durant la jornada laboral. En canvi, la terminologia que distingeix entre treball i força de treball, introduïda per Marx (1867), és molt més adequada per copsar el problema.

l'empresa més enllà de les obligacions contractuals escrites²³. El neocorporativisme és un dels mecanismes -juntament o alternativa a d'altres mecanismes empresarials- que permeten fomentar la cooperació a nivell d'empresa, en la mesura que el discurs dels sindicats s'identifica amb les necessitats del procés d'acumulació de capital, en la mesura que els acords a vegades contenen clàusules de gran "valor simbòlic", com ara la consideració de l'augment de la productivitat i la reducció de l'absentisme com a objectius comuns de sindicats i empresaris²⁴, i en la mesura, més específica, que la cooperació neocorporativista pot estendre's a àrees directament vinculades a l'adaptació dels treballadors a les necessitats productives, com, per exemple, la regulació de la formació professional²⁵.

²³ Com Albert Recio (1988) diu: "El comportamiento de los trabajadores en el proceso productivo, tomado en un sentido amplio (producción propiamente dicha, pero también actividades de investigación de nuevos métodos y productos, y actividades organizativas varias), presupone el desarrollo de una serie de actitudes positivas cuya aparición dependerá en buena medida del marco motivacional en que se desarrolle." (p.186)

²⁴ Com, en el cas espanyol, l'Acord Marc-Interconfederal de 1980 entre la UGT i la CEOE (vegeu infra II.3).

²⁵ Tanmateix, qüestions lligades a l'organització del treball o a la reestructuració productiva, que darrerament han passat a primer pla amb les demandes empresarials de "flexibilització", no poden, pel seu caràcter mateix, concretar-se a nivell agregat, sinó que han de ser o bé imposades unilateralment per les empreses o negociades a nivell d'empresa. Cal, doncs, preguntar-se si hi ha una contradicció entre el neocorporativisme al nivell "macro" i aquestes necessitats empresarials; quan l'estratègia és antisindical -d'imposició unilateral per part de l'empresa- la contradicció és òbvia. En el cas del "microcorporativisme" o, en expressió de Regini i Sabel (1988), de la "microconcertació", la contradicció no és clara i depèn de com es concreti la negociació al nivell d'empresa. Si la negociació es fa amb sindicats d'empresa desvinculats de qualsevol confederació -el "model japonès"- sí que hi ha contradicció. Si, en canvi, la negociació és amb les organitzacions sindicals de base, lligades a una o varies confederacions -com en el cas italià- l'existència de concertació a nivell "macro" no té per què oposar-se a la concertació a nivell "micro", sinó que pot afavorir-la; Regini i Sabel ho entenen d'una altra manera i consideren que, en el cas italià, el decliu de la macroconcertació i la creixent importància de la microconcertació estan directament vinculats; ells posen Austria com a exemple de país amb un tipus d'acord ben preparat per fer front a determinats problemes -com el control dels costos laborals- però molt rígid per fer front als problemes de

Wolfgang Streeck (1988), un dels principals analistes del neocorporativisme, ho expressa inequívocament: "one of the central weaknesses of the neo-liberal school seems to be that it has never turned its attention to the social conditions of cooperation between capital and labour at the point of production. Had it done so, it would have realised that far from being merely "distributional coalitions" (es refereix a la terminologia de Mancur Olson (1982)), interest associations -and trade unions in particular- can make indispensable contributions to social order without which the economic performance of complex organisations of work is likely to be severely constrained. (...) By thus creating a stable framework of precontractual conditions of individual contractual exchange in the labour market, trade unions in a corporatist industrial relations system help break the "vicious spiral" and the self-fulfilling prophecies of low trust and thereby enhance social integration and, ultimately, production. Only through collective status and representation can workers without property rights be sure that they will get a fair share of what they produce, and only then can they develop enough confidence to contribute beyond and above their formal contractual obligations." (p.230)

Avui com ahir, doncs, el corporativisme es presenta com una alternativa capitalista a la falta de cohesió social que comporta el lliberalisme econòmic pur amb la important diferència, però, que el "vell" discurs corporativista associava en general lliberalisme econòmic i lliberalisme polític, mentre que una de les preocupacions de molts defensors del nou corporativisme (almenys en el cas de Streeck) és evitar l'autoritarisme polític que pot acompanyar el projecte econòmic neolliberal.

reestructuració industrial; Katzenstein (1984) considera aquests mateix cas, en canvi, com un exemple en sentit contrari: el consens bàsic entre govern, sindicats i associacions empresarials donaria un avantatge a l'economia austríaca pel que fa a la innovació industrial i a la capacitat d'adaptació als canvis.

I.3. LA DINAMICA DELS SALARIS MONETARIS: FACTORS EXPLICATIUS

A aquest capítol tractem diverses qüestions referents a la determinació dels salaris monetaris, a la negociació col·lectiva i a la conflictivitat social.

El primer apartat d'aquest capítol proposa una relació funcional de les principals variables que, segons la nostra opinió, influeixen sobre la dinàmica salarial. L'objectiu d'aquesta relació funcional és centrar el tractament posterior de l'evolució salarial a Espanya i, en concret, de la incidència de la política de rendes. El segon apartat defineix els conceptes de capacitat de negociació i intensitat de negociació, que són claus per entendre per què la política de rendes -i, en particular, l'acord neocorporatiu- influeix sobre els salaris; la relació entre variació salarial i política de rendes és revisada a l'apartat tercer en vista de la relació funcional proposada.

Els apartats quart i cinquè tracten, respectivament, la influència sobre l'evolució promig dels salaris de la comparació entre salaris relatius i del grau de centralització de la negociació col·lectiva.

L'apartat sisè contrasta la nostra anàlisi amb les principals versions de la corba de Phillips i les seves justificacions. En darrer lloc, l'apartat setè fa alguns comentaris sobre la relació entre inflació i la força -i orientació- del moviment obrer.

1. Una relació funcional senzilla

Per copsar la importància de la política de rendes i centrar l'anàlisi de la dinàmica salarial en el cas espanyol i els efectes d'aquesta política, cal preguntar-se quins són els principals factors que determinen aquesta dinàmica; podem partir, prescindint de moment del problema bàsic de les diferències salarials, d'un senzill esquema funcional. Considerem que la variació dels salaris monetaris promig durant el període t es pot aproximar com a funció de dos factors; un primer factor f que podem anomenar capacitat (o poder) de negociació i que és funció d'una sèrie de variables analitzades en aquest mateix apartat i un segon factor $1-i$ que, com explica l'apartat següent,

reflecteix la intensitat de negociació. Suposarem, a més, una relació multiplicativa entre aquests dos factors.

Per tant, si Δ representa variació, és a dir, $\Delta x = x_t - x_{t-1}$, i w representa el salari promig durant el període t , tindrem:

$$\Delta w/w = [f(U, \Delta O/O, M, S, (\Delta p/p)_{t-1}, E(\Delta p/p), (\Delta(w/p)/(w/p))_{t,j}, \Delta c/c)](1-i)$$

$$k > 0, \quad i \in [0,1], \quad j=1,2,\dots,k$$

U és la taxa d'atur, que influeix tant sobre la capacitat de negociació dels treballadors com, encara que més indirectament, sobre el grau de resistència empresarial a les reivindicacions salarials. La influència de l'atur sobre la capacitat de negociació dels treballadors deriva del fet que com més difícil és trobar feines alternatives, més gran és la dependència del treballador respecte de la seva empresa, ja que el trencament de la relació laboral té uns costos més forts i, per tant, el seu futur està més condicionat al futur de l'empresa mateixa, mentre que aquesta, per contra, podrà substituir més fàcilment els treballadors com més gran sigui la "reserva" de treballadors desocupats¹.

Per aquestes raons, cal preveure una relació negativa entre canvis salarials i nivell d'atur ($\delta(\Delta w/w)/\delta U < 0$). La sensibilitat dels salaris respecte del nivell d'atur (és a dir, el valor absolut de l'anterior derivada) disminueix, però, fortament quan la negociació col·lectiva és el mètode generalitzat de fixació de salaris, perquè aquesta negociació institucionalitza limitacions a la competència via preus dels treballadors per als diferents llocs de treball. Això no vol dir, tanmateix, que les limitacions a la competència, que protegeixen el nivell de salaris, siguin totalment inexistents en absència de negociació col·lectiva, perquè poden actuar en forma de comportaments col·lectius

¹ Malgrat això, al marge de quins siguin els costos en termes de conflictivitat i de restriccions legals a la substitució, existiran, en molts casos, "costos de substitució" significatius que variaran molt segons quina sigui l'activitat econòmica i el lloc de treball però que, en general, seran més grans com més gran sigui la "formació específica" del treballador substituït.

solidaris². L'existència de fonts d'ingressos alternatives als salarials, com ara el subsidi d'atur, també disminueix l'efecte de U sobre $\Delta w/w$.

$\Delta O/O$ representa la taxa de variació del nivell d'ocupació, que també és molt rellevant en el procés de determinació salarial. Primer, perquè està relacionada amb la situació econòmica de les empreses, atès que, en general, hi ha una correlació positiva entre variacions del nivell d'ocupació i, d'una banda, demanda de productes i, de l'altra, nivell de beneficis de les empreses; per tant, com més petit sigui $\Delta O/O$, cal esperar que els costos de la conflictivitat laboral en termes de pèrdua de vendes seran menys significatius, mentre que, alhora, la capacitat per cedir a les reivindicacions salarials sense una caiguda de la taxa de guany per sota d'un determinat mínim serà també més petita. Com més petits siguin els costos derivats de la conflictivitat, caldrà esperar una major resistència empresarial a les reivindicacions salarials.

En segon lloc, la necessitat d'atreure mà d'obra pot induir les empreses a oferir voluntàriament salaris superiors als salaris promig de la resta d'empreses per cobrir més ràpidament les seves vacants i per evitar "fugues" de treballadors, especialment quan una alta taxa d'augment d'ocupació es combina amb un baix nivell d'atur.

Per aquestes raons, cal esperar que $\delta(\Delta w/w)/\delta(\Delta O/O) > 0$ ³. A més, és

² Les versions més simples de la teoria neoclàssica obliden aquest fet (vegeu infra I.6), perquè el treballador individual només tindria en compte, per decidir si accepta o no una oferta salarial, la comparació entre la utilitat dels béns que pot adquirir amb aquest salari i la desutilitat de treballar. Si, per exemple, uns treballadors fan vaga i l'empresa intenta substituir aquests treballadors en vaga per altres treballadors aturats o amb pitjors condicions de treball, ells acceptaran l'oferta, tret que la desutilitat del treball sigui inferior a la utilitat dels béns que els permet adquirir el salari. De fet, un treballador pot negar-se a actuar d'aquesta forma per solidaritat amb els treballadors en vaga, tot i no existint cap restricció legal ni coacció. Només podria considerar-se "irracional" aquest comportament des d'una perspectiva totalment individualista i a curt termini (vegeu infra I.7), perquè la hipòtesi més plausible és que les actituds solidàries dins la classe obrera han millorat històricament la seva situació econòmica.

³ Alternativament, podem formular la relació $\delta(\Delta w/w)/\delta(\Delta U/U) < 0$, perquè les variacions de l'ocupació i de l'atur estan inversament relacionades; ara bé, com que l'atur també depèn d'un altre factor, l'evolució de la població activa, és preferible considerar la variable $\Delta O/O$, que reflecteix

raonable suposar, com a factor addicional, que l'augment de l'ocupació normalment genera majors expectatives salarials per als treballadors i, per tant, una major pressió reivindicativa; tanmateix, també semblen possibles reaccions psicològiques temporals plausibles que actuïn en sentit oposat quan millora la situació econòmica⁴.

M és un indicador de determinades condicions estructurals que influeixen sobre la capacitat de negociació, com ara el grau de concentració de la força de treball -que es pot mesurar fins a cert punt per la grandària promig de les empreses en termes de nombre de treballadors i la seva dispersió-, l'estructura sectorial de l'ocupació, les formes de contractació -en particular, l'extensió de la contractació temporal-, els costos d'acomiadament⁵ i també les característiques tècniques mateixes del procés productiu que influeixen sobre el cost del conflicte per a l'empresa. Encara que, per simplificar, hem representat aquest factor amb una lletra, hauria

millor la dinàmica del mercat de treball.

⁴ En un context diferent, Hirschman (1981) assenyala aquesta possibilitat parlant de l'"efecte túnel", segons el qual, si la situació econòmica millora, augmentara també el conformisme temporal per part dels que no milloren, perquè creuran que la millora dels altres és un "avenç" de la seva futura millora. Però si les expectatives no es compleixen es produirà, amb tota probabilitat, un efecte frustració que actuarà en sentit contrari. Com a corollari, si, per exemple, els beneficis augmenten de forma persistent i els salaris reals romanen estancats o decreixen, es pot produir òbviament un descontent dels treballadors assalariats pel sentiment d'injustícia davant la repartició de l'augment de la renda, però també -i aquí cal adoptar una visió dinàmica, perquè el factor temps és crucial- perquè veuran frustrades les seves expectatives inicials. Al contrari, l'empitjorament de la situació econòmica i la caiguda de l'ocupació crea expectatives negatives, de manera que el manteniment del lloc de treball, encara que sigui amb pitjors condicions, serà considerat com una situació desitjable, en no complir-se les pitjors previsions de pèrdua del lloc de treball. Aquestes consideracions són molt importants per entendre la relació entre canvis de la conjuntura econòmica, acceptació i crisi del model de concertació a Espanya als darrers anys (vegeu infra II.6).

⁵ Tots aquests factors -econòmics i de legislació laboral- experimenten a Espanya grans canvis entre els anys de l'expansió econòmica dels seixanta i primers setanta i els posteriors a la crisi econòmica i al canvi polític (vegeu infra part II).

d'entendre's (i en una estimació quantitativa només podria ser tractat així) com un índex d'una variable qualitativa no mesurable directament amb un número real.

S és l'índex d'una variable, qualitativa com M, que indica les possibilitats d'acció col·lectiva dels treballadors i la seva consciència de classe en el sentit d'identificació com a grup social amb interessos oposats als de la classe capitalista. Pretèn incloure factors com ara el nivell d'organització dels treballadors, la seva experiència d'acció col·lectiva, la força dels valors de solidaritat i les idees prevalents entre els treballadors assalariats sobre la legitimitat dels beneficis i la relació d'aquests beneficis amb la inversió i l'ocupació.

En aquest punt, s'escau destacar que l'impacte d'un dels components fonamentals de la variable S, el grau de sindicalització, sobre els salaris no és fàcilment mesurable. De vegades, s'ha proposat comparar els salaris diferencials entre treballadors d'empreses amb organització sindical i d'empreses on no n'hi ha⁶. Suposant possible la comparació i que sigui possible aïllar altres factors rellevants⁷, el resultat tendirà a infravalorar l'impacte de la sindicació, perquè aquesta sindicació afectarà els treballadors de les empreses sense organització sindical: primer, perquè les empreses mateixes, adoptant una perspectiva a llarg termini, potser decidiran aplicar una política salarial de reducció o desaparició -o, fins i tot, de canvi de signe- de les diferències salarials entre els seus treballadors i els de les empreses "sindicades" (Ress, 1962) i provocaran així un "efecte difusió" de

⁶ Vegeu a Parsley (1980) una revisió dels estudis sobre el tema de la influència dels sindicats en les variacions salarials pel que fa a Gran Bretanya i, sobretot, als Estats Units. Un dels problemes és determinar la variable proxy de la força sindical, que no pot identificar-se amb el nombre d'afiliats.

⁷ Si existeix una negociació sectorial -com és el cas espanyol per a la majoria de treballadors- i els acords s'apliquen indistintament a tots els treballadors del sector -afiliats o no afiliats-, es fa impossible qualsevol comparació entre variacions salarials que afecten els treballadors de diferents empreses del mateix sector caracteritzades per un diferent grau d'organització sindical.

les millores obtingudes pels treballadors sindicats; segon, les pròpies expectatives salarials dels treballadors no sindicats augmentaran si augmenten els salaris dels treballadors sindicats i, amb aquestes expectatives, les pressions -encara que no siguin vehiculitzades per una organització formal- sobre les seves empreses. D'altra banda, en una valoració general de l'impacte dels sindicats òbviament caldria tenir en compte altres guanys -com, per exemple, un major control del procés de treball- diferents dels salarials, que possiblement diferenciarien més pronunciadament la situació a les diferents empreses segons el grau de sindicalització (Crouch, 1982).

$(\Delta p/p)_{t-1}$ i $E(\Delta p/p)$ representen, respectivament, la variació de l'índex p de preus dels béns de consum durant el període anterior i les expectatives sobre la seva evolució. Aquest factor és rellevant perquè evidentment els treballadors s'interessen per l'evolució dels seus salaris nominals per comparació amb l'evolució dels preus⁸ i en funció d'això plantegen les seves reivindicacions a la negociació col·lectiva. En aquest cas, cal esperar una influència de signe positiu de les variacions de p sobre les variacions salarials.

Aquesta influència es manifestarà atenent o bé l'experiència passada o bé les expectatives futures. La diferència és important⁹, sobretot si s'intenta dur a terme una política antiinflacionista, ja que, encara que les expectatives d'inflació futura estan condicionades per l'experiència anterior, no en depenen únicament: la política econòmica del govern també pot condicionar-les. Si el punt de referència de la negociació col·lectiva és la inflació passada, s'acceptarà un retard de l'ajust, però no es renunciarà a compensar les

⁸ De fet, per determinar el salari real, els únics preus rellevants són els dels béns de consum accessibles al treballador i la rellevància del preu de cada bé de consum particular depèn del seu pes dins les despeses totals del treballador. Com que, evidentment, el vector de consum és diferent per als diferents treballadors, fins i tot per a treballadors amb el mateix nivell d'ingressos, caldria treballar amb un índex de preus que tingui en compte el pes promig de cada bé dins del consum dels treballadors assalariats.

⁹ I, en el cas espanyol, representa un canvi fonamental entre la pràctica sindical d'abans de 1978 i la posterior (fins, almenys al 1987-88). Vegeu infra II.3.

pèrdues de poder adquisitiu degudes als augments de preus, especialment quan la indexació està formalitzada; n'és un exemple clar la scala mobile italiana. La fixació d'augment salarials sobre la base d'unes expectatives amb garantia de revisió si no es compleixen és un sistema internig¹⁰.

Pel que fa al paper dels preus en la determinació salarial, el marc institucional de negociació col·lectiva hi té una influència fonamental; la repercussió dels preus en els salaris serà, en principi, més gran si el període de temps entre conveni i conveni és curt -a la majoria de països europeus¹¹- o si la indexació actua de forma automàtica -en el cas italià, esmentat anteriorment- i aquest és un dels factors que expliquen que les variacions de p afectin en una mesura molt menor la determinació salarial als Estats Units que no pas als països de l'Europa capitalista (Bruno i Sachs, 1985).

$(\Delta(w/p)/(w/p))_{t,j}$ és la taxa de variació dels salaris reals experimentada durant el període $t-j$. Aquesta experiència condiciona la negociació col·lectiva perquè, en general, es produeix una inèrcia reivindicativa segons la qual, quan hi ha una experiència passada de millora salarial en termes reals, tendeix a mantenir-se com a objectiu una millora del poder adquisitiu similar a l'obtinguda els anys anteriors. Però també pot esdevenir-se l'efecte contrari, especialment després d'una experiència de creixement molt feble -o estancament o decreixement- dels salaris reals, en el sentit que es pretengui compensar aquesta experiència amb un augment superior al període actual. El fet és que, en general, l'experiència del passat influeix en el present. El signe de $\delta(\Delta w/w)/\delta((\Delta(w/p)/(w/p))_{t,j})$ és indeterminat i cal esperar que el valor absolut d'aquesta derivada decreixi a mesura que augmenta j , fins arribar a un retard de k períodes en què el seu valor es fa insignificant.

$\Delta c/c$ representa les variacions del percentatge del salari brut que reverteix a l'estat en forma d'impostos directes i cotitzacions socials. Té dues components: els impostos directes i les cotitzacions socials a càrrec dels

¹⁰ Ha estat sempre el cas de la política de rendes espanyola del postfranquisme (vegeu infra II.3).

¹¹ I, en particular a Espanya on, els darrers anys, han prevalut, en general, els convenis anuals o bianuals.

treballadors ($\Delta c/c$) i les cotitzacions socials a càrrec de les empreses ($\Delta c/c$). El component d'incidència més important sobre $\Delta w/w$ és el primer; la seva rellevància rau en el fet que els treballadors, quan negocien amb les empreses, s'interessen fonamentalment en la capacitat adquisitiva del seu salari en termes nets. Certament, l'augment de la fiscalitat pot revertir en un major "salari indirecte" (o "salari social") en forma de prestacions socials o serveis públics amb preus subvencionats, però això no comporta la irrellevància del factor $\Delta c/c$; en primer lloc, perquè el valor positiu o negatiu d'aquest factor no sempre respon a un augment del "salari indirecte", sinó que pot derivar d'un canvi de l'estructura tributària o estar destinat no a augmentar les despeses "socials", sinó a altres tipus de despeses o a reduir el dèficit públic; i, en segon lloc, perquè els augments del "salari indirecte" no impliquen necessàriament l'acceptació d'un menor augment del salari directe. Aquesta variable -que actua de manera que $\delta(\Delta w/w)/\delta(\Delta c/c) > 0$ - serà, en alguns casos, un factor explicatiu important de la "inflació de salaris", en el sentit que, de vegades, la inflació no es produeix tant a causa d'un augment de les demandes dels treballadors i/o de les expectatives de preus, sinó a causa d'una reacció destinada a recuperar el poder adquisitiu reduït com a conseqüència de la major pressió fiscal (vegeu, Jackson, Turner i Wilkinson, 1972 i Schelde-Anderson, 1979)¹². Els canvis de les cotitzacions socials a càrrec de l'empresa també podrien afectar $\Delta w/w$, però en sentit contrari - $\delta(\Delta w/w)/\delta(\Delta c/c) < 0$ - i de manera molt més indirecta: com més augmentin les cotitzacions socials a càrrec de l'empresa, més costós (si hi ha una relació directa entre cotitzacions socials i nivell salarial) serà per a l'empresa un determinat augment salarial i, per tant, caldrà esperar una major resistència empresarial a concedir aquest augment salarial.

L'evolució temporal de les diferents variables de f s'interrelacionen, en

¹² N'és un exemple l'efecte de les creixents cotitzacions socials i de la imposició sobre els treballadors els darrers anys del franquisme (vegeu infra II.2); en el postfranquisme, també ha crescut la imposició directa sobre els treballadors, de manera que la restricció salarial en termes nets va ser molt més pronunciada que en termes bruts per pràcticament totes les categories professionals (vegeu infra II.5).

alguns casos, entre elles; per exemple, l'atur i l'estructura de l'ocupació influeixen fortament sobre el grau d'organització dels treballadors o, un altre exemple, l'acció col·lectiva posa límits a la legislació sobre formes de contractació i acomiadament. D'altra banda, hi ha factors que també influeixen fortament sobre la dinàmica salarial però que no apareixen explícitament a la funció, perquè els hem considerat dades externes, com és el cas de l'evolució de la productivitat¹³.

2. Capacitat de negociació i intensitat de negociació

En primer lloc, podem suposar que hi ha una rigidesa total a la baixa dels salaris monetaris, de manera que el valor de f serà sempre positiu o igual a zero. És un supòsit força plausible la majoria de casos en què un percentatge elevat de salaris són determinats mitjançant la negociació col·lectiva, si bé podríem imaginar situacions de disminució de poder sindical i d'augment de l'atur que portessin a un valor negatiu¹⁴.

Anomenem el factor $1-i$ "intensitat negociadora"¹⁵. Qualsevol valor positiu de i implica algun tipus de limitació sobre la capacitat de negociar,

¹³ La separació entre variables explícitades i paràmetres externs depèn sempre de l'objectiu de l'anàlisi. Cal tenir en compte que aquesta separació de factors no significa que la productivitat depengui únicament de factors tecnològics, perquè les relacions laborals i el grau de legitimitat de que gaudeix per als treballadors la disciplina a l'empresa influeixen, com d'altres factors "institucionals", sobre la variable productivitat.

¹⁴ Segons l'anàlisi neoclàssica, la reacció dels treballadors, diferent si augmenten els preus o si baixen els salaris monetaris, és difícil d'entendre. Però si abandonem el supòsit del comportament individual maximitzador i considerem que els treballadors negocien col·lectivament amb l'empresa la majoria de salaris, la raó principal que es produeixi una resposta diferent davant les dues situacions és evidentment aquesta: l'augment de preus fa disminuir el salari real de forma automàtica, mentre que la disminució del salari monetari només es produirà si l'empresa aconsegueix que els treballadors (o aquells que negocien en el seu nom) l'acceptin explícitament (Braun, 1986). Un altre explicació, que va utilitzar Keynes (1936), rau en el paper dels salaris relatius (vegeu l'apartat següent).

¹⁵ Flanagan, Soskice i Ulman (1983) utilitzen aquest terme en un context semblant.

perquè comporta que els augments salarials produïts són inferiors als que caldria esperar tenint en compte factors com ara la situació del mercat de força de treball, la capacitat d'acció col·lectiva dels treballadors i les seves expectatives salarials. Les restriccions de la negociació poden ser acceptades voluntàriament per les organitzacions de treballadors o imposades externament pel govern o, fins i tot, per la pressió d'una opinió pública hostil a les reivindicacions salarials. El cas extrem de $i=1$ comporta, suposant un valor de f positiu, que els treballadors no obtindrien cap augment dels salaris monetaris, sigui perquè les seves organitzacions ho accepten voluntàriament o perquè les condicions externes bloquegen la negociació col·lectiva lliure, com seria el cas d'una llei de congelació salarial exitosa. L'altre cas extrem, el de $i=0$, significaria que no actua cap restricció en el sentit anterior.

La separació conceptual entre capacitat de negociació i intensitat negociadora ajuda molt a comprendre el paper actiu que les polítiques de les direccions sindicals -i, en alguns casos, la pura intervenció estatal- tenen en la determinació dels salaris, fins i tot si no varien les dades sobre condicions del mercat de força de treball, grau d'organització i estructura de la negociació col·lectiva¹⁶. Cal, però, matisar molt aquesta separació.

En primer lloc, la capacitat de negociació no s'ha d'entendre com el resultat de l'adopció, ateses unes determinades condicions econòmiques i organitzatives, del comportament més agressiu possible, ja que en la determinació mateixa de f hi entren factors influïts per la visió del món dels treballadors i les seves idees sobre el que és just i el que no ho és. En segon lloc, els sindicats no són institucions "externes" als treballadors i hi ha una interrelació que actua no només en el sentit que les polítiques sindicals incideixen sobre les actituds i idees dels treballadors, sinó també en el sentit invers; malgrat això, el comportament de les organitzacions té una lògica pròpia¹⁷, de manera que la proposició que els sindicats poden infrautilitzar la

¹⁶ De moment hem deixat de banda la qüestió fonamental de l'estructura de la negociació col·lectiva; la tractarem més endavant.

¹⁷ Per exemple, incentius en forma de guanys organitzatius estimulen els sindicats a acceptar una lògica neocorporativista (vegeu supra I.2).

capacitat de negociació dels treballadors -que, en gran part, depèn de l'existència i força mateixos dels sindicats (que influeix en el valor de la variable S)- és del tot coherent, perquè cal distingir conceptualment entre la incidència sobre els comportaments dels treballadors d'una política de consens dictada per les direccions sindicals i la difusió mateixa entre els treballadors de la idea del consens per altres vies com, per exemple, el paternalisme empresarial.

3. Variació de salaris i política de rendes

Ara podem preguntar-nos com actuaria concretament la política de rendes en el marc de la relació funcional de variació salarial.

Un possible primer efecte immediat és l'alteració de les expectatives d'inflació. La magnitud d'aquest efecte depèn del grau de confiança dels treballadors i dels empresaris en l'efectivitat antiinflacionista de la política de rendes i, en aquest sentit, aquest efecte serà similar al de l'anunci de qualsevol altra mesura antiinflacionista com ara, per exemple, el control de l'oferta monetària, sempre que la mesura sigui creïble.

L'efecte principal de qualsevol política de rendes efectiva "clàssica"¹⁸ és reduir la intensitat de negociació; aquest efecte reduirà la taxa d'increment salarial $\Delta w/w$ i, en conseqüència, provocarà un efecte addicional d'incidència sobre els preus i sobre les expectatives de preus futurs, sempre que suposem que les variacions dels costos salarials afecten els preus i que la formació de les expectatives de preus atén l'experiència del passat.

La variable i , que indica el grau d'infrautilització de la capacitat de negociació, pot ser, com ja hem dit, superior a 0 també en absència d'una política de rendes formal si les organitzacions sindicals decideixen restringir la seva capacitat de negociació per evitar que el govern apliqui altres mesures

¹⁸ En el cas particular de la política de rendes de base fiscal, si la càrrega fiscal recau sobre les empreses, la variable fonamental que canviarà serà la resistència empresarial a les reivindicacions dels treballadors, perquè el comportament dels treballadors en termes d'intensitat de negociació no té perquè alterar-se si no és que els sindicats s'adhereixin tàcitament o explícita a la política governamental.

per reduir la inflació de manera més indirecta. Aquestes mesures afecten altres variables del procés de determinació salarial, com ara U i $\Delta O/O$ -amb polítiques monetàries i/o fiscals restrictives-, M -amb mesures legals que augmentin la facilitat d'acomiadament i/o la precarització de la relació laboral- o S -amb mesures legals contra el "poder sindical"¹⁹-. Les organitzacions sindicals també poden considerar -fins i tot encara que no esperin reaccions governamentals- que l'augment salarial tindrà conseqüències negatives per als treballadors perquè influirà en la demanda de força de treball²⁰ o en el context polític mateix. És, però, quan els sindicats participen en una política de rendes formal, que es produeix una acceptació sindical explícita de reduir l'ús del seu poder de negociació salarial.

Aquest marc conceptual permet també situar els possibles efectes d'una política de rendes temporal després de la seva aplicació. En general, el fet que es partirà d'unes expectatives d'inflació diferents no serà l'únic canvi. En primer lloc, cal considerar, òbviament, el possible efecte de la política aplicada sobre l'atur, efecte que serà de signe i magnitud diferents segons les situacions²¹.

En segon lloc, la variació de $(w/p)_{t-1}$ pot afectar la futura evolució salarial, sigui provocant una reacció posterior en forma de major pressió

¹⁹ Una cita de D. R. Glynn (1981), directiu de l'associació empresarial britànica CBI, expressa clarament la restricció monetària i les reformes legals sobre la qüestió sindical com alternatives a la política de rendes: "One could regard monetary restraint as an attempt to force trades unions -through increasing unemployment and the other effects- to moderate their behaviour and to moderate wages claims. The critical question is whether or not labour markets are sufficiently competitive to act as a restraint on trades union behaviour. If they are not, then until reforms to reduce trade union monopoly power are introduced, the consequence of fiscal and monetary restraint will include high unemployment and pressure on company finances." (p. 202)

²⁰ Això serà així si els sindicats consideren la corba de demanda de força de treball decreixent respecte del salari.

²¹ Vegeu infra I.5.

salarial per contrarrestar la restricció anterior²² o, en sentit contrari, reduint les expectatives de creixement salarial.

En darrer lloc, la variable S no és indiferent al fet que s'hagi experimentat abans o no una política de rendes ni a la forma que hagi adoptat. La inclusió o no dels sindicats en un pacte social té efectes importants sobre la "cultura" dels treballadors i sobre la pròpia estructura de les seves organitzacions, perquè fomenta una ideologia de subordinació dels interessos dels treballadors a un interès econòmic general -i potser disminueix els incentius a l'afiliació basats en l'identitat de classe²³- i estimula la centralització en la presa de decisions.

D'altra banda, sembla que uns objectius de limitació salarial realistes per a una determinada conjuntura econòmica poden tornar-se inaplicables per a una altra conjuntura; si disminueix el nivell d'atur i/o augmenta l'ocupació, el "percentatge" d'infrautilització de la capacitat negociadora -el valor de i- que caldrà per mantenir una mateixa evolució salarial augmentarà. En situacions d'excés de demanda de força de treball, i per la dinàmica salarial, l'actitud mateixa de les empreses per atraure i mantenir els treballadors pot ser tan rellevant com el fet que s'utilitzi més o menys la pressió col·lectiva dels treballadors²⁴, de manera que, si es manté la política de rendes,

²² Tarling i Wilkinson (1977), en analitzar l'experiència britànica, destaquen aquesta reacció: "Incomes policy typically collapse under the growing pressure of wage claims and are followed by a rapid acceleration in the growth of average earnings" (p.497) "... the defensive response (dels grups més perjudicats, en termes relatius, amb la política de rendes), which occurs when an incomes policy breaks down, causes a bunching of settlements and an increase in the size of settlements in the immediate post-policy period, which itself raises the rate of inflation" (p.408). Layard (1982), en canvi, pensa que no està demostrat que de l'experiència britànica pugui concloure's l'existència d'aquest efecte catch-up. En el mateix sentit que Tarling i Wilkinson, Soskice (1978) analitza l'explosió salarial del període 1968-70 a diversos països europeus com a resultat de "frustracions" entre elles l'efecte de l'experiència anterior de política de rendes.

²³ Vegeu infra I.7.

²⁴ Holt (1970) compara els costos de les vagues i dels abandonaments individuals (quits) per a l'empresa i per als treballadors segons el nivell d'atur. Quan l'atur augmenta, el cost de les vagues per a l'empresa

diffícilment es podrà evitar la "deriva" salarial, entesa com a existència d'acords salarials individuals o col·lectius entre empresa i treballadors que contemplin augments efectius superiors que els fixats per les normes reconegudes de negociació col·lectiva (Braun, 1986)²⁵. Aquest factor, precisament, ha estat considerat normalment com la font principal de problemes, a l'hora de mantenir durant una llarga etapa el compliment de les normes salarials, en el cas d'Holanda, país considerat com un model de política de rendes després de la Segona Guerra Mundial però on, a partir de la segona meitat dels cinquanta, en un context de quasi-plena ocupació, va adquirir progressiva importància el fenomen dels "salaris negres"; en el cas austríac, segons Flanagan, Ulman i Soskice (1984), la mateixa direcció de la

disminueix, i també disminueix el cost dels abandonaments; en canvi, amb l'atur, els dos tipus de costos augmenten pels treballadors. Ara bé, per a l'empresa, a mesura que disminuís l'atur, el cost dels abandonaments creixeria molt més ràpidament que no pas el cost de les vagues. Per sota d'un determinat nivell d'atur, "the company is even more responsive to the individual worker pressures in the same direction than they are to the union threat." (p.88). Tot això és molt rellevant, però cal emfatitzar que el poder i les possibilitats d'acció col·lectiva augmenten precisament quan els treballadors depenen menys d'una empresa en particular i quan aquesta disposa de poques fonts d'oferta de força de treball alternatives. A més, com més desenvolupats estiguin els "mercats interns d'empresa" i més part del salari estigui lligada a la permanència a la mateixa empresa, el cost de l'abandonament tindrà, per al treballador, un component "fix" més important, independent de la situació del mercat extern, i la "sortida" serà més costosa.

²⁵ Si comparem l'evolució promig dels salaris per persona negociats als convenis i l'evolució promig dels salaris efectius per persona, hi hauran diferents raons de divergència. Deixant de banda el grau de fiabilitat de les estadístiques i la possibilitat que els col·lectius que analitzin les dues estadístiques no coincideixin exactament (problemes que limiten greument l'anàlisi del cas espanyol: vegeu l'annex 3), la divergència, de vegades definida globalment com a "deriva salarial", és deguda, en primer lloc, a la deriva salarial pròpiament dita, entesa com l'hem definida al text, i, en segon lloc, a l'efecte automàtic dels canvis estructurals de la població ocupada respecte de la composició sectorial, la antiguitat, la categoria professional... que impliquen una evolució dels salaris efectius promig no exactament igual a allò pactat, fins i tot en el cas de compliment estricte dels acords pactats als convenis. D'altra banda, quan els convenis sectorials o d'empresa no compleixen els acords de política de rendes establerts a nivell més alt, potser és més adequat afirmar que s'ha desatès la política de rendes i no pas que s'ha produït una deriva salarial.

confederació sindical pressiona els empresaris perquè, davant les pressions dels comitès de empresa -que, bé que fortament lligats als sindicats, són considerats per la direcció sindical com a competidors en el procés de determinació dels salaris-, no utilitzin la possibilitat legal de pactar augments salarials majors als establerts centralment.

4. Els salaris relatius

Una de les principals limitacions de l'esquema funcional proposat és el seu caràcter agregat, que prescindeix forçosament del problema molt rellevant dels salaris relatius. Si la força de treball fos totalment homogènia i existís un únic salari per unitat de temps de treball, o si l'estructura salarial dels diferents tipus de treball fos totalment invariable, aleshores no hi hauria cap diferència entre taxa promig d'increment salarial i taxa d'increment salarial de qualsevol treballador o grup de treballadors. Però l'estructura salarial pot alterar-se i, a més, aquesta alteració no afectarà només la distribució de l'increment salarial previst per la funció f , sinó també el valor d'aquesta funció, perquè els treballadors, quan negocien, es preocupen no només pel seu salari, sinó també pel seu salari relatiu, fet que destaca tot el corrent "institucionalista" de l'economia laboral i que Keynes (1936) mateix considerava fonamental per explicar la rigidesa a la baixa dels salaris monetaris²⁶.

Tot i que no s'alteri l'estructura salarial, la diversitat de salaris pot considerar-se un factor autònom de pressió a l'alça salarial (M.C. Sawyer, 1982a). Si hi ha, per exemple, n unitats de negociació, les expectatives salarials dels treballadors afectats per la unitat de negociació s depenen dels seus salaris per comparació amb els dels treballadors de la resta d'unitats negociadores (que s'observen, suposem, al període anterior), és a dir, de les

²⁶ "...Any individual or group of individuals who consent to a reduction of money-wages relative to others will suffer a relative reduction in real wages, which is sufficient justification to them to resist it.(...) they (els treballadors) resist reduction of money wages, which are seldom or never of an all-round character..." (Keynes, 1936, p.14).

variables $(w_j/w_j)_{t-1}$, amb $j=1,...,s-1,s+1,...,n$, encara que l'efecte de les variacions d'aquestes variables serà molt diferent segons les unitats negociadores s i j que considerem; en alguns casos seran despreciables, de manera que, a la pràctica, considerarem que les expectatives salarials de la unitat s depenen de la relació salarial respecte d'un determinat subconjunt m d'unitats de negociació ($m < n$)²⁷. La pressió vers l'augment salarial és deguda a la diversitat salarial, que crea sentiments de "greuge comparatiu" que generen reivindicacions salarials majors de les que es produirien si no actués aquest factor, mentre que els sentiments comparables de considerar-se en una situació privilegiada i reduir, en conseqüència, les reivindicacions, són més febles. Suposem, per exemple, que els treballadors de la unitat de negociació s creuen que la relació w_s/w_j és injusta i que hauria de reduir-se, però suposem també que hi ha factors que fan que a j hi hagi més capacitat de negociació -factors com ara una major tradició d'acció col·lectiva o una millor situació econòmica de l'empresa-; si els treballadors de s aconseguixen cada període que el seu salari relatiu no es deteriori encara més i que $w_s = w_j$, estarem en una situació en què l'augment promig ha estat de $\Delta w_s/w_j$, mentre que, en absència de l'efecte "comparació", l'augment promig hauria estat inferior.

L'efecte sobre els salaris promig serà, però, més alt si l'estructura salarial s'altera, perquè creiem que quan es perden posicions relatives es generen expectatives a l'alça, però no expectatives a la baixa en la situació oposada²⁸: és a dir, si augmenta w_s/w_j , l'augment d'expectatives dels treballadors de la unitat s no serà compensat per una disminució d'expectatives equivalent dels de la unitat j que anul·li l'efecte global sobre els salaris promig.

Quan, per exemple, existeix un determinat nivell d'atur, però en un

²⁷ John T. Dunlop (1957) parla de "contorns salarials" en referir-se a les diferents unitats de negociació amb taxes salarials molt interrelacionades.

²⁸ En realitat, per fer aquest raonament només cal suposar que l'augment d'expectatives salarials provocat per una pèrdua de salari relatiu és inferior a la disminució d'expectatives a la baixa provocada pel guany de salari relatiu.

sector econòmic, o per a una determinada categoria de treballadors, hi ha excés de demanda de força de treball, és probable, si els treballadors no restringeixen la seva capacitat de negociació, que els salaris d'aquest sector o categoria augmentin inicialment més que els d'altres grups de treballadors; això afectarà el conjunt de salaris, perquè l'augment tendirà a generalitzar-se a d'altres treballadors, encara que la generalització no serà completa ni afectarà igualment tots els grups de treballadors²⁹. La tendència a la generalització actuarà independentment de l'origen de l'augment, o bé una particular relació entre oferta i demanda de força de treball, o bé una particular "militància" sindical, o una menor resistència empresarial a causa de, per exemple, la major possibilitat de repercutir els augments salarials en els preus³⁰ o d'un major augment de la productivitat. Una de les conclusions és que és molt rellevant establir una distinció analítica entre quin és l'impacte inicial que provoca la inflació i quin és el mecanisme de transmissió d'aquest impacte (Piore, 1978).

La probabilitat d'un impacte inflacionari serà major en determinades circumstàncies econòmiques. En aquest sentit, no només és important la taxa d'atur U, sinó també l'estructura ocupacional i sectorial de l'atur i, sobretot, la tendència de l'ocupació, ja que, per a un mateix nivell d'atur, si la tendència és d'augment de l'ocupació, és més probable que es produeixin situacions parcials d'excés de demanda de força de treball que no pas quan la tendència és de disminució.

Aquesta anàlisi sobre l'estructura salarial interempresarial i intersectorial contrasta amb l'explicació convencional. Les perspectives clàssica i neoclàssica comparteixen la visió que treballs similars tendeixen, a igualtat

²⁹ El marc institucional serà fonamental per determinar el grau i rapidesa de la generalització; quan, com en el franquisme (vegeu infra II.2), els sindicats independents estaven prohibits, també es produïa una certa la generalització des dels sectors i empreses més "militants", però amb especials dificultats.

³⁰ Si es tracta de negociacions al nivell d'empresa, la possibilitat serà, en general, més gran com més gran sigui la "concentració" de la indústria en qüestió.

d'altres avantatges i desavantatges (A. Smith, 1776), a ser pagats igualment; la força que assegura tal tendència és la lliure mobilitat del treball. Les diferències salarials a curt termini entre treballs substituïbles entre ells s'explicaria sobretot per la situació econòmica més o menys expansiva de cada empresa o sector³¹. Per això, tant les diferències salarials com les tendències igualadores s'expliquen fonamentalment pel mecanisme de l'oferta i la demanda.

En realitat, la mobilitat és molt limitada i no només per l'existència de convenis col·lectius que estableixen diferents mínims salarials a diferents empreses i/o sectors, sinó també perquè tendeixen a crear-se, per diverses raons, lligams estables entre una part important dels treballadors i les empreses. Si considerem les diferències salarials entre treballs de diferent nivell de qualificació -és a dir, entre "grups que no competeixen entre ells" (Dobb, 1959)-, la impossibilitat d'explicar aquestes diferències per factors purament econòmics -o bé els costos de formació³² o l'oferta i demanda- i el paper dels factors institucionals encara és més clara; tant perquè el nucli de treballadors estables d'una empresa tendeix a formar part d'un "mercat intern de treball" (Doeringer i Piore, 1971) -en gran part independent de les pressions del mercat "extern" i amb les seves pròpies normes d'ascens i retribució, que adquireixen legitimitat consuetudinàriament-, com perquè a la negociació col·lectiva les polítiques sindicals influeixen sobre aquestes normes internes de remuneració.

A.M. Ross (1948) destaca encertadament que les tendències igualadores s'expliquen fonamentalment per la força de l'organització i de les idees, que actuen precisament en contra dels resultats del mercat, de manera que com més gran sigui el grau de sindicalització -és a dir, com menys "competitiu" sigui el mercat de la força de treball-, més forta serà la tendència a la igualació o, millor dit, a reestablir una estructura salarial que

³¹ Vegeu la revisió de les teories sobre les diferències salarials que fa A. Meixide (1988).

³² Aspecte en què centren la seva atenció els autors clàssics i també la teoria del capital humà (vegeu infra I.6).

consuetudinàriament és considerada justa. Però l'estructura salarial no és inflexible: primer, perquè les idees dels treballadors, sobre quines diferències són justes i quines no ho són, no són, evidentment, l'únic factor que determina els canvis salarials -i aquí els desequilibris entre oferta i demanda hi juguen un paper remarcable, tot i que generalment secundari- i, segon, perquè aquestes idees estan subjectes a canvis que dependran sobretot de, d'una banda, la pròpia evolució de l'estructura salarial, que amb el temps crearà noves normes consuetudinàries i, de l'altra, de les estratègies sindicals³³ i també empresarials sobre el tema³⁴. En aquest sentit, l'existència de política de rendes i, sobretot, la manera de concretar-se la norma salarial -una concreció que sovint és resultat d'una negociació entre govern, sindicats i associacions empresarials- pot ser determinant³⁵ sobre l'evolució de les diferències dels augments salarials de la negociació col·lectiva.

5. El grau de centralització de la negociació col·lectiva

En primer lloc, un corol·lari de la nostra anàlisi prèvia sobre l'efecte comparació de salaris és que, com més descentralitzada sigui la negociació col·lectiva, més probable serà que es produeixin casos específics de forts creixements salarials i més significatiu serà l'efecte comparació entre les diferents unitats negociadores, que pressionaran a l'alça sobre els augments salarials promig. Tot i això, una força actuarà en sentit contrari: quan la negociació col·lectiva afecta una o poques empreses d'un sector econòmic, pot augmentar la resistència empresarial a concedir els augments per la major

³³ El canvi, en el cas espanyol, des de les reivindicacions sindicals de reduir el ventall interocupacional de salaris a mantenir-lo és un exemple dels efectes de la política sindical sobre la qüestió (vegeu infra II.3 i II.5).

³⁴ Encara que fem èmfasi en l'aspecte de les variacions salarials resultants de les demandes dels treballadors, això no vol dir que les empreses no adoptin també estratègies salarials que no sempre consisteixen en minimitzar els salaris (com evidencia, per exemple, el fet que les empreses poden decidir pagar salaris equivalents als d'altres empreses amb més militància sindical per fer menys atractiva la sindicalització) i poden introduir un major o menor grau de jerarquització.

³⁵ Vegeu supra I.1.

difficultat de traslladar-los als preus si no es produeix un augment de costos similar dels competidors³⁶.

D'altra banda, i sobretot si les petites empreses tenen un pes important dins l'economia, la centralització formal de la negociació col·lectiva amb convenis sectorials aplicables a totes les empreses pot evitar que l'augment salarial dels treballadors de les empreses amb menys capacitat de negociació sigui sistemàticament inferior als de la resta d'empreses. Aquest efecte d'inclusió de totes les empreses podria traduir-se en un major augment del salari promig i, sobretot, en una disminució de la seva dispersió³⁷. A nivell d'empresa, quan existeix una negociació separada de diferents grups de treballadors, un grup de treballadors que representi una part petita dels costos laborals totals i que sigui imprescindible per a l'activitat de l'empresa pot fàcilment aconseguir augmentos salarials superiors als que assoliria en una negociació conjunta perquè es trobarà amb una menor resistència empresarial³⁸.

En general, pel que fa a la relació entre grau de centralització³⁹ i

³⁶ Vegeu infra I.4.

³⁷ La pràctica sindical de "negociació articulada" permetria que els treballadors de les empreses amb menys poder de negociació es beneficiessin d'una negociació conjunta sense que aquells amb més poder de negociació renunciessin a augmentos superiors als garantits per a tot el sector.

³⁸ Que un grup de treballadors representi una part petita dels costos totals és un dels casos "clàssics" citat per la majoria d'autors (per exemple, Hicks, 1964) com a especialment favorable per conquerir augmentos salarials. En el cas espanyol, recentment s'ha produït algun conflicte entorn de la reivindicació d'un "conveni-franja" d'alguns col·lectius de treballadors específics; la lògica "gremial" d'aquests casos és, sens dubte, pretendre un poder de negociació que precisament es pot tenir perquè els altres treballadors de l'empresa no el tenen.

³⁹ El grau de centralització de la negociació col·lectiva té dos aspectes. Un és el formal o estructura de la negociació col·lectiva; l'altre és el del nombre final de negociacions que determinen els salaris. El segon aspecte està condicionat pel primer, però també depèn d'altres factors. El cas límit de centralització fóra el d'una política de rendes que fixés exactament les variacions salarials futures dels diferents grups de treballadors i que fos aplicada per totes les unitats de negociació. En el cas espanyol (vegeu infra

dispersió salarial, cal esperar, en principi, que la dispersió dels augments salarials augmenti amb la descentralització. Però hem de fer unes quantes precisions. En primer lloc, la política sindical pot ser més rellevant que el grau mateix de centralització. Una negociació central que accepti diferents augments per a diferents empreses o sectors atenent, per exemple, la seva situació econòmica particular, pot comportar més dispersió dels augments que no pas negociacions descentralitzades orientades amb una òptica més igualitària⁴⁰. Si en lloc de considerar dispersió interempresarial considerem dispersió interocupacional -segons categories-, la impossibilitat d'identificar grau de dispersió amb grau de descentralització és encara més evident.

La segona precisió és que una major dispersió de les variacions salarials no es tradueix directament en augment de la dispersió de salaris⁴¹,

I.4), durant l'etapa de la "concertació", no es produeix una centralització formal molt significativa però sí una centralització de facto de la determinació de salaris.

⁴⁰ Per tant la dispersió dels salaris industrials i l'evolució d'aquesta dispersió no són uns bons indicadors indirectes del grau de centralització de les institucions de fixació de salaris, contràriament al que creu Richard Freeman (1988). Sense negar una certa correlació entre les dues variables, les dades que aporta Freeman mateix evidencien clares excepcions. Àustria apareix amb un nivell de dispersió alt i creixent, en contrast amb Suècia (on la dispersió és la més baixa dels divuit països considerats): la diferència, òbviament, rau en la política diferent seguida per les confederacions sindicals dels dos països i no en un grau de centralització diferent. Un altre fet "anòmal" és la forta compressió de les diferències salarials a Itàlia en el període 1973-83, fins a assolir un dels nivells més baixos de tota la mostra analitzada, fet que difícilment explica la hipòtesi de la centralització.

⁴¹ Si mesurem la dispersió en termes del coeficient de variació, cal distingir entre coeficient de variació dels valors de w (diguem-ne α) i dels valors de $\Delta w/w$ (diguem-ne β). En el cas extrem que els augments percentuals dels salaris siguin idèntics per a tots els treballadors, l'estructura salarial en termes relatius es mantindrà invariable (és a dir, si $\beta=0$, llavors $d\alpha/dt=0$). Al marge d'aquest cas, un mateix valor de β pot produir resultats diferents segons com es reparteixin els augments salarials.

Vegem un exemple. Suposem tres grups de treballadors amb salaris $w=200$; $w'=150$ i $w''=100$, que corresponen a $\alpha=0.27$. Suposem també dos casos de variacions salarials amb un mateix valor $\beta=0.31$ i en què una mateixa dispersió dels augments pot provocar, segons com es distribueixi, un augment o una disminució de la dispersió salarial:

ja que el poder de negociació relatiu de les diferents unitats de negociació no ha de ser sempre el mateix i la centralització frena, en certes circumstàncies, la pressió que, en una negociació col·lectiva descentralitzada, podrien fer els treballadors amb salaris més baixos per a demanar una millora relativa de la seva situació⁴². Contràriament, la política de rendes pot comportar l'acceptació de tractaments salarials diferenciats en funció de variables econòmiques⁴³, de manera que la crítica "liberal" segons la qual la política de rendes sempre crea "rigideses" -en el sentit que frena la flexibilitat de salaris exigida pels canvis dels mercats-, és una crítica injustificada (Trevithick, 1980).

6. Formació de salaris i corba de Phillips

La contribució de Phillips (1958) sobre la relació entre les taxes de creixement dels salaris monetaris i les taxes de desocupació és encara un punt de referència bàsic dels estudis entorn del tema de la inflació, fins al punt que la posició antagònica a l'existència d'aquesta relació a llarg termini s'anomena normalment com la hipòtesi d'existència d'una corba de Phillips vertical. Si utilitzem l'expressió "corba de Phillips" en un sentit molt ampli, podem considerar la relació funcional proposada anteriorment una de les seves expressions o, com es diu de vegades, de la corba de Phillips "augmentada". Ara bé, la novetat del plantejament de Phillips no va consistir en establir una relació entre les variables U i $\Delta w/w$, sinó en postular

Cas 1. Salaris després de l'augment (del 10, 12 i 20% respectivament): $w=220$; $w'=168$ i $w''=120$; $\alpha=0'24$.

Cas 2. Salaris després de l'augment (del 20, 12 i 10% respectivament): $w=240$; $w'=168$ i $w''=110$; $\alpha=0'31$.

⁴² L'experiència espanyola no confirma de cap manera que la relació entre centralització i disminució de les desigualtats sigui sempre real (vegeu infra II.5).

⁴³ En el cas espanyol, la política de rendes concertada va comportar l'acceptació sindical explícita -primer de la UGT i, després, també de CCOO- de reivindicar menors augmentos dels salaris monetaris a les empreses amb dificultats econòmiques i, després, també a aquelles acollides a plans de "reconversió industrial" (vegeu infra II.3).

l'estabilitat d'aquesta relació al llarg del temps⁴⁴.

Per a nosaltres, el nivell d'atur també és una variable important a l'hora d'estudiar el comportament dels salaris i es pot dir, en un plantejament teòric, que si tots els altres factors es mantinguessin invariables, el nivell d'atur hauria d'explicar per què varien els salaris. Però considerar l'atur com la variable bàsica per explicar els salaris implica que la resta de variables, entre elles el comportament estratègic dels sindicats, hi tenen una influència menor; en la nostra opinió, això no sempre és així: entre altres coses, cal preguntar-se com varia històricament la influència relativa de l'atur i dels altres factors i, en especial, la influència dels recursos d'acció del moviment obrer i del grau d'utilització d'aquests recursos. La qüestió és força rellevant, perquè el cas espanyol durant la transició política és un bon exemple que els canvis de la tendència dels salaris no s'entendran si no es fa referència al context polític i al paper dels sindicats en aquest context⁴⁵.

Però de fet més interessant que contrastar la nostra anàlisi amb la versió simple de la corba de Phillips, és contraposar-la a teories més recents sorgides de la crítica d'aquesta versió entesa com una relació estable, i purament econòmica, entre atur i variació de salaris monetaris. Farem referència a dues línies d'anàlisi: la que duu al concepte de "taxa natural d'atur" i la que desemboca en el concepte de "taxa d'atur no acceleradora de la inflació" (la NAIRU de la literatura anglosaxona).

L'atac principal a la hipòtesi de l'existència d'una relació estable entre atur i variació de salaris monetaris i a la seves conseqüències de política econòmica -la necessitat d'escollir entre diferents combinacions dels "mals" inflació i desocupació- va provenir de dos autors: Milton Friedman (1968) i Edmund S. Phelps (1971). Aquests autors parteixen del fet evident que

⁴⁴ Les desviacions respecte dels valors previstos de la funció no lineal $\Delta w/w = f(U)$ seria el resultat de canvis de la taxa d'atur ($\Delta U/U$) -una variable que complementa U per establir $\Delta w/w$ - o de situacions particulars de canvis excepcionals dels preus de les matèries primeres importades. La major part de les variacions salarials quedarien explicades integrant els dos darrers factors.

⁴⁵ Vegeu infra II.1.

l'element principal que determina oferta i demanda de treball⁴⁶ en un mercat que se suposa "preu-acceptant" no serà el salari nominal, sinó, en tot cas, el salari real esperat i que, per tant, qualsevol equació de variació dels salaris monetaris ha de tenir en compte les expectatives d'inflació. L'argumentació de Friedman i Phelps no contradiu el principi walrasià que el moviment de preus depèn de la relació entre oferta i demanda, sinó que explica l'existència de la corba de Phillips a curt termini com a expressió d'aquest principi en un marc d'incertesa sobre els preus futurs i d'expectatives adaptatives. L'element inicial del desplaçament del nivell d'atur respecte del seu valor "natural" serà la política governamental expansiva; aquesta política provocarà un augment de preus i salaris que, mentre no s'alterin les expectatives dels agents econòmics, farà variar les seves decisions, perquè les variacions experimentades individualment no s'interpretaran de manera immediata com a part d'una variació general i, per tant, com a mancades de significat en termes reals: amb un salari monetari superior, els treballadors oferiran més treball i, amb un preu superior, les empreses estaran disposades a contractar més treballadors, amb la qual cosa disminuirà l'atur -que la interpretació d'aquests autors considera principalment com a atur friccional i de cerca de treball.

⁴⁶ La justificació prevalent de la corba de Phillips, arran de la contribució de Lipsey (1960) i d'acord amb el tipus d'interpretació ja apuntada per Phillips per explicar la relació empírica que havia estudiat, es basava en els principis de l'oferta i la demanda com a determinants fonamentals del moviment de preus als diferents mercats i, en particular, al mercat de treball. Aquesta justificació no només podia integrar-se dins l'economia "ortodoxa", sinó que, fins i tot podia considerar-se com un restabliment del principi de l'oferta i demanda com a determinant també dels salaris. Sense necessitat de recórrer -com fa el model IS-LM standard- a una inexplicable inflexibilitat a la baixa d'aquest preu. Segons l'opinió d'un analista de la política de rendes: "As interpreted by Lipsey, the Phillips curve quickly became accepted doctrine because it fitted perfectly into the neoclassical model of a real economy made up of efficient markets adjusting to balance supply and demand. The proposition that the change in money wage rates will reflect demand and supply conditions within the labor market appeared to be an elementary principle of economics" (...) "However, the concept that the rate of change wages was a function of the level of unemployment was totally at variance with Keynes's thinking in the General Theory." (A.R. Braun, 1986, p.133).

Segons aquesta anàlisi, la corba de Phillips existeix, però només com a fenomen a curt termini; a mesura que les expectatives s'ajusten a la realitat, l'atur torna al seu nivell "natural" que, una conclusió antikeynesiana, no depèn de la política governamental, sinó només de les restriccions tecnològiques -que determinen la forma de la corba de demanda-, del grau de competitivitat dels mercats, de les preferències dels treballadors i de característiques del mercat de treball com ara el grau d'informació o de flexibilitat de les formes de contractació i acomiadament. Si establim com a condició d'equilibri a llarg termini que es compleixin les expectatives d'inflació i, per tant, que no hi hagi confusió entre canvis purament monetaris i canvis reals, un únic nivell d'atur -corresponent a la taxa "natural"- complirà la igualtat entre oferta i demanda de treball, de manera que la corba de Phillips a llarg termini serà vertical: un augment de la taxa d'increment dels salaris monetaris implicarà una inflació alta però no una taxa d'atur petita; un augment de $\Delta w/w$ "will "buy" a temporary but not a permanent decrease of u (es refereix a la taxa d'atur)" (Phelps, 1971, p.151). Voler mantenir una taxa d'atur inferior a la "natural" desencadenaria una inflació creixent. Friedman (1977) planteja, fins i tot, la hipòtesi que una intervenció governamental creixent s'hagués traduït, temporalment, en una corba de Phillips de pendent positiu: les mateixes causes que farien augmentar la inflació també farien augmentar l'atur.

La "contrarrevolució monetarista" portà, per tant, a destacar el caràcter efímer i costós -en termes d'inflació- d'una política governamental activa de plena ocupació. Aquesta darrera posició esdevé encara més extrema amb la introducció de la hipòtesi de les "expectatives racionals" (vegeu, per exemple, Lucas i Sargent, 1978), segons la qual les expectatives dels agents econòmics es formen atenent tota la informació a la seva disposició i sense caure en cap error sistemàtic; el supòsit realment remarcable és la no existència d'error sistemàtic⁴⁷, de manera que l'esperança matemàtica de la desviació de la

⁴⁷ Perquè afirmar que els agents tenen en compte, en les seves previsions, tota la informació, imperfecta, de què disposen és ben bé una tautologia.

previsió de qualsevol variable respecte del veritable valor futur de la variable serà zero. En aquestes condicions, la corba de Phillips no existirà ni tan sols a curt termini i tampoc no caldrà acceptar -contràriament a l'opinió de Friedman i Phelps- el supòsit que la política monetària restrictiva destinada a reduir la inflació té efectes negatius transitoris sobre l'ocupació.

En conjunt, l'interès d'aquests autors se centra únicament en el problema de com, atès un determinat marc institucional, es formen les expectatives individuals, mentre que qualsevol plantejament que tingui en compte que el fet que el nivell d'atur influeix sobre la correlació de forces entre les classes socials permetrà estudiar els seus efectes sobre les variacions salarials independentment que les expectatives s'alterin o no.

Per contra, una altra justificació actual d'una versió modificada de la corba de Phillips planteja el problema de la inflació bàsicament com un conflicte entorn de la distribució entre treballadors i capitalistes i considera i fa dependre el resultat d'aquest conflicte de la correlació de forces entre les dues classes socials. Si, a més, veiem l'atur com un factor que incideix de forma important sobre el poder de negociació relatiu de treballadors i empresaris, llavors serà plenament legítima la formulació d'una corba de Phillips decreixent a curt termini, com a expressió del paper d'aquest factor, sempre que no s'oblidin el conjunt de factors que determinen la posició concreta de la corba i que, a efectes de l'anàlisi, es consideren predeterminats⁴⁸; factors que inclouen tant l'evolució de factors "exògens" al conflicte entre capital i treball -però que influeixen sobre les possibilitats distributives entre les dues classes (com ara la relació d'intercanvi amb altres països o la pressió fiscal)- com l'evolució de factors "endògens" relacionats

⁴⁸ La conveniència pràctica d'admetre o no la corba de Phillips a curt termini depèn de quina proporció de les variacions de la inflació es consideri que pot explicar la taxa d'atur. Si, com creiem nosaltres, el percentatge és significatiu, la construcció mental que representa la corba pot ser adequada; si, per contra, el procés de determinació de salaris fos pràcticament independent de la relació entre l'oferta i la demanda de força de treball, s'arribaria a la conclusió que la corba de Phillips és una construcció mental que allunya l'atenció dels factors realment importants que influeixen en els salaris i que serveix fins i tot com a mera justificació per no abordar polítiques de plena ocupació (és el plantejament de Piore, 1978).

directament amb aquest conflicte (com ara el grau d'organització dels treballadors o la ideologia dels dirigents sindicals).

Autors tan diversos com Rowthorn (1977) o Layard (1982) defensen aquest plantejament. Com que el conflicte distributiu no s'estableix entorn d'objectius monetaris, sinó entorn d'objectius reals, la variable que caldrà considerar com a funció de l'atur⁴⁹ no serà la taxa de variació dels salaris monetaris, sinó la diferència entre aquesta taxa i la taxa esperada d'inflació. Partint, per tant, d'una visió totalment diferent del procés inflacionari, aquests autors arriben a concloure, com els "monetaristes", que la variable rellevant per als treballadors no és $\Delta w/w$, sinó $(\Delta w/w - E(\Delta p/p))$, i en conseqüència, també com els monetaristes, que en la mesura que els agents econòmics adaptin les seves expectatives a l'experiència de l'evolució real dels preus i adaptin el seu comportament a aquestes expectatives⁵⁰, a "llarg termini" un "just amount of unemployment required to reconcile the various claims on income and ensure that capitalist pricing policy is consistent with what has been agreed in the wage bargain" (Rowthorn, 1977, p. 166). Però el significat d'aquesta taxa, normalment designada com a "taxa d'atur no acceleradora de la inflació" (NAIRU), és totalment diferent del de la "taxa natural de desocupació", com també són diferents les causes -econòmiques, polítiques i ideològiques- que fan disminuir o augmentar el seu valor⁵¹; l'existència o

⁴⁹ Rowthorn (1977) destaca que el factor de demanda que influeix sobre el poder de negociació dels treballadors a la negociació col·lectiva és U, mentre que, en el cas dels empresaris, quan augmenten els preus, el factor fonamental és el grau d'utilització de la capacitat productiva. Si bé, en una anàlisi molt simplificada, les dues variables variaran en el mateix sentit, cal recordar que les situacions d'elevat atur i d'elevat grau d'utilització de la capacitat productiva són les que més probablement donaran peu a redistribucions favorables als empresaris.

⁵⁰ Rowthorn (1977) distingeix entre existència de determinades expectatives i adaptació del comportament a aquestes expectatives; si les expectatives són de petits augments dels preus i són, a més, molt incertes, serà possible que a negociació col·lectiva els treballadors no adaptin el seu comportament a aquestes expectatives.

⁵¹ Sawyer (1982b) destaca les diferents metodologies d'anàlisi i implicacions que comporten les dues justificacions de la corba de Phillips que

no de política de rendes és generalment citada com un dels elements que determinen un valor més o menys elevat de la NAIRU.

7. Inflació, moviment obrer i conflictivitat social

En una anàlisi cross-section dels països capitalistes industrialitzats, la relació entre les variables inflació i atur a les darreres dècades requereix tenir en compte les diferents dinàmiques del moviment obrer. Des del final dels anys seixanta, la situació econòmica d'aquests països es va caracteritzar per un empitjorament general -quant a inflació, atur i creixement econòmic-, però també per una major diversitat entre els diferents països (Scharpf, 1981).

Els resultats d'alguns estudis, com el de Cameron (1982), contrasten radicalment amb la hipòtesi d'una explicació unicausal de la inflació a partir de la situació oferta/demanda del mercat de treball. L'autor utilitza les dades de divuit països durant el període 1965-82 i obté una relació significativa ($r=0'7$) entre taxa promig de creixement dels preus entre 1965-67 i 1980-82 i taxa promig d'atur, però de signe contrari -és a dir, positiva- de l'esperat segons la relació de Phillips. Encara que altres estudis que tenen en compte un període més restringit -el de la crisi econòmica- i no utilitzen exactament les mateixes variables arriben a altres conclusions³², val la pena detenir-se en l'argumentació de l'autor i les seves limitacions.

Entre els resultats de Cameron, hi destaca que el coeficient de correlació entre les variacions dels preus (o del nivell d'atur) i un indicador de la importància de les vagues resulta encara més alt que el que hem citat. De fet, no ens sorprèn gens que la dinàmica de preus -correlacionada fortament amb la dinàmica de salaris monetaris- estigui estretament lligada amb al grau de militància dels treballadors. Cameron ho interpreta, esbiaixadament, com a prova que, en general, el comportament

ell anomena expectations-augmented Phillips'curve i bargaining version of Phillips'curve.

³² Per exemple, Therborn (1986) troba una relació pràcticament nul·la entre la taxa anual promig d'inflació durant 1973-83 i l'increment percentual de l'atur entre 1973 i 1984.

macroeconòmic és millor quan el moviment obrer és més fort i quan adopta una política de moderació salarial per defensar els interessos dels treballadors a llarg termini⁵³. En realitat, però, l'escassa militància sindical pot ser deguda a diverses causes; en alguns casos, certament, és conseqüència d'un moviment obrer fort i centralitzat que decideix infrautilitzar la seva capacitat de conquerir augments salarials; això explica els valors relativament baixos de les dues variables en un país com Austria, on, malgrat el baix nivell d'atur, el moviment obrer no exerceix una forta pressió per comprimir els beneficis. Però els valors més baixos -tant d'inflació com d'atur- de la mostra analitzada corresponen al Japó i a Suïssa, països caracteritzats també per una gran estabilitat política i econòmica però que tenen poc en comú amb el model neocorporatiu austríac. En el primer cas, les relacions laborals del sector primari del mercat de treball⁵⁴ estan dominades per una combinació de paternalisme i "microcorporativisme" -caracteritzat per un elevat grau de cooperació entre la direcció de l'empresa i els sindicats de base exclusivament empresarial⁵⁵- que redueix les pressions salarials sense

⁵³ Diversos autors que han fet estimacions economètriques han identificat una correlació negativa significativa entre algun índex del "grau de corporativisme" i alguna mesura de relatiu "mal comportament macroeconòmic". Schmidt (1982) utilitza com a variable macroeconòmica la taxa d'atur del període 1974-78; Tarantelli (1983), l'"índex d'Okun" (és a dir, la taxa d'inflació més la taxa d'atur) per a diferents períodes entre 1968 i 1980; i Bruno i Sachs (1985), el canvi del miser index, definit com a augment dels preus més disminució de la taxa mitjana de creixement del PNB del període 1973-79 respecte del període 1965-73. Glyn i Rowthorn (1988) també assenyalen l'"èxit" relatiu dels països europeus més neocorporativistes en assolir unes taxes de creixement de l'ocupació més altes. Therborn (1986) té una visió molt més crítica de la capacitat de la variable "grau de corporativisme" per explicar les diferències de l'atur.

⁵⁴ Una de les característiques de l'economia japonesa és la forta segmentació del mercat de treball, amb una part important dels treballadors en situació precària que contrasta amb la gran estabilitat de l'ocupació -fomentada en un sistema salarial amb remuneracions fortament lligades a l'antiguitat- d'altres treballadors.

⁵⁵ Segons Armstrong, Glynn i Harrison (1984), aquesta estructura organitzativa no és tant un resultat "espontani" de l'evolució mateixa del moviment obrer com un fruit de la repressió empresarial i estatal que, durant

necessitat de cap intervenció central (o, en tot cas, només amb recomanacions estatals esporàdiques). En el cas de Suïssa, es combinen la divisió organitzativa i una de les taxes més baixes d'afiliació sindical europees amb una actitud extremament cooperativa per part dels sindicats⁵⁶; potser es podria caracteritzar el cas com una versió molt peculiar de corporativisme (és l'opinió de Katzenstein (1984) i Parri (1987)), però sens dubte, la posició dels representants dels treballadors és molt més feble que en d'altres exemples de neocorporativisme.

Concloïm, doncs, que la discussió sobre el nivell de conflictivitat social és important a l'hora de valorar, en una comparació internacional, la relació entre atur i inflació, tot i que no hi ha explicacions senzilles. La rellevància del nivell de conflictivitat és lògica atès que la raó per la qual la majoria de governs van renunciar a adoptar polítiques keynesianes d'estímul de la demanda per fer front a l'augment de l'atur dels anys setanta no va ser, segons la nostra opinió, el convenciment que aquestes polítiques no tindrien cap efecte sobre el nivell d'ocupació. La majoria de governs van decidir conscientment no pagar els costos d'inflació que previsiblement anirien associats amb la reducció de l'atur. Juntament amb aquesta preocupació a curt termini, les polítiques econòmiques pretenien moderar el conflicte distributiu per evitar, en una perspectiva a més llarg termini, la caiguda tendencial dels beneficis i els problemes que això comportaria per mantenir

als anys cinquanta, es combinà amb l'estratègia deliberada de creació de "segons sindicats".

⁵⁶ En el seu estudi de les raons de les diferències de la taxa d'atur, Therborn (1986) afirma que els països amb més baix nivell d'atur són aquells on s'ha mantingut per part dels governs una prioritat més gran de la plena ocupació; però les raons d'aquesta prioritat han estat molt diferent: al Japó i a Suïssa seria el compromís de la burgesia per mantenir l'estabilitat social -concedint menys prioritat al guany a curt termini-; a Suècia, l'extrem oposat, la força del moviment obrer hauria obligat a mantenir el compromís de la plena ocupació; Àustria seria un cas intermig. De tota manera aquests baixos nivells d'atur han estat possibles perquè, en tots aquests casos, la plena ocupació s'ha pogut mantenir sense un fort agreujament del conflicte entre treball i capital, o bé pel compromís del moviment obrer amb l'estabilitat macroeconòmica o per la debilitat mateixa d'aquest moviment.

la inversió privada; un conflicte ja agreujat des del final dels anys seixanta, abans del primer "shock" del petroli, a la majoria de països de l'Europa capitalista, fins al punt que es parlà de the resurgence of class conflict in Western Europe (Crouch i Pizzomo, 1978).

En el mateix sentit, i destacant el paper del moviment obrer, els moments de "ruptura" de la dinàmica dels salaris monetaris són moments en què es fa molt palès el paper de l'acció col·lectiva⁵⁷ - i en què, a més, queda demostra que la capacitat i grau d'utilització d'aquesta acció col·lectiva no és l'expressió mecànica de cap variable econòmica: si, per exemple, l'atur determinés exactament els valors de S i de i aquestes variables podrien, a efectes pràctics, suprimir-se. El cas espanyol és un exemple clar dels efectes sobre la dinàmica salarial de determinats canvis institucionals, i també el cas italià (amb la crisi del sistema de relacions laborals, caracteritzat abans per un sindicalisme molt dividit i feble a nivell d'empresa, associada amb l'autunno caldo (Salvati, 1980))⁵⁸, i, més en general, l'onada de vagues i l'explosió salarial que es produí igualment a altres països capitalistes a final dels anys seixanta i que difícilment es poden explicar fent ús exclusivament de les variables usualment utilitzades pels economistes.

⁵⁷ Per simplificar, i amb la terminologia del capítol I.3, de les variables S i i .

⁵⁸ Modigliani i Tarantelli (1977) estimen per a l'economia italiana i el període 1959-73 una corba de Phillips ampliada que relaciona $\Delta w/w$ amb una variable que mesura la relació oferta i demanda de treball, amb la taxa de variació dels preus de consum i amb una variable que pretén expressar el grau d'acció sindical. La seva conclusió és: "The results ... suggest a drastic change in the industrial relations system beginning with the "hot autumn", a change which was an effect of the substantial growth in exogenous trade union action on wages" (p.23). Un altre exemple de com, a les estimacions econòmiques de les variacions salarials, cal introduir elements no estrictament econòmics és l'equació de salaris per a l'economia espanyola i el període 1963-83 que estimen Dolado, Malo de Molina i Zabalza (1986), que contempen la "pressió sindical" mitjançant una variable dummy que adquireix un valor 1 entre "1973 (año de la muerte de Carrero Blanco) y 1977 (año en el que se firmaron los Pactos de la Moncloa)" (p.170) i un valor nul la resta del període.

I.4. SALARIS MONETARIS, FORMACIO DE PREUS I DISTRIBUCIO DE LA RENDA

En la discussió sobre la política de rendes no només és important estudiar la dinàmica salarial en termes monetaris, sinó també la relació entre salaris monetaris i salaris reals.

Si les variacions del nivell general de salaris monetaris es traduïssin sempre en variacions percentualment idèntiques dels preus, la distribució dels ingressos entre les classes socials no patiria cap alteració i la negociació col·lectiva només serviria per determinar el nivell d'inflació¹ i, com a màxim, la distribució de la massa salarial entre els diferents grups de treballadors que pertanyen a diferents unitats negociadores i que, per tant, poden resultar afectats per diferents augments salarials. En aquest cas quedaria plenament justificada l'opinió² que els dirigents sindicals seran més moderats en les seves demandes salarials si augmenta el grau de centralització de l'organització i la informació adequada sobre les repercussions dels salaris sobre els preus. La tesi d'aquest capítol és, en canvi, que la negociació col·lectiva pot provocar redistribucions de la renda a favor dels assalariats considerats com a grup social. A la segona part de la tesi ens preguntarem perquè aquesta visió no fou adoptada pels sindicats espanyols entre 1977 i 1986.

El primer apartat presenta el nivell salarial com una variable no determinada només per les variables econòmiques. El segon apartat determina les condicions que creiem ha de tenir qualsevol visió realista de la determinació de preus, especialment al sector industrial. L'apartat tercer considera les variacions de costos i la competència de la resta d'empreses

¹ Henry Phelps Brown (1966) defensa aquesta posició, al nostre parer errònia, sobre la base d'una anàlisi de l'experiència històrica de Gran Bretanya: "In a system that behaves like this, power to raise the general level of money wages has not been power to raise real wages... Generally, a difference made to the rate at which the general level of money wages rises affects the rate of rise of prices but not that of real wages." (p.204)

² Vegeu supra I.1.

com les variables bàsiques que una empresa ha de tenir en compte a l'hora de revisar els seus preus. L'apartat quart planteja la hipòtesi del mark-up com una primera aproximació al comportament de la majoria d'empreses quan decideixen sobre els preus, aproximació que considerem més adequada que l'habitual de la teoria microeconòmica, tot i que presenta greus problemes d'imprecisió. L'apartat cinquè discuteix les relacions entre el marge de guany efectiu i el "nominal" en contextos d'inflació.

L'apartat sisè pretén esbrinar per què és possible que en determinades situacions els augments salarials incideixin sobre la distribució de la renda o, dit d'una altra manera, que els augments salarials no repercutixin totalment en els preus. Finalment, l'apartat setè comenta les complicacions de la relació salaris-preus-distribució que comporten els fets que el pes dels costos salarials sobre els costos directes i el comportament de la productivitat no siguin iguals d'una empresa a l'altra.

1. La indeterminació del salari real

Partim de la premisa, rigorosament demostrada per Piero Sraffa (1960) en un model "competitiu"³, que la distribució de la renda entre treballadors i capitalistes és indeterminada i que la igualtat de taxes de guany és compatible amb diferents salaris reals (que, en general, corresponen a diferents "preus de producció" relatius). El conjunt de tècniques utilitzades determina les possibles distribucions -el lloc geomètric de les quals se sol anomenar "frontera salaris/guanys"-, però no permet determinar quina és la distribució per a un període determinat, encara que sí els límits màxims del salari real (expressat en termes de qualsevol mercaderia simple o composta) i de la taxa de guany.

Com D.M. Nuti (1971) va assenyalar, en un article que compara la concepció tradicional de la distribució i l'anàlisi sraffiana, l'expressió de la taxa de guany com a funció inversa del salari real deixa oberta la possibilitat

³ En el sentit "clàssic" de lliure mobilitat de capital i conseqüent tendència a la igualació de les taxes de guany. Si, com exigeix una millor aproximació a la realitat, s'hi afageix el supòsit de diversitat de taxes de guany, l'argument sobre la indeterminació del salari real no s'altera gens.

que la lluita de classes entre capitalistes i treballadors incideixi sobre les seves participacions relatives en l'ingrés total. Tot seguit, però, l'autor es lamentava que no era possible tancar de forma simple el sistema i determinar així quin punt de la frontera s'assoliria i com s'assoliria. Nosaltres, en canvi, opinem que no cal lamentar aquesta indeterminació; cal considerar-la precisament un dels mèrits del model: no dóna una solució simplista a una qüestió complexa i que no depèn només de variables econòmiques.

De tota manera, Nuti tenia raó en dir que la referència a la lluita de classes no resol plenament la qüestió: de la mateixa manera que no és veritat que els salaris se situin de forma permanent en un "nivell de subsistència"⁴, tampoc pot considerar-se que la lluita de classes determini directament la distribució, ja que les negociacions salarials fixen els salaris monetaris i, en canvi, les decisions sobre preus les fan les empreses. Als límits màxims de la taxa de guany i del salari s'hi poden afegir uns límits mínims corresponents al tipus d'interès i al salari de subsistència respectivament però, més enllà d'això, cal considerar el procés de determinació de preus i, en particular, com les variacions de salaris afecten els preus. El model de Sraffa no dóna cap resposta, perquè una mateixa distribució de la renda és compatible amb qualsevol nivell de salaris monetaris⁵; si el salari (que, per

⁴ La hipòtesi dels autors clàssics segons la qual el salari tendiria a romandre al nivell de subsistència no s'ha complert als països industrialitzats. Podria encara defensar-se la hipòtesi dient que el concepte subsistència és històric i que allò que ha variat és el conjunt de mercaderies que representen el nivell de subsistència, però l'argument seria circular.

⁵ Aquesta afirmació no invalida que l'aportació de Sraffa sigui molt important en relació al tema de la distribució. Important per la seva anàlisi de la relació entre preus relatius i distribució i, d'altra banda, com a crítica de la teoria marginalista de la distribució. La visió de Sraffa no és compatible amb totes les teories de la distribució, però sí amb diferents teories de la distribució. Com ha escrit Pasinetti (1988): "... the Classical theory of income distribution (that relied on a subsistence wage) or a bargaining power theory (relying on the relative bargaining strength of the social groups) or a purely monetary theory concerning the determination of the rates of interest, or any version of the post-Keynesian theory relating the rate of profits and the rate of growth- these are all compatible with those foundations (els que aporta el llibre Production of Commodities by means of Commodities)" (p.136).

simplificar, considerarem uniforme) w i el vector de preus $(p_1, \dots, p_n)$ són una solució al sistema, també ho seran aw i $a(p_1, \dots, p_n)$.

2. La determinació de preus: trets bàsics

Tota aproximació a la discussió sobre la determinació dels preus ha de complir, al nostre entendre, tres condicions bàsiques. En primer lloc, les empreses, que no són subjectes passius que acceptin el preu de mercat com una dada, determinen la pràctica totalitat de preus; és a dir, la situació normal és d'empreses price-makers i no pas d'empreses price-takers. Això ho fonamenta, primer, el fet que en la majoria de casos la realitat s'allunya significativament de les condicions de "competència perfecta", sigui pel nombre i grandària promig (respecte del mercat) de les empreses i/o, sobretot, per l'existència d'una diferenciació del producte (entenent aquesta expressió en un sentit ampli que inclou qualsevol situació que impliqui relacions de clientela entre comprador i venedor)⁶.

En segon lloc, el criteri de decisió de les empreses no coincideix, ni tan sols pretén ser-ho, el que suposa l'economia neoclàssica, és a dir, la maximització de guanys a curt termini. L'economia neoclàssica va integrar progressivament les "desviacions" respecte de les condicions competitives, però no ha bandejat aquest supòsit de comportament, cosa que evidencien tan l'aportació de Chamberlin (1933) -que va introduir el concepte clarificador de competència monopolística sense bandejar, però, el dit supòsit- com la

⁶ A més, quan es tracta d'un mercat amb característiques properes a les del model "competència perfecta" -en el sentit de gran nombre de compradors i de venedors d'un producte força homogeni-, la situació habitual no és l'absència de transaccions a preus diferents del preu d'equilibri, sinó que normalment coexistiran, en absència del "subhastador" walrasià, diversos preus i s'hi faran transaccions a preus diferents al d'equilibri per la manca d'informació perfecta i el temps que exigeixen els ajustaments. L'actitud racional de compradors i venedors, que coneixedors de la diversitat de preus, no serà, doncs, esperar que el mercat es "buidi" per començar a comprar i vendre, sinó que intentaran beneficiar-se de la diversitat i faran les transaccions en els termes més favorables possibles; ni tan sols es fa possible assegurar que, suposant que es mantinguin les condicions del mercat, els preus s'aproximaran monòtonament al preu d'equilibri, per la qual cosa les empreses han de prendre decisions sobre el preu (E.J. Nell, 1980).

solució que apareix als manuals de microeconomia sobre el monopoli pur o sobre els diversos casos d'oligopoli (models de Cournot, de Stackelberg, de maximització conjunta de guanys...). L'evidència empírica del comportament real de les empreses sembla concloent, com ja revelà l'estudi de Hall i Hitch (1939): les empreses no només no es guien pel criteri de maximitzar beneficis a curt termini, sinó que, en general, ni tant sols no intenten obtenir la informació necessària és a dir, els costos i els ingressos marginals per aquesta maximització.

L'objectiu de l'empresa capitalista és, certament, l'obtenció de beneficis i, en molts casos, el criteri de decisió rau en l'objectiu maximitzador; per exemple, quan es vol comparar la rendabilitat relativa esperada de diferents projectes d'inversió. Però altres decisions -de fet, la majoria de decisions- s'expliquen millor pel criteri d'obtenir un benefici considerat "satisfactori"⁷. Les empreses no disposen de prou informació per estar en condicions de maximitzar guanys; per aquesta informació caldria no tan sols un coneixement exacte de les condicions de la demanda i dels costos, sinó també dels efectes a llarg termini de les diferents decisions: les decisions actuals sobre preus afecten clarament el futur, sigui per les relacions de clientela amb els compradors⁸ o perquè una puja de preus per sobre d'un nivell determinat

⁷ March i Simon (1959) destaquen el fet que la majoria de les decisions humanes, tant individuals com d'organització, s'expliquen més per la selecció d'alternatives satisfactòries que no pas per la selecció d'alternatives òptimes. Sobre l'aspecte més específic del comportament empresarial, vegeu les consideracions de Simon (1959).

⁸ De la mateixa manera que la negociació de salaris depèn molt de criteris normatius de justícia basats fonamentalment en l'experiència històrica i en la comparació, en el cas dels preus les idees sobre què és just i què no és just també hi juguen un paper. L'anàlisi econòmica generalment ho oblida, però quan hi ha una relació de "clientela" entre venedors i compradors, aquesta relació pot trencar-se si el comprador se sent tractat injustament: per exemple, en general es considera justificat que els preus augmentin quan augmenten els costos, però no quan augmenta la demanda, i és molt significatiu el fet que les empreses mai no justifiquen les puges de preus per l'augment de la demanda, sinó per l'augment, suposat o real, dels costos (Okun, 1981). Vegeu a Hicks (1978) una consideració molt encertada del paper de les idees sobre què és just i què no és just aplicada al mercat de treball però parcialment ampliable als preus d'altres productes.

pot provocar l'entrada de nous competidors (Sylos-Labini, 1964) o, fins i tot, la intervenció del govern. D'altra banda, la majoria d'empreses no necessiten estar en la situació de tensió permanent que comportaria el comportament maximitzador i, com totes les institucions, tendeixen a les decisions rutinàries; com diu Hirschman (1970), cal esperar un comportament per sota del nivell de màxima "eficiència" o, en termes de Simon (1978), de racionalitat "limitada", més que no pas de racionalitat optimitzadora. Piore (1974) ha destacat encertadament que orienten el procés de determinació de preus unes normes viscudes per les empreses no com a aproximacions de la solució maximitzadora -que generalment implicaria una modificació automàtica de la norma quan fos detectat un canvi mínim en, per exemple, les condicions de la demanda-, sinó com a única forma possible de comportament.

Com a tercera condició, cal tenir en compte l'existència d'una certa diversitat de taxes de guany; és a dir, els mecanismes de formació de preus no han d'assegurar necessàriament que aquestes taxes siguin iguals per a totes les empreses i sectors en qualsevol període. Primer, perquè quan hi ha diferents taxes de guany, les forces que tendeixen a equilibrar-les, tot i que actuen permanentment i són un element fonamental per explicar la dinàmica del sistema capitalista, no porten ràpidament a un equilibri; i això no només per un problema d'informació, sinó també perquè un cop realitzades les inversions el capital emprat queda sovint immobilitzat en una activitat concreta. En segon lloc, perquè quan en una determinada indústria hi ha empreses que utilitzen una diversitat de tècniques -que comporten diferents costos unitaris i una diferent divisió de costos entre fixos i variables-, els beneficis diferencials, en molts casos, no tendeixen a desaparèixer, sinó que esdevenen estructurals, atesa la "distribució" inicial -desigual- de les tècniques i la limitació de l'"extensió" del mercat, que impedeix que les tècniques de les empreses "grans" -només rendibles a partir d'un determinat volum de producció- es generalitzin a la resta d'empreses; per tant, la mateixa limitació del mercat actua com a "barrera a l'entrada" (Sylos-Labini, 1964). A aquesta barrera s'hi afegiran sovint altres barreres, com ara les legals, les dificultats d'accés a la tecnologia, els problemes per fer front a les inversions

necessàries, els desavantatges relatius davant les empreses amb una clientela ja consolidada... que constitueixen la tercera raó que explica l'existència de diverses taxes de guany.

3. Costos i competència

Considerem ara el cas d'una empresa que ha de decidir sobre el preu de venda del seu producte (o, millor dit, com que el problema és dinàmic, sobre si ha de variar o no aquest preu i, si el varia, en quina mesura), supòsit que afecta pràcticament tots els béns tret dels venuts mitjançant subhasta (no en sentit figurat, sinó en sentit estricte) i tret, evidentment, dels que tenen preus controlats per l'estat. Quan revisen els seus preus, les empreses han de tenir en compte dos factors fonamentals: els costos de producció i els preus de la resta d'empreses (M. Kalecki, 1954). És a dir, per a l'empresa i:

$$dp/dt = h (dc/dt, dp_1/dt, \dots, dp_{i-1}/dt, dp_{i+1}/dt, \dots, dp_n/dt),$$

on c representa els costos unitaris i p el preu de venda.

L'empresa ha d'assolir un objectiu mínim de guanys, ja que qualsevol resultat per sota d'aquest mínim serà considerat no satisfactori i comportarà finalment la sortida del mercat; per tant, ha de tenir en compte els costos promig de cada unitat que produeix i els preus de la resta d'empreses, perquè dels seus preus relatius en depèn la seva quota de mercat. Obviament, si l'economia consta de n empreses, la importància relativa del preu d'una empresa j serà molt diferent segons el grau de substituïbilitat dels productes oferts per i i per j , fins al punt que cal considerar irrellevant el preu de moltes altres empreses. A la pràctica, els preus més rellevants seran els preus d'un subconjunt m d'empreses competidores properes, de manera que, com aproximació⁹, podriem dividir el mercat total en diferents subconjunts d'empreses competidores entre elles que podriem denominar "indústries" o "sectors econòmics".

⁹ En darrera instància, totes les empreses competeixen per captar una part més elevada -o no perdre la seva part- de les despeses corresponents a la demanda agregada total.

Ara bé, les empreses decideixen sobre els preus de forma discreta, no contínua, i, per tant, fixen els preus per a tot un període; per tant, les variables més rellevants no són els costos i els preus del moment, sinó els costos i els preus (promig) esperats per al període de vigència del nou preu. La funció de revisió de preus es transforma en:

$$\Delta p_i/p_i = h(E(\Delta c_i/c_i), E(\Delta p_1/p_1), \dots, E(\Delta p_{i-1}/p_{i-1}), E(\Delta p_{i+1}/p_{i+1}), \dots, E(\Delta p_n/p_n),$$

on Δ representa taxa de variació i E expectatives pel període.

Una formulació igualment general resultaria de substituir les variables $(\Delta p_i/p_i)$ corresponents a les diferents empreses per una única variable $(\Delta p_i/p_i)$ que representés la variació d'un preu que l'empresa pren com a referència (és a dir, $\Delta p_i/p_i = h(E(\Delta c_i/c_i), E(\Delta p_i/p_i))$. Aquest preu seria sempre una combinació lineal dels preus de la resta d'empreses, en la qual combinació el pes fonamental -si no és exclusiu- correspon a totes o algunes empreses del mateix sector econòmic. Un cas particular seria que l'empresa condicionés absolutament la seva decisió a la decisió d'una altra empresa que ofereix el mateix producte (probablement diferenciat en major o menor grau); és el cas conegut com a "lideratge de preus", on si j actua com a líder de l'empresa, el criteri serà : $(\Delta p_i/p_i) = (\Delta p_j/p_j) = (\Delta p_j/p_j)$: l'empresa i "decideix", en el sentit que podria deixar de seguir les decisions de l'empresa líder, però a la pràctica l'empresa j fixa no només el seu preu, sinó també el d'altres empreses, incloses potser totes les del sector de manera que, per estudiar la dinàmica de preus d'aquesta sector, caldria esbrinar només el comportament de l'empresa (o empreses) que actua com a líder. En un altre cas particular, diverses empreses prenen col·lectivament la decisió: quan existeix, per exemple, un càrtel formal que decideix el preu de venda.

Les empreses, en les seves decisions -individuals o coordinades- sobre els preus, han de tenir en compte que disposen d'informació limitada, que no poden arribar a solucions òptimes i que el criteri de decisió ha de ser prou senzill per no haver d'afrontar forts costos d'informació¹⁰.

¹⁰ Aquí insistim sobre les variacions dels preus perquè són essencials per tractar el tema distributiu i perquè considerem que l'ajust via preus predomina quan varien els costos. Cal destacar, però, que la resposta empresarial davant dels canvis no sempre es concreta en variacions dels

4. La hipòtesi del mark-up

En situacions normals, quan no hi ha forts canvis en el ritme de variació dels costos unitaris ni en l'estructura d'aquests costos entre directes i indirectes i quan les variacions dels costos unitaris de les diferents empreses competidores properes són similars, la funció de determinació de preus se pot simplificar molt.

La variació esperada dels costos unitaris totals pot ser aproximada per la variació (observada) dels costos unitaris directes, no perquè els indirectes siguin menys importants, sinó perquè les seves variacions en termes d'unitat de producte són menys directament observables i perquè és difícil, si existeix producció conjunta, determinar -fins i tot, a nivell teòric- com repartir els costos indirectes entre els diferents productes; tot i que la qüestió és més complicada, identifiquem costos indirectes amb costos fixos i costos directes amb costos variables, de manera que parlarem indistintament de costos directes i de costos variables¹¹.

Amb les aproximacions anteriors es justifica la hipòtesi del mark-up (o marge brut), segons la qual els preus es formen carregant un determinat percentatge ($100m$) als costos directes unitaris (u_i): $p_i = (1+m)u_i$, $m > 0$

preus. Quan els canvis no són dels costos sinó de la demanda, sovint (vegeu l'apartat següent) els ajustos via quantitats predominen sobre la modificació de preus. D'altra banda, sigui quina sigui la causa del canvi, l'ajust no sempre consistirà només en variar els preus i/o la quantitat venuda, perquè són possibles respostes empresarials d'un altre tipus, com ara la diferenciació del producte, els canvis organitzatius,...

¹¹ En realitat, la divisió entre costos directes i indirectes no és, al nostre entendre, prou clara. Quan hi ha producció conjunta els costos directes són els assignables a un producte concret i els indirectes els no assignables a un producte concret; aquesta distinció no coincideix, però, amb la de costos fixos i variables (N. Doward, 1987): per exemple, en molts casos, el treball directe és a curt termini un cost "quasi-fix" -si fem servir la terminologia de Walter Oi (1962)-, mentre que l'amortització temporal d'una màquina que només serveix per a un producte representa -tot i que és cost fix- un cost assignable a un producte concret i, per tant, un cost directe. D'altra banda, quan hi ha producció simple, la distinció entre costos directes i indirectes esdevé poc clara i, segons la definició anterior, fins i tot desapareix, bé que es manté la diferència entre costos variables i costos fixos.

o, de manera equivalent, si m és invariable, $\Delta p_i/p_i = (\Delta c/c_i)$

El marge m serveix per cobrir els costos fixos i generar guanys i el seu valor dependrà, sobretot, de l'estructura del mercat, de la posició de l'empresa en aquesta estructura i també de l'estructura dels costos, perquè els canvis importants de la distribució de costos entre fixos i variables, canvis produïts per causes tecnològiques o per fortes variacions dels preus relatius, caldrà reflectir-los amb més o menys retard mitjançant una "correcció" de m .

No es pot oblidar tampoc la importància del preu de les altres empreses, com Kalecki, un dels introductors de la hipòtesi mark-up¹², ja ho tenia present. Ara bé, si totes les empreses d'una determinada indústria afronten augments semblants dels costos, l'aplicació del criteri anterior mantindrà aproximadament l'estructura relativa de preus i, per tant, les quotes de mercat. Caldrà, però, que les empreses facin "correccions"¹³ i, d'altra banda, en alguns casos, l'anterior hipòtesi de comportament podria combinar-se amb un cert lideratge de preus, si una empresa estableix com a cota superior del seu preu el preu d'una altra empresa j : $p_i = (1+m)u_i$ si $(1+m)u_i \leq p_j$; $p_i = p_j$ si $(1+m)u_i \geq p_j$ (o també podria suposar-se una cota del

¹² El punt de partida de Kalecki (1954) era la distinció entre preus determinats pels costos (que la demanda només afectaria indirectament) i preus determinats per la demanda. El primer cas inclouria la majoria de productes industrials amb una oferta elàstica a curt termini -situació d'excés de capacitat-, que permet respondre als canvis de demanda amb canvis de la quantitat produïda; la majoria de productes primaris, en canvi, es caracteritzarien per la inelasticitat de l'oferta a curt termini, de manera que els canvis de la demanda comportarien canvis dels preus (sobre el tema, vegeu Vives, 1978). Cal matisar, però, que fins i tot en el cas dels productes primaris reproduïbles, el factor essencial a l'hora de determinar els preus relatius a llarg termini no és la demanda, sinó les condicions d'obtenció d'aquests béns i els costos associats a aquestes condicions; parlant en termes tendencials, les variacions de la demanda només serveixen per explicar la composició de l'oferta, però no els preus; per a una teoria sobre els preus dels béns primaris "autorreproduïbles", vegeu Barceló i Sánchez (1988).

¹³ Sobretot si la divisió dels costos entre fixos i variables és significativament diferent per a les diferents empreses i si els dos tipus de costos evolucionen de forma molt diversa.

tipus ap , on a és una constant).

La hipòtesi del mark-up implica, en contrast amb la hipòtesi neoclàssica sobre la maximització de guanys, que els canvis dels costos variables afecten els preus de forma més important i ràpida que no pas els canvis de la demanda¹⁴; en paraules d'Okun (1981): "What needs to be explained is not rigid or sticky prices, but rather the flexibility of prices in following costs even when demand is pulling in the opposite direction" (p.169).

Ara bé, com que no podem considerar m sempre invariable al llarg del temps, la funció de variació dels preus de l'empresa s'expressarà:

$$(\Delta p/p) = (\Delta(1+m)/(1+m)) + (\Delta u/u) + ((\Delta(1+m))/(1+m))(\Delta u/u).$$

Per tant, les variacions de preus reflectiran les variacions de costos amb més o menys adequació segons el signe de $\Delta m/m$. Si el valor és nul,

¹⁴ No sembla adequat defensar que la hipòtesi del mark-up s'oposa a la formulació neoclàssica i, alhora, fonamentar-la a partir d'un model de maximització de guanys a curt termini en condicions d'oligopoli, com fa M.C. Sawyer (1982b). La formulació neoclàssica no és gens reticent a reconèixer que, en condicions de competència imperfecta, els preus són més grans que els costos marginals. Per exemple, en cas d'oligopoli, aplicant el supòsit de Cournot, el de maximització conjunta de guanys o qualsevol altre similar, el preu resultant pot expressar-se, certament, com un percentatge sobre el cost variable unitari, però no és tan important la manera de formular el resultat com quina és la hipòtesi de comportament; en, per exemple, els models neoclàssics d'oligopoli el preu supera en un determinat percentatge el cost unitari directe, però quan es produeix qualsevol canvi en la demanda o en el cost marginal, les empreses reaccionen generalment alterant el preu mantenint així la igualtat entre ingrés marginal (conjectural en el cas dels models no col·lusius) i cost marginal.

D'altra banda, N. Dorward (1987) intenta conciliar el principi de fixació de preus segons els costos i el criteri marginalista en condicions d'incertesa; si s'accepta que el mark-up pot revisar-se segons l'evolució de la demanda, l'evidència de la relació entre demanda i preus seria una confirmació de les previsions de l'economia neoclàssica. Això no és gens convincent: primer, perquè el conegut criteri pragmàtic de Milton Friedman (1953) -al qual ens remet l'autor-, segons el qual l'única condició perquè una teoria del comportament sigui adequada és que proporcioni previsions correctes, és metodològicament molt qüestionable (Barceló i Ovejero, 1985); i, segon, perquè el "test" empíric sobre la validesa de la teoria marginalista dels preus no hauria de mostrar només que la demanda té importància, sinó que els canvis marginals de la demanda són generalment (almenys quan l'empresa els percep) tan importants com els canvis dels costos i, a més, que els costos rellevants per explicar els preus no són els unitaris, sinó els marginals.

voldrà dir que l'augment de preus és percentualment igual a l'augment de costos unitaris; si és negatiu, serà inferior i si és positiu, superior. Atès el tema d'aquesta tesi, la pregunta fonamental és: ¿com afectarà la negociació col·lectiva el marge m ?; però, tanmateix, no hi ha una resposta inequívoca, vàlida per totes les economies capitalistes i tots els moments històrics (Sylos-Labini, 1988, cap.8).

En els següents apartats, per aprofundir sobre la qüestió anterior, suposarem que únicament hi ha dos tipus d'ingressos, que els salaris coincideixen amb els costos directes de l'empresa i que l'únic cost fix és l'amortització (i que, per tant, la diferència entre preu i cost directe unitari és el benefici brut per unitat de producte)¹⁵.

5. Inflació i mark-up

Tarling i Wilkinson (1985) assenyalen que, en un context en el qual els capitalistes decideixen unilateralment els preus i en el qual les revisions de preus són posteriors als canvis salarials, el mark-up pricing no genera tot sol cap reducció dels beneficis. Si els augments salarials afecten de la mateixa manera -en termes percentuals- totes les empreses i els marges es mantenen, no es produirà cap efecte en termes reals¹⁶.

¹⁵ Encara que prescindim d'altres ingressos -com, per exemple, les rendes de la terra- i que ens interessi el conjunt de l'economia, si es tracta d'una economia oberta, les matèries primeres importades constitueixen un cost directe addicional no reduïble a salaris i beneficis interiors. D'altra banda, en l'anàlisi d'una empresa o d'un sector econòmic, cal considerar que les empreses utilitzen inputs intermitjos, adquirits a altres empreses, que no són treball directe, sinó "treball acumulat". Els dos factors complicarien el nostre argument però sense alterar-ne substancialment els punts centrals.

¹⁶ Suposem, com a il·lustració d'aquesta afirmació, que només hi ha dos productes i dos tipus d'empreses amb marges m i n , de manera que si els costos salarials per unitat de producte són u i v (i no hi ha altres costos directes), els preus respectius seran $(1+m)u$ i $(1+n)v$. Anomenem a i b les unitats produïdes de cada un dels productes respecte del total d'unitats produïdes (les "quotes de mercat"); el marge "promig" B o -en el cas simplificat que considerem- relació entre beneficis bruts totals i salaris totals serà: $B = (mua + nvb)/(ua + vb)$

Suposem, sense pèrdua de generalitat, que $m > n$, i sigui $0 < c = m - n$, aleshores

En aquest sentit, només volem afegir que si els augments salarials afectessin desigualment les diferents empreses però es mantingués el marge de cada empresa sobre els costos, la negociació col·lectiva afectaria directament la distribució de la massa salarial entre els diferents grups de treballadors i també la distribució dels guanys entre les diferents empreses i, indirectament, també podria afectar la distribució entre salaris i beneficis, si bé no sempre en el mateix sentit¹⁷.

$$B = n + ((cua)/(ua+vb))$$

El segon terme serà més gran com més gran sigui el percentatge de la massa salarial de les empreses amb marge m sobre el total de la massa salarial.

Si es produeix un canvi en els costos unitaris igual, en percentatge, per a tots dos tipus d'empresa, de forma que $u'=(1+r)u$ i $v'=(1+r)v$, si els marges no varien -com suposem de moment, per hipòtesi- i si -com cal d'esperar, perquè els preus relatius no canvien- les "quotes" de mercat no varien, es pot demostrar fàcilment que el marge "promig" -indicador de la distribució entre classes socials- es manté també inalterat.

¹⁷ Suposem, continuant amb el cas de la nota anterior, que $u'=(1+r)u$ i $v'=(1+s)v$, on r i s són diferents (sigui perquè a iguals evolucions de la productivitat hi corresponen diferents variacions salarials o perquè amb diferents evolucions de la productivitat les variacions salarials són iguals): el nou marge "promig" o relació entre beneficis bruts i salaris serà:

$$B' = (m(1+r)ua' + n(1+s)vb) / ((1+r)ua' + (1+s)vb) \quad \text{on } n < B' < m$$

Pot demostrar-se que $B' > B$ si $(1+r)/(1+s) > (ab')/(ba')$

Si les "quotes" de mercat no s'alteren, $B' > B$ si i només si $r > s$, és a dir, si l'augment més gran correspon a l'empresa on el percentatge de beneficis és superior.

En general, però, cal esperar que s'alteraran els marges i/o les "quotes" de mercat. Si suposem -com fem per hipòtesi- que els marges no s'alteren, és pràcticament segur que es produirà una variació del segon factor, de manera que a' i b' seran diferents de a i b , a causa de la variació de la relació de preus. De manera que si $r > s$: $a' < a$ i $b' > b$; si $s > r$: $a' > a$ i $b' < b$.

Il·lustrarem diferents casos amb un exemple: suposem que, inicialment, $a=b=0'5$:

Valors	r	s	a'	b'	Variació dels beneficis
	0'1	0'05	0'45	0'55	Disminució del marge "promig"
	0'1	0'05	0'49	0'51	Augment del marge "promig"
	0'05	0'1	0'55	0'45	Augment del marge "promig"
	0'05	0'1	0'51	0'49	Disminució del marge "promig"

Ara bé, els mateixos autors (Tarling i Wilkinson, 1985) introdueixen un element de molta rellevància en condicions d'inflació o deflació: es tracta de la distinció entre el mark-up efectiu i el mark-up nominal. Si suposem que els preus es decideixen després dels augments dels costos i que hi ha un retard entre el moment en què augmenten els costos i el moment en què augmenten els preus, aquest retard afectarà la rendabilitat de les empreses de forma més important com més important sigui l'augment de costos i més gran sigui el retard entre variació de costos i variació de preus¹⁸. Per compensar o reduir la contracció de beneficis que, donat un marge "nominal", es produeix en situació d'augment en el ritme de creixement dels preus, les empreses haurien de reduir el període de temps entre la variació de salaris i la repercussió en els preus o haurien de carregar un marge superior al marge nominal. En el primer cas, la contracció només s'evitaria totalment en el cas teòric de repercussió instantània; en el segon cas, per mantenir un marge efectiu m s'hauria d'aplicar un marge nominal igual a $m'=(1+Lg)m$ on g és el pròxim increment dels costos salarials per unitat de producte. Però escollir el valor apropiat de m' implicaria conèixer exactament g , és a dir, tenir expectatives correctes sobre l'evolució futura dels salaris (i de la productivitat). Si les expectatives sobre la inflació futura de costos es dedueixen, almenys en part, de l'experiència actual, és més probable que s'infravalorin els canvis reals en el cas d'augment de la taxa de creixement dels salaris monetaris que no pas en el cas oposat; segons la nostra opinió, aquest fet pot servir per argumentar que en la primera situació és més probable una redistribució a favor dels treballadors, mentre que en la situació

¹⁸ Sigui $p=(1+m)u$ i anomenem L la relació entre el període de temps des del moment en què augmenta u fins al moment en què augmenta el preu i el període de temps entre dos augments del preu. Si els costos varien de u a bu , el marge efectiu (tenint en compte els costos promig durant tot el període de temps entre dues revisions de preus) serà igual a $(m+L(1-b))/(1-L+Lb)$. Si suposem com els autors que $m=0.25$ (25%) i $L=0.25$ (per exemple, salaris i preus són revisats anualment, però les revisions de preus no es produeixen fins tres mesos després de les variacions salarials) i que els salaris augmenten (sense canvis de la productivitat) un 25%, el marge efectiu serà només d'un 17.65%; si els salaris es multipliquessin per dos, el marge efectiu esdevindria nul.

contrària la probabilitat d'una redistribució de signe oposat augmenta. Tot i això, la qüestió de la formació d'expectatives és prou complexa com per no treure conclusions simplistes i com per afirmar que en situacions de molt forta inflació l'evolució de la distribució es fa força imprevisible.

6. Negociació col·lectiva i variacions del mark-up

En qualsevol cas, per explicar la incidència de la negociació col·lectiva sobre la distribució, cal, sobretot, preguntar-se per què podrien disminuir els mateixos marges "nominals", fins i tot quan no hi hagués retard en l'ajust dels preus a les variacions de costos, és a dir, situar-se en la hipòtesi de revisió automàtica dels preus.

En un article de 1954, Kalecki manté que el poder sindical pot reduir el marge promig aplicat per les empreses¹⁹, però l'argument principal que aporta és, creiem, poc sòlid: el creixement dels preus tindria com a límit el desig empresarial d'aturar l'espiral salaris-preus. Poc sòlid si es creu, com nosaltres hem explicitat, que els treballadors no tenen en compte tant les variacions de preus de la pròpia empresa com les variacions del nivell general de preus²⁰ ja que, llavors, pot contrargumentar-se que, de la mateixa

¹⁹ Segons la terminologia que utilita al seu article, l'augment del poder sindical faria disminuir el "grau de monopoli", és a dir, la relació entre preus i costos directes (segons les notes anteriors, on havíem considerat que l'únic cost directe és el cost salarial i l'únic fix el derivat de les amortitzacions, la relació coincidiria amb **B**). Tot depèn de com es defineixin els termes, però, al nostre parer, el terme genera confusions ja que inclou dins els determinants del "grau de monopoli" factors sense relació directa amb el fet que les característiques del mercat s'allunyin més o menys de les condicions de "competència perfecta" pel que fa a concentració de la producció, diferenciació del producte o grau d'informació. El terme pot també desembocar en una tautologia, perquè la relació entre preus i costos dependrà del "grau de monopoli" i aquest es mesurarà per la mateixa relació (aquesta va ser l'opinió crítica de, per exemple, Kaldor (1955-6)); ara bé, independentment que la terminologia sigui més o menys adequada, la formulació només serà tautològica si no s'analitzem els factors que influeixen sobre la relació entre preus i costos.

²⁰ No obstant això, el raonament de Kalecki segons el qual els sindicats tenen en compte els beneficis de l'empresa a l'hora de fixar les seves reivindicacions i es consideren legitimats per demanar més salaris quan els

forma que els treballadors poden negar-se a moderar els seus salaris per estabilitzar els preus, els empresaris podrien negar-se a moderar els seus preus per estabilitzar els salaris. De fet, però, aquesta decisió ni tant sols pot plantejar-se, perquè exigiria que les empreses decidissin de forma col·lectiva (o que existís un únic monopolista o un únic líder de preus per a tota l'economia) sobre el nivell de preus: com que la realitat no és aquesta, l'empresa individual, en decidir sobre el seu preu, només pot tenir en compte, en tot cas, la seva contribució marginal a la inflació, i això no alterarà el seu comportament, almenys si l'empresa no representa una part substancial del conjunt de tots els mercats²¹.

En un article molt posterior, publicat pòstumament l'any 1971, l'autor explicita una altra raó que forneix, creiem, una pista essencial: cada indústria ha de preocupar-se d'evitar la pèrdua de competitivitat davant la resta d'indústries; i això és molt rellevant, fins i tot en el supòsit d'augment generalitzats de salaris, perquè "... we consider realistically that bargaining is proceeding by industries" (p.19, nota). En termes més generals, i seguint el fil de Kalecki, els augment salarials repercutiran en major proporció sobre els preus com més probable consideri l'empresa que la resta d'empreses també adoptaran una decisió similar.

Tot això implica uns quants corol·laris. En primer lloc, un determinat augment promig dels salaris $\Delta w/w$ pot tenir efectes reals sobre la distribució de la renda entre treballadors i capitalistes i, en general, l'efecte serà més important -és a dir, provocarà una disminució més gran en el valor promig

preus de l'empresa augmenten, també s'ha de tenir en compte perquè l'evolució positiva del nivell de beneficis de l'empresa influeix sobre les reivindicacions dels treballadors, perquè genera més expectatives, perquè canvia la percepció del salari "just" que l'empresa pot oferir i perquè redueix la por que l'augment salarial es tradueixi en pèrdua de llocs de treball.

²¹ Per tant, no tindrà cap mena d'efecte pràctic recomanar a les empreses que "no acaben eligiendo la vía de aumentar los precios de los productos (...) aún a costa de aumentar también sus costes de forma grande mediante subidas salariales, porque ello provocará, cada vez más rápidamente, un aumento de las tensiones inflacionistas", com, segons el diari El País (16-11-88), afirmà Mariano Rubio, governador del Banc d'Espanya.

de m- com menys uniformes i sincronitzats siguin els augments salarials. Dit amb altres paraules: en una economia tancada, el cas que un determinat augment salarial resultaria més ràpidament i íntegrament contrarrestat pels augments de preus seria quan l'augment es decidís centralitzadament i s'apliqués de forma simultània a totes les empreses: per exemple, mitjançant un decret governamental o un "macro-acord" que obligués, a partir d'una data concreta, a aplicar un augment percentual igual per a tots els treballadors²²; per tant, un major grau de descentralització de la negociació col·lectiva -per sectors i/o empreses- pot comportar una major capacitat dels treballadors per convertir augments dels salaris monetaris en augments dels salaris reals, si bé, l'obtenció dels augments dels salaris toparà amb una major resistència empresarial en el context d'una negociació descentralitzada i potser conduirà -no necessàriament- a una major diferenciació salarial entre empreses i/o entre sectors econòmics²³. Segons alguns autors, un grau extremament centralitzat de la negociació col·lectiva pot fer prendre consciència als sindicats del fet que el procés de determinació dels salaris és pràcticament un "joc de suma zero", no tant entre treballadors i capitalistes sinó entre els propis treballadors; en realitat, però, la centralització mateixa és un factor que aproxima la negociació col·lectiva a un joc d'aquest tipus. Aquest fet comporta que un grup de treballadors que s'interessi únicament i exclussiva per la seva situació econòmica pot no només desentendre's de la situació de la resta de treballadors sinó, fins i tot, estar interessat en que les seves millores no s'estenguin a la resta de treballadors²⁴.

²² Això no vol dir que la legislació sobre salaris tindrà sempre menys efectes reals que la negociació col·lectiva. Si, per exemple, el govern augmenta el salari mínim, els efectes són molt diferents, perquè només afecta directament un determinat col·lectiu de treballadors i/o empreses i, precisament per això, serà difícil traslladar-lo íntegrament als preus.

²³ Vegeu supra I.3.

²⁴ Aquesta possibilitat ha suggerit a algun autor, com ara Goldthorpe (1984) una contraposició entre "neocorporativisme" i "dualisme" enteses com dues tendències alternatives; la primera protegiria el conjunt dels treballadors -inclosos els aturats- i la segona només afavoriria els grups de treballadors amb més poder de negociació. Nosaltres entenem que en el cas espanyol les

El segon corol·lari fa referència a la importància de les expectatives d'inflació. Si considerem que les expectatives d'inflació -del nivell general de preus- serveixen com aproximació al comportament esperat de les empreses competidores en matèria de preus²⁵, quan, per exemple, hi ha confiança que es complirà un determinat objectiu governamental d'inflació, si es produeix un augment dels costos directes unitaris inferior a aquest objectiu d'inflació, probablement augmentarà el valor de m . Igualment, si considerem que el comportament actual de la inflació serveix, si més no en part, per determinar les expectatives futures d'inflació (ho postula qualsevol hipòtesi d'"expectatives adaptatives"), quan, en un context de desacceleració de la inflació, els salaris monetaris (descomptades les variacions de productivitat) creixen a un ritme cada cop inferior, probablement m augmentarà; en canvi, si s'accelera el ritme d'augment salarial, és més probable que m disminueixi²⁶; aquest argument²⁷ fa raonable pensar que els

dades no avalen aquesta interpretació (vegeu infra II.4 i II.5). De tota manera, en el cas espanyol, el possible efecte "fragmentador" de les lluites descentralitzades dels diferents grups de treballadors va ser un dels motius -tot i que no el principal- que va induir els sindicats adoptar estratègies centralitzadores i també va ser un dels arguments -en aquest cas sí dels principals- amb què es va justificar aquestes estratègies (vegeu, per exemple, Zufiaur, 1985).

²⁵ La funció h de determinació de preus planteja la importància de les expectatives de preus. Ara bé, a la pràctica, només són importants els preus esperats de les m empreses que directament o indirecta són competidores i el pes amb què entrin a la funció dependrà de la seva rellevància com a competidores -quota de mercat, més o menys diferenciació del producte... En canvi, dins el càlcul del nivell general de preus d'una economia (utilitzant per exemple indicadors com ara l'IPC o el deflactor del PIB), la ponderació de cada producte depèn del seu pes dins el consum o la producció total; per això la seva evolució futura serà una indicadora de l'evolució dels preus dels competidors només en una mesura molt relativa.

²⁶ Sylos-Labini (1972), malgrat que creu en l'existència de forces que pressionen perquè els salaris reals tendixin a moure's en línia amb la productivitat, afirma: "In the short period (...) a rise in direct cost is associated with a less than proportional increase in industrial prices (the elasticity of price with respect to direct cost is considerably less than unity)" (p.78); en certes situacions, si aquestes afirmacions són plausibles, serà adequat substituir l'expressió creixement dels costos directes per augment de

canvis de la taxa d'inflació influiràn en la distribució i, en concret, que una reducció dels preus resultant d'una reducció de la taxa de creixement dels costos laborals monetaris tindrà un efecte redistribuidor favorable a les empreses²⁸.

Com a darrer corol·lari, una conclusió que ha estat considerada moltes més vegades: una economia oberta comporta una nova restricció, la competència exterior, a la repercussió dels augments dels costos en augments de preus. La restricció actuarà sobretot si les empreses estan sotmeses a una pressió de costos més forta que els seus competidors exteriors i si el tipus de canvi de la moneda no és alterat per compensar la inflació diferencial. Però, de tota manera, encara que als diferents països competidors al mercat de productes les pressions de costos fossin similars i/o els tipus de canvi fossin flexibles, aquest darrer corol·lari continuaria sent vàlid, perquè els canvis dels costos directes mai tindran un perfil temporal idèntic i l'ajust del tipus de canvi mai serà immediat. La restricció exterior actuarà, evidentment, de forma molt diferent segons el grau d'obertura de l'economia en qüestió.

7. Salaris i costos directes unitaris

Fins ara hem considerat que els canvis de costos salarials per unitat de producte afectarien diferentment les empreses només si els augments salarials

la seva taxa de creixement; és a dir, substituir dw/dt per $d(\Delta w/w)/dt$. Cal no oblidar, però, que la situació general dels mercats també és important; tot i que sembla que els ajustos davant les variacions de la demanda es produeixen bàsicament per vies diferents de la variació de preus, la repercussió dels costos laborals creixents en els preus es produeix més fàcilment en situació de "mercat de venedors" que no pas de "mercat de compradors", almenys si són mercats força competitius (Joan Robinson, 1956).

²⁷ I l'efecte ja exposat en el mateix sentit en un apartat anterior, quan parlàvem de la diferència entre marge efectiu i marge nominal.

²⁸ Ben bé l'experiència espanyola amb l'ajust de 1977-86 (vegeu infra II.5).

fossin diferents; en realitat, però, l'evolució dels costos laborals unitaris depèn de dos factors: de l'evolució salarial i de l'evolució de la productivitat. A més, el pes dels costos salarials dins el conjunt dels costos directes varia segons les empreses²⁹.

Si a les empreses -comparant, sobretot, empreses de la mateixa indústria que competeixen en el mateix mercat- la productivitat evoluciona a ritme diferent i si el pes dels costos salarials dins u_i és diferent, la centralització de la negociació col·lectiva podria implicar una tendència a la igualació de les evolucions de $\Delta w/w_i$ que comportaria, però, evolucions diferents de u_i . Aquesta centralització es correlacionarà positivament o negativa amb l'evolució del marge "promig" segons el punt de referència a la negociació. Si aquest punt de referència és l'augment de la productivitat a les empreses "marginals", serem al primer cas, mentre que si el punt de referència és el creixement de la productivitat de les empreses "més dinàmiques", llavors el marge tendirà a disminuir, a costa, però, de probables dificultats per a moltes empreses.

Sobre la qüestió anterior, la política sindical és fonamental. En cas que defensi un augment de salaris igual per a totes les empreses del sector, un determinat augment podria comportar l'enfonsament de moltes empreses o, en sentit contrari, beneficis extraordinaris en algunes empreses i protecció de l'ocupació del sector³⁰. Un intent de combinar les dues coses, evitar una

²⁹ Si w , a i π són respectivament els salaris, el valor de les matèries primeres per unitat de producte i la productivitat del treball d'una empresa el cost laboral unitari serà w/π i el cost directe total $u=(w/\pi)+a$.

Un mateix $\Delta w/w$ produeix diferents $\Delta u/u$ segons quins sigui el valor de π i la relació w/a . L'efecte serà més petit com més gran sigui π i més petit w/a .

³⁰ Els sindicats suecs han adoptat principalment la primera òptica: es qüestionen la desigualtat salarial, però accepten la necessitat que els treballadors de les empreses "marginals" que perdin la seva feina es desplacin cap a un altre sector econòmic. De totes maneres, la pervivència de "beneficis extraordinaris" va abonar la proposta sindical dels "fons d'assalariats" (vegeu supra I.2). El segon principi és atacable amb l'argumentació que frena la innovació en permetre sobreviure a les empreses menys dinàmiques; aquest és un punt fonamental en l'anàlisi de Sevilla Segura (1985) sobre la crisi econòmica espanyola.

redistribució favorable a les empreses i assegurar alhora la supervivència del màxim nombre d'empreses comportarà, en canvi, a l'acceptació d'un tracte salarial diferenciats segons la situació econòmica de les empreses³¹.

D'altra banda, i continuant amb les consideracions sobre la variable productivitat, com més petit sigui l'increment nominal dels salaris, més probable seran els casos concrets -fins i tot si l'augment salarial promig és superior a l'augment promig de la productivitat- de disminució dels costos directes unitaris i això comportarà, si introduïm el supòsit de certa inflexibilitat a la baixa dels preus, una redistribució de la renda favorable a les empreses; en concret, aquesta distribució revertirà en un major benefici de les empreses com més "dinàmic" sigui el seu comportament en termes d'evolució de la productivitat.

En darrer lloc, no només és incorrecte identificar costos directes amb costos laborals, sinó que aquests costos laborals tampoc no són equivalents a costos salarials, pel fet que cal tenir en compte un altre component: les cotitzacions socials a càrrec de l'empresa. Un canvi legislatiu que impliqui un augment de les cotitzacions proporcional als salaris repercutirà de forma immediata sobre totes les empreses i, per tant, tendirà a reflectir-se de forma ràpida i total en els preus, bé que cal matisar altre cop que la incidència d'aquestes cotitzacions no serà la mateixa per a totes les empreses.

El preu de les matèries primeres és també un punt important per la distribució. Si considerem l'economia en conjunt, l'evolució del preu dels inputs importats respecte del preu de la resta de productes és essencial. Quan aquest preu relatiu s'incrementa, aguditza el conflicte distributiu entre treballadors i empreses, perquè, si el marge promig **B** es manté, els preus creixen més que els costos laborals unitaris i perquè una evolució dels preus proporcional a la d'aquests costos comportarà una disminució del marge promig **B**. Aquest fet explica, en gran part, l'augment de tensions inflacionistes al començament dels anys setanta als països capitalistes

³¹ En el cas espanyol, la política de rendes ha acceptat la diferenciació només en el sentit de flexibilitat del salaris a la baixa per les empreses en pitjor situació, però no a l'alça per les empreses en millor situació (tret del cas, i molt ambigüament, dels Pactes de la Moncloa) (vegeu infra II.3).

industrialitzats, mentre que en altres èpoques -com a finals dels anys cinquanta i al començament dels seixanta (Braun, 1986)- la tendència a la baixa dels preus relatius dels béns primaris va afavorir la relativa estabilitat del nivell general de preus.

I.5. VARIACIONS SALARIALS I NIVELL D'OCUPACIO

Al primer apartat d'aquest capítol assenyalem que la relació entre salaris reals i ocupació no pot plantejar-se com una simple relació inversa i explícitem les variables intermitges fonamentals que influeixen sobre la connexió entre variacions dels salaris i variacions de l'ocupació. Després discutim la relació de les variacions salarials amb les principals variables intermitges: el consum (apartat segon), la inversió (apartat tercer), el saldo de la balança comercial i la despesa estatal (apartat quart).

Posteriorment, a l'apartat cinquè, discutim la relació entre quantitat de treball i nivell de producció i ens preguntem fins a quin punt la variable salarial hi és decisiva. L'apartat sisè presenta un breu resum de les relacions analitzades.

Els apartats setè i vuitè discuteixen dos tipus d'explicacions teòriques, "neoclàssica" i "postkeynesiana" respectivament, de la relació entre salaris reals i ocupació.

1. Introducció

De vegades s'ha postulat una contradicció directa entre volum d'ocupació i variació de salaris reals i, a partir d'aquesta contradicció, una oposició d'interessos entre treballadors ocupats i treballadors en atur. La versió més extrema d'aquest plantejament, que recorda les teories decimonòniques del "fons de salaris", presenta la negociació salarial com a instrument que decideix únicament si un determinat augment de la massa salarial serà destinat bàsicament a augmentar els salaris per treballador o a augmentar el nombre de treballadors assalariats ocupats¹. Malgrat que, com veurem, els augments salarials poden provocar, en certes circumstàncies,

¹ A El País del 27 de gener de 1988, hi ha l'afirmació següent: "Según Solchaga (qui comentava l'augment, dins del PIB de 1987, de la part corresponent a remuneracions salarials), hay dos vías para el reparto: con el mismo empleo y más salarios reales o con los mismos salarios reales y más empleo. "Soy partidario de la segunda y por eso recomiendo la moderación salarial"". Ni més ni menys, si ens ho prenem al peu de la lletra, la idea del fons de salaris.

reaccions que afecten negativament el nivell d'ocupació, la hipòtesi esmentada és totalment errònia, perquè suposa implícitament que els augments dels salaris dels treballadors ocupats no influeixen sobre el total a repartir -en termes de poder de compra- entre els treballadors o, si ho formulem amb el llenguatge de la teoria de jocs, que entre els diferents grups de treballadors es produeix un "joc de suma zero" i que els treballadors només poden guanyar a compte els uns dels altres, sense cap possibilitat d'una millora global a costa d'altres grups socials.

Cal, doncs, examinar la relació molt més complexa entre salaris i ocupació i, amb aquest propòsit, és útil partir de la següent identitat comptable:

$$L = Y(L/Y)$$

Y simbolitza el nivell de producció total de l'economia, deflactat segons l'evolució dels preus; L indica les hores de treball necessàries per obtenir aquesta producció. Si ens interessem per les variacions de L^2 i considerem que tots els factors diferents a la variació salarial es mantenen inalterats, obtenim la següent relació funcional:

$dL/dw = \delta L/\delta w + (\delta L/\delta(w/p))(d(w/p)/dw)$, on w representa el salari promig de l'economia i w/p el salari en relació amb un índex p de preus de consum.

En principi, pot haver-hi una influència directa, que dependrà de la magnitud del canvi, de les variacions salarials en termes monetaris sobre el nivell d'ocupació, mentre que la influència indirecta -la més important- dependrà de l'impacte de les variacions de w sobre w/p i de la reacció del nivell d'ocupació davant les variacions dels salaris reals. En general, $d(w/p)/dw > 0$, és a dir, en igualtat de condicions, com més augmentin els salaris monetaris, més augmentaran -o menys disminuiran- els salaris reals;

² Si O representa el nivell d'ocupació en nombre de persones ocupades en promig durant el període considerat (per exemple, 1 any), tindríem $O=L(O/L)$ on O/L és el recíproc de la "jornada de treball" T , expressada en hores per treballador en el període considerat (per exemple, hores anuals). L'anàlisi de les variacions d' O seria idèntica a la de les variacions de L prescindint de les possibles variacions de la jornada de treball.

ara bé, com ja hem comentat³, el valor d'aquesta derivada no sempre és el mateix i depèn de factors com ara la dispersió en magnitud i temporal dels augments salarials, la dispersió de les variacions de productivitat i el grau d'obertura de l'economia respecte de l'exterior.

Atès que $dL/dw = (L/Y)(dY/dw) + Y(d(L/Y)/dw)$, cal tenir en compte els possibles impactes dels salaris monetaris sobre Y i sobre la relació L/Y , tant directament com a través de la seva incidència sobre w/p . Aquesta anàlisi considerarà endogen el paper del govern (i del Banc Central), funció de la variable salarial, perquè el govern reaccionarà segons el comportament - tant en termes nominals com reals- d'aquesta variable, encara que, òbviament, les seves reaccions davant dels canvis salarials dependran de quina prioritat atorgui dins la política econòmica al control de la inflació i de com enfoqui el problema de la distribució⁴.

2. Salaris reals i consum

El nivell de producció pot desagregar-se -si prescindim de les inversions "no desitjades" en forma d'acumulació no planificada d'estocs i no considerem possibles demandes solvents insatisfetes- a partir dels diferents components de la demanda efectiva. Començarem discutint els seus efectes sobre el consum.

Els canvis en el salari real influeixen positivament el nivell de consum ($\delta C/\delta(w/p) > 0$), a causa de la major propensió al consum dels ingressos salarials que la resta d'ingressos; és el conegut argument "kaleckià-keynesià" sobre els efectes contraproduents de la disminució de salaris quan hi ha problemes de demanda efectiva.

En canvi, les variacions de w no tindran totes soles -és a dir, si no

³ Vegeu supra I.4.

⁴ L'anàlisi -ja citada (vegeu supra I.1)- de Kalecki (1943) sobre el "cicle econòmic-polític" clarifica molt aquesta endogenització de la política governamental.

comporten variacions del poder adquisitiu⁵- un efecte significatiu sobre el consum, perquè aquest efecte només dependrà d'una possible "il·lusió monetària" o de l'anomenat "efecte riquesa", conegut com "efecte Pigou", segons el qual la disminució del valor real dels actius que pot comportar la inflació redueix el consum.

La política governamental, en la mesura que respon a les variacions salarials, pot provocar un increment menor -o una disminució- del consum. Passarà això si, en augmentar w/p (o simplement w), el govern pren mesures que influeixen negativament sobre la Renda Disponible com ara l'augment dels impostos (que, en la mesura que recaigui sobre els treballadors, pot absorbir part de l'increment salarial) o la reducció de les transferències a les famílies; en canvi, si les transferències estatals -en forma, per exemple, de pensions o de subsidis d'atur- estan lligades al nivell salarial promig de l'economia, les variacions de les transferències prendran la mateixa direcció que les dels salaris.

3. Salaris i inversió

L'altre gran component de la demanda interior és la inversió, que bàsicament depèn de quatre factors: el tipus de benefici esperat, el nivell de beneficis, el grau d'utilització de la capacitat productiva i l'accés a fonts de finançament extern⁶:

$$I = i(E(B/K), B, UC, FE)$$

Com afecten els salaris cada un d'aquests factors?

La taxa de benefici esperada ha de ser "competitiva" respecte d'altres formes, no productives, de revalorització del capital i , com a mínim, ha

⁵ Considerem variacions salarials iguals per a tots els treballadors; quan els salaris relatius s'alteren, la massa salarial es redistribueix entre els treballadors -encara que l'augment promig de w sigui igual a l'augment promig de p -, cosa que pot tenir efectes secundaris sobre el consum.

⁶ Per al desenvolupament dels determinants de la inversió i de la seva relació amb les variacions salarials ens hem basat principalment en la formulació de Sylos-Labini (1988, cap. 9). Un element no explícit és la influència de les oportunitats d'inversió obertes per l'aparició d'innovacions tècniques.

d'assolir un nivell suficient per incentivar la inversió i això tot sol basta per qüestionar la versió més extrema i simplista de la teoria keynesiana, segons la qual funcionaria (com algú ha dit) una mena de llei de Say a la inversa, de forma que "la demanda crearia la seva pròpia oferta".

Aquesta taxa esperada està, en general, correlacionada amb la taxa de benefici actual, la qual, per a un capital K determinat, només depèn dels beneficis B^7 . Abans de considerar els factors que determinen B , cal destacar, però, que la dinàmica dels salaris té una influència directa sobre les expectatives futures, perquè si les empreses estan sotmeses a fortes pressions salarials, poden -consistentment perquè la dinàmica salarial d'un període és afectada per la dinàmica anterior⁸-, dins les seves expectatives, extrapolar aquesta situació i reduir les inversions, encara que l'efecte de l'augment salarial sobre els beneficis fos nul o, fins i tot, globalment positiu a curt termini. Fins i tot els canvis dels salaris monetaris -encara que no comportin canvis dels salaris reals- poden condicionar ells mateixos les expectatives de guany, ja que una major inestabilitat salarial implicarà major incertesa sobre el futur i probablement estarà correlacionada amb una major inestabilitat polític-social; aquest darrer factor és una concreció d'una problemàtica molt més àmplia: les expectatives de guany no depenen només de variables econòmiques, sinó també de la confiança dels inversors en la pròpia estabilitat -o evolució favorable als seus interessos- del marc institucional⁹.

⁷ En realitat, encara que certament el valor del capital fix és aproximadament invariable en un període molt curt de temps (analíticament, el "curt termini" es defineix per la no variabilitat de l'estoc de béns de capital fix: Robinson, 1956), el capital circulant també és rellevant per determinar la taxa de guany i aquest capital circulant augmenta amb el volum de producció.

⁸ Vegeu supra I.3.

⁹ En el cas espanyol, creiem que la magnitud de la caiguda de la inversió des de 1975 va estar fortament vinculada amb la crisi política. La concertació no va tenir només la funció important de disminuir les taxes de creixement dels salaris monetaris i d'estancar els salaris reals, sinó també de crear un clima d'estabilitat social. Fins i tot, la política de moderació de l'esquerra en el poder va ser una de les condicions perquè la inversió es recuperés (vegeu infra part II).

La variable beneficis -important no només com a determinant de B/K , sinó també perquè genera els fons necessaris per a l'autofinanciació-, depèn del marge m promig de l'economia i del nivell d'utilització de la capacitat productiva UC . El primer factor evoluciona (atesa la trajectòria de la productivitat) en relació inversa amb els salaris reals¹⁰ i els salaris monetaris hi influiran només en la mesura que no es tradueixin en augments equivalents dels preus.

El nivell d'utilització de la capacitat productiva és important perquè és un dels factors que determinen els guanys i perquè influeix també directament sobre aquesta inversió com han destacat, si bé de forma molt mecànica, el models d'inversió basats en el principi de l'"accelerador" (Samuelson, 1939)¹¹. Normalment $\delta(UC)/\delta(w/p) > 0$, perquè amb els salaris reals augmentarà la demanda efectiva i el grau d'utilització de la capacitat productiva (tret que el compensés una caiguda molt forta de la inversió)¹². Com a darrer element

¹⁰ De tota manera, remarcuem una complicació: per a l'evolució promig de m i del nivell de beneficis rellevant a nivell agregat cal comparar evolució dels costos amb l'evolució dels preus "promig" de l'economia -n'és un indicador el deflactor del PIB-, mentre que quan parlem de salari real comparem salari monetari amb preu dels béns consumits pels treballadors (l'IPC n'és un indicador i per elaborar-lo només es tenen en compte una part dels productes i en proporcions diferents a les de l'anterior deflactor).

¹¹ Pasinetti (1974, cap.III) destaca el paper fonamental dels canvis de les expectatives empresarials en l'estructura productiva i en les tècniques utilitzades per evienciar les limitacions dels models macroeconòmics agregats, ja que aquests canvis fan variar els paràmetres de la funció d'inversió.

¹² La relació entre demanda efectiva i grau d'utilització de la capacitat productiva fa molt discutible el desglossament de l'atur en dos components: l'"atur keynesià" i l'"atur clàssic"; segons aquesta conceptualització, en la seva versió dinàmica (Malinvaud, 1984) el primer correspon a una escassa utilització de la capacitat productiva, mentre que l'atur clàssic correspon a situacions d'insuficient capacitat productiva instal·lada per absorbir, suposat un determinat nivell salarial, l'atur existent. Els remeis serien no només diferents, sinó contradictoris entre ells: mentre que l'escassa utilització de la capacitat productiva podria resoldre's estimulants el consum amb un augment de salaris reals, l'escassetat de capacitat productiva instal·lada exigiria mesures destinades a augmentar els beneficis per estimular la creació de nova capacitat productiva; de fet, si augmenta l'estalvi a expenses del consum i/o de la despesa pública, disminuirà la utilització de la capacitat productiva i,

de la funció d'inversió plantejada, trobem el factor FE, que expressa la facilitat i les condicions d'accés al crèdit extern de l'empresa; bàsicament dependrà de les expectatives de les empreses financeres i de l'actitud de l'"autoritat monetària" -el govern o el Banc Central, segons el seu grau d'autonomia- que controla l'evolució de l'oferta monetària i que pot prendre decisions que tinguin en compte l'evolució dels salaris monetaris -si vol mantenir un determinat objectiu d'inflació- i dels salaris reals -si vol evitar una caiguda de la participació dels beneficis en l'ingrés total. Sobre aquest punt, cal destacar també que una política monetària restrictiva que encareixi el crèdit pot provocar que la moderació salarial generi excedents que no esdevinguin pròpiament beneficis empresarials, sinó costos financers¹³.

4. Altres components de la demanda efectiva

Ja hem assenyalat el paper del govern en estimular -o contenir- els dos principals components de la demanda efectiva, el consum i la inversió, mitjançant la política fiscal i monetària, i que aquest paper està condicionat per l'evolució salarial. Precisament aquest condicionament fa que la utilització d'aquests instruments representi permanentment una amenaça als sindicats perquè moderin les seves reivindicacions¹⁴. Obviament, la despesa pública

per tant, l'incentiu per ampliar-la, mentre que, si augmenta la demanda efectiva i el grau d'utilització de la capacitat productiva, és més probable que s'adoptin decisions d'ampliació de la capacitat per fer front a la demanda creixent: la solució a l'"atur keynesià" serviria, així, per reduir el perill de l'"atur clàssic" (vegeu aquest argument a Roncaglia, 1984).

¹³ Garrido, Sanromà i Trullén (1983) donen moltíssima importància a aquesta qüestió perquè la consideren una de les causes, en el cas espanyol, de que no es donés la "cadena seqüencial" moderació salarial/creació d'ocupació.

¹⁴ Fet molt explícit en el cas espanyol, quan el Ministeri d'Economia i Hisenda, en topat amb problemes per concretar la concertació social, ha amenaçat amb una política monetària restrictiva. En concret, les mesures de restricció de l'oferta monetària adoptades pel Banc d'Espanya en el curs de les negociacions entre sindicats i govern posteriors a la vaga general del 14 de desembre de 1988 permeten també la lectura d'una resposta a l'ofensiva sindical, si bé responen a una preocupació anterior per la considerada excessiva taxa de creixement de la demanda.

destinada directament a comprar béns o a contractar treballadors actua també, de forma més directa, en el mateix sentit, com a component autònom de la demanda efectiva.

En darrer lloc hi ha, en una economia oberta, un altre component de la demanda efectiva: la diferència entre exportacions (**X**) i importacions (**IM**), és a dir, el saldo de la balança comercial. No existeix, però, cap relació directa entre salaris i balança comercial i és fàcil adonar-se que a nivell internacional no es pot establir cap correlació simple entre les dues variables.

Amb un tipus de canvi fix, cal esperar que el nivell de preus sigui un dels factors -encara que no necessàriament el principal- que determini els volums d'exportacions i importacions, de manera que $\delta(X-IM)/\delta p < 0$; tanmateix, el valor absolut d'aquesta derivada serà molt diferent segons quina sigui l'elasticitat-preu dels productes objecte d'intercanvi amb l'exterior¹⁵. Suposant unes determinades elasticitats, l'efecte de les variacions salarials serà més gran com més repercuteixi en els preus; en el cas extrem que l'augment salarial no repercutís gens en els preus, sinó només en una disminució de beneficis, l'intercanvi de mercaderies no en seria afectat directament, tot i que es produirien efectes indirectes sobre el sector exterior: en primer lloc, els canvis del nivell de producció afectarien la demanda d'importacions i, possiblement, l'oferta de productes exportables; en segon lloc, la disminució de la rendabilitat del capital afectaria els fluxos de capital amb l'exterior.

Si el tipus de canvi fos flexible, la depreciació de la moneda als mercats internacionals podria compensar l'augment de preus. Ara bé, com que la depreciació provocarà augments del preu dels inputs importats que, si es reflecteixen en els preus interiors, potser provocaran nous augments dels salaris, és improbable que el govern accepti passivament la depreciació de la moneda, de manera que l'efecte sobre la balança comercial no dependrà

¹⁵ Si l'elasticitat-preu de les exportacions és inferior a la unitat, es produirà la situació paradoxal que el volum d'exportacions augmentarà amb la reducció del preu, però les divises obtingudes amb les vendes a l'exterior disminuiran. Si, a més, les importacions també són força inelàstiques pot disminuir el saldo de divises resultat de les operacions comercials.

directament dels preus interiors, sinó de la negativa governamental a acceptar creixents taxes d'inflació i/o una disminució dels beneficis¹⁶.

5. La relació entre quantitat de treball i nivell de producció

Respecte de la relació "treball-producte" (L/Y), els factors dels quals depèn són la composició per productes de Y i les tècniques utilitzades per a l'obtenció d'aquests productes. Tant un factor com l'altre poden considerar-se independents del nivell de salaris si l'augment de salaris produeix augments iguals dels preus, és a dir, quan no s'altera la distribució de la renda¹⁷.

El canvi de la distribució de la renda produït per l'augment dels salaris reals provocarà, lògicament, canvis de la composició de la demanda de béns de consum -i indirectament de béns de producció-, atès que el principal determinant de les diferències entre els consums individuals -o familiars- és el nivell de renda disponible¹⁸. En aquest sentit, uns mateixos valors de Y comportaran diferents valors de L , segons la composició de Y , però no

¹⁶ Si es manté l'equilibri de la balança comercial mitjançant una variació del tipus de canvi, l'evolució de la relació real d'intercanvi d'un país -és a dir, el preu relatiu entre mercaderies exportades i mercaderies importades- no depèn del nivell general de costos i preus, sinó de la dinàmica de la productivitat als sectors exportadors respecte de la dinàmica "promig" de la seva economia (si suposem que els salaris evolucionen igual a tots els sectors econòmics). Pasinetti (1981, capítol 11) en ofereix una anàlisi breu però molt suggeridora del comerç internacional.

¹⁷ Aquí pot aplicar-se també la mateixa observació, feta en una nota anterior, segons la qual les redistribucions entre els diferents grups de treballadors també afectaran secundàriament aquests factors.

¹⁸ Per això, una teoria del consum realista hauria de partir, en primer lloc, del fet que existeix una jerarquia de necessitats. Per exemple, la majoria de la gent pobre dedica una gran part de la seva renda, com encertadament preveu la "lei d'Engel", a despeses alimentàries i la seva dieta és molt poc variada ("maximitza" les calories obtingudes amb una determinada despesa monetària), i això no ho expliquen les preferències individuals subjectives, sinó les necessitats bàsiques, que són prou objectives, i els recursos de que disposen per satisfer aquestes necessitats. Vegeu a Pasinetti (1981), Martínez Alier (1984) i Georgescu-Roegen (1977) algunes consideracions sobre el tema, des de diferents punts de vista.

podem establir lleis generals pel que fa a l'impacte positiu o negatiu sobre l'ocupació que, per aquesta raó, pot provocar el canvi de salaris reals¹⁹.

Ara bé, l'impacte més important dels salaris reals sobre la relació Y/L prové del fet que els canvis dels salaris provoquen canvis dels preus relatius i, així, influeixen sobre les tècniques utilitzades.

L'argument neoclàssic és que com més gran sigui el salari real més s'encarirà relativament el factor treball respecte de la resta de factors productius. Només considerant el cas d'una única empresa individual que experimenta un augment de salaris sense que variïn els preus dels altres inputs, l'argument ja presentaria fortes limitacions. En primer lloc, perquè a curt termini les característiques mateixes dels béns de capital fix -que depenen de decisions d'inversió fetes anteriorment²⁰- fan que el treball resulti més complementari que no pas substitutiu dels altres inputs -inclòs el "servei del capital"- de manera que les opcions que no comporten despeses que comprometin l'empresa durant un període llarg de temps es presenten entre utilitzar més o menys intensivament la capacitat productiva instal·lada amb uns coeficients tècnics més o menys fixos²¹.

¹⁹ Malgrat la dificultat d'establir lleis generals que relacionin distribució de la renda, composició de la producció i ocupació total, i malgrat que l'elasticitat del consum respecte de les variacions de la renda és diferent per a diferents nivells de renda, Sauvy (1980) afirma que la preocupació per l'equitat es contradiu amb la preocupació per l'ocupació, perquè les rendes altes s'orientarien a consumir serveis més intensius en treball que no pas els béns consumits pels que tenen baix nivell de renda. No és estrany que aquest argument a favor de la desigualtat comporti una enyorança pels temps en què el treball domèstic obtenia remuneracions relativament molt més baixes: si els pobres accedissin a fer serveis a salaris més baixos -i els sindicats i la legislació ho permetessin-, augmentaria l'efecte benèfic de la desigualtat (!).

²⁰ Com destaca Salter (1966), la majoria del capital invertit es concreta en equip durador i, per tant, no és "capital lliure". El present condiciona el futur i el present reflecteix el passat, de manera que la distribució de tècniques existent en un moment és com una fotografia de la diversitat de tècniques prevalents en els diferents moments en què van ser instal·lats els diferents equips de capital que encara s'utilitzen.

²¹ Si la situació normal és d'inputs complementaris a curt termini, no té fonament la "lleï de la productivitat marginal decreixent". Aquesta lleï fou formulada inicialment en l'àmbit de l'agricultura pel cas en què augmentés

La possible substitució d'inputs resultant d'un canvi de salaris, cal considerar-la doncs, bàsicament, com una decisió de "llarg termini" i això és evidentment un problema més complex, perquè la inversió depèn de molts altres factors i, en especial, de les expectatives futures. A més, les opcions a "llarg termini" no es presenten entre infinites combinacions treball/"capital", sinó que el nombre de tècniques conegudes -o comercialment accessibles- és sempre limitat; en molts casos, el caràcter fortament estalviador de treball de moltes innovacions fa que la seva adopció sigui independent de les variacions del cost del treball dins un ampli interval de possibles variacions.

No obstant això, el problema més gran d'aquesta argumentació és que si parlem, com fem aquí, no de canvis dels salaris d'una empresa o sector, sinó del nivell general del salaris, l'efecte final sobre els preus finals és imprevisible. En la mesura que els inputs diferents del treball són resultat d'activitats econòmiques que també utilitzen treball i que les interrelacions econòmiques són complexes, no podem determinar a priori quin efecte final tindrà sobre Y/L un canvi dels salaris monetaris traslladat només parcialment als preus. Ha estat plenament demostrada, en models senzills i amb iguals taxes de guany per a tots els sectors²², la possibilitat (quan existeix més d'un bé de capital) del fenomen conegut com a reversió de tècniques: és a dir, que les tècniques més rendibles per als preus relatius corresponents a un salari real a poden ja no ser rendibles per als preus corresponents a un salari b

el treball sense variar la quantitat de terra. Piero Sraffa (1925) va evidenciar les inconsistències de la generalització del cas agrícola a la producció industrial; fins i tot dos dels supòsits que sovint es presenten alhora com a típics (el primer, l'existència de rendiments constants a escala i el segon, una corba de productivitat marginal del treball amb una primera fase creixent i una segona fase decreixent) són mutuament incompatibles tret que es consideri que cal utilitzar sempre el factor -o factors- fix a curt termini en la seva totalitat, tot i que una menor utilització de l'input augmentaria la producció (com si un agricultor amb una dotació fixa de terra es veiés obligat a cultivar sempre tota la terra, encara que això impliqués fer un cultiu massa extensiu segons el criteri d'obtenir la màxima productivitat dels altres inputs utilitzats).

²² Vegeu un exemple d'aquest tipus al capítol 2 de M. Morishima (1969).

(b>a) i tornar a ser les més rendibles per a un nou salari real c (c>b). Si adoptem²³ el supòsit més realista de diferents marges sobre els costos per a diferents empreses i considerem que als costos no hi figuren només els salarials, sinó també inputs adquirits a altres empreses, és manté igualment la possibilitat de reversió de tècniques.

6. Un resum sobre la complexitat de la relació entre salaris i atur

Resumint els resultats anteriors, tindríem:

$$dL/dw = (L/Y)(dY/dw) + Y(d(L/Y)/dw),$$

$$\text{on } dY/dw = (\delta C/\delta(w/p))(d(w/p)/dw) + (\delta C/\delta w) + (\delta I/\delta(w/p))(d(w/p)/dw) + (\delta I/\delta w) + (\delta D/\delta(w/p))(d(w/p)/dw) + (\delta D/\delta w) + (\delta(X-IM)/\delta p)(dp/dw) + (\delta(X-IM)/\delta w)$$

i $d(L/Y)/dw = (\delta(L/Y)/\delta(w/p))(d(w/p)/dw)$ (si considerem que w no influeix directament sobre L/Y).

Els símbols utilitzats són:

w = nivell general de salaris monetaris; L = ocupació total; Y = producció total; p = nivell general de preus; C = consum total; I = inversió total; D = despesa pública; X = exportacions; IM = importacions.

Els signes previsibles són:

$$\delta(w/p)/\delta w > 0 ; \delta p/\delta w > 0$$

$\delta C/\delta(w/p) > 0 ; \delta C/\delta w \leq 0$ (el darrer factor tindrà o no un valor significatiu segons que la política governamental es faci o no més o menys contractiva en funció de l'evolució dels salaris, i, en qualsevol cas, serà, amb tota probabilitat, de menys importància que l'anterior).

El signe de $\delta I/\delta(w/p)$ és indeterminat; $\delta I/\delta w \leq 0$ (el segon factor depèn molt, però no només, dels canvis en la política monetària condicionats pels canvis en la taxa de creixement dels salaris).

$\delta D/\delta(w/p) \leq 0 ; \delta D/\delta w \leq 0$ (les dues derivades depenen només de quina sigui la política governamental).

$\delta(X-IM)/\delta p \leq 0 ; \delta(X-IM)/\delta w = 0$ (el primer factor depèn fonamentalment de si el tipus de canvi és rígid o no prou flexible per

²³ Com fèiem a supra I.4.

compensar els augments de preus).

El signe de $\delta(L/Y)/\delta(w/p)$ és indeterminat.

En conjunt, destaquem que no és possible treure cap conclusió simple sobre la relació salaris i ocupació, perquè hi actuen components de diferent signe i, en alguns casos, el signe de la interrelació és indeterminat. D'altra banda, cal destacar també que la majoria de components són fortament influïts per la política governamental.

7. La "bretxa" salarial com a desviació respecte d'una norma salarial: una justificació neoclàssica

Un terme sovint utilitzat en els darrers anys per indicar l'existència d'una taxa de creixement salarial excessiva és el de "bretxa del salari real" (real wage gap)²⁴, que fa referència a la relació entre l'evolució salarial, en termes del preu del producte, i el valor afegit -també deflactat- per treballador, introduint moltes vegades alguna correcció per indicar les variacions de la relació real d'intercanvi. El terme pot ser interpretat simplement -de forma no valorativa- com una descripció de les desviacions de l'evolució del salari real respecte del valor que asseguraria el manteniment de la distribució dels ingressos entre salaris i rendes no salarials²⁵, però normalment es fa servir com a concepte normatiu, tot i que qualsevol norma introdueix les prioritats de la política econòmica i tot i que, plausiblement, els efectes d'un canvi de la distribució en un o altre sentit seran diferents segons la conjuntura econòmica; a més, la rendabilitat promig de les inversions -mesurada per la taxa de benefici- no ha d'evolucionar necessàriament en el mateix sentit que la participació dels beneficis dins el

²⁴ A nivell internacional, l'OCDE ha utilitzat aquest terme. En el cas espanyol, l'han utilitzat diverses publicacions oficials com, per exemple, alguns volums de l'Informe Anual del Banc d'Espanya i alguns estudis del Ministeri d'Economia i Hisenda.

²⁵ Segons aquesta descripció, una bretxa positiva implicaria, en una economia on no variés el grau d'assalarització, una redistribució de la renda a favor dels salaris, mentre que una bretxa negativa tindria l'efecte oposat, sense implicar un judici valoratiu sobre aquests canvis. Vegeu l'annex 1.

valor afegit total²⁶.

Normalment l'argument és implícit: es parla de creixements justificats o injustificats i s'insinua que l'existència d'una bretxa positiva agreuja el problema de l'ocupació. Rarament s'expliciten, però, els supòsits teòrics utilitzats per calcular-la. Per exemple, en un informe per a l'OCDE, P.Schelde Andersen (1979) fa càlculs sobre la "norma" de variació salarial - en termes de preus de consum- definida equivalent al creixement del PNB ajustat tenint en compte les variacions de la relació real d'intercanvi i dividit per l'ocupació total (p.276). Al marge del fet que, com ell mateix reconeix, és possible adoptar diversos mètodes per mesurar les variacions de la relació d'intercanvi, no explicita cap justificació teòrica que fonamenti perquè aquesta "norma" és millor que una altra i en funció de quins objectius macroeconòmics l'ha formulat²⁷.

Un treball de M.Bruno i J.D.Sachs (1985) aborda directament el problema i ens serveix de referència per assenyalar els problemes que planteja aquesta anàlisi. Els autors pretenen calcular la bretxa del salari real - explícitament definida com la diferència entre el salari real i el salari real de plena ocupació- per als principals països de l'OCDE en el període que va de final dels anys seixanta fins al començament dels anys vuitanta.

Tant el caràcter fortament restrictiu de llurs supòsits com llurs conclusions empíriques abonen l'escepticisme davant l'anàlisi d'aquests autors. Pel que fa als supòsits, el marc teòric és una funció agregada de producció

²⁶ Si K és el valor monetari de la inversió total realitzada per les empreses en un període, B els beneficis totals i Y la renda total en el mateix període, la taxa de beneficis promig serà $r = B/K = (B/Y)(Y/K)$. La variació del factor Y/K depèn de molts factors, entre ells la trajectòria del canvi tecnològic, el grau d'utilització de la capacitat productiva i la composició del producte.

²⁷ Tanmateix, Alvaro Espina (1985) cita aquest article en el següent context: "...se ha ido dibujando lo que parece ser una senda de crecimiento equilibrado de la demanda interna, compatible con el equilibrio exterior, con el control de la inflación y con el empleo. Por lo que respecta a los salarios se ha llegado a definir una "norma salarial" [Schelde-Andersen], que limita su crecimiento al de la productividad, una vez descontado el efecto sobre la renta global de las variaciones en la relación real de intercambio" (p.345).

neoclàssica amb el capital fixat a curt termini i una productivitat marginal del treball decreixent. Se suposa que no hi ha problemes per vendre el producte i que les empreses es comporten competitivament. Amb aquests supòsits, els autors dedueixen que qualsevol disminució del salari en termes del preu del producte provocarà un augment de l'ocupació, però no tenen en compte els efectes dels canvis salarials sobre la demanda a curt termini ni sobre la inversió i els canvis de l'estoc de capital. En general, si el salari en termes del preu del producte és w/p i la productivitat marginal de plena ocupació és $(w/p)'$, el gap en un moment determinat serà, en tant per u, $(w/p - (w/p)')/(w/p)'$.

Bruno i Sachs suposen, per a les seves estimacions, que la tecnologia és del tipus Cobb-Douglas²⁸, amb rendiments constants a escala, i que el canvi tecnològic és "neutral" en el sentit de Hicks -és a dir, les productivitats marginals del treball i del capital varien en la mateixa proporció-; en aquest cas, la productivitat mitjana del treball serà una fracció constant de la productivitat marginal del treball, de manera que les taxes de variació de les dues variables seran les mateixes i pot partir-se de l'anàlisi sobre la variació de la productivitat mitjana "de plena ocupació".

Després d'afegir alguns supòsits especials sobre l'evolució de la productivitat i de prendre com any base -l'any considerat de salaris al nivell "correcte"- el promig de 1965-69, troben una sèrie de salaris de plena ocupació i els comparen amb l'evolució real dels salaris. Com a resultat, la

²⁸ La utilització d'una funció Cobb-Douglas és particularment qüestionable, al marge de la seva capacitat de proveir un bon ajust economètric; Anwar Shaikh (1980) demostra que sempre que hi hagi una participació aproximadament constant dels salaris dins la Renda Nacional, l'evolució de la distribució pot "explicar-se" aparentment com el resultat de la igualtat entre el preu dels "factors" i la seva productivitat marginal, segons una funció de Cobb-Douglas amb rendiments constants a escala i canvi tècnic neutral. Si la capacitat d'ajust d'aquesta funció depèn només del fet que la participació salarial sigui més o menys constant, un "bon ajust" no servirà com a demostració que l'existència d'aquesta funció és l'explicació causal de la distribució: "If anything, it is a distributive relation, and sheds little or no light on the underlying production relationships." (p.84)

bretxa salarial a partir de 1973 resulta ser per una sèrie de països²⁹ pràcticament sempre positiva -i creixent- a partir de 1973; els promigs percentuals són els següents: 3'9% (1973), 7'1% (1975), 9'9% (1979) i 13'6% (1981), amb el cas extrem, per a l'any 1981, de la Gran Bretanya, on estimen que el salari real és "excessiu" d'un 25'3% (!). Quant a les limitacions d'aquesta anàlisi, podem esmentar la implausibilitat dels supòsits, però, de fet, només cal imaginar els canvis que la disminució d'una quarta part del salari real promig comportaria a nivell de demanda total, de composició d'aquesta demanda³⁰, de preus relatius dels diferents béns -tant dels béns de consum com dels béns de capital-, d'orientació sectorial de la inversió... i de tants altres factors i veurem les dificultats d'inferir que amb aquesta reducció salarial seria factible un equilibri de plena ocupació.

El nostre interès en comentar aquest estudi de Bruno i Sachs rau en el fet que aquest intenta justificar teòricament la norma salarial. Ara bé, cal destacar, i els autors mateixos en són conscients, que la norma de manteniment de la participació salarial es dedueix, en tot cas, d'una relació funcional entre inputs i producció total del tipus Cobb-Douglas; si adoptàvem un altre supòsit sobre aquesta relació, arribaríem a la conclusió que, per mantenir el nivell d'ocupació, la participació dels salaris hauria de créixer, mantenir-se o decreixer segons quina fos la relació funcional concreta. En conclusió, més que demostrar la correcció del criteri generalment adoptat per a una economia tancada -la constància de les participacions- cal concloure que sense dades concretes sobre la tecnologia és impossible dir si aquest criteri és o no el millor des del punt de vista del manteniment de l'ocupació.

Pel que fa al cas espanyol, Luis Angel Rojo (1980) va tractar la qüestió de manera similar en discutir els problemes d'oferta que havia

²⁹ Els països analitzats són França, Alemanya Federal, Gran Bretanya, Estats Units, Canadà i Japó.

³⁰ Es pot argumentar que la caiguda de la demanda de béns de consum es compensaria amb una major despesa estatal però, fins i tot en aquest cas, el canvi de la composició de la demanda efectiva alteraria totalment les demandes de força de treball i, per tant, utilitzant el llenguatge dels autors, la funció agregada de producció.

comportat l'evolució salarial posterior als shocks -especialment al primer- del petroli³¹. Creiem que s'escau citar àmpliament l'autor: "Los aumentos del salario real bruto en términos de los precios de los bienes producidos pueden estar ejerciendo un efecto contractivo sobre el empleo aunque no estén aumentando a mayor ritmo que la productividad observada (de modo que no se esté elevando el coste real del trabajo medido ex post). En efecto, los aumentos de productividad pueden ser, al menos en parte, el resultado de la reducción del empleo inducida por la elevación del salario real; y, en tal caso, comparar los crecimientos del salario real y productividad para decidir si el aumento de aquél está ejerciendo un efecto negativo sobre el empleo es incurrir en un error. Habría que distinguir entre los incrementos "activos" en la productividad del trabajo, resultantes de la incorporación de progreso técnico al proceso productivo, de aquellos otros que son expresión de reducciones en el empleo resultantes del encarecimiento relativo del trabajo". (I, afegeix, en una nota: "La dificultad de separar ambos tipos de incrementos de productividad en un proceso temporal es obvia puesto que el progreso técnico puede ser ahorrador de trabajo. La distinción que señalamos se ilustra por la existente entre un desplazamiento a lo largo de la curva de demanda de trabajo en respuesta a una elevación del salario real (donde las productividades marginal y media del trabajo aplicado se elevan al reducir el nivel de empleo) y un desplazamiento ascendente de la curva de demanda de trabajo cuya consecuencia es un aumento de las productividades marginal y media del trabajo para cada nivel de empleo"). El text continua: "Sólo los primeros incrementos de productividad serían deducibles de los aumentos de los salarios reales a la hora de examinar la posible incidencia de éstos sobre el empleo." (p.129)

³¹ Rojo no considera, ni tampoc Bruno i Sachs, que el problema de l'atur sigui exclusivament un problema del costat de l'oferta. Tot i que també destaca el component "keynesià" del problema, aquí ens interessa discutir la seva anàlisi de la component -amb les seves mateixes paraules- "neoclàssica". De tota manera, ell pensa que, si no se soluciona aquest component, les mesures de demanda efectiva no solucionaran el problema de l'atur i poden agreujar l'atur "neoclàssic".

La novetat d'aquest text³² respecte d'allò que ja hem discutit és la utilització del concepte "productivitat activa"; al marge dels problemes pràctics -que l'autor reconeix- de quantificació, l'argument només té consistència, a nivell teòric, si s'adopta el principi neoclàssic segons el qual les reduccions d'ocupació van necessàriament acompanyades d'augment de la productivitat marginal del treball. Segons la nostra opinió, la relació entre evolució de la productivitat i reduccions del nivell d'ocupació és molt més complexa; certament, es produiran augments de la productivitat a nivell agregat si desapareixen les empreses "menys productives", però també pot prevaldre un efecte de signe oposat si es mantenen les empreses més grans i existeixen "economies d'escala". Si analitzem la qüestió a més llarg termini i si, d'altra banda, no considerem el "progrés tècnic" com a simple generació de nous coneixements, sinó com un procés en què les empreses participen activament i al qual cal dedicar recursos econòmics per fer viables tècnicament possibilitats teòricament factibles, atès un determinat "nivell de coneixement científic"³³, llavors la mateixa consideració dels canvis dels preus dels inputs i dels canvis en la "funció de producció" com dos temes totalment separables esdevé qüestionable. Si el coneixement tecnològic mateix hagués estat diferent amb una altra hipotètica evolució salarial -i de la resta de variables econòmiques-, ¿com distingir conceptualment la "productivitat activa" i la "productivitat observada"?, és a dir, ¿com distingir els canvis al llarg d'una isoquanta dels canvis del mapa d'isoquantes?

Com a concreció empírica, el Servei d'Estudis del Banc d'Espanya (dirigit en aquells moments per Rojo mateix) va estimar la productivitat "activa" o "normal" aproximada com a "cociente entre el PIB i el nivel de ocupación máxima, que indica el producto por trabajador ocupado que se hubiera obtenido si la producción de período hubiera sido generada con el

³² Emmarcat en un període en què, com veurem, s'havia adoptant una política de moderació salarial que implicava -si no estancament o reducció- un augment de salaris reals en termes del preu del producte clarament inferior al de la productivitat del treball observada (vegeu infra II.3 i II.5).

³³ Vegeu Rosenberg (1976).

nivel de empleo máximo alcanzado anteriormente"; tanmateix reconeixen que "esta medida contiene una cierta infravaloración de la productividad "normal", de forma que sólo puede considerarse como el límite mínimo de la misma" (Banco de España, Informe Anual 1982, pp. 142-143). L'explicació que fa Malo de Molina (1982) del per què la variació de la productivitat "activa" està compresa entre l'estimada segons el mètode de l'ocupació màxima i la variació de la productivitat aparent, reafirma que tot l'argument es basa en el supòsit que, atès un determinat coneixement tecnològic, la productivitat del treball és decreixent a nivell agregat a mesura que augmenta el nivell d'ocupació. Aquesta hipòtesi, que implica que les caigudes en l'ocupació es traduïran estadísticament en un augment de la productivitat, no deixa de ser sorprenent perquè l'evidència empírica mostra un comportament més aviat procíclic de la productivitat³⁴.

8. Alguns comentaris sobre la teoria postkeynesiana del creixement i la distribució

Els models "postkeynesians" d'equilibri a llarg termini obren una via per a l'anàlisi de la relació entre distribució de la renda i creixement econòmic -i, per tant, indirectament, la relació entre distribució i ocupació- que creiem més fructífera que l'esmentada a l'apartat anterior, bé que també inadequada per deduir directament "normes" salarials.

Kaldor (1955-6), que parteix de les diferències en la propensió a estalviar dels diferents grups socials, va contribuir d'una manera fonamental al tractament d'aquest problema. Si anomenem s_c la propensió mitjana a estalviar dels capitalistes, definida com la part de la renda estalviada per aquest grup social respecte de la seva renda total, i s_w la propensió mitjana a estalviar dels treballadors, definida de manera equivalent, i si, com cal lògicament esperar, $s_c > s_w$, és immediata la conclusió que, atès un nivell determinat de Renda Nacional, a cada distribució d'aquesta Renda li

³⁴ Un altre problema greu de les estimacions del Banc d'Espanya sobre el creixement excessiu dels salaris és la base estadística utilitzada: un indicador de salaris industrials deduït de l'enquesta de salaris de l'INE fortament esbiaixat a l'alça. Vegeu l'annex 3.

correspondrà un nivell d'estalvi total diferent i que, a més, la part de la Renda Nacional estalviada serà més gran com més gran sigui la part dels beneficis dins la Renda total. Com a condició d'equilibri a llarg termini, Kaldor estableix que el volum decidit d'estalvi ha de coincidir, a nivell agregat, amb el volum decidit d'inversió; com a corollari, i això si comparem equilibris alternatius a llarg termini, com més gran sigui la part de la renda apropiada pels perceptors de beneficis, més gran serà la part destinada a inversió i més elevada la taxa de creixement econòmic.

D'acord amb la teoria de Kaldor, pot establir-se una funció que relacionarà distribució de la renda i taxa de creixement econòmic i, en particular, hi haurà una única distribució que asseguraria un creixement de la producció corresponent a la plena ocupació³⁵, és a dir, el creixement de la força de treball més el creixement de la productivitat del treball³⁶.

Paradoxalment, aquest resultat és particularment útil per a l'anàlisi del problema de la relació entre creixement i distribució en el cas d'una economia planificada "ideal" que assegurés que tota la producció no consumida s'utilitzaria com a inversió productiva i tots els ingressos familiars

³⁵ Pasinetti (1974, cap. 5 i 6) demostra que, atesa una propensió a estalviar dels capitalistes, el fet que a cada taxa de benefici li correspongui, en condicions d'equilibri a llarg termini, una taxa de creixement determinada és independent de quina sigui la propensió a estalviar dels treballadors (sempre que no superi uns certs límits).

³⁶ Habitualment anomenada, seguint Harrod (1973), taxa de creixement "òptima" o "natural". L'adjectiu "natural" és, al nostre entendre, molt poc adient, ja que aquesta taxa depèn, en gran mesura, de factors institucionals com ara la durada de la jornada de treball, la incorporació dels diferents segments de població -segons sexe i edat- a la població activa, el "clima" de relacions laborals -que influeix sobre la variable productivitat-... Per donar feina a un 2% addicional de població activa no té perquè ser més "natural" augmentar la producció d'un 2% que reduir la jornada de treball en un 2%. Harrod també ho considera així, però sembla considerar la reducció de la jornada de treball -tal com es produeix efectivament- com un dels factors "naturals" que determinen la taxa; en realitat, les variacions de la jornada no depenen només de les preferències individuals; a més, caldria estudiar la relació d'aquestes preferències amb el marc econòmic-social sense considerar forçosament que les eleccions efectives són les socialment "òptimes".

de la qual fossin ingressos salarials. En aquesta economia la distribució ja no es plantejaria entre ingressos de diferents classes socials -entre treballadors i capitalistes que monopolitzen les decisions d'inversió-, sinó com a distribució de la producció (o del valor produït, si la planificació no és en termes físics sinó en termes d'alguna unitat que mesuri el valor econòmic) entre fins alternatius: inversió i consum; idealment, el volum de salaris (suposem que no hi ha racionament en unitats físiques, sinó possibilitat de gastar en productes alternatius) hauria de coincidir amb el valor dels productes de consum produïts³⁷.

Forçant el llenguatge, podriem dir, amb Pasinetti (1974, capítols 5 i 6), que una economia socialista és un cas límit en què els "beneficis" són íntegrament estalviats (o, fins i tot, en què la propensió a estalviar dels "capitalistes" és $s_c=1$). Segons la nostra opinió, però, prendre el símil gaire al peu de la lletra crea confusió. Certament, si comparéssim un sistema socialista i un sistema capitalista en situació d'equilibri a llarg termini, la diferència, pel que fa al punt que ara tractem, només seria que, per a un mateix nivell de salaris, la part estalviada i invertida seria menor en el segon sistema que en el primer³⁸.

Cal saber, però, si l'anterior comparació és pertinent; ni un sistema capitalista ni un sistema socialista no corresponen mai a un model ideal i, per tant, cap dels dos casos no permet una situació de permanent igualtat, a nivell agregat, entre estalvi i inversió desitjada. Hi ha, però, una diferència essencial: en un sistema socialista, la limitació de la massa salarial total només té com a motiu destinar els recursos produïts no consumits pels

³⁷ Per simplificar, considerem que no hi ha transferències estatals per finançar el consum dels que no treballen. Introduir-les complicaria lleugerament l'anàlisi, però no s'alteraria el fil.

³⁸ En el sistema capitalista només $100a\% < 100\%$ ($s_c=a < 1$) de la part de la renda no distribuïda en forma de salaris seria destinada a inversió, mentre que el socialista invertiria un 100% de la renda no salarial.

treballadors a altres activitats³⁹ i els mecanismes de decisió econòmica s'orienten directament a aconseguir un equilibri entre estalvi i inversió desitjada i, alhora, un augment de la capacitat productiva paral·lel al de la producció futura prevista. En una economia capitalista, en canvi, encara que comptablement estalvi i inversió sempre coincidiran ex post, no hi ha cap raó perquè coincideixin com a decisions ex ante (Nutti, 1970) ni perquè les empreses treballin sempre a plena capacitat productiva⁴⁰; si això és veritat a curt termini, també ho és en el "llarg termini" real, que -com algú ha dit- no és més que una successió de "curts terminis"⁴¹. I, cosa encara més fonamental, la propensió a estalviar no es pot considerar com el condicionant "psicològic" que finalment determina la inversió sinó que bàsicament són les oportunitats d'inversió les que determinen quins seran els ingressos

³⁹ Evidentment, limitar els salaris d'un grup -o de la majoria- de treballadors pot servir per augmentar el consum d'un altre grup de la població; estem parlant a un nivell prou abstracte per no tractar la importantíssima qüestió de la distribució entre diferents grups de treballadors. A més, considerem que el consum global el financien les rendes salarials i que és equivalent al total d'aquestes rendes (si alguns treballadors decideixen estalviar i altres desestalviar, l'anàlisi no variarà a nivell agregat encara que sí variarà la trajectòria temporal de consum de cada treballador individual) i, per tant, prescindim de la restricció salarial que serveix per mantenir determinades transferències estatals. D'altra banda, és obvi que, si abandonèssim aquests marc d'anàlisi, en què la inversió i el consum privat són els dos únics mòbils de la producció (introduint, per exemple, els recursos dedicats a despeses militars), altres "demandes" farien la competència al consum privat i a la inversió productiva.

⁴⁰ O, més en general, al nivell previst d'utilització de la capacitat productiva.

⁴¹ No qüestionem, però, la gran utilitat analítica de certs models que treballen amb el supòsit de plena ocupació i plena utilització de la capacitat productiva. Tanmateix, la utilitat analítica de suposar les condicions d'una "edat d'or" (en termes de Joan Robinson (1956, 1961)) capitalista no ens ha de fer oblidar el caràcter "mític" de la permanència d'aquestes condicions; com Bricall (1985) diu encertadament: "Concep (fa referència a Joan Robinson) llavors l'equilibri a llarg termini no com un resultat d'un procés ans com una característica pròpia de certs models (...) on es realitzen les expectatives dels agents econòmics. Però aquesta realització d'expectatives és un artífici lògic i no es dona en una realitat on la història -resultat i condicionant de la inversió- és incerta." (p.85)

capitalistes que acabaran generant finalment el volum d'estalvi necessari per al finançament de la inversió, un cop "descomptat" del benefici el consum decidit per part dels capitalistes (que previsiblement no variarà tant, amb el cicle econòmic, com el nivell d'estalvi).

Per tant, la diferència entre els dos sistemes no és tant la diferent propensió a estalviar els beneficis, sinó el diferent paper d'aquests beneficis⁴² com també seran diferents els efectes d'una reducció salarial⁴³. En una

⁴² Si imaginem una situació en què les propensions a estalviar de les rendes no salarials -diguem-ne "beneficis"- són les mateixes les diferències es faran molt evidents. Imaginem una hipotètica economia planificada en la qual un sector de la població exerceix les tasques d'execució dels plans d'inversió i que aquest sector cobra ingressos variables en forma de percentatge (100k) sobre el valor del volum d'inversions que s'han de fer (ingressos justificats, per exemple, mitjançant l'argument que la quantitat de treball i responsabilitat exigits varien d'acord amb aquest volum). Imaginem també que l'organisme màxim de planificació decideix cada any quina part del total de renda s'assignarà a salaris (W) i quina a inversió i suposem que els ingressos totals de treballadors i planificadors coincideixen amb el volum de consum: $Y=C+I$, on $C=W+kI$. La renda que no es tradueix en salaris és $Y-W=(1+k)I$; d'aquesta renda se n'inverteix una proporció $1/1+k$, mentre que una proporció $k/1+k$ es destina al consum.

En una economia capitalista podem partir d'una situació similar en què els treballadors guanyen W i, en conseqüència, els beneficis són Y-W. Suposem també que els treballadors, com a col·lectiu, no estalvien. Si els capitalistes consumeixen $(k/1+k)(Y-W)$, podem dir que la propensió a l'estalvi és de $1/1+k$ i que l'estalvi és $(1/1+k)(Y-W)$, però res no ens assegura una coincidència entre aquest estalvi i inversió: la inversió serà més petita si, per exemple, l'estalvi es materialitza en una acumulació no prevista d'estocs no venuts que obliga a decidir una reducció de la producció, o pot ser més gran i finançar-se, per exemple, mitjançant l'endeutament o l'estalvi acumulat d'altres períodes.

⁴³ Il·lustrarem aquest punt amb l'exemple senzill de la nota prèvia; suposem que inicialment la participació salarial és d'un 82'75% i que comparem els dos sistemes econòmics amb la mateixa taxa d'estalvi i d'inversió desitjada (inicialment, iguals entre elles, per hipòtesi). En el cas socialista, si considerem que k és 0'15, s'estarà invertint un 15% de la producció total i el consum dels "gestors de la inversió" representà un 2'25% de la renda total. En el cas capitalista simètric, els beneficis representen un 17'25% de la renda i d'aquest percentatge se'n destina un 13'0435% a consum (és a dir, un 2'25% de la renda total). Les relacions inicials entre consum i inversió (=estalvi) i entre salaris i part de la Renda Nacional no distribuïda en forma de salaris són idèntiques, però les dinàmiques dels dos sistemes són molt diferents: si, per exemple, la proporció dels salaris passa

economia planificada, l'elecció entre consum i inversió pot plantejar-se de manera bastant directa de la mateixa manera que la reducció salarial com a via per reduir el consum i lliberar recursos per a la inversió. En el capitalisme la relació és molt més indeterminada i és qüestionable defensar la disminució salarial com a mitjà per augmentar la inversió, no només perquè una altra via teòricament possible per augmentar-la seria disminuir el consum capitalista, sinó també perquè res no garanteix que la restricció del consum reverteixi en una major inversió⁴⁴. Es tracta d'un problema essencial, perquè el debat sobre política de rendes, encara que els sindicats acceptin una orientació de creixement econòmic, no se centra només en la manera de repartir els "sacrificis" necessaris per al creixement, sinó en si els sacrificis actuals dels treballadors tindran o no -i en quina mesura- l'efecte esperat⁴⁵.

a ser d'un 77% en l'economia socialista, perquè ho decideixen els planificadors i, alhora, decideixen mantenir el valor de k , llavors la inversió passarà a ser d'un 20% i el consum dels "gestors" un 3% de manera que podríem dir que els treballadors sacrificaran un 5'75% de la renda total, esdevingut, en la seva major part (5%), inversió, i la part no invertida (0'75%) serà com una mena d'"impost" pagat als "gestors" de l'economia. En el cas capitalista, el mateix canvi salarial de la distribució només provocarà, com a resultat segur, que els beneficis passin a representar un 23% de la renda total, però sense cap garantia institucional que les decisions d'inversió representin un percentatge superior a l'anterior 15%; fins i tot podríem dissenyar exemples plausibles en què la inversió desitjada disminueix.

⁴⁴ Vegeu a les pàgines del Cambridge Journal of Economics una polèmica "postkeynesiana" sobre la qüestió. Marglin (1984) veu una oposició entre creixement salarial i creixement econòmic, de manera que qualsevol programa de l'esquerra hauria de "respect the logic of the economic situation" (p.142) i canviar moderació salarial per més participació dels treballadors en les decisions econòmiques; l'anàlisi de Marglin es critica per Nell (1985) (en un comentari irònicament titulat "Jean Baptiste Marglin: a comment on "Growth, Distribution and Inflation") i Dutt (1987).

⁴⁵ Przeworski i Wallerstein (1985), plantegen la racionalitat de l'acceptació dels treballadors de l'existència de beneficis en un sistema capitalista, partint precisament d'un model de creixement a llarg termini amb una funció de l'estalvi dels capitalistes. Els treballadors haurien d'escollir entre consum present i consum futur, com si restringir el consum present assegurés que hi haurà més inversió, més producció futura i més consum futur dels treballadors. Aquests autors matisen que els treballadors han

La relació és prou complexa i és difícil generalitzar més enllà del fet que el salari real pot arribar a ser "massa alt", en el sentit que, en qualsevol economia capitalista, hi ha un llindar mínim de rendabilitat -que pot, però, canviar històricament- més enllà del qual els inversors ni tan sols estaran disposats a renovar el capital i, per tant, a assegurar la reproducció del sistema econòmic⁴⁶; i que també pot ser "massa baix", en el sentit que poden sorgir problemes de demanda efectiva.

d'assignar una probabilitat determinada al consum futur esperat, segons llur confiança que els guanys es continuaran invertint amb el mateix percentatge i que els augments de producció repercutiran en augments de salaris; malgrat aquest matís essencial, però, el mecanisme de decisió de l'economia capitalista seria semblant al d'una economia planificada amb treballadors planificadors (!) que decidirien quants beneficis accepten, tot i amb la restricció que haurien de pagar com una mena d'impost als capitalistes -més o menys gran segons quina fos la propensió al consum d'aquests- perquè invertissin i hauria d'afrontar una incertesa sobre el futur (que consideren aplicant una taxa de descompte sobre els consums futurs).

⁴⁶ Un creixement dels salaris sostingudament superior al de la productivitat acabaria -suposant que la resta de factors considerats es comportessin de forma neutral- fent desaparèixer qualsevol renda no salarial. Ara bé, el ritme del procés variaria molt segons els casos; si, per exemple, la productivitat creix d'un 3% anual i els salaris representen inicialment un 50% de les rendes totals, la participació dels salaris després de 10 anys de creixement a diferents taxes acumulatives serà d'un: 55'07% (Δw del 4% anual); 66'63% (Δw del 6% anual); 96'50% (Δw del 10% anual). D'altra banda, sembla evident que una perspectiva a llarg termini no permet extreure conclusions immediates per a un interval de temps més curt; en un sistema capitalista és impossible que de forma permanent els salaris creixin per sobre de la productivitat sense que s'acabi produint una caiguda de la inversió; però això no implica que en una determinada etapa un creixement salarial superior a la productivitat no sigui compatible amb -o, fins i tot, estimuli- l'augment de la inversió (i encara més si pensem que els treballadors poden estalviar i que el seu estalvi pot canalitzar-se cap a la inversió).

I.6. L'ANALISI NEOCLASSICA DEL MERCAT DE TREBALL

Aquest estudi se centra fonamentalment en la política de rendes i en la seva incidència sobre la negociació col·lectiva i, per això, sembla important contrastar la nostra visió del procés de determinació salarial amb la perspectiva pròpia del corrent econòmic predominant o neoclàssic.

El primer apartat d'aquest capítol ofereix una panoràmica general de la perspectiva neoclàssica sobre el mercat de treball. Els apartats segon i tercer mostren l'anàlisi que fa aquesta tradició de l'oferta i la demanda de treball respectivament.

Els apartats següents comenten dues derivacions del pensament neoclàssic sobre el mercat de treball: l'explicació de les diferències salarials a partir del concepte "capital humà" i de l'atur com a resultat d'una opció maximitzadora per part dels treballadors mateixos, bé perquè busquen treball per augmentar la probabilitat d'obtenir una feina millor que les rebutjades o bé perquè accepten voluntàriament una determinada probabilitat de perdre temporalment el treball a canvi de mantenir l'estabilitat salarial. El nostre objectiu en tractar aquestes derivacions no és aprofundir-les -de fet, poden fornir material per a moltes tesis-, sinó només identificar la perspectiva general que adopten per tractar temes tan rellevants com la desigualtat salarial i l'atur. A l'apartat sisè fem uns breus comentaris sobre la teoria econòmica marginalista dels sindicats.

1. Característiques principals de l'anàlisi neoclàssica

L'anàlisi del mercat de treball de la microeconomia marginalista -tant de la seva versió simple com d'altres derivacions que aviat comentarem- té les següents característiques principals:

- La perspectiva que adopta és bàsicament individualista. Les característiques fonamentals del mercat s'entenen fent referència únicament a les decisions individuals dels treballadors i de les empreses.
- Les decisions tenen un caràcter purament instrumental, en el sentit que, suposada una determinada realitat externa i un nivell determinat d'informació

sobre aquesta realitat, s'orienten segons el principi d'optimització d'un objectiu perfectament definit.

- Si cap altra variable no canvia, trobem una relació inversa entre salaris reals i nivell d'ocupació. Per tant, el problema de l'atur se centra en l'anàlisi de la rigidesa salarial.

-Quan l'anàlisi inclou el sindicat, interpreta el seu comportament com el d'un agent nou guiat per una lògica optimitzadora similar a la dels treballadors individuals. Des del punt de vista del conjunt de la societat l'existència del sindicat repercutiria sempre, en un món perfectament competitiu, en una pèrdua de "benestar social"; els efectes positius del sindicat només poden aparèixer com a contrapès dels efectes negatius d'altres "imperfeccions" dels mercats.

La nostra anàlisi, en canvi, molt més en la línia de la tradició clàssica que no pas de la tradició neoclàssica¹, parteix de la hipòtesi que la dinàmica salarial és el resultat d'un conflicte entre classes socials inherent al propi sistema econòmic. D'altra banda, el comportament dels individus no depèn només del "càlcul econòmic", sinó també de llurs costums i de llurs visions del món i, en particular, d'una identificació o no amb els interessos d'un determinat grup social. Simplificant molt un punt que tractarem més endavant², els treballadors obeeixen dues lògiques possibles d'acció: la lògica individualista i la lògica d'identificació amb un grup social; les dues lògiques són sempre presents i bé es reforcen mútuament o bé, més sovint, entren en contradicció i cal entendre el pes que té cada una en un determinat context com un resultat històric.

Els canvis salarials afecten, certament, les variables reals de l'economia

¹ El terme "neoclàssic" és, de fet, equívoc, perquè suggereix una forta continuïtat respecte de la tradició clàssica d'Adam Smith, Malthus, Ricardo i Marx; en realitat, el corrent teòric avui més en boga -les contribucions inicials claus del qual daten de la dècada de 1870- més que per la continuïtat es caracteritza per la ruptura amb les principals preocupacions i amb els elements fonamentals de la metodologia d'aquests autors. Probablement els termes "marginalista" o "utilitarista", que aquí utilitzarem com a sinònims són, més adequats.

² Vegeu infra I.7.

i, en particular, el nivell d'ocupació, però la inestabilitat del sistema capitalista no és deguda només -ni principalment- a les fluctuacions de la variable salarial; per tant, és totalment inadequat considerar que els treballadors (o sindicats) escolleixin una plenament determinada combinació atur/salaris reals³. Els treballadors no controlen ni la variable salaris reals ni la variable atur; l'únic que poden fer és utilitzar la seva incidència sobre la determinació dels salaris monetaris per apropar-se a un determinat objectiu en termes de salari real i poden també restringir la seva militància si creuen -per això és fonamental investigar la visió dels treballadors i de llurs organitzacions del funcionament de l'economia- que així augmentarà l'ocupació global i si accepten un sacrifici salarial per assolir l'esperat augment de l'ocupació.

Aquí considerem els sindicats com un dels instruments de què els treballadors s'han emparat històricament per a defensar llurs seus interessos com a assalariats -o com membres d'un determinat grup d'assalariats, si els sindicats tenen són de base ocupacional, com va ser la tònica dominant a les primeres etapes del sindicalisme-; certament, el sindicat és un nou "agent" amb una dinàmica pròpia d'actuació que cal investigar -i que, de vegades, fins serà estabilitzadora del sistema capitalista mateix, cosa que precisament pretenen els acords neocorporatius⁴-, però aquesta dinàmica no s'ha d'entendre com derivada d'un comportament purament instrumental orientat a l'obtenció d'uns objectius perfectament definits.

2. L'anàlisi de l'oferta de treball

Des d'una perspectiva neoclàssica, la decisió entre treballar o no treballar i, en cas positiu, quantes hores treballar, s'assembla molt al problema de com distribuir el consum entre diversos béns⁵. Ara es tracta de

³ Vegeu supra I.5.

⁴ Vegeu supra I.2.

⁵ D'aquest criteri n'hi ha exemples innumerable; vegeu, per exemple, Hamermesh i Rees (1984).

decidir entre dos béns particulars: el "lleure" i l'"ingrés" (que, suposats uns preus determinats dels productes, es tradueix en determinades possibilitats de consum). Per al treballador, el salari és una dada a partir de la qual, amb un comportament preu-acceptant (o, millor dit, salari-acceptant), ha de decidir la seva oferta.

Per tractar la mercaderia treball no caldria, doncs, introduir el fet que es tracta d'una mercaderia de característiques molt específiques: la majoria dels llibres de microeconomia dediquen un capítol -o un apartat- a l'oferta de treball com a mera aplicació dels capítols anteriors sobre preferències, utilitat i consum. El problema formal de maximització és exactament el mateix que en qualsevol elecció de consum: en principi és permesa qualsevol forma de la funció d'utilitat sempre que les corbes d'indiferència entre "lleure" i "ingrés" compleixin les propietats habituals de decreixement i convexitat; fins i tot, les corbes d'indiferència del treballador-consumidor típic es representen com a corbes asimptòtiques respecte dels eixos, és a dir, que, si es tractés d'una elecció factible, el treballador típic acceptaria que el seu consum -o, més exactament, el consum dels ingressos derivats del treball assalariat- tendís a zero, si això fos compensat per un nivell de lleure que tendís a l'infinit (!). El treball deixa de considerar-se el mitjà necessari per assegurar-se la subsistència i el no-treball esdevé un bé substitutiu del consum⁶.

⁶ La manca de realisme d'aquest supòsit no és més que un cas extrem dels problemes inherents a la hipòtesi de la substituïbilitat contínua -entre diferents béns i entre diferents inputs- que és característica de tot el plantejament marginalista. Probablement aquesta hipòtesi ha estat mantinguda més com a necessitat formal derivada del propi aparell matemàtic utilitzat - el càlcul diferencial- que no pas pel seu realisme. La tradició neoclàssica ofereix, però, versions més sofisticades de la relació entre "lleure" i treball; versions enriquidores perquè introdueixen l'existència de fenòmens rellevants abans no considerats, però també empobridores perquè "radicalitzen" l'anàlisi en estendre el supòsit de l'homo economicus a nous camps de la realitat; és el cas de la "nova economia de la família" d'autors com ara Becker (1981), que introdueix la "funció de producció domèstica", segons la qual la utilitat familiar no és funció directa dels béns adquirits al mercat, sinó d'una combinació de temps i béns que, mitjançant un procés de transformació, donen lloc a uns béns finals; Becker arriba, però, a conclusions tan falaces com ara explicar la divisió sexual del treball per l'especialització de la dona

L'aparell formal neoclàssic no dóna, però, una resposta general a la qüestió de si un treballador decidirà o no treballar quan augmenta el salari per unitat de temps, perquè aquest augment comporta, per a cada quantitat de treball, un augment de renda, de manera que es produeix un doble efecte sobre l'oferta de treball: un efecte substitució positiu, perquè augmenta el cost d'oportunitat del lleure, i un efecte renda, que serà negatiu si es considera que el lleure és un bé superior. L'efecte final és imprevisible, perquè depèn de la magnitud relativa de dos efectes de signe oposat; la teoria, per tant, és compatible amb qualsevol observació empírica sobre la relació salaris/oferta de treball⁷; tanmateix, habitualment se suposa que la relació és creixent fins a arribar en un determinat nivell salarial, a partir del qual l'efecte renda prevaldrà sobre l'efecte substitució i el signe de la relació s'alterarà. Respecte de la decisió d'incorporar-se o no al mercat de treball, la teoria prediu que, com més alt sigui el salari, més elevat serà, en igualtat de circumstàncies, el nombre d'incorporacions al mercat, ja que la decisió de treballar o no dependrà només d'una comparació entre salari i cost d'oportunitat del treball -és a dir, la utilitat del lleure més el valor de les activitats "domèstiques" que es deixaran de realitzar i més, si de cas, el subsidi d'atur.

A l'hora d'analitzar l'oferta de treball, és millor deixar de banda l'abstracció anterior i partir del paper que el salari juga en un sistema capitalista per la majoria d'assalariats: permet, com a mínim, la subsistència i la reproducció de la força de treball. Des d'aquesta perspectiva, si mantenim el supòsit -en general irreal, però útil per a iniciar l'anàlisi- que el treballador pot decidir la durada de la jornada de treball, la situació més propícia perquè els treballadors treballin més hores i perquè més membres de

en el treball domèstic, que seria racional perquè en aquesta activitat hi té un avantatge relatiu respecte dels homes, mentre que el treball femení en les activitats de mercat és menys remunerat (per una crítica vegeu-ne la de Carrasco i Ovejero, 1988a).

⁷ "Adviértase, primero de todo, la escasa capacidad predictiva del modelo; cualquier observación puede ser racionalizada a posteriori, postulando el predominio de uno de los dos efectos." (Fina i Toharia, 1987, p.85)

la família -si considerem la família com a unitat bàsica de consum- s'incorporin al treball assalariat és aquella en què no existeix cap altra font alternativa d'ingressos⁸ i en què els salaris siguin prou baixos perquè ni tan sols pugui plantejar-se l'opció de "consumir lleure"; per tant, amb uns salaris reals prou baixos⁹, és raonable considerar -contràriament al supòsit habitual- que l'oferta total de treball augmentarà a mesura que disminueixi el salari, tant per l'augment de la durada de la jornada de treball, com per l'augment de la població activa -prevaldrà l'anomenat efecte "treballador afegit"¹⁰. Només si fem abstracció de quina és la condició de la majoria de treballadors assalariats, per als quals el salari és una font imprescindible -si no exclusiva- d'ingressos, serà plausible la hipòtesi que, amb salaris molt baixos, en abaratir-se relativament el lleure, es treballarà menys, de la mateixa manera que si les peres s'encarissin respecte de les pomes una part de la demanda de peres es desplaçaria cap a les pomes. Imaginem quina sorpresa tindria un historiador de la Revolució Industrial si un economista marginalista es preguntés per què, quan els salaris eren baixos, la població no va reaccionar retirant-se del mercat de treball.

El fenomen dels anomenats "treballadors desanimats", que observem en situacions d'atur, si no es tracta d'un fenomen purament "estadístic", tampoc no és fruit d'uns salaris insuficients per incentivar el treball, sinó de la situació del mercat, que força a cercar formes d'ingressos alternatives del treball assalariat o, sobretot, a adaptar-se a una situació de dependència econòmica. Si les "taxes de desànim" són superiors entre els joves i les dones és simplement perquè aquests sectors tenen més dificultats per mantenir o trobar feina, atesa la seva relació anterior amb el treball assalariat, inexistent

⁸ Per això la primera condició d'una generalització del sistema capitalista és la creació del proletariat, és a dir, d'una classe social sense altre recurs per subsistir que la venda de la seva força de treball (K. Marx, 1867).

⁹ Però sense que el salari deixi de possibilitar la subsistència i la capacitat de treballar.

¹⁰ El raonament fa referència a una economia tancada sense fluxs migratoris. Evidentment, la disminució del salari relatiu d'una economia respecte de l'exterior pot estimular l'emigració i desincentivar la immigració.

o més inestable que en el cas de la majoria d'adults masculins, i perquè el marc social fa que la seva situació de dependència econòmica sigui considerada socialment més acceptable. En canvi, hi ha hagut intents d'interpretar les fluctuacions de les taxes d'activitat com a resultat d'una planificació racional per part del treballador potencial: la retirada del mercat, quan es produeix una disminució (considerada transitòria) del salari, seria lògica en un model de comportament del tipus "cicle vital" o de "substitució intertemporal" entre salari i lleure: es treballaria més quan, temporalment, els salaris són més alts i menys quan són més baixos¹¹. Si l'argument fos vàlid, l'evidència empírica hauria de mostrar una correlació cíclica positiva entre salaris i taxes d'activitat¹².

Quan l'atur afecta una part important dels treballadors, l'existència d'un subsidi contribueix a mantenir o evitar una major disminució del salari, però no tant perquè augmenti el cost d'oportunitat de treballar, sinó perquè disminueix la necessitat d'acceptar un treball, en qualsevol mena de condicions, per subsistir¹³. Si el nivell de subsidi és molt més baix que el salari i/o si només protegeix temporalment de la situació d'absència total d'ingressos, no és raonable esperar que l'existència de subsidi d'atur disminueixi de manera molt significativa l'oferta de treball¹⁴. Si l'atur crea

¹¹ Vegeu una defensa de la plausibilitat d'aquest argument a F.Ray Marshall, V.M.Briggs i A.G.King (1984).

¹² En el cas espanyol dels darrers anys, per contra, la caiguda important de les taxes d'activitat de la dècada 1975-1985 (De Miguel i Lorente, 1984) s'inicia quan els salaris reals, abans de la inflexió posterior, eren encara clarament creixents (vegeu infra II.2 i II.5); l'explicació d'aquesta evolució rau, òbviament, en el canvi de les possibilitats d'ocupació.

¹³ En termes de la funció de variació salarial plantejada anteriorment (vegeu supra I.3), la sensibilitat de les variacions salarials respecte a l'atur disminueix amb l'augment del grau de cobertura del subsidi d'atur (és a dir, disminueix el valor absolut de $\delta(\Delta w/w)/\delta U$).

¹⁴ En el cas espanyol, la segona condició és evident; també hi identifiquem la primera, almenys en el cas dels subsidis complementaris, que representen un percentatge creixent -ja prop de la meitat- del total de subsidis i només donen dret a percebre el 75% del salari mínim (vegeu infra II.4).

segments de població inadaptats per al treball, es tracta d'un problema derivat de la situació mateixa d'atur i no de cap decisió individual racional de treballar o no¹⁵: només cal constatar que els grups de població amb una incidència de l'atur relativament més important són els menys protegits pel subsidi (Recio, 1987). El mateix fet que la situació d'atur comporti problemes específics, fins i tot sense tenir en compte l'efecte de les diferències d'ingressos¹⁶, fa que sigui sarcàstica considerar aquesta situació com a "consum de lleure".

Si els salaris són molt baixos, el treball haurà d'augmentar per assegurar la subsistència, tot i que hi ha un límit, no només perquè, òbviament, el temps de treball diari té una cota superior de 24 hores, sinó també perquè un salari diari molt baix pot traduir-se en una disminució del treball efectiu per problemes de subalimentació. Si els salaris permeten superar un nivell mínim de subsistència amb un temps de treball que possibilita encara un temps laboral addicional, llavors s'obre l'opció de treballar més o renunciar a un possible augment del consum. La decisió planteja un problema empíric que certament depèn de les preferències individuals, tot i que el propi sistema socio-econòmic influeix molt en aquestes preferències; en aquest sentit, la condició fonamental perquè, un cop assolit un determinat nivell de vida, els augments salarials no es tradueixin en disminucions de l'oferta de treball, és que existeixi una pulsio "consumista" que generi constantment necessitats considerades, subjectivament, bàsiques.

Si ens apropem més a la situació real de la majoria de països capitalistes industrialitzats i considerem que la legislació i/o els convenis col·lectius regulen el nombre màxim d'hores de treball i que també existeix, a la majoria d'empreses, un mínim que correspon al temps de la jornada

¹⁵ En un article periodístic, J.K.Galbraith ironitza, sobre aquesta qüestió en aquests termes: "No creo en la doctrina Reagan-Thatcher de que los ricos no han estado trabajando porque tienen demasiado poco dinero, mientras que los pobres no lo hacen porque tienen demasiado." (El País, 30-10-1987).

¹⁶ Un indicador clar n'és la relació comprovada entre la situació d'atur i l'esperança de vida (M.H. Brenner i A. Mooney, 1983).