

completa, cal concloure que la incidència del salari sobre la quantitat d'hores oferides pels treballadors és, a la pràctica, un factor molt secundari. L'única possibilitat d'allargar la jornada de treball són, amb les limitacions que posa la llei i/o el control sindical, les hores extraordinàries, mentre que la possibilitat de fer menys hores s'hauria de concretar, la majoria de casos, en la decisió de treballar amb un contracte "atípic" a temps parcial.

El model competitiu, amb molts oferents preus-acceptants d'una mercaderia que ajusten la seva oferta d'acord amb el preu observat, és molt inadequat a l'hora de definir les característiques del mercat de força de treball¹⁷. Els treballadors no han de decidir només si accepten o no un salari determinat, sinó que el poden alterar mitjançant l'acció i, sobretot, mitjançant l'acció col·lectiva. Fent ús de la terminologia de Hirschman (1970), el mecanisme de resposta dels treballadors davant d'una situació que consideren insatisfactòria no és necessàriament la "sortida" -és a dir, buscar un altre treball o retirar-se del mercat-, sinó que els queda l'alternativa de la "veu" expressada en forma de conflicte laboral; la primera alternativa comporta molts costos i, en determinades situacions, és, fins i tot, pràcticament inviable. Si la "sortida" fos l'única possible forma de pressió, les empreses podrien evitar qualsevol conflicte oferint condicions de treball millors que la resta d'empreses¹⁸ i, en situacions d'elevat atur, quan no hi "cap lloc cap on sortir", els treballadors acceptarien sempre una reducció salarial i/o un empitjorament de les condicions de treball. Fina i Toharia (1987) destaquen el fet que els treballadors són agents actius en la determinació de les seves condicions de treball: "ni los trabajadores son agentes pasivos, continuamente optimizadores, ni su utilidad es independiente de la de sus compañeros de trabajo, es decir, su relación con los empleadores no es ni puramente individual ni pasiva ni impersonal. Más bien se trata de una relación

¹⁷ Com també és inadequat, per altres raons, per descriure, fins i tot com a primera aproximació, el comportament dels mercats de la majoria de béns (vegeu supra I.4).

¹⁸ El mecanisme existeix i és important, però la seva capacitat de contenir els conflictes és sempre limitada.

colectiva, cuyos términos no vienen predeterminados (si bien sí, obviamente, condicionados) por factores exógenos sino que son negociables, al menos en potencia. Este punto de vista viene avalado por los estudios realizados sobre el mundo del trabajo (...), que muestran claramente que los trabajadores por cuenta ajena tienen una clara conciencia de que lo son, y eso les lleva a identificarse con el colectivo formado por los compañeros de trabajo así como a percibir un antagonismo entre "nosotros" y "ellos." (p.86)

En aquest mercat particular hi trobem fins i tot una àrea bàsica de conflicte¹⁹ en l'ús mateix que el comprador de la mercaderia pot fer d'aquesta un cop realitzat el contracte de compra-venda: és a dir, en la conversió de la força -o capacitat- de treball en treball efectiu (Marx, 1867; Vegara, 1980; Edwards, 1976)²⁰.

Segons el plantejament habitual, la corba d'oferta agregada de treball és simplement el resultat de sumar les ofertes individuals deduïdes a partir de les corbes d'indiferència individuals; això amaga el caràcter comparatiu i històric que tenen les expectatives salarials dels treballadors²¹. En primer lloc, cada treballador considera "just" o "no just" un salari segons quina sigui la seva posició relativa respecte dels altres treballadors, de manera que un canvi dels salaris de la resta de treballadors fa variar el comportament

¹⁹ Vegeu supra I.2.

²⁰ Tot i això, alguns autors d'orientació neoclàssica han identificat la importància del problema en termes de com crear incentius perquè els treballadors no eludeixin el treball (not shirking); l'enfocament, bé que suggeridor, s'ha centrat només en el problema dels incentius individuals per no s'ha copsat la importància d'elements com ara els valors ideològics dels treballadors; alguns models (vegeu Shapiro i Stiglitz, 1984) que han tractat aquest punt han conclòs, encertadament, que l'atur fa de mecanisme penalitzador del no compliment a la feina i, fins i tot, que la impossibilitat de controlar de forma perfecta els treballadors converteix l'atur en una condició imprescindible perquè no es produeixi un incompliment generalitzat en la feina.

²¹ Vegeu supra I.3.

individual²²; hi ha, per tant, una evident interdependència entre les "utilitats" dels diferents individus. En segon lloc, cal també recordar el caràcter històrico-dinàmic de les expectatives salarials.

3. L'anàlisi de la demanda de treball

La formulació habitual de l'altre costat del mercat de treball, és a dir, de la funció de demanda, presenta encara més problemes que l'anàlisi de l'oferta.

La funció agregada de treball a curt termini (en el sentit econòmic habitual, és a dir, d'un "temps" prou curt perquè les empreses no facin inversions en capital fix) es considera generalment monòtona decreixent respecte del salari real. Hi ha dues maneres de justificar aquest criteri.

La via més tradicional de justificació parteix d'una funció agregada de producció del conjunt de l'economia, segons la qual la producció total és el fruit de la contribució de dos factors -el treball i el capital²³- amb productivitat marginal decreixent. L'anàlisi a curt termini, que ara ens interessa, suposa la quantitat de capital fixa i, per tant, serà rendible contractar un nou treballador sempre que el seu salari sigui inferior a la productivitat marginal del treball; el caràcter decreixent d'aquesta productivitat assegura que, suposat un salari, existirà una quantitat d'ocupació a partir de la qual les empreses ja no estaran disposades a contractar més treballadors; aquesta quantitat disminuirà amb l'augment del salari. Per tant, per conèixer la demanda de treball només cal conèixer el salari i la funció de producció a curt termini; és a dir, els estocs de capital i de coneixements tecnològics.

Aquesta formulació va influir molt en la teoria econòmica, va ser

²² Formalment, podria dir-se que la interdependència no és cap obstacle per formular funcions d'utilitat individuals dels treballadors, perquè, en formular-les, els salaris de tots els altres treballadors es consideren com una dada. La puntualització és vàlida, però llavors perd molta rellevància l'anàlisi que parteix del treballador individual.

²³ Inicialment, la funció considerava un tercer factor, la "terra" (entesa com a conjunt de recursos naturals no produïts), però progressivament es va abandonar, a mesura que s'oblidava el problema dels recursos naturals i a mesura que s'utilitzava menys el símil de la producció agrícola.

acceptada explícitament per Keynes a la Teoria General (1936)²⁴ i encara avui la utilitzen la majoria de manuals de macroeconomia²⁵, malgrat que l'anomenada polèmica sobre el capital va saldar-se a favor dels crítics²⁶. Els crítics van demostrar, en una línia per a la qual el llibre de Sraffa (1960) va representar una contribució clau, la injustificació lògica d'utilitzar el concepte "capital" com quantitat física que entra en la funció de producció i que serveix per a analitzar el problema de la distribució; en realitat, qualsevol mesura del capital -que és un conjunt de béns de producció heterogenis- implica fer ús dels preus relatius per a l'agregació i aquests preus relatius depenen precisament de la distribució²⁷.

La segona via de justificació del caràcter decreixent de la relació ocupació/salari real parteix d'una anàlisi desagregada. Les corbes de demanda individuals serien decreixents i s'agregarien per donar lloc a una corba també

²⁴ Si bé es pot creure que la seva crítica de la teoria ortodoxa també implicava un allunyament de fet respecte de la teoria de la distribució prevalent.

²⁵ Per exemple, el manual de macroeconomia de T.S.Sargent (1979) analitza les diferències entre els models "clàssic" i keynesià partint d'una funció agregada de producció; l'autor té, però la cautela d'assenyalar en una nota inicial (p.7, nota 1) que el capital es mesura en unitats de l'únic bé de l'economia. Amb un únic bé a l'economia no tenen cabuda, certament, les crítiques de consistència formulades a la funció agregada de producció. Per a determinats propòsits, és útil partir de models que tinguin aquest grau de simplicitat, sempre que remarquin clarament les seves limitacions (un bon exemple d'ús adequat d'un model de bé únic són, al nostre entendre, els capítols inicials de la segona part del manual de Joan Robinson i John Eatwell (1976)) però el problema rau en si la qüestió tractada -en el manual de Sargent, la determinació del nivell de producció del conjunt de l'economia, la distribució de la renda i la utilització d'aquesta renda- es pot reduir adequadament a supòsits com aquest o si no contribueixen a la confusió sobre el funcionament de les economies reals.

²⁶ Vegeu els articles recollits a A. Monza, (1974) i, també, Harcourt, (1975), així com els nostres comentaris sobre el tema a I.5.

²⁷ El problema només s'evitaria si l'economia utilitzés un únic bé -de consum i producció a la vegada- o si la relació entre treball indirecte i treball directe (la composició orgànica del capital en termes de Marx) fos exactament la mateixa en totes les línies de producció.

decreixent per al conjunt de l'economia. Aquesta fonamentació al nivell d'empresa troba dificultats si es qüestiona que les empreses maximitzin realment guanys a curt termini²⁸ i que hi hagi possibilitats de substitució "contínua" a curt termini entre el treball i altres inputs²⁹. Ara bé, si ens interessa més el conjunt de l'economia³⁰ que allò que passa en una empresa, trobarem objeccions més fortes. Les característiques de les funcions de comportament empresarial deduïdes suposant que els salaris que ha de pagar cada empresa varien sense que es doni cap altra alteració no es poden traslladar, per definició, al nivell agregat, perquè quan tractem no el salari d'una empresa, sinó el nivell salarial de l'economia, no podem considerar que les condicions de la demanda de les empreses no seran afectades pels canvis dels salaris, a causa de que aquests no són només un component fonamental dels costos sinó que representen també la font principal d'obtenció d'ingressos destinats al consum³¹.

A curt termini, la demanda de força de treball no serà determinada directament pel nivell de salaris, sinó pel nivell d'activitat, mentre que l'oferta serà bastant rígida i, en tot cas, també serà possiblement més afectada pels canvis de l'activitat que no pas pels canvis dels salaris reals. Això és del tot rellevant perquè implica que els treballadors, quan negocien, no es troben davant un mer trade-off entre salaris i ocupació, i que el problema de creació d'ocupació no equival a un problema de flexibilitat de salaris. Certament, els salaris influeixen sobre l'ocupació, però ho fan³² per una via molt més indirecta, a través de la seva incidència sobre els components de la demanda efectiva, incloses dins d'aquesta incidència les reaccions de la

²⁸ Vegeu supra I.4.

²⁹ Vegeu supra I.5.

³⁰ Un dels punts centrals que hem defensat (vegeu supra I.3) és, precisament, que les variacions salarials de les diferents empreses no són independents entre elles.

³¹ Vegeu supra I.5.

³² Vegeu supra I.5.

política governamental davant els canvis salarials.

4. Derivacions (1): la teoria del capital humà

Des de començaments dels anys seixanta, l'anàlisi neoclàssica del mercat de treball ha donat una importància creixent a la qüestió de la formació dels treballadors, sobretot a partir de les contribucions de Walter Y. Oi (1962), que considera el treball realitzat per un treballador amb formació específica com un factor "quasi-fix", i de Gary S. Becker (1964), que centra la seva anàlisi sobre les diferències salarials en el concepte "capital humà".

Aquests treballs van representar un apropament nou i més realista a alguns aspectes del món del treball, perquè tenen en compte la importància de la formació al lloc de treball i el fet que les relacions entre treballador i empresa tendeixen, en molts casos, a estabilitzar-se, perquè la "rotació" suposa normalment costos importants per a les dues parts. Els dos autors distingeixen entre formació general i formació específica segons que la formació possibiliti una millora de la productivitat en qualsevol empresa - o, com a mínim, en un nombre important d'empreses- o que repercuteixi només en una empresa concreta. Aquesta distinció és molt rellevant, tot i que empíricament no sempre és fàcil separar els dos components de la formació, i també és rellevant assenyalar que l'empresa tindrà interès en "retenir" els treballadors amb formació específica adquirida, en general, al lloc de treball. Tanmateix, al nostre parer, el plantejament no permet entendre adequadament els problemes analitzats i, en especial, la dinàmica dels salaris relatius³³.

D'acord amb el paradigma neoclàssic, es considera que, en el cas

³³ A més de les crítiques que formularem tot seguit, també és qüestionable la terminologia mateixa que fa servir Becker. Considerar que els treballadors esdevenen "capitalistes" si accedeixen a un actiu (un cert grau de formació) que els permet millorar les seves condicions futures de treball, equiparant-los d'aquesta forma als altres capitalistes, només diferencia els perquè tenen un altre tipus d'actiu, amaga la desigualtat bàsica del sistema capitalista entre els propietaris dels mitjans de producció i aquells que -amb un grau més o menys gran de formació- han de vendre la seva força de treball (Bowles i Gintis, 1975).

extrem de formació exclusivament general, els costos de l'aprenentatge recauen íntegrament en el treballador i la recuperació de la inversió es produeix amb l'augment salarial derivat d'una major productivitat; el treball amb un cert grau de qualificació és una nova mercaderia i, com sempre, ara en el cas del treball qualificat, es complirà la igualtat entre salari i productivitat marginal. En conseqüència, les diferències salarials s'explicarien a partir de les corbes de demanda dels diferents tipus de treball i de les diferents inversions que els treballadors han fet en l'actiu formació, de manera que, si existís un mateix accés al mercat de capitals per finançar-se un mateix l'educació, tota diferència seria reduïble a diferents capacitats individuals i/o diferents taxes de "descompte" individuals del futur³⁴.

Tanmateix, l'argument només funciona, però, si les proporcions amb què es combinen els diferents tipus de treball es poden variar de manera contínua per respondre als canvis dels salaris relatius i si aquests són flexibles (Piore, 1973b); ara bé, això permet com a mínim dues objeccions importants. La primera és que les tecnologies utilitzades -a les quals correspondran determinades combinacions de treballs amb diferents graus de qualificació- no són fàcilment adaptables a curt termini de manera que el concepte mateix de productivitat marginal d'un treballador en particular no sempre és aplicable, ja que l'augment de la producció exigirà normalment augmentar els diferents components -corresponents a diferents nivells de qualificació- del vector de treball que intervé en la producció; la segona objecció és que existeixen fortes restriccions institucionals que fan que els salaris relatius no siguin totalment variables.

L'anàlisi més suggeridora, però, és el de la formació específica. Si un treballador rebés formació exclusivament específica al lloc de treball -formació que se suposa que té uns costos-, la seva productivitat potencial en les altres empreses no s'alterarà; en aquest cas, i com que s'espera que la relació entre empresa i treballador sigui duradora (si no ningú no tindria cap

³⁴ La resta de factors són considerats secundaris: "... a reasonable first approximation would say that if two persons have same investment in human capital, the one who earns more is demonstrating greater economic talent." (Becker, 1964, p.62)

incentiu per finançar el cost de la formació), la igualtat entre productivitat marginal i salari no cal que es compleixi període a període, sinó que, si l'empresa finança la formació, la diferència futura entre productivitat marginal i salari haurà de ser suficient per amortitzar el cost de la formació (que probablement consistirà, en part, en un salari superior a la productivitat marginal durant el període de formació). Tanmateix, el resultat més probable seran uns costos de la formació específica compartits pel treballador i l'empresa, de manera que tots dos estaran interessats a no trencar la relació laboral per no perdre llur inversió i tots dos obtindran part dels rendiments de la inversió³⁵.

En realitat, però, l'estabilitat de les relacions entre treballador i empresa, observada en molts casos, no s'explica només com recuperació de les inversions de formació, sinó que és resultat, d'una banda, de l'estratègia empresarial davant el problema més complex (que inclou la qüestió de recuperar els costos de la formació, però no només aquesta qüestió) d'obtenir un rendiment adequat de la força de treball contractada i/o, d'altra banda, de les pressions dels treballadors a favor de l'estabilitat (Recio, 1988). La perspectiva mateixa de l'anàlisi, totalment individualista, segons la qual la quantitat de formació és només producte d'una transacció entre el treballador individual i l'empresa, és inapropiada; en alguns casos, certament, és assignable un cost específic a un programa de formació que exigeixi unes determinades hores de dedicació (no productives), una determinada despesa de material, de professorat... però en la majoria de casos, el procés

³⁵ En aquest aspecte, l'anàlisi d'Oi (1962) és més oberta al conflicte, perquè considera que el resultat final serà indeterminat i que el problema de la repartició dels guanys de la inversió és un cas de "monopoli bilateral" i, per tant, el resultat sempre depèn de com es negocia: els casos extrems serien un salari igual a la productivitat marginal a la resta d'empreses (només possible si tot el cost de la formació recau en l'empresa) i un salari igual a la productivitat marginal després de la formació (només possible si tot el cost de formació recau en el treballador). Becker (1964), en canvi, soluciona la qüestió distributiva fent referència a l'equilibri competitiu a llarg termini, segons el qual els costos (inclosa la taxa d'interès de mercat més les primes de risc i pèrdua de liquiditat) igualaran els ingressos, de manera que el repartiment dels guanys només dependrà de com s'hagi repartit el finançament d'aquests costos.

d'aprenentatge en el lloc de treball és bàsicament un procés de "socialització", de manera que la formació és resultat de la pròpia integració en un ambient de treball en el qual regeixen unes determinades normes i, entre elles, uns determinats salaris relatius (Piore, 1973b)³⁶.

Certament, una de les funcions de la jerarquia salarial dins l'empresa és estimular la formació i enfortir els llaços del treballador format amb l'empresa. No hi ha, però, motius per pensar que l'estabilitat d'una determinada estructura de llocs de treball només sigui compatible amb una determinada estructura de salaris.

5. Derivacions(2): atur voluntari i atur involuntari

La manifestació més clara de desajust entre teoria i fets del model neoclàssic simple del mercat de treball, és el fenomen de l'atur involuntari. S'han elaborat nous models per respondre-hi, amb l'objectiu de fer compatibles el supòsit que els individus adopten decisions racionals i el fet que poden trobar-se en situació de desocupació. Aquests intents se situen dins la tendència general orientada a trobar fonaments microeconòmics de la macroeconomia, tendència basada en una filosofia segons la qual cal explicar sempre els fenòmens agregats com a resultat global d'una sèrie de decisions individuals racionals.

L'orientació d'aquests models ha seguit principalment dos camins, que tenen en comú el fet de centrar l'explicació de l'atur en les eleccions

³⁶ Dades empíriques compatibles amb les teories analitzades, poden ser també resultat d'altres factors. Per exemple, W.Y. Oi (1962) troba una correlació inversa entre el nivell de salaris i els canvis cíclics de l'ocupació; això concorda amb les previsions d'aquestes teories si es considera que la formació específica és major per als treballadors amb salaris més elevats i que, per tant, aquests treballadors constituïran un factor de producció amb major proporció de component fix que la resta. Ara bé, qualsevol marc institucional que determini que l'antiguitat a l'empresa està positivament correlacionada amb les condicions salarials -per exemple, via promoció interna- i que davant de disminucions de la demanda es mantindran criteris estrictes d'antiguitat per ajustar la plantilla (com és freqüent a les normes pactades entre empreses i sindicats als Estats Units) comportarà la mateixa correlació entre salaris i estabilitat sense que calgui explicar la jerarquia salarial a partir de diferents nivells de formació.

individuals més que no pas en les restriccions amb què els individus s'enfronten a l'hora d'escollir³⁷. El primer d'ells és l'aprofundiment dels aspectes "friccional" de l'atur mitjançant els models de "cerca" de treball (vegeu, sobretot, els treballs recollits al llibre de E.S. Phelps (1970)). L'anàlisi parteix, amb realisme, del poder monopsonic dinàmic de les empreses (fent ús de les paraules de Phelps), en el sentit que, com més salari ofereixin les empreses per a un determinat tipus de treball, més ràpidament cobriran les seves vacants de llocs de treball. Per tant, en tot moment hi haurà diversitat de salaris per a un mateix tipus de treball, segons les diferents necessitats de mà d'obra i les diferents polítiques empresarials per atreure-la. Els treballadors ho saben i, en conseqüència, saben que com més temps inverteixin a cercar treball, més probabilitats tindran d'obtenir millors condicions. Com que la informació sobre la distribució de les oportunitats de feina és imperfecta, quan cau la demanda agregada, i mentre les "expectatives salarials" no hagin variat, els treballadors tendiran en promig a augmentar el temps de "cerca" de treball.

Encara que el supòsit d'informació imperfecta sobre el mercat de treball afegeix un considerable grau de realisme a l'anàlisi neoclàssica, és erroni considerar, com fan aquests models, que en general la situació d'atur sigui la més idònia per trobar feina. D'altra banda, la decisió d'invertir més temps a cercar treball podria explicar, com a màxim, una part de les fluctuacions del nivell d'atur entre els treballadors que voluntàriament renuncien a la seva feina -per cercar-ne una altra de millor- i entre aquells que s'incorporen per primer cop al mercat de treball, però en cap cas no explicarà les variacions de l'atur resultant dels canvis del flux de treballadors acomiadats involuntàriament.

El supòsit psicològic del que parteixen els models de cerca de treball, segons el qual els treballadors valoren cada moment si deixen o no la seva feina per iniciar un procés de cerca d'un treball que els permeti millorar la

³⁷ Vegeu a l'article d'Osberg (1988), significativament titulat The "Disappearance" of Involuntary Unemployment, un repàs de les noves teories utilitaristes sobre l'atur.

seva condició, és clarament inadequat. Sobre aquest tema és particularment rellevant la distinció que fa la teoria de la "segmentació" entre les actituds respecte del treball dels diferents grups de treballadors. Fent ús de la terminologia de Piore (1975), la major part del "sector primari" de la força de treball veu les seves possibilitats de promoció lligades a la permanència a la mateixa empresa, més que no pas en unes hipotètiques millors condicions en una altra. La part superior d'aquest "sector primari" - professionals i directius- sí que considera el canvi de feina com una via important de promoció, però les possibilitats d'obtenir aquesta promoció no són funció tant d'invertir a cercar treball com d'adquirir experiència de treball en d'altres empreses. En darrer lloc, el "sector secundari" del mercat de treball ofereix feines bàsicament temporals, les quals, per definició, no poden amortitzar un període llarg de temps dedicat a la cerca de treball.

En conjunt, si bé és realista pensar que hi ha permanentment un sector de la població que, malgrat tenir accés a algun tipus de feina, està aturat perquè prefereix rebutjar-la i cercar una alternativa millor, aquest fet difícilment explica una part significativa dels canvis del nivell d'atur que es produeixen quan canvien les circumstàncies econòmiques.

Un segon camí que ofereix una explicació més complexa del comportament dels salaris i de l'ocupació que la suggerida pel model neoclàssic simple és l'obert per l'abundant literatura sobre els "contractes implícits", que parteix, sobretot, de les contribucions de Baily (1974) i Azariadis (1975). El mateix concepte de contracte, com a compromís a llarg termini entre treballador i empresa i amb elements no sempre explícits, és un avenç significatiu respecte de la consideració del mercat de treball com a relació "casual" entre les dues parts³⁸.

A les dues contribucions citades hi juga un paper fonamental la idea que les empreses no només són demandants de treball, sinó que també fan el paper d'intermediàries financeres, és a dir, que protegeixen els treballadors

³⁸ En paraules d'Azariadis i Stiglitz (1983): "The innovation in the early literature on implicit contracts was to view the employment relation not simply as a sequential spot exchange of labor services for money, but as a more complicated long-term attachment." (p.3)

davant del risc; i assumeixen aquest paper perquè, per comparació amb els treballadors, les empreses tenen accés als mercats financers amb costos menors i/o majors rendiments. Els treballadors aspiren a una estabilitat i un coneixement previ dels seus ingressos que permetin que els canvis dels "estats del món", que afecten les empreses, no es tradueixin en canvis (o que, com a mínim, siguin canvis esmorteïts) dels salaris.

Ara bé, la literatura sobre els contractes implícits no es pregunta només per què trobem una determinada rigidesa de salaris, sinó també per què fluctua el nivell d'ocupació o, dit d'una altra manera, per què els treballadors ocupats accepten el risc de perdre temporalment la seva feina, cosa que implicaria que encara que la situació d'atur fos involuntària ex-post, seria una possibilitat acceptada voluntàriament ex-ante. Aquestes preguntes no han tingut una resposta clara.

En primer lloc, el propi marc d'anàlisi que trenca el supòsit de la igualtat entre salaris i producte marginal del treball no permet deduir simplement inestabilitat de l'ocupació a partir d'estabilitat de salaris reals (com també destaquen Azariadis i Stiglitz (1983) i Azariadis (1987)), ja que, en teoria, és possible un acord segons el qual els salaris serien estables i iguals al promig de la productivitat marginal o que, en comptes de desocupació, impliqui reducció de la jornada que afecti igualment tots els treballadors. En segon lloc, quan l'atur temporal no és voluntari, en el sentit que la desutilitat del treball (inclosos els costos d'oportunitat en forma de subsidi d'atur, possibles activitats familiars i utilitat del lleure) és superior al salari actual, cal explicar per què no hi ha també una assegurança davant la desocupació; és a dir, la mateixa argumentació que permet explicar la rigidesa salarial pot servir, en principi, per negar la possibilitat d'inestabilitat de l'ocupació.

Tercer, si es produeix un ajust de l'ocupació, cal explicar també per què es realitza mitjançant un particular recurs institucional -la suspensió temporal d'ocupació amb garanties, implícites o explícites, de tornar a ser contractat- i no d'un altre com ara la reducció del temps de treball. De fet, l'existència d'aquest recurs institucional -que els models de contractes

implícits normalment suposen i que certament té una gran importància als Estats Units, d'on procedeix la majoria d'aquests models- no és universal per a totes les economies capitalistes i encara menys no s'estén per igual a tots els treballadors. Piore (1979) assenyala encertadament que els diferents marcs institucionals de les relacions laborals no s'expliquen només a partir de les preferències individuals, perquè els canvis importants de les institucions no són un resultat de processos racionals de decisió individuals, sinó més aviat de conflictes socials viscuts com a situacions excepcionals amb resultats força incerts³⁹. Quan els treballadors consideren que la pèrdua d'ocupació comporta un possible pas a una situació d'atur de llarga durada, es fa particularment difícil elaborar supòsits que portin a la conclusió que els treballadors, perquè volen evitar riscos, acceptaran voluntàriament aquesta possibilitat a canvi de conèixer prèviament quina serà l'evolució futura dels seus ingressos en cas que no passin a la situació d'atur. D'altra banda, els treballadors que -tant en una comparació internacional com en una comparació entre diferents segments de treballadors d'un mateix país- han conquerit una major estabilitat salarial són també, en general, els que han conquerit una major estabilitat en l'ocupació; les dues aspiracions són conseqüència de la mateixa cerca de seguretat del treballadors, que pretenen evitar els riscos associats a la seva posició subordinada en una economia que, fins i tot prescindint dels conflictes laborals, és inherentment inestable.

En darrer lloc, els models han estat elaborats per explicar la rigidesa dels salaris reals -perquè òbviament són aquests salaris els que entren en la funció d'utilitat esperada dels treballadors- i no dels salaris monetaris. En realitat, però, algunes de les limitacions a la "flexibilitat" salarial actuen més sobre el valor del salari monetari que no pas sobre el valor del salari real, com és el cas, clarament, de la inflexibilitat dels salaris nominals a la baixa, un dels supòsits centrals de l'argument de Keynes (1936) que, si partim de

³⁹ Les situacions d'"incertesa", sense seguretat sobre el resultat de les diferents decisions possibles i en les quals tampoc hi ha criteris fiables per associar un determinat "risc" matemàtic a cada possible resultat, són les situacions on és més inaplicable el supòsit de comportament econòmic optimitzador.

la microeconomia neoclàssica, és difícil fonamentar.

El camí obert pels primers treballs amb aquesta orientació, en lloc d'aportar una explicació general dels comportaments de l'ocupació i dels salaris davant dels canvis de la demanda, ha conduït a un gran nombre de models amb supòsits ad hoc per fer front als problemes plantejats, supòsits com ara l'aversion al risc diferent entre treballadors i empreses que suposa Azariadis (1975) o la informació assimètrica sobre l'estat de l'economia i/o les autèntiques preferències dels treballadors (Hart (1983), Mas-Colell (1983)).

Probablement, la prova empírica més clara de les limitacions del plantejament de la teoria dels contractes implícits és el mateix predomini actual, a moltes economies capitalistes, de la negociació col·lectiva de salaris sobre la negociació individualitzada entre empresa i treballador particular, perquè: "Si como es de esperar las preferencias frente al riesgo son variadas (como puede observarse estudiando el comportamiento individual frente a los juegos de azar o frente al seguro voluntario de automóvil) podría mostrarse que los empresarios pueden maximizar sus objetivos ofreciendo condiciones contractuales variadas." (Recio, 1988, p.151)

6. Algunes notes sobre la teoria econòmica dels sindicats

El punt de partida fonamental de la majoria d'anàlisis sobre el comportament dels sindicats és un posicionament respecte de la polèmica dels anys quaranta entre J.T. Dunlop (1944) i A.M. Ross (1948) sobre la possibilitat de considerar els sindicats com agents maximitzadors. Per modelitzar el comportament sindical, els seguidors del primer autor han aplicat la metodologia neoclàssica, mentre que els seguidors del segon han considerat la qüestió no reduïble a cap model senzill, de manera que per comprendre els sindicats caldria fer ús de categories sociològiques i polítiques i no només del supòsit del comportament "economitzador".

Segons l'aplicació més habitual de la teoria neoclàssica a la qüestió, la fixació de salaris en els mercats de treball "sindicats" pot modelitzar-se considerant que els sindicats han d'afrontar un problema de maximització condicionada en el qual la funció objectiu a maximitzar seria una funció

d'utilitat, amb els salaris i el nivell d'ocupació com a variables i amb la corba de demanda de treball decreixent com a restricció (vegeu, per exemple, Mulvey (1978) i Pencavel (1984)).

Un problema diferent és l'anàlisi de la formació de les "preferències" sindicals. En molts casos aquest problema ni tan sols es considera una qüestió que cal analitzar dins l'àrea de l'"economia laboral", de manera que quedarien sense tractar dos temes fonamentals per a qualsevol comprensió dels mecanismes de decisió interns d'un sindicat: d'una banda, l'existència de diversitat dins el sindicat, originada per la varietat de situacions laborals i d'ideologies que hi conviuen, i de l'altra, el fet que tendeixen a crear-se necessitats organitzatives -en qüestions com ara el creixement, el reconeixement extern, la previsibilitat,...- i que els interessos i les formes de percebre la realitat dels dirigents sindicals poden potencialment allunyar-se significativament dels interessos de la base del sindicat⁴⁰.

És essencial el fet que el model de comportament que acabem de descriure considera que existeix per als sindicats un trade-off entre les dues variables que els preocupen. Si no especifica una forma concreta de la funció d'utilitat certament es tracta de l'únic punt substantiu de la teoria⁴¹. Però, és un supòsit prou fort per sorprendre's d'afirmacions com la següent: "it is odd that a model with so little qualitative content should have provoked such an extensive debate as that which arose over whether or not the trade union can be portrayed as maximizing anything." (Pencavel, 1984, p. 219)

⁴⁰ De vegades l'anàlisi no només deixa de banda aquests problemes, sinó que, fins i tot, els considera secundaris, com fa Oswald (1982) en partir d'una funció d'utilitat sindical que té com a variables el salari i el nivell d'ocupació i que coincideix amb la funció d'utilitat individual esperada (com més gran fos el salari més gran seria la probabilitat d'estar desocupat) de l'afiliat "representatiu".

⁴¹ Potser cal afegir que, perquè l'anàlisi sigui adequat, les funcions d'utilitat han de tenir certa estabilitat; sense aquesta condició, serà impossible distingir entre un comportament inconsistent en relació a una determinada funció d'utilitat i un canvi d'aquesta funció. En el seu llibre sobre la funció econòmica dels sindicats, Ress (1962) ja assenyala la manca de resultats satisfactoris de la hipòtesi maximitzadora perquè si no es formula quina és la funció concreta a maximitzar, l'argument esdevé fàcilment tautològic.

A l'hora de tractar d'una funció de comportament, allò important no és si realment existeix sempre o no un trade-off entre les dues variables, sinó si els sindicats creuen o no en la seva existència. El primer supòsit és, al nostre entendre, fals⁴², però, en tot cas, si es complís, podria ser que els sindicats no en tinguessin consciència, com també pot ser, inversament, que els sindicats moderin les seves reivindicacions perquè vegin una relació simple, bé que inexistente, entre salaris i ocupació⁴³.

D'altra banda, el model sovint implica que els sindicats poden escollir el punt preferit de la corba de demanda fixant el salari i deixant que l'empresa fixi el nivell d'ocupació, de manera que quedaria exclòs el significat real de la negociació col·lectiva, és a dir, el d'una negociació amb resultats incerts depenent de la correlació de forces i de les estratègies adoptades⁴⁴: òbviament, no cal considerar sempre la moderació salarial com

⁴² Vegeu supra I.5.

⁴³ Això no és només una possibilitat teòrica, perquè la política de rendes ha comportat molts cops l'acceptació d'un llenguatge econòmic que simplifica enormement, deformant-la, la realitat. La manca de resposta positiva directa de la variable ocupació davant la moderació salarial explica gran part de la frustració generada per la política de rendes.

⁴⁴ Les valoracions de forces que cada part fa de la part contrària -i no només les forces reals- són essencials, perquè la decisió d'emprendre una acció o no -per exemple una vaga o un lock-out - dependrà de com s'espera que l'altra reaccionï. La teoria de jocs aporta elements d'anàlisi d'aquesta problemàtica i evidencia que les situacions reals de conflicte són molt més complexes que les derivades dels models de comportament més simples. De tota manera, els models de teoria de jocs han de partir, per definició, d'uns objectius perfectament definits per part dels "jugadors", ja que les estratègies, que poden ser molt complexes -una de les virtuts d'aquests models és que destaquen aquesta complexitat-, es formulen en funció d'aquests objectius. La multiplicitat de variables -més enllà del salari i del nivell d'ocupació- que tenen en compte els que influeixen sobre les decisions dels sindicats, els conflictes interns d'interessos, la dinàmica pròpia de la "burocràcia sindical" i molts altres factors, no afecten a la complexitat de les estratègies sinó a la complexitat dels objectius. En la seva excel·lent introducció a la "teoria de jocs", Davis (1969) destaca el problema de la variació de les "preferències", de vegades brusca, durant el procés mateix del "joc": "Otra fuente de dificultades es la variación de las preferencias a lo largo del tiempo. Esto podría parecer que no plantea un problema serio, puesto que estas modificaciones se producirán gradualmente; pero no es así. La interacción

resultat de les preferències sindicals, sinó també de les resistències empresarials (Turnbull, 1988). De fet, però, fins i tot sense bandejar la perspectiva neoclàssica, podem introduir la indeterminació del resultat de la negociació, com fan de fet els manuals d'economia del treball d'aquesta perspectiva teòrica (per exemple, Hamermesh i Ress (1984) o Fallon i Verry (1988)), considerant el cas de mercats de productes no perfectament competitiu i el fet que els sindicats no negocien només salaris, sinó que també posen restriccions a la possibilitat d'ajustar el nivell d'ocupació; en aquest sentit, els treballadors poden apropiarse totalment o parcial dels beneficis "extraordinaris" (és a dir, en el sentit neoclàssic, els beneficis per sobre del nivell mínim de remuneració del factor capital, per sota del qual l'empresa tancarà a llarg termini) i cal tenir en compte que per a cada nivell d'ocupació hi ha un interval de possibles nivells salarials.

També hem d'assenyalar que els sindicats fan altres funcions, a més de la de negociadors d'un preu, tals com ara negociar condicions de treball i controlar aspectes del procés de treball, formar una identitat col·lectiva o donar suport a un partit polític. Com que la forma de complir aquestes funcions s'interrelaciona amb el clima i resultat de la negociació col·lectiva, la funció d'utilitat salaris/ocupació encara resulta més insuficient per preveure el resultat de la negociació col·lectiva.

entre lo que sucede en el juego y las actitudes de los jugadores, no puede ser despreciada de ninguna manera (...) durante un proceso de negociación, las posturas pueden irse endureciendo, y lo que en un principio pudieron ser proposiciones aceptables pueden convertirse en reivindicaciones imposibles" (p.87); el mateix autor afirma: "Uno de los elementos más importantes del juego es la personalidad de los participantes, y es evidente que dos personas no reaccionarán siempre de la misma manera ante una situación idéntica. Por lo tanto, si queremos tener alguna probabilidad de acertar en nuestras predicciones, además de analizar las reglas formales de un juego, es preciso que nos adentremos en el estudio de las actitudes de los jugadores; lo que constituye una tarea realmente complicada" (p.164) i considera com a factor particularment rellevant -correlacionat amb les respostes davant de jocs com el "dilema del presoner"- els "plantejaments polítics" dels jugadors (p.165).

I.7. INCENTIVUS I ACCIO COLLECTIVA

El primer apartat d'aquest capítol presenta breument el pensament de Mancur Olson sobre incentius individuals i acció col·lectiva. L'anàlisi d'aquest autor sobre la "lògica d'acció col·lectiva" és una contribució fonamental, perquè atribueix a aquesta temàtica la importància adequada, i s'ha convertit en una referència obligada. Nosaltres hi detectem, però, clares insuficiències en la seva aplicació al comportament dels treballadors assalariats, perquè poden haver-hi lògiques d'acció alternatives. L'apartat segon defensa l'opinió que les perspectives des d'interessos purament individualistes i des d'interessos de grup o de classe social són dos possibles pols de referència del comportament dels treballadors, que sovint estan en tensió i que tenen un paper més o menys gran depenent de factors històrics i ideològics. El darrer apartat discuteix la complexitat de motivacions que poden suposar el suport de -i, especialment, l'afiliació- a un sindicat en termes dels diversos tipus d'incentius que hi poden intervenir; aquest tema ens interessa particularment en aquesta tesi perquè el canvi del franquisme al postfranquisme va suposar, per a les organitzacions sindicals, la necessitat de crear nous incentius a l'afiliació.

1. Una única lògica d'acció col·lectiva?

L'acció col·lectiva juga un paper molt important en la dinàmica salarial, ja que ni el treballador no és, com suposen els models neoclàssics més simples, un agent passiu que pren els salaris de mercat com a dada ni les negociacions entre treballador i empresa no s'estableixen generalment en un nivell purament individual¹.

Però no només cal esbrinar com es comporten els sindicats. Primer, perquè s'ha d'explicar també l'existència mateixa dels sindicats, que neixen com a resultat d'una disposició prèvia a l'acció col·lectiva; segon, perquè entre el conjunt de treballadors i les direccions sindicals poden produir-se conflictes que, a més, no sempre es manifestaran tan sols de forma individual

¹ Vegeu supra I.3 i I.6.

-mitjançant, per exemple, la desafiliació- sinó també amb accions col·lectives al marge o oposades a les directrius sindicals (que, de vegades, poden comportar, fins i tot, la formació d'organitzacions alternatives).

Els darrers anys, la teoria econòmica s'ha preocupat de forma creixent del tema de l'acció col·lectiva arran, sobretot, de l'estudi de Mancur Olson (1965)². Aquest estudi va concedir la importància adequada a la qüestió i també va servir per demostrar que -en oposició al supòsit de la teoria política pluralista- el fet que un grup tingui interessos comuns i que l'acció col·lectiva pugui ser un mitjà adequat per defensar-los no són condicions suficients perquè aquest grup superi les dificultats que comporta organitzar-se i dur a terme aquesta acció. Malgrat aquests punts positius, Olson, seguint en aquest aspecte la tradició neoclàssica, parteix d'una perspectiva totalment individualista i d'una visió completament instrumentalista del comportament humà, cosa que posa seriosos límits a la seva teoria.

Olson situa el tema dins el problema més general de quin és el comportament individual quan es tracta d'obtenir els avantatges d'un bé col·lectiu o públic, és a dir, d'un bé que una persona consumeix només si, al mateix temps, el consumeix tot un grup de persones i és impossible -o molt difícil- d'impedir que un membre particular del grup consumeixi el bé. Segons Olson, sense altres tipus d'incentius o desincentius, hi haurà un únic comportament racional possible: els individus només contribuiran voluntàriament a finançar l'obtenció d'una determinada quantitat de bé col·lectiu si els costos individuals són inferiors al guany privat que n'esperen obtenir, no del consum del bé, sinó de l'efecte que la despesa privada tindrà sobre l'augment de la seva disponibilitat, del qual se'n derivarà un benefici no només per a l'individu, sinó per a una part de (o per a tota) la societat. Vegem un exemple molt senzill i reduïble a termes monetaris: els membres

² Paradoxalment, i com assenyala Hirschman (1982), el llibre d'Olson va aparèixer just abans que es despertés un interès creixent -concretat en accions- dels ciutadans per les qüestions públiques, fet que caracteritzaria les societats capitalistes industrialitzades als darrers anys seixanta. Hirschman porta la paradoxa encara més lluny: el rebuig conservador davant tals accions, i el desig de fer-les aparèixer com irracionals, contribuiria a explicar l'èxit de les teories olsonianes.

d'una comunitat de 1000 persones saben que amb un total de x ptes. es podria finançar una campanya que permetria l'obtenció d'una transferència de $2x/1000$ ptes. del govern a cada membre de la comunitat; tothom se'n beneficiaria pagant qualsevol quantitat y amb la condició que els altres també paguessin la mateixa quantitat (o, fins i tot, si els altres paguessin qualsevol quantitat superior en promig a $y/2$ per persona); si preval una òptica individualista -com és previsible que passi en moltes ocasions- i no es creen mecanismes que obliguin a contribuir al finançament de la campanya, el resultat serà, si les decisions són independents, que cada persona considerarà que les seves y ptes. individuals només contribuiran a augmentar de $2y/1000$ ptes. les transferències obtingudes individualment i, com que $2y/1000$ és clarament inferior a y , ningú no decidirà fer la contribució.

La conclusió general és que, si el grup afectat pel consum del bé col·lectiu és nombrós, la financiació voluntària serà molt improbable i que, en tot cas, les quantitats obtingudes sempre seran inferiors que les que s'obtidrien si els mecanismes de decisió fossin semblants als que funcionen quan es tracta d'un bé individual. Aquesta norma de comportament és aplicable, segons l'anàlisi de l'autor, a molts casos: el contribuent no pagarà voluntàriament els seus impostos, perquè sap que l'augment de les prestacions estatals que individualment obtindrà si paga els seus impostos és insignificant: els impostos es paguen pels incentius negatius que penalitzen l'evasió fiscal; una empresa només decidirà no augmentar la producció per mantenir els preus si el cost marginal és superior a l'ingrés marginal del conjunt de productors multiplicat per la seva quota de mercat, de manera que els beneficis conjunts només es podrien maximitzar en situació de monopoli o si existís algun incentiu per respectar un acord -implícit o tàcit- sobre els preus... La teoria, a més, s'aplica tant als costos d'una determinada acció com als costos de mantenir una organització formal destinada a defensar els interessos comuns dels organitzats, és a dir, a exercir una activitat destinada a obtenir un determinat bé col·lectiu.

La mateixa lògica serà vàlida, segons l'autor, per als treballadors assalariats, que intentaran evitar els costos individuals de les accions

orientades a la millora de les condicions de treball o a l'obtenció de mesures governamentals favorables als seus interessos i que, en particular, decidiran racionalment no afiliar-se a un sindicat si no hi ha "incentius selectius" negatius (que penalitzin la no-afiliació) o positius (que gratifiquin l'afiliació).

La teoria falla, bàsicament, perquè no té en compte que, a més de la lògica derivada del càlcul individual de guanys i costos, pot donar-se altra lògica, que deriva de la identificació de determinats interessos individuals amb els interessos d'un grup. Aquesta identificació, possible també en altres casos, és especialment notable en el cas dels treballadors assalariats, que, segons el tipus d'acció i d'ideologia, poden identificar-se en diferents graus amb els seus companys del lloc de treball, amb el seu grup ocupacional o amb la classe dels treballadors assalariats. Com a fruit d'aquesta identificació varien no tant els objectius d'acció, sinó precisament la pròpia lògica d'actuació. És a dir, el mecanisme psicològic principal que determinarà el comportament del treballador individual pot ser la pretensió d'aconseguir la millora individual mitjançant una contribució mínima als costos que pot comportar aquesta millora, però també pot ser la busca dels interessos del col·lectiu amb el qual s'identifica participant, induït per unes determinades idees morals i/o tradicions, en l'acció per aconseguir-los³. Fins i tot és possible argumentar (Hirschman, 1982) que, quan es produeix una mobilització per obtenir un bé públic, no sempre es pot establir una separació estricta entre l'esforç per conquerir el bé i l'obtenció mateixa del bé; diferentment de quan l'objectiu són béns privats i el treball és viscut com a esforç/cost per obtenir els ingressos necessaris per satisfer l'objectiu, l'esforç, en el cas de l'acció col·lectiva, pot formar part no dels costos, sinó sumar-se als guanys.

Olson només reconeix, en el cas de les organitzacions amb finalitats

³ Aquí analitzem els possibles comportaments dels treballadors -o d'un grup de treballadors- en conflicte amb altres "actors" -sigui l'empresa, el conjunt d'empreses o l'estat-. També és possible un comportament basat en la identificació amb l'empresa -com en el cas de les relacions de tipus "paternalista"- o amb la política estatal o amb els "interessos generals", com correspondria a un model neocorporativista (vegeu supra I.2).

econòmiques (entre les quals hi inclou els sindicats), l'existència d'incentius "morals" com a nota a peu de pàgina, amb consideracions com ara: "no such explanation is need; since there will be sufficient explanations on other grounds for all the group action that will be considered" o "most organized pressure groups are explicitly working for gains for themselves, not gains for other groups, and in such cases it is hardly plausible to ascribe group action to any moral code" (Olson , 1965, nota 17, p. 61). La diferència entre el comportament individualista i el comportament dels individus que es consideren part d'un grup social -i actuen en conseqüència- normalment no és, al nostre entendre, que en un cas es busqui una millora individual i en l'altre no⁴, ni tampoc que els incentius siguin més o menys materials, sinó que en un cas es busca la millora individual sense preocupació perquè la millora s'extengui o no a altres individus, s'obté el màxim de l'acció dels altres i es col·labora el mínim i, en l'altre cas, es busca la millora individual a través de la millora col·lectiva⁵. De fet, a la pràctica, no trobem cap d'aquestes lògiques en estat pur, sinó una tensió constant entre totes dues, que tenen diferents pesos relatius entre el conjunt dels treballadors a les diferents societats i en els diferents moments històrics; el fet important

⁴ Si bé la consecució de certs objectius pot, a més, no aportar cap guany tangible ni directament ni indirecta a molts treballadors que, tanmateix, s'hi identifiquen, com és el cas, per exemple, dels treballadors d'àrees desenvolupades que demanen inversions en àrees més deprimides.

⁵ Mann (1973), en un estudi molt interessant sobre la consciència de la classe obrera als països capitalistes desenvolupats, fa palès el fet que la lògica de l'acció col·lectiva dels treballadors defuig, molts cops, les interpretacions "instrumentalistes" i que parteixen únicament de les preferències individuals: "It has long been a puzzle to "economic" theorists of social behaviour why organizations like trade unions can command mass membership (...) Yet the sum of individual preferences may not be the only definition of the collective good (...). The workers' spontaneous source of identity is collective solidarity with each other: each responds almost automatically to what he perceives as being the group's goals, even if he believes them to be irrational. Thus strikes are not purely instrumental. During a strike a new form of rationality emerges, one based not on a summation of individual calculation but on collectivism as an end in itself" (p.50), bé que això no desemboca necessàriament -ni molt menys- en una consciència revolucionària.

destacable és que una perspectiva no individualista de contribució voluntària en els costos de l'obtenció dels fins concrets pot "transcendir" la lògica de la no-participació. Si una gran part dels treballadors actuen amb forta solidaritat i identitat de classe, caldrà explicar les raons d'aquest comportament, però si, per contra, els treballadors actuen individualment sense cap consciència de grup, també cal explicar les raons d'aquest comportament alternatiu⁶.

A més, hi ha una diferència important entre els costos del "bé col·lectiu" que obtenen els treballadors i els costos d'altres béns col·lectius. Per finançar les activitats estatals cal un pressupost que prové (bàsicament) de la suma dels impostos pagats individualment i, per tant, si el contribuent *j* no paga i el comportament dels altres no depèn del comportament de *j*, la recaptació total variarà només en la quantitat que *j* no ha pagat; en el cas dels oferents d'un producte que vulguin que es mantingui un preu "prou elevat", la situació és la mateixa, perquè, suposada una corba de demanda, el preu depèn de la suma de les ofertes individuals. Ara bé, en el cas de l'acció col·lectiva més característica dels treballadors -la vaga- el resultat de l'acció no és igual a la suma de les accions individuals (com la recaptació total és la suma de les recaptacions individuals), perquè les característiques mateixes de l'acció n'impliquen el caràcter col·lectiu. Lògicament, doncs, d'aquesta realitat se'n desprèn més fàcilment una consciència de la necessitat d'"unió", perquè no es tracta de si s'escatima o no la pròpia contribució, sinó del fet que sense la contribució de tots -o de quasi tots- no s'obtindrà

⁶ Sabel (1982) fa servir un criteri similar en discutir si els treballadors qualificats actuaran units amb la resta de treballadors o si es consideraran a ells mateixos com una "aristocràcia obrera". La posició objectiva d'aquests treballadors és contradictòria i, potencialment, com demostra l'experiència històrica, pot conduir a dos resultats oposats. Econòmicament, té un fonament pensar que els guanys d'un grup de treballadors que ha obtingut una millora salarial seran superiors si no s'estenen a la resta de treballadors (vegeu supra I.4), però també és justificat pensar que la millora del grup pot servir com a punt de referència per millorar la situació de la resta de treballadors (vegeu supra I.3).

l'objectiu⁷.

2. Interessos individuals i interessos de classe

Una derivació dels comentaris que acabem de fer és que, tot i que els treballadors ocupen una posició subordinada dins del sistema capitalista, la seva posició objectiva dins del sistema econòmic no determina inequívocament quins seran els seus comportaments ni tampoc l'evolució tendencial d'aquests comportaments que s'observarà històricament. Per això, difícilment es podrà parlar de quins són els interessos "objectius" dels treballadors individuals.

Els treballadors assalariats viuen una realitat comuna -encara que sempre hi ha hagut (i, fins i tot, han augmentat) diferències importants entre distints grups de treballadors- i la seva situació conjunta pot millorar amb l'organització i l'acció col·lectiva; en moltes situacions, l'actuació com a col·lectiu és l'única arma de què disposen per conquerir millores i per protegir-se de possibles mesures que els afectin negativament. D'aquesta realitat objectiva, de l'experiència passada i del fet mateix que existeixen organitzacions que han sorgit d'aquesta realitat i experiència, sempre en derivarà un cert grau de consciència de col·lectiu, de manera que és absurd considerar irracionals els comportaments individuals que suposen un sacrifici i que no comportin l'obtenció de cap compensació individual mesurable⁸.

⁷ Altres aspectes de l'acció col·lectiva dels treballadors, com ara el manteniment econòmic de l'organització formal, no compleixen, però, la mateixa llei, perquè els recursos econòmics del sindicat són bàsicament la suma de les contribucions dels treballadors individuals.

⁸ Es podria dir que s'obté la satisfacció d'haver contribuït a una causa col·lectiva, però això convertiria la "lògica de l'acció col·lectiva" en una pura tautologia, una acusació que no podem fer a l'anàlisi d'Olson. Ell mateix explica: "For when all action -even charitable action- is defined or assumed to be rational, then this theory (or any other theory) becomes correct simply by virtue of its logical consistency, and is no longer capable of empirical refutation." (Olson, 1965, p. 160, nota 91). La seva anàlisi és molt més que una pura tautologia i, per això, té aspectes molt valuosos aplicables a certs casos; però també és, segons la nostra opinió, reduccionista i no cospa la complexitat de les motivacions dels treballadors (ni tampoc d'altres grups). Considera les desviacions respecte de les seves conclusions com a pròpies de

Suposem, per exemple, que, després d'una llarga vaga, s'assoleix l'augment salarial reivindicat pel sindicat, però amb un cost monetari -en termes de pèrdua de salari durant el període de vaga- superior al valor actual dels majors salaris futurs derivats de la vaga⁹; en aquest cas, no cal considerar necessàriament la vaga com a resultat d'un càlcul equivocat o com una acció irracional, perquè els treballadors poden valorar positivament els efectes d'una vaga exitosa en el sentit que ha enfortit l'organització sindical (Crouch, 1982), que tindrà un efecte positiu per a d'altres treballadors que faran futures negociacions o fins poden considerar com un "guany" el fet mateix que l'empresa hagi cedit i acceptat les reivindicacions dels treballadors. Els objectius i aspiracions dels treballadors, a diferència dels de les empreses capitalistes, no són sempre reduïbles a un valor monetari (Offe i Wiesenthal, 1980), ni tan sols quan el conflicte se centra entorn d'una reivindicació monetària.

D'altra banda, el sistema econòmic capitalista estimula l'adopció de comportaments competitius i per això també és un possible resultat "natural" que un treballador adopti, quan es produeixen conflictes entre les dues lògiques, actituds insolidàries (o que un grup particular de treballadors es decanti cap a comportaments "gremials"). Encara que en alguns casos això implica una insuficient visió sobre la indefensió davant l'empresa que suposa

situacions molt excepcionals i fruit de la irracionalitat i no reconeix que en molts casos, com en el dels treballadors assalariats, la seva anàlisi només comprèn una determinada lògica d'acció; en major o menor mesura, sempre hi funciona també una altra lògica. Olson afirma, per exemple: "It is even possible that for brief periods unions could survive even for reasons completely different from those described in this study; that is, because of emotions so strong that they would lead individuals to behave irrationally, in the sense that they would contribute to a union even though a single individual's contribution would have no perceptible effect on a union's fortunes, and even though they would get the benefits of the union's achievements whether they supported it or not." (Olson, 1965, p.87).

⁹ Per calcular aquest valor actual, caldria tenir en compte no només el percentatge d'augment salarial pactat i que els augments posteriors es faran sobre una base de partida superior, sinó també que l'experiència de la vaga pot induir que, en el futur, l'empresa ofereixi menys resistència davant les reivindicacions dels treballadors.

la manca d'unitat dels treballadors i que certament hi ha ideologies mistificadores que afavoreixen l'individualisme amagant la realitat dels treballadors, en altres casos el "càlcul" pot ser correcte i el treballador pot millorar la seva posició individual -d'acord amb els seus interessos tal com ell mateix els percep- i no seria correcte afirmar -una afirmació que pot derivar-se de la tradició marxista- que actua per "falsa consciència" o en contra dels seus interessos objectius. En realitat, els treballadors individuals s'adapten de formes diverses a la realitat exterior i hi ha comportaments que milloren la posició dels treballadors com a col·lectiu, però no és un fet immediat ni és una tendència històrica inevitable que el treballador identifiqui els seus interessos amb els del conjunt dels treballadors i no amb els purament individuals, o amb els dels treballadors d'un determinat sector i/o categoria.

3. Sindicats i incentius per organitzar-se

La idea que per atreure voluntàriament afiliats una organització ha de crear algun tipus d'incentius és, bé que tautològica, un punt de partida necessari si es vol esbrinar per què els treballadors decideixen afiliar-se encara que no funcionin mecanismes coactius (com ara la pràctica, freqüent als Estats Units i a la Gran Bretanya, del closed shop¹⁰). Però una anàlisi d'aquesta qüestió ha de partir també, i aquí ja no es tracta d'una tautologia,

¹⁰ Pràctica que, en el cas espanyol, només s'ha plantejat obertament a nivell de discussió sindical i molt recentment (agost de 1989), arran d'unes declaracions del dirigent de la UGT Antón Saracíbar. Potser la discussió adquirirà rellevància en el futur, però sembla més aviat que la proposta té poca viabilitat i que suscitaria greus problemes d'imatge als sindicats. Primer, perquè la pràctica del closed shop seria, sens dubte, declarada anticonstitucional; segon, perquè les connotacions que la proposta desperta en l'opinió pública són, després de l'experiència d'afiliació "sindical" obligatòria del franquisme, molt diferents aquí que a un lloc com la Gran Bretanya caracteritzat per una llarga tradició d'aquest tipus de pràctica en un context democràtic. L'únic mecanisme institucional d'alguna manera relacionat amb l'afiliació obligatòria ha estat l'aplicació d'un "canon de negociació" o "canon sindical" en alguns convenis, que fa pagar les despeses de negociació dels convenis a tots els treballadors; aquest mecanisme va trobar problemes legals i, finalment, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical el va acceptar -en una versió "suau"- (vegeu infra II.3).

del reconeixement que els incentius concrets que estimulen els treballadors a afiliar-se poden ser molt diversos i tenen un pes diferent segons les diferents organitzacions sindicals i segons els diferents moments històrics (B. Barry, 1970).

És particularment rellevant assenyalar que amb l'obtenció de fins materials tangibles i l'interès per la sociabilitat no s'exhaureixen tots els possibles motius d'afiliació o de militància. L'obtenció de fins tangibles és l'incentiu més clar i, com que la majoria d'aquests fins (que cal obtenir principalment dels empresaris o de l'estat) són béns col·lectius, la discussió d'Olson és pertinent i també és pertinent preguntar-se si existeixen o no béns accessibles només als afiliats -com ara serveis jurídics, serveis socials... Olson asenyala encertadament que el motiu de sociabilitat pot considerar-se com una mena d'incentiu que pot funcionar selectivament per estimular l'afiliació, però creiem que el desig de pertanyer a una organització no depèn només d'aquest motiu; a més de l'incentiu considerat per Olson basat en la relació social que es crea en grups petits homogenis o en organitzacions formades per petits grups federats entre ells, també poden donar-se altres motivacions com la identificació amb els principis generals, la història i el lideratge de l'organització¹¹. Tot això permet identificar uns incentius que funcionen amb independència dels resultats concrets que s'espera obtenir amb l'organització i també amb independència de la xarxa concreta de les relacions que comporta la pertinença a l'organització; podem denominar aquests incentius, seguint diversos autors, "incentius d'identitat" i definir-los com a "inducements based on the supporter's ability, through his association with and commitment to the union, to identify with and receive gratification from a system of values for which the union claims to stand or with which is associated" (Lange, Ross i Vannicelli, 1982, p. 222)¹².

La qüestió dels incentius d'identitat està molt lligada amb el tema

¹¹ Pensi's, per exemple, en la identificació amb "causes" com ara l'internacionalisme proletari o amb un líder carismàtic amb qui no es té cap contacte directe.

¹² Vegeu també P.Lange (1977), M.Regini (1980), i S.Aguilar (1988).

central d'aquesta tesi, perquè la inclusió dels sindicats en els acords neocorporatius pot suposar un conflicte amb el sistema d'incentius vigent- i, en particular amb el pes i concreció dels incentius d'identitat- i crear problemes a l'organització sindical, tant en forma de "veu" -amb conflictes interns- com de "sortida" -en pèrdua d'afiliació¹³. Els problemes de crisi de representativitat creats per una estratègia sindical neocorporativista poden sorgir, com assenyala Regini (1980), en la mesura que la identificació amb l'organització es basi en una lògica de classe; l'òptica "d'interessos generals" que adopta el discurs neocorporativista, pot provocar, contràriament, que la identificació de classe sigui substituïda per la cerca de l'interès purament individual i que calgui substituir incentius d'identitat per incentius selectius. Offe i Wiesenthal (1980), en analitzar la lògica i els límits de l'"oportunisme" sindical, van arribar a la mateixa conclusió, amb uns altres termes i amb èmfasi sobre el doble caràcter dels sindicats com a definidors i com a representants d'interessos.

Però cal matisar aquestes afirmacions, perquè formalment els acords neocorporatius impliquen una certa identitat social, en la mesura que la representació als acords s'estableix a partir de la pertinença a un determinat grup social i no, com la representació parlamentària, a partir del vot individual com a ciutadà; d'altra banda, també s'ha dit que el neocorporativisme suposa una representació que transcendeix la diversitat d'interessos dels diferents grups socials i que pot ésser un antídote de les tendències "dualistes" (Goldthorpe, 1984). El problema de la pèrdua d'incentius d'identitat serà particularment greu quan els acords neocorporatius suposin una forta contradicció amb el discurs previ dels líders sindicals i quan la centralització provocada comporti també una disminució dels

¹³ L'amenaça de "sortida" que ha d'afrontar una organització serà major si hi ha diverses confederacions en competència, si bé la forta diferenciació - sigui ideològica, lingüística o religiosa- entre les organitzacions reduirà el grau de "substituïbilitat" entre les diferents confederacions i, per tant, la probabilitat de sortida (Lange, Ross i Vannicelli, 1982).

incentius derivats de la participació en les decisions del sindicat¹⁴; en aquests casos es fa necessari augmentar altres incentius selectius, o bé crear mecanismes coactius, o acceptar una major dependència externa -si s'obtenen subsidis estatals- o reestructurar els incentius d'identitat per fer-los compatibles amb la pràctica sindical: perquè els acords adquireixin una certa continuïtat, cal que alguna d'aquestes vies solucioni, almenys temporalment, el problema¹⁵. Però la solució només serà estable si els sindicats mantenen una implantació social forta a nivell d'afiliació i/o capacitat de mobilització, perquè sinó l'incentiu del govern i els empresaris per acceptar la negociació amb els sindicats tendirà a desaparèixer¹⁶.

Paga la pena aturar-se en l'aspecte de la centralització. Tot i deixant al marge els resultats concrets de les pràctiques neocorporativistes, que poden "decebre" els treballadors, el procés mateix de centralització, que treu protagonisme a la majoria de treballadors en la conquesta dels béns obtinguts a la negociació central, pot explicar en part la disminució de l'interès de pertanyer als sindicats que, de vegades, poden generar tals pràctiques. Paradoxalment, la negociació centralitzada, que fa recaure el "cost" de l'activitat negociadora únicament en les direccions sindicals a nivell estatal i "llibera" d'aquests costos els altres nivells de les organitzacions, pot fer menys atractiva la vida sindical. La major participació dels treballadors en l'acció reivindicativa que la teoria econòmica ortodoxa considera un augment

¹⁴ Dues condicions certament característiques del cas espanyol (vegeu infra part II).

¹⁵ La qüestió és tant complexa i depèn tant de la tradició específica de cada moviment obrer que sembla possible una seqüència causal inversa de la que analitzem en el text, és a dir, que la pèrdua d'identificació de classe desestabilitzi les pràctiques neocorporativistes. És l'opinió de Scott Lash (1985) quan analitza els problemes sorgits els darrers anys en la negociació centralitzada a Suècia.

¹⁶ En el cas espanyol, la baixa afiliació és un factor clau per entendre la crisi del model de concertació (vegeu II.6).

dels costos, pot formar part dels guanys que obtenen els militants sindicals¹⁷.

¹⁷ Hirschman (1982) formula un raonament similar respecte d'un tema diferent: el poc estímul a la participació que desperten les democràcies representatives que limiten la possibilitat d'intervenció ciutadana a l'emissió periòdica d'un vot.

Part II

ANALISI DEL CAS ESPANYOL

II.1. FRANQUISME, TRANSICIONS POLITIQUES I CORPORATIVISME

Aquest capítol analitza alguns aspectes generals de les transicions polítiques de sistemes capitalistes des de dictadures a democràcies parlamentàries i, en concret, del trànsit del franquisme al postfranquisme. En primer lloc, tractem el paper habitual del moviment obrer en aquests processos. El segon apartat tracta una paradoxa aparent: el fet que, d'una banda, el franquisme s'emparés -com a mínim sectors importants del règim en algunes etapes- de la tradició corporativista i que, d'altra banda, en el nou context polític democràtico-parlamentari, es produeixen certes pràctiques que aquí caracteritzem com neocorporativistes i alhora gairebé ningú no admet aquest qualificatiu.

L'apartat tercer estudia el paper del pacte social com a peça bàsica del pacte polític global que carateritza la transició espanyola i analitza, en termes més genèrics, les condicions que afavoreixen l'acceptació d'acords neocorporatius per part de les organitzacions sindical.

L'apartat quart parteix de l'evolució salarial durant la transició política i argumenta que la inflexió salarial de l'any 1978 no s'explica si no és en relació amb la creació d'unes condicions que possibilitaven l'aplicació eficient de la política de rendes.

Els dos darrers apartats analitzen breument l'adaptació dels sindicats i les associacions empresarials -hi ha una certa continuïtat respecte a organitzacions i líders que ja actuaven durant el franquisme- a la nova realitat (apartat cinquè) i l'evolució de les relacions entre treballadors i organitzacions sindicals durant el procés de transició (apartat sisè). Aquests dos punts són claus, al nostra parer, per entendre les dificultats amb què han topat després les organitzacions sindicals per consolidar un grau elevat d'afiliació sindical.

1. Moviment obrer i transicions polítiques

La majoria de contribucions acadèmiques sobre les transicions de règims sovint caracteritzats -amb un terme molt suau- com a "autoritaris"¹ a règims "democràtics" s'han preocupat molt més de discutir les condicions que fan més probables el procés de canvi i la consolidació del nou règim que no pas la manera que els interessos dels diferents grups socials resulten afectats en el procés². La terminologia mateixa reflecteix la preocupació central d'aquestes contribucions. Entenen les democràcies com a règims definits per l'existència d'organitzacions, com ara els sindicats i els partits, que poden formar-se sense grans restriccions, i per la competència electoral entre diversos partits per determinar quin (o quins) d'ells governarà; els règims autoritaris són, definits en termes negatius, els que imposen fortes restriccions a la formació de partits i altres organitzacions i que no permeten que el poder polític sigui qüestionat mitjançant eleccions lliures. En aquest context teòric, la majoria d'anàlisis del moviment obrer limiten pràcticament el seu interès a esbrinar si aquest moviment, com a agent social, facilita o dificulta amb el seu comportament el trànsit -i la consolidació- al nou règim polític.

En realitat, la majoria de canvis polítics que tracta la literatura esmentada s'originen arran de la crisi de dictadures capitalistes nascudes d'una reacció militar davant situacions en què l'ordre social era qüestionat per diverses forces socials -generalment, amb un pes important del moviment obrer- i amb la principal característica de la repressió de qualsevol expressió independent del moviment obrer -o fortes limitacions de la seva actuació- i

¹ Introdueix el terme als anys seixanta Juan J. Linz, en analitzar, precisament, el franquisme. L'autor destaca l'existència d'un "pluralisme limitat" com una de les característiques bàsiques del règim autoritari, un cas intermig entre els règims totalitaris i els pluralistes (vegeu Linz, 1978). Martínez Alier (1978) critica l'anàlisi de Linz remarcant la palesa manca de preocupació de la definició per esbrinar els interessos socials representats per cada règim polític, interessos que, en definitiva, determinen els "límits" del pluralisme.

² Vegeu, com a exemples remarcables, O'Donnell i Schmitter (1986) i Valenzuela (1988). Vegeu a Petras (1987) una anàlisi diferent, que té en compte els interessos de classe.

prohibició dels partits polítics lligats a aquest moviment. Aquests orígens i aquestes característiques no són secundaris ni tampoc no ho és el fet que un element important -si no l'element fonamental- de la crisi d'aquestes dictadures sigui la recomposició d'un moviment obrer que les estructures vigents no poden assimilar, un moviment obrer que -en condicions de repressió- es conforma entorn de la formació -o del ressorgiment- d'una consciència de col·lectiu social generadora no només d'aspiracions de canvi polític, sinó també de canvi social³. En aquest sentit, les transicions polítiques sovint presenten un tret doble: la transició cap a unes estructures polítiques noves i, paral·lelament, la transició cap a una situació en què el sistema econòmic-social guanyarà legitimitat entre la classe treballadora⁴; la transició requerirà aïllar els sectors del moviment obrer que en qüestionin el tipus de procés i es produirà una "socialització sindical" en clau de democràcia liberal del conjunt del moviment obrer" (Aguilar i Roca, 1989, p.21).

Per tant, s'escau afirmar que el canvi polític comporta, típicament, que en un determinat moment de la transició el moviment obrer assumeixi un discurs que accepti els trets bàsics de la distribució de la riquesa i de la renda. És difícil amagar la contradicció que això representa amb el fet que es parli de democràcia, sense adjectius, perquè és obvi que el procés -tal com el descriuen idealment per la majoria d'autors⁵- comporta fortes restriccions; alguns autors reconeixen obertament l'existència de fortes restriccions, autors com ara O'Donnell i Schmitter (1986) que expressen molt clarament en la seva anàlisi les restriccions bàsiques, en comparar la transició política amb un joc d'escacs: "First, all previously known transitions to political democracy have observed one fundamental restriction: it is forbidden

³ Segons la terminologia utilitzada a supra I.7, els "incentius d'identitat" acostumen a tenir, durant les dictadures, un pes predominant dins el moviment obrer organitzat.

⁴ Ens referim a transicions polítiques en què la majoria del moviment obrer passa a formar part, a nivell de cúpula, d'allò que ha estat denominat "coalició de la transició".

⁵ Que prenen sovint el cas espanyol com a exemple "modèlic".

to take, or even to checkmate, the king of one of the players. In other words, during the transition, the property rights of the bourgeoisie are inviolable (...) The second restriction is a corollary to the first, although it has its own autonomous basis: it is forbidden to take or even to circumscribe too closely the movements of the transitional regime's queen. In other words, to the extent that the armed forces serve as the prime protector of the rights and privileges covered by the first restriction, their institutional existence, assets and hierarchy cannot be eliminated or even seriously threatened (...) Beyond these two prohibitions, other agreements or imposition guiding specific transitions may guarantee the inviolability of other institutions (e.g., the civil service or churches), of other minorities (e.g., linguistic-ethnic subgroups or regional notables), and even of specific individuals (e.g., ex-presidents or ex-military commanders)." (p.69). En general, però, es manté, sense gaire matisacions, el terme "democràcia"⁶. Altres autors afronten la contradicció amb un criteri normatiu i, si els interessos del moviment obrer entren en contradicció amb els de les èlites polítiques que dirigeixen el procés de canvi polític, consideren que els interessos del primer són els més estrets⁷.

⁶ Fa poc, un article periodístic sobre el referèndum a l'Uruguai entorn del manteniment o derogació de la ley de caducidad, d'amnistia dels crims dels militars durant la dictadura de 1973-1985, destacava encertadament la contradicció: "Los representantes del Gobierno, desde el presidente para abajo, en un reconocimiento implícito de que el poder real no reside en aquellos a quienes la ciudadanía confió la tarea de ejercerlo, no tienen escrúpulos en esgrimir el argumento intimidatorio del retorno de la dictadura militar en caso de que el voto verde (favorable a la derogación de la ley) obtenga la mayoría." (Ricardo Moreno, "Plebiscito político y moral", El País, 14-4-89, p.4).

⁷ Per exemple, Valenzuela (1988) afirma: "... periods of transition can lead to significant tensions between segments of the labor movement as they assign different priorities to contributing to the overall transition or to pressing for their more narrow objectives" (p.33). De fet, l'autor no només pensa que determinats objectius no són realitzables en determinada conjuntura política -o que fins i tot és convenient, per assegurar el canvi polític, "oblidar-los" provisionalment o definitiva-, sinó que, segons la seva anàlisi, tot allò que pot produir inestabilitat al nou règim polític -com certament produeix inestabilitat qualsevol qüestionament d'aspectes fonamentals de l'estructura de la propietat- és un objectiu "estret", mentre que tot allò que afavoreix la seva estabilitat -com ara un consens de totes les forces polítiques

2. Franquisme i postfranquisme: d'un corporativisme a un altre corporativisme?

Sovint es fa servir el franquisme d'exemple històric -en el pla ideològic, si més no- del corporativisme estatal; d'altra banda, el postfranquisme ha comportat l'existència d'una sèrie d'acords similars als que, en altres països, han originat el concepte de corporativisme "nou" o "democràtic" o "social" o "liberal"⁸.

Les reflexions entorn d'aquesta qüestió són aïllades, però alguns autors l'han plantejada obertament. Martínez Alier (El País, 5-12-1981; 1985) veu en el canvi polític espanyol una transició des d'una ideologia corporativista a una realitat corporativista. La seva anàlisi destaca la similitud entre les dues formes del corporativisme: tant el "vell" com el "nou" corporativisme representaven intents de reduir la lluita de classes i de legitimar la desigualtat de la distribució de l'ingrés amb la cooperació dels representants de la classe obrera i, tant una com l'altra versió del corporativisme, intentaven ofegar qualsevol forma d'acció i organització que no acceptés aquesta cooperació. La diferència era, segons Martínez Alier (1985), que en el franquisme el corporativisme funcionava com una ideologia i no pas com una realitat: ""corporativisme estatal" és una expressió contradictòria, almenys pel que fa a l'Estat espanyol franquista" (p.25), ja que "uns òrgans teòricament representatius (fa referència als Sindicats Verticals), els dirigents dels quals són nomenats pel Govern, no tindran capacitat per establir acords fermes" (p.30). Paradoxalment, la paraula corporativisme, considerada adequada per descriure algunes tendències de la realitat posterior al franquisme, era rebutjada, en canvi, en l'anàlisi que fan d'aquesta realitat la pràctica totalitat de polítics i dirigents sindicals .

Salvador Giner i Eduardo Sevilla (1984) també van publicar, amb el

organitzades de no qüestionar aspectes importants del poder econòmic o militar o de no demanar responsabilitats per la repressió del període "autoritari"- representa interessos més amplis.

⁸ Vegeu supra I.2.

títol Spain: from Corporatism to Corporatism, una reflexió on, a més de constatar importants desviacions tant del franquisme com del postfranquisme respecte de les característiques normalment atribuïdes a cada una de les varietats de corporatism, consideraven més formals que reals les similituds entre els dos fenòmens, de manera que arriben a creure desencertat designar amb el mateix nom les dues formes d'organització i control d'interessos⁹.

Pel que fa a aquesta tesi, cal preguntar-nos els canvis del procés de determinació dels salaris i de la ideologia i comportament dels líders sindicals entre les dues situacions polítiques.

Tractem ara, per començar, la qüestió del marc institucional de determinació dels salaris que analitzem, més detalladament, en capítols posteriors.

Segons Valenzuela (1988): "It is possible to distinguish ideal typically two containment strategies followed by authoritarian regimes regarding labor organizations: the corporatist (in the sense of Schmitter's "state corporatism") and the market". La primera comporta, segons l'autor, la creació estatal d'alguna forma d'organització de treballadors i una negociació col·lectiva centralitzada. La segona, en canvi, consisteix a debilitar els sindicats, estimular-ne la divisió i permetre només una negociació col·lectiva totalment descentralitzada¹⁰. Però l'estratègia franquista real -més enllà dels discursos oficials- de contenció del moviment obrer difícilment s'explica amb cap dels dos models anteriors¹¹. Fins al final dels anys cinquanta i malgrat l'existència d'estructures formals de tipus corporativista, l'orientació estratègica del règim va consistir en una negativa a permetre qualsevol tipus de negociació i en la

⁹ Coherentment amb aquesta posició aquests autors, com molts d'altres, utilitzen dos noms diferents: corporativisme i corporatisme.

¹⁰ Segons Valenzuela, l'Argentina amb Videla i Xile amb Pinochet són dos exemples de l'estratègia de "mercat", mentre que considera Portugal amb Salazar i Mèxic després dels anys trenta dos exemples de l'estratègia corporativista, el primer en versió harsh i el segon en versió mild.

¹¹ Vegeu infra II.2.

utilització, com a substitut, del reglamentisme o dirigisme estatal¹²; els Sindicats Verticals representaven, si més no en aquesta etapa, poc més que una estructura repressiva¹³. Després, un cop introduïda la possibilitat de negociació col·lectiva, ja podem parlar d'un intent real i no purament retòric de canalitzar els conflictes a través de les institucions corporativistes, bé que amb un fort control estatal; la realitat de la negociació col·lectiva va desbordar, però, l'estret marc legal, i els nuclis de treballadors amb més capacitat d'acció van cercar, i aconseguir en molts casos, possibilitats d'intervenció a través de la negociació descentralitzada que la nova legislació, mitjançant la signatura de convenis al nivell d'empresa, també permetia. Amb el postfranquisme es produirà, com a conseqüència de l'adopció de la política de rendes, una forta centralització de fet de la negociació salarial¹⁴.

Pel que fa al segon punt, la ideologia i comportament dels líders sindicals, i connectant amb l'apartat anterior, cal destacar que en el cas espanyol, sovint considerat com a model per a altres transicions polítiques, es produeix efectivament un canvi ràpid del discurs sindical i, alhora, desapareixen de l'"agenda" política una sèrie de temes abans plantejats per l'esquerra, com ara la nacionalització de la banca o la reforma agrària¹⁵, de

¹² Tanmateix, autors com ara Valenzuela potser considerarien la primera etapa franquista dins la categoria dels "règims totalitaris" i no pas dels "règims autoritaris".

¹³ L'origen del franquisme i la repressió dels primers anys de la postguerra -amb execucions massives a Andalusia (vegeu Moreno, 1986)- palesa inequívocament el caràcter antiobrer del règim polític. El procés diferent -amb molta menys repressió- que conduí al feixisme italià explica que, en aquest cas, existís una organització sindical amb certa implantació real, aliada del règim però també amb algunes friccions amb aquest i que va obtenir el monopoli de representació en la negociació col·lectiva, a partir inicialment d'un pacte -l'octubre de 1925- amb l'associació d'empresaris (vegeu A. Aquarone, 1974).

¹⁴ Vegeu infra II.3 i II.4.

¹⁵ No només plantejava aquests canvis l'esquerra més radical, sinó també la principal força d'oposició antifranquista, el PCE/PSUC, malgrat la seva estratègia de pacte amb els representants dels interessos capitalistes; aquest partit desfeia la contradicció tot fent una anàlisi errònia segons la qual

manera que es podria descriure la transició política espanyola com un ràpid procés d'aprenentatge dels límits del nou règim polític, nominalment una democràcia sense adjectius que podia admetre qualsevol resultat polític¹⁶, però en realitat un règim polític en què no es podien qüestionar els drets de propietat. El mecanisme més immediat per evitar resultats adversos per al conjunt dels propietaris dels mitjans de producció és, en tot sistema capitalista, el fet que la situació econòmica mateixa de la població depèn, sobretot, de si aquests propietaris decideixen invertir. El mecanisme extrem és sempre la possible intervenció de l'exèrcit: en una dictadura militar, el sistema polític mateix legitima plenament la intervenció; en una democràcia parlamentària, en canvi, la intervenció sovint implica trencar el marc constitucional¹⁷. La particularitat de transicions com l'espanyola és que l'amenaça de la intervenció armada hi és particularment present, de manera que els "actors socials" tenen en compte, més que en altres llocs i moments, les possibles reaccions de l'exèrcit, que influeixen directament sobre el comportament dels dits "actors"; això posa límits al possible qüestionament d'aspectes fonamentals de la distribució de la propietat i explica l'acceptació

controlava la banca i la terra una oligarquia "aristocràtica-financera" que també frenava el desenvolupament capitalista (Martínez Alier i Roca, 1988).

¹⁶ El fet que sigui possible qualsevol resultat independentment dels interessos afectats ha estat fins i tot considerat l'element diferenciador entre dictadura i democràcia. A. Przeworski (1986) afirma: "Para definir este último término (es refiere al terme "democratització") tenemos que centrarnos primero en el rasgo esencial de la democracia como forma de organización política. Este rasgo es la incertidumbre referencial: en una democracia, los resultados del proceso político están hasta cierto punto indeterminados con respecto a las posiciones que ocupan los participantes en todas las relaciones sociales, incluyendo las relaciones de producción y las instituciones políticas. Está claro que no todos los resultados son igualmente probables, y se pueden formular predicciones razonables acerca de ellos (...). La cuestión es que en una democracia nadie puede estar seguro de que sus intereses triunfarán en última instancia." (p.4).

¹⁷ Si bé en algun cas, com l'espanyol, la Constitució podria justificar una eventual intervenció, perquè assigna a l'exèrcit la defensa dels principis constitucionals si es produeix, per exemple, una situació que pugui considerar-se una amenaça a "l'economia social de mercat".

de l'"oblit" de part de la història recent. Altres conseqüències de la forma en què es va desenvolupar la transició espanyola són l'absència de canvi de la majoria de persones que controlaven institucions fonamentals com ara la policia, l'exèrcit mateix i la judicatura, l'acceptació -sense debat- de la institució monàrquica i la manca de solució democràtica -en el sentit esmentat d'admetre qualsevol resultat- del problema de les nacionalitats "històriques". Però no només expliquen l'"oblit" les "restriccions exteriors", sinó que també és efecte -i, alhora, causa- de la línia política adoptada pels diferents partits. En el cas dels partits de dretes, és obvi que recordar el passat era recordar el passat franquista de llurs dirigents; en el cas dels partits amb tradició d'esquerra, no compromesos amb el règim franquista, recordar la guerra civil i la repressió política era recuperar la memòria de la història d'aquests partits i tant el PSOE com el PCE/PSUC ja havien renunciat a les principals reivindicacions econòmico-socials (com ara la reforma agrària) que van centrar el conflicte social que desencadenà l'aixecament militar¹⁸.

3. Neocorporativisme i nous règims democràtico-parlamentaris

En el context de la nostra anàlisi, queda clar que, en el cas espanyol, el "pacte social" és només una de les peces claus dins d'un pacte polític global que caracteritza el procés de canvi polític¹⁹. Acords com els Pactes de

¹⁸ Josep Fontana va suggerir aquesta darrera observació en el debat posterior a una conferència sobre "Memòria històrica i democràcia: l'anti-feixisme a Itàlia", impartida per Silvio Lanaro al Centre de Treball i Documentació el 20 de gener de 1989. Una conferència que posà en relleu que en el cas italià es produí un procés similar de pèrdua de memòria històrica respecte del període feixista, sobretot durant els anys 1945-60. Una particularitat diferenciadora del cas espanyol és que l'"oblit" no és el resultat d'un aïllament de les forces d'esquerra, sinó de l'acord entre els principals partits de tot l'espectre polític.

¹⁹ Actualment, la majoria de líders polítics reconeixen aquest fet. En paraules de José María Zufiaur (dirigent de la UGT): "...parece indudable que la actitud de compromiso y de pacto nace en nuestro sindicalismo originariamente más en función de la voluntad de consolidación democrática que de una política de concertación o neocontractualista" (Zufiaur, 1985, p.204); en termes similars, Antonio Gutiérrez, secretari general de CCOO, afirma (en un article que recull les principals resolucions del Congrés de la

la Moncloa o l'Acord Nacional d'Ocupació (ANE) responen a conjuntures polítiques molt particulars i, fins i tot, es produeixen en moments en què el propi marc de les relacions laborals no està definit o acaba de ser instaurat i està poc consolidat²⁰.

Aquesta observació podria fer pensar que, atesa l'excepcionalitat del marc polític en què es produeixen els primers acords de política de rendes, l'aplicació del concepte neocorporativisme és inadequada, perquè aquest concepte està pensat per aplicar-lo a societats estables amb uns "interlocutors socials" plenament consolidats i amb una llarga pràctica d'acceptació mútua com a interlocutors. Opinem, però, que l'esmentada excepcionalitat és només un exemple d'un fet que assenyalen en termes més generals autors com ara Maier (1984) o Katzenstein (1985), segons els quals la condició que afavoreix més el sorgiment de pràctiques neocorporativistes -o, si més no, l'acceptació sindical d'aquestes pràctiques- és precisament que la conjuntura generi una forta consciència de "vulnerabilitat" en l'esfera política i/o econòmica²¹. resulta que aquesta condició afavoreix els inicis del

confederació sindical de novembre de 1987): "... en España fue la "razón política" de un Estado en transición la que instauró y ha enmarcado la concertación al más alto nivel" (Gutiérrez, 1988, p.121).

²⁰ Els Pactes de la Moncloa es produeixen en una situació d'excepcionalitat no només política sinó també econòmica, per la difícil situació del "sector exterior": amb uns dèficits de les balances comercials i per compte corrent disparats des de l'any 1974 (vegeu infra II.3).

²¹ Vegeu supra I.2. Hi ha, però, excepcions. Per exemple, la conjuntura dels anys trenta a Espanya no conduí a un acord neocorporatiu. Segons molts politòlegs i sociòlegs, la radicalització del conflicte és pròpia de situacions amb un escàs grau d'organització dels "interessos" (Linz, 1988), però la diferència no rau tant en el diferent grau d'organització, sinó en quins són els interessos que els grups socials identifiquen com a tals -un producte de l'experiència anterior, de la ideologia dels líders, de la situació socio-econòmica... Un llarg període d'estabilitat política i social acompanyat d'un elevat grau d'organització predisposarà, certament, a la manca de radicalització, però aquest plantejament ens pot fer confondre la línia principal de causalitat, perquè també podríem dir que la manca de radicalització explica que un elevat grau d'organització dels grups socials no condueixi a la inestabilitat política i social.

corporativisme a la major part de països, cal preguntar-se per què en cada cas el model es consolida o no com a forma relativament estable de regulació dels conflictes.

En el cas espanyol -i això sí que és una particularitat important-, els incentius que indueixen els sindicats a participar als acords neocorporatius són principalment polítics -derivats del suport al partit polític al que se subordinaven i, sobretot, de la seva identificació amb el procés de transició política-; hi ha altres incentius, com ara els guanys organitzatius obtinguts i certs beneficis esperats per a llur base social, però en tot cas, i a diferència d'altres països amb experiències neocorporatives més estables, tots aquests incentius actuen pràcticament com a substituïts -més que no pas com a complements- dels incentius que normalment asseguren prèviament el suport (i, en particular, una elevada taxa d'afiliació) al sindicat: d'aquesta manera, l'"intercanvi" al nivell de cúpula amb l'associació empresarial i, sobretot, amb l'estat substitueix els incentius "des de baix" i d'identitat, els quals disminueixen pronunciadament com a conseqüència de la centralització mateixa i de l'acceptació de l'abans rebutjat "pacte social" (vegeu Aguilar i Roca, 1989).

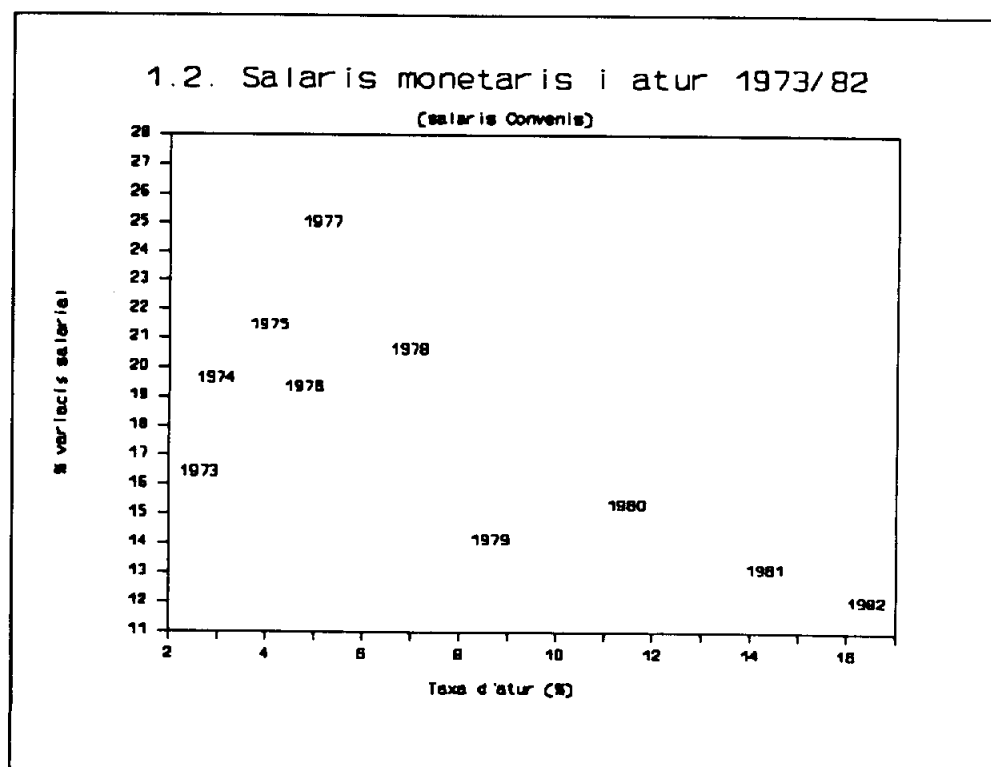
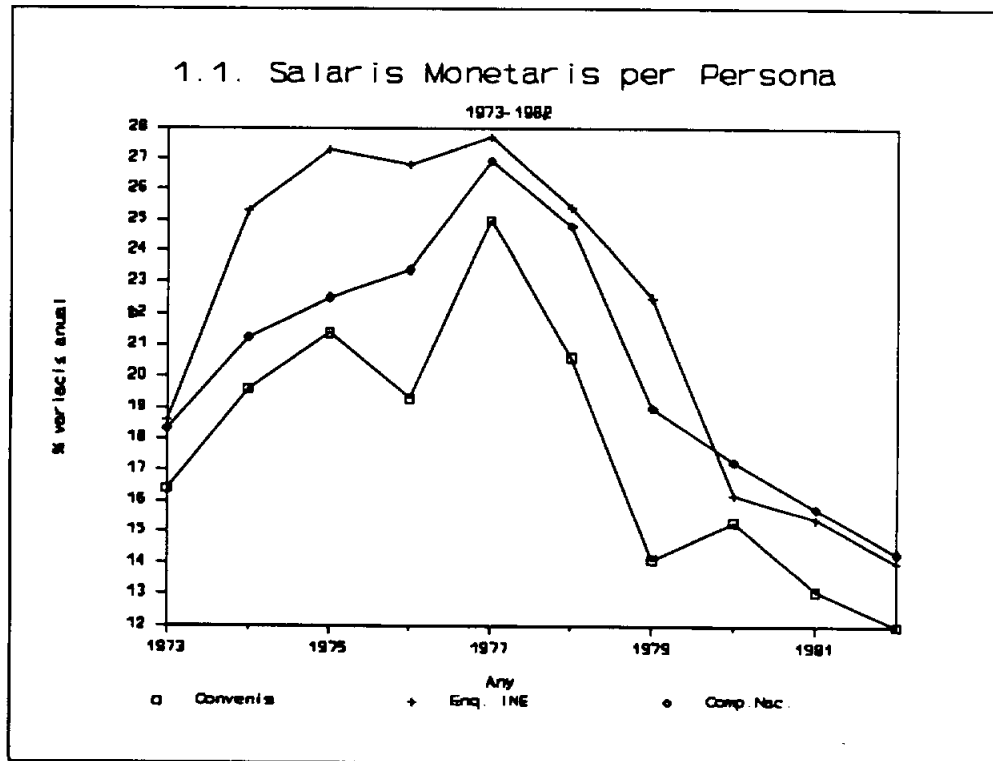
4. Canvi polític, política de rendes i comportament salarial

Malgrat els grans problemes de fiabilitat de les dades salarials espanyoles²², el comportament de tots els indicadors disponibles mostra clarament (gràfic 1.1) que l'any 1978 es produeix una inflexió important del ritme de creixement dels salaris monetaris.

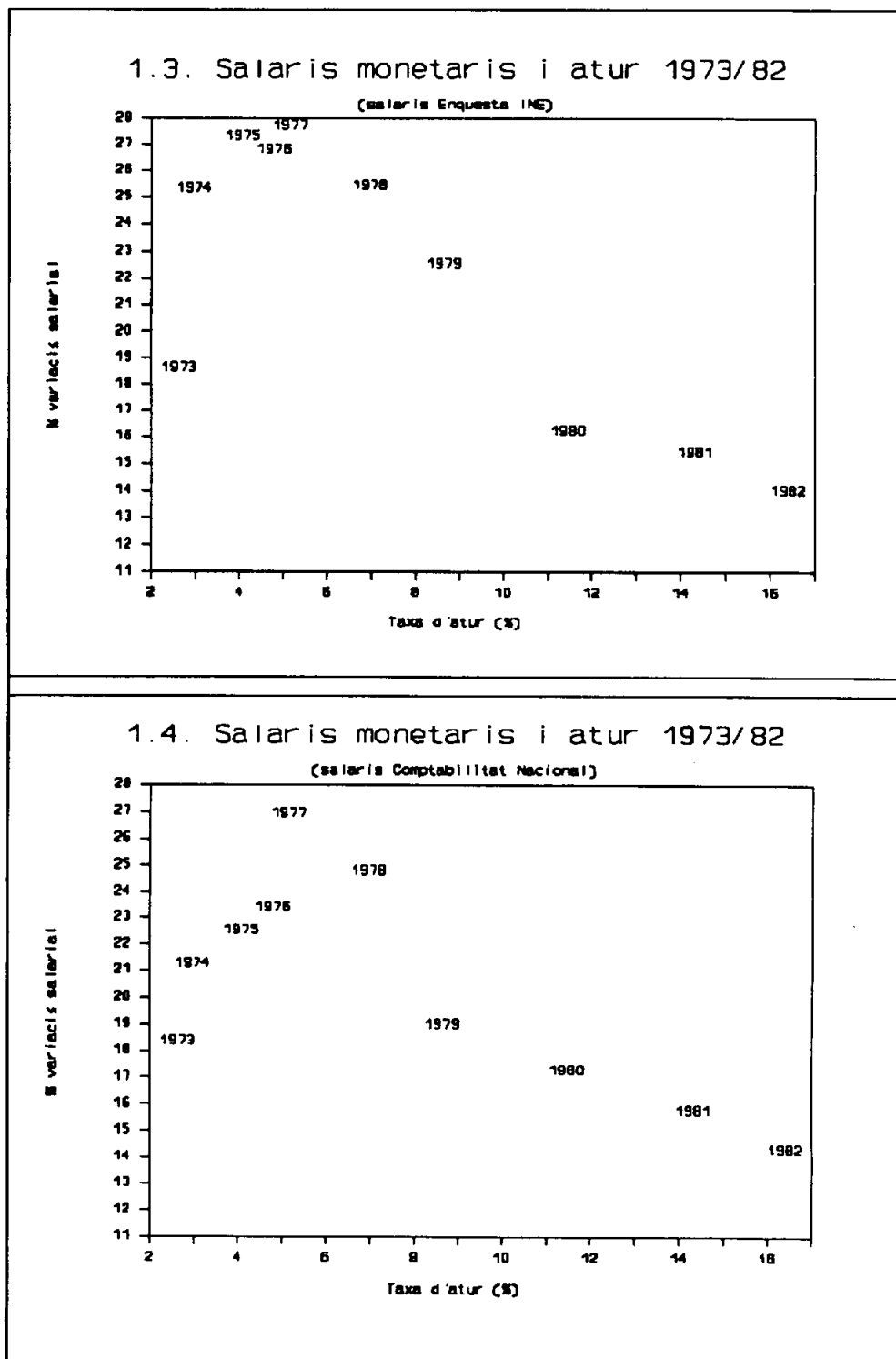
Les evolucions de l'ocupació i de l'atur van reduir progressivament el poder de negociació dels treballadors, però són manifestament insuficients per explicar l'esmentada inflexió dels salaris (gràfics 1.2, 1.3 i 1.4). L'any 1977 es van legalitzar els sindicats i, malgrat l'atur creixent, aquesta legalització augmentava significativament les possibilitats d'acció sindical, de manera que el canvi del comportament salarial només s'explica pel fet que el canvi polític va anar lligat a un compromís per part dels líders sindicals

²² Vegeu l'annex 3.

d'infrautilitzar la seva capacitat de negociació; en relació directa amb tot això, va produir-se un canvi de les expectatives d'inflació, atès que l'objectiu



de reduir-la -consensuat per quasi totes les forces polítiques parlamentàries i assumit pels líders més destacats del moviment obrer- havia esdevingut socialment creïble.



Si, com a l'Espanya dels anys setanta, els salaris són determinats principalment mitjançant la negociació col·lectiva i hi ha una forta espiral salaris-preus²³, tres possibles tipus d'actuacions governamentals podran hipotèticament reduir-la. En primer lloc, intentar reduir el poder de negociació dels treballadors per vies més o menys directes, des de la repressió fins a les polítiques monetàries i fiscals de tipus restrictiu. En segon lloc, intervenir directament sobre el procés de negociació i/o sobre els seus resultats. I, en darrer lloc, fer un pacte neocorporatiu²⁴.

Des del 1973 la inflació era una de les preocupacions econòmiques fonamentals del règim. Les tres vies de control de la inflació estaven, però, bloquejades. Les dues primeres tenien escasses possibilitats i els diversos intents del règim van augmentar la conflictivitat amb un impacte molt feble sobre la inflació. El context polític feia impossible la tercera via, de manera que podem parlar de la inviabilitat d'una política antiinflacionista eficient. Caldrà esperar les eleccions parlamentàries perquè l'acord²⁵ sigui plausible. Obviament, el canvi polític no s'explica només per la necessitat de controlar l'augment dels salaris i de dur a terme una política antiinflacionista; no obstant això, un dels aspectes del canvi, descrit així a posteriori, és la creació d'unes condicions que van possibilitar aquest control; sens dubte, a més, alguns responsables de la política econòmica es plantejaven la qüestió en

²³ Forta per comparació amb els estàndars de la Comunitat Econòmica Europea, però no, òbviament, per comparació amb els estàndars llatinoamericans.

²⁴ En els termes que figuren a supra I.3, el primer tipus d'intervenció tendirà a reduir la "capacitat de negociació" dels treballadors, mentre que el segon i el tercer s'orienten a reduir -forçadament o consensuada- la "intensitat de negociació".

²⁵ El primer acord de política de rendes -els Pactes de la Moncloa- té la particularitat que no fou signat formalment pels representants de treballadors i empresaris, sinó pels partits polítics. Això no altera, al nostre parer, la validesa del raonament (vegeu infra II.3).

aquests termes²⁶, mentre que l'oposició era també conscient que la possibilitat d'oferir el control dels salaris era una arma fonamental de la negociació política²⁷.

5. Sindicats i associacions empresarials: l'adaptació organitzativa

El canvi d'un sistema dictatorial a una democràcia liberal comporta la creació de nous mecanismes de representació dels treballadors i dels empresaris o, com a mínim, l'adaptació de les antigues organitzacions a una nova situació radicalment diferent.

A les darreries del franquisme, l'organització obrera més important - CCOO- era una organització il·legal no estructurada pròpiament com a organització de masses, però amb una enorme capacitat d'influència com a part d'un moviment obrer considerablement actiu als nuclis urbans²⁸. La

²⁶ Per exemple, el Banc d'Espanya, al seu informe econòmic sobre 1975 (aparegut l'any 1976), afirma: "... la tarea de reducir el ritmo de una inflación de rentas escapa del ámbito estrictamente económico y constituye un problema político general de gran envergadura. Los límites estrictos a las alzas de salarios y precios no han funcionado en ningún país excepto durante períodos cortos y en circunstancias en que existía una conciencia nacional de que la economía en cuestión estaba atravesando una situación de emergencia. Fuera de esos márgenes temporales y esas circunstancias, una política de precios y rentas sólo puede ser el resultado, según indica la experiencia de muchos países, de un consenso general y una aceptación negociada entre las partes afectadas: asalariados, empresarios y Gobierno, en cuanto representante de los consumidores y los grupos sociales que carecen de medios de defensa activos frente a la inflación y en cuanto formulador de los objetivos generales de la política económica." (Citat a Cuadrado Roura i Villena Peña, 1980, p.389).

²⁷ Santiago Carrillo (1975), aleshores secretari general del PCE, ho expressava així en un míting a dirigents obrers del partit, pocs dies després de la mort de Franco: "¿Quieren que nos preocupemos de la crisis, de la solución a la crisis? ¡Muy bien!: ¡pacto político, un sistema democrático en el cual la clase obrera se sienta concernida como corresponsable de la dirección del Estado! Pero, mientras estemos en la situación de hoy, mientras la clase obrera está abajo, prácticamente enterrada por el peso de la opresión, no solamente patronal, sino política, nosotros no negociaremos la crisis." (p.18)

²⁸ Vegeu infra II.2.

implantació de CCOO derivava fonamentalment d'incentius d'identitat - CCOO no només jugaven el paper d'organització reivindicativa de treballadors, sinó també d'oposició política antifranquista- i de la seva relació amb un moviment fortament participatiu a la base. Amb el canvi polític, el paper del sindicat va canviar pronunciadament i va cedir protagonisme polític als partits -cosa pròpia de tota democràcia parlamentària estable- i, atesa la lògica de la transició política, va desactivar, en gran mesura, la mobilització al nivell de base.

El Partit Comunista (PCE) va impulsar la creació d'una organització sindical molt peculiar basada en el prestigi i la tradició de CCOO i en la seva posició dins els Sindicats Verticals. Aquesta organització, segons la teorització d'aquest partit, no havia de ser un sindicat clàssic d'afiliació individual voluntària, sinó la representació organitzada del conjunt del moviment obrer. La resolució de maig de 1976 del Secretariat de la Coordinadora General de CCOO (Gaceta de Derecho Social, n. 61, juny 1976, pp.25-28), preveia un congrés sindical constituent amb participació de representants d'assemblees de fàbrica obertes a tots els treballadors i amb la intenció de crear una estructura organitzativa sense cap diferenciació clara entre afiliats i no afiliats. Alhora, els dirigents comunistes afirmaven que estaven disposats, en un context democràtic, a conduir les CCOO per una via no de confrontació oberta, sinó de negociació i pacte. Precisament oferien aquesta promesa als empresaris en canvi d'un pacte polític antifranquista (Carrillo (1975)).

Però el projecte comunista d'organització de tot el moviment obrer estava, per diverses raons, abocat al fracàs. En primer lloc, la tradició radical de CCOO tenia molt poc a veure amb la història d'altres sindicats europeus que, sota l'orientació socialdemòcrata, havien consolidat una pràctica de pactes socials. Com a segona raó, la legitimació del projecte exigia un procés d'assemblees obertes que podia fugir del control del PCE, perquè molts militants obrers donaven suport a la proposta de CCOO com a "moviment socio-polític" (caracterització utilitzada en contraposició a sindicat d'afiliació), com a opció per crear un sindicalisme alternatiu al model europeu

burocratitzat. En el rebuig que CCOO fos l'embrió d'un sindicat "normal" hi convergien, doncs, ambicions molt diferents (en alguns casos, fins i tot oposades). D'altra banda, el projecte infravalorava les possibilitats de ressorgiment, en la nova situació política, dels sindicats que, tot i haver estat quasi al marge del procés de recomposició del moviment obrer dels anys seixanta i de la primera meitat dels setanta, tenien una gran tradició històrica: la CNT i, especialment, la UGT. Aquestes confederacions, a més de dissentir-hi ideològicament, no estaven disposades a integrar-se en una estructura que implicava pràcticament la seva desaparició i en la qual, a més, el PCE hi tenia, almenys inicialment, garantida l'hegemonia. Els mesos següents a la mort de Franco va produir-se un intens debat sobre la futura estructura sindical en termes d'unitat o diversitat; la UGT i la CNT advocaven per la llibertat de sindicació contraposant-la a la unitat, mentre que CCOO defensaven la unitat sindical enfront de la divisió obrera. La postura governamental va ser clara: la UGT va gaudir d'una tolerància extralegal que li va permetre celebrar públicament una conferència l'abril de 1976, mentre que CCOO van haver de fer el seu Congrés del juliol del mateix any en la clandestinitat; en aquest Congrés, CCOO va decidir convertir-se en un sindicat clàssic de lliure afiliació, reconeixent la no-viabilitat del seu projecte²⁹.

La proliferació de sigles sindicals que es va produir després de la legalització dels sindicats va deixar pas a la progressiva afirmació d'un pràctic "duopoli" sindical format per CCOO i la UGT, afavorit per la figura legal del "sindicat més representatiu" i pel tipus de regulació de la negociació col·lectiva que va definir l'Estatut dels Treballadors.

El caràcter mateix del règim franquista no tan sols exclouïa qualsevol tipus d'organització obrera independent, sinó que també limitava el paper de

²⁹ Segons l'opinió, plausible, de molts Carrillo, màxim dirigent en aquell moment del PCE, havia renunciat a crear un sindicat únic en un pacte explícit amb Suárez, el polític que protagonitzà la reforma del règim franquista.

les organitzacions empresarials³⁰. L'associacionisme empresarial postfranquista té forts elements de continuïtat, al nivell de líders i d'organitzacions, respecte de l'etapa franquista³¹, però de fet durant el franquisme no existia cap organització independent que pogués parlar en nom dels interessos globals de l'empresariat i, per això, després de la mort de Franco, es va produir un procés accelerat de creació -o, com a mínim, d'adaptació- d'organitzacions empresarials; fins a mitjan 1977 no es van fusionar les més importants en la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)³², que va posar fi a la dispersió i que en el futur serà pràcticament l'única organització, que agruparà la majoria d'empreses grans, petites i mitjanes³³.

De forma aparentment paradoxal, a la fi del franquisme la classe obrera tenia més recursos organitzatius que la classe empresarial. Però no és una paradoxa si tenim present que el principal motor del canvi polític va ser la classe obrera i que la crisi del franquisme -una forma particular de domini capitalista- va ser, en gran part, una crisi de legitimació de l'ordre econòmic mateix. Les característiques de la transició política permeten explicar que el sistema capitalista anés guanyant legitimitat i que paral·lelament la classe

³⁰ Vegeu infra II.2. on aquesta afirmació queda molt matisada.

³¹ Vegeu Martínez i Pardo Avellana (1985).

³² Sobre l'associacionisme empresarial durant la transició política espanyola, vegeu Aguilar (1983).

³³ No hi ha dades fiables sobre l'evolució de la taxa d'afiliació als sindicats i associacions empresarials. Sobre la dels sindicats, vegeu infra II.6. En el cas de la CEOE (que és una organització cúpula que gairebé no agrupa directament empreses sinó organitzacions d'empreses territorials o sectorials), l'organització mateixa donava xifres a principis dels anys vuitanta, que segurament sobrevaloraven la realitat, d'un nombre d'empreses afiliades que representaven entorn del 75-80% de l'ocupació total (Martínez i Pardo Avellana, 1985). Un altre indicador són les dades relatives a les grans empreses estudiades pel Ministeri d'Economia i Hisenda en els seus llibres sobre negociació col·lectiva; només fan referència a grans empreses i no configuren una mostra aleatòria (sobre la mostra, vegeu l'annex 3), però és significatiu l'elevat grau d'afiliació a la CEOE que figura, en percentatge d'empreses, en aquests estudis: 70'6% (1981); 69'8% (1982); 68'45% (1983); 72'5% (1984).

empresarial s'organitzés finalment de forma molt més unitària i eficient.

6. Treballadors i organitzacions sindicals

Les diferents anàlisis sobre el paper jugat pels sindicats durant la transició política espanyola interpreten de forma distinta el grau d'adequació entre les opinions dels treballadors i les posicions dels seus "representants". D'una banda, la interpretació en voga afirma que la radicalitat dels líders obrers durant el franquisme contrastava amb la moderació dels treballadors i que es va produir una adaptació progressiva de les postures dels líders sindicals respecte de les opinions dels seus representats³⁴. En sentit oposat, algun sector de l'extrema esquerra va analitzar l'acceptació sindical de les polítiques d'austeritat com una defecció dels dirigents respecte de les aspiracions i interessos dels treballadors.

Al nostre entendre, les dues posicions són massa simplistes i la qüestió és molt més complexa: cal considerar que la "visió del món" dels treballadors conté sempre molts elements contradictoris i que pot ser força inestable, particularment en moments de canvi polític i després de l'experiència de quaranta anys de dictadura. Ni la majoria de treballadors no tenia una adhesió activa al sistema econòmic i social ni tampoc un rebuig total, coherent i que s'expressés en la creença en la possibilitat real d'una alternativa³⁵. Durant la transició política, van despertar-se moltes esperances de canvi econòmic i social que entraven en contradicció amb les limitacions del sistema econòmic i dels pactes entre les èlites polítiques, que coincidien a defensar que calia

³⁴ Vegeu, en aquest sentit, els treballs de Fishman (1984) i Maravall i Santamaría (1985). En la mateixa línia destaca la idea, formulada per Pérez Díaz (1982), que el pacte social acceptat pels sindicats només seria expressió d'un "contracte social implícit", ja existent prèviament, entre treballadors i empresaris.

³⁵ Podem interpretar en aquest sentit els resultats d'una enquesta realitzada l'any 1978 sota la direcció de Pérez Díaz. Entre d'altres coses un 25'4% contestava que creia que els Pactes de la Moncloa eren "raonables", un 38'7% no es definia i un 35'2% els creia "inútils o perjudicials", si bé la gran majoria d'aquests darrers pensava que no hi havia cap alternativa o bé no sabia especificar quina (Pérez Díaz, 1980).

realitzar la transició política de forma previsible i compatible amb l'estabilitat del sistema econòmic.

Sens dubte, la majoria dels militants antifranquistes sobrevalorava molt la seva influència i simplificava les dificultats de tot canvi que afectés de forma important els interessos capitalistes, però el punt central és el fet que la identificació dels propis interessos per part dels treballadors era una qüestió oberta en una situació prou fluïda per permetre molts resultats diferents. L'estratègia dels líders de CCOO i de la UGT -una forma particular d'adaptar-se a la realitat- va ser un element clau per determinar el futur procés polític; l'afluència massiva de treballadors als sindicats³⁶, en un context legal nou mancat d'experiències pràctiques sobre la relació entre els "costos" i els "guanys" individuals de pertànyer a un sindicat, i el descens posterior de la taxa d'afiliació, són símptomes de les esperances i de les posteriors frustracions de molts treballadors, frustracions provocades no només per l'evolució de la política sindical sinó, sobretot, per l'agreujament de la crisi econòmica i l'augment de l'atur.

La lògica "olsoniana"³⁷ permet certament explicar bé que la taxa d'afiliació actual sigui molt baixa quan la negociació col·lectiva beneficia els treballadors independentment de la seva afiliació o no afiliació i quan els sindicats no han creat pràcticament altres tipus d'"incentius selectius" en termes de serveis exclusius per als afiliats. Però, d'acord amb aquesta lògica, fins i tot el baix grau d'afiliació actual seria sorprenentment gran i el fet que aquesta lògica actuï de forma més o menys intensa i exclusiva és ell mateix un resultat històric.

³⁶ Tot i que el "boom" afiliatiu inicial va ser, en part, fictici -de repartiment de carnets sindicals- (Jódar i Lope, 1987) i que potser hi havia expectatives que els nous sindicats legals assumirien els serveis dels Sindicats Verticals.

³⁷ Vegeu supra I.7.

II.2. SALARIS I MOVIMENT OBRER DURANT EL FRANQUISME

L'èxit de la política de rendes durant els anys 1977-1986 i el fracàs posterior són resultats històrics particulars que han de situar-se en l'evolució del context polític global i de l'experiència del moviment obrer. D'altra banda, no copsarem adequadament la important incidència de la política de rendes i dels acords neocorporatius sobre els salaris i la conflictivitat laboral si no partim de l'evolució salarial i de la conflictivitat laboral durant el franquisme.

Aquestes són les raons que ens motiven a incloure un capítol sobre el franquisme en què no tractem només els darrers anys d'aquest règim polític, sinó que també hi descrivim les organitzacions corporatives d'afiliació obligatòria creades després de la desarticulació de les organitzacions independents del moviment obrer (apartat primer). Després, l'apartat segon descriu el sistema de fixació de salaris fins a l'any 1958 i les dades de què disposem -molt limitades- sobre l'evolució efectiva dels salaris reals; l'apartat tercer tracta els factors de crisi d'aquest sistema.

L'apartat quart descriu la generalització, durant els anys seixanta, de la negociació col·lectiva com a sistema de fixació de salaris -juntament, però, amb els complements pagats al nivell d'empresa. L'apartat cinquè analitza dos fenòmens molt interrelacionats: la dinàmica dels salaris de conveni i la recomposició del moviment obrer sota el franquisme, mentre que l'apartat sisè tracta la crisi dels sindicats verticals.

L'apartat setè presenta els indicadors sobre l'evolució del salari real i de la distribució funcional de la renda entre 1964 -any que comença la sèrie de Comptabilitat Nacional base 1970- i 1977; hi "corregim", a més, les dades de distribució per tenir en compte els efectes del canvi del grau d'assalarització i calculem l'evolució dels costos laborals unitaris reals (CLUR) i dels factors explicatius d'aquesta evolució. L'apartat vuitè tracta els canvis durant el franquisme de dues variables que després ens interessarà analitzar: les diferències salarials -intersectorials i entre categories- i el salari mínim en termes reals. L'apartat novè fa referència a l'evolució de les

cotitzacions socials i de la fiscalitat sobre els treballadors. L'apartat desè aporta alguns elements de comparació entre l'evolució espanyola dels CLUR i la d'altres països europeus fins a l'any 1975. En darrer lloc (apartat onzè), tractem la política de rendes durant el franquisme i en destaquem la seva, en general, poca eficàcia.

1. La desarticulació de les organitzacions obreres i la creació dels sindicats verticals

La victòria franquista a la guerra civil suposà la desarticulació de les organitzacions obreres. La idea franquista de superació de la lluita de classes i el discurs corporativista -que era una de les fonts ideològiques del règim¹- van concretar-se, en el terreny de les relacions laborals, en la creació dels sindicats verticals (o Organización Sindical Española, O.S.E.), organitzats per branques de producció, que agrupaven obligatòriament treballadors i empresaris, eren finançats mitjançant quotes també obligatòries i comptaven amb una línea de mando formada, inicialment, per militants del partit únic (la Falange Española Tradicionalista y de las JONS)².

Cal fer unes quantes precisions sobre els efectes de la incorporació obligatòria d'empresaris i treballadors al "sindicalisme" oficial i de la supressió de les organitzacions obreres. La primera, que la prohibició de formar organitzacions dels diferents grups socials -ni que fos absolutament simètrica- no els afecta igualment. Offe i Wiesenthal (1980) i Offe (1981)

¹ Caldria distingir entre diferents fonts ideològiques; no és el mateix el nacional-sindicalisme falangista que el corporativisme catòlic. Però de tota manera, "las diferencias entre los grupos (...) residen más en la cristalización orgánica que en los fines a cumplir. Ambos están de acuerdo: los sindicatos han de tener como misión primordial la eliminación de la lucha de clases." (M.A. Aparicio, 1986, p.94). D'altra banda, encara més que en altres experiències (com la italiana), l'origen mateix del règim deixava poques possibilitats, tret de la repressió pura i simple de la classe obrera, i poques esperances entre els treballadors: un corporativisme sense obrers és un discurs ideològic, però no pas una realitat (Martínez Alier, 1985). Vegeu supra II.1.

² La denominació de "verticals", bé que no la filosofia, desapareix amb la Llei Orgànica de 1967. També desapareix la condició legal de ser membre de la Falange requerida per formar part de la jerarquia de l'organització.

assenyalen encertadament que el paper que el fet organitzatiu juga per als treballadors i per als empresaris és totalment diferent i molt més important per als primers³. A més, la coordinació informal entre empreses per col·lusionar-se i defensar els seus interessos és, en general (sobretot entre grans empreses), molt més fàcil que no pas la coordinació dels treballadors⁴. Tercer, la legalitat franquista permetia una coordinació formal entre les empreses mitjançant organismes legals però no integrats als sindicats verticals i, encara, en molts casos, les "seccions econòmiques" d'aquests representaven de forma bastant adequada i directa els interessos empresarials al nivell local⁵. Quart, i molt més important, l'autoritat absoluta dins l'empresa requeia en l'empresari, considerat legalment com a Jefe de Empresa, i l'aparell repressiu de l'estat es posà obertament al servei de la disciplina laboral; qualsevol activitat reivindicativa era considerada delictiva.

L'estructura "sindical" va convertir-se ràpidament en un aparell burocràtic sense cap paper autònom important; es va renunciar a aquest paper -en cloure's allò que Molinero i Ysàs qualifiquen d'intent "populista"⁶- no només en la direcció de l'economia sinó, fins i tot, en la determinació de les

³ Vegeu supra I.2 i I.7, on fem algunes referències a aquesta qüestió. És una de les raons per les quals teories com les de Mancur Olson -especialment com apareix al seu llibre The Rise and Decline of Nations (1982)- poden presentar-se com neutrals perquè s'oposen a l'existència de qualsevol "coalició distributiva", però no ho són; en realitat, tenen un clar contingut de classe, en la mesura que les traves a l'existència d'aquestes "coalicions" comporten efectes molt diferents per a cadascuna de les classes socials.

⁴ Adam Smith (1776) ja assenyala les possibilitats de col·lusió diferents de treballadors i empresaris.

⁵ "... si als treballadors els era negada tota possibilitat associativa, als empresaris els era permès actuar al marge de l'Organització Sindical a través d'entitats econòmiques i comercials, com les cambres de comerç i indústria, o bé a les seccions econòmiques de l'Organització Sindical amb un gran marge d'autonomia." (Molinero i Ysàs, 1985, p.32)

⁶ Fase en què, sota la direcció de Salvador Merino, es volia concedir un paper polític rellevant als Sindicats i fer-ne una implantació efectiva entre els treballadors, si bé en una clara perspectiva d'enquadrament jeràrquic dels treballadors per sotmetre'ls a la disciplina del règim i de la fàbrica (vegeu M.A. Aparicio, 1986).

condicions de treball, que, nomenat ministre José Antonio Girón l'any 1941, passen a ser competència exclusiva del Ministeri de Treball.

2. El període 1941-1958: Les reglamentacions de treball i l'evolució salarial

Durant tota aquesta etapa, els salaris i les condicions de treball eren determinats mitjançant les reglamentacions de treball⁷, que establien salaris i condicions per als diferents sectors i categories professionals al nivell de tot el territori espanyol, si bé, de vegades, les reglamentacions afectaven un àmbit territorial més restringit, o una empresa, i s'hi introduïren certs mecanismes de diferenciació. A més, a la pràctica, les empreses podien "flexibilitzar" els seus salaris, si ho creïen convenient, per captar mà d'obra o per fomentar la "lleialtat" dels seus treballadors, mitjançant el pagament de tota mena de complements salarials, de manera que el sistema, ell mateix, difícilment perjudicava les empreses. Sovint es pressuposa que les empreses sempre prefereixen una intervenció estatal mínima en la política salarial, per poder establir la seva pròpia política. Segons això, l'intervencionisme crearia rigideses i toparia amb els interessos empresarials, si més no en el cas de les empreses més dinàmiques. De fet, en termes generals (sense menyscar la qüestió ideològica), els empresaris consideraran contrària als seus interessos una intervenció destinada a impedir tota capacitat de negociació autònoma dels treballadors només si resulta incapaç d'evitar que sorgeixin altres vies de negociació i es converteixi ella mateixa en una font de conflicte al nivell d'empresa o si creuen que la intervenció suposa augments salarials superiors als que es produïrien en un altre context institucional; en general, i en connexió amb el punt anterior, tampoc no és correcte pressuposar que les empreses sempre prefereixin que existeixi una representació real dels treballadors per

⁷ Sobre el procés de determinació de salaris durant el primer període del franquisme hi ha pocs estudis. Cal esmentar, però, alguns treballs excel·lents com el de Carme Molinero i Pere Ysàs (1985), centrat en el cas català fins a 1951, i altres que fan referència al conjunt de l'època franquista, com el d'Amsden (1974) i el de Ferner i Fina (1987). La nostra anàlisi es basa en bona part en aquests treballs.

negociar-hi⁸.

Les reglamentacions fixaven els mínims salarials sectorials i, per tant, traslladaven la resolució del conflicte salarial al pla directament polític. Els salaris legals eren revisats "a salts" per evitar -o respondre- la conflictivitat i per compensar, ni que fos parcialment, els augments dels preus. Al nivell d'empresa, els únics punts possibles de negociació eren els complements⁹ o, un punt legalment molt ambigu, si les revisions dels mínims serien "absorbides" parcialment o total pels augments voluntaris ja concedits (Ferner i Fina, 1987).

No hi ha dades fiables sobre l'evolució salarial durant aquest període. Topem amb dues menes de dificultats: la primera, és molt difícil conèixer l'evolució dels salaris efectivament pagats per les empreses, perquè molt sovint aquests salaris no coincideixen amb els que fixen les reglamentacions (els reflectits als Anuarios Estadísticos de l'Instituto Nacional de Estadística corresponents a aquells anys); la segona dificultat rau en l'evolució autèntica del poder adquisitiu del diner, difícil d'esbrinar a causa de la importància del "mercat negre".

Malgrat aquests problemes, totes les fonts evidencien una importantíssima reducció del poder adquisitiu dels salaris promig respecte dels nivells de l'any 1936. Els salaris nominals van restablir-se, després de la guerra, als nivells anteriors a l'aixecament militar, tot i que els preus eren considerablement superiors, de manera que el salari real potser es va reduir

⁸ Penseu, per exemple, en l'oposició del president del Consell Superior de Cambres de Comerç davant la proposta dels sindicats verticals el 1947 de crear els "jurats d'empresa", que escrivia sobre perill de "un verdadero control obrero en las industrias" (!) (citada per Molinero i Ysàs, 1985, p.50). Sobre la postura de la patronal davant el règim polític durant el primer franquisme i, en concret, per més informació sobre la reacció d'oposició davant el projecte dels "jurats d'empresa", vegeu Molinero i Ysàs (1989).

⁹ Teòricament aquests complements havien de rebre autorització central. Però l'autorització es concedia gairebé sempre (Ferner i Fina, 1987, p.5).

a la meitat¹⁰.

Ferner i Fina (1987) resumeixen l'evidència de què disposem per a la postguerra: "... parece claro que durante la década de los 40 se produjo un estancamiento o, quizá, una ligera reducción de los salarios reales, en una situación caracterizada por fuertes fluctuaciones de precios, muy concentradas en el tiempo, producidas fundamentalmente por crisis agrarias, seguidas de fluctuaciones también muy fuertes y de forma "saltuaria" (...) que interrumpían períodos de estabilidad de, por lo menos, las tarifas salariales" (p.14). Però als anys cinquanta la situació canvia: "En contraste con el estancamiento de los años 40, en los años 50 se produjeron mejoras significativas del poder adquisitivo de los salarios, en un contexto de crecimiento económico. (...) Este crecimiento de los salarios reales se obtuvo en una situación de mayor estabilidad de precios, que fue particularmente notable en la primera mitad de la década" (p.14-15)¹¹. Tanmateix, no es van

¹⁰ Els preus se situaven, segons l'índex oficial del cost de la vida, en un nivell superior d'un 54% al de 1936. Però els preus promig havien pujat molt més, atès el mercat negre; per exemple, la Cambra de Comerç i Indústria de Sabadell elaborava un índex que estimava un augment, en el cas particular de la ciutat de Sabadell, del 106% (Molinero i Ysàs, 1985, p.187).

¹¹ Entre l'evidència a l'abast que citen els autors hi ha la presentada per Molinero i Ysàs (1985) per al període 1939-50 a partir de la informació de la Cambra de Comerç i Indústria de Sabadell sobre preus i salaris de la indústria llanera sabadellenca i a partir de la informació de salaris de diferents empreses (en concret, Tramvies de Barcelona, Ferrocarrils de Catalunya, Espanya Industrial i Braons i Riera). Cal destacar que la tendència general no basta per fer-nos una idea dels problemes de subsistència d'alguns anys; així, segons les dades de la citada Cambra (que fan referència només a un sector concret i que, per tant, estan afectades per la conjuntura particular d'aquest sector), amb 1936 com a índex 100, l'any 1939 els salaris reals van tenir un valor 48; posteriorment, l'índex no decreix com a tendència, però hi ha anys de caigudes importantíssimes: 1942 (nivell 28 amb base 1936=100 (!)), 1943 (nivell 39) i, després de la recuperació següent, una nova caiguda l'any 1947 (al nivell 50). A l'article citat, Ferner i Fina (1987) estudien el cas, encara molt més particular, de l'empresa pública RENFE i conclouen que l'augment salarial en termes reals és del 0'4% anual acumulatiu per al període 1945-54 i del 3'7% per al període 1954-60. L'estimació de Echebarria i Herrero Castro (1989) per al conjunt del sector industrial és més optimista per als anys quaranta: situen el creixement del salari real per persona en un 1'8% anual durant el període 1940-50 i en un 2'4% anual

atènyer els nivells salarials de la preguerra fins, probablement, al final de la dècada dels anys cinquanta (Serrano i Malo de Molina, 1979; Maluquer de Motes, 1987) i, en el cas de l'agricultura, fins la dècada dels seixanta (Martínez Alíer, 1968).

La variable clau que explica aquest comportament dels salaris reals és, òbviament, la brutal reducció de la capacitat de negociació dels treballadors per l'efecte combinat, en els primers anys de franquisme, de l'estancament econòmic i, sobretot, de la repressió. Suprimida qualsevol forma d'organització dels treballadors i amb l'obstacle d'unes organitzacions "sindicals" que formen part de l'aparell de l'estat¹², la pressió dels treballadors no desapareix totalment i la conflictivitat latent o oberta continua influint -tant al nivell de fixació de les tarifes salarials com de complements al nivell d'empresa- sobre els salaris, però fonamentalment com a reacció davant les disminucions del nivell de vida provocades pels augments dels preus; de tota manera, els augments de preus exigien revisions periòdiques de les tarifes salarials oficials i decisions d'augment al nivell d'empresa¹³ per

entre 1950 i 1960; les fonts de base que citen són l'índex d'evolució del salari nominal per treballador de la revista Comercio, Industria y Navegación de España fins al 1954 i els informes bianuals sobre la distribució de la renda del Servei d'Estudis del Banc de Bilbao des de l'any 1954.

¹² Aquesta afirmació no contradiu el fet que de vegades els treballadors -col·lectivament o, sobretot, individual- es dirigissin, ja als anys quaranta, al Sindicat oficial defensivament per reclamar qüestions principalment lligades al compliment de la legislació però no pas, segons la distinció de Molinero i Ysàs (1985, p. 52), ofensivament. D'altra banda, ja en aquest període que estem analitzant -i, sobretot, després d'introduïda la negociació col·lectiva-, molts treballadors, i en molts casos les organitzacions obreres clandestines mateixes, s'introduïren als sindicats verticals com a via per defensar la seves reivindicacions.

¹³ Als anys quaranta ja es van produir conflictes col·lectius entorn de la qüestió salarial al nivell d'empresa, que de vegades van afectar moltes empreses (com la vaga general de Manresa de 1946, que va acabar amb la concessió per part de les empreses d'un plus en concepte de cost de la vida (Molinero i Ysàs, 1985, p.225-226)). Pel que fa als augments decretats per les reglamentacions, els de l'any 1956 (que van suposar del 40% al 60% en termes nominals segons l'estimació de Poveda (1974)) són un cas de resposta a un clima de conflictivitat; aquests augments, coneguts com el gironazo,

evitar que el salari se situés de forma prolongada a nivells que ni tan sols no haurien garantit la subsistència¹⁴.

3. La crisi del sistema de Reglamentacions

L'elevat augment dels salaris monetaris decretat l'any 1956¹⁵ va ser un dels motius que accelerà la crisi del sistema de reglamentacions; la llei de 1958 introduïa la possibilitat -bé que amb un control estatal molt fort- de negociació col·lectiva. El canvi es produeix paral·lelament al conjunt de mesures lliberalitzadores d'aquests anys, que tendeixen a reduir l'intervencionisme estatal, augmentar el control monetari i evitar l'"estrangulació" provocada pel sector exterior. El canvi del model de

marquen un moment clau de la crisi del sistema de determinació salarial "via decret".

¹⁴ "Dado el bajo punto de partida de la serie, en 1939, la caída de los salarios reales en la medida que se ha venido afirmando (fa referència als índexos deduïts de les tarifes oficials, sense tenir en compte els complements al nivell d'empresa) los habría situado netamente por debajo del mínimo de subsistencia y hubiera provocado, lisa y llanamente, la extinción física de los trabajadores." (Maluquer de Motes, 1987). Un informe del Consell Superior de Cambres de 1942 afirma: "El rendimiento de la mano de obra es, en general, inferior al de los tiempos normales. Tiende a seguir decreciendo. Las causas de esta disminución del rendimiento son principalmente dos: falta de personal suficientemente especializado y la depauperación física del obrero por alimentación deficiente. Se observa por las empresas que el rendimiento de la mano de obra está en relación inversa al esfuerzo físico que requiere el trabajo y ello demuestra, en principio, que el rendimiento deficiente no es atribuible a un mal estado de ánimo. Dicen las Cámaras que en los trabajos que requieren considerable esfuerzo muscular, el rendimiento ha disminuido en un 50% con relación a las épocas normales." (citat a Molinero i Ysàs, 1985, p.199-200)

¹⁵ Aquests augments dels salaris monetaris van suposar uns augments dels salaris reals, però els preus també van disparar-se ràpidament. Es van decretar mesures de control de preus però: "No obstante su severidad, la eficacia de estas normas en términos objetivos fue escasa o nula, pese a que, por publicarse ocho meses después de iniciada la revisión de salarios, parte de su repercusión inmediata debería haberse producido ya. (...) A fines de 1957, o a lo sumo en 1958, la inflación de precios había erosionado las ganancias transitorias de los salarios en 1956, y la distribución de rentas había vuelto a su posición anterior a aquel equilibrio." (Poveda, 1977, p.820-821)

relacions laborals s'ha d'entendre en aquest context i cal considerar-lo com a resposta a una sèrie de pressions. A més de les pressions internacionals en aquest sentit, destaquen el desencadenament, malgrat la repressió, d'importants conflictes obrers, l'aparició de facto de processos de negociació al nivell d'empresa fora de l'estructura dels sindicats verticals i, segons l'opinió de molts comentadors, l'interès de gran nombre d'empreses en adoptar un sistema salarial més flexible que fes possibles els incentius salarials lligats a la productivitat.

El darrer factor esmentat es considera habitualment el més important¹⁶. De tota manera, el fet que les empreses sempre havien pogut aplicar, a la pràctica, tot tipus de complements salarials, fa menys plausible aquest argument. Són interessants, en aquest sentit, els resultats d'una enquesta realitzada els anys 1960-61 a directius d'empreses industrials de més de 50 treballadors i de 13 províncies (vegeu De Miguel i Linz, 1963). Al nivell global, les preferències de l'empresariat pel que fa als convenis col·lectius (forma legal que ja havia estat aprovada) o a les reglamentacions com a forma de regular els salaris estaven totalment dividides: un 32% de la mostra es manifesta a favor de cada una de les dues alternatives, mentre que un 22% defensen els "acords individuals" i un 14% no responen la pregunta¹⁷.

¹⁶ Segons Maravall (1967): "Se trataba con esta ley de racionalizar mínimamente unas relaciones de trabajo, labor que iba más allá de las posibilidades de las reglamentaciones de trabajo y de la estructura sindical vigente. La racionalización, además de las cuestiones salariales, consistía, para el patronato español, en utilizar al máximo todos sus factores productivos, de manera que les permitiese sobrevivir en una economía progresivamente más abierta. A través de la negociación colectiva se trataba de implantar una reforma de las categorías profesionales y una organización del trabajo que consiguiese unos aumentos de los rendimientos que repercutirían favorablemente sobre la productividad." (p.164)

¹⁷ Tot i això, l'opció dels convenis col·lectius fou manifestament preferida (40%) a la de les reglamentacions (29%) en el cas de les empreses de més de 500 treballadors; a partir d'aquesta dada -i considerant altres característiques de les empreses i dels empresaris correlacionades amb les preferències sobre el tema-, els autors de l'enquesta consideren que la preferència pels convenis col·lectius era, en general, un indicatiu de "modernitat".

Cal destacar que entre les crítiques empresarials de les reglamentacions hi trobem argumentacions tant en el sentit que són massa generals i uniformes com en el sentit que estableixen massa diferències geogràfiques i/o sectorials (vegeu pp.41-42)¹⁸.

4. La introducció i generalització de la negociació col·lectiva

La llei de Convenis Col·lectius de 1958 introdueix la possibilitat d'establir els salaris i altres condicions de treball a través de convenis col·lectius¹⁹.

En el nou marc institucional de determinació de salaris, l'estat hi mantenia un paper important, pel fet que li corresponia acceptar l'inici de negociacions, donar conformitat als convenis²⁰ i també establir un "arbitratge obligatori" si les dues parts no arribaven en un acord. Aquest fort intervencionisme fou una de les limitacions importants de la nova legislació; l'altra, més fonamental, era el context mateix de repressió i d'absència de

¹⁸ Linz (1988), tot fent referència als resultats de l'enquesta, argumenta: "A menudo se ha argüido que esta ley y su ruptura de facto con el verticalismo de la estructura sindical respondía a las necesidades de un sistema neocapitalista de mayor flexibilidad en las relaciones laborales. Pero un estudio realizado en 1960 muestra que un gran número de empresarios no estaban a favor de los convenios colectivos y preferían el viejo sistema de reglamentaciones del Ministerio de Trabajo, lo que pone en duda esta interpretación funcionalista-marxista." (p.97)

¹⁹ La llei de 24 d'abril de 1958 fou substituïda, després, per una nova llei -que no alterava, però, les característiques fonamentals d'intervencionisme i d'enquadrament dins l'estructura sindical oficial- de 19 de desembre de 1973.

²⁰ Segons la llei de Convenis Col·lectius de 1958: "...el Ministerio de Trabajo, a quien como propia e indeclinable corresponde la función de administrar justicia, cuando de las relaciones laborales se trata, no puede perder la facultad de reconocer o no como adecuados los Convenios logrados, pues obrar de otro modo fuera dejar abandonado al oportunismo de una circunstancia propicia una realización que aspira en definitiva a ser la fórmula, a cuyo través se encuentre la marca inexorable de la justicia social, una manera de levantarse sobre el nivel de lo rigurosamente imprescindible". La llei de 1973, quan parla de l'aprovació dels Convenis per part del Ministeri de Treball, fa servir el terme "homologació".

llibertat sindical. La llei permetia tant els convenis sectorials -a diferents nivells territorials: interprovincial, provincial, comarcal o local²¹- com els convenis d'empresa (o al nivell encara inferior de centres de treball) i era l'estat qui establia també qui podia i qui no podia negociar: en el cas dels convenis d'empresa, calia establir la negociació mitjançant el "jurat d'empresa", al qual pertanyien treballadors escollits directament al nivell d'empresa, però amb totes les limitacions pròpies de les "eleccions sindicals" oficials; en el cas dels convenis sectorials, el nivell de representativitat era encara molt més baix, ja que els representants de la part "social"²² eren els càrrecs sindicals escollits només per via indirecta.

La negociació col·lectiva es va generalitzar ràpidament durant els anys seixanta i va arribar a afectar la majoria de treballadors assalariats (taula 2.1). Els convenis d'empresa permetien una negociació més real entre empresa i treballadors i van adquirir gran importància (Amsden, 1974), sobretot a les grans empreses, amb un paper clau de "líders" salarials, si bé el percentatge de treballadors afectats per aquests convenis fou molt minoritari (taules 2.2 i 2.3)²³.

²¹ La llei de 1973 introdueix explícitament la possibilitat de convenis "nacionals".

²² La denominació oficial de la representació de les dues classes socials als Sindicats Verticals era "social" -per als treballadors- i "econòmica" -per als empresaris.

²³ Segons Maravall (1967): "los convenios de empresa se localizan sobre todo (...) en las ramas industriales y en las provincias que se caracterizan tanto por un número más elevado de trabajadores por establecimiento como por un grado más elevado de conflictualidad" (p.167). Per a aquest període no disposem d'informació sistemàtica sobre augments salarials dels convenis diferenciant segons l'àmbit. Tot i això, intuïm que la dinàmica salarial va ser més expansiva en els convenis d'empresa. Alguna dada parcial coincideix per a la majoria de sectors amb la nostra hipòtesi; segons García Fernández (1974, quadre 10, p.189), que parteix d'informació de la Organización Sindical, el percentatge d'augments als convenis de sector i als d'empresa entre 1963 i 1967 va ser: Construcció, 38'3 (convenis de sector) i 63'1 (convenis d'empresa); Arts Gràfiques, 52'7 (convenis de sector) i 26'8 (convenis d'empresa); Indústries Químiques, 59'8 (convenis de sector) i 64'6 (convenis d'empresa); Transports, 33'5 (convenis de sector) i 79'0 (convenis d'empresa).

Taula 2.1. Convenis i normes arbitrals vigents al final de cada any, 1959-1973

Any	Nombre de convenis i arbitratges obligatoris	Treballadors afectats	
		nombre absolut	% de la població assalariada ocupada
1959	210	449.096	-
1962	2.210	3.454.476	-
1966	3.062	4.879.954	67'6
1967	2.659	4.882.491	66'9
1968	2.704	5.016.560	67'7
1969	2.752	5.295.442	69'8
1970	2.793	5.751.151	73'3
1971	2.867	5.915.821	74'0
1972	2.976	6.100.665	73'9
1973	3.105	6.558.016	77'1

Nota: Les dades fan referència no als convenis signats o revisats cada any, sinó a tots els que són vigents, independentment de la seva durada. Cal tenir en compte que una part important de la població assalariada -la que treballa a les Administracions Públiques- queda legalment exclosa de la negociació col·lectiva. En sentit contrari, però, en molts convenis sectorials se sobrevalora la població afectada.

Font: Dirección General de Política Económica y Previsión (1982) i elaboració pròpia a partir de les dades de població de l'annex 4.

Taula 2.2. Convenis segons l'àmbit funcional, 1958-1977
(% sobre el total de convenis)

	1958-67	1968-72	1976	1977
Empresa provincial	29'3	37'9	42'6	51'2
Empresa interprov(a)	3'1	4'2	3'2	2'6
Sector provincial(b)	65'7	55'0	50'2	43'0
Sector interprov(c)	1'9	2'9	4'0	3'2

(a) Inclou convenis que afecten un grup d'empreses

(b) Inclou convenis sectorials d'àmbit local i comarcal

(c) Inclou convenis d'àmbit "nacional"

Nota: Les dades fan referència a convenis signats cada any i no al total de convenis vigents.

Font: Dirección General de Política Económica y Previsión (1982).

Taula 2.3. Treballadors afectats per conveni segons l'àmbit funcional, 1958-1972

(% sobre el total de treballadors)

	1958-67	1968-72
Empresa provincial	7'2	7'1
Empresa interprov(a)	3'7	4'8
Sector provincial(b)	73'9	71'8
Sector interprov(c)	15'2	16'3

(a)Inclou convenis que afecten un grup d'empreses

(b)Inclou convenis sectorials d'àmbit local i comarcal

(c)Inclou convenis d'àmbit "nacional"

Nota: Les dades fan referència a convenis signats cada any i no al total de convenis vigents.

Font: Dirección General de Política Económica y Previsión (1982).

5. Dinàmica salarial, recomposició del moviment obrer i eleccions sindicals

Només entendrem l'augment pronunciat dels salaris monetaris (taula 2.4 i gràfic 2.1), que va correspondre també en un augment dels salaris reals, si atenem la recomposició del moviment obrer que es produeix a partir dels anys seixanta. L'eix fonamental d'aquesta recomposició són les comissions obreres, l'origen de les quals, encara que hi ha altres antecedents, se sol situar al final dels anys cinquanta i començament dels seixanta, vinculat fonamentalment amb les vagues mineres d'Astúries (Almendros i altres, 1978)²⁴. Inicialment neixen com a organismes ad hoc escollits directament

²⁴ Foweraker (1985), a diferència d'altres autors, situa, en termes molt polèmics, l'origen de les comissions obreres el 1954 o 1955 i qüestiona la seva vinculació inicial amb la democràcia directa i que apareguessin al marge dels sindicats verticals. Segons ell: "while the literature tells us that the comisiones were elected from workers' assemblies (and this attractive image of direct democracy does indeed have substance in the 1960s), they were much more likely, in the first instance, to have been "self-elected" small groups which had gained experience and come together on the jurados. In fact (and it is a fact which has not been recognized and which is politically rather difficult to digest), the jurados were often the origin of the first comisiones, which thus grew out of the very representative structure of the O.S.E." (p.12)

pels treballadors per negociar amb les empreses. Aquesta mena d'organismes s'estén a moltes zones i tendeix, moltes vegades, a permanentitzar-se com a instrument d'organització més que no pas de negociació.

Taula 2.4. Evolució dels salaris monetaris, 1964-1977
(% de variació anual)

Any	(1)	(2)	(3)
1964	8'6	12'6	
1965	13'5	17'0	15'6
1966	10'8	16'3	18'1
1967	12'9	14'3	14'7
1968	0'2	8'9	8'8
1969	2'0	11'8	11'8
1970	12'9	13'5	9'4
1971	13'1	13'5	13'6
1972	14'2	16'0	17'8
1973	16'4	18'6	18'3
1974	19'6	25'3	21'2
1975	21'4	27'3	22'6
1976	19'3	26'8	23'4
1977	25'0	27'7	26'9

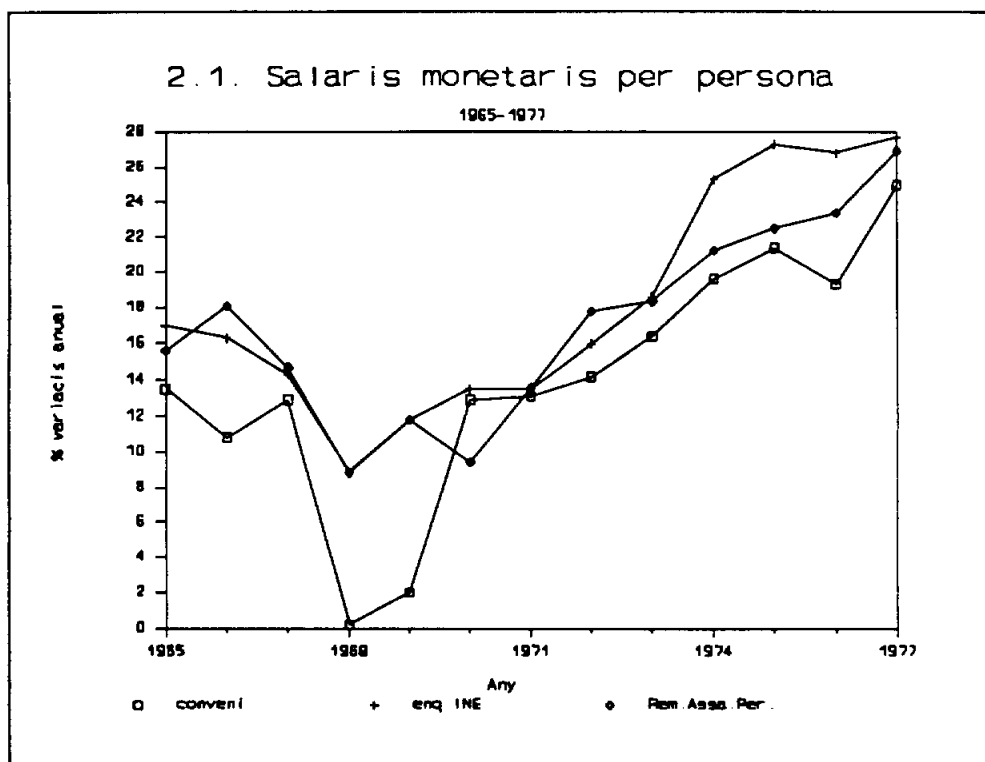
(1) % augment, ponderat segons el nombre de treballadors afectats, dels salaris negociats en conveni segons l'any d'inici d'efectes econòmics (inclou arbitratges)

(2) % augment del guany promig per treballador i mes en pagaments ordinaris per jornada normal i extraordinària segons l'Enquesta de Salaris de l'INE (per al període posterior a 1971, sèrie corregida per l'INE mateix)

(3) % augment de la remuneració per assalariat (incloses les cotitzacions socials a càrrec de l'empresa) a partir de les dades de la Comptabilitat Nacional (base 1970) i de població assalariada ocupada

Fonts i problemes sobre les dades: vegeu l'annex 3.

La postura estatal davant la contradicció creada entre la legalitat establerta i les noves formes de representació i d'organització va ser, inicialment, d'una certa tolerància; l'estat va intentar fins i tot que el moviment s'integrés en les estructures dels sindicats verticals. Aquesta postura, juntament amb la política "entrista" de participació a les eleccions sindicals, per cobrir els llocs elegibles al nivell d'empresa, que van defensar la majoria de les comissions obreres, explica que a les eleccions de 1966



(abans de les quals el ministre Solís va fer una crida a la participació de l'oposició), la participació fos molt majoritària i que gran part dels membres escollits fossin líders obrers partidaris de la llibertat sindical i de la desaparició dels sindicats verticals²⁵.

²⁵ Aquesta política no era nova; ja havia estat practicada, almenys aïlladament, a partir dels anys cinquanta. Però, segons la majoria d'autors, a les eleccions de 1966 es produeix un canvi significatiu de l'actitud dels treballadors respecte de la participació a les eleccions sindicals. Aquest canvi fou estimulat, des del començament dels anys cinquanta, pel PCE/PSUC, que actuava ja a les CCOO, i per l'organització d'origen cristià Unió Sindical Obrera (USO). Vegeu a Estivill i de la Hoz (1988) un estudi de les eleccions sindicals i de la relació entre el moviment obrer i els sindicats verticals, centrat sobretot -però no exclusivament- a Catalunya. Segons Foweraker (1985) i en concordança amb la seva anàlisi sobre l'origen de les comissions obreres (vegeu nota 24), la relació amb els jurats d'empresa és molt anterior: "Moreover, the participation by incipient comisiones in the O.S.E. elections also begins in the 1950s, and it is from this time that we can begin to discern their control of the jurados. This participation therefore begins to occur much earlier than 1966, the year when the CCOO said they would participate -nationally." (p.12)

Els importants augments salarials del període 1964-67 (taula 2.4) reflecteixen la força del nou moviment obrer. Després de la tolerància va venir, però, la repressió; un gran nombre de líders obrers foren detinguts, molts càrrecs sindicals destituïts, CCOO van ser formalment declarades il·legals l'any 1967, es va declarar l'estat d'excepció a Guipúscoa i després (1969) a tot el territori de l'Estat; les noves eleccions sindicals es van aplaçar fins a l'any 1971²⁶. Aquest context de repressió va fer viable la congelació salarial decretada al final de 1967, que comentarem més endavant.

A les eleccions sindicals de 1971, el moviment obrer estava molt dividit sobre la participació o no participació i la resposta va dependre molt de l'experiència viscuda a cada zona o empresa, però les consignes abstencionistes²⁷ van aconseguir molta incidència. L'any 1975, en canvi, la tàctica de presentar-se a les eleccions sindicals és molt més majoritària i es produeix una victòria espectacular de les anomenades "candidatures democràtiques i unitàries", el pes fonamental de les quals corresponia a militants de CCOO -i en bona part del PCE, que havia augmentat considerablement la seva influència a l'organització-; en canvi, en algunes zones -com ara Navarra, Vitòria o Guipúscoa- hi va prevaldre la tàctica del boicot i es van crear estructures organitzatives totalment independents dels sindicats verticals.

6. La crisi dels sindicats verticals

El resultat fou una tensió creixent durant els anys setanta, que va dur en una "crisis institucional en el sistema de relaciones laborales y quiebra de los mecanismos de contención del crecimiento salarial", com ho descriuen

²⁶ Basem bona part de la nostra descripció d'aquest període i de l'evolució posterior del moviment obrer durant el franquisme en Almendros i altres (1978) i Estivill i de la Hoz (1988).

²⁷ Defensades per sectors importants de CCOO, en molts casos influïts per partits d'extrema esquerra, i per la UGT i la CNT, encara que aquestes centrals gaudien de molt poca influència, perquè eren pràcticament al marge del procés de recomposició del moviment obrer del final dels cinquanta i dels seixanta.

encertadament Serrano i Malo de Molina (1979, títol de l'epíleg), crisi que reflecteixen molt bé els índexos de creixement salarial (taula 2.4), de conflictivitat laboral (taula 2.5) i també l'elevat grau d'ús de l'arbitratge obligatori per part de l'estat (taula 2.6).

Taula 2.5. Conflictivitat laboral, 1966-1977

Any	Nombre vagues	Plantilles afectades	Treballadors implicats	Hores treball perdudes en milers
1966	205	184.258	93.429	1.785'5
1967	402	522.191	272.694	2.456'1
1968	236	355.954	144.355	2.144'1
1969	459	392.773	174.719	5.549'2
1970	817	823.884	366.146	6.750'9
1971	601	746.631	266.453	8.186'5
1972	608	677.867	304.725	7.469'4
1973	811	870.848	441.042	11.120'2
1974	1.193	1.132.484	625.971	11.108'9
1975	855	990.424	556.371	10.355'1
1976	1.568	5.186.351	3.638.957	110.016'2
1977	994	3.006.519	2.317.026	92.572'0

Font: Sagardoy Bengoechea i León Blanco (1982), a partir de dades de l'organització sindical.

La crisi del sistema es va fer més palesa quan els empresaris es van veure obligats -en alguns casos, fins i tot ho desitjaven- a negociar amb representants dels treballadors escollits per l'assemblea al marge dels representants oficials, i també quan el canal de negociació eren uns representants legals que, en molts casos, parlaven en nom d'una organització il.legal, utilitzaven canals il.legals de mobilització (pràcticament els únics possibles) i defensaven la desaparició de la institució de què ells mateixos formaven part, mentre les plataformes reivindicatives dels convenis exigien, juntament amb qüestions solucionables al nivell d'empresa, la consecució de les llibertats sindicals i polítiques.

Taula 2.6. Pes de l'arbitratge obligatori a la negociació col·lectiva, 1958-1977

Any	% de normes arbitrals sobre el total de convenis i normes	% de treballadors afectats per normes arbitrals
1958	-	-
1959	-	-
1960	0'6	0'1
1961	-	-
1962	2'6	4'3
1963	5'2	3'8
1964	10'2	20'7
1965	13'7	23'4
1966	12'3	19'9
1967	15'0	23'8
1968	6'3	18'5
1969	10'3	12'1
1970	8'5	7'8
1971	10'2	6'9
1972	11'6	10'7
1973	9'5	10'0
1974	6'9	19'7
1975	15'5	33'5
1976	13'9	19'6
1977	15'3	21'3

Nota: Les normes arbitrals obligatòries foren inicialment denominades "Normas de Obligado Cumplimiento", després "Decisiones Arbitrales Obligatorias" i finalment "Laudos".

Font: Dirección General de Política Económica y Previsión (1982), pp.29-52.

Menys que mai, els sindicats verticals no jugaven, malgrat les seves pretensions, el paper d'institucions canalitzadores dels conflictes en el sentit de crear "harmonia social" i contenir les demandes per fer-les compatibles amb uns objectius establerts al nivell centralitzat. Algun autor, com ara Foweraker (1985), ha qüestionat, però, aquesta anàlisi. Val la pena detenir-se en el seu argument. L'autor, que polemitzava amb Martínez Alier (1983), considera erroni pensar que el corporativisme franquista no funcionava perquè la representació als sindicats verticals no era real i remarca l'important paper que aquestes institucions van jugar com a element de cooptació de molts líders obrers, i fins i tot conclou: "were it not for the form of the O.S.E. it

is difficult to imagine how the CCOO could have grown into a national movement -many of the contacts at provincial, regional and even national level being made through the organizational and representational structure of the official union" (p.14). Certament, la història del moviment obrer franquista hauria estat molt diferent si no haguessin existit els sindicats verticals i és veritat que molts representants dels treballadors en aquests sindicats eren representants autèntics tot i que és més discutible si va ser o no la tàctica "entrista" allò que va permetre més ràpidament "the democratic transformation of the Spanish State" (p.14): cal constatar que es van organitzar també conflictes importantíssims i multitudinaris per altres vies; a més, altres tàctiques haurien condicionat de distinta forma el futur sindical i probablement tot el procés polític. Ara bé, deixant de banda l'especulació política, creiem que el raonament de Foweraker confon la representativitat dels treballadors a l'O.S.E., que va existir en determinats moments i àrees geogràfiques i al nivell de fàbrica i fins i tot local o comarcal, i el funcionament real de l'O.S.E. com a institució eficient de canalització de conflictes, i també confon la cooptació de líders obrers que accepten utilitzar els limitats canals de representació i la cooptació de líders obrers que potencien l'organització sindical i que concedeixen legitimitat a les orientacions de la cúpula sindical²⁸. Obviament, la representativitat sindical sempre, en tota situació, és limitada, i també és limitada la seva capacitat de canalitzar conflictes, i sempre, quan existeixen sindicats que actuen al nivell nacional, poden produir-se conflictes entre la direcció sindical i els líders sindicals al nivell d'empresa o de localitat²⁹; però també ens sembla obvi que les contradiccions i limitacions de la representativitat dins la "part social" dels sindicats verticals són, si més no en el cas espanyol, substancialment diferents de les existents quan es reconeix la possibilitat de crear organitzacions

²⁸ Aquestes orientacions provenien directament de l'estat. Per exemple, pel que fa a la política de rendes, que analitzarem més endavant, és clara la contradicció entre la màxima jerarquia dels sindicats -que és part de l'aparell d'estat- i els representants autèntics dels treballadors.

²⁹ Aquests són dos dels problemes amb què pot topar el neocorporativisme.

sindicals independents de l'estat³⁰ i dels empresaris. Feta aquesta distinció, afirmar la contradicció oberta i creixent entre el sindicalisme oficial i el moviment obrer real durant el franquisme és, al nostre entendre, tot i que hi ha excepcions, una descripció simplificada, que requereix moltes matisacions, però bàsicament encertada de la realitat.

7. El salari real i la distribució funcional de la renda (1964-77)

El poder de negociació durant el període fou afavorit pel gran creixement econòmic -i, sobretot, industrial- que, en termes d'augment real anual acumulatiu del Producte Interior Brut a cost dels factors, va representar un 6'3% per al període 1964-70 i un 7'0% durant 1970-74. Aquest creixement important de la producció va coincidir, però, amb un augment percentual de l'ocupació molt inferior, del 0'7 i del 0'9% anuals acumulatius respectivament per als dos períodes esmentats³¹. El creixement de la demanda de força de treball va ser inferior del de la població activa, però tot i això, atesa la importantíssima emigració cap a l'exterior, les taxes d'atur es mantenen baixes fins a mitjan anys setanta³², alhora que es produeixen canvis molt significatius de l'estructura geogràfica i sectorial de l'ocupació.

Tanmateix, nosaltres considerem que, malgrat el seu pes específic, els elements purament econòmics són insuficients per explicar els canvis salarials i que el canvi de la relació de forces i el creixent poder de negociació dels

³⁰ Potser caldria matisar organitzacions sindicals amb un grau d'independència substancialment major, ja que la independència difícilment és total i, en el cas dels acords neocorporatius, se sol produir precisament una dependència relativa respecte de determinades polítiques del govern, així com mecanismes específics de dependència organitzativa, via finançament, legislació favorable a determinats sindicats...

³¹ Hem calculat les dades a partir de les sèries citades a l'annex 4. Fina i Toharia (1987, p.24) també assenyalen aquesta diferència entre ritmes de creixement de la producció i de l'ocupació.

³² Les dades d'atur en percentatge de la població activa deduïdes de les sèries de l'annex 4 són: 1964, 1'4; 1965, 1'4; 1966, 0'8; 1967, 0'9; 1968, 1'0; 1969, 0'9; 1970, 1'0; 1971, 1'3; 1972, 2'2; 1973, 2'6; 1974, 3'0; 1975, 4'1; 1976, 4'8; 1977, 5'2.

treballadors assalariats és indissociable de la creixent capacitat d'organització independent dels treballadors (que hem analitzat breument), que supera els límits imposats pel règim polític.

Les taules 2.7 i 2.8 mostren les dades -des de 1964³³- sobre salaris reals per persona deduïdes a partir de diferents indicadors de salaris nominals deflactats segons l'evolució -en promig anual- dels preus de consum.

Segons l'indicador de salaris promig pactats als convenis, l'increment anual acumulatiu durant 1964-77 va ser d'un 2'8%; tanmateix, una de les característiques importants del període franquista és l'elevada diferència entre els augments dels salaris pactats als convenis i els augments dels salaris efectius. Els altres indicadors impliquen uns augments anuals acumulatius molt més grans: del 6'7% (enquesta de l'INE) i del 5'7% (remuneració per assalariat segons les dades de la Comptabilitat Nacional); el primer pateix el problema contrari de l'indicador de convenis, ja que, per diverses raons, sobrevalora els augments promig per treballador; el segon, tot i que probablement també sobrevalora la realitat, presenta uns augments probablement propers als increments efectius³⁴.

Si comparem les dades anteriors amb l'augment de la productivitat -del 5'3% anual acumulatiu, valorada segons l'evolució del valor afegit brut real a cost dels factors³⁵-, en resulta que les dues variables (productivitat i

³³ Els anys entre l'aprovació de la negociació col·lectiva i el 1964, les dades salarials són encara més deficients. Però tot fa pensar (vegeu Maravall, 1967, pp.204-209, que cita dades de la Memòria del Pla de Desenvolupament de 1964) que durant els anys 1962 i 1963 la participació dels salaris a la Renda Nacional va augmentar -contràriament al 1960 i 1961. Els augments pactats a la negociació col·lectiva també indiquen una dinàmica salarial força expansiva, tot i que en aquests anys la majoria de convenis se signaven per primer cop i les dades són, per tant, menys significatives (vegeu Dirección General de Política Económica y Previsión, 1982, quadre 9, p.31). A l'estudi d'Echebarria i Herrero (1989), hi figura una taxa de creixement del salari real mig durant el període 1961-66 d'un 5'9%, fins i tot una mica superior a la de 1967-74, que consideren d'un 5'8%.

³⁴ Vegeu l'annex 3.

³⁵ A partir de les dades citades a l'annex 4. Suposem que la productivitat per treballador assalariat evoluciona de la mateixa manera que

costos laborals en termes reals) van tenir, com a tendència general del període, una evolució força semblant (gràfic 2.2).

Taula 2.7. Indicadors de salaris reals bruts i productivitat, 1964-1977
Base 1964= 100

Any	(1)	(2)	(3)	(Prod)
1964	100'0	100'0	100'0	100'0
1965	100'3	103'4	102'1	105'2
1966	104'6	113'2	113'5	112'5
1967	111'0	121'6	122'4	117'1
1968	106'0	126'2	127'3	123'4
1969	105'8	138'1	138'8	133'2
1970	113'0	148'3	143'7	138'8
1971	118'1	155'5	150'9	145'8
1972	124'6	166'6	164'1	157'8
1973	130'2	177'4	174'3	167'2
1974	135'7	193'8	184'3	175'8
1975	140'8	210'8	192'9	181'1
1976	142'9	227'3	202'4	189'1
1977	143'4	233'1	206'3	195'9

(1) Salaris reals calculats a partir de l'augment, ponderat segons el nombre de treballadors afectats, dels salaris negociats en conveni segons l'any d'inici d'efectes econòmics (inclou arbitratges) i de l'evolució de l'IPC

(2) Salaris reals calculats a partir de l'augment del guany promig per treballador i mes en pagaments ordinaris per jornada normal i extraordinària segons l'Enquesta de Salaris de l'INE (per el període posterior a 1971, sèrie corregida per l'INE mateix) i de l'evolució de l'IPC

(3) Salaris reals calculats a partir de la remuneració per assalariat segons les dades de la CN (base 1970), de la població assalariada ocupada i de l'evolució de l'IPC

(Prod) Nivell de productivitat en termes reals segons el PIB a cost dels factors en pessetes constants de 1970 (CN base 1970) dividit per persona ocupada

Fonts i problemes sobre les dades: vegeu annexos 3 i 4.

la productivitat per persona ocupada.

Taula 2.8. Variació dels salaris reals bruts i productivitat, 1965-1977
(% anual)

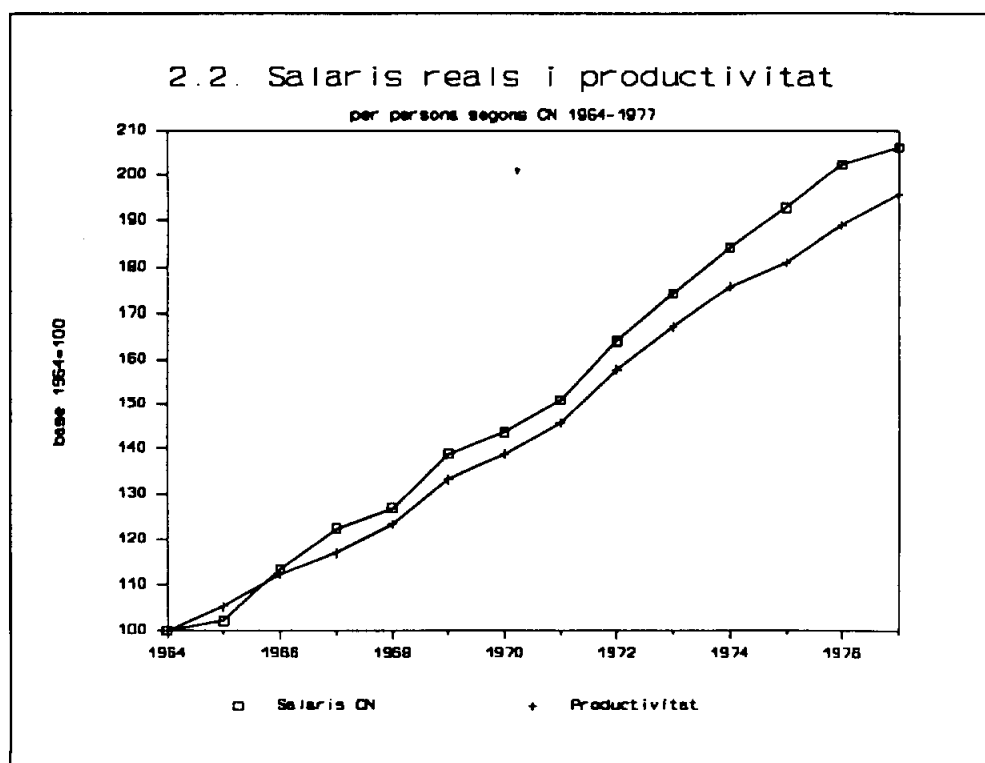
Any	(1)	(2)	(3)	(Prod)
1965	0'3	3'4	2'1	5'2
1966	4'3	9'5	11'2	6'9
1967	6'1	7'4	7'8	4'1
1968	-4'5	3'8	3'7	5'4
1969	-0'2	9'4	9'4	7'9
1970	6'8	7'4	3'5	4'2
1971	4'5	4'9	5'0	5'0
1972	5'5	7'1	8'7	8'2
1973	4'5	6'5	6'2	6'0
1974	4'3	9'2	5'7	5'2
1975	3'8	8'8	4'7	3'0
1976	1'5	7'8	4'9	4'4
1977	0'4	2'6	1'9	3'6

% creixement anual acumulatiu del salari real i la productivitat

	(1)	(2)	(3)	(prod)
1964-77	2'8	6'7	5'7	5'3

(1), (2), (3) i (prod): mateixos conceptes de la taula 2.7.

Font: Elaboració pròpia a partir de la taula 2.7.



Una altra forma de presentar la informació sobre distribució funcional de la renda és partint de la participació dels dos components del Producte Interior Brut a cost dels factors, és a dir, la "remuneració total d'assalariats" (RA) i l'"excedent brut d'explotació" (EBE). En aquest període, la participació de la RA va augmentar manifestament: més de deu punts percentuals (taula 2.9 i gràfic 2.3). Ara bé, com ja assenyala Toharia (1980), l'augment va ser degut, sobretot, al creixement del grau d'assalarització (taula 2.10), un dels canvis estructurals importants de l'economia espanyola durant el període³⁶.

Taula 2.9. Distribució funcional del PIB a cost dels factors, 1964-1977
(% sobre el total)

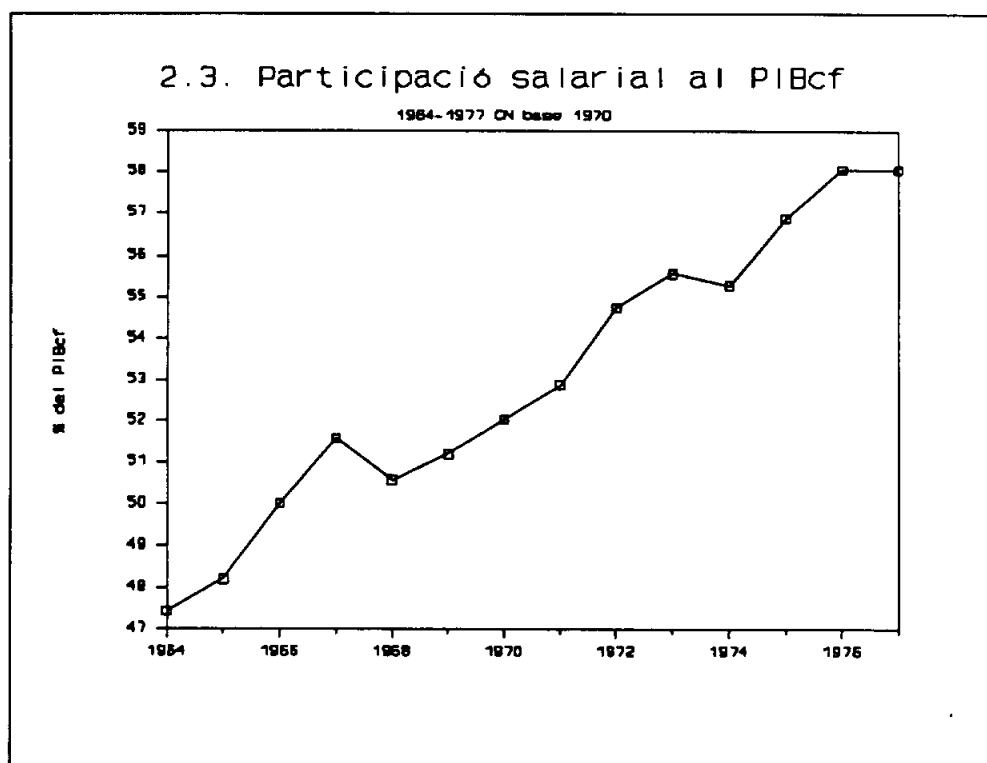
Any	(1)	(2)
1964	47'4	52'6
1965	48'2	51'8
1966	50'0	50'0
1967	51'6	48'4
1968	50'6	49'4
1969	51'2	48'8
1970	52'0	48'0
1971	52'9	47'1
1972	54'8	45'2
1973	55'6	44'4
1974	55'3	44'7
1975	56'9	43'1
1976	58'1	41'9
1977	58'0	42'0

(1) Remuneració total d'assalariats (inclòs el total de cotitzacions socials)

(2) Excedent Brut d'Explotació (rendes no salarials)

Font: Elaboració pròpia a partir d'INE, Contabilidad Nacional base 1970.

³⁶ Trobem un exemple de conclusió errònia, segons el nostre parer, a partir de les dades "no corregides" de la Comptabilitat Nacional, a Navinés (1989), per al qual "...la aparición de una tendencia persistente (fa referència al conjunt del període 1964-77) a la baja de (q) (definit com "la participación del excedente bruto de explotación en el PIB a coste de factores") pone de manifiesto la incapacidad que tienen las empresas para contrarrestar el incremento del coste unitario salarial mediante el alza de precios y de la productividad del trabajo." (pp.26-27)



Taula 2.10. Grau d'assalarització de la població ocupada, 1964-1977
(% d'assalariats sobre el total de població ocupada)

Any	
1964	58'0
1965	58'9
1966	59'3
1967	59'5
1968	59'9
1969	60'8
1970	62'4
1971	63'3
1972	65'2
1973	65'8
1974	66'9
1975	67'6
1976	68'2
1977	68'5

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'annex 4.

La taula 2.11 i el gràfic 2.4 presenten les dades de distribució "corregides" per integrar la influència del grau d'assalarització a partir de dos

Taula 2.11. Participació "corregida" de la remuneració d'assalariats en el PIB a cost dels factors, 1964-1977
(% sobre el total)

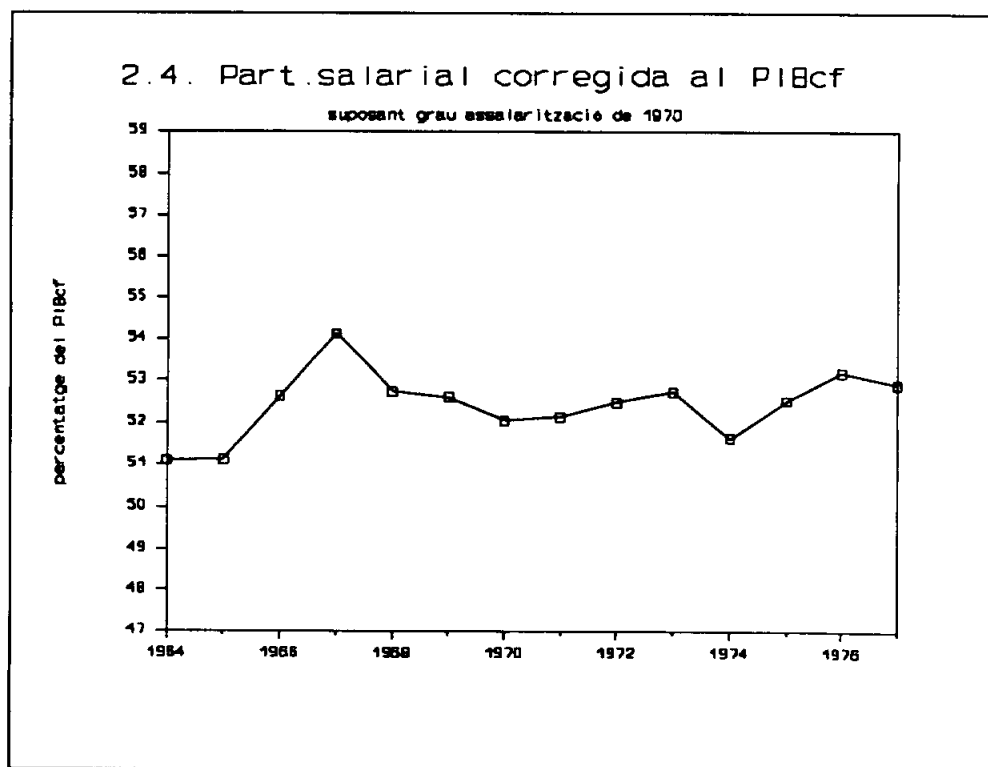
Any	(a)	(b)
1964	51'1	81'8
1965	51'1	81'9
1966	52'6	84'3
1967	54'1	86'7
1968	52'7	84'4
1969	52'6	84'2
1970	52'0	83'3
1971	52'1	83'5
1972	52'5	84'0
1973	52'7	84'4
1974	51'6	83'1
1975	52'5	84'1
1976	53'2	85'2
1977	52'9	84'7

(a) Suposant el grau d'assalarització de 1970

(b) Suposant un "salari fictici" per a la població ocupada no assalariada

Mètodes utilitzats: vegeu l'annex 2.

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de les taules 2.9 i 2.10.



mètodes³⁷ que duen a les mateixes conclusions sobre les variacions dels costos laborals unitaris reals en termes del preu del producte (CLUR) (taula 2.12). En conjunt, aquests costos creixen a la taxa moderada del 0'3% anual

Taula 2.12. Cost laboral unitari real segons el deflactor del PIB a cost dels factors, 1964-1977

Any	Base 1964= 100	% variació
1964	100	
1965	100'1	0'1
1966	103'0	2'9
1967	105'9	2'9
1968	103'2	-2'6
1969	102'9	-0'3
1970	101'9	-1'0
1971	102'0	0'2
1972	102'7	0'7
1973	103'2	0'5
1974	101'6	-1'5
1975	102'8	1'1
1976	104'1	1'3
1977	103'6	-0'5

Font: Elaboració pròpia a partir de la taula 2.11.

acumulatiu³⁸ i el nivell de 1977 és encara inferior al de 1967, abans de la

³⁷ Vegeu l'annex 2.

³⁸ Altres autors ja han fet aquest tipus d'anàlisi i han arribat a resultats molt similars partint dels mateixos conceptes estadístics, si bé no sèries idèntiques. Toharia va ser el primer a analitzar el problema segons aquesta perspectiva i ha exposat els seus resultats en una sèrie d'articles molt rellevants (1980, 1981, 1987a, 1987b). Vegeu també l'article de Carrasco i Lorente (1989), que fan servir una altra sèrie de Remuneració d'Assalariats, amb el resultat d'un augment del CLU real del 0'5% tant per al període 1964-72 com per a 1972-80. Actualment disposem d'una sèrie de Comptabilitat Nacional, base 1980 des de 1970; per als anys 1970-77 considerem, però, més fiable la sèrie base 1970; els resultats, a més, no variarien significativament, ja que si repetim els nostres càlculs sobre CLUR dels anys 1964-77 però enllaçant des de 1971 amb la CN 1980, l'augment serà pràcticament igual: del 0'4% anual acumulatiu en lloc del 0'3%.

congelació salarial, que és el més alt de la sèrie³⁹.

Podem descomposar la variació dels costos laborals unitaris reals (CLUR) en variació de tres components: la relació entre salaris reals (en termes de l'IPC) i productivitat⁴⁰; la relació entre l'IPC i l'índex dels preus del PIB a preus de mercat; i la relació entre els índexs del PIB a preus de mercat i del PIB a cost dels factors⁴¹. Les tres components i el resultat final dels costos figuren a les taules 2.13 i 2.14 i al gràfic 2.5. La primera d'aquestes components augmenta, segons les nostres dades, a un ritme del 0'4% anual acumulatiu⁴², mentre que la segona disminueix a una taxa del 0'2% anual i el tercer es manté pràcticament estancat.

En resum, la diferència tendencial entre les evolucions dels salaris reals i de la productivitat és molt petita i l'efecte sobre la distribució funcional encara és menor, donat que l'evolució dels preus de consum que es pren de referència per deflactar els salaris és més moderada⁴³ que la del PIB a preus de mercat (que no inclou els béns importats i que té una composició

³⁹ Cal recordar que, a mesura que ens allunyem en el temps, disminueix el grau de fiabilitat de les dades estadístiques i també augmenten els problemes metodològics de la nostra "correcció"; per tant, cal prendre's les afirmacions amb cautela.

⁴⁰ A partir d'aquest moment i en tot aquest apartat, parlarem, i és molt important recalcar-ho, en termes d'un concepte de "salari" molt ampli: la remuneració per assalariat que inclou tots els salaris bruts i també les cotitzacions socials a càrrec de l'empresa.

⁴¹ Vegeu l'annex 1.

⁴² Echebarria i Herrero (1989) fan una estimació diferent per al sector industrial: utilitzen com a fonts estadístiques els Informes económicos del Banco de Bilbao; per a la població assalariada ocupada i la massa salarial total a la indústria, fan servir els informes bianuals sobre distribució de la renda del mateix banc; aquests autors calculen també la relació entre productivitat i salari real (l'invers del cost laboral unitari real), i consideren, incorrectament segons la nostra opinió, "que constituye un indicador estadístico de la tasa de plusvalía" (p.12) i obtenen taxes de creixement del 3'6% per a 1961-66, del 0'7% per a 1967-74 i del -2'8% per a 1975-80.

⁴³ És així de forma pràcticament ininterrompuda des de 1965 fins a 1975, que, lentament, canvia la tendència (taules 2.13 i 2.14).

Taula 2.13. Components del canvi dels CLUR, 1964-1977

Base 1964 = 100

Any	(1)	(2)	(3)	(4)
1964	100	100	100	100
1965	97'0	103'4	99'7	100'1
1966	100'9	101'7	100'4	103'0
1967	104'5	100'5	100'9	105'9
1968	102'8	100'4	100'0	103'2
1969	104'2	98'3	100'5	102'9
1970	103'5	97'3	101'2	101'9
1971	103'5	97'4	101'2	102'0
1972	104'0	97'1	101'8	102'7
1973	104'2	96'7	102'4	103'2
1974	104'7	96'2	101'4	101'6
1975	106'5	95'4	101'2	102'8
1976	107'0	96'2	101'2	104'1
1977	105'3	97'5	100'9	103'6

(1) Relació entre la remuneració per assalariat segons les dades de la CN base 1970 i la productivitat

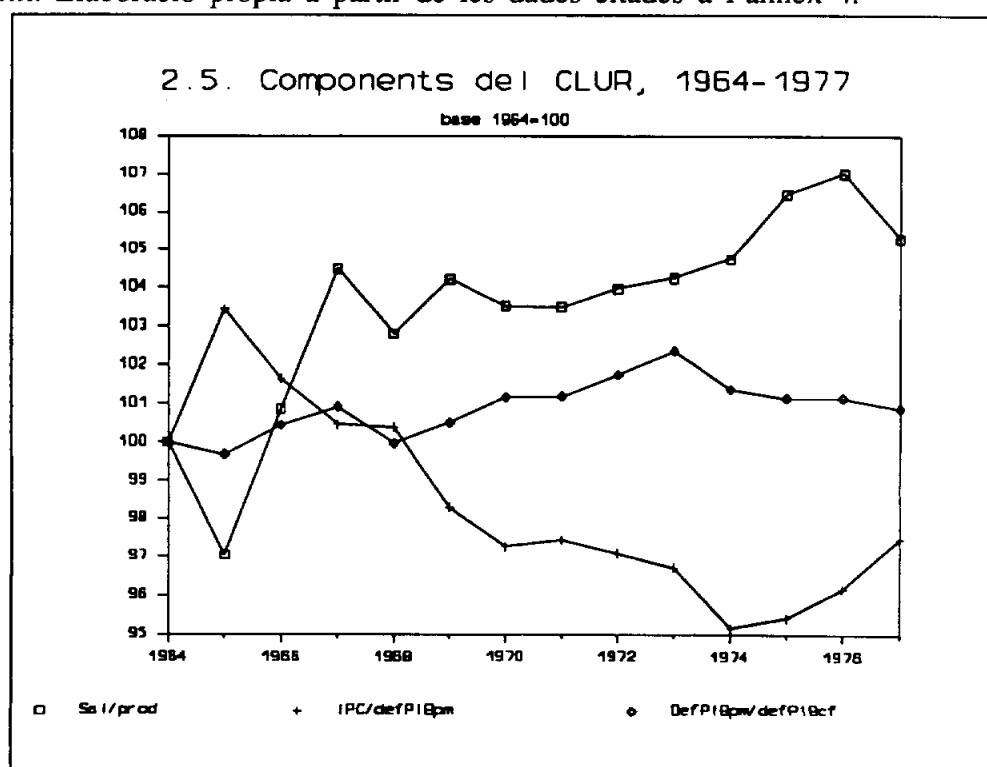
(2) Relació entre l'índex de l'IPC i el deflactor del PIB a preus de mercat

(3) Relació entre el deflactor del PIB a preus de mercat i el deflactor del PIB a cost dels factors

(4) Cost laboral unitari real segons el deflactor del PIB a cost dels factors.

Nota: (4) = ((1)x(2)x(3))/10000.

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades citades a l'annex 4.



Taula 2.14. Components del canvi dels costos laborals unitaris reals, 1965-1977

(% de variació)				
Any	(1)	(2)	(3)	(4)
1965	-3'0	3'4	-0'3	0'1
1966	4'0	-1'7	0'8	2'9
1967	3'6	-1'2	0'5	2'9
1968	-1'6	-0'1	-0'9	-2'6
1969	1'3	-2'1	0'5	-0'3
1970	-0'6	-1'0	0'7	-1'0
1971	-0'0	0'2	0'0	0'2
1972	0'5	-0'4	0'6	0'7
1973	0'3	-0'4	0'6	0'5
1974	0'5	-1'6	-1'0	-1'5
1975	1'7	0'3	-0'2	1'1
1976	0'5	0'8	0'0	1'3
1977	-1'6	1'4	-0'3	-0'5
% creixement anual acumulatiu				
	(1)	(2)	(3)	(4)
1964-77	0'4	-0'2	0'1	0'3

(1), (2), (3) i (4) : idèntics conceptes de la taula 2.13

Nota: Aproximadament, (4) = (1)+(2)+(3).

Font: Elaboració pròpia a partir de la taula 2.13.

diferent); els efectes dels impostos indirectes i de les subvencions a les empreses són globalment "neutrals" en la mesura que, en conjunt, ni incrementen ni redueixen els preus finals dels productes respecte als seus valors a cost dels factors.

Encara que altres autors n'han fet, preferim evitar les estimacions sobre l'evolució de la taxa de guany i mantenir la nostra anàlisi en termes de distribució del valor afegit, ja que, tot i que la primera variable és molt més rellevant, per passar de la segona (calculada ja sobre una base estadística incerta) a la primera caldria fer supòsits massa irreals o disposar d'alguna

sèrie de valor del capital mínimament fiable⁴⁴.

8. Diferències de salaris i salari mínim

Ateses les dificultats d'organització durant el franquisme, no és estrany que els augments salarials afectessin de forma molt diferent distints grups de treballadors i que es produís una ampliació del ventall salarial entre sectors econòmics, segons, entre d'altres factors, la diferent capacitat d'organització⁴⁵.

Diversos autors (Serrano i Malo de Molina, 1979; Sáez, 1980; Meixide,

⁴⁴ Toharia (1980) feia el supòsit dràstic que al llarg del temps la relació entre el valor afegit brut a cost dels factors i el valor del capital es mantenia constant. D'altra banda, identificava excedent brut d'explotació amb beneficis i considerava que la progressiva assalariació era un factor fonamental per explicar la caiguda de la taxa de beneficis. Tot depèn de com es defineixen els termes, però sembla més esclareidor reservar el terme beneficis per als ingressos d'empreses que utilitzen treball assalariat -o incloure-hi com a màxim, una part de les "rendes mixtes"-; per valorar la taxa de beneficis caldria -si disposéssim d'aquesta dada- descomptar de l'excedent els ingressos que no són beneficis. No hauria de dir-se, doncs, que la taxa de beneficis cau degut a l'assalariació sinó que, si prenem com a indicador dels beneficis el total de l'"excedent d'explotació", sobrevalorariem, sobretot per als anys inicials, el total de beneficis. La resta d'articles citats (vegeu, per exemple, Toharia, 1987b), aprofundeixen molt més l'anàlisi i descomposen la relació entre el valor afegit i el valor del capital (la "productivitat del capital") en dues components: el grau d'utilització de la capacitat productiva i la productivitat del capital corresponent a la seva plena utilització, que depèn de dos factors: un factor preus estimat amb la relació entre el deflactor del producte interior brut i el deflactor de l'estoc de capital (considerat igual al deflactor de la inversió) i un factor tecnològic que suposa constant. D'altra banda, Echebarria i Herrero (1989), per calcular la taxa de beneficis del sector industrial, elaboren una sèrie d'estoc de capital industrial a partir d'una estimació del valor de la riquesa industrial feta per la Universitat de Deusto per al 1965 i actualitzada per a abans i després d'aquest any segons els valors de la formació bruta de capital i de les amortitzacions que es desprenen d'altres fonts.

⁴⁵ Però no afirmem que la situació econòmica de cada sector no sigui també molt significativa a l'hora d'explicar l'evolució de les diferències. Malo de Molina (1983) estudia les diferències salarials durant el període 1963-75 amb les dades de l'INE, trimestrals i desestacionalitzades, i conclou, precisament, que el cicle econòmic influeix sobre la magnitud de les diferències salarials en el sentit normalment previst per l'economia laboral: les redueix en èpoques d'expansió i les agreuja en èpoques de recessió.

1982) constaten aquest augment de la diferenciació salarial segons branques d'activitat partint de dades sobre salari-hora de l'enquesta de salaris de l'INE des de 1963. En general, el creixement salarial més significatiu es produeix en branques que inicialment ja figuraven entre les relativament millor pagades i el creixement relativament més baix en les que figuraven entre les pitjor pagades, de manera que es mantenen, aproximadament, les posicions relatives, si bé les diferències s'agreugen significativament⁴⁶. Si teníem en compte les dades del conjunt de sectors inclosos a l'enquesta de salaris de l'INE⁴⁷, l'ampliació s'aturaria en entrar a la dècada dels setanta⁴⁸; si ens limiten al sector industrial (en sentit ampli, incloses la construcció i les activitats extractives) de l'enquesta de l'INE, l'augment del ventall salarial s'estén fins a l'any 1975 (Meixide, 1982)⁴⁹. Els canvis del ventall salarial intersectorial no s'expliquen únicament com a efecte del canvi de l'estructura ocupacional als diversos sectors⁵⁰.

Quan entrem a la fallida definitiva del model franquista de relacions laborals, la tendència s'altera, perquè alguns sectors econòmics dels pitjor pagats "recuperen posicions" i a partir de 1976 el ventall salarial es redueix.

Obviament, durant tot el període analitzat, malgrat les dificultats d'organització sindical, l'efecte comparació no és inexistent i, precisament, la dinàmica salarial dels sectors més expansius explica, al nostre entendre,

⁴⁶ Però hi ha excepcions clares. Per exemple, la construcció, inicialment un sector dels pitjor pagats, té una dinàmica salarial molt important que millora la seva posició relativa; en sentit contrari, els sectors de la banca i de les assegurances, tot i que es mantenen entre els sectors relativament millor pagats, experimenten creixements inferiors a la mitjana.

⁴⁷ Fem referència a la divisió sectorial d'abans del canvi metodològic de 1977.

⁴⁸ Vegeu Serrano i Malo de Molina (1979) i Sáez (1980).

⁴⁹ Un dels factors que explica el diferent resultat és el fet que, el sector de banca, inicialment el millor pagat, experimenta un creixement salarial inferior al promig.

⁵⁰ Malo de Molina (1983) ho constata per a la indústria en sentit ampli i per al període 1963-75.

els elevats⁵¹ creixements dels salaris monetaris al nivell promig⁵². Dins la "transmissió" dels augments salarials, Ferner i Fina (1987) destaquen també el paper significatiu, en aquest procés de transmissió dels augments d'un sector als altres, de la dinàmica del salari mínim interprofessional (SMI), que tot seguit analitzarem.

Tot i que hi ha precedents de fixació de salaris mínims per a determinades àrees geogràfiques, el SMI com a nivell salarial mínim garantit per a tots els treballadors assalariats de divuit o més anys i per al conjunt del territori de l'estat espanyol és una novetat introduïda el primer de gener de 1963, bé que aquest SMI no fou revisat fins a l'octubre de 1967⁵³. Segons els nostres càlculs, per al període 1968-1977 l'increment anual acumulatiu del salari mínim en termes reals⁵⁴ és d'un 5'0% (taula 2.15), una xifra comparable al creixement de la productivitat durant els mateixos anys (d'un 5'3%) i una mica inferior al de la remuneració bruta per assalariat (d'un

⁵¹ "Elevats" respecte d'allò pretès per la política governamental. No ho diem en sentit normatiu ni en el sentit que produïssin una redistribució molt significativa de la renda a favor dels treballadors, ja que en general els augments dels costos laborals per unitat de producte superiors a la productivitat foren repercutits quasi totalment (si no totalment) en els preus, sense que els beneficis en fossin significativament afectats.

⁵² Paricio (1981) estudia el tema i conclou que: "Estas características de tipo institucional se han observado en el comportamiento de los salarios para la industria española en el período 1963-76. Así, los movimientos de los salarios para un conjunto de sectores industriales han sido una proporción, inferior a la unidad, de la dinámica seguida por los salarios en los sectores dominantes o clave (que considera que són els de "matèries químiques"; "indústries mecàniques, construcció de maquinària i de material de transport"; i "fabricació de catxú")." (p.549)

⁵³ La revisió següent (del 40%) es va retardar fins al primer de gener de 1969, després de la congelació salarial de 1968. Entre 1970 i 1976, les revisions seran anuals i amb efectes a partir del primer d'abril de cada any; després, amb l'acceleració de la inflació, les revisions es faran més freqüents. La revisió només anual es restablirà (ara amb efectes des del primer de gener) el 1981.

⁵⁴ Vegeu a l'annex 3 la metodologia de càlcul.

5'5%)⁵⁵.

Taula 2.15. Evolució del Salari Mínim Interprofessional en termes reals, 1968-1977

Any	Base 1968=100	%variació
1968	100	
1969	97'9	-2'1
1970	104'8	7'1
1971	110'7	5'6
1972	116'9	5'6
1973	124'1	6'1
1974	130'5	5'1
1975	137'9	5'7
1976	148'7	7'8
1977	155'8	4'7

Font: Elaboració pròpia segons les dades del Boletín de Estadísticas Laborales i la metodologia explicada a l'annex 3.

Malgrat aquesta dinàmica, s'ha dit (Serrano i Malo de Molina, 1980, pp.67-68; Toharia, 1986, p.164) que la influència del salari mínim fou només indirecta, atès el baix valor de partida, que fins va portar, els anys 1963 i 1967, a fortes protestes d'alguns sectors de la jerarquia dels sindicats verticals (Jané Solà, 1968, pp.174-180). De fet, alguns sectors de treballadors van rebre una influència directa del salari mínim, atesos, també, els baixos nivells salarials efectius de partida de la majoria de treballadors⁵⁶; la influència

⁵⁵ Partim de l'any 1968, en què les revisions es fan més freqüents. L'any 1968 el salari mínim va ser, en promig (segons el càlcul a què fa referència la nota 56), aproximadament un 18% superior al de 1963; si consideréssim tot el període 1963-77, l'augment resultaria només del 4'5% anual.

⁵⁶ Martínez Alíer (1968) estima, en el seu estudi sobre l'agricultura i les relacions socials a Còrdova, un jornal en època de no recolecció de 50 ptes. l'any 1960 i de 80 ptes. l'any 1965. Podem comparar-ho amb els valors del salari mínim: 60 ptes. des de 1963 fins a l'octubre de 1966; 84 ptes. des d'aquesta data fins a l'octubre de 1967. Muñoz, Roldán i García Delgado (1972, p.175) parlen d'una quantitat decreixent de treballadors afectats

indirecta sobre els costos laborals rau, d'una banda, en el fet que servia per establir les bases mínimes de les cotitzacions socials i, d'altra banda, que servia de punt de referència de molts convenis col·lectius, sobretot de convenis de caràcter sectorial. Fins i tot hi ha qui ha interpretat que el règim intentava conscientment que no es produís una gran diferenciació salarial entre els sectors més "militants" i la resta de treballadors, per evitar així una progressiva conflictivitat i qüestionament del marc vigent de relacions laborals⁵⁷.

Un altre punt interessant de la variabilitat salarial són les diferències entre grups professionals⁵⁸. Les valoracions sobre la qüestió són diferents; mentre Serrano i Malo de Molina (1979) parlen -bé que molt matisadament- d'una tendència cap a la reducció de les diferències salarials, Badosa (1979) considera que aquestes diferències són molt estables si tenim en compte l'evolució econòmica; tant els uns com l'altre coincideixen, però, a atribuir a l'acció sindical durant els darrers anys del franquisme (cal recordar l'augment de reivindicacions d'augment "lineals" a les plataformes dels

directament pel salari mínim: entorn de 2 milions l'any 1963 i entorn de 600.000 durant 1971 (27'5 i 8'2% de la població assalariada respectivament).

⁵⁷ "Entendido de esta manera, como un "mecanismo de transmisión" entre las alzas salariales de los sectores cubiertos por la negociación colectiva y los no cubiertos, el SMI respondería al mismo esquema, subrayado por los autores de la "escuela institucionalista", que obliga a las empresas que quieren evitar la sindicación de sus trabajadores a concederles condiciones de trabajo similares a las obtenidas en las empresas sindicalizadas. Esta "difusión" de los resultados de la negociación colectiva es un hecho ampliamente reconocido en la literatura especializada acerca de los efectos económicos de los sindicatos (...). No obstante, creemos que es importante distinguir entre el hecho de la difusión y la intensidad de la misma. El primero dependería de la existencia o no de "mecanismos de transmisión", mientras que la segunda variaría de acuerdo con las características de cada uno de estos mecanismos, acrecentándose con el grado de institucionalización de los mismos." (Ferner i Fina, 1987, p.33, nota 8)

⁵⁸ Hi ha una dificultat general a l'hora d'abordar aquesta qüestió, el fet que les diferències salarials segons els grups professionals poden alterar-se perquè varien, com a conseqüència del canvi tecnològic, les qualificacions exigides, de manera que el significat inherent a cada categoria canviaria sense que variï el seu nom a les estadístiques.

treballadors) un efecte reductor del ventall interocupacional de salaris; novament, això no significa que les variables purament econòmiques no hi influeixin⁵⁹.

9. Cotitzacions socials i fiscalitat

L'important increment de la fiscalitat i de les cotitzacions socials va contribuir a l'espiral salaris-preus dels darrers anys del franquisme, perquè, d'una banda, les reivindicacions dels treballadors per mantenir el poder adquisitiu dels salaris nets augmenten i, de l'altra, els costos laborals de les empreses creixen més que no pas els salaris rebuts pels treballadors⁶⁰.

L'augment del total de les cotitzacions socials en concepte de treball assalariat va ser durant 1967-77⁶¹ molt superior a l'augment dels salaris nets (taules 2.16, 2.17 i 2.18 i gràfic 2.6) i és el factor que explica, juntament amb l'augment del grau d'assalarització, l'augment de la participació de l'agregat "remuneració total d'assalariats" (com destaca Toharia en els seus treballs citats).

Una forma d'avaluar el tema és elaborant sèries de participació dels salaris nets de cotitzacions socials com a percentatge "corregit"⁶² per eliminar l'efecte del canvi del grau d'assalarització (taula 2.17). Resulta aleshores que

⁵⁹ Malo de Molina (1983) analitza, també en l'estudi esmentat, les evolucions de les diferències interocupacionals sector per sector. Entre les seves conclusions destaca una tendència al tancament del ventall salarial molt més pronunciada en el cas dels "empleats" que no pas en el dels "operaris". L'autor dissenteix obertament de les conclusions de Badosa i considera que el comportament de les diferències salarials no s'ha de considerar "atípic", perquè l'estructura salarial no evoluciona de forma independent -ni encara menys procíclica- respecte de l'activitat econòmica, sinó que, com preveu la teoria, la influència resulta, a la majoria de sectors, anticíclica.

⁶⁰ Vegeu supra I.3. i I.4.

⁶¹ Per a la nostra estimació de la remuneració d'assalariats en termes nets i de l'evolució de les cotitzacions socials no partim de l'any 1964 sinó de 1967, perquè aquest any la gestió del "plus familiar" va passar de les empreses a la Seguretat Social i això implica un problema de continuïtat de la sèrie (Fina, 1983).

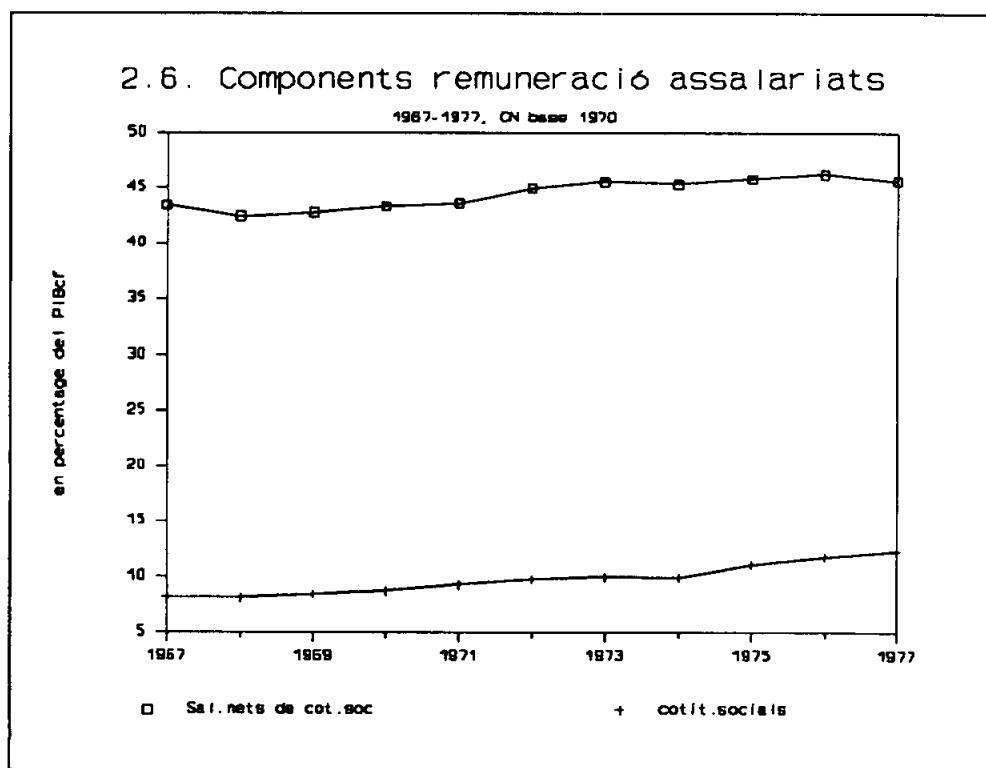
⁶² Vegeu a l'annex 2 els mètodes de "correcció".

Taula 2.16. Participació dels sous i salaris nets i de les cotitzacions socials dins del PIB a cost dels factors, 1967-1977
(% del total)

Any	Sous i salaris nets de cot.soc.	Cotitzacions Socials
1967	43'5	8'1
1968	42'5	8'1
1969	42'8	8'4
1970	43'3	8'7
1971	43'6	9'3
1972	45'0	9'8
1973	45'6	10'0
1974	45'4	9'9
1975	45'8	11'0
1976	46'3	11'8
1977	45'7	12'3

Nota: Les cotitzacions socials inclouen totes les que figuren dins de la Remuneració Assalariats (reals pagades a les Administracions Públiques, reals pagades a empreses d'assegurances i fictícies).

Font: Elaboració pròpia a partir de la Comptabilitat Nacional base 1970.



Taula 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

(% del total)			
Any	A càrrec de l'empresa	A càrrec del treballador	Total
1967	11'0	2'4	13'4
1968	10'8	2'3	13'2
1969	11'0	2'3	13'3
1970	10'9	2'3	13'2
1971	11'6	2'6	13'2
1972	12'2	2'6	14'2
1973	12'6	2'7	14'8
1974	12'8	2'6	15'2
1975	14'1	2'8	15'4
1976	15'2	2'6	16'9
1977	16'1	2'8	17'8

Nota: No inclou les cotitzacions "fictícies" ni les cotitzacions pagades a empreses d'assegurances.

Font: Elaboració pròpia a partir de Comptabilitat Nacional base 1970.

Taula 2.18. Participació de les cotitzacions socials reals (o efectives) del treball assalariat en el total del PIB a cost dels factors, 1967-1977

(% del total)			
Any	A càrrec de l'empresa	A càrrec del treballador	Total
1967	5'7	1'2	6'9
1968	5'5	1'2	6'7
1969	5'6	1'2	6'8
1970	5'7	1'2	6'9
1971	6'1	1'4	7'5
1972	6'7	1'4	8'1
1973	7'0	1'5	8'5
1974	7'1	1'4	8'5
1975	8'0	1'6	9'6
1976	8'8	1'5	10'3
1977	9'3	1'7	11'0

Nota: No inclou les cotitzacions "fictícies" ni les cotitzacions pagades a empreses d'assegurances ni les cotitzacions dels no assalariats.

Font: Elaboració pròpia a partir de Comptabilitat Nacional base 1970.

si no haguessin existit cotitzacions socials i si els salaris totals haguessin coincidit amb els salaris nets de cotitzacions socials⁶³, durant el període 1967-77 només s'hauria produït augment dels costos laborals unitaris reals, i un augment molt moderat, els anys 1972, 1973 i 1976 (taula 2.19).

Taula 2.19. Participació "corregida" (*) dels sous i salaris nets dins del PIB a cost dels factors, 1967-1977
(% del total)

Any	
1967	45'6
1968	44'3
1969	44'0
1970	43'3
1971	43'0
1972	43'1
1973	43'3
1974	42'4
1975	42'3
1976	42'4
1977	41'6

(*) Suposant el grau d'assalarització de 1970

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la taula 2.16 i de les dades de població citades a l'annex 4.

L'augment de la fiscalitat sobre els treballadors assalariats també va ser importantíssim, perquè durant els anys seixanta i setanta la particular estructura fiscal del franquisme descansava, fonamentalment, sobre els impostos indirectes i, de forma creixent, sobre l'Impost sobre els Rendiments del Treball Personal (IRTP), que va esdevenir l'impost directe amb major

⁶³ L'augment de les cotitzacions socials va lligat a l'augment de certes prestacions i lògicament sembla que, si no s'hagués produït aquest augment, els salaris nets haurien augmentat més. De tota manera, l'augment entre 1974 i 1977 de dos punts percentuals sobre el PIB s'explica, sobretot, per la crisi econòmica i altres factors que determinen una caiguda de la relació entre cotitzants i perceptors de prestacions. En tot cas, i sobretot pel que fa a la discussió de la dinàmica salarial, la variable més determinant és el salari net (d'impostos i cotitzacions socials), fet que expliquem al capítol I.3.

capacitat recaptatòria (vegeu Fina, 1983, taula 1, p.107 i Oliver Alonso, quadre 8, p.34) i que pràcticament només pagaven els treballadors assalariats. Aquest augment va afectar regressivament la distribució de la renda entre els diferents grups de treballadors⁶⁴. Molt probablement, i tenint en compte també que els tipus efectius de cotització a la Seguretat Social eren inferiors per a les categories millor pagades a causa de l'existència de les bases màximes de cotització, l'efecte "corrector" de les desigualtats salarials del sistema impositiu era, abans de la reforma fiscal⁶⁵, molt petit.

L'increment de l'IRTP va ser, com el de les cotitzacions socials, particularment elevat els anys de màxima inflació⁶⁶, de manera que Oliver Alonso (1987) conclou: "La responsabilidad de la Administración en la inflación de costes parece evidente: presionando, en primer lugar, a los salarios efectivamente cobrados en mano, obliga -para defender su nivel adquisitivo- a exigir aumentos que superen el coste de la vida; incidiendo sobre los costes laborales empresariales, está fomentando que las empresas y los sectores que tengan capacidad trasladen estos aumentos a los precios finales" (p.31). Aquest element de la política econòmica dificultava el control de la inflació i el compliment de la política de rendes que va intentar implementar-se a partir de l'any 1973, encara que sembla exagerat concloure, com suggereix Oliver Alonso, que les pressions inflacionàries van ser el resultat coherent de la política econòmica del moment, que, despreocupada de les variacions conjunturals de preus, hauria prioritzat la creació de les

⁶⁴ A partir de l'any 1969, l'impost -a diferència d'anys anteriors- afecta els treballadors manuals. En conjunt, Fina (1983, taules 2a i 2b, p.109), a l'estudi l'esmentat, calcula la següent evolució dels tipus mitjans efectius de gravamen al sector del metall per als empleats entre 1965 i 1975: oficials de primera, del 8'45 al 9'49; auxiliars: del 5'38 al 8'07. Els tipus per als treballadors manuals (nuls fins a 1969) era l'any 1975: 8'75 (oficials de primera); 6'2 (especialistes); 5'17 (peons).

⁶⁵ Pel que fa als efectes de la imposició directa sobre les desigualtats salarials a partir de 1979, vegeu infra II.5.

⁶⁶ Segons Oliver Alonso (1987), l'augment de la recaptació va ser en termes acumulatius anuals d'un 21'7% per al 1969-72 i d'un 36'6% per al 1973-1977.

bases d'un cert nivell d'"Estat del Benestar", necessari per dur a terme la transició política. Nosaltres més aviat pensem que l'augment de les cotitzacions socials i de la fiscalitat -que, atesa l'estructura impositiva, havia de recaure necessàriament sobre els treballadors- i la ineficàcia de la política de rendes responen, en darrer terme, a les mateixes pressions: les pressions dels treballadors per augmentar el salari, tant en termes directes com en forma de "salari indirecte o social", i la manca de legitimitat de l'estat des del punt de vista del moviment sindical. No es tracta tant que la inflació ocupés un lloc relativament secundari dins les prioritats dels gestors de la política econòmica, sinó que l'estat no tenia prou capacitat per contenir aquestes pressions.

10. L'economia espanyola dels seixanta fins a la crisi econòmica: una comparació internacional

La taula 2.20 presenta dades comparatives sobre el comportament dels salaris a Espanya i el seu comportament promig als països europeus econòmicament més importants.

La similitud fins a l'any 1973 és evident. Tant en un cas com en l'altre, es produeix una certa compressió de beneficis, tot i que en el cas espanyol no sembla pas que comenci, al final dels seixanta, el profits squeeze

Taula 2.20. Comparació internacional sobre l'evolució de la participació salarial i dels seus factors explicatius, 1960-1973
(% variació anual)

	1960-68 Europa (*)	1964-68 Espanya
Productivitat(1)	4'4	5'4
Altres factors (2)	0'3	-0'1
Salari real que mantindria participació salaris(3)=(1)+(2)	4'7	5'3
Salari brut real (4)	5'3	6'1
Participació salaris (5)= (4)-(3)	0'6	0'8
1968-73	Europa (*)	Espanya
Productivitat(1)	4'2	6'3
Altres factors (2)	0'8	0'3
Salari real que mantindria participació salaris(3)=(1)+(2)	5'0	6'6
Salari brut real (4)	5'7	6'6
Participació salaris (5)= (4)-(3)	0'7	0'0

(*) Promig ponderat de les quatre economies europees capitalistes més importants (República Federal d'Alemanya, Gran Bretanya, França i Itàlia)

Nota: Les dades de productivitat i de salaris fan referència a promitjos per persona. Les de productivitat parteixen del concepte de Producte Interior Brut a cost dels factors i les de salaris inclouen impostos i cotitzacions socials.

Fonts: Les dades europees, que fan referència al promig anual de les taxes de creixement, procedeixen d'Armstrong, Glyn i Harrison (1984, taula 11.10, p.260). El concepte (2) és la suma dels factors que ells anomenen external terms of trades (efectes dels canvis relatius dels preus dels béns importats i dels béns exportats) i internal terms of trade (efectes dels canvis dels preus relatius de la producció interior). El concepte (3) equival al seu warranted real wage (suma de la seva estimació després d'impostos i de l'efecte dels impostos).

Hem elaborat les dades sobre Espanya a partir de les fonts citades a l'annex 4, utilitzant com a salaris totals els que apareixen a la

Comptabilitat Nacional. Les taxes anuals són de creixement acumulatiu. (2) és la variació de la relació entre l'índex del deflactor del PIB a cost dels factors i l'índex de l'IPC. La variació de la participació salarial fa referència a la "corregida" (vegeu l'annex 2) i coincideix amb la variació del cost laboral unitari real en termes del deflactor del PIB.

que de vegades ha estat identificat en altres economies⁶⁷. Però hi ha una diferència: l'equilibri relatiu entre productivitat i salaris reals es produeix en el cas espanyol amb taxes de creixement significativament superiors: el fet que la productivitat creixi amb una taxa més elevada en el cas espanyol i que aquesta taxa augmenti els anys 1968-73⁶⁸ sembla ser el factor fonamental que explica que, malgrat una dinàmica salarial més expansiva, no es produeixi en aquests anys una disminució de la participació dels

⁶⁷ A la taula hi apareix, als països europeus, una diferència molt petita entre els augments dels costos unitaris del treball segons el preu del producte per al període 1960-68 i per al període 1968-73; tanmateix, de les dades d'Armstrong, Glyn i Harrison (1984) se'n desprèn que el poder adquisitiu dels salaris nets hauria crescut durant 1960-68 significativament menys que durant 1968-73: mentre que els canvis salarials sense introduir l'efecte dels impostos haurien estat (com apareixen a les dades reproduïdes a la nostra taula) d'un 5'3% i d'un 5'7%, els dels salaris nets haurien estat del 4'3% i del 5'4% respectivament (Armstrong, Glyn i Harrison, 1984, taula 11.10, p.260); és a dir, la desacceleració del creixement dels impostos sobre els treballadors va permetre un major marge de creixement als salaris. A la taula dels autors esmentats hi comprovem també un canvi més accentuat en els casos del Japó (un augment de la participació dels salaris del 0'5% anual durant 1960-70 i del 4'0% durant 1970-73) i dels Estats Units (una disminució del 0'9% durant 1960-66 i un augment del 1'0% durant 1966-73). Sachs (1979) detecta igualment l'acceleració del creixement dels salaris monetaris i també de la participació dels salaris que es produeix durant 1969-73 a la pràctica totalitat d'economies capitalistes industrialitzades. Boyer (1986) ressalta que a la pràctica totalitat de països capitalistes europeus el salari real creix en promig per sobre de la productivitat durant 1960-73 i pensa que això reflecteix que: "se observa a finales de los años sesenta un desajuste en el sincronismo entre productividad y salario real, consecuencia tanto de las luchas sociales como de los desequilibrios que aparecen a lo largo de dicha fase." (p.43)

⁶⁸ Fet que, en part, s'explica, com hem vist a l'apartat anterior, pels efectes de la imposició directa sobre els treballadors i de les cotitzacions socials.

beneficis⁶⁹.

Si considerem el període 1972-75, les diferències són més pronunciades. Per als països europeus capitalistes més importants (taula 2.21), les baixes taxes de creixement de la productivitat i l'augment del preu del petroli i d'altres béns importats van significar una disminució important del creixement salarial que era compatible amb el manteniment de la participació dels beneficis; de fet, els salaris van reduir el seu creixement, però en una mesura molt inferior a la necessària per no accelerar fortament la tendència prèvia al profits squeeze⁷⁰.

L'economia espanyola es caracteritza alhora per un creixement de la remuneració bruta per assalariat molt més important (2 punts percentuals superior) i per un manteniment de la participació dels beneficis. Dos fets expliquen aquestes dues característiques diferencials i aparentment contradictòries entre elles: primer, el creixement de la productivitat, tot i que es va ralentir, és molt superior en el cas espanyol; segon, l'efecte conjunt dels impostos indirectes⁷¹ i dels canvis dels preus relatius afavoreix el manteniment de la participació dels beneficis en el cas espanyol. El segon fet

⁶⁹ Albarracín i Yago (1986) estudien les dades comparatives entre l'evolució de la productivitat industrial a Espanya i a les economies capitalistes més industrialitzades durant 1970-84 i conclouen que en el cas espanyol l'augment constitueix un rècord respecte dels altres països (taula 6, p.26). Això només representa una recuperació d'una part de, en paraules de Fontana (1986), "el coste del franquismo (que) representaba un retraso de entre diez y quince años en nuestro crecimiento económico" (p.37); segons l'autor, si hi hagués hagut una continuïtat del creixement econòmic dels anys trenta, podríem especular amb un augment de la renda real per càpita entorn del 39% entre 1930 i 1950, mentre que, en realitat, es produí una disminució del 17% (percentatges deduïts de la taula que l'autor presenta a la p.37). Cap argument millor per relativitzar el posterior "miracle econòmic espanyol".

⁷⁰ Això és veritat sobretot a Europa (vegeu també Boyer, 1979, quadre pp. 44 i 266) i també al Japó, però no als Estats Units, on els salaris reals s'estanquen (vegeu Sachs, 1979, quadre 5, p.454 i Armstrong, Glyn i Harrison, 1984, taula 17.2, p.382).

⁷¹ Els impostos indirectes van passar de representar un 7'6% (1972) a un 6'7% (1975) del PIB a preus de mercat.

Taula 2.21. Comparació internacional sobre l'evolució de la participació salarial i dels seus factors explicatius, 1972-1975
(% variació anual)

	Europa (*)	Espanya
Productivitat(1)	2'0	4'7
Altres factors(2)	-0'8	0'8
Salari real que mantindria participació salaris(3)=(1)+(2)	1'3	5'5
Salari brut real (4)	3'5	5'5
Participació salaris (5)= (4)-(3)	2'2	0'0

(*) Promig no ponderat de les quatre economies europees capitalistes més importants (República Federal d'Alemanya, Gran Bretanya, França i Itàlia)

Nota: Les dades de productivitat i de salaris fan referència a promitjos per persona. Les de productivitat parteixen del concepte de Producte Interior Brut a cost dels factors i les de salaris inclouen impostos i cotitzacions socials.

Fonts: Les dades europees procedeixen d'Armstrong, Glyn i Harrison (1984, taula 17.2 de la p.382). El concepte (2) equival al seu effect of terms of trade.

Hem elaborat les dades sobre Espanya a partir de les fonts citades a l'annex 4, utilitzant com a salaris totals els que apareixen a la Comptabilitat Nacional. Les taxes anuals són de creixement acumulatiu. (2) és la variació de la relació entre l'índex del deflactor del PIB a cost dels factors i l'índex de l'IPC. La variació de la participació salarial fa referència a la "corregida" (vegeu l'annex 2) i coincideix amb la variació del cost laboral unitari real en termes del deflactor del PIB.

sembla també contradictori amb la realitat que l'economia espanyola depenia més -i depèn més- de les importacions de petroli que no pas altres països europeus; però la contradicció s'esborra si tenim en compte que en aquest període clau les variacions dels preus dels productes derivats del petroli no reflecteixen més que molt parcialment els canvis del preu del cru importat⁷²

⁷² Parlant en termes molt simplificats, els preus dels béns importats no afecten la distribució entre salaris i excedent si no alteren la relació entre el promig del valor dels béns venuts interiorment i el valor afegit interior

i, en canvi, els augments dels preus dels béns de consum són a Espanya molt més elevats que als països de, per exemple, la CEE⁷³. Amb la inflació i la reducció dels ingressos estatals va evitar-se l'ajust de les rendes reals⁷⁴. A més, van incidir-hi altres factors favorables al nivell de preus relatius que van fer que l'IPC creixés més moderadament que el deflactor del PIB a preus de mercat⁷⁵.

Vist amb perspectiva, sembla, com diu Toharia (1986), que durant els quasi quinze anys que van des de la generalització de la negociació col·lectiva fins al final del franquisme, es pot parlar, si bé amb moltes peculiaritats, d'una "relació salarial fordista" en el sentit utilitzat per l'escola de la "regulació" i, en particular, per Robert Boyer (1984, 1986). És

(vegeu l'annex 1). Això no vol dir que no tinguin altres efectes. El primer, òbviament, la inflació i els seus possibles efectes sobre la balança comercial; el segon, un probable canvi dels preus relatius desfavorable a les exportacions; tercer, els efectes sobre els ingressos estatals si l'estat redueix els impostos sobre els productes importats o els subvenciona. Els dos primers factors poden comportar que, amb l'augment de preus interior, només s'estigui retardant l'"ajust" necessari i que mentre aquest no arribi es produeixi una progressiva depreciació de la moneda, de manera que s'acumularan noves tensions inflacionistes.

⁷³ El preu en ptes. de la tona de petroli importat va multiplicar-se per tres entre 1973 i 1974, mentre que el preu interior de la tona de fuel-oil va augmentar només un 40%. Fins a la "segona crisi del petroli" de 1979 el preu interior no reflectirà l'evolució del preu d'importació. Com a conseqüència, mentre que als països de la CEE s'inicia des de 1974 una tendència pràcticament contínua cap a la disminució del consum de petroli - amb el resultat que l'any 1983 el consum va ser d'un 27% inferior al de 1973-, en el cas espanyol la disminució no es produeix fins a la dècada dels vuitanta -amb el resultat que l'any 1983 el consum era d'un 14% superior al de 1973.

⁷⁴ Sobre la inflació com a resultat del conflicte distributiu i com a "sortida" d'aquest conflicte, vegeu supra I.3.

⁷⁵ El preu mitjà de les importacions en pessetes creix durant 1974 un 42'2% i el deflactor del PIBpm un 16'6%; malgrat això, el deflactor del consum privat creix considerablament menys (16'8%) que els deflactors del conjunt de la demanda interior (19'7%) i de les exportacions (22'1%). L'IPC creix encara menys (14'7%) que el deflactor del consum privat a causa, en gran part, del comportament del component alimentari (14'2%).

important certament l'extensió del grau d'assalarització de la població ocupada i el creixement dels salaris reals és més o menys similar al creixement de la productivitat, amb els efectes favorables que, en un context de creixement econòmic internacional, pot tenir aquesta relació: creixement de la demanda efectiva sense una caiguda significativa de la taxa de beneficis.

Cal, però, fer varies precisions. La primera, que el creixement salarial va ser molt més expansiu que no el preveien els responsables governamentals de la política econòmica a l'etapa del Pla d'Estabilització. En paraules de Ferner i Fina (1987): "Esta expansión salarial hizo, por una parte, que la demanda interna y no la exterior se convirtiera en el verdadero motor del crecimiento económico de los años sesenta, en contra de lo diseñado inicialmente" (p.9). Encara més, el creixement dels salaris, associat amb un creixement important del consum, només tenia un efecte positiu en la mesura que la "restricció exterior" va relaxar-se gràcies a mecanismes diferents de les exportacions: principalment, el turisme, les transferències d'emigrants i les inversions estrangeres.

En segon lloc, els augments dels salaris monetaris van comportar gairebé tot el període tensions inflacionistes i, davant de l'agreujament d'aquest problema, es van instrumentar polítiques específiques de control salarial que van resultar, en la seva major part, poc eficaces.

Tercer, seria totalment erroni deduir a posteriori alguna mena de compromís del moviment obrer amb el manteniment de la distribució de la renda. Durant el franquisme, els líders del moviment obrer ni explícitament ni implícita no van limitar les seves reivindicacions salarials per evitar un augment de la inflació ni per evitar una caiguda dels guanys; ben al contrari -i en total contrast amb el que s'esdevé un cop els líders sindicals van entrar a formar part de la "coalició de la transició" (Aguilar i Roca, 1989) i també amb el que s'esdevenia en alguns altres països en determinats moments- la mobilització política i sindical estaven absolutament lligades i el qüestionament de la política econòmica del govern era un objectiu ell mateix per a la major part dels dirigents sindicals en la mesura que el seu fracàs

evidenciaria el fracàs d'una política fonamentada en la manca de llibertats sindicals. Per tant, creiem absolutament equivocat racionalitzar el fet que la distribució es mantingués relativament estable -o, dit d'una altra forma, que les empreses poguessin traslladar quasi totalment els augments salarials en augments de preus- amb la consideració que aquest fet era precisament l'objectiu dels treballadors; per tant, no coincidim amb la següent afirmació: "El "objetivo de negociación" de cada año adoptado por los trabajadores se orientaba por la suma de la variación del IPC alcanzado en diciembre y la de la productividad del año inmediatamente anterior" (Espina, 1985, p.354); una cosa és que els treballadors pretenguin com a objectiu mínim que els seus salaris pugin algun punt per sobre de la inflació i que, alhora, les empreses apliquin un marge relativament estable sobre els costos, i una altra molt diferent que els treballadors acceptin aquest marge.

Un altre factor diferencial entre l'evolució espanyola i la d'altres països europeus és, com assenyala Toharia (1986), la inexistència de cap sistema de protecció social i de fiscalitat progressiva que pugui ni tan sols comparar-se amb l'"Estat del Benestar" de la majoria d'aquests països. Les pressions per augmentar les prestacions socials, els efectes "automàtics" sobre els ingressos i les despeses estatals de la crisi econòmica i el fet que la major part del sistema de fiscalitat directa fos en forma de cotitzacions socials i impostos sobre els treballadors expliquen, com hem vist, part de l'augment dels salaris nominals bruts.

A la majoria de països capitalistes, amb la puja dels preus del petroli es produeix una ruptura oberta amb el model anterior, que ja havia manifestat a molts llocs símptomes clars de tensions en forma de pressió dels salaris sobre els beneficis i de tendència a un menor augment de la productivitat: als països europeus que apareixen a la taula 2.21, els costos laborals reals en termes d'unitat de producte (CLUR) creixen en promig a la considerable taxa del 2'2% anual per l'efecte combinat de la disminució de la renda real distribuïble a l'interior d'aquestes economies (conseqüència de l'esmentada puja de preus) i de l'evolució de la productivitat, que, bé que probablement explicable també per altres factors tendencials, en part és conseqüència de la

caiguda mateixa de les taxes de creixement.

Val la pena analitzar amb més detall l'evolució dels factors que, en el cas espanyol, determinen durant aquests anys i els immediatament següents l'evolució dels costos laborals unitaris (taula 2.22).

Taula 2.22. Evolució de la participació salarial i dels seus factors explicatius, 1964-1977

(% variació anual)

	1964-73	1974	1975	1976	1977
Productivitat(1)	5'9	5'2	3'0	4'4	3'6
Altres factors (2)	0'1	2'5	0'0	-0'8	-1'1
Salari real que mantindria participació salaris(3)=(1)+(2)	6'0	7'7	3'0	3'6	2'5
Salari brut real (4)	6'4	5'4	4'7	4'9	1'9
Salari real net de cotitzacions socials (4b)	5'7	5'7	2'8	3'8	0'6
Participació salaris (5)= (4)-(3)	0'4	-2'1	1'7	1'3	-0'5

Nota: Les dades de productivitat i de salaris fan referència a dades per persona. Les de productivitat parteixen del concepte de Producte Interior Brut a cost dels factors. Les taxes del període 1964-73 són taxes anuals de creixement acumulatiu.

Fonts: Elaboració pròpia a partir de les dades citades als annexs 3 i 4, utilitzant per a (1), com a salaris totals per persona, els deduïts de la Comptabilitat Nacional. (2) és la variació de la relació entre l'índex del deflactor del PIB a cost dels factors i l'índex de l'IPC. La variació de la participació salarial fa referència a la "corregida" (vegeu l'annex 2) i coincideix amb la variació del cost laboral unitari real en termes del deflactor del PIB.

D'aquesta taula⁷⁶ en podem destacar uns quants fets. Primer, que abans

⁷⁶ Sotmesa, però, a tots els problemes de les dades salarials, que són particularment importants durant aquests anys. Vegeu l'annex 3.

de l'any 1977 es mantenen elevades taxes d'augment dels salaris bruts reals, de manera que en el bienni dels anys 1975 i 1976 es produeix una disminució de les rendes no salarials, si bé gran part de l'augment salarial d'aquests dos anys prové de l'increment de les cotitzacions socials, que no depèn de la dinàmica de la negociació col·lectiva, sinó de la legislació estatal (taula 2.22). Malgrat l'elevada i creixent inflació -en part, però, esmorteïda per la no repercussió inicial dels augments dels preus del petroli en els preus finals-, els increments pactats en els convenis -que en molts casos incorporen ja clàusules de revisió salarial- són molt superiors a la inflació de l'any anterior (taula 2.23) i permeten millorar el poder adquisitiu tot i que, com hem insistit, son també respostes a la creixent pressió fiscal.

Taula 2.23. Preus de consum i negociació col·lectiva, 1975-1977

Any	1975	1976	1977
Dif.(%) entre l'augment promig dels salaris de conveni i l'augment promig de l'IPC de l'any anterior	6'7	2'3	7'4
Dif.(%) entre l'augment promig dels salaris de conveni i l'augment de l'IPC desembre sobre desembre de l'any anterior	3'5	5'2	5'2
Dif.(%) entre l'augment promig de l'IPC de l'any i l'augment promig de l'IPC de l'any anterior	2'3	0'6	6'9

Nota: Tot i que la variació de l'IPC en promig anual és la més rellevant per a l'evolució del poder adquisitiu dels salaris, habitualment les negociacions salarials tenien -i tenen- en compte la variació desembre respecte desembre.

Font: Vegeu els annexos 3 i 4.

Tanmateix, l'any 1977 es produeix un augment molt menor del salari real; per explicar aquest fet cal recordar, primerament, que l'augment de la inflació va ser superior que en qualsevol altre any (taula 2.23). Segon, aquest

any és van celebrar les primeres eleccions parlamentàries i bastant mesos abans s'havia creat ja un clima de consens amb l'acceptació per part de determinats partits de l'oposició antifrancista (acceptació especialment important en el cas del PCE/PSUC per la seva repercussió en la moderació de CCOO) de la "reforma pactada". En darrer lloc, el dia 27 de novembre va entrar en vigor el decret sobre salaris derivat dels Pactes de la Moncloa⁷⁷: aquest decret establia que les revisions salarials per al període que restava fins a l'1 de gener de 1978 no es farien efectives si comportaven un augment de la massa salarial bruta per a tot l'any 1977 del 25% respecte del 1976; atesa la ja assenyalada generalització de les clàusules de revisió salarial, probablement aquesta mesura va tenir un impacte significatiu, perquè els preus van créixer en promig anual un 24'5%.

11. El paper de la política de rendes durant el franquisme i la transició política

El terme política de rendes apareix ja l'any 1964 amb l'aplicació del Primer Pla de Desenvolupament (vegeu Maravall, 1967, pp.204-219). D'altra banda, la legislació de convenis col·lectius mateixa establia que qualsevol de les parts podia denunciar el conveni si aquest conveni implicava un augment de preus i, en aquest cas, el govern podria desestimar-ne l'aprovació⁷⁸; a més, el sistema d'arbitratge estatal era una peça important dins el sistema de negociació col·lectiva i va servir, en general, perquè els augments salarials no fossin més grans tant per l'amenaça que suposava la seva aplicació com per la diferència entre els augments promig pactats i els arbitrats obligatòriament per l'estat⁷⁹.

⁷⁷ Vegeu infra II.3.

⁷⁸ L'article 12 de la llei de 1958 diu: "Si el pacto o alguna de sus cláusulas determinara un alza de precios, las partes anexionarán al convenio un informe en el que harán constar sus razones y pareceres a este respecto."

⁷⁹ L'estudi de la Dirección General de Política Económica y Previsión (1982) dóna les següents dades sobre augments promig dels convenis i de les normes estatals respectivament: 1975, 24'5% i 15'2%; 1976, 19'7% i 17'7%; 1977, 25'4% i 23'6% (vegeu el quadre 18, p.54).

Nosaltres centrarem els comentaris d'aquest apartat en els períodes en què van existir normes explícites⁸⁰ de regulació de salaris⁸¹ que s'ajustin a la nostra definició de política de rendes⁸².

El novembre de 1967 fou decretada una norma radical de congelació de salaris segons la qual la negociació col·lectiva quedava suspesa fins a finals de l'any 1968, incloses fins i tot les revisions automàtiques ja pactades i l'aplicació dels convenis que estaven ja en tràmit d'homologació. La mateixa radicalitat de la mesura va garantir la seva efectivitat transitòria. La norma no fou flexibilitzada fins a l'agost de 1968 -amb l'acceptació de l'aplicació de revisions i convenis aprovats anteriorment- i, sobretot, a partir de novembre, amb l'acceptació que es pactessin millores equivalents a l'augment del cost de la vida.

Tot i la deficiència de les dades salarials a l'abast per el període⁸³, comprovem la desacceleració del creixement dels salaris monetaris: durant 1968 la taxa de creixement del salari promig per persona va disminuir respecte de 1967 de 5'9% punts percentuals, segons deduïm de les dades de la Comptabilitat Nacional, i de 5'4% punts segons l'enquesta de salaris de l'INE (taula 2.4). La caiguda de la participació dels salaris dins el PIB a cost dels factors (taula 2.9) evidencia també l'èxit de la política de congelació i el seu cost per als treballadors en termes de redistribució de la renda. Sembla clar, tot i que la congelació es plantejava en una situació d'estancament de la demanda i d'augment de l'atur, que l'evolució econòmica no basta per explicar ella mateixa l'aturada de l'espiral, iniciada anys, abans preus-salaris.

⁸⁰ La possibilitat de les quals contemplava explícitament la legislació. Per exemple, la disposició addicional tercera de la llei de convenis de 1973 diu que el govern podrà establir criteris que limitin l'homologació de convenis "cuando las especiales circunstancias económico y sociales así lo aconsejen".

⁸¹ D'obligada consulta sobre la qüestió és el llibre de Cuadrado i Villena (1980), en què ens hem basat en bona part; vegeu també Poveda (1974) i Dirección General de Política Económica y Previsión (1982).

⁸² Vegeu supra I.1.

⁸³ Vegeu l'annex 3.

L'any 1969 es va establir com a mesura de política de rendes un límit salarial màxim del 5'9%, si bé admetent possibles excepcions a la norma general; l'any 1970 el límit fou substituït per un nou màxim d'un 6'5% - per a convenis anuals- i d'un 8% -per a convenis bianuals-. Els estudis consultats coincideixen a valorar la decreixent eficàcia d'aquesta normativa (que durant 1969 va tenir encara cert impacte, però que va ser totalment ineficaç durant l'any 1970) com a conseqüència, en part, de la "reacció" que es va produir després de la congelació salarial per compensar el seu efecte real i millorar el poder adquisitiu⁸⁴, sense que això vulgui dir, òbviament, que la dinàmica salarial d'aquests anys fou la mateixa que hauria estat sense la congelació anterior, perquè aquest congelació va provocar, si més no, un canvi de les expectatives d'inflació.

Al final de 1973 van tornar a produir-se intents de control dels salaris mitjançant normes explícites. Aquests intents es caracteritzen globalment pels seus títols objectius salarials, basats sempre en la inflació de l'any anterior i acceptant excepcions a la norma general. Malgrat això hi va haver un grau elevat d'incompliment de l'esmentada normativa.

En concret, el novembre de 1973 es va establir un augment salarial màxim per a l'any 1974 igual al del cost de la vida de l'any anterior i, amb caràcter excepcional, un 5% addicional, és a dir, entre el 14'1% i el 19'1%⁸⁵. L'incompliment de la norma fins va provocar que el mes d'agost fos suprimida i es tancà l'any amb un augment promig dels salaris pactats en conveni del 19'6%, és a dir, superior al màxim inicialment establert amb caràcter excepcional. A partir de l'abril de 1975 es va fer un nou intent de control: va establir-se un màxim de creixement salarial igual al del cost de la vida de l'any anterior més, amb caràcter excepcional, un 3%; la norma, prorrogada per a l'any 1976, fou també d'escassa eficàcia i va ser igualment abandonada abans d'acabat l'any, el mes d'octubre.

Des del mes d'octubre de 1976 fins al març de 1977, l'única disposició

⁸⁴ Sobre aquest possible efecte de la política de rendes, vegeu supra I.3.

⁸⁵ L'augment de l'índex de desembre a desembre va ser, l'any 1973, del 14'1%. En promig anual havia estat del 11'4%.

en matèria de control salarial va afectar el temps màxim de negociació posterior a la data de terminació del període de vigència de l'anterior conveni i a l'increment salarial màxim que les decisions arbitrals imposarien cas que empresaris i treballadors no arribessin a cap acord durant aquest termini: aquest increment mai no havia de superar més de dos punts l'augment del cost de la vida de l'any anterior.

Amb l'entrada en vigor dels Pactes de la Moncloa, va obrir-se un nou capítol de la història de la política de rendes que va suposar un canvi radical; un canvi inseparable del canvi del sistema de relacions laborals i del règim polític mateix.

II.3. POLITICA DE RENDES I ACORDS NEOCORPORATIUS (1977-88)

En aquest capítol analitzem les característiques principals de la política de rendes postfranquista i dels acords amb què sovint ha estat associada. Al primer apartat dibuixem una breu perspectiva històrica d'aquesta política i d'aquests acords. A l'apartat següent expliquem el contingut dels acords centrals entre sindicats, empresaris i govern des d'un punt de vista bàsicament descriptiu i amb un enfoc temàtic més que no pas temporal; l'enfoc temàtic permet dilucidar clarament els temes comuns a diversos acords i les diferències del seu tractament al llarg del temps. Finalment, en un darrer apartat, presentem unes conclusions molt breus sobre l'experiència espanyola.

1. Breu història de la concertació: dels Pactes de la Moncloa a la "negociació col·lectiva lliure"

1.1. Exit i primeres dificultats de l'aplicació de la política de rendes (1977-1979)

Amb els Pactes de la Moncloa es va produir una subordinació explícita de la negociació col·lectiva a la política macroeconòmica i, en especial, a la reducció de la inflació. L'augment dels preus dels béns de consum havia assolit el juliol de 1977 una taxa que se situava, en termes de variació anual, entorn del 30%. La "vulnerabilitat" de l'economia espanyola s'expressava per un important dèficit de la balança per compte corrent finançat bàsicament amb préstecs i disminució de divises; si s'enfrontava només amb manipulacions del tipus de canvi es produiria un increment encara més gran de la inflació, com va passar amb la devaluació de Villar Mir de febrer de 1976. No obstant això, l'acceptació sindical dels Pactes de la Moncloa no s'explica fonamentalment per motius econòmics, sinó per la consciència de "vulnerabilitat" de la situació política.

Els Pactes de la Moncloa van ser un acord entre el govern i els representants dels principals partits polítics parlamentaris (PSOE, UCD, AP, PNV, CDC, PCE). La negociació del text final va establir-se a partir d'un

document-base anomenat Programa de Saneamiento y Reforma Económica presentat pel Ministeri d'Economia, debatut posteriorment a diferents subcomissions de parlamentaris i experts -que hi van afegir, suprimir o ampliar alguns punts¹- i finalment ratificat per les dues cambres parlamentàries. Pel que fa a la política de salaris, l'acord va traduir-se en un Decret-LLei que aparegué posteriorment (25 de novembre) i que limitava els creixements salarials en funció de l'objectiu governamental d'inflació. L'acord no fou signat ni per representants dels empresaris ni dels treballadors, si bé els màxims dirigents de CCOO i de la UGT van donar el seu vot, com a diputats al Parlament, a la ratificació dels Pactes i la direcció de CCOO va fer campanya activa defensant la necessitat de l'acord.

L'acord es justificava, segons el text aprovat, per la gravetat de la situació econòmica i per la necessitat de solucionar-la en el marc d'una economia de mercat i de repartir equitativament entre els diferents grups socials els costos de la crisi. Es tractava bàsicament d'establir una sèrie de mesures econòmiques a curt termini de caràcter estabilitzador, encara que l'acord incloïa les línies bàsiques de les reformes econòmiques i polítiques a llarg termini que hauria d'abordar el nou règim polític. No només això, sinó que s'hi afirmava que la "democratització" dels sistemes polític i econòmic permetria una solució consensuada a la crisi alhora que el consens era necessari per a la consolidació de la democràcia.

L'acord formal entre els "agents socials" era particularment difícil. En primer lloc, a causa de la divisió entre la UGT y CCOO; en segon lloc, la tradició assembleària mateixa de CCOO i l'existència de diversos corrents interns feia més difícil la negociació directa d'un pacte social que no pas el

¹ En concret, es van establir subcomissions de treball sobre: mesures de sanejament a curt termini; fiscalitat i sistema financer; seguretat social; sòl i habitatge; agricultura; comercialització i pesca; educació; empresa pública, indústria i energia. Entre els canvis del document final respecte del text inicial hi ha la inclusió d'un apartat d'acords polítics, una declaració sobre el paper del Parlament a l'hora de controlar i desenvolupar les polítiques acordades, l'eliminació de les referències inicials a la política industrial i, en canvi, la introducció de referències a altres polítiques sectorials. Hem consultat la informació sobre el tema a Trullén (1989).

recolzament extern a un pacte polític². Tercer, la CEOE tot just s'estava constituint i la majoria de l'empresariat estava confós respecte de l'evolució de la situació política. En darrer lloc, un acord polític entre els representants dels partits escollits a les primeres eleccions democràtiques gaudiria de molta més força moral que un acord entre unes organitzacions encara no plenament adaptades a la nova situació³.

Els Pactes de la Moncloa, malgrat la seva excepcionalitat, són l'inici d'una estratègia de caràcter neocorporatiu que, encara que amb moltes contradiccions, orientarà la política de les principals forces sindicals durant els anys immediatament posteriors. Des del moment que la consolidació de la democràcia parlamentària capitalista -amb les exigències de moderació salarial i pau social- va ser un dels objectius immediats de llurs líders, els principals sindicats van buscar la pròpia consolidació i augment d'influència social -i els governs, llur cooptació- a través de la via neocorporativa.

La manca d'un acord regulador per a la negociació col·lectiva de l'any 1979 i la seva substitució pel decret governamental de desembre de 1978 s'expliquen més pel context polític de probables eleccions anticipades i per la rivalitat entre CCOO i la UGT -competidores per captar la mateixa "clientela" potencial, en uns moments en què ni tant sols estaven definides les normes legals bàsiques que regularien les relacions laborals en el futur- que no pas per l'absència d'una estratègia pactista en les dues organitzacions. Es van produir importants dissensions entre els dos sindicats sobre la forma

² Fins aleshores els dirigents sindicals -i, en particular, els de CCOO- s'havien oposat públicament a qualsevol pacte social i es van negar a aplicar aquesta denominació als Pactes de la Moncloa per no evidenciar la contradicció amb la seva postura anterior. Fins i tot, un cop signats els Pactes de la Moncloa, Marcelino Camacho, en aquell moment màxim dirigent de CCOO, afirmava: "los Acuerdos de la Moncloa son lo contrario del pacto social, son la negación del pacto social" (citat a Trullén, 1989, p.448).

³ Així, la direcció d'una empresa (en concret de l'empresa Bimbo de Granollers), enfrontada amb els treballadors que no volien acceptar els Pactes de la Moncloa, afirmava en un diari: "España, a través de sus representantes que todos nosotros votamos (...) ha votado el pacto. No es una cuestión de que guste o no guste a una Empresa o a unos trabajadores. Es una ley para todos." (citat a Martínez Alier, 1977, pp.35-36).

que hauria d'adoptar un nou pacte. Mentre que la UGT -que veia en el PSOE una alternativa factible de govern- propugnava un acord sense els partits polítics, CCOO defensava un acord no ja "tripartit"⁴, sinó fins i tot "quatripartit" -inclòs el govern i també els partits polítics- que tractés temes globals de política econòmica (única via que permetria al PCE/PSUC augmentar la seva influència sobre aquesta política més enllà de la seva força electoral (vegeu Miguélez, 1985)). El caràcter bàsicament polític dels Pactes de la Moncloa va possibilitar l'acord però alhora en dificultava la seva continuïtat, atesa l'evolució mateixa de la situació política; l'afirmació d'un model de relacions neocorporatives era, més que una realitat, un propòsit compartit per les principals forces polítiques i socials organitzades.

1.2. L'enfortiment de relacions UGT-CEOE (1979-1981)

El juliol de 1979 la UGT i l'associació empresarial CEOE van signar l'Acord Bàsic Interconfederal (ABI) sobre les pautes de la futura negociació col·lectiva i els principis generals de la reforma de les relacions laborals. Aquests principis foren recollits per l'Estatut dels Treballadors que posteriorment van consensuar la UCD i el PSOE i que té, com una característica important, la introducció de la categoria "sindicat més representatiu", que consolida el paper monopolitzador de la representació dels assalariats per part de CCOO i la UGT tant a la negociació col·lectiva com al nivell institucional⁵. L'ABI va iniciar una etapa de marginació de CCOO arran de l'opció presa per la CEOE de prioritzar les relacions amb la UGT

⁴ Utilitzem "bipartit" per designar un acord en què només hi participen dos "agents socials": els representants dels treballadors i els dels empresaris; "tripartit" qualificarà un acord en què hi intervenen tres tipus d'"agents": el govern, el(s) sindicat(s) i la(les) associació(ons) empresarial(s).

⁵ Es consideren sindicats "més representatiu" els que, a nivell de tot l'estat, tenen un mínim del 10% del total de membres de comitès d'empresa i delegats de personal o bé un 15% en una Comunitat Autònoma, si es trata d'una confederació sindical que no actua en tot l'àmbit estatal.

i accentuar les tensions entre els dos sindicats⁶.

La CEOE i la UGT van signar el gener de 1980 l'Acord Marc-Interconfederal (AMI) (al qual posteriorment s'adherirà la USO), de caràcter bianual i destinat a regular la negociació col·lectiva durant 1980 i 1981. La signatura responia al desig comú de les dues organitzacions d'un acord "bipartit"⁷ i va incloure qüestions prioritàries des del punt de vista patronal com ara aspectes relatius la productivitat i l'absentisme, en què el compromís del sindicat hi tenia un fort valor simbòlic. CCOO demanava un acord "tripartit" govern-sindicats-empresaris sobre qüestions generals de política econòmica. Aquesta confederació va quedar exclosa d'un acord que, en matèria salarial, establia unes pautes no molt diferents de les que ella mateixa reivindicava.

Els dos acords, l'ABI i l'AMI, representen moments claus amb conseqüències importants sobre el futur sindical, probablement no previstes per CCOO en aquell moment. L'AMI va demostrar que, en el context de crisi econòmica i després de la inflexió de la mobilització obrera que caracteritzà la consolidació de la transició política, la moderació salarial era possible tot i sense la col·laboració de CCOO. D'altra banda, si bé el pes de CCOO impedia elaborar un model de relacions laborals totalment oposat a les seves propostes -que prioritzaven els comitès d'empresa en lloc de les seccions sindicals-, amb aquests acords el model va apropar-se al que defensava la UGT; tot i això, cal no sobrevalorar aquest fet: en primer lloc, perquè el model de moviment socio-polític/sindicat unitari de CCOO ja havia

⁶ A finals de 1979 Ferrer Salat, en aquell moment màxim dirigent de la CEOE, declarava: "UGT ha ido siempre a la rueda de CCOO. En abril de este año CCOO estuvo a punto de provocar la eliminación de UGT(...) un año más así y UGT desaparece del mapa (...) Felipe González me dijo que no podría gobernar sin tener detrás un sindicato fuerte. En abril, en vista de estas circunstancias, UGT comenzó a cambiar de estrategia, firmó el acuerdo con nosotros, rompiéndose de esta forma el frente sindical (...) O se firma el acuerdo marco o nos cargamos a UGT". (citat a Aguilar, 1983, p.83, nota 45).

⁷ La no intervenció del govern fou defensada amb una declaració a favor de l'autonomia de les parts negociadores i de la necessitat d'enfortir els sindicats i les organitzacions empresarials.

estat abandonat anteriorment i, en segon lloc, perquè existia un acord bàsic d'ambdós sindicats per afavorir la centralització de la negociació col·lectiva, centralització que inevitablement accentuaria el protagonisme de les direccions sindicals enfront dels organismes d'empresa.

1.3. El primer acord "tripartit" (mitjan 1981-final 1982)

El primer pacte neocorporatiu de caràcter tripartit, l'Acord Nacional sobre Ocupació (ANE), fou signat el juny de 1981. Hi van participar el govern, la CEOE i les dues principals confederacions sindicals i va adoptar la forma institucional que permanentment havia plantejat CCOO. Fou signat pocs mesos després de l'intent de cop d'estat del 23 de febrer i amb un govern molt feble de la UCD; aquest context és clau per entendre la disposició dels diferents participants de la signatura i, en el cas dels sindicats, per entendre la subordinació de la negociació col·lectiva a la prioritat política d'"estabilitat".

L'ANE no fou plantejat només com un acord sobre negociació col·lectiva, sinó bàsicament com un acord de foment de l'ocupació i, per primera vegada, es va establir de manera manifesta que els salaris negociats en conveni no garantirien el manteniment del poder adquisitiu. L'acord no tan sols incloïa qüestions que afectaven la negociació col·lectiva, sinó també d'altres competència del govern i que havien de desenvolupar-se mitjançant la legislació.

L'acceptació d'aquest acord salarial per part de CCOO contrasta fortament amb la seva posició davant d'altres acords, anteriors i posteriors que, tot i ser menys desfavorables en matèria salarial, va denunciar perquè comportaven una disminució del poder adquisitiu. Per entendre-ho cal tenir en compte la "pressió" de la situació política i que l'ANE representava la primera possibilitat de signar un acord amb les característiques formals que CCOO defensava des de feia anys. CCOO, com la UGT, va obtenir avantatges com

a organització, des de la participació institucional a diversos organismes⁸ fins a l'obtenció de subsidis econòmics a càrrec del pressupost estatal, pactats bilateralment entre els sindicats i el govern de la UCD paral·lelament a la signatura de l'ANE.

1.4. Els primers anys de govern socialista (1982-1986)

Aquesta etapa, iniciada l'octubre de 1982, és molt variada en experiències sobre política de rendes: un acord bipartit (Acord Interconfederal, AI)⁹ amb la participació tant de la UGT com de CCOO (1983); un acord tripartit (sense la signatura de CCOO) el 1985-86 (Acord Econòmic i Social, AES) i un any, el 1984, sense acord central de referència, encara que amb una recomanació governamental no acceptada pels sindicats.

En aquesta etapa les contradiccions i els límits de la política neocorporativista a Espanya van fer-se cada cop més palesos. Tot i això, les esperances sindicals inicials sobre l'extensió de l'Estat del Benestar i la forta relació entre el govern i la UGT van permetre que els pactes socials continuessin jugant un paper important en aquesta etapa, que la concertació ocupés un lloc central en els debats sobre política econòmica i que ningú no volgués responsabilitzar-se públicament del seu fracàs.

Al nivell legislatiu, l'etapa es caracteritza per l'avenç en una legislació (Llei Orgànica de Llibertat Sindical, LOLS) que reforça el paper dels

⁸ I potser l'esperança que la Comissió de Seguiment de l'ANE, organisme bloquejat a la pràctica per les tensions internes, fos el precedent del Consell Econòmic i Social previst constitucionalment. Podríem definir aquest Consell com a cambra corporativa, però els seus defensors sempre han evitat de fer-ho (per exemple, Tamames (1982), que va proposar un projecte de llei per la seva constitució, va rebutjar aquesta caracterització explícitament).

⁹ De tota manera, tot i que en aquest acord el govern no hi és formalment present, els seus contactes bilaterals amb les diverses organitzacions probablement van ser decisius per evitar una ruptura de les negociacions.

sindicats considerats "més representatius" al nivell estatal (la UGT i CCOO)¹⁰. A més, l'estat va continuar contribuint a llur finançament -directament i indirecta mitjançant les compensacions econòmiques per la participació en institucions públiques- i també es va legalitzar l'anomenada "quota de negociació" o "cànon sindical" com a via de financiació¹¹. Encara no podem parlar doncs d'una postura manifestament antisindical del govern, tot i que és aquesta l'orientació que anirà guanyant terreny a mesura que la relació govern/sindicats es planteja cada cop més en termes tecnocràtics per part del govern: els sindicats haurien d'avaluar la política econòmica elaborada pels tècnics governamentals.

1.5. La fi del model de concertació i la negociació col·lectiva lliure (a partir de 1986)

A les causes que expliquen la fi de la concertació -i que hem apuntat a l'apartat anterior- hi dediquem més endavant un capítol¹². A partir de 1987, els sindicats rebutgen sistemàticament les recomanacions governamentals¹³ i va perdre tota eficàcia qualsevol referència central -més enllà de les avançades autònomament per les diferents organitzacions- a la negociació

¹⁰ Amb la LOLS, els sindicats "més representatius" al nivell estatal obtenen el dret a participar a la negociació de qualsevol conveni sectorial independentment de la seva representativitat en l'àmbit d'aplicació del conveni.

¹¹ Abans de la LOLS, alguns convenis aïllats havien establert que tots els treballadors afectats, o bé els no afiliats als sindicats que l'havien negociat, pagarien a aquests sindicats una quota en concepte de despeses de representació. En els casos que aquesta quota va ser impugnada, el Tribunal Central del Treball va declarar-la anticonstitucional. La LOLS va legalitzar la quota però amb el dret individual de no pagar-la, si així s'explicita, evitant, així, l'anticonstitucionalitat.

¹² Vegeu infra II.6.

¹³ El govern va amenaçar que si els empresaris cedien a les pressions reivindicatives dels sindicats hauria d'endurir la seva política monetària i es replantejaria el propòsit de reduir de forma substancial les cotitzacions empresarials a la Seguretat Social.

salarial, tot i que la CEOE defensava un percentatge d'augment salarial coincident amb la previsió governamental d'inflació -el 5%-. Durant 1988 i 1989, les previsions governamentals d'augment de preus van perdre credibilitat i fins i tot deixen de servir de referència per a la CEOE, confederació que cada cop té majors problemes per aconseguir que els seus associats acceptin, en un clima econòmic favorable a les vendes, els costos d'una política salarial molt restrictiva¹⁴.

Per primer cop des dels Pactes de la Moncloa, la negociació col·lectiva tendeix a fixar-se en la inflació passada més que no pas en les expectatives d'inflació.

2. El contingut de la política de rendes i dels acords neocorporatius

2.1. La qüestió salarial

Els Pactes de la Moncloa van comportar un gran canvi: la consideració de la inflació prevista com a dada de referència per establir els augments salarials en lloc de la inflació de l'any anterior, com havia estat habitual fins al moment tant en la pràctica de negociació dels convenis com en els intents anteriors d'establir polítiques de rendes. Va suprimir-se explícitament la indexació automàtica, fins i tot per als convenis que ja l'havien establert¹⁵.

En termes generals, l'objectiu de la política de rendes ha estat, en el període analitzat, que els salaris negociats en conveni no superessin la inflació prevista (taula 3.1). Com a excepció, l'ANE va establir una banda salarial que suposava una disminució clara del poder adquisitiu. El govern va intentar també una reducció dels salaris reals l'any 1984, però els sindicats

¹⁴ Antonio Gutiérrez, secretari general de CCOO, va destacar molt aquest aspecte de ruptura de la disciplina patronal en una conferència al Centre de Treball i Documentació el 5-10-1989 en què va comentar que les primeres directrius de la cúpula de la CEOE per a l'any 1989 -que eren d'un 4% d'augment salarial- havien estat revisades a l'alça a l'Assemblea General de l'organització, que havia establert la referència d'un 5%; a la pràctica aquesta referència també va ser, en general, superada (vegeu infra II.4).

¹⁵ Les revisions salarials que es produïssin des de la publicació del decret salarial resultat dels Pactes de la Moncloa fins al final de l'any 1977 no podien comportar un augment superior al 25% respecte l'any anterior.

no van acceptar-ho i van reivindicar uns augments similars als de la inflació prevista.

Taula 3.1. Variacions salarials i inflació previstes a la política de rendes, 1978-1987

		Norma salarial(%)	Objectiu-previsió d'inflació (en termes d'IPC) (%)
1978	Pactes Moncloa	20-22	22 (*)
1979	Decret-Llei	11-14	12
1980	AMI	13-16	15
1981	AMI	11-15	14
1982	ANE	9-11	12'5
1983	AI	9'5-12'5	12
1984	Recomanació govern	6'5	8
1985	AES	5'5-7'5	7
1986	AES	7'2-8'5	8
1987	Recomanació govern	5	5

(*) L'objectiu d'inflació per al 1978 s'expressa en termes de mitja anual. Per als anys posteriors s'expressa en termes de variació de desembre a desembre, tal com apareix als diferents acords, decrets o recomanacions.

La política de rendes contempla la revisió salarial cas que es produeixi una desviació entre l'objectiu d'inflació i el comportament efectiu dels preus (taula 3.2). La protecció respecte de l'augment no previst de la inflació ha estat, però, parcial. En primer lloc, perquè en alguns casos quedaven exclosos els augments derivats d'algunes causes especials¹⁶. En segon lloc, perquè la política de rendes no establia automàticament la revisió salarial, sinó que

¹⁶ Els Pactes de la Moncloa exclouïen els augments derivats de variacions dels preus internacionals de l'energia, del tipus de canvi o de circumstàncies agrícoles excepcionals. El decret de 1978 contempla també les dues darreres excepcions. A la pràctica, però, no es va haver d'aplicar cap d'aquestes exclusions. En el cas de l'ANE també es posaven restriccions -d'un altre tipus- a la revisió: els salaris revisats havien de comportar, com a màxim, un augment dos punts per sota de la nova previsió anual d'inflació realitzada en base a les dades de l'IPC del primer semestre; com que l'augment dels sis primers mesos de 1982 es va situar en un 7'8% -que extrapolat representava un 16'2% (si bé després l'augment efectiu fou inferior)- comportava una revisió del 3'4% si l'augment havia estat inferior al 10'8% i un augment addicional fins arribar al 14'2% en cas contrari.

calia contemplar-la explícitament als convenis; tot i això, als darrers anys, la major part dels treballadors afectats per conveni han estat protegits per clàusules de revisió salarial. En darrer lloc, en el cas dels treballadors no subjectes a conveni -significativament, la immensa majoria de treballadors de les Administracions Públiques i els afectats pel salari mínim-, els errors de la previsió d'inflació incideixen directament sobre els salaris reals.

Taula 3.2. Variacions mínimes de preus que implicaven revisions salarials segons la política de rendes, 1978-1986

Any	Taxa acumulada de variació de l'IPC	
1978	Pactes Moncloa	11'5 % final juny
1979	Decret-Llei	6'5 % final juny
1980	AMI	6'75% final juny
1981	AMI	6'6 % final juny
1982	ANE	6'09% final juny
1983	AI	9'0 % final setembre
1985	AES	7'0 % final desembre
1986	AES	8'0 % final desembre

La revisió es preveu primer atenent el comportament de l'IPC durant el primer semestre -encara que sempre amb efectes retroactius des de l'inici d'aplicació dels convenis-, després durant els nou primers mesos (és el cas de l'AI de 1983) i, posteriorment (AES), atenent el resultat anual de l'índex (taula 3.2). Les revisions previstes sempre tenen en compte les variacions de l'IPC en termes acumulats i no pas -com tècnicament fóra més correcte- en termes de promig dels mesos considerats respecte dels mateixos mesos de l'any anterior.

La variable concreta d'actuació sobre els salaris ha canviat al llarg del temps: als Pactes de la Moncloa va ser la Massa Salarial Bruta (que inclou el conjunt de cotitzacions socials, tant les corresponents a la "quota obrera" com a la "quota empresarial") del conjunt dels treballadors assalariats de l'empresa tenien o no regulades les seves condicions per conveni. En concret, per a l'any 1978 establí un límit d'increment del 20% que, afegint-hi els efectes dels canvis d'antiguitat i de categoria, podria arribar al 22%. El percentatge d'augment fou establert en condicions homogènies de

productivitat; els representants dels treballadors van utilitzar aquesta especificació com a argument per superar, en alguns convenis d'empresa, la norma salarial. El criteri permetia enriquir la negociació col·lectiva en la mesura que es discutien globalment el conjunt de pagaments salarials inclosos fins i tot els ingressos dels assalariats no afectats per conveni, que és el cas de molts directius.

Posteriorment, el decret salarial per a l'any 1979 continua considerant la Massa Salarial Bruta com a variable instrumental, però exclou les cotitzacions socials a càrrec de l'empresa. A partir de l'AMI (1980-81), s'abandona aquesta variable i només es regulen els salaris dels treballadors afectats per conveni i sense predeterminar el concepte salarial específic que havien d'utilitzar les unitats negociadores.

Els Pactes de la Moncloa establien únicament un límit màxim a l'augment de salaris; posteriorment fou adoptada una franja de referència, amb uns valors mínim i màxim i criteris generals -com ara l'estabilitat de l'ocupació, la situació de l'empresa, la relació dels nivells salarials respecte de la mitjana nacional i del sector i l'establiment de compromisos en matèria de productivitat i absentisme- per determinar la posició concreta dins la franja salarial; a la pràctica, els valors inferiors i superiors de la franja van servir, en general, per determinar les postures inicials d'empresaris i sindicats respectivament¹⁷. L'AMI introdueix, però, la possibilitat -una novetat important- que els augments salarials siguin inferiors als previstos en el cas d'empreses que demostrin dificultats econòmiques, amb la qual cosa s'introduïa una excepció al principi segons el qual els salaris establerts als convenis representaven sempre mínims indefugibles per les empreses afectades. L'ANE preveu també un tractament salarial diferent de les empreses acollides a plans de reconversió.

Respecte de la distribució dels augments entre categories professionals, els Pactes de la Moncloa recomana que com a mínim un 50% de l'augment

¹⁷ Ens referim a les situacions en què la política de rendes ha comptat amb el recolzament d'alguna força sindical i a la postura negociadora d'aquests sindicats acceptants de l'acord.

de la Massa Salarial es distribueixi linealment (és a dir, en quantitats monetàries iguals per a totes les categories de treballadors). Després, el criteri adoptat amb caràcter general serà el del repartiment proporcional, és a dir, d'augment iguals en termes percentuals.

Pel que fa al caràcter legal de la normativa salarial, cal distingir entre, d'una banda, el decret-llei de 1977 (que va concretar els aspectes salarials dels Pactes de la Moncloa) i el de 1978 (vigent l'any 1979) i, d'altra banda, la política de rendes posterior. En els dos primers anys, la norma té un caràcter vinculant per al sector públic i semi-imperatiu per al sector privat: la superació de la norma es podria considerar motiu per retirar qualsevol ajut creditici i/o fiscal de l'estat i podria també donar lloc a l'autorització, sempre que la superació fos conseqüència de les demandes sindicals, d'una disminució de la plantilla d'un 5%¹⁸. Els acords centrals entre sindicats i empresaris sobre normes salarials han estat considerats vinculants únicament per a les organitzacions signants si bé, a la pràctica, els acords han tingut una incidència important per al conjunt de treballadors; quan el govern ha participat directament en els acords també han estat fixats formalment els augmentos dels treballadors de les Administracions Públiques.

Els acords no han tractat gaire la qüestió del salari mínim: només de vegades recorden que la seva revisió ha de fer-se -tal com ho regula l'Estatut dels Treballadors- prèvia consulta amb les organitzacions sindicals i empresarials.

Acabat el període de vigència de l'AES, el mes de desembre de 1986, la dinàmica de la negociació col·lectiva va canviar pronunciadament i es van produir dissensions irreconciliables entre la recomanació salarial del govern i les propostes sindicals, no només de CCOO, sinó també de la UGT; també s'havien produït dissensions l'any 1984 -no es va arribar a cap acord-, però

¹⁸ En un treball efectuat pel "Gabinete de Asesoramiento Económico de la Dirección General de Trabajo" sobre la negociació col·lectiva durant 1979, Fernández de Frutos (1980) afirma, potser exageradament: "...la presentación de que las limitaciones salariales son sólo vinculantes para la Administración y indicativas para las Empresas privadas no tiene más matiz de libertad a las partes que su mero enunciamento." (pp.21-22)

entre les dues conjuntures hi detectem diferències rellevants. En primer lloc, la discussió ja no se centra en la disjuntiva entre disminució o manteniment, sinó entre manteniment o augment dels salaris reals; per tant, si el 1984 la manca d'acord havia estat fruit d'un "enduriment" de la postura governamental més que d'un rebuig sindical de la política de rendes¹⁹, a partir de 1987 va ser el resultat d'una postura més militant dels sindicats. A més, a partir de 1987 els sindicats actuen progressivament de forma més unitària.

2.2. Els costos laborals no salarials

Les cotitzacions socials representen a Espanya una part molt important dels costos laborals i el seu augment explica, en gran part, el creixement dels costos laborals i de les tensions inflacionistes durant els anys setanta²⁰. A més, la destrucció de llocs de treball, amb el correl·lari de disminució de la població que cotitza a la Seguretat Social, obligava o bé a un augment ininterromput dels tipus de cotització dels empresaris i/o dels treballadors o bé a un finançament estatal creixent de la Seguretat Social.

Els Pactes de la Moncloa opten per la segona alternativa, l'augment de la participació de l'estat en el finançament de la Seguretat Social; l'objectiu era, a curt i mig termini, que la participació passés del 3'5% del total de despeses (1977) al 8'2% l'any 1978 i al 20% durant l'any 1983. Els següents acords als que participa directament el govern -ANE i AES- avalen la continuació de la línia de participació estatal creixent.

2.3. Mesures relacionades amb el foment de l'ocupació

La política de rendes ha postulat que la moderació dels costos laborals -salarials i no salarials- comporta ella mateixa una millora del desequilibri entre oferta i demanda al mercat de treball, perquè augmenta els excedents

¹⁹ Fins al punt que l'experiència de 1984 ha estat interpretada com a "política de rendes implícita". És una idea en què bàsicament coincideixen Toharia (1984), Espina (1985) i Zufiaur (1985).

²⁰ Vegeu supra II.2.

empresarials i, amb ells, la inversió²¹.

A més de la moderació salarial, van adoptar-se, amb caràcter secundari, altres mesures considerades de foment de l'ocupació. En primer lloc, mesures de "repartiment del treball" o reducció de l'oferta de treball, com ara la reducció de la jornada de treball, de les hores extraordinàries, de la pluriocupació o de l'edat de jubilació. En segon lloc, mesures "flexibilitzadores" de les condicions de contractació²² que podem considerar, des d'un altre punt de vista, de control de la força de treball²³. Després, subvencions públiques -directes o mitjançant reduccions fiscals o de les cotitzacions socials- a la contractació i, en darrer lloc, alguns compromisos en matèria de contractació pública.

L'AMI contempla la qüestió de la jornada de treball amb l'objectiu de reduir-la fins a 1980 hores anuals i fins a 1880 els anys 1980 i 1982 respectivament. En el moment de signar-se l'acord, el màxim legal era de 2006 hores. L'altre acord que tracta aquesta qüestió és l'AI: la negociació estava condicionada per la reducció prevista -i promesa en el programa electoral- pel govern socialista fins a un màxim legal de 40 hores setmanals. La qüestió fou transferida, en certa forma, a la taula de negociació entre sindicats i empresaris perquè la concretessin i es va establir un màxim en

²¹ Sobre la relació entre variacions salarials i ocupació, vegeu supra I.5. Hi ha el problema addicional que els augments d'excedents poden servir no tant per augmentar els beneficis empresarials com per cobrir costos financers creixents. Sobre aquest problema en el cas espanyol, vegeu Garrido, Sanromà i Trullén (1983).

²² La relació entre ocupació i formes de contractació al nivell tendencial no és clara. L'única relació manifesta se situa entre formes de contractació i sensibilitat de l'ocupació a les fluctuacions econòmiques. La possibilitat de contractar treballadors durant un període curt de temps, o amb una relació que l'empresa fàcilment podrà trencar, incentivarà la contractació en moments d'una conjuntura econòmica favorable, però també facilitarà l'"expulsió" de mà d'obra en una conjuntura desfavorable (Kaufman, 1978).

²³ L'augment del pes dels treballadors temporals en debilita la posició negociadora i dificulta la seva activitat sindical; atesos els seus resultats, també podem considerar aquest augment, encara que no sigui aquesta la seva funció principal, com un mecanisme de reducció dels augments salarials al nivell agregat (vegeu supra I.3).

termes anuals i no setmanals (concretament, en 1826 hores i 27 minuts²⁴). A l'AES, en canvi, la qüestió de la jornada ja es considera "tancada" i no s'hi fa cap esment.

Pel que fa a les hores extraordinàries, l'AMI recomana la supressió de totes les no justificades per situacions excepcionals o per la naturalesa mateixa del treball. L'ANE estableix un recàrrec del 10% en la cotització empresarial d'aquestes hores amb l'objectiu de desincentivar-les. En successius pactes, les referències es limiten a recordar els anteriors acords i la legislació vigent. Sobre la pluriocupació, els acords també ens remeten a la legislació vigent. Respecte de la jubilació, l'AMI demana la possibilitat legal d'establir-la als 64 anys i l'ANE contempla la possibilitat de jubilació amb el 100% de drets si alhora és contractat un aturat -contracte anomenat "de relleu"- amb les mateixes condicions.

Pel que fa a la "flexibilització", tots els acords en què ha participat el govern l'han tractada amb més o menys amplitud. Els Pactes de la Moncloa preveïen unes primeres mesures que no afectaven el conjunt de treballadors, sinó només determinats col·lectius (afavorint la segmentació del mercat de treball). Van tractar la possibilitat de contractes de caràcter temporal amb un 50% de les cotitzacions socials a càrrec de l'estat per a persones acollides al subsidi d'atur i per als demandants d'una primera ocupació. Els altres acords on participa el govern -i, en especial, l'ANE- afirmen que el desenvolupament de les diferents formes de contractació contemplades en l'Estatut dels Treballadors -com ara la contractació temporal, en pràctiques, per a formació o a temps parcial- fomentaran l'ocupació i que, per tant, el govern, prèvia consulta amb les organitzacions signants, en regularà legislativament l'aplicació.

En canvi, la legislació sobre acomiadament no ha estat tractada, excepte a l'ANE, amb una referència polèmica -i formulada ambigüament- segons la qual, en matèria d'acomiadaments col·lectius, calia adaptar la legislació

²⁴ Segons l'acord, calia aplicar la mesura mitjançant la negociació col·lectiva i durant l'any 1983 no afectaria els treballadors que ja haguessin pactat la jornada per a aquest any. Però el mes de juny el govern, mitjançant una llei, va establir el màxim de 1826 hores com a norma general.

laboral espanyola a la normativa comunitària²⁵.

Alguns acords tracten també altres qüestions: contractacions públiques, subvencions o desgravacions a la contractació privada o el problema de la formació professional²⁶. El "Fons de Solidaritat", que malgrat la pretensió del nom té un impacte molt limitat, és una de les novetats de l'AES i consisteix en un fons de 60.000 milions de pessetes de gestió tripartita. Finançat a parts iguals entre l'estat -a través dels seus Pressupostos Generals-, els empresaris i els treballadors (a partir d'una cotització excepcional del 0'56% repartida a parts iguals), la utilització d'aquest Fons s'havia d'orientar a qüestions com ara la formació professional, les subvencions a noves contractacions o els projectes generadors de llocs de treball. Tot i que fou presentat com un resultat important de la concertació social, en realitat el Fons de Solidaritat és una forma provisional d'assumir les funcions que, més tard, amb la integració a la CEE, complirà el Fons Social Europeu.

En general, als acords no estableixen objectius quantitatius sobre el nivell global d'ocupació o d'atur. L'ANE és una excepció, amb un compromís governamental precís en matèria d'ocupació: la població assalariada ocupada a finals de 1982 no havia de ser inferior a la del moment de la signatura de l'acord; això havia de ser fruit tant de la política governamental com de l'efecte de la disminució dels salaris reals sobre les empreses i es va estimar que caldria compensar la possible caiguda de l'ocupació amb la creació de 350.000 nous llocs de treball.

²⁵ Aquesta referència -ambigua perquè les normes vigents als diferents països de la CEE no coincideixin ni de bon tros- va ser una exigència innegociable de la CEOE i un dels motius principals de la no signatura de l'AES per part de CCOO.

²⁶ L'AES considera el desajustament entre formació professional i les necessitats del mercat de treball com una de les causes de l'atur i es planteja la creació d'un Consell General de Formació Professional per regular la citada formació tant en la part "reglada" com en l'"ocupacional".

2.4. Mesures sobre rendiment de la força de treball

En aquest apartat, el fet més remarcable és que empreses i sindicats assumeixen l'augment de la productivitat i la reducció de l'absentisme com a matèries de col.laboració.

La qüestió de la productivitat fou introduïda per l'AMI -i recollida als acords posteriors-, que proposa que els convenis en tractin el mesurament i l'increment, tant a l'empresa en conjunt com dels grups de treballadors amb una tasca específica; l'AMI reconeix la complexitat de la qüestió, atesos els molts factors que influeixen sobre la productivitat i que no depenen únicament del treballador. No obstant això, es parla d'establir índexos de productivitat total dels factors productius a partir dels quals s'havia d'establir un nivell "normal" exigible a tots els treballadors i remunerat amb el salari-base²⁷. Pel que fa a la distribució dels fruits de l'augment de la productivitat, l'AMI definia les següents prioritats: 1) reestabliment de l'excedent empresarial de les empreses en situació de crisi; 2) inversions creadores de llocs de treball; i 3) incentius salarials.

L'AMI tracta també l'absentisme com una de les causes de disminució de la productivitat per treballador i suggereix la realització d'estudis sobre el tema i la col.laboració dels representats dels treballadors; a més, exigeix de

²⁷ Fins i tot a nivell teòric, hi ha seriosos dubtes sobre la possibilitat de definir aquests índexs. El problema deriva del fet que, en general, quan canvien les quantitats utilitzades de factors productius no es manté la mateixa proporció entre les quantitats dels diferents factors. No hi ha cap criteri satisfactori per agregar les quantitats físiques dels factors i conèixer quant ha crescut la quantitat total d'inputs (si no es vol adoptar el supòsit que els preus dels factors són proporcionals a les productivitats marginals, com fa, per exemple, Myro Sánchez (1983) en un estudi que pretén orientar el càlcul de la productivitat total a les empreses). Encara més problemàtica és la comparació entre situacions amb inputs qualitativament diferents (situacions força freqüents ja que, per exemple, la introducció d'un nou model de màquina, per semblant que sigui a l'anterior, implica passar de l'input "hores de màquina de tipus A" a l'input "hores de màquina del tipus B"). A la teoria econòmica és freqüent un artifice que consisteix a agregar els diferents inputs materials heterogenis -en "unitats de capital"-, però això presenta, des del punt de vista teòric, el problema que la relació producte/"capital" no és purament tècnica i depèn de qüestions com ara el nivell del salari real (com va quedar demostrat en l'anomenada "polèmica sobre el capital" (Harcourt, 1975) i les estructures dels diferents mercats.

l'Administració un control adequat. La qüestió -com a declaració de principis- serà reiterada pels acords posteriors.

2.5. Prestacions socials

Els acords sobre la política de rendes han tractat poc els dos capítols més importants de prestacions econòmiques de les Administracions Públiques a les famílies: el subsidi als aturats i les pensions.

Els Pactes de la Moncloa fan una declaració de principis -sense concreció quantitativa- sobre la necessitat d'estendre el subsidi d'atur. L'evolució legal dels anys posteriors, en canvi, posarà limitacions a la percepció del subsidi. La Llei Bàsica d'Ocupació (LBE), que fou aprovada l'octubre de 1980, va accelerar la disminució del grau de cobertura del subsidi en establir l'accés a les prestacions -i el temps amb dret a aquestes- en funció del període cotitzat. L'ANE no modifica aquesta legislació, però introdueix algunes mesures tendents a compensar parcialment la creixent proporció d'aturats sense cap mena d'ajut estatal, com ara la creació de les anomenades "prestacions complementàries"²⁸, les prestacions per als treballadors fixos del camp i la possibilitat d'assistència sanitària a alguns aturats sense dret al subsidi. D'altra banda, l'acord crea un fons especial d'ajut als aturats (de 15.000 milions de pessetes) gestionat tripartitament. A l'AES hi ha un compromís concret sobre el grau de cobertura del subsidi d'atur: la taxa de cobertura se xifra en un 43% i un 48% per al final de 1985 i 1986, respectivament.

En matèria de pensions, els Pactes de la Moncloa plantegen l'augment de les pensions -d'un 30% de la seva massa global- en un percentatge significativament superior al previst per als salaris, fonamentalment pel que fa a les pensions més reduïdes. L'ANE i l'AES, en canvi, tot i que insisteixen en la redistribució de la massa global de pensions i en la millora de les més reduïdes, es plantegen una revalorització promig en línia amb la dels salaris: d'un 10% l'ANE -que, segons la inflació prevista comportava

²⁸ Aquestes prestacions donen dret a cobrar el 75% del salari mínim principalment a aturats amb responsabilitats familiars.

una disminució en termes reals- i d'un 7% segons l'AES -és a dir, una congelació en termes de poder adquisitiu.

La reforma de la Seguretat Social s'esmenta als Pactes de la Moncloa, a l'ANE i a l'AES, però malgrat els apartats que hi dediquen i que la consideren qüestió prioritària, no arribarà mai a concretar-se un consens "tripartit" sobre la dita reforma.

2.6. Política fiscal i monetària

L'acord que més tracta les qüestions fiscals i monetàries és, sens dubte, el dels Pactes de la Moncloa. Aquest acord es diferencia de la resta per la seva forma institucional -que permet englobar moltes més qüestions- i per la conjuntura específica en què fou plantejat. La reforma fiscal i financera hi apareixen com uns dels elements que caldrà "intercanviar" amb la restricció salarial.

Tot i que la reforma fiscal aparegui al text dels Pactes de la Moncloa²⁹, no se'n pot concloure que la reforma fiscal no s'hauria produït sense aquesta restricció salarial, si no és en el sentit molt general que la restricció salarial va ser un dels fets que facilità la consolidació del nou règim polític. En general, hi havia consens sobre la inevitabilitat, més o menys immediata, d'una reforma fiscal que implantés com a impost directe bàsic un impost progressiu sobre la renda en la línia dels països de la CEE³⁰. El manteniment

²⁹ I encara més que hi apareguin qüestions com, per citar tres exemples, la despenalització dels anticonceptius, l'àmbit d'aplicació de la jurisdicció militar o l'acceptació de l'energia nuclear.

³⁰ Les diferències afectaven sobretot el moment d'aplicació de la mesura; per exemple, Trullén (1989, p.425, nota 5) assenyala que l'OCDE considerava inoportú implantar la reforma simultàniament amb les mesures d'estabilització econòmica. L'evidència mateixa que presenta Trullén, el qual defensa una tesi diferent de la nostra, sembla avalar la nostra interpretació; és significatiu per exemple el fet que les diferències entre la CEOE i el govern no se centraven en si s'havia de produir o no la reforma, sinó en si s'havia de produir o no una moratòria fiscal (p.376); i és significatiu, sobretot, el fet que Fernández Ordóñez, en aquells moments ministre d'Hisenda, afirmés davant la comissió econòmica del Congrés l'agost de 1977: "Esta reforma tributaria no es contrapartida, no se pretende esgrimir como una pieza de negociación para un compromiso salarial; es, sencillamente, el requerimiento mínimo e

de l'anterior sistema fiscal hauria provocat tensions socials creixents i, si s'hagués generalitzat la reivindicació que l'IRTP fos pagat per les empreses, potser s'hauria produït un augment de la càrrega fiscal de les empreses³¹. Malgrat la reforma fiscal, els Pactes preveïen per al 1978 un increment moderat de la pressió fiscal (un 1% del conjunt d'ingressos tributaris respecte del PIB).

A la resta d'acords, el tema fiscal hi és pràcticament absent, de manera que la negociació centralitzada de salaris no incorpora l'efecte dels impostos i, per tant, la política salarial no contempla com a variable fonamental els salaris nets d'impostos de les diferents categories de treballadors. L'AES aborda algunes mesures fiscals, però de forma marginal, amb un apartat referit al tractament de les rendes més baixes que preveu l'augment de la deducció per als perceptors de rendes del treball i de certes deduccions per determinats conceptes, com ara matrimoni, fills, persones grans dependents... així com una elevació de la quantitat d'ingressos mínims amb obligació de declarar; l'AES també tracta l'aspecte -també contemplat a l'ANE- de diferents tipus de desgravacions per afavorir la inversió i/o l'ocupació.

En l'altre vessant de la política fiscal, el de la despesa pública, el plantejament general dels Pactes de la Moncloa és d'austeritat i de limitació del dèficit públic en línia amb la resta de mesures estabilitzadores, tot i que aquests pactes contemplen la prioritat de les despeses públiques en aquelles activitats que generin més ocupació i tot i que preveuen un augment de la inversió pública d'un 30%. Amb l'AES, el govern es compromet a un augment de la inversió pública, preferentment orientat a projectes intensius en mà d'obra, i dels diners destinats a establir convenis de col·laboració de l'INEM amb organismes públics (amb l'estimació que això podria donar feina

imprescindible para que el país pueda empezar a ser un país moderno; (...) y esto no forma parte de ningún intento de negociación salarial ni de pacto social." (citat a Trullén, 1989, p.385)

³¹ Segons l'estudi del Ministeri d'Economia sobre la negociació col·lectiva durant el 1978, un 21'7% de les empreses públiques i privades de la mostra pagaven l'IRTP i, en molts casos, també el total de quotes de la Seguretat Social (p.21).

a un nombre de treballadors entre 160 mil i 190 mil) i preveuen la possibilitat d'estendre aquest tipus de convenis a les empreses privades.

La política monetària aprovada als Pactes de la Moncloa és restrictiva i continua la que havia practicat el Banc d'Espanya els anys anteriors; concretament, fixen l'objectiu de creixement monetari en un 17% promig anual (molt baix si tenim en compte que la previsió de creixement del PIB en termes nominals era del 21'4%) i limiten el recurs del Tresor al Banc d'Espanya com a forma de finançament del dèficit públic. L'AES també fa una referència genèrica a aquest àmbit i contempla l'augment en termes reals de la financiació al sector privat, un dels principals punts de conflicte entre l'empresariat i el govern, i un descens dels tipus d'interès.

2.7. Estructura de la negociació col·lectiva i qüestions sindicals

Un aspecte molt present a la concertació és el reconeixement de les organitzacions sindicals i l'obtenció de guanys organitzatius.

La negociació mateixa de pactes socials reforça el paper de les organitzacions -i, fonamentalment, de les seves direccions- que monopolitzen la representativitat dels treballadors. A aquest fet s'hi afegeix el propòsit reiterat dels diferents acords de centralitzar l'estructura de la negociació col·lectiva, d'anar a convenis sectorials de caràcter estatal i superar, utilitzant un terme de l'AMI, l'"atomització" existent.

L'altre gran aspecte present als primers acords és el reconeixement dels drets sindicals i de la representació dels treballadors al nivell d'empresa, qüestió que forma part de les reformes previstes als Pactes de la Moncloa; amb l'ABI i l'AMI, quan encara no havia estat debatut parlamentàriament l'Estatut dels Treballadors, l'acord CEOE-UGT permet augmentar la incidència d'aquestes organitzacions sobre el marc futur de les relacions laborals. Altres acords, un cop definida la legislació bàsica, fan referència sobretot al compliment de la citada legislació i intenten avançar en aspectes de mediació i arbitratge.

A partir de l'AMI, els acords estableixen també la possibilitat de descompte directe de la quota dels afiliats per part de l'empresa, que després

l'ANE considerarà vinculant per a les empreses de més de 250 treballadors.

L'altra via d'obtenció de "guanys organitzatius" és l'accés a organismes públics o l'obtenció de subsidis estatals. El tema de la "participació institucional" dels sindicats (i de les organitzacions empresarials) -que comporta també compensacions econòmiques en concepte d'aquesta participació- ha estat present en tots els acords en què ha participat el govern.

Els Pactes de la Moncloa preveïen la presència dels sindicats -i de les associacions empresarials- als organismes de control dels preus intervinguts, a l'elaboració d'un possible (mai no aplicat) indicador complementari de l'IPC sobre l'evolució dels preus que afectessin els col·lectius de rendes més baixes, al control de la gestió de la Seguretat Social i als òrgans de gestió de les empreses públiques.

L'ANE planteja un compromís de control de la gestió de la Seguretat Social i també la participació en la seva reforma per part dels sindicats i de les organitzacions empresarials, així com la participació institucional, ja prevista legalment, en tota una sèrie d'organismes -com ara l'Institut Nacional d'Ocupació (INEM), el Fons de Garantia Salarial, la Junta Superior de Preus, l'Institut de Mediació, Arbitratge i Conciliació (IMAC), l'Institut Nacional d'Estadística (INE)...- i l'estudi de la participació en qualsevol altre organisme a petició de qualsevol dels signants de l'acord. Contempla també la realització de convenis de formació entre diversos Instituts públics i les organitzacions sindicals i empresarials considerades representatives. Igualment, els afiliats als sindicats signants dels acords tindrien dret preferent d'utilització dels serveis oferts per l'Institut Social del Temps Lliure.

L'AES constata el desenvolupament desigual de la participació en organismes i empreses públiques i introdueix el propòsit de crear un Consell de consulta i assessorament al president del govern format per les organitzacions signants i limitat al temps de vigència de l'AES. Els anteriors acords no aborden el tema del patrimoni sindical acumulat (el conjunt de béns dels desapareguts sindicats verticals); el govern adopta a l'AES el compromís de presentar al Parlament en el termini de sis mesos (prèvia

consulta amb les organitzacions signants) un projecte de llei que resolgui la qüestió.

La concessió de subsidis econòmics a les principals confederacions sindicals a càrrec dels Pressupostos de l'Estat establerta a partir de mitjan 1981 no havia aparegut formalment en cap acord, però és una conseqüència del clima social creat amb la signatura de l'ANE.

3. Conclusió: continuïtat i discontinuïtat de la concertació

De l'anàlisi anterior sobre la política de rendes i la concertació se'n desprèn que les qüestions tractades pels acords centrals no són estrictament la salarial, sinó que també tracten altres punts que afecten els assalariats o els sindicats com a organitzacions; queda totalment justificat, doncs, l'esquema teòric segons el qual els acords neocorporatius creen expectatives als sindicats no només en termes de possibles guanys per a llur base social en canvi de la restricció salarial sinó també de guanys de tipus organitzatiu.

L'experiència espanyola fins al final de 1986 participa alhora d'elements de continuïtat i d'elements de discontinuïtat, segons l'aspecte que ens interressi destacar i el punt de comparació que prenguem.

Parlem de continuïtat perquè entre l'octubre de 1977 i final de 1986 les característiques de la negociació col·lectiva són manifestament diferents respecte dels anys anteriors i posteriors i hi preval el principi de negociació subordinada a la política de rendes; aquest període d'eficàcia de la política de rendes -i també de predomini del que podríem anomenar la "cultura de la concertació"- és molt més llarg que l'assolit en algun altre país europeu com, per exemple, la Gran Bretanya o França.

Però també parlem de discontinuïtat, i no només perquè el model entra en crisi oberta els anys 1987-88, sinó perquè les seves característiques són totalment diferents a les de països, com ara Àustria³², que en algun moment

³² Irònicament, el 14 de desembre de 1988, el dia de la vaga general, el canceller austríac visitava oficialment Espanya. A la roda de premsa conjunta, Felipe González va fer la reflexió que un enfrontament amb els sindicats com el que s'estava produint seria impensable a Àustria. Darrera l'experiència de "concertació" dels dos països, hi havia certament dues

han servit de referència. Els diversos acords analitzats, tot i que tenen com a element comú la restricció salarial, són molt diferents; diferents en la seva forma institucional, en el nombre d'"agents" implicats i en l'agenda de temes tractats. La majoria d'aquests acords han estat molt més orientats a consolidar el sistema polític, a definir el model de relacions laborals o a reconèixer la representativitat de determinades organitzacions que no pas a aconseguir un "intercanvi" entre "agents" socials plenament consolidats. En el contingut dels acords no hi apreciem tampoc una línia clara d'evolució que mostri, per exemple, una participació creixent de les organitzacions sindicals i empresarials en la definició de la política econòmica i/o social; és significatiu que la posició del govern i dels sindicats sobre la pròpia amplitud dels acords ha fluctuat molt; paradoxalment, de vegades (1984) el fracàs de l'acord ha aparegut públicament com una divergència entre el govern, que plantejava taules de negociació diferents per a diferents qüestions, i els sindicats, que reivindicaven discussions més globals; altres vegades (1987-88), en canvi, la divergència ha aparegut públicament just en els termes contraris.

tradicions i dues realitats socials molt diverses.

II.4. NEGOCIACIO COL·LECTIVA I GRAU DE COMPLIMENT DELS ACORDS

En aquest capítol fem un seguiment del grau de compliment de la política de rendes i dels acords neocorporatius analitzats al capítol anterior.

En primer lloc, estudiem l'estructura de la negociació col·lectiva -una de les qüestions sobre les que els acords pretenien influir. Tot seguit (apartat segon), comparem l'evolució promig dels salaris de conveni amb l'evolució que contemplava la política de rendes.

Als següents apartats (tercer i quart) contrastem la distribució per categories dels augments salarials amb les indicacions de la política de rendes i discutim la tesi, generalment acceptada, que l'existència d'una referència central serveix per disminuir la dispersió intersectorial dels augments salarials. No tractem directament, però, ni l'evolució del poder adquisitiu dels salaris ni la de les diferències salarials, que són els temes centrals del capítol posterior (II.5) sobre la distribució de la renda.

A l'apartat cinquè comparem l'evolució de preus efectiva amb la prevista a la política de rendes i aportem dades sobre el grau d'extensió de les clàusules de revisió salarial.

A l'apartat sisè presentem dades indirectes sobre l'evolució dels costos laborals no salarials com ara la participació estatal en el finançament de la Seguretat Social i el pes de les cotitzacions socials dins la "Remuneració total d'assalariats" i dins del Producte Interior Brut.

A l'apartat setè contrastem la negociació col·lectiva sobre la jornada de treball amb els acords sobre aquesta qüestió. Després (apartat vuitè), fem uns breus comentaris sobre el possible impacte dels acords sobre les negociacions al nivell d'empresa pel que fa als aspectes de productivitat i absentisme. A l'apartat novè analitzem breument l'evolució de les formes de contractació.

Hem destinat els apartats desè i onzè a contrastar l'evolució real dels dos tipus principals de guanys substantius que els sindicats esperaven obtenir dels acords neocorporatius -prestacions socials i millora del problema de l'atur- amb el text dels acords, mentre que a l'apartat dotzè tractem els

guanyos organitzatius derivats d'aquests acords.

Amb unes breus conclusions (apartat tretzè) tanquem el capítol.

1. L'estructura de la negociació col·lectiva i el seu grau de centralització

Durant els darrers anys del franquisme, la negociació col·lectiva afectava ja la major part dels treballadors assalariats¹. En el postfranquisme, contiuina aquest procés de generalització, de manera que s'estima que prop de les tres quartes parts dels treballadors assalariats fora de les Administracions Públiques tenen actualment regulades les seves condicions de treball per convenis col·lectius².

Les direccions de les principals organitzacions de treballadors i empresaris han insistit durant el període que analitzem en la necessitat de superar l'"atomització" de la negociació col·lectiva. En el cas dels sindicats, tant CCOO com la UGT i la USO -la darrera almenys fins al 1981- havien defensat públicament la necessitat que la "centralització" substituís la tàctica utilitzada durant el franquisme, quan era molt més possible evitar les limitacions legals en negociacions al nivell d'empresa que no pas en negociacions al nivell de sector. Aquest desig de centralització, comú a aquests sindicats i a la CEOE, queda clarament reflectit en els acords anteriorment analitzats.

La informació estadística sobre l'àmbit d'aplicació dels diferents convenis és molt discontinua fins als anys 80. Tot i això, no sembla que, al nivell agregat, l'estructura negociadora formal hagi estat afectada de forma important pel desig centralitzador. La signatura de més de 3.000 convenis (o revisions de convenis) cada any (taula 4.1) no permet certament parlar d'una estructura negociadora centralitzada. La majoria de convenis se signen al nivell d'empresa tot i que, com que els convenis sectorials afecten normalment un nombre de treballadors molt més gran, el percentatge de

¹ Vegeu supra II.2.

² En concret, el Ministeri de Treball i Seguretat Social (1988), en un estudi recent, estimava en un 26% la població assalariada amb dret legal a la negociació col·lectiva però sense haver-hi tingut accés real (pp.29-32).

treballadors afectats per convenis d'empresa respecte del total de treballadors coberts per la negociació col·lectiva es mou només entorn del 17% (taules 4.2 i 4.3). La negociació al nivell d'empresa és bàsicament una característica de les grans empreses (taula 4.4), tot i que en molts casos aquest tipus de negociació també afecta empreses petites (Ministerio de Economía y Hacienda, 1988, p.49). Actualment, més de la meitat de la població afectada per convenis ho està per un conveni sectorial d'àmbit provincial (taula 4.3).

Taula 4.1. Convenis anuals segons l'any d'inici d'efectes econòmics, 1983-1988

Any	Total convenis
1983	3.655
1984	3.796
1985	3.834
1986	3.790
1987	4.112
1988(p)	3.909

(p) provisional

Nota: Inclou revisions de convenis. Abans de 1983, la informació és menys completa (vegeu l'annex 3)

Font: Ministerio de Trabajo i Seguridad Social. Boletín de Estadísticas Laborales.

Taula 4.2. Convenis segons l'àmbit d'aplicació, 1981-88
(% sobre el total de convenis)

	1981(a)	1982(a)	1983	1984	1985	1986	1987	1988(p)
Empresa prov.	57'4	56'0	56'2	58'8	58'4	59'2	59'7	60'5
Empresa interp.	8'6	8'6	8'8	8'1	9'1	9'1	8'8	8'6
Grup d'empreses	1'7	0'8	1'0	0'8	0'6	0'6	0'7	0'5
Local-comarcal	1'1	1'3	1'2	1'1	1'1	1'1	1'0	0'8
Provincial	29'0	31'0	30'7	29'2	28'8	28'0	27'8	27'5
Interprovincial	0'7	0'7	0'6	0'6	0'6	0'4	0'5	0'7
Nacional	1'5	1'6	1'5	1'3	1'3	1'5	1'5	1'4

(a) sense les dades de Catalunya

(p) provisional

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades pel Ministeri de Treball i Seguretat Social i d'Estadística de convenios colectivos.

Taula 4.3. Percentatge de treballadors afectats per convenis de diferents àmbits d'aplicació, 1981-1988

	1981(a)	1982(a)	1983	1984	1985	1986	1987	1988(p)
Empresa prov.	8'5	6'7	7'9	8'0	7'6	7'1	6'9	7'1
Empresa interprv.	12'4	9'1	9'3	9'1	9'7	10'3	9'2	8'2
Grup d'empreses	0'9	0'2	0'2	0'3	0'2	0'2	0'2	0'2
Local-comarcal	0'3	0'4	0'4	0'3	0'3	0'3	0'5	0'2
Provincial	42'7	53'1	53'7	53'7	53'6	53'0	54'1	54'5
Interprovincial	1'2	2'2	4'3	3'8	3'8	2'6	2'7	2'0
Nacional	33'9	28'3	24'0	24'9	24'7	26'5	26'5	27'8

(a) sense les dades de Catalunya

(p) provisional

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades pel Ministeri de Treball i Seguretat Social i d'Estadística de convenios colectivos.

Taula 4.4. Nombre promig de treballadors per empresa segons l'àmbit del conveni, 1981-1988

Any	Convenis Empresa	Convenis d'altres àmbits
1981(a)	522'5	5'2
1982(a)	450'9	5'9
1983	452'3	5'9
1984	417'7	6'1
1985	410'2	6'0
1986	422'2	5'8
1987	392'8	5'8
1988(p)	369'2	6'0

(a) sense les dades de Catalunya

(p) provisional

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades pel Ministeri de Treball i Seguretat Social i d'Estadística de convenios colectivos.

Sense descartar alguns canvis respecte de l'estructura negociadora existent durant el franquisme -per exemple, una pèrdua de pes dels convenis d'àmbit comarcal- cal concloure, si comparem les xifres anteriors amb la

informació molt més desigual de què disposem sobre el període franquista³, que aquesta estructura ha gaudit d'una forta inèrcia i que les variacions de la política sindical al llarg del període no l'han afectada gaire. Tanmateix, i aquesta és una de les qüestions que vol destacar aquesta tesi, durant una sèrie d'anys s'ha produït una centralització de fet⁴ en la mesura que han estat pactades unes normes salarials que han orientat efectivament la negociació dels diferents convenis.

2. Els salaris de conveni i la política de rendes

La UGT i CCOO són molt majoritàries a les comissions negociadores dels convenis -sobretot al nivell sectorial- (taules 4.5 i 4.6), de manera que quan les dues confederacions signen -o donen suport a- un acord, el seu compliment queda assegurat a la majoria de convenis; fins quan només una d'elles⁵ signa l'acord, l'incompliment de la norma salarial es fa molt difícil⁶, particularment si la demanda de força de treball és molt deprimida.

La taula 4.7 mostra que en general es produeix un molt elevat seguiment de les normes salarials quan han estat acceptades per, almenys, una de les dues principals confederacions sindicals, perquè, en aquests casos, els augments promig dels convenis s'han mantingut sempre dins les previsions de la política de rendes⁷.

³ Vegeu supra II.2.

⁴ Sobre la diferència entre la centralització formal i la centralització de fet, vegeu supra I.3.

⁵ Ha estat el cas de la UGT, en dues ocasions -per un període total de quatre anys- (vegeu supra II.3).

⁶ Si una central no té majoria absoluta a la comissió negociadora i la resta de sindicats es neguen a signar un acord salarial, sempre podria arribar-se en un conveni que legalment sigui d'"eficàcia limitada" però que, a la pràctica, s'apliqui a tots els treballadors.

⁷ Per tant, dissentim de l'opinió de Julio Segura, que minimitza -amb l'única excepció dels Pactes de la Moncloa- el paper econòmic de la concertació social: "Incluso los empresarios obtenían poco de tales acuerdos: las empresas en dificultades se descolgaron del mínimo de la banda, y las

Taula 4.5. Representació dels treballadors a la negociació dels convenis segons afiliació sindical, 1984-1988

(% de representants sobre el total)

a) Convenis d'empresa

	1984	1985	1986	1987	1988(p)
CCOO	28'36	28'42	28'39	30'34	32'15
UGT	27'09	27'39	28'09	30'97	31'27
Altres	44'55	44'14	43'52	38'69	36'58

b) Convenis d'altres àmbits

	1984	1985	1986	1987	1988(p)
CCOO	35'78	35'74	35'66	37'02	37'58
UGT	41'09	43'35	42'52	43'66	44'99
Altres	23'12	20'91	21'82	19'32	17'43

c) Tots els convenis

	1984	1985	1986	1987	1988(p)
CCOO	30'87	30'82	30'72	32'52	33'91
UGT	31'82	32'57	32'71	35'12	35'70
Altres	37'31	36'61	36'57	32'35	30'39

(p) provisional

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades pel Ministeri de Treball i Seguretat Social i d'Estadística de convenios colectivos.

boyantes superaron ampliamente los máximos porque prefirieron esto a una mayor conflictividad laboral" (El País, 22-12-1988, suplement, p.1). En la nostra opinió, i sense negar que en casos concrets se superés la norma salarial per evitar -o com a resposta a- la conflictivitat, la major part de les empreses -i fins i tot algunes de les que obtenien més guanys- van acordar, gràcies a la política de rendes i sense massa costos en termes de conflictivitat, augments moderats de salaris i, alhora, algunes empreses en dificultats van poder incomplir les normes salarials, no en contra dels acords, sinó obeint la seva orientació, perquè, des de l'AMI, els acords contemplan aquesta possibilitat (vegeu supra II.3).

Taula 4.6. Representació dels treballadors a la negociació col·lectiva a les grans empreses segons afiliació sindical, 1979-1988
(% del total de representants)

	1979	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
CCOO	40'4	32'0	35'0	30'9	34'0	34'9	32'8	35'6	36'2
UGT	29'6	27'9	28'1	33'7	29'0	30'9	29'3	31'3	30'7
USO	2'9	3'7	3'6	2'7	3'0	2'9	3'1	2'5	2'3
Independents	6'5	10'6	11'4	11'1	14'2	12'1	15'1	11'4	13'0
Regionals	1'4	4'7	5'3	4'4	3'7	4'8	5'2	6'2	6'9
No afiliats	-	12'0	9'6	10'0	8'3	9'1	8'3	6'3	4'8
Altres	9'1	9'1	7'0	7'5	7'9	5'3	6'2	6'7	6'2

Font: Ministerio de Economía y Hacienda, La negociación colectiva en... (diversos anys) i Anuario El País, 1988, 1989. Sobre les empreses incloses, vegeu l'annex 3.

Taula 4.7. Normes salarials i resultats de la negociació col·lectiva, 1978-1987

Any		Norma salarial (%)	Promig augments salaris pactats en conveni (%)
1978	Pactes Moncloa	20-20'2	20'6
1979	Decret-Llei	11-14	14'1
1980	AMI	13-16	15'3
1981	AMI	11-15	13'1
1982	ANE	9-11	10'5(1)
1983	AI	9'5-12'5	11'4
1984	Recomanació governamental	6'5	7'7(1)
1985	AES	5'5-7'5	7'4(1)
1986	AES	7'2-8'5	8'1(1)
1987	Recomanació governamental	5	6'5

(1) Abans d'aplicar les clàusules de revisió

Font: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Boletín de Estadísticas Laborales.

Els resultats de la negociació col·lectiva de 1984 i 1987 -únics anys sense acord i amb una oposició clara dels dos sindicats majoritaris a la

recomanació governamental- són l'exemple més evident -en negatiu- de l'efectivitat dels pactes socials. El primer d'aquests anys el govern havia defensat un 6'5% d'augment salarial i els sindicats van reivindicar entorn del 8%, amb un resultat final d'un augment promig -abans de revisió- del 7'7%. L'any 1987 -que inicia un nou període de negociació col·lectiva- l'augment final se situa en promig més d'un punt i mig per sobre de l'objectiu governamental⁸.

Pel que fa a la negociació per a l'any 1979 -amb un decret-llei que no va gaudir del suport dels sindicats, però tampoc la seva oposició oberta-, els augments de conveni van situar-se en promig només una dècima per sobre del màxim previst⁹, tot i que hi ha indicis que la "deriva salarial" va ser superior a la d'altres anys (Fina, 1981)¹⁰.

La informació de les taules 4.8 a 4.15 reforça la nostra conclusió. Mentre durant 1984 i 1987 més del 85% dels treballadors van pactar augments superiors als previstos pel govern, durant 1983 -quan CCOO i la UGT signen un acord central sobre salaris amb la CEOE- només un 6'4% superen la norma i durant 1985 i 1986 -de vigència de l'AES entre la UGT, la CEOE i el govern- ho fan el 21'3% i el 8'4% dels treballadors respectivament. La desviació que es produeix l'any 1988 respecte de l'objectiu governamental, que ràpidament perd tota credibilitat, és encara més gran: només un 2'6% de convenis i un 2'1% de treballadors van fixar -abans d'aplicades les clàusules de revisió pel comportament de l'IPC-

⁸ Mentre la CEOE defensava com a criteri de negociació el 5% d'augment, CCOO va proposar un 7-8%, la UGT un 7% -amb possibilitat de baixar un punt però sense que el promig es situés significativament per sota del 7%- i ELA-STV defensava augments salarials equivalents a l'IPC de l'any anterior -és a dir, d'un 8'3% en termes de desembre sobre desembre (vegeu, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Coyuntura Laboral, n.22, desembre 1987).

⁹ Aquest màxim, a més, havia estat revisat a l'alça abans d'acabar l'any en 0'8 punts, segons un decret aparegut el mes d'agost.

¹⁰ L'any 1979 va mantenir-se l'obligació, per a la majoria de convenis, de ser "homologats" i, per tant, hi havia un incentiu per no superar la norma governamental i, en tot cas, per "amagar" els augments excessius.

augmentos iguals o inferiors al 3%.

Taula 4.8. Augments salarials per trams. Convenis 1981

Tram	%convenis	%treballadors afectats	%augment salarial
Inferior a l'11%	17'6	17'4	9'26
11-13%	27'7	28'5	12'29
Superior al 13%	54'6	54'1	14'68

Nota: Norma establerta: 11-15% (Acord-Marc Interconfederal)

Font: Elaboració pròpia a partir d'informació facilitada pel Ministeri de Treball i Seguretat Social.

Taula 4.9. Augments salarials per trams. Convenis 1982

Tram	%convenis	%treballadors afectats	%augment salarial
Inferior al 9%	6'8	5'4	7'63
9-13%	67'6	53'4	10'88
Superior al 13%	25'6	41'2	14'07

Notes: Dades després de revisió salarial. Norma salarial: 9-11% (ANE). Després de revisió fou possible un augment del 14'21%

Font: Elaboració pròpia a partir d'informació facilitada pel Ministeri de Treball i Seguretat Social.

Taula 4.10. Augments salarials per trams. Convenis 1983

Tram	%convenis	%treballadors afectats	%augment salarial
Inferior al 9'5%	7'8	5'8	7'42
9'5-12'5%	76'9	87'8	11'45
Superior al 12'5%	15'3	6'4	15'00

Nota: Norma salarial: 9'5-12'5% (Acord Interconfederal)

Font: Elaboració pròpia a partir d'informació facilitada pel Ministeri de Treball i Seguretat Social.

Taula 4.11. Augments salarials per trams. Convenis 1984

Tram	%convenis	%treballadors afectats	%augment salarial
Inferior al 6%	5'0	2'4	4'55
6-6'99%	19'7	12'4	6'42
7% o superior	75'3	85'2	7'95

Nota: Dades abans de revisió salarial Recomanació governamental: 6'5%

Font: Elaboració pròpia a partir d'informació facilitada pel Ministeri de Treball i Seguretat Social.

Taula 4.12. Augments salarials per trams. Convenis 1985

Tram	%convenis	%treballadors afectats	%augment salarial
Inferior al 5'5%	2'3	0'6	4'72
5'5-7'5%	71'1	78'1	7'10
Superior al 7'5%	26'6	21'3	8'59

Nota: Dades abans de revisió salarial. Norma sense revisió: 5'5-7'5% (Acord Econòmic i Social)

Font: Elaboració pròpia a partir de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Estadística de Convenios Colectivos.

Taula 4.13. Augments salarials per trams. Convenis 1986

Tram	%convenis	%treballadors afectats	%augment salarial
Inferior al 7'2%	13'8	10'1	6'44
7'2-8'56%	67'7	81'5	8'17
Superior al 8'56%	18'5	8'4	9'63

Nota: Dades abans de revisió salarial. Norma sense revisió: 7'2-8'56 (Acord Econòmic i Social)

Font: Elaboració pròpia a partir d'Estadística de Convenios Colectivos, Ministeri de Treball i Seguretat Social.

Taula 4.14. Augments salarials per trams. Convenis 1987

Tram	%convenis	%treballadors afectats	%augment salarial
Inferior al 5%	2'0	2'4	3'66
5%	11'1	9'2	5'00
Superior al 5%	86'9	88'4	6'75

Nota: Dades abans de revisió salarial. Objectiu governamental d'inflació i salaris: 5%

Font: Elaboració pròpia a partir de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Estadística de Convenios Colectivos.

Taula 4.15. Augments salarials per trams. Convenis 1988.

Tram	%convenis	%treballadors afectats	%augment salarial
Inferior al 3%	0'4	0'3	0'90
3%	2'2	1'8	3'00
Superior al 3%	97'4	97'9	5'39

Nota: Dades provisionals (convenis enregistrats abans del 31 de maig de 1989) i abans de revisió salarial. Objectiu governamental d'inflació i salaris: 3%.

Font: Elaboració pròpia a partir de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Estadística de Convenios Colectivos.

3. Política de rendes i augments salarials de les diferents categories professionals

La distribució dels augments salarials entre categories professionals acordada a la negociació col·lectiva també va adaptar-se a les normes de la política de rendes, segons es desprèn de la informació que proporcionen els estudis sobre negociació col·lectiva del Ministeri d'Economia¹¹. En més de la meitat dels convenis de 1978 analitzats, els augments van establir-se amb

¹¹ Sobre la mostra analitzada, vegeu l'annex 3.

caràcter lineal, tal com recomanaven els Pactes de la Moncloa: en concret i en promig ponderat, el 68% dels augments van ser d'aquest tipus¹², fet que va traduir-se en una reducció del ventall salarial establert als convenis, tot i que l'evolució del ventall salarial efectiu depèn també de com varien els complements que no estan totalment fixats pels convenis, normalment més elevats per a les categories millor pagades. A més, els assalariats amb majors ingressos queden exclosos, en alguns casos, dels convenis¹³.

L'any 1979, en canvi, la recomanació governamental sobre el repartiment proporcional dels augments va complir-se, tot i no haver estat pactada amb cap sindicat, de forma general i, en els convenis analitzats pel Ministeri d'Economia, el repartiment lineal només va representar el 14'8% de l'augment total¹⁴. Durant 1980, el percentatge va ser encara inferior -un 4%- i posteriorment no disposem d'informació sistemàtica pel que fa al cas, però sens dubte, la distribució proporcional dels augments salarials ja s'havia convertit en norma general.

Amb la crisi de la concertació i la dinàmica més unitària en la relació entre els sindicats, reivindicacions favorables als col·lectius pitjor pagats -i que incideixen sobre les dispersions salarials al nivell tant de categories com de sectors- cobren importància, com demostra el fet que la UGT i CCOO van plantejar, per a l'any 1989, per primer cop, la reivindicació conjunta d'un salari mínim de conveni significativament superior al salari mínim establert pel govern, alhora que demanaven millores substancials d'aquest darrer.

¹² L'estudi corresponent a 1978 afirma: "(...) prácticamente dicho 50 por 100 ha sido poco frecuente en las subidas lineales, dándose habitualmente subidas lineales del 100 por 100 o el caso paradójico (?) de algunas empresas ligadas a los medios de comunicación social en las que se ha producido subidas del 50 por 100 lineal y 50 por 100 inversamente proporcional." (p.22)

¹³ Sobre l'evolució del ventall efectiu a partir de dades de l'Enquesta de Salaries de l'INE, vegeu infra II.5.

¹⁴ Altres estudis confirmen el mateix canvi entre 1978 i 1979. Vegeu Grandal, Malo i Serrano (1981).

4. Política de rendes i augments salarials als diferents sectors econòmics.

En aquest apartat només analitzarem com la política de rendes ha pogut afectar la dispersió intersectorial dels augments salarials establerts als convenis. Recordem que els augments de conveni reflecteixen allò que hauria passat en condicions homogènies, és a dir, si no s'hagués produït deriva salarial ni canvis de la composició ocupacional, sectorial i en el nivell d'antiguitat de la força de treball.

Cal comprovar si la política de rendes, quan ha actuat efectivament, ha fet els augments dels diferents sectors econòmics més homogenis que no ho haguessin estat sense aquesta política. Les dades disponibles semblen donar suport empíric a aquesta hipòtesi. El Ministeri de Treball i Seguretat Social proporciona dades desagregades¹⁵ sobre els augments pactats als convenis des de 1981: divideix el conjunt de convenis en 44 sectors econòmics. A partir d'aquestes dades hem calculat un indicador de la dispersió dels augments salarials que assigna als anys 1987-88 un valor manifestament superior al dels cinc anys anteriors.

Taula 4.16. Diferències dels augments salarials pactats a la negociació col·lectiva segons els sectors econòmics, 1981-1988

Anys	Mitjana (no ponderada)	Desviació estàndar (no ponderada)	Coefficient de variació (no ponderat)x100
1981(a)	12'9	2'3	17'7
1982(a)	11'6	1'3	11'1
1983	11'4	0'9	7'8
1984	7'5	0'9	11'4
1985	7'8	0'6	7'4
1986	8'2	0'5	5'7
1987	6'6	0'9	14'2
1988(p)	6'1	0'7	12'1

(a) No inclou dades dels convenis que només afecten Catalunya

(p) dades provisionals

Nota: Les dades estan agrupades en 44 sectors (vegeu l'annex 3)

Font: Elaboració pròpia a partir de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Boletín de Estadísticas Laborales.

¹⁵ Que no són, però, completes. Vegeu l'annex 3.

En tot cas, la major homogeneïtat dels augments salarials no sempre significa que es redueixin les diferències salarials o que no s'ampliïn tant com si s'hagués produït una negociació col·lectiva descentralitzada¹⁶; la descentralització de la negociació -si diferencia els augments salarials entre sectors- servirà precisament, en determinades conjuntures, perquè els sectors amb pitjors salaris millorin la seva posició relativa, com va passar quan el sistema franquista de relacions laborals inicià la seva crisi definitiva¹⁷.

Per veure què ha passat amb les diferències intersectorials de salaris els anys 1978-88, caldrà analitzar l'evolució dels salaris efectius¹⁸, però amb la informació sobre els convenis ja constatem que, en alguns casos, alguns sectors de baixos salaris relatius assoleixen els majors augments salarials de l'any 1987 i 1988, com ara la indústria de la fusta i del suro o l'hosteleria; en canvi, indústries amb salaris més elevats, com ara la de l'automòbil, la construcció naval o la química, obtenen augments inferiors al promig. Durant 1984, quan els sindicats van intentar negociar, en oposició a l'objectiu del govern, augments que no suposessin pèrdues de poder adquisitiu, no només van obtenir augments superiors al promig¹⁹ sectors relativament ben pagats -com el de la química-, sinó també altres en pitjor situació, com l'hosteleria mateixa, el tèxtil o les indústries del paper i arts gràfiques i la dels derivats del cautxú i del plàstic.

¹⁶ Vegeu supra I.3. És, per tant, apressada la conclusió d'un informe del Ministeri de Treball i Seguretat Social (Coyuntura Laboral, 11, pp.7-8) segons el qual: "Otro de los efectos importantes que parece haber tenido el AES es su reducida dispersión (de l'augment salarial) en torno a la media (...). Lo cual parece mostrar que la inexistencia de Pacto favorece a los trabajadores en situación de fuerza en el mercado de trabajo, pero discrimina negativamente a los que se hallan en situación de debilidad, favoreciendo así la "segmentación" dentro de ese mercado".

¹⁷ Vegeu supra II.2.

¹⁸ Vegeu infra II.5.

¹⁹ Augments que no van garantir el manteniment del poder adquisitiu a causa de l'augment de l'IPC, molt superior a les previsions (vegeu l'apartat següent).

5. Inflació prevista i inflació real

La reducció de la inflació va ser pràcticament contínua durant la dècada de 1978-87, mesurada segons l'evolució de les taxes de creixement de l'IPC, sempre decreixents en promig anuals i amb només una lleugera desviació durant 1986, deguda a l'efecte de la introducció de l'Impost sobre el Valor Afegit (taula 4.17).

Taula 4.17. Variació de l'Index de Preus de Consum (IPC), 1978-1988
(% anual)

Any	En promig anual	Desembre a desembre	Previsió desembre a desembre
1978	19'8	16'6	22'0(*)
1979	15'7	15'4	12'0
1980	15'6	15'3	15'0
1981	14'5	14'4	14'0
1982	14'4	13'9	12'5
1983	12'2	12'3	12'0
1984	11'3	9'0	8'0
1985	8'8	8'2	7'0
1986	8'8	8'3	8'0
1987	5'2	4'6	5'0
1988	4'8	5'8	3'0

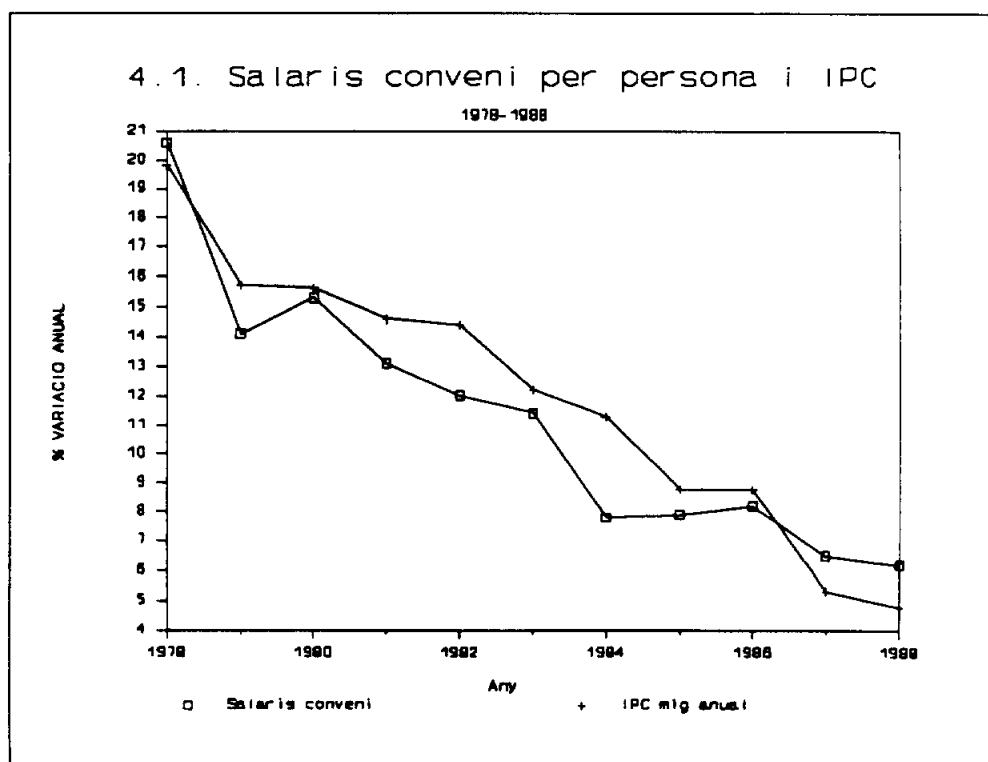
(*) En promig anual

Font: Institut Nacional d'Estadística

El ràpid ritme de disminució de la inflació és paral·lel a la disminució de les taxes de creixement dels salaris de conveni (gràfic 4.1) i fou degut tant a l'efecte directe de la disminució dels costos laborals com a l'efecte sobre les expectatives d'aquesta evolució²⁰ i de l'existència mateixa de la política de rendes. Aquest ritme de disminució fora inimaginable sense l'aplicació de la política de rendes; la moderació salarial és fruit de l'efecte combinat de la situació del mercat de treball, de la disminució de la intensitat

²⁰ Recordem que en fixar els preus les empreses tenen sobre tot en compte l'evolució dels costos -part fonamental dels quals són els costos laborals- i també les previsions sobre les variacions de preus dels seus competidors, que, en una primera anàlisi, poden aproximar-se amb les expectatives de preus (vegeu supra I.4.).

de negociació i, en un primer moment, del canvi de les expectatives d'inflació que serveixen de referència per a la negociació²¹.



Malgrat l'èxit de la reducció de la inflació, els preus han crescut sistemàticament -amb l'excepció rellevant de l'any 1978- per sobre de les previsions governamentals. Atès que l'aplicació de clàusules de revisió mai no ha afectat tots els treballadors (taula 4.18), els desajustaments entre inflació de fet i inflació prevista han incidit sobre l'evolució dels salaris

²¹ En termes de la relació funcional plantejada al capítol I.3, veiem diversos factors que expliquen el menor augment dels salaris monetaris. Alguns ja existien abans dels Pactes de la Moncloa, com ara l'augment de l'atur i el decreixement de l'ocupació; d'altres són característics de l'etapa de la concertació -el compromís sindical de no utilitzar plenament la seva capacitat de negociació-; en darrer lloc, es produeix un canvi institucional que fa que, a l'hora de negociar salaris, l'experiència sobre el nivell de preus tingui menys importància que la previsió, canvi que redueix la taxa de creixement salarial si les expectatives són de disminució de la inflació, però que l'augmenta en cas contrari.

reals, i també ho ha fet el quasi sistemàtic major augment de l'IPC en promig anual que no pas en termes de desembre sobre desembre²²; aquest darrer factor va ser particularment important durant 1984 i contribueix a explicar la intensitat de la redistribució des de les rendes salarials a les no salarials²³.

Taula 4.18. Extensió de la revisió salarial a la negociació col·lectiva, 1984-1988

(% treballadors afectats per convenis que contemplen una clàusula de revisió salarial respecte del total de treballadors)

Anys	Convenis Empresa	Convenis altre àmbit	Total convenis
1984	36'8	46'2	44'6
1985	51'7	53'0	52'8
1986	41'5	48'2	47'1
1987	48'0	42'4	43'3
1988(p)	45'9	54'5	53'2

(p) provisional

Nota: Cal considerar els percentatges com una cota mínima de l'aplicació efectiva de les clàusules de revisió, perquè moltes vegades els negociadors dels convenis no fan constar l'existència d'aquesta clàusula a les fulles estadístiques sobre les que després s'elaboren les dades oficials (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1980, cap. 10).

Font: Informació facilitada pel Ministeri de Treball i Seguretat Social i Estadística de Convenios Colectivos.

²² En un període de desacceleració de la inflació és habitual que les variacions de preus en promig anual siguin superiors a les variacions entre desembre i desembre.

²³ Fins li va semblar excessiva al govern, que va decidir reduir les retencions de l'IRPF per evitar una caiguda de la demanda de béns de consum.

6. Els costos laborals no salarials

El cost del treball assalariat per a les empreses no depèn només dels salaris bruts dels treballadors, sinó també de les cotitzacions socials a càrrec de l'empresa; així mateix, els salaris dels treballadors en termes nets resulten afectats per les cotitzacions socials al seu càrrec.

Amb els Pactes de la Moncloa va inaugurar-se una política -reiterada en acords posteriors- de creixent participació de l'estat en el finançament de les despeses de la Seguretat Social. Aquesta política s'ha complert, fet que demostren les dades de la taula 4.19.

Taula 4.19. Participació de les subvencions estatals en el finançament de la Seguretat Social, 1977-1985
(% sobre total de recursos)

Any	
1977	3'32
1978	7'71
1979	8'87
1980	9'47
1981	11'08
1982	15'03
1983	17'13
1984	20'15
1985	21'35

Nota: Les dades només fan referència al Sistema de la Seguretat Social pròpiament dit, sense incloure l'INEM ni altres administracions de la Seguretat Social

Font: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Análisis económico-financiero del sistema español de Seguridad Social, 1964-1985, Madrid, 1985, p.262.

El primer objectiu d'aquesta política era evitar que els costos creixents -en termes de proporció sobre el PIB- de la Seguretat Social derivats d'una millora de les prestacions socials i dels efectes mateixos de la crisi econòmica s'haguessin de finançar només mitjançant cotitzacions socials. L'augment de les cotitzacions socials comportaria majors costos laborals - si fos assumit per les empreses- o dificultaria la moderació salarial mateixa -

si fos assumit pels treballadors²⁴.

La proporció que les cotitzacions socials representen en el total dels costos laborals depèn de dos factors: el tipus de cotització i les bases de cotització. La política prevalent durant els anys posteriors als Pactes de la Moncloa ha estat, d'una banda, reduir els tipus de cotització empresarial i, de l'altra, augmentar les bases màximes de cotització (en molts casos, i particularment el 1978, per sobre de l'augment promig dels salaris). La primera mesura ha comportat com a efecte general una reducció de la pressió de les contribucions socials, mentre que la segona actua en sentit contrari, però afecta de forma desigual les empreses, segons la composició per categories de la seva força de treball i, dins de cada categoria, segons el nivell salarial²⁵. En conjunt, apreciem que les cotitzacions socials pagades a les Administracions Públiques creixen de forma important, en termes de percentatge de la "remuneració total dels assalariats" (segons la Comptabilitat Nacional), durant 1978 i 1979, mantenint la tendència dels anys anteriors²⁶; l'augment és més moderat els anys posteriors; i a partir de 1985 s'estabilitzen entorn del 24% (taula 4.20).

Cal fer dues precisions en relació al creixement de les cotitzacions; la primera, que l'augment recau en gran part en les contribucions dels treballadors que no afecten de forma directa els costos laborals, sinó el salari net²⁷. La segona precisió és que el pes creixent de les cotitzacions socials respecte del total de la remuneració dels assalariats fins al 1985 no es tradueix, la primera meitat dels anys vuitanta, en un pes creixent respecte del

²⁴ Vegeu supra I.3.

²⁵ Un augment de les bases de cotització només afecta les cotitzacions corresponents a aquells treballadors que cobren per sobre de les bases màximes de cotització de la seva categoria. El cobrament de salaris superiors a aquestes bases és molt freqüent a les categories professionals més elevades i, òbviament, augmenta amb el nivell salarial de l'empresa.

²⁶ Vegeu supra II.2.

²⁷ Però pot afectar-los de forma indirecta, ja que els treballadors poden reivindicar més salaris per compensar els efectes de les cotitzacions socials sobre els salaris nets. Vegeu supra I.3.

PIB, perquè dins del PIB hi disminueix la part de les rendes salarials²⁸, de manera que el total de cotitzacions socials pagades a les Administracions Públiques pel treball assalariat s'estabilitza entorn del 12% des de 1981 (taula 4.21).

Taula 4.20. Participació en el total de la remuneració d'assalariats de les cotitzacions socials reals pagades a les AAPP, 1977-1986
(% del total)

Any	A càrrec de l'empresa		A càrrec del treballador		Total	
	CN70	CN80	CN70	CN80	CN70	CN80
1977	16'1		2'8		18'9	
1978	16'9		3'0		19'9	
1979	17'5		3'1		20'7	
1980	17'4	18'3	3'6	3'7	21'0	22'0
1981		18'7		3'7		22'5
1982		18'9		3'9		22'8
1983		19'3		4'2		23'5
1984		18'9		4'6		23'5
1985		19'4		4'7		24'1
1986		19'4		4'7		24'1

Nota: No incloses les cotitzacions "fictícies" ni les cotitzacions pagades a empreses d'assegurances.

Font: Elaboració pròpia a partir d'INE, Comptabilitat Nacional base 1970 i base 1980.

²⁸ Vegeu infra II.5.

Taula 4.21. Participació en el total del PIB al cost dels factors de les cotitzacions socials reals del treball assalariat pagades a les AAPP, 1977-1986

Any	A càrrec de l'empresa		A càrrec del treballador		Total	
	(% del total)					
	CN70	CN80	CN70	CN80	CN70	CN80
1977	9'3		1'7		11'0	
1978	9'7		1'7		11'4	
1979	10'1		1'8		11'9	
1980	9'8	9'8	2'0	2'0	11'8	11'8
1981		10'2		2'0		12'2
1982		10'1		2'1		12'1
1983		10'3		2'2		12'5
1984		9'5		2'3		11'9
1985		9'6		2'3		12'0
1986		9'7		2'3		12'1

Nota: No incloses les cotitzacions "fictícies" ni les cotitzacions pagades a empreses d'assegurances

Font: Elaboració pròpia a partir de la Comptabilitat Nacional base 1970 i base 1980.

7. Jornada de treball

El tema de la jornada de treball no fou inclòs de forma generalitzada a la negociació col·lectiva fins al començament de la dècada dels setanta, quan la majoria de treballadors tenia una jornada ordinària -excloses les hores extraordinàries- de 48 hores setmanals. L'any 1976 la Llei de Relacions Laborals estableix un màxim de 44 hores setmanals i un mínim de 21 dies de vacances, que equivalen a 2.067 hores anuals. Posteriorment, l'Estatut dels Treballadors redueix la jornada setmanal a 43 (en cas de jornada partida) o 42 hores setmanals (en cas de jornada continuada) i augmenta les vacances fins a 23 dies, és a dir, estableix un màxim anual de 2.006 hores o 1.960 hores, segons el tipus de jornada.

El Ministeri de Treball i Seguretat Social informa dels acords de la

negociació col·lectiva sobre la jornada variable a partir de 1982²⁹, mentre que per als anys 1980-81 disposem de la informació procedent d'un estudi de la Dirección General de Política Económica y Previsión (1982) efectuat sobre una mostra de convenis. La taula 4.22 recull aquestes dades i les compara amb les previsions dels diferents acords o de la legislació.

Taula 4.22. Jornada promig establerta a la negociació col·lectiva, 1980-1988

Any	Acord o Llei	Màxim previst	Promig pactat
1980	AMI	1980	1948'5(a)
1981	AMI	1930	1914'3(a)
1982	AMI	1880	1877'3(b)
1983	AI	1826	1845'2
1984	Llei juny 1983	1826	1798'0
1985	Llei juny 1983	1826	1793'1
1986	Llei juny 1983	1826	1786'8
1987	Llei juny 1983	1826	1782'1
1988	Llei juny 1983	1826	1777'4(p)

(a) Inclou només els resultats d'una mostra de 300 convenis de sector i d'empresa que, en total, afecten 2.720.537 treballadors

(b) sense dades de Catalunya ni del País Basc

(p) provisional

Font: Dirección General de Política Económica y Previsión (1982) y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Boletín de Estadísticas Laborales.

El primer que cal constatar és que tots els anys es produeix, al nivell promig, una disminució en la jornada pactada. Veiem també que es compleixen les previsions de l'AMI, encara que dades més desagregades mostren que no tots els treballadors van beneficiar-se de l'acord i que, segons l'esmentat estudi, un 6'1% i un 31% dels convenis van superar els màxims previstos per als anys 1980 i 1981 respectivament³⁰. Per a l'any 1982, l'AMI

²⁹ Encara que per a aquest any no disposem d'informació ni de Catalunya ni del País Basc.

³⁰ Bàsicament convenis de sector i no d'empresa, de manera que el percentatge de treballadors amb una jornada superior a la prevista va ser molt més gran.