del de béns de consum no duradors, que es redueix progressivament des dels 298,8 m.m. a 116,6 m.m. i de 291,6 m.m. a 123,4 m.m., respectivament entre 1985 i 1988[359]. Aquest empitjorament de les partides excedentàries, va acompanyat de l'agreujament de les partides deficitàries tradicionals com la de béns d'equip o productes intermedis i mostra, en conjunt, una tendència sostinguda a l'empitjorament del patró comercial espanyol[360].

Aquesta evolució, molt similar a la dels anys seixanta, és deguda al procés d'ingrés a la CEE i a l'entrada massiva del capital estranger a la nostra economia. En efecte, amb l'ingrés, molts dels productes que abans no es comercialitzaven a Espanya arriben ara al nostre mercat, i substitueixen els d'origen intern. Però aquesta entrada de nous productes o de substitució dels vells ve acompanyada de la presència creixent de les transnacionals europees en el mercat espanyol, bé sigui perquè s'hi instal.len, bé sigui per la compra d'empreses nacionals. Aquesta darrera forma de penetració té uns efectes molt concrets: per una banda s'utilitza l'antiga xarxa comercial per a distribuir tots els productes que la transnacional fabrica i, per una altra, especialitza les instal.lacions de producció internes en només aquell tipus de productes que surt a compte fabricar aquí. Les conseqüències són immediates ja que, d'entrada, cal importar tot allò que no es fa aquí i, a més, donat que en especialitzar-se augmenta la producció de certs béns, s'han d'importar una part dels productes intermedis necessaris per a fabricar-los. El cas més clar és el de la indústria de l'automòbil. A Espanya es fan grans sèries dels models més senzills dels quals s'exporten gairebé dos terços però, per contra, cal importar molts components i la resta dels models superiors. En conjunt, tot i augmentar les exportacions del sector, el seu excedent va disminuïnt[361],ja que el valor afegit dels models de gamma baixa és molt petit, en tant que augmenta la dependència de les factories espanyoles respecte dels canvis del mercat exterior.

L'evolució de la balança de serveis no fa sinó reflectir aquesta creixent dependència exterior. La forta inversió estrangera dels darrers anys, juntament a la importació de béns d'equip de tota mena genera, cada any, pagaments més grans en concepte de llicències i royalties, que ja el 1988 havien crescut un 42 % sobre el 1987[362]. Per al futur s'espera que aquesta partida continuarà augmentant i que la liberalització plena dels serveis a partir del 1992 agreujarà substancialment la situació ja que una part important dels serveis financers seran realitzats per entitats estrangeres. Per altra banda, l'evolució del turisme, tot i ésser

---

359 Per totes les cifres, vageu el taula N. 15.

360 Banco de España (1989).

361 Vegeu taula N. 15.

362 Banco de España (1989).

ascendent fins al 1988, ha crescut a taxes molt per sota de les importacions i s'ha estancat durant el 1989, éssent incapaç de compensar el dèficit comercial. A més, amb l'aparició d'importants problemes estructurals en el sector -l'especulació i el negoci ràpid i fàcil han degradat el servei i l'entorn i han allunyat al turisme de nivell adquisitiu més elevat-, es comença a parlar, fins i tot, de la necessitat d'una reconversió.

Però tan important com l'evolució de les partides és la direcció de l'intercanvi que, des de l'ingrés a la CEE s'ha reorientat cap a Europa i ha reduït la diversificació. En efecte, quant a les importacions, les provinents de la CEE representaven un terç del total, mentre que l'any 1988 ja són gairebé el 57%. De forma anàloga, les exportacions cap a la CEE passen de la meitat del total el 1983, a gairebé dos terços el 1988[363]. Una anàlisi per països ens mostraria que el comerç s'ha reconcentrat en els quatre més importants, a saber, França, R.F.A., Itàlia i Gran Bretanya, que el 1987 concentren el 50 % del total d'exportacions i el 45 % del total d'importacions[364]. Tal com assenyala l'informe del Banc d'Espanya corresponent a l'any 1987, aquesta concentració és bona des de l'òptica de la solvència i l'estabilitat dels corrents de comerç però, en canvi, exigeix la convergència de la política econòmica espanyola amb la d'aquests països. A llarg termini, però, les conseqüències no es redueixen a l'eliminació del diferencial d'inflació o a instrumentar polítiques similars, sinó que es reforça encara més l'especialització de la nostra economia i el manteniment dels nostres avantatges comparatius. Es a dir, la instal.lació de transnacionals i la continuïtat de l'intercanvi amb l'exterior depèn del fet que es continuïn mantenint els costos laborals reduïts i, en conseqüència, cal continuar amb l'estratègia d'una política econòmica d'ajust salarial i de defensa de les rendes de la propietat.

b) L'entrada de capitals estrangers i els problemes monetaris

En epígrafs anteriors ja s'apuntava que des de l'ascens del PSOE al poder hi ha hagut una notable entrada de capital exterior, en especial, a partir de 1985, amb l'expectativa de l'ingrés a la CEE. Aquests corrents de capital han tingut un doble caràcter: per un costat, de caire estratègic, de presa de posicions en l'economia espanyola de cara a la plena integració del 1992; per un altre, de marcat caràcter especulatiu, ja que, aprofitant la baixa valoració dels actius immobiliaris i borsàtils -a causa de la reconversió i sanejament-, s'han produït enormes entrades de diner en busca de col.locació. Així s'ha engegat un procés especulatiu notable amb espectaculars operacions de compravenda que han alterat la distribució de la riquesa entre les classes propietàries. Només recentment, quan gairebé tothom està advertit de la nova situació,

---

363 Vegeu taula N. 16.

364 Banco de España (1988).

el procés especulatiu va perdent virulència però es consolida el corrent de venda d'empreses i actius a l'exterior. La intensitat de l'entrada de capital exterior ha produït notables efectes estructurals, però a curt termini, ha plantejat, i encara planteja, problemes importants de gestió monetària.

En efecte, bona part del diner forani s'ha col.locat en els mercats financers espanyols per tal d'aprofitar els seus elevats tipus d'interès. En entrar capital, creix la liquidesa i el Banc d'Espanya ha d'aplicar més restriccions monetàries per tal de mantenir el creixement dels ALP en els seus límits. En aplicar restriccions, el tipus d'interès puja més i, aleshores, hi ha encara més incentiu per col.locar els fons a Espanya i es tanca així el cercle viciós. Com a resultat, el Banc d'Espanya acumula xifres astronòmiques de reserves -els primers mesos de 1989 es superaren els 40.000 milions de dòlars-, hi ha pressions per apreciar la pesseta, s'encareix el preu del crèdit i s'afavoreix un empitjorament de la balança comercial. Aquestes pressions portaren a fer que, tant el 1987 com el 1988, els tipus d'interès de l'interbancari arribessin quasi al 20 %, i s'adoptessin, primer, mesures contra la col.locació a curt termini de capitals exteriors, per passar, l'estiu del 1989, al control directe del crèdit. Queda clar, per tant, que la llibertat d'entrada dels capitals estrangers no només dificulta sinó que gairebé impossibilita el control monetari. Però a finals de 1989, amb el ràpid deteriorament de la balança per compte corrent, aquests capitals especulatius són necessaris per a finançar el dèficit i, en conseqüència, s'ha de mantenir l'atractiu de les col.locacions a Espanya, és a dir, exigiria la continuïtat dels tipus d'interès reals elevats. Aquesta política, inspirada en l'enfocament monetarista de la balança de pagaments, és molt efectiva a curt termini però, si es manté gaire temps, acaba consolidant desequilibris comercials de caire estructural. En suma, l'enfocament monetarista dels pagaments exteriors acaba portant a una estratègia de venda d'actius físics a l'exterior i d'ajust sistemàtic i continuat que, en mantenir elevats els tipus d'interès, acaba recaient exclusivament sobre els assalariats. La recent incorporació al Sistema Monetari Europeu amb el tipus de canvi actual és un compromís que reforça encara més aquesta estratègia d'ajust i, a més de retallar el marge de maniobra per afrontar la plena integració de la nostra economia el 1992, representa, de fet, un obstacle permanent als canvis en la distribució entre salaris i rendes de la propietat.

Quant als efectes estructurals de l'entrada de capitals, aquests són diversos: per una banda, hi ha una penetració sense precedents del capital estranger en tots els sectors de l'economia espanyola, i es produeix un canvi molt fort en l'estructura de la propietat; per altra banda, hi ha un desplaçament dels centres de decisió des de dins del país a l'exterior; en tercer lloc, es consolida una estructura productiva orientada a l'exportació de productes manufacturats de qualitat mitjana, amb poc valor afegit, que aprofita els baixos salaris relatius de la nostra economia i que, a llarg termini, contribueix a perpetuar aquestes diferències; finalment, apareix sobredimensió d'aquells sectors de l'estructura

productiva que exporten, amb la particularitat que es tracta d'indústries molt depenents de la conjuntura i que, en conseqüència, amplificarien els efectes sobre l'economia espanyola d'una eventual recessió mundial.

L'avaluació del grau de penetració del capital exterior exigiria un seguiment molt acurat que depassa les possibilitats d'aquest estudi. Tot i així, la quantia de la inversió estrangera és gairebé el 10 % del total de la inversió interna[365]. Un indicador addicional, el "ranking" d'empreses, confirma aquest elevat grau de penetració. En efecte, les primeres empreses espanyoles per xifra de vendes són companyies transnacionals, excepte les grans empreses públiques -Repsol, Telefònica, Tabacalera, ENDESA- i, més avall, El Corte Inglés. Els únics sectors importants que encara són de capital espanyol són les elèctriques -darrerament des de l'estranger s'estan comprant paquets d'accions-, les entitats financeres -per la política de protecció que el govern ha seguit-, la construcció -tot i que ja participen grups foranis en les principals empreses-, el turisme -malgrat que ve controlat pels tour-operators foranis i s'han venut algunes de les millors cadenes nacionals- i bona part de les indústries bàsiques propietat de l'INI. La penetració de les transnacionals en el sector automobilístic és total. Controlen el sector electrònic -excepte la divisió d'electrònica de l'INI-, el de fertilitzants, el químic, el farmacèutic. S'han introduït a fons en el sector alimentari -oli, begudes refrescants, derivants lactics, cervesa, productes elaborats vegetals o animals-. Participen en el sector de maquinària, béns d'equip i material elèctric. Controlen el subsector de material ferroviari -tot el subministre del TGV-. Recentment, han pres posicions en el sector del ciment on només queda un grup nacional fort -el del Banesto- o controlen el sector editorial. En definitiva, les transnacionals o el capital estranger han aconseguit el control de la major part d'empreses líders de cada sector de l'economia espanyola. Tot i que, des del govern es vagi dient que això és bo perquè modernitza i dinamitza l'economia, els fets són força clars: hi ha una progressiva pèrdua del control nacional de les fonts de riquesa, hi ha una progressiva internacionalització de l'economia espanyola i un augment de la dependència de la conjuntura internacional, es tendeix a una especialització en nivells tecnològics mitjans que ens condemna a nivells salarials reduïts i a un increment més lent i irregular de la renda nacional.

Els efectes generals d'aquesta obertura sobre el nivell de vida dels treballadors són notoris. En general, es consolida el model de baixos salaris de l'economia espanyola. A més, amb l'alt nivell de tipus d'interès es creen mecanismes financers de transferència de l'ingrés via endeutament per a la compra de béns de consum duradors. En particular, el "boom" immobiliari ha portat a l'especulació sobre una necessitat bàsica que es tradueix, senzillament, en l'expropiació pura i simple d'una part important

---

[365] Vegeu taula N. 18.

de l'ingrés de les classes més desafavorides. Des del punt de vista econòmic estructural, aquesta obertura i l'actual procés de creixement tenen moltes semblances amb el dels anys seixanta: a causa d'una estructura productiva desequilibrada, el creixement s'estrangula pel sector exterior. Novament l'economia espanyola ha crescut sobre la base de la construcció, el turisme, la indústria bàsica i la manufacturera, amb una alta intensitat energètica i una gran dependència de les importacions de tecnologia i de béns intermedis. En aquest cas, a més, l'obertura genera una inestabilitat més gran perquè l'estructura productiva està més orientada a l'exterior i perquè molts dels mecanismes amortidors de la política econòmica veuen disminuïda la seva eficàcia.

III. CONCLUSIONS

En l'anàlisi dels apartats anteriors, s'han anat recollint nombroses proposicions entorn a l'adequació i als efectes de les diverses mesures de política econòmica adoptades a Espanya des de 1973 a 1988. En general, a més, s'ha examinat l'estratègia econòmica que ha seguit cada govern i, fins i tot, s'ha entrat en l'anàlisi dels objectius socials perseguits. L'inconvenient d'aquesta disposició radica en el fet que, tot sovint, les conclusions generals no s'articulen amb les parcials o les d'un període amb les del següent, de forma que els arbres no ens deixen veure el bosc. La missió d'aquest apartat consisteix, precisament, a ressaltar quins són els resultats fonamentals de la recerca i quin paper tenen les conclusions de caire parcial dins l'explicació global. Repetint la metàfora anterior, ara es tracta de delimitar el bosc a partir dels arbres.

La característica més important de la política econòmica del període és, sens dubte, la discontinuïtat que, en bona part, és deguda a la dificultat d'assolir un consens sobre els objectius i la instrumentació. Això és especialment patent durant l'etapa prèvia a la transició i durant l'interregne centrista. Aquests alts i baixos experimentats en la instrumentació no reflecteixen sinó el conflicte que, en cada moment, hi ha hagut entre els objectius a llarg termini o estratègics i els de curt termini, de caire conjuntural.

En efecte, quant als objectius estratègics de la política econòmica sempre hi ha hagut un consens molt ample: es tractava de consolidar un sistema polític de democràcia representativa sense trencar la base sòcio-econòmica capitalista. I com que el nou marc polític és incompatible amb un capitalisme antiquat, basat sobre la repressió política i sindical, molt imbricat amb l'aparell administratiu, amb un fort proteccionisme extern, i amb l'ajut segur de les intervencions estatals paternalistes, no hi havia més sortida que la reforma dels mecanismes econòmics de la societat i, en conseqüència, calia anar cap a un sistema capitalista de tipus occidental. La transició presenta, així, dues vessants mútuament interdepenents, la política i l'econòmica, que havien de marxar poc més o menys acompassades si es volia garantir l'estabilitat de la societat. En epígrafs anteriors ja s'ha comentat que la

transició és possible perquè es realitza un intercanvi macrosocial de primera magnitud: llibertats polítiques i sindicals a canvi de marge de maniobra suficient per adaptar la base econòmica a les noves regles del joc. Aquest marge de seguretat pel capital ve aportat a través de la "moderació" i posterior disminució de la remuneració dels assalariats. Aquests ingressos s'incorporen a l'excedent d'explotació, que passa d'un 44,8 % del PIBcf el 1977 al 50,4 % el 1988. La nova conformació del sistema sòcio-econòmic que s'havia fixat com a objectiu era similar al vigent a l'Europa Occidental i ve recollit a la Constitució amb el lema "economia social de mercat". Així, sense alterar les relacions capitalistes, calia incorporar un sector públic fort, amb una fiscalitat progressiva i suficient per atendre l'anomenat estat del benestar i amb mecanismes d'intervenció suficients per garantir un creixement econòmic estable, tot i que, en alguns països europeus, ja estiguessin plantejant orientacions inverses. Per altre costat calia l'existència de sindicats lliures amb prou força perquè els seus acords tinguessin prou consens entre els treballadors. Era convenient, a més, la institucionalització del conflicte de classe a través d'acords socials per un o més, la qual cosa donava més garanties d'estabilitat social al sistema. Per últim, el sector privat s'havia de moure en un marc de competència, sense interferències ni ajudes diferencials del sector públic, i amb llibertat d'intercanvis amb l'exterior. En el nostre país, la major part d'aquestes qüestions estaven per resoldre de forma que la transició exigia notables transformacions estructurals.

Però juntament amb aquests objectius estratègics hi havia problemes a curt termini que condicionaven l'adopció de les mesures de política econòmica. El més important de tots era la crisi econòmica internacional i l'elevació dels preus del petroli que havien col.locat l'economia espanyola en una situació crítica. Així, a l'estratègia d'evolució cap a un capitalisme més modern, s'hi afegeix la necessitat de solucionar els desequilibris macroeconòmics immediats i, encara més difícil, d'esquivar l'oposició de molts grups o capes socials especialment perjudicades per les reformes. En conseqüència, la política econòmica aplicada durant la transició no és més que el resultat d'aquestes tres forces: la necessitat de la reforma global, les urgències de la crisi i les pressions socials o dels grups d'interès. Es a dir, la línia concreta que va seguir l'actuació dels governs no va dependre només de la capacitat del ministre i assessors sinó que són decisius factors com la fortalesa o suport electoral del govern, l'existència d'acord entre les forces polítiques i/o socials o la facilitat dels grups per fer sentir la seva pressió.

La carència de legitimitat i de força política dels governs previs a les eleccions de juny del 1977 els portà a practicar una política d'acomodació a la crisi sense plantejar cap ajust -ni tan sols s'apujà la benzina- i sense reformes estructurals de cap mena. A més, es va seguir la pràctica anterior d'anar concedint ajuts discrecionals a l'empresa privada a través dels mecanismes més diversos. No hi va haver pròpiament cap programa econòmic coherent

i, fins i tot, alguns ministres arribaren al govern sense cap mena de programa econòmic i es van limitar a recitar un llistat de desideràtums. En conjunt, durant aquests anys, el sistema econòmic espanyol funciona per inèrcia i va experimentant una degradació creixent que es tradueix en la contínua desaparició d'empreses i en la destrucció de llocs de treball. Només la necessitat objectiva d'un sector públic més fort amb més capacitat de regulació va portar a importants increments de la fiscalitat sobre els salaris que s'instrumentà a través de l'IRTP i de les quotes de Seguretat Social. La manca de consens social i la inestabilitat política del període foren raons suficients per fer fracassar les escasses mesures raonables que s'havien emprès i perquè la major pressió fiscal sobre els salaris es traduís en majors reivindicacions i, a la fi, en una inflació creixent.

Després de les eleccions de juny de 1977, tothom és conscient que la situació de l'economia és crítica i que cal afrontar-la amb urgència. Donat que hi ha consens entre tots els grups polítics sobre el model de societat que es es vol, tothom està d'acord que s'ha d'instrumentar una política contra la crisi que no posi en qüestió el sistema capitalista, però que a més cal iniciar les reformes estructurals. L'únic que cal negociar és com es distribueix el cost del programa d'ajust, a quin ritme s'ha d'avançar en les reformes, quin és el marge econòmic mínim necessari per fer-les i fins on estan disposats a cedir els treballadors. Com és sabut, els Pactes de la Moncloa recullen el resultat d'aquestes negociacions, combinant els elements sòcio-econòmics amb els polítics. Les mesures anticrisi que allà vé dissenyada i que afecta als agents socials no és acordada pels sindicats i empresaris, sinó entre partits polítics que, en aquell moment, tenien la màxima legitimitat. En aquest sentit es parla de pacte pre-constitucional.

Quant a l'estratègia econòmica adoptada en els Pactes, consta de dos elements: el primer, un ajust macroeconòmic a curt termini, orientat a reduir la inflació i el dèficit extern, que consistí en la restricció monetària, l'augment de la fiscalitat i la limitació salarial, que venien a completar la devaluació de juliol del 77; el segon, l'inici de les reformes estructurals, que poden considerar-se mínimes i entre les quals en destaquen dues: la reforma fiscal i la reorientació de la despesa pública cap a les prestacions socials i els serveis socials. Cap de les altres reformes plantejades, tant la del sistema financer, com la de la seguretat social, la de l'empresa pública, l'obertura a l'exterior, l'urbanisme o l'habitatge, no es duu a terme.

Es important, però, que els Pactes marquen l'inici de dues tendències estructurals que ja marcaran tota la política econòmica de la transició: per un costat, el creixement continuat de la capacitat de control de l'economia pel sector públic, la despesa del qual passa des d'un 27,6 % del PIBpm el 1977 a un 42,5 % el 1985; per l'altre, la progressiva lliberalització de la vida econòmica que va arribant a poc a poc a tots els sectors, activitats i agents, la fita de la qual s'estableix en el futur ingrés a la Comunitat Econòmica Europea. Ambdós moviments són

estrictament necessaris per a la modernització del capitalisme espanyol i aniran avançant amb més o menys resistències en els anys següents. Però hi ha un tercer element decisiu per a explicar la transformació del capitalisme espanyol i que ja s'ha esmentat més amunt: és la continuïtat de la política de limitació salarial pactada, l'objectiu final de la qual no és sinó la distribució dels costos de la crisi i proporcionar un marge d'adaptació al capital. Val la pena ressaltar, també, que des dels Pactes de la Moncloa es pren la reducció de la inflació com un dels objectius prioritaris, opció que s'aguditzarà en governs posteriors fins al punt d'esdevenir l'eix central sobre el qual es farà gravitar la justificació de la política econòmica.

L'èxit momentani de l'ajust macroeconòmic -l'IPC de desembre disminueix 10 punts de 1977 al 1978 i la BCC es torna excedentària- juntament amb les fortes resistències d'alguns sectors del capital nacional -sector financer i sector elèctric- i a la poca pressió de les classes populars va portar que les reformes estructurals es difuminessin i s'ajornessin sine die, exceptuant la tímida reforma fiscal -llei de l'IRPF- i la limitada extensió i millora de les prestacions i serveis socials. La substitució de Fuentes Quintana marca la liquidació de la política d'ajust i reformes i l'entrada en un període tèrbol on es pren com a norma l'ajornament de les decisions importants. En els anys següents, fins i tot es tira enrera en diversos aspectes, com per exemple, la realització d'una contrarreforma fiscal encoberta, a través de l'augment de la imposició indirecta i l'escàs esforç realitzat contra el frau.

Amb la segona pujada del preu del petroli, l'estiu de 1979, les circumstàncies canvien totalment i de la lleu recuperació econòmica de primers d'any es passa a una depressió fonda que ja acompanyarà el govern d'UCD fins a l'any 1982. Es notori destacar que durant aquest període, les úniques mesures d'ajust que s'adopten és la puja de la benzina i una sèrie d'acords socials que no només pacten salaris sinó també el marc institucional del mercat de treball. Durant aquests anys el govern combina feblesa i ineptitud. Així, per exemple, és incapaç de dur endavant una política d'ajust estructural, tot i que n'inicia els rudiments. Per altra banda, l'única reforma institucional important del període s'aprova a iniciativa dels agents socials, que n'havien pactat el contingut. Es a dir, el govern es limita a transferir recursos a les empreses en crisi que pressionen suficientment, atén les despeses socials que s'exigeixen des del carrer, introdueix mesures de lliberalització que el sistema financer sol.licita o dóna subvencions i ajuts a la inversió i a la creació de llocs de treball. Es a dir, el pressupost passa a ésser el centre de la disputa distributiva i el govern, incapaç de dur una política coherent, financia les majors despeses a través d'una més gran pressió impositiva sobre les classes populars -no indicia l'IRPF i augmenta els impostos indirectes- i a través de la inflació. Com a resultat d'aquesta política, la població ocupada disminueix en un milió de persones, la participació dels salaris al PIBcf perd un punt i mig, l'activitat econòmica s'estanca, el dèficit exterior per compte corrent representa quasi dos punts i mig del PIB, el

dèficit públic es dispara i la inflació no baixa de taxes properes al 15 % anual. La pèssima situació econòmica, juntament amb d'altres factors de caire més polític, porten a una atonia social i a una desmobilització creixent - el "desencanto"- que té efectes desastrosos sobre l'afiliació sindical. Es, en suma, una política d'anar aguantant i esperar que les coses ja canviaran.

Tot i així, convé ressaltar que la inacció de política econòmica tindrà uns efectes estructurals ben palesos. Així, la política de reconversió industrial no fa més que mantenir empreses en situació de crisi, sense que es realitzi cap ajust significatiu, la qual cosa porta a fer que el temps vagi agreujant la situació i el cost total de la reconversió es dispari. Anàlogament, la política energètica va permetre iniciar un pla demencial d'expansió del sector elèctric que va portar a moltes companyies a la fallida tècnica i a la necessitat d'intervenció estatal de tarifes i finançament. En el cas de la banca, les mesures de liberalització i la resolució de la primera part de les crisis bancàries van reforçar la concentració i el grau de monopoli del sector. Referent a la reforma del mercat de treball, fou l'acord entre UGT i la CEOE el que permeté l'aprovació de l'Estatut dels Treballadors i de la Llei Bàsica d'Ocupació. En definitiva, la política econòmica del període atengué molt més les pressions d'empreses i agents que les necessitats conjunturals o estratègiques de la societat espanyola tal com es projectà en els primers anys de la transició. El principal resultat d'aquesta orientació és el deteriorament extrem de la situació econòmica i la inviabilitat irreversible de bona part de l'estructura productiva per manca d'inversions i reestructuració.

Així, quan el PSOE arriba al poder el 1982, es troba amb un sistema econòmic proper al límit de les seves possibilitats dins del nou marc polític, tal com vindria a confirmar l'intent de cop d'estat del 23-F i la signatura de l'Acord Nacional d'Ocupació que, per primer cop, pactava un augment de salaris inferior a la inflació prevista. Calia, en conseqüència, dur a terme l'ajust econòmic i les reformes estructurals al més aviat possible o el que perillava era molt més que l'economia espanyola.

El PSOE reprèn els objectius pactats al principi de la transició i adopta una estratègia de política que mantindrà amb poques variacions fins a l'actualitat. L'objectiu prioritari és la recuperació econòmica i el creixement a curt termini per passar, quan es cregui convenient, a redistribuir i millorar el benestar de les capes socials menys afavorides. Implícitament es considera que una economia més dinàmica serà més eficient i permetrà garantir un nivell més alt de benestar en el futur. A més, quant als aspectes polítics, el creixement tindria uns clars efectes legitimadors i de reforç del nou règim i -per què no?- de la gestió del partit. Com que, per altre costat, el nou govern opina que el capitalisme i l'economia de mercat són més eficients que altres formes de gestió econòmica, s'adopta com estratègia de política l'obertura a l'exterior i la desregulació de tots els àmbits de la vida econòmica, és a dir, el govern PSOE se suma a la moda neolliberal.

En conseqüència, la instrumentació de la política econòmica es realitza a dos nivells: en el curt termini, a nivell conjuntural, s'adopta una política ortodoxa d'ajust molt estricta, tant en el pla macroeconòmic -gairebé un pla d'estabilització- com en el pla estructural. Els principals vehicles de l'ajust macroeconòmic són una política monetària molt restrictiva, una política de reducció salarial dura -el 1983 i 1984-, l'augment de la pressió fiscal directa i indirecta, la limitació de la despesa social i el finançament del dèficit públic mitjançant l'emissió de deute. Algunes de les mesures d'ajust s'aniran mantenint fins a l'actualitat, en especial les referents a la despesa social, al finançament del dèficit, als salaris dels funcionaris i a la restricció monetària. L'ajust estructural s'adopta també de forma molt decidida i arriba a tres àmbits: el més notori fou la reconversió industrial, però també es va realitzar l'ajust i sanejament del sector energètic i el sanejament del sistema financer. Es a dir, en un breu període -1982 a 1985- es va dur a terme la socialització de costos més important des de la guerra civil i que ha recaigut gairebé íntegrament sobre les rendes salarials. Els mecanismes a través dels quals s'han transmès els costos són diversos, ja que no només s'han retallat els salaris sinó que via pressupostos, via reformes del sector públic, via finançament del dèficit, via sistema financer, via inflació, tarifes elèctriques, etc., s'han produït importants transferències des de les rendes salarials a les del capital.

Paral.lelament, es van portant a terme una sèrie de reformes estructurals orientades a reforçar els mecanismes de mercat de l'economia espanyola. Entre aquestes, les més importants a llarg termini són l'obertura a l'exterior, la reforma més o menys encoberta del sector públic i l'acabament de la reforma del mercat de treball. Aquestes reformes canvien les condicions d'acumulació a llarg termini i defineixen la forma d'inserció de l'economia espanyola en el context mundial.

Quant a l'obertura exterior, s'ha de recordar que ja en els inicis de la transició l'ingrés a la CEE es veia com un objectiu a termini mitjà que havia de permetre reduir les diferències econòmiques amb Europa, gràcies a l'estímul extern. El govern PSOE va fer seu aquest objectiu i va iniciar unes negociacions precipitades que culminaren amb la signatura del tractat d'adhesió, vigent des del primer de gener de 1986. Però allò que cal ressaltar és que l'ingrés significa, per sobre de tot, la internacionalització de la nostra economia i la pèrdua de molts graus de llibertat de la política econòmica, que ja venien essent retallats des de l'inici de les negociacions. Des de 1985, amb la perspectiva de l'ingrés a la CEE, l'economia espanyola está vivint un procés molt intens d'entrada de capital exterior que altera l'estructura de la propietat capitalista i trenca bona part de les bases nacionals del sistema productiu. En concret, com a resultat de la presa de control de moltes empreses nacionals pel capital exterior i a causa del procés d'especialització produït pels corrents de comerç internacional, s'agreugen els desequilibris productius i els dels comptes exteriors, alhora que augmenta la

sensibilitat del nostre sistema econòmic als canvis de conjuntura internacional. En definitiva, es repeteix la vella història dels períodes liberals a Espanya: es creix més, però de forma més desequilibrada, amb poca articulació amb el mercat intern i amb problemes de pagaments exteriors. Aquesta obertura condiciona molt l'estratègia de política econòmica futura ja que tendeix a perpetuar els avantatges comparatius que, en tractar-se en el nostre cas de salaris baixos, ens aboca a la necessitat d'una política sistemàtica d'ajust.

La transformació estructural del sector públic s'ha produït de forma mig soterrada, passant gairebé inadvertida, a excepció de la reforma de les pensions de la seguretat social i la reconversió de les empreses públiques. A grans trets, s'han consolidat o establert nous mecanismes pressupostaris de redistribució regressiva de l'ingrés, bé a través de pagaments financers -els interessos del deute públic- o a través del sistema impositiu -instauració de l'IVA, persistència del frau a l'IRPF-. A més s'ha mantingut una rígida política de limitació de la despesa social -el 14 % del PIB- malgrat l'augment de la població a protegir, mitjançant la reducció dels drets socials -reforma de les pensions, asseguraça d'atur- o a través de l'aplicació directa de límits en la despesa -cas sanitari-. En el cas de l'empresa pública, s'adopta una estratègia de rendibilitat i de privatització que va acabant poc a poc amb l'instrument d'intervenció més important en el sistema productiu. En conjunt, s'adopta una concepció lliberal de la intervenció estatal que porta a l'adopció del principi de subsidiarietat del sector públic respecte de la iniciativa privada, a la limitació i/o reducció dels mecanismes de protecció social i dels rudiments d'estat del benestar i a la privatització de tota mena d'activitat susceptible de rendir benefici. Amb el PSOE, el govern renuncia a alguns dels objectius tradicionals de l'Estat tals com la plena ocupació o alguns instruments com la política de regulació de la demanda agregada a través de la despesa. Al contrari, per controlar la conjuntura s'adopta la política monetària i, per crear llocs de treball, es practica una política d'incentius individualitzats a la inversió, la producció o l'ocupació, en la més pura lògica neoliberal.

La intervenció del PSOE en la reforma del mercat de treball es limita al desenvolupament de les directrius de l'Estatut dels Treballadors i de la Llei Bàsica d'Ocupació. En especial, s'estenen les possibilitats de contractació eventual a tota una sèrie de situacions que porten, de fet, a legalitzar bona part de pràctiques laborals abans considerades submergides. Per altre costat, s'amplia l'estructura d'incentius a la contractació fins al punt que l'ús adequat del complex garbuix legislatiu permet estructurar plantilles amb un cost molt inferior a la mitjana. Però l'efecte més notori d'aquestes normatives consisteix en un abaratiment del cost de la mà d'obra a curt i llarg termini, ja que els contractes eventuals redueixen el poder negociador dels treballadors, els faciliten la segmentació, i els dificulten, així, la tasca sindical i l'acció col.lectiva. A més, la reforma del mercat de treball porta a l'aparició d'una important segment de la població ocupada

que té contracte eventual i que, en conseqüència, percep una remuneració menor. L'existència de mà d'obra més barata i acomiadable facilita el desenvolupament d'activitats poc especialitzades o temporals que, en definitiva, ajuden a perpetuar un sistema econòmic i una estructura productiva ineficients.

Resumint, l'estratègia desreguladora i d'obertura del PSOE ha portat a la realització d'un important sanejament econòmic a càrrec dels treballadors i contribuents que, lluny d'aprofitar-se per dur a terme una política decidida de desenvolupament, ha posat en mans del sector privat i del capital estranger els principals ressorts del sistema econòmic, amb una llibertat d'acció gairebé total. Però, juntament amb un major dinamisme, la liberalització genera efectes perversos d'envergadura. Els més importants són el caràcter espasmòdic dels processos de creixement, l'agreujament de les desigualtats econòmiques i l'augment de la inestabilitat de l'economia i dels desequilibris productius, conjunt de fenòmens que es tradueixen en un descontent social important. La vaga del 14 de desembre de 1988 recull, precisament, aquest fenomen i ve a marcar, en una data precisa, la fi de la transició econòmica concebuda com a cessió voluntària d'una part de l'excedent de la societat a les capes capitalistes per tal que permetin la instauració d'un nou marc polític i institucional.

E L S P A C T E S S O C I A L S I

L A N E G O C I A C I O C O L.L E C T I V A

Jordi Roca

I. INTRODUCCIO

Una característica fonamental de la política econòmica espanyola del postfranquisme ha estat la utilització de la política de rendes per a alterar els resultats de la negociació col.lectiva mitjançant normes salarials de referència establertes de forma centralitzada[1].

La política de rendes afecta directament un dels aspectes fonamentals de l'activitat sindical: la negociació de salaris. Per tant, cada sindicat ha hagut de definir-se, dins la seva estratègia d'adaptació davant la crisi econòmica i un cop superat l' anterior model de relacions laborals, sobre l'existència o no d'aquestes normes, l'eventual participació en el seu procés d'elaboració i la seva acceptació o no un cop establertes.

La política de rendes concertada amb les organitzacions sindicals ha d'analitzar-se en el context més ampli d'allò que, en gran part de la literatura acadèmica, s'ha anomenat "neocorporativisme", "corporativisme democràtic" o "liberal", en un llenguatge que, probablement, resulta molest políticament a la majoria de defensors d'aquesta forma de regulació dels conflictes i de relació entre les organitzacions.

Com a primera aproximació al tema, és útil introduir la distinció de M. Salvati (1982) sobre tres possibles models tipus ideal per a contenir de forma eficaç els conflictes en una societat capitalista amb règim democràtico-parlamentari i, en particular, per dur a terme una política antiinflacionista exitosa. Aquests tres models són el "mercat", el "decret" i l'"acord neocorporatiu". La utilitat d'aquesta classificació no rau en el fet que cada experiència històrica pugui assimilar-se de forma inequívoca com a exemple d'un determinat model sinó en el fet que cada forma de regulació dels conflictes té la seva pròpia lògica que comprèn diferents aspectes de la realitat i que només adquireix certa estabilitat quan es donen unes condicions específiques .

Així, la lògica del model de "mercat" implicaria unes organitzacions sindicals febles -fins i tot, idealment, inexistents- i es correspondria amb una ideologia de liberalisme econòmic, de no intervenció, ni governamental ni de grups organitzats, al mercat. La lògica neocorporativa, que requereix l'existència d'organitzacions dels grups socials disposades a pactar, i suficientment fortes i centralitzades per a garantir el compliment dels acords, s'emmarca en el reconeixement de la importància de tals organitzacions i en una ideologia de subordinació dels interessos dels diferents grups socials als interessos generals. La categoria "decret", en canvi, serveix per a assenyalar la possibilitat d'intervencions efectives per part de

---

[1]. Utilitzem el terme política de rendes en el sentit restringit habitual. En sentit ampli, qualsevol mesura de política econòmica que tingui com a objectiu -o, fins i tot, només com a resultat- influir en la *distribució de la renda pot considerar-se com una política de rendes, de forma que la pràctica totalitat de* mesures de política econòmica hauria d'incloure's en aquesta denominació. Per una altra banda, mantenim aquesta terminologia encara que seria més adequat parlar de política de control salarial, car altres tipus de rendes no han estat afectades directament -o ho han estat molt més marginalment- en els acords que analitzem.

l'Estat -fins i tot en matèries que, legalment, serien a negociar entre treballadors i empresaris- sense necessitat, ni pràctica ni ideològica, d'un consens previ amb les organitzacions sindicals[2] i que es correspon a una visió tecnocràtica, "managerial" de l'Estat.

Segons aquesta classificació en models, l'alternativa per a les organitzacions empresarials i/o per al govern pot presentar-se entre una solució als conflictes concertada amb les organitzacions sindicals i altres solucions excloents de la col.laboració sindical, que sovint només són viables després de l'enfrontament amb els sindicats i d'un afebliment d'aquests (la política dels governs Thatcher a la Gran Bretanya n'és l'exemple més clar). Per la seva banda, els sindicats poden entrar en una lògica que apunti a un model neocorporatiu per tal d'evitar el risc d'un resultat pitjor, per a ells com organitzacions i/o per als treballadors, derivat de l'aplicació per part del govern de polítiques orientades a afeblir la seva posició negociadora (com pot ser una política econòmica contractiva i/o una legislació per reduir les possibilitats d'acció sindical), de la caiguda d'un govern considerat "aliat" o, una possibilitat especialment relevant en situacions de transició política, de la manca d'estabilitat del propi règimen polític; en adoptar tal estratègia, els sindicats renuncien al principi de la "negociació col.lectiva lliure", si entenem per aquest que els acords de cada unitat de negociació no estiguin subordinats a unes restriccions establertes per normes centrals. De fet, la mateixa negociació col.lectiva representa també un cert pacte de pau social entre treballadors i empresa donat que, un cop establerts els termes de l'"intercanvi", cada part accepta, implícitament o explícita, que el conflicte quedi ajornat fins al nou moment negociador; en aquest sentit, els sindicats juguen un paper ambivalent ja que accepten -almenys temporalment- la relació de treball assalariat i pacten les condicions de tal acceptació. Donat això podria argüir-se que la lògica de la negociació col.lectiva i dels acords establerts a nivell central és, en definitiva, la mateixa i només canvia l'àmbit de negociació; la nostra opinió és, en canvi, que quan les direccions sindicals pacten a nivell centralitzat i amb una certa voluntat d'estabilitat en funció d'uns objectius macroeconòmics o polítics globals compartits amb les associacions empresarials i/o el govern (els quals veuen en els sindicats no unes organitzacions a debilitar sinó uns instruments per contenir del conflicte social)

---

[2]. Com exemple d'intervencions d'aquest tipus en la determinació dels salaris pot citar-se el decret de juny de 1982 sobre congelació de preus i salaris del govern socialista francès i el "Pla Austral" del govern Alfonsín a Argentina. En la categoria "decret" també ha d'incloure's la política de rendes basada en incentius/penalitzacions fiscals més que en la lliure cooperació que proposen alguns economistes anglo-saxons -per exemple A. Okun (1981) o R. Layard (1982)- que no confien en una política antiinflacionista basada únicament en el control de les magnituds monetàries, però tampoc en la possibilitat de trobar interlocutors disposats a pactar la moderació salarial i amb prou autoritat com per fer complir els pactes.

es dóna un canvi qualitatiu important: no canvia només l'àmbit de negociació sinó el significat social d'aquesta[3].

Cal destacar que la inserció dels sindicats en una determinada lògica d'actuació pot incialment aparèixer com una simple elecció entre diferents opcions conjunturals però sovint té implicacions més profundes i duradores. En aquest sentit, és interessant definir, encara que sigui com a model tipus ideal, algunes característiques bàsiques del neocorporativisme.

Una primera característica és l'elevada centralització de les decisions econòmiques amb pèrdua de poder per part dels individus i de les petites organitzacions en benefici de les grans organitzacions i, en particular, dels seus centres de decisió. La centralització és un pre-requisit, i al mateix temps un resultat, dels acords sense que això impliqui una subordinació total de les organitzacions a l'Estat, car els termes concrets dels acords, i la major o menor amplitud dels temes tractats, depèn de la correlació de forces entre els participants; en alguns casos, fins i tot l'Estat pot compartir amb les organitzacions part del seu poder com a contrapartida a la moderació salarial: per exemple, en oferir participació sindical en la determinació d'aspectes de la política fiscal, monetària i/o social, normalment monopoli del govern i/o de les institucions parlamentàries.

En segon lloc, la negociació dels acords no es produeix directament entre els grups socials afectats sinó entre determinades organitzacions que en monopolitzen la seva representació. El mateix fet d'assumir la representació del conjunt de treballadors en una negociació central reforça el seu poder, sobretot quan es tendeix a ampliar els temes tractats. A més, poden existir beneficis més tangibles com quan s'obtenen subsidis estatals que difícilment poden entendre's dins un model liberal o purament intervencionista. Més en concret, els sindicats assumeixen restriccions en el seu comportament que normalment són compensades per incentius oferts per les associacions empresarials o, fonamentalment, per l'Estat. Per altra banda, si hi ha vinculació entre els dirigents sindicals i determinats partits polítics, l'acceptació sindical d'una determinada estratègia pot explicar-se sovint com una subordinació a les estratègies d'aquests partits.

En tercer lloc, el neocorporativisme implica la participació sindical en una ideologia que posa uns suposats interessos generals per sobre dels interessos de cada grup social; es tracta de trobar un "llenguatge" comú d'enteniment. L'interès general es defineix generalment a partir d' objectius macroeconòmics que, un cop establerts, desautoritzen com a insolidari qualsevol comportament que posi en perill l'assoliment d'aquests objectius. En aquest sentit, la contenció de la inflació, que pot plantejar-se com un problema que afecta tota la societat -és a dir, com un "bé públic"

---

[3]. Com també és qualitativament diferent, respecte a altres relacions empresa-sindicats, la relació que es dóna quan existeix un sindicat d'empresa que s'identifica en gran mesura amb els interessos de l'empresa. Un tipus de relació que es considera sovint com el "model japonès" i que podria caracteritzar-se com de "microcorporativisme".

(E. Tarantelli (1983))-, o la competitivitat a nivell internacional, lligada a l'"interès nacional", poden servir d'objectius aglutinadors. D'altra banda, l'objectiu d'una redistribució més igualitària de la renda, que forma part de la tradició del moviment obrer i les seves organitzacions, és abandonat o subordinat al manteniment o a l'estímul del creixement econòmic; tal com ho ha expressat CH.S. Maier (1978:92), el concepte del creixement com un substitut de la redistribució seria la gran idea conservadora de l'última generació. La renúncia a una redistribució favorable als treballadors -o l'acceptació d'una redistribució favorable als propietaris del capital per superar una situació de feble o nul creixement econòmic- no comporta només una reorientació de les prioritats sindicals sinó també la vinculació a certes teories macroeconòmiques, habitualment les que postulen una relació inversa entre creixement de la inversió i ocupació i creixement dels salaris[4].

Els acords neocorporatius no poden entendre's com uns acords "simètrics", car comporten una subordinació dels sindicats als imperatius bàsics d'una economia capitalista i, per tant, tendeixen (en desaparèixer la qüestió del propi discurs) a anul.lar possibilitats de transformació del sistema econòmic i també qualsevol identitat col.lectiva dels treballadors que qüestioni aquest sistema. Per altra banda, mentre els sindicats renuncien a utilitzar el poder dels treballadors sobre l'activitat econòmica que, bàsicament, només pot expresar-se efectivament mitjançant l'acció col.lectiva o l'amenaça d'acció col.lectiva (encara que existeixen formes individuals d'acció que afecten la producció com l'absentisme o la reducció del ritme i/o qualitat del treball), l'impacte dels acords de les associacions empresarials sobre els seus representats és menor. El poder principal dels propietaris del capital sobre l'economia, la decisió de quant i en què invertir, és el resultat d'un conjunt de decisions purament individuals; mentre que una vaga obrera és forçosament una acció decidida col.lectivament (encara que la decisió podria, a vegades, ser quasi "espontània"), una "vaga" d'inversions no requereix cap mena de coordinació [5].

La utilització del "model neocorporativista" com a aproximació no ha de portar, però, a una simplificació de la realitat. Primerament, el model no implica la desaparició dels conflictes i, per tant, res no assegura la seva estabilitat -i el cas espanyol, amb la vaga general del 14 de desembre de 1988, és precisament un

---

[4]. Vegeu M. Wallerstein i A. Przeworski (1982) per a una justificació de la racionalitat de la col.laboració de classes segons un model en què els treballadors s'orienten únicament per l'objectiu de la maximització a llarg termini dels seus ingressos. Un supòsit explícit d'aquesta formulació és que els beneficis es destinen a inversió en una proporció determinada per la propensió marginal a l'estalvi dels propietaris del capital. La filosofia que a partir d'aquests supòsits dóna base racional al compromís queda perfectament resumida en una afirmació del ex-canciller alemany Helmut Schmidt, citada pels mateixos autors i procedent d'una entrevista al diari Le Monde (16-7-1976): "Els beneficis empresarials d'avui són les inversions de demà i les inversions de demà són l'ocupació del dia següent".

[5]. Sobre el paper de l'organització per a les diferentes classes socials i el caràcter asimètric del neocorporativisme veure C. Offe i H. Wiesenthal (1980) i C. Offe (1981).

exemple extrem de canvi estratègic dels sindicats respecte a posicions que anteriorment tendien cap a l'acord corporatiu. En segon lloc, el fet que determinades qüestions siguin resoltes mitjançant l'"acord" -bàsicament la determinació dels salaris, però potencialment també molts altres temes de política econòmica o social- no implica que els representants dels grups socials participin en qualsevol àmbit de decisió governamental ni que les institucions parlamentàries deixin de jugar cap paper.

En tercer lloc, les situacions que desemboquen en l'adopció d'estratègies neocorporativistes són molt diferents i també són diferents -i, fins i tot, poden ser oposades- les motivacions de cada participant[6].

Finalment, i en relació a la qüestió anterior, la subordinació als imperatius bàsics de l'economia capitalista que comporta tota dinàmica neocorporativista no implica que els efectes econòmics dels acords siguin sempre idèntics i que no sigui necessari estudiar el seu contingut concret. Així, en un context d'inflació i de poc, o nul, creixement econòmic, la política de rendes pot formar part de diferents opcions de política econòmica. En un extrem, pot plantejar-se com el complement necessari perquè una política activa de gestió de la demanda, amb mesures monetàries i fiscals de caràcter expansiu orientades a la plena ocupació, no generi excessives tensions inflacionistes[7]. A l'altre extrem, poden tenir un objectiu purament estabilitzador, orientat a disminuir aquestes tensions via reducció dels costos laborals. Pel que fa a la qüestió de la distribució, si bé en general l'objectiu és contrarrestar una possible disminució dels excedents empresarials o estimular el seu creixement, s'ha d'analitzar si els acords contenen o no altres aspectes redistributius com per exemple la reducció de les diferències salarials[8], o mesures fiscals i/o de transferències públiques que tinguin un impacte "progressiu" sobre

---

6. R. Hyman (1986:99) insisteix, en la seva crítica al concepte "corporativisme", en el fet que darrera el terme "estratègia corporativista" pot haver-hi motivacions molt diferents. Segons l'autor, "...és clar que les estratègies corporativistes de cada part interessada (es refereix als funcionaris estatals, als representants del capital i als líders sindicals), en general, només poden obtenir èxit frustrant aquelles de les altres parts; malgrat la retòrica d'harmonia que a vegades acompanya les institucions tripartites, la negociació corporativista s'aproxima a un joc de suma zero". Malgrat que aquesta observació és molt rellevant, l'experiència de determinats països demostra que estratègies amb motivacions diferents poden convergir en comportaments propers al model descrit que precisament té com a característica bàsica que l'acord i la seva continuïtat és viscut pels diversos participants com un joc de suma positiva. Per tant, es fa pertinent preguntar-se si es dona o no en cada cas -i per què- un apropament o un allunyament al model.

7. Un exemple d'aquest cas és la forma d'enfrontar la crisi a Austria on, en un context institucional en què els sindicats són representats en el Banc Central, s'espera que la política de rendes garanteixi el control de la inflació mentre que amb la política monetària es pretén garantir la plena ocupació. Vegeu R.J. Flanagan, D.W. Soskice i L. Ullman (1983) i F.W. Scharpf (1984).

8. El cas suec és exemple de manteniment d'una política salarial igualitarista en un país (segons la caracterització de G. Lehmbruch (1982)) de corporativisme "fort". Per a l'anàlisi d'aquest cas veure també les dues referències de la nota anterior. L'èmfasi en la distribució de la massa salarial de forma més igualitària, sense qüestionar la distribució de la renda entre ingressos salarials i no salarials, ha estat caracteritzada per L. Panitch (1981) com una política de "socialisme dins una sola classe", caracterització ja utilitzada per R. Tarling i F. Wilkinson (1977) en referir-se a l'experiència del "contracte social" de 1974-77 a Gran Bretanya.

la distribució personal de la renda[9]. Tant la política d'ocupació com les mesures redistributives progressives generalment representen per als sindicats incentius que, juntament amb els "guanys organitzatius", estimulen la seva acceptació de moderació salarial i, per tant, quan tals incentius desapareixen és més probable que es desentenguin de tal política.

Les pràctiques neocorporatives a l'Estat espanyol han estat limitades, discontínues, poc institucionalitzades formalment i són clarament fruit del context de la transició política (S. Aguilar i J. Roca (1989)). Malgrat això, la hipòtesi d'aquesta monografia és que han tingut un considerable impacte sobre la negociació col.lectiva. Sense la seva anàlisi és impossible entendre com han evolucionat les relacions entre els sindicats, les associacions empresarials i l'Estat, així com la relació de les direccions sindicals amb el conjunt d'afiliats i amb els seus "representats" en sentit més ampli -el conjunt de treballadors assalariats-.

Una característica pròpia del neocorporativisme espanyol -diferenciadora respecte a d'altres experiències europees però que connecta perfectament amb els intents d'acords neocorporatius en alguns països sud-americans- és que, juntament amb els arguments econòmics, el relatiu consens en matèria sòcio-laboral s'ha assolit amb l'argument que la "pau social" és un element necessari per a l'estabilitat del sistema polític democràtico-parlamentari[10].

---

[9]. Les possibilitats de redistribució progressiva de la renda (i de la riquesa) existeixen en la mesura en què el sistema capitalista -i, fins i tot, una determinada taxa de creixement- és, en cada moment històric, compatible amb diverses "solucions distributives". Ara bé, aquestes possibilitats tenen els seus límits en la mateixa reacció dels propietaris del capital -suma de reaccions individuals però guiades no només pels interessos immediats de cada capitalista sinó per l'"instint de classe"- i en la reacció -expressió no automàtica de l'anterior- de les organitzacions empresarials. Un "neocorporativisme" que portés sense límits a tal redistribució -via transferències de l'Estat o via creació de fons d'inversió propietat dels treballadors- entraria en contradicció amb el mateix propòsit i mecanisme de funcionament del model, és a dir, amb el propòsit d'harmonitzar els conflictes socials sense qüestionar la persistència de la desigualtat mitjançant el consens dels representants dels principals grups socials (L. Panitch (1980)): el consens només podria mantenir-se d'existir uns representants de la classe capitalista que acceptessin fer l'"eutanàsia" a la pròpia classe. Els obstacles amb què s'ha trobat la proposta inicial dels "fons d'assalariats" dels sindicats suecs és un cas paradigmàtic dels "límits" del corporativisme: per als sindicats suecs la proposta, aprovada en congrés el 1976, havia de ser un pas cap a la "democràcia econòmica" (un cop ja assolides, primer, la democràcia política i, després, la "democràcia social" garantida per l'Estat del benestar) amb una adquisició progressiva d'accions per part dels sindicats que hauria de tenir un fort impacte sobre l'estructura de la propietat i sobre el poder de decisió dels sindicats a nivell d'empresa; aquesta proposta no comptava amb el consens de la patronal i els partits "burgesos" i el mateix partit socialdemòcrata volia evitar la polarització social que provocà. Com a conseqüència, la llei sobre aquests fons, aprovada a finals del 1983, va tenir un contingut molt més tímid que la proposta sindical (sobre el tema, veure el document sindical Landsorganisationen (LO) (1984); la nostra informació prové també d'una conferència oferta el dia 17 de novembre de 1988 per Torsten Wetterblad, especialista suec en temes sindicals, a la Fundació Jaume Bofill)).

[10]. En un informe de l'OIT (1985:12-13) sobre la situació a Espanya, es constata clarament aquest factor: "Es interesante destacar que, según las informaciones obtenidas durante la misión, la grave situación económica por la que atravesaba España, unida a la amenaza constante de una crisis política que pudiera interrumpir el proceso democrático, habían producido por otra parte algunas insólitas repercusiones favorables en el clima de las relaciones laborales. Salvo algunos episodios más o menos importantes, los interlocutores sociales y sus propias bases de trabajadores y empleadores parecían conscientes de la situación crítica que afectaba al país y se hallaban dispuestos a aunar esfuerzos en el empeño por superarlo. De uno y otro lado, los dirigentes y las bases preferían la negociación a la confrontación. Ello constituía sin duda un factor catalizador que contribuía a poner de relieve el sentido de responsabilidad social de las partes y a disminuir los índices de conflictividad".

Respecte als efectes sobre la distribució de la renda, la hipòtesi és que la caracterització de la política de rendes com a política de "solidaritat" no es correspon amb els seus efectes reals car les diferències d'ingressos entre les classes socials han tendit a ampliar-se i tampoc no s'han reduït les diferències salarials entre diferents grups de treballadors. Pot argumentar-se, evidentment, que l'"explicació última" d'aquesta evolució no resideix en la política de rendes sinó en "dades" com la relació demanda/oferta de força de treball o la progressiva segmentació del mercat de treball que actuen com a condicionants, en gran part "externs", als sindicats. Malgrat això, aquestes "dades", per importants que siguin, no determinen totalment el resultat de l'acció sindical ja que la forma d'adaptar-se per part dels sindicats a la realitat externa constitueix també una dada fonamental. Com a mínim, podem afirmar que tal política ha estat un dels instruments concrets -al nostre entendre el principal- mitjançant el qual s'ha fet viable una redistribució de la renda desfavorable per als treballadors. Què hagués succeït de formar-se un front sindical amb una estratègia contrària a l'aplicació de qualsevol política de rendes -o als termes en què aquesta va ser formulada- és una qüestió oberta que difícilment pot contrastar-se amb cap test estadístic concloent.

Aquesta evolució en la distribució de la renda ha anat acompanyada de molt poques mesures que milloressin la situació dels grups socials menys afavorits, en tot allò que, de vegades, es denomina "salari social": les principals d'aquestes mesures pactades pel govern i els sindicats han estat incomplertes a la pràctica, com és el cas de l'ampliació del grau de cobertura del subsidi d'atur. Per altra banda, decisions sobre qüestions fonamentals com la reconversió industrial o la reforma del sistema de pensions, després d'haver-se ajornat reiteradament, han estat adoptades pel govern en un clima més de confrontació que de consens amb els sindicats.

En aquestes circumstàncies, amb uns acords que erosionaven la capacitat d'acció autònoma dels sindicats, i que també reduïen les possibilitats d'intervenció de les "bases" a favor de les direccions, es feia difícil el manteniment i extensió de l'adhesió dels treballadors als sindicats; quan aquests es subordinen a l'"interès general", els "incentius d'identitat" per adherir-se al sindicat tendeixen a desaparèixer[11], i llavors l'organització ha de recolzar-se més en "ajuts exteriors" o en el foment d'"incentius selectius" (M. Regini, 1980). En el cas espanyol, els incentius selectius tenen poc paper perquè la negociació col.lectiva s'ha fonamentat, a la pràctica, en el principi de l'"eficàcia general", i també arran de la incapacitat de crear una xarxa apropiada de

[11]. Matisant aquesta afirmació pot argumentar-se que en els acords neocorporatius es manté una certa identitat de classe, car la representació s'estableix, a diferència de la representació parlamentària, en termes de grups socials i no en base al vot individual del ciutadà. D'altra banda, també s'ha argumentat que el neocorporativisme suposa una representació que transcendeix la diversitat d'interessos entre els diferents grups de treballadors i que pot ésser un antídot al "sectorialisme" (J.H. Goldthorpe (1984)).

serveis als afiliats[12]. Si a això afegim que la política de rendes desplaça un aspecte essencial de la negociació col.lectiva -el dels salaris- de les taules de negociació dels convenis a un altre centre de decisió, aleshores s'entén que, segons la nostra opinió, les pràctiques neocorporatives hagin contribuït a la feblesa de les organitzacions sindicals sense que vulguem donar una explicació monocausal a aquest fet. La reacció dels sindicats davant d'aquesta situació serà un element clau, com destacarem a les conclusions, per comprendre l'enfrontament entre govern i sindicats (i, en especial, amb la UGT) dels darrers anys.

---

[12]. És en el context de pèrdua d'incentius d'identitat que donen un valor intrínsic a l'organització, quan tendeix a prevaldre únicament la lògica individual d'avaluació de costos i guanys i quan més clarament es planteja el clàssic problema del free rider.

II. RELACIONS LABORALS DURANT EL FRANQUISME

La negociació col.lectiva durant el període que analitzarem ha de situar- se en un context carateritzat, per una banda, pel canvi de règim polític i, per una altra, per la crisi econòmica. En aquest apartat, descriurem breument el model de relacions laborals i l'experiència del moviment obrer durant el franquisme. Només així pot comprendre's la situació en el moment en què els representants dels partits polítics parlamentaris signen un primer acord de limitació salarial que serà acceptat, encara que amb certs distanciaments i no sense dissensions internes, pels principals sindicats, que havien estat legalitzats pocs mesos abans.

Com era lògic d'esperar en un sistema polític nascut d'una guerra civil que va desarticular les organitzacions obreres i que a més es va trobar amb greus problemes econòmics durant l'etapa de l'autarquia, les condicions de vida dels treballadors van empitjorar de forma importantíssima durant la primera etapa del franquisme.

Finalitzada la guerra civil, els salaris nominals van reestablir-se als valors de juliol de 1936 mentre els preus oficials -gran part del comerç va canalitzar-se a través del mercat negre amb preus molt superiors als oficials- havien de mantenir-se al nivell -molt superior- assolit després de tres anys de guerra (C. Molinero i P. Ysàs, (1985)). Encara que la informació disponible és molt deficient i l'evolució concreta pot haver estat diferent segons la categoria i el sector econòmic i/o empresa, probablement els salaris reals en la indústria, en termes mitjans, no van recuperar el nivell anterior a la guerra civil fins a mitjans o finals de la dècada dels cinquanta i en l'agricultura fins a començaments dels seixanta.

La idea franquista de superació de la lluita de classes i el discurs corporativista - una de les fonts ideològiques del règim- va concretar-se, en el terreny de les relacions laborals, en la creació dels anomenats Sindicats Verticals organitzats per branques de producció i que, obligatòriament, agrupaven treballadors i empresaris. Durant els primers anys del franquisme, aquesta estructura no va canalitzar cap mena de negociació col.lectiva i ni tan sols va ser utilitzada per a regular les condicions de treball. Els salaris, com la resta de condicions de treball, eren regulats directament pel Ministeri de Treball i va reprimir-se qualsevol activitat sindical dels treballadors. El règim no va tolerar ni tan sols els intents falangistes inicials de mobilitzar els treballadors en suport del sindicalisme oficial.

Amb la llei de Convenis Col.lectius de 1958 s'introdueix la possibilitat d'establir els salaris i altres condicions de treball a través de convenis col.lectius. La introducció de la negociació col.lectiva és paral.lela a una sèrie de mesures liberalitzadores concretades en el Pla d'Estabilització de 1959. Aquest canvi en el model de relacions laborals franquista va ser una resposta a una sèrie de pressions: a més de les pressions internacionals en aquest sentit, el sorgiment de les primeres mobilitzacions obreres importants i l'interès de moltes empreses d'adoptar un sistema

salarial més flexible que possibilités crear incentius salarials lligats a la productivitat[13].

En el nou marc institucional de determinació de salaris, l'Estat continuava tenint un paper important ja que a ell corresponia acceptar l'inici de negociacions, donar conformitat als convenis i també establir un "arbitratge obligatori" quan les dues parts no arribaven a un acord. Aquest fort intervencionisme era una de les limitacions importants de la nova legislació; l'altra, més fonamental, era el context de repressió i d'absència de llibertat sindical. La llei permetia tant els convenis sectorials -que podien establir-se a diferents nivells territorials: interprovincial, provincial, comarcal o local- com els convenis d'empresa (o, a 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 la negociació havia d'establir-se a través del "jurat d'empresa" al que pertanyien treballadors escollits directament a 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" eren els càrrecs sindicals escollits només per via indirecta.

Ràpidament la negociació col.lectiva va generalitzar-se durant els anys seixanta afectant la majoria de treballadors assalariats (taula 89). Els convenis a nivell d'empresa (veure taules 90 i 91) permetien una negociació més autèntica entre empresa i treballadors i van adquirir gran importància (J. Amsden (1974)), sobretot a les grans empreses que tenien un gran paper com a "líders" salarials.

L'important augment dels salaris monetaris, que (com veurem) va ser també un augment de salaris reals, només pot entendre's lligat a la recomposició del moviment obrer que es produeix a partir dels anys seixanta. L'eix fonamental d'aquesta recomposició van ser les comissions obreres -i també altres organitzacions com la Unió Sindical Obrera (USO) d'arrel cristiana- l'origen de les quals, encara que hi ha altres antecedents, s'acostuma a situar a finals dels anys cinquanta i començaments dels seixanta lligat fonamentalment a les vagues mineres d'Astúries (F. Almendros Morcillo et altri (1978)). Inicialment van néixer com organismes ad hoc escollits directament pels treballadors per negociar amb les empreses. Aquesta mena d'organismes es van estendre a moltes zones i tendeixen, en molts casos, a romandre com a instrument d'organització més que de negociació.

La postura estatal, davant la contradicció oberta entre la legalitat establerta i la realitat del moviment obrer, va ser inicialment d'una certa tolerància intentant, fins i tot, que el

---

13. Aquesta és la interpretació habitual. Pot dubtar-se, però, que els empresaris tinguessin interès (al marge de les pressions dels seus treballadors) a introduir el sistema de negociació col.lectiva que va implicar uns augments salarials garantits molt importants. De fet, sempre podien considerar les reglamentacions com un mínim que podien superar amb complements diversos; en un estudi de començaments dels anys 60 (A. de Miguel i J.J. Linz (1963)), el nombre d'empresaris que va declarar preferir el sistema -ja legal-de convenis col.lectius no era superior al dels que mostraven major preferència pel sistema de les reglamentacions.

moviment fos integrat dins les estructures dels sindicats verticals. Aquesta postura, juntament amb la política anomenada "entrista" de participació a les eleccions sindicals per cobrir els llocs elegibles a nivell d'empresa, que van defensar la majoria de les Comissions Obreres (CCOO), va fer que a les eleccions de 1966 (abans de les quals el ministre Solís havia fet 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 desaparició dels sindicats verticals i de la llibertat sindical.

Els importants augments salarials del període 1965-67 (taula 53) són un reflex de la força del nou moviment obrer. Després de la tolerància vingué, però, la repressió: multitud de líders obrers van ser detinguts, molts càrrecs sindicals van ser destituïts, CCOO van ser formalment declarades il.legals l'any 1967, es va declarar l'estat d'excepció a Guipúzcoa i posteriorment (1969) a tot l'Estat i les noves elelccions sindicals van ser ajornades fins l'any 1971. És aquest context de repressió el que fa viable la congelació salarial de 1968.

A les eleccions sindicals de 1971 (J. Estivill i J.M. de la Hoz (1988)), el moviment obrer estàva 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 abstencionistes van tenir molta incidència. L'any 1975, en canvi, la tàctica de presentar-se a les eleccions sindicals va ser molt més majoritària i es va donar una victòria espectacular de les anomenades "candidatures democràtiques i unitàries" a les quals els militants de CCOO -i, en gran part, els del PCE que havien augmentat considerablement la seva influència a l'organització - tenien força pes; tanmateix, en algunes zones -com Navarra, Vitòria o Guipúzcoa- la tàctica dominant va ser la del boicot i es van crearestructures organitzatives totalment independents dels sindicats verticals.

En qualsevol cas, el resultat va ser d'una gran tensió que portà, en expressió de A. Serrano i J.L. Malo de Molina (1979: títol de l'epíleg) com una "crisis institucional en el sistema de relaciones laborales y quiebra de los mecanismos de contención del crecimiento salarial" que queda clarament reflectida en els índexs de creixement salarial d'aquests anys i també en l'elevat grau d'utilització de l'arbitratge obligatori per part de l'Estat, que juntament amb els índexs de vagues és expressió del nivell de conflictivitat del període (veure taules 92 i 93). La crisi del sistema era clara en la mesura que o bé els empresaris es van veure obligats -o, fins i tot, en alguns casos se'n sentien desitjosos- a negociar amb els representants reals dels treballadors escollits al marge del sindicat oficial o bé 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 la que ells mateixos formaven part ja que a les plataformes reivindicatives dels convenis apareixia, juntament amb

les qüestions solucionables a nivell d'empresa, la consecució de les llibertats sindicals i polítiques.

En major mesura que mai, els sindicats verticals no jugaven ja, a pesar de les seves pretensions, com a institucions per canalitzar els conflictes en un sentit de crear "harmonia social" i contenir les demandes de forma que fossin compatibles amb uns objectius establerts a nivell centralitzat. Hi ha qui, com J. Foweraker (1985:14) ha qüestionat, però, aquesta anàlisi. Val la pena detenir-se en el seu argument. L'autor, polemitzant amb J. Martínez Alier (1983), considera que pensar que el corporativisme franquista no funcionava perquè la representació als sindicats verticals no era real és oblidar l'important paper que tals institucions van jugar com a element de cooptació de molts líders obrers i, fins i tot, conclou que sense els sindicats verticals "és difícil imaginar com les CCOO podrien haver-se convertit en un moviment nacional -havent-se fet molt dels contactes a nivell provincial, regional i fins i tot nacional a través de l'estructura d'organització i representació del sindicat oficial". Certament, estem d'acord a dir que la història del moviment obrer franquista seria una altra molt diferent de no haver existit els sindicats verticals si bé és més discutible si la tàctica "entrista" va ser o no la que més ràpidament permetia "la transformació democràtica de l'Estat Espanyol" ja que cal constatar que conflictes importantíssims i massius van ser organitzats per altres vies i també que altres tàctiques haguessin condicionat de distinta forma el futur sindical i probablement tot el propi procés polític. Ara bé, deixant de banda el terreny de l'especulació política, creiem que en el raonament de Foweraker hi ha una confusió entre representativitat real de l'organització oficial, que a certs nivells -de fàbrica i fins i tot locals o comarcals- va existir en determinats moments i àrees geogràfiques, i el seu funcionament efectiu com a institució eficient de canalització de conflictes com també hi ha una confusió entre cooptació de líders obrers que accepten utilitzar els canals de representació i cooptació de líders obrers que potencien l'organització sindical i que donen certa legitimitat a les orientacions donades per la cúpula sindical, és a dir, per l'Estat. Obviament, en qualsevol situació, la representativitat sindical sempre és limitada com és limitada la seva capacitat per canalitzar conflictes, i, quan existeixen sindicats que actuen a nivell nacional, sempre poden produir-se conflictes entre la direcció sindical i els líders sindicals a nivell d'empresa o de localitat[14], però també sembla obvi que les contradiccions i limitacions a la representativitat dins la "part social" dels sindicats verticals eren, almenys en el cas espanyol, substancialment diferents als que es donen quan existeix la

[14]. Aquests són dos dels problemes amb què pot trobar-se el neocoporativisme.

possiblitat de crear organitzacions sindicals independents[15] de l'Estat i dels empresaris. Establerta aquesta distinció, creiem que afirmar la contradicció oberta i creixent entre el sindicalisme oficial i el moviment obrer real durant el franquisme és, tot i que segur que podrien trobar-se moltes excepcions a aquesta afirmació, una descripció simplificada però bàsicament encertada de la realitat.

El poder de negociació durant el període es va veure afavorit per l'important creixement econòmic i, sobretot, industrial. El creixement de la demanda de força de treball era inferior al de la població activa, però, tot i això, en donar-se una importantíssima emigració cap a l'exterior, es mantenien baixes taxes d'atur fins a mitjans dels anys setanta. L'altre element que explica el canvi en la relació de forces i el creixent poder de negociació dels treballadors assalariats -lligat als importants canvis en l'estructura geogràfica i sectorial de l'ocupació- és la creixent capacitat d'organització independent dels treballadors (que hem analitzat breument) superant els límits imposats pel règim polític.

Per altra banda, en el període franquista hi hagué també intents governamentals de política de rendes que, òbviament, no podien ser consensuades amb representants reals dels treballadors. Com ha assenyalat J. Martínez Alier (1985:30): "...era impossible d'establir un acord corporatiu central perquè no hi havia interlocutors veritables, especialment del costat dels treballadors. Els que podia haver-hi eren clandestins, eren a la presó, etc. Una política de rendes signada dins del Sindicat Vertical hauria fet riure tothom". Els governs en nombroses ocasions van dictar normatives salarials però van comptar amb l'oposició oberta del moviment obrer que, a més dels seus objectius econòmico-sindicals, desitjava que el no compliment d'aquestes normatives representés un fracàs polític del règim.

La política de rendes franquista, en general no va ser gens efectives amb l'excepció -ja esmentada- del decret de congelació de novembre de 1967 que va consistir en una norma radical i sense possibles excepcions: la prohibició d'establir nous convenis col.lectius o, fins i tot, d'aplicar revisions salarials ja pactades anteriorment a partir del moment del decret i durant tot l'any 1968. Encara que els salaris efectivament pagats en molt casos van augmentar, no hi ha dubte que el decret va produir una important desacceleració en el ritme de creixement salarial (R. Poveda (1974)). Els intents posteriors (1973-76) de controlar els salaris mitjançant normes centrals van ser d'una eficàcia molt petita i decreixent malgrat que les mateixes normes solien possibilitar millores en el poder adquisitiu en concretar-se en augments salarials iguals a l'augment passat del cost de la vida

[15]. O, potser caldria matisar, amb un grau d'independència substancialment major ja que la independència difícilment és total i, precisament en el cas dels acords neocorporatius, pot produir-se una dependència força considerable respecte a determinades polítiques del govern així com mecanismes específics de dependència organitzativa -via finançament, legislació favorable a determinats sindicats,...

més algun punt addicional (J.R. Cuadrado i J.E. Villena (1980), Dirección General de Política Económica y Previsión (1982)).

Per tant, el mateix caràcter del franquisme com a règim polític basat en l'absència de representació real de la classe obrera impedia la col.laboració del moviment obrer en una política antiinflacionista mitjançant un acord central. Això, juntament amb l'existència d'un moviment obrer potent i hostil al règim, feia inviable qualsevol tipus de política de rendes. Fins i tot, en publicacions oficials dels darrers anys del franquisme pot trobar-se aquest problema expressat molt clarament[16]. Posteriorment, el neocorporativisme jugarà un paper important perquè els dirigents sindicals van considerar que la moderació salarial i la pau social eren necessàries per a consolidar el canvi de sistema polític; és possible que la seva por fos justificada, sobretot tenint en compte les característiques polítiques de la "transició" (sense "ruptura"); allò que sí és segur és que el canvi polític era necessari per a possibilitar el neocorporativisme i així el control de la inflació. A les causes internes de la inflació s'havia afegit l'augment dels preus del petroli de finals de 1973 que va menar al conjunt dels països industrialitzats a l'adopció de polítiques antiinflacionistes.

En termes de distribució de la renda, ¿quina va ser l'evolució en aquest període, iniciat al 1958 amb la introducció de la negociació col.lectiva? Probablement, els salaris reals[17] van créixer a un ritme molt semblant a la productivitat.

Si prenem com a indicador de salaris mitjans per persona el que dóna l'Enquesta de salaris elaborada per l'Instituto Nacional de Estadística i el deflactem d'acord amb l'evolució oficial del l'índex del cost de la vida[18], s'obté una taxa d'augment anual acumulatiu del 6'7% en el període 1964-77 (taules 53 a 55), mentre que la productivitat per persona del conjunt de l'economia va

---

16. El Banc d'Espanya en el seu informe anual de 1975 comentava: "...la tarea de reducir el ritmo de una inflación de rentas escapa del àmbito 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 correspondiente estaba atravesando una situación de emergencia. Fuera de estos 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 grupos sociales que carecen de medios de defensa activos frente a la inflación y en cuanto formulador de los objectivos generales de la política económica" (J.R. Cuadrado i J.E. Villena (1980:389)).

17. Parlem de salaris reals en forma imprecisa per referir-nos als salaris deflactats per l'índex de Preus al Consum (IPC) abans de descomptar impostos i contribucions socials. En el període 1970-78 (vegeu Ll. Fina (1983)), la pressió fiscal sobre les rendes salarials -i especialment per als treballadors amb més baixos salaris- va augmentar de forma molt considerable. Per tant, l'augment del "salari en mà" (el rellevant per als treballadors) va ser inferior a l'augment del salari brut. Dit d'una altra forma, per a mantenir el poder adquisitiu calia que els augments dels salaris monetaris fossin superiors en percentatge als augments en els preus de consum.

18. No entrem aquí a considerar la fiabilitat de les estadístiques oficials sobre l'evolució del "cost de la vida"; aquest mateix concepte és teòric i no té un referent empíric immediat. L'evolució de l'índex dependrà de quina sigui l'estructura de consum de partida i, per tant, de la persona o grup social que considerem i de l'any que s'adopti com a any base.

créixer a una taxa del 5'3% durant el mateix període[19]. Cal tenir en compte, però, que l'enquesta de l'INE sobrevalora la mitjana dels augments salarials en basar-se en una mostra d'empreses bàsicament industrials (el sector agrícola és exclòs i també gran part del sector "serveis") que dóna més pes a les empreses com més treballadors tenen i, per tant, com més gran és el poder negociador dels treballadors, fins al punt que els assalariats d'empreses de més de 500 treballadors són inclosos en la seva totalitat i els d'empreses de menys de 10 treballadors són totalment exclosos de la mostra[20].

Les mateixes dades d'augment dels salaris negociats en conveni mostren que en general es van pactar augments que garantien millores en el poder adquisitiu[21] tot i que aquests augments eren després superats mitjançant l'aplicació de diferents complements a nivell d'empresa i per qüestions tals com canvis de categoria i antiguitat (tot allò que normalment es coneix com a "deriva salarial"). Respecte al salari mínim garantit legalment (una novetat introduïda l'any 1963), la mitjana del seu creixement anual acumulatiu en termes reals va ser d'un 5'36% durant aquest període 1964-77, pràcticament igual, per tant, al de la productivitat.

Un altre indicador de l'evolució dels salaris reals prové de les dades de la Comptabilitat Nacional (taula 56), segons les quals s'observa un augment de la part corresponent a "remuneració d'assalariats" (que inclou el conjunt de cotitzacions socials tant les descomptades del salari com les -la major part- pagades per l'empresa) dins la Renda Nacional pràcticament tots els anys fins el 1976; l'excepció més destacable és la de 1968 -any d'aplicació de la congelació salarial. L. Toharia (1981 i 1987 b) ha demostrat que aquest augment no s'explica (amb l'excepció de 1976) per un augment "excessiu" dels salaris nets per persona. El principal factor explicatiu és el procés d'assalarització (taula 57) com demostra la sèrie de participació salarial "corregida"[22] d'aquest

---

19. Com s'indica a la taula 55, hem calculat l'evolució de la productivitat per persona a partir de les dades del PIB a cost de factors a preus constants de 1970 (Comptabilitat Nacional base 1970) i la mitjana de la població ocupada durant cada any (sèrie històrica reconstruida per la Direcció General de Previsió i Conjuntura del Ministeri d'Economia i Hisenda). El supòsit implícit és que la productivitat per assalariat creix al mateix ritme que la mitjana de producció "real" (valor afegit deflactat) per persona ocupada.

20. Sobre la fiabilitat de les estadístiques salarials espanyoles, veugeu J. Frías i J.R. Lorente (1981 i 1983), J.R. Lorente (1982 i 1987).

21. Tanmateix, els augments salarials garantits en conveni al conjunt de treballadors afectats cada any per conveni eren inferiors als que apareixen a les estadístiques atès que no és fins a la dècada dels setanta que es generalitzen les clàusules de revisió salarial i que molts convenis eren de vigència superior a un any. Així, els treballadors afectats per un conveni bianual sense revisió tindrien un augment nul el segon any de vigència i això no es tenia en compte en les estadístiques com tampoc no es tenia en compte la magnitud de la revisió quàn aquesta existia. Actualment (teòricament des de 1977 però en realitat la informació és molt incompleta fins a la dècada dels vuitanta), els augments facilitats pel Ministeri ja tenen en compte aquest fet i reflecteixen els augments ponderats de nous convenis i també de revisions de conveni.

22. "Corregida" suposant que s'hagués mantingut el percentatge de població assalariada d'un any base (en el nostre cas, l'any 1970). Implícitament, és com suposar que el valor afegit mitjà generat pels treballadors assalariats és igual al valor afegit dels treballadors "independents".

efecte (taula 58); l'altre factor, més secundari, és l'augment de les cotitzacions socials (taula 59).

La tesi dominant -basada en una base estadística més que discutible- dóna una importància fonamental als augments "excessius" dels salaris per explicar la magnitud, comparativament superior a d'altres països, del problema de l'atur a l'economia espanyola. Segons les nostres dades, no sembla, en canvi, que pugui parlar-se de forma clara d'una "crisi de beneficis" derivada de la pressió salarial; si és un fet real, però, que durant la darrera etapa del franquisme, i malgrat les condicions adverses d'actuació per als treballadors, no només augmenten els salaris nominals sinó també, considerablement, els salaris reals i que davant la inflació els convenis introdueixen cada cop més mecanismes d'indexació amb clàusules automàtiques de revisió salarial. El pacte social apareixia com a condició necessària per a frenar l'espiral preus-salaris i per a possibilitar una redistribució favorable a les empreses, les quals havien repercutit sobre els preus la major part dels augments de costos, però es veien afectades per la caiguda de les taxes de creixement de la demanda efectiva i per unes expectatives molt incertes.

Definitiva la crisi de l'organització sindical franquista, el Partit Comunista (PCE) va impulsar la creació d'una organització sindical única basant-se en el prestigi i la tradició de les CCOO i utilitzant la seva posició en els Sindicats Verticals. Aquesta organització, segons la teorització d'aquest partit, no seria un sindicat clàssic d'afiliació individual voluntària sinó la representació organitzada del conjunt del moviment obrer. Segons la resolució de maig de 1976 del Secretariat de la Coordinadora General de CCOO (Gaceta de Derecho Social núm. 61, juny 1976), hauria d'haver-hi un congrés sindical constituent en el qual participarien representants d'assemblees de fàbrica obertes a tots els treballadors i que portaria a una estructura organitzativa en què no existiria cap diferenciació clara entre afiliats i no afiliats. Al mateix temps, els dirigents comunistes van afirmar que, en un context democràtic, estavan disposats a conduir les CCOO en una via no d'oberta confrontació sinó de negociació i pacte. Era precisament aquesta promesa la que oferien als empresaris a canvi d'un pacte polític antifranquista (S. Carrillo (1975)). El projecte comunista d'organització de tot el moviment obrer estava, però, condemnat al fracàs per diverses raons. En primer lloc, la tradició radical de CCOO tenia poc a veure amb la història d'aquells sindicats europeus que, sota l'orientació socialdemòcrata, havien consolidat una pràctica de pactes socials. Com a segona raó, la legitimació del projecte precisava un procés d'assemblees obertes que podia escapar al control del PCE ja que molts militants obrers donaven suport a la proposta de CCOO com a moviment "sòcio-polític" (caracterització que s'utilitzava en contraposició a sindicat d'afiliació), precisament, com una opció per a crear un sindicalisme alternatiu al model europeu burocratitzat. En el rebuig que CCOO fos l'embrió d'un sindicat "normal" convergien, per tant, ambicions molt diferents (en alguns casos, fins i tot, oposades).

Per altra banda, el projecte infravalorava les possibilitats de ressorgiment, en la nova situació política, dels sindicats que, tot i havent estat quasi al marge del procés de recomposició del moviment obrer dels anys seixanta i primera meitat dels setanta, tenien una forta tradició històrica: la CNT i, especialment, la UGT. Aquestes confederacions, a més de les seves dissensions ideològiques, no estaven disposades a integrar-se en una estructura que implicava pràcticament la seva desaparició i en la qual, a més, el PCE tenia, almenys inicialment, garantida l'hegemonia.

En els mesos següents a la mort de Franco va haver-hi un intens debat sobre la futura estructura sindical en termes d'unitat o diversitat, plantejat per UGT i CNT com unitat enfront de llibertat i per CCOO com a unitat sindical enfront de divisió obrera. La postura governamental va ser clara: mentre que la UGT va gaudir d'una tolerància extralegal que li va permetre celebrar públicament una conferència l'abril de 1976, CCOO havia de realitzar en la clandestinitat el seu Congrés de juliol del mateix any; és en aquest Congrés que CCOO va decidir convertir-se en un sindicat clàssic de lliure afiliació, reconeixent la no-viabilitat del seu projecte (la qual cosa li va suposar l'escissió dels militants maoistes de l'ORT i el PTE que van crear els seus respectius sindicats "unitaris" de curta vida).

Consolidada la divisió sindical, una dificultat per l'estabilitat dels acords neocorporatius serà posteriorment la competència establerta entre les diferents organitzacions, principalment la UGT i les CCOO.

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

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, per primera vegada a la història recent, 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 al 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'acord de la Moncloa s'explica fonamentalment per la consciència de "vulnerabilitat" de la situació política[23].

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 i discutit posteriorment i al qual s'hi van afegir suprimir o ampliar alguns punts per diferents subcomissions de parlamentaris i experts; finalment fou ratificat per les dues cambres parlamentàries; en relació a la política de salaris, l'acord va plasmar-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 principals líders de CCOO i 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 la necessitat de solucionar-la en el marc d'una economia de mercat i repartint equitativament entre els

---

[23]. Ch.S. Maier (1984) ha argumentat que la consciència de "vulnerabilitat", sigui per la precarietat de la situació política o per la forma d'inserció de l'economia dins el context internacional, són factors condicionants de l'acceptació de polítiques neocorporatives per les organitzacions sindicals. Clarament, hi ha, però, excepcions com en el cas espanyol als anys trenta; per molts politòlegs i sociòlegs, la radicalització del conflicte seria pròpia de l'escàs grau d'organització dels "interessos" (J.J. Linz 1988)), però la diferència no rau 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 sòcio-econòmica,... Un llarg període d'estabilitat política i social acompanyat d'un elevat grau d'organització predisposarà, certament, a la manca de radicalització, però plantejat així potser s'està confonent la línia principal de causalitat ja que també podriem dir que la manca de radicalització explica que un elevat grau d'organització dels grups socials no condueixi a inestabilitat política i social sinó que, més aviat, previngui d'aquesta inestabilitat.

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 dins l'acord s'incloien les línies bàsiques de les reformes econòmiques i polítiques a llarg termini que haurien de ser abordades pel nou règim polític. No només això, sinó que es plantejava que la "democratització" dels sistemes polític i econòmic permetria una solució consensuada a la crisi alhora que el consens seria 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 pròpia tradició assembleària de CCOO i l'existència de diversos corrents interns feia més difícil la negociació directa d'un pacte social que no pas el recolzament extern a un pacte polític[24]. Tercer, la CEOE tot just s'estava constituint i la majoria de l'empresariat estava confús respecte a l'evolució de la situació política. En darrer lloc, un acord polític -com els Pactes de la Moncloa- entre els representants dels partits escollits a les primeres eleccions democràtiques tenia molta més força moral que un acord entre unes organitzacions encara no adaptades a la nova situació[25].

Podem considerar els Pactes de la Moncloa, malgrat la seva excepcionalitat, com 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 passar a formar part prioritaria dels objectius immediats de llurs líders, els principals sindicats van cercar la seva 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'explica 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 que hauria d'adoptar un nou pacte. Mentre la UGT -que veia en el PSOE una alternativa factible de govern-

---

[24]. 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.

[25]. Així, la direcció d'una empresa (en concret de l'empresa Bimbo), enfrontada als 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 J. Martínez Alier (1977:35-36)).

propugnava un acord sense els partits polítics, CCOO defensava un acord no ja "tripartit"[26] sinó fins i tot "quatripartit" -incloent-hi el govern i 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 F. Miguélez (1985)). El caràcter bàsicament polític dels Pactes de la Moncloa va possibilitar l'acord però, al mateix temps, en dificultava la continuitat per la pròpia evolució de la situació política; l'afirmació d'un model de relacions neocoporatives 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 en l'Estatut dels Treballadors que posteriorment van consensuar la UCD i el PSOE[27]. L'ABI inicia una etapa de marginació de CCOO arran l'opció presa per la CEOE de prioritzar les relacions amb la UGT i aguditzar les tensions entre els dos sindicats[28].

CEOE i UGT van signar el gener de 1980 l'Acord Marc-Interconfederal (AMI) (al qual posteriorment s'adherirà 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"[29] i va incloure qüestions prioritàries des del punt de vista patronal com els aspectes referits a uns temes, productivitat i absentisme, en els que el compromís del sindicat tenia un fort valor simbòlic. Els plantejaments de CCOO d'un acord "tripartit" Govern-sindicats-empresaris que incloís qüestions generals de política econòmica foren marginats i aquesta confederació va quedar exclosa d'un acord que, en matèria salarial, establia unes pautes no molt diferents de les que reivindicava.

---

26. Utilitzem "bipartit" per designar un acord en el qual només hi participen representants de dos "agents socials": treballadors i empresaris; "tripartit" qualificarà un acord en el qual intervenen tres "agents": el Govern, el(s) sindicat(s) i la(les) associació(ns) empresarial(s).

27. En aquesta monografia no entrem a analitzar el contingut concret d'aquest acord donat que la seva anàlisi està inclosa a la monografia que F. Pérez Amorós i E. Rojo Torrecilla sobre "legislació i relacions laborals" que apareix en aquest mateix volum.

28. 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 canviar 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 S. Aguilar (1985b:83)).

29. 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.

Els dos acords 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 en la mobilització obrera que caracteritzà la consolidació de la transició política, la moderació salarial era possible tot i sense la colaboració 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 comités d'empresa enlloc de les seccions sindicals- amb aquests acords el model va apropar-se al defensat per la UGT; tot i això, no cal sobrevalorar aquests fet: en primer lloc, perquè el model de moviment socio-polític/sindicat unitari de CCOO ja havia estat abandonat anteriorment i, en segon lloc, perquè existia un acord bàsic d'ambdós sindicats per afavorir la centralització de la negociació col.lectiva, que 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 permanentment plantejada per 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 clarament que els salaris negociats en conveni no garantirien el manteniment del poder adquisitiu[30]. L'acord incloïa no només qüestions que afectaven la negociació col.lectiva, sinó també d'altres que són competència del Govern i 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, van obtenir

---

30. Per parlar estrictament, si un conveni inicia els seus efectes econòmics a començaments d'any (com la majoria, en el cas espanyol) i ha de garantir el poder adquisitiu, hauria de contemplar un augment salarial igual com a mínim en percentatge a l'increment mitjà dels preus de consum de l'any respecte a l'any anterior. La política de rendes ha establert, però, els augments salarials en funció de les previsions d'augment de l'IPC entre desembre i desembre de l'any anterior; per a determinar l'aplicació de la "clàusula de salvaguarda" també s'ha considerat l'augment d'aquest índex entre dos mesos determinats.

avantatges com a organitzacions, des de la participació institucional a diversos organismes[31] fins a l'obtenció de subsidis econòmics a càrrec del pressupost estatal, pactats bilateralment entre els sindicats i el govern d'UCD paral.lelament a la signatura de l'ANE.

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

Aquesta etapa va iniciar-se l'octubre de 1982 i és molt variada en experiències sobre política de rendes: un acord bipartit (Acord Interconfederal AI)[32] 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.

Podem afirmar que en aquesta etapa les contradiccions i límits de la política neocorporativa a l'Estat Espanyol -fruit principalment de la transició política i en un context d'una molt baixa "densitat" sindical- van fer-se cada cop més palesos. Tot i això, les esperances sindicals inicials sobre l'extensió de l'"Eastat del benestar" i la forta relació entre el govern i la UGT van fer que els pactes socials continuessin jugant un paper important en aquesta etapa, que la concertació continués ocupant un paper central en els debats sobre política econòmica i que ningú no volgués responsabilitzar-se públicament del fracàs del model.

A nivell legislatiu, l'etapa es va caracteritzar per l'avenç en una legislació (Llei Orgànica de Llibertat Sindical, LOLS) que afavoria els sindicats considerats "representatius" a nivell estatal (la UGT i CCOO). A més, l'estat contribuirà a llur financiació i és legalitzada l'anomenada "quota de negociació" o "cànon sindical" com a via de financiació. No podem, doncs, parlar encara d'una postura clarament antisindical del govern, tot i que és aquesta l'orientació que anirà guanyant terreny a mesura que agafen més pes les idees sobre mercat com a mecanisme més eficient de distribució de recursos i que, d'altra banda, la relació govern/sindicats es planteja cada cop més en termes tecnocràtics: els sindicats haurien d'avalar la política econòmica elaborada pels tècnics governamentals.

1.5. La fi del model de concertació. La negociació col.lectiva lliure (des de 1986)

Les causes que expliquen la fi de la concertació -i que molt parcialment han estat apuntades a l'apartat anterior- seran

---

31. I potser l'esperança que la Comissió de Seguiment de l'ANE, organisme a la pràctica bloquejat per les tensions internes, fos el precedent del Consell Econòmic i Social previst constitucionalment.

32. De totes maneres, encara que en aquest acord el govern no hi és formalment present, els seus contactes bilaterals amb les diferents organitzacions probablement van ser decisius per evitar una ruptura de les negociacions.

breument comentades a les conclusions[33]. A partir de 1987 els sindicats rebutgen les recomanacions governamentals i deixa de tenir eficàcia qualsevol referència central -més enllà de les avançades autònomament per les diferents organitzacions- a la negociació salarial[34]. Durant el 1989 van haver-hi mesos en els quals el govern no només va deixar de plantejar-se cap recomanació explícita, sinó que va renunciar a l'anunci d'objectius d'inflació: 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 establerta. Les revisions salarials que es produissin 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.

En termes generals, l'objectiu de la política de rendes ha estat que els salaris negociats en conveni no superessin la inflació prevista (veure taula 62). 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 no van acceptar la norma i van reivindicar uns augments similars als de la inflació prevista.

La política de rendes va contemplar la revisió salarial en cas que es produís una desviació entre l'objectiu d'inflació i el comportament efectiu dels preus. La protecció respecte a 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 especials[35]. En segon lloc, perquè la política de

---

[33]. Una anàlisi més extensa de les causes que conduïren a la crisi del "vell" model de concertació i, finalment, a la vaga del 14D, pot trobar-se a S. Aguilar i J. Roca (1989).

[34]. Tot i que 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.

[35]. Els Pactes de la Moncloa excloïen els augments derivats de variacions dels preus internacionals de l'energia, del tipus de canvi o de circumstàncies agrícoles excepcionals. El decret de 1978 contemplava també les dues darreres excepcions. A la pràctica, però, no es va haver d'aplicar cap d'aquestes exclusions. En el

rendes no establia automàticament la revisió salarial, sinó que calia contemplar-la explícitament als convenis; tot i això, als darrers anys, gran part dels treballadors afectats per conveni han estat protegits per clàusules de revisió salarial (vegeu taula 100); en darrer lloc, en els casos dels treballadors no subjectes a conveni -com són, significativament, la immensa majoria de treballadors de les administracions públiques i els afectats pel salari mínim-, els errors en la previsió d'inflació incideixen directament sobre els salaris reals.

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 62). La revisió sempre té 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 als mateixos mesos de l'any anterior. La variable concreta d'actuació ha canviat al llarg del temps 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 les corresponents a la "quota empresarial", tot i que aquestes darreres no són part del salari brut dels treballadors) del conjunt dels treballadors assalariats de l'empresa (regulades o no les seves condicions per conveni). En concret, per a l'any 1978 establia un límit d'increment del 20% que, afegint-hi els efectes dels canvis d'antiguetat i de categoria, podria arribar al 22%. El percentatge d'augment fou establert en condicions homogènies de productivitat; els representants dels treballadors van utilitzar aquests 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 i col.lectiva 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, en el decret de 1978 (per 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), aquesta variable fou abandonada i només es van regular els salaris dels treballadors afectats per conveni i sense predeterminar el concepte salarial específic que controlarà cada unitat negociadora.

Els Pactes de la Moncloa van establir únicament un límit màxim a l'augment de salaris; posteriorment, fou adoptada una franja de referència, amb uns valors mínim i máxim i criteris generals -com l'estabilitat en l'ocupació, la situació de l'empresa, la relació

---

cas de l'ANE també es posaven restriccions -d'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; donat que l'augment dels sis primers mesos de 1982 es va situar en el 7'8% -que extrapolat representava un 16'2% (si bé després l'augment efectiu fou inferior- es preveia una revissió del 3'4% si l'augment havia estat inferior al 10'8% i un augment addicional fins arribar al 14'2% en cas contrari).

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 respectivament[36]. L'AMI va introduir, però, la possibilitat -una novetat important- la possiblitat que els augments salarials fossin inferiors als previstos en el cas d'empreses que demostressin dificultats econòmiques. L'ANE preveia també un tractament salarial diferent de les empreses acollides a plans de reconversió.

Respecte a la distribució dels augments entre categories professionals, els Pactes de la Moncloa recomanaven que com a mínim un 50% de l'augment de la Massa Salarial es distribuís línealment (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'augments iguals en termes percentuals.

Pel que fa al caràcter legal de la normativa salarial, cal distingir entre els decrets lleis de 1977 (que van concretar els aspectes salarials dels Pactes de la Moncloa) i de 1978 i la política de rendes posterior. En el primer cas, la norma tenia un caràcter vinculatiu per al sector públic i semi-imperatiu per el sector privat: la superació de la norma es podria considerar motiu per retirar qualsevol ajut creditici i/o fiscal de l'estat i podria donar lloc a l'autorització, sempre que fos conseqüència de les demandes sindicals, d'una disminució de la plantilla en un 5%[37]. 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 important força per al conjunt de treballadors; quan el govern ha participat directament en els acords també s'han fixat formalment els augments dels treballadors de les administracions públiques.

El tema del salari mínim no ha estat gaire tractat als acords: només recorden que la revisió hauria de fer-se -tal com regula l'Estatut dels Treballadors- prèvia consulta amb les organitzacions sindicals i empresarials.

Un cop acabat el període de vigència de l'AES, el mes de desembre de 1986, la dinàmica de la negociació col.lectiva va canviar fortament i es van produir dissensions irreconciliables entre la recomanació governamental i les propostes sindicals, no només de CCOO, sinó també de la UGT-; també s'havien produït

---

[36]. 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 dels sindicats acceptants de l'acord.

[37]. En un treball efectuat pel Gabinete de Asesoramiento Económico de la Dirección General de Trabajo sobre la negociació col.lectiva durant 1979, R. Fernández de Frutos (1980:21-22) 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 enunciamiento".

dissensions l'any 1984 -no es va arribar a cap acord- però entre les dues situacions hi ha importants diferències. En primer lloc, la discusió ja no se centra en la disjuntiva entre disminució o manteniment dels salaris reals, sinó entre manteniment o augment dels salaris reals; en segon lloc, i en connexió directa amb el punt anterior, si el 1984 la manca d'acord va ser fruit d'un "enduriment" de la postura governamental, a partir de 1987 va ser el resultat d'una postura més militant dels sindicats[38]. En tercer lloc, a partir de 1987 els sindicats plantegen obertament la confrontació com a fi d'un model -el de la concertació- i l'opció per una negociació col.lectiva més descentralitzada que reivindica obertament majors augments per als treballadors amb més baixos salaris[39].

2.2. Els costos laborals no salarials

Les cotitzacions socials representen a l'Estat espanyol 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 setanta. A més, la destrucció de llocs de treball, amb el corolari de la disminució de la població cotitzant a la Seguretat Social, obligava a un augment ininterromput dels tipus de cotització dels empresaris i/o treballadors o a un finançament estatal creixent de la Seguretat Social.

Els Pactes de la Moncloa opten per la segona alternativa, per augmentar la participació de l'estat en el finançament de la Seguretat Social; l'objectiu serà, a curt i mig termini, que la participació passi 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- confirmen la continuació de la línia de participació estatal creixent.

2.3. Mesures relacionades amb el foment de l'ocupació

La filosofia bàsica que ha orientat la política de rendes postula que la moderació en els costos laborals -salarials i no salarials- portarà ella mateixa una millora del desequilibri entre oferta i demanda al mercat de treball, perquè augmentarà els excedents empresarials i la inversió.

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

---

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

39. L'any 1989, la UGT i CCOO van plantejar, per primer cop, la reivindicació conjunta d'un salari mínim de conveni que era significativament superior al salari mínim establert pel govern.

jubilació. En segon lloc, mesures "flexibilitzadores" de les condicions de contractació[40] que podem considerar, des d'un altre punt de vista, de control de la força de treball[41]. 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 fou 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 -i, informalment, el govern- perquè la concretessin, i el màxim es va establir en termes anuals i no setmanals (concretament, en 1826 hores i 27 minuts[42]. A l'AES, en canvi, el tema de la jornada ja es considera "tancat" i no s'hi fa cap esment

Pel que fa a les hores extraordinàries, l'AMI recomana la supressió de totes les que no es justifiquin per situacions excepcionals o per la pròpia naturalèsa del treball. L'ANE estableix un recàrrec del 10% en la cotització empresarial d'aquestes hores amb l'objectiu de desincentivar-les. En successius acords, 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 a 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 preveien 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,

---

40. La relació entre ocupació i formes de contractació a nivell tendencial no és, però, clara. L'única relació clara és entre formes de contractació i sensibilitat de l'ocupació a les fluctuacions econòmiques. La possibilitat de contractar treballadors per un període curt de temps o amb una relació que fàcilment pot trencar-se per part de l'empresa, incentivarà la contractació en moments d'una conjuntura econòmica favorable però també facilitarà l'"expulsió" de mà d'obra en una conjuntura desfavorable.

41. L'augment del pes dels treballadors temporals en debilita la posició negociadora i dificulta la seva activitat sindical.

42. 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 aquest any. El mes de juny, però, el govern, mitjançant una llei, va establir, el màxim de 1826 hores com a norma general.

l'ANE- afirmen que el desenvolupament de les diferents formes de contractació contemplades en l'Estatut dels Treballadors -com 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 la seva aplicació.

En canvi, la legislació sobre acomiadament no ha estat tractada, excepte a l'ANE, amb una referència polèmica -i formulada ambiguament- segons la qual, en matèria d'acomiadaments col.lectius, calia adaptar la legislació laboral a la normativa comunitària [43].

Alguns acords tracten també altres qüestions: contractacions públiques, subvencions o desgravacions a la contractació privada o el problema de la formació professional[44]. 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% sobre el sou brut), la utilització d'aquest Fons s'orientaria a qüestions com la formació professional, les subvencions a noves contractacions o els projectes generadors de llocs de treball. Tot i que fou presentar com un resultat important de la concertació social, en realitat podem considerar el Fons de Solidaritat com 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 seria inferior a la del moment de la signatura de l'acord; això havia de ser conseqüència tant de la política governamental com de l'efecte de la disminució dels salaris reals sobre les empreses i es va estimar que caldira compensar la possible caiguda de l'ocupació amb la creació de 350.000 nous llocs de treball.

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.

El tema de la productivitat fou introduït per l'AMI -i recollit als acords posteriors-, que proposava que els convenis en

---

43. Aquesta referència -ambigua perquè les normes vigents als diferents països de la CEE no són, ni molt menys, coincidents- va ser un dels motius principals de la no signatura de l'AES per part de CCOO.

44. 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".

tractessin la mesura i l'increment, tant a l'empresa en conjunt com als grups de treballadors amb una tasca específica; l'AMI reconeixia la complexitat del tema atesos els molts factors que influeixen sobre la productivitat i que no depenen únicament del treballador. No obstant això, es va parlar d'establir índexs de productivitat total -encara que, fins i tot a nivell teòric, hi ha seriosos dubtes sobre la possibilitat de definir aquests índexs- dels factors productius a partir dels quals s'establiria un nivell "normal" exigible a tots els treballadors i remunerat amb el salari-base. 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 va tractar també l'absentisme com una de les causes de disminució de la productivitat per treballador i es suggeria la realització d'estudis sobre el tema i la col.laboració dels representats dels treballadors; a més, s'exigia de l'Administració un control adequat. El tema -com a declaració de principis- serà reiterat 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.

Als 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 aprobada l'octubre de 1980, en establir les "prestacions bàsiques" en funció del període cotitzat, va accelerar la disminució del grau de cobertura del subsidi. L'ANE no alterar aquesta legislació, però hi ha algunes mesures tendents a disminuir els seus efectes (creixent proporció d'aturats sense cap mena d'ajut estatal), com ara la creació de les anomenades "prestacions complementàries", les prestacions per als treballadors fixes del camp i la possiblitat d'assistència sanitària. D'altra banda, l'ANE 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 a final de 1985 i 1986, respectivament.

En matèria de pensions, els Pactes de la Moncloa plantejaven l'augment de les pensions -en un 30% de la seva massa global- en un percentatge significativament superior al previst per als salaris i fonamentalment de les 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 plantejen una revalorització promig es línia amb la dels salaris: del 10% l'ANE -que, segons la inflació prevista comportava una disminució en

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

La reforma de la Seguretat Social apareix als Pactes de la Moncloa, a l'ANE i a l'AES. Malgrat els apartats dedicats a aquest tema, considerat prioritari, no arribarà mai a concretar-se un consens "tripartit" sobre la qüestió.

2.6. Política fiscal i monetària

L'acord que més tracta les qüestions fiscals i monetàries són, sense cap dubte, els Pactes de la Moncloa. Aquest acord es diferencia de la resta per la seva forma institucional -que permet engoblar molts més temes- i per la conjuntura específica en què fou plantejat. La reforma fiscal i financera apareixen com uns dels elements que caldrà "intercanviar" amb la restricció salarial.

Tot i això, l'aparició de la reforma fiscal aparegui al text dels acords[45] no ens ha de fer concloure la reforma fiscal no s'hagués produït sense tal restricció salarial, si no ès en el sentit molt general de que la restricció salarial va ser un dels fets que facilità la consolidació del nou règim polítc. En general, hi havia consens sobre el fet que era inevitable, de forma més o menys inmediata, una reforma fiscal que implantés com a impost directe bàsic un impost progressiu sobre la renda en la línia dels països de la CEE. El manteniment de l'anterior sistema fiscal hagués provocat tensions socials creixents i, si s'hagués generalitzat la reivindicació de que l'IRTP fos pagat per les empreses, potser s'hauria produït un augment de la càrrega fiscal de les empreses[46]. Tot i la reforma fiscal, els Pactes preveien per al 1978 un increment moderat de la pressió fiscal (un 1% en el conjunt d'ingressos tributaris respecte al PIB).

A la resta d'acords, el tema fiscal hi és pràcticament absent, de forma que la negociació centralitzada de salaris no incorpora l'efecte dels impostos i per tant la política salarial no té en compte com a variable fonamental els salaris nets d'impostos de les diferents categories de treballadors. L'AES contempla 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 pels perceptors de rednes del treball i de certes deduccions per a determinats conceptes com ara matrimoni, fills, persones grans dependents,... i una elevació de la quantitat d'ingressos mínims amb obligació de declarar[47] i també tracta

---

[45]. I encara més que hi apareguin temes com, per citar dos exemples, la despenalització dels anticonceptius o l'àmbit d'aplicació de la jurisdicció militar.

[46]. Segons l'estudi del Ministeri de Treball sobre la negociació col.lectiva durant el 1978 (Dirección General de Política Económica (1982)), un 21'7% de les empreses públiques i privades de la mostra pagaven l'IRTP i, en molts casos, també la Seguretat Social al seu càrrec (p.21).

[47]. Cal tenir en compte però, que , en situació d'inflació, el manteniment invariable de la pressió fiscal per un mateix nivell de renda real requereix una disminució dels tipus impositius per cada nivell de renda monetària, un augment de les quantitats fixes a deduir i dels mínims exempts de declarar. En general i pel

l'aspecte esmentat -també contemplat a l'ANE- de diferents desgravacions per afavorir la inversió i/o l'ocupació.

En l'altre aspecte 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 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 respecte al projecte inicial de pressupostos, preferentment orientat a projectes intensius en mà d'obra, i dels diners destinats a establir convenis de colaboració de l'INEM amb organismes públics (s'estima que això podria donar feina a 160.000-190.000 treballadors). A més, els Pactes 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, van fixar l'objectiu de creixement monetari en un 17% com a promig anual (molt baix si tenim en compte que la previsió de creixement del PIB en termes nominals era del 21'4%) i van limitar el recurs del Tresor al Banc d'Espanya com a forma de finançar el dèficit públic. L'AES també feia una referència genèrica a aquest àmbit i plantejava l'augment en termes reals de la financiació al sector privat, un dels principals temes de conflicte entre l'empresariat i el govern, i el descens dels tipus d'interès.

2.7. Estructura de la negociació col.lectiva i questions sindicals

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

La pròpia negociació de pactes socials reforça el paper de les organitzacions -i, fundamentalment, 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 bo i tendint a convenis sectorials de caràcter estatal i superant la"atomització", utilitzant els termes de l'AMI, existent.

L'altre gran aspecte present als primers acords és el reconeixement dels drets sindicals i de la representació dels treballadors a nivell d'empresa, tema que forma part de les reformes previstes als Pactes de la Moncloa; amb l'ABI i l'AMI, quan encara no havia estat discutit 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

---

conjunt del període analitzat la inflació va comportar un augment de la pressió fiscal sobre els treballadors.

intenten avançar en aspectes de mediació i arbritatge. 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 de participació- ha estat present en tots els acords en què ha participat el govern.

Els Pactes de la Moncloa preveien la presència dels sindicats -i associacions empresarials- en els organismes de control dels preus intervinguts, a l'elaboració d'un possible (mai aplicat) indicador complementari de l'IPC sobre l'evolució dels preus que afectin als 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 plantejava un compromís de control de la gestió i participació en la reforma de la Seguretat Social per part dels sindicats i de les organitzacions empresarials, així com la participació institucional ja prevista legalment en tota una sèrie d'organismes -com 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. Contemplava 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 assesorament al president del Govern format per les oganitzacions signants i limitat al temps de vigència de l'AES. Els anteriors acords no abordat del patrimoni Sindical Acumulat (el conjunt de béns de la desapareguda CNS); el govern adopta a l'AES el compromís de presentar (prèvia consulta amb les organitzacions signants) un projecte de llei al Parlament en el termini de sis mesos.

La concessió de subsidis econòmics a les principals confederacions sindicals a càrrec dels Pressupostos de l'Estat que s'estableix a partir de mitjans de 1981 no havia aparegut formalment en cap acord, però és un resultat 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 s'en desprèn que la experiència espanyola fins a finals

de 1986 participa alhora de la continuitat i la discontinuitat, segons l'aspecte que ens interessi destacar i el punt de comparació que prenguem.

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

També podem parlar, però, de discontinuitat i no només per la fi del model, sinó perquè les seves característiques són totalment diferents a les de països, com Austria[48], que en algún moment 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 político, a definir el model de relacions laborals o a reconèixer la representativitat de determinades organitzacions que no pas a un "intercanvi" entre "agents" socials plenament consolidats. En el contingut dels acords no hi apreciem 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 aparexia públicament com una divergència entre el govern, que plantejava taules de negociació diferentes per a diferents temes, i els sindicats, que reivindicaven discussions més globals i altres vegades (1987-88), la divergencia ha aparegut públicament just en els termes contraris (1987).

---

[48]. Irònicament, el dia de la vaga del 14 de desembre de 1988 el canciller austríac visitava oficialment l'Estat espanyol. 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 Austria. Darrere l'experiència de "concertació" dels dos països, hi havia dues tradicions i realitats socials molt diverses.

IV. CARACTERISTIQUES DE LA NEGOCIACIO COL.LECTIVA I GRAU DE COMPLIMENT DELS ACORDS CENTRALS

1. Fonts d'informació

La font principal d'informació sobre els resultats de la negociació col.lectiva procedeix de les dades del Ministeri de Treball i Seguretat Social. Abans de 1981 la informació és molt incompleta, però a partir d'aquest any va establir-se l'obligació legal d'omplir un full estadístic resum del resultat de cada conveni col.lectiu, tant en el cas de convenis d'empresa com de convenis sectorials. Les dades així obtingudes pel Ministeri han estat progressivament informatitzades.

El resum de la informació bàsica sobre negociació col.lectiva a partir de l'any 1977, així com moltes altres informacions sobre qüestions laborals, és publicat al Boletín de Estadísticas Laborales (BEL) per la Direcció General d'Informàtica i Estadística del Ministeri de Treball i Seguretat Social. Aquesta informació té algunes llacunes importants com la pràctica absència de dades procedents de Catalunya pels anys 1980, 1981 i 1982 i del País Basc pel primer d'aquests anys, i, en general, és molt més completa a partir de l'any 1981, per exemple quant a desglossament sectorial i regional de les dades.

Per aquest treball hem pogut completar les dades publicades al BEL, amb informació proporcionat per la citada Direcció General i a partir de la seva publicació Estadística de Convenios Colectivos.

Per altra banda, la Direcció General de Política Econòmica del Ministeri d'Economia i Hisenda publica anualment, des de l'any 1978, un llibre-informe sobre els resultats de la negociació col.lectiva. Aquests estudis han anat guanyant en riquesa d'informació i actualment proporcionen dades molt detallades sobre els resultats de la negociació i també sobre altres aspectes de les empreses analitzades - com situació econòmica, evolució de plantilles,...

L'objecte d'anàlisi d'aquests estudis no és, però, el conjunt de convenis col.lectius. L'estudi corresponent als anys 1978 i 1979 es referia a tots els convenis -i normes arbitrals- que obligatòriament havien d'"homologar-se" -un requisit reminiscent de l'època anterior i posteriorment desaparegut- davant la Comissió Delegada del Govern per qüestions econòmiques, és a dir, aquells convenis d'empreses públiques, d'empreses privades de més de 500 treballadors o de qualsevol àmbit que afectés alguna empresa amb qualsevol de les característiques anteriors. A partir de 1980, l'estudi va passar a estudiar la negociació col.lectiva només a les empreses, públiques o privades, de més de 500 treballadors i a elaborar-se a partir d'una enquesta. A partir de 1983, el col.lectiu a estudiar va ampliar-se a totes les empreses amb una plantilla superior als 250 treballadors i l'any 1986 es va fer una nova ampliació de la mostra per referir-se a les empreses amb plantilles superiors als 200 treballadors. Pot considerar-se que la informació que proporciona aquesta font és representativa de

la negociació col.lectiva en les grans empreses ja que el nivell de resposta és força elevat[49].

En analitzar l'evolució dels resultats de la negociació col.lectiva a partir d'aquests estudis, s'ha de tenir en compte, però, els efectes derivats del fet que la mostra utilitzada no és sempre la mateixa -encara que és molt àmplia i amb un "nucli d'intersecció" molt elevat- ni tan sols l'univers representat és el mateix: empreses privades de més de 500 treballadors i empreses públiques de qualsevol grandària (1978 i 1979); totes les empreses de més de 500 treballadors (1980-82), totes les empreses de més de 250 treballadors (1983-85) o totes les de més de 200 treballadors (1986).

Una font indirecta per a estudiar els resultats de la negociació col.lectiva és la Encuesta de Salarios de l'INE. Aquesta font té els seus propis problemes de fiabilitat que produeixen un biaix a l'alça[50] i és indirecta perquè no fa referència a salaris i jornada pactats a la negociació col.lectiva sinó als salaris efectivament percebuts -afectats pels canvis de categoria, per complements no especificats en la negociació ...- i a la jornada efectivament realitzada -afectada per absentisme, conflictivitat, nivell d'hores extra,... Tanmateix, aquesta font és un complement imprescindible per aproximar l'evolució mitjana dels salaris i per obtenir informació sobre altres qüestions tals com la distribució salarial entre diferents categories.

2. Característiques generals de la negociació col.lectiva

2.1. El grau de cobertura de la negociació col.lectiva i el seu grau de centralització

Com ja hem assenyalat, la negociació col.lectiva s'havia generalitzat per a la major part dels treballadors assalariats durant els últims anys del franquisme.

---

[49]. Aquesta és la cobertura de la mostra:

Any	Nombre empreses	Nombre treballadors
1978	258(*)	587.613
1979	296(*)	707.827
1980	123	502.627
1981	214	726.755
1982	262	745.626
1983	351	827.528
1984	416	851.968
1985	423	835.017
1986	676	977.871

(*) Es refereix només a la informació sobre convenis d'empresa (i no inclou empreses afectades per convenis sectorials recollits a l'estudi).

[50]. Vegeu apartat II.

En el postfranquisme, les dades de la taula 94 confirmen el mateix fet si bé cal assenyalar que aquestes dades són molt incompletes fins l'any 1982 i això explica la forta tendència creixent de l'indicador de cobertura de la negociació col.lectiva i les fortes oscil.lacions que es donen en alguns anys. La no inclusió de moltes revisions explica, per exemple, la forta caiguda aparent de la cobertura de la negociació col.lectiva de l'any 1981 -any en què gran part de convenis entraven en el segon any de revisió seguint la recomanació de l'AMI. El fet és que, als darrers anys l'indicador dóna un grau de cobertura superior al 80% fet que suposa la pràctica totalitat de la població assalariada succeptible de ser afectada per conveni si tenim en compte que el personal de les Administracions Públiques[51] no pot signar convenis.

Les direccions de les principals organitzacions dels treballadors i empresaris han insistit, en molts moments en la necessitat de superar l'"atomització" de la negociació col.lectiva. En el cas dels sindicats, tant CCOO com UGT com USO -aquesta darrera confederació almenys fins 1981- van defensar públicament la necessitat de la "centralització" en comptes de la tàctica utilitzada durant el franquisme, quan era molt més possible evitar les limitacions legals en negociacions a nivell d'empresa que no pas en negociacions a nivell de sector. Aquest desig de centralització, comú a aquests sindicats i a la CEOE, va quedar clarament reflectit en els diferents "pactes socials".

La informació estadística sobre àmbit d'aplicació dels diferents convenis és molt discontinua fins als anys 80. Tot i això, no sembla que l'estructura negociadora formal s' hagi vist afectada de forma important i generalitzada pel desig centralitzador. La signatura, anualment, de més de 3.000 convenis (o revisions de convenis) no permet, certament, parlar d'una estructura negociadora centralitzada[52]. De fet, més aviat ha crescut la importància dels convenis d'empresa, els quals representen actualment una proporció del total de convenis que s'apropa al 70%. Tot i això, com que els convenis sectorials afecten normalment a un nombre de treballadors molt més gran, el percentatge de treballadors afectat per convenis d'empresa respecte del total de treballadors afectats per la negociació col.lectiva es mou entorn del 17%, que és una proporció superior a la del període franquista (taules 95 i 96). La negociació a nivell d'empresa segueix sent bàsicament una característica de la gran empresa (taula 97) i la situació actual és que més de la meitat de la població afectada per convenis ho està per un conveni sectorial d'àmbit provincial.

---

[51]. També cal tenir en compte, però, que moltes vegades es sobrevalora el nombre de treballadors afectats pels convenis del sector. Tenint en compte tots els factors, el Ministeri de Treball i Seguretat Social estimava per 1986 el grau de cobertura en un 74% dels assalariats potencialment regulables per conveni.

[52]. Parlem de manca de centralització atenent únicament l'aspecte "formal" de quin és l'àmbit d'aplicació de cada conveni. El grau de centralització de la negociació col.lectiva depèn també del nombre d'organitzacions sindicals rellevants existents i del seu grau de centralització i de l'existència o no de normes negociadores acordades explícitament a nivell central.

La conclusió més clara davant les xifres és que l'estructura de la negociació col.lectiva té una forta inèrcia sense que s'hagi vist fortament afectada per les variacions de la política sindical.

2.2. La representació dels diferents sindicats a la negociació col.lectiva

Una característica particularment important per a aquest estudi és el pes que les diferents forces sindicals tenen a la negociació col.lectiva. La informació facilitada pel Ministeri de Treball i Seguretat Social només ens permet estudiar aquesta variable a partir de 1984 (primer any en què es registra informàticament aquesta característica).

Com és sabut, per a negociar un conveni sectorial la legislació exigeix demostrar que un sindicat representi -en nombre de delegats- a un 10%, com a mínim, dels treballadors afectats pel conveni, o a un 15% de l'àmbit d'actuació d'una central que només actua a nivell d'una Comunitat Autònoma[53]. En el cas dels convenis d'empresa, aquests normalment són negociats pel comitè d'empresa, que agrupa generalment membres de diversos sindicats i, a vegades, treballadors independents (encara que hi ha certes restriccions per presentar candidatures no avalades per cap central sindical i això provoca que, a vegades, treballadors independents és presentin amb les sigles d'una central).

A les dos principals confederacions, UGT i CCOO, pertanyen més del 60% del conjunt de representants dels treballadors a les taules de negociació dels convenis; en el cas dels convenis de sector, on influeixen les citades normes per a considerar representatiu un sindicat, el domini d'aquests dos sindicats és més acusat i se situa entorn del 80% (taules 131, 132 i 133)[54]. Dins la categoria heterogènia "altres", el major pes correspon als classificats com a "independents".

Aquestes dades són coherents amb el domini d'UGT i CCOO a les diferents eleccions "sindicals" -i, en particular, a les de 1982 i 1986- que van servir per escollir els representants durant els anys que hem analitzat (taula 135). Respecte al pes relatiu d'aquestes dues centrals, CCOO té un pes lleugerament superior a la negociació a nivell d'empresa, si bé a nivell conjunt hi ha més representants d'UGT que no pas de CCOO.

Els resultats a les grans empreses analitzades pel Ministeri d'Economia als citats estudis (vegeu P. Jódar (1986)) confirma el mateix domini de CCOO i UGT si bé més acusat (taula 134) la qual cosa pot ser deguda al caràcter de la mostra -només empreses a partir d'una determinada grandària o al fet que la informació sobre

---

53. A la Llei Orgànica de LLibertat Sindical va afegir-se la possibilitat de negociarper per qualsevol sindicat que comptés a nivell estatal un 10% de representants, és a dir UGT i CCOO, sense necesssitat de demostrar cap nivell de representació en l'àmbit concret d'aplicació del conveni.

54. Cal assenyalar, però, que potser en alguns casos, a nivell d'empresa es declara que ha negociat el comitè d'empresa sense fer constar la pertinença a un determinat sindicat, la qual cosa pot infravalorar el paper de les centrals majoritàries a la negociació col.lectiva a nivell d'empresa.

la qüestió sigui més aproximada a la realitat en aquests estudis que no pas en la informació anteriorment comentada. Una diferència és que CCOO té un pes significativament més gran que UGT pràcticament tots els anys confirmant-se la seva major implantació a les grans empreses (un fet que probablement s'ha reforçar-se amb les eleccions sindicals de 1986). Aquests estudis permeten, a més, desagregar el nivell de representació sindical en funció de diverses variables (com el sector, la regió o el caràcter públic o privat de l'empresa). Començant per l'anàlisi sectorial, la primera cosa a assenyalar és que qualsevol conclusió ha de ser considerada com a representativa només d'una part de les grans empreses amb conveni propi de cada sector i no com la posició global de cada sindicat dins la negociació del sector: si la majoria d'empreses d'un sector estan afectades per convenis d'àmbit superior a l'empresa, la representació a la negociació d'aquests -o aquest- convenis sectorials és molt més rellevant que no pas a la d'aquelles poques empreses amb conveni propi; òbviament, els sectors amb predomini de la petita i mitjana empresa estaran, en general, menys representats en aquests estudis; per exemple, a l'estudi de 1985, els treballadors objecte de la mostra representaven només un 2'9 i un 6'4% del total de treballadors als sectors pitjor representats ("construcció", i "comerç i hosteleria" respectivament) i un 25'9 i 20' 7% als sectors millor representats ("metall, electrònica i mecànica de precisió" i "transports i comunicacions", respectivament). Amb totes aquestes salvetats podem arribar a les següents conclusions en estudiar el període 1981-86: CCOO i UGT tenen conjuntament majoria absoluta durant tots els anys a 7 dels 8 sectors estudiats i, normalment la seva representació supera significativament el 50% -el cas més extrem és el de la construcció amb més del 95% en alguns anys. L'única excepció dels sectors considerats va ser el sector "institucions financeres i assegurances" en el qual durant 1981, 1982 i 1986 la força que apareix com a dominant és "independents" i a 1983, "altres sindicats". Respecte al pes relatiu de les dues confederacions, CCOO té, com a tònica general, un pes més gran a la major part de sectors industrials i, encara més clar, a la construcció (únic cas en què una única central obté alguns anys més del 50% de representació)-, mentre que UGT té un pes superior a "energia i aigua", "comerç i hosteleria" i "transports i comunicacions"). És possible també fer una anàlisi dividint les empreses estudiades segons la Comunitat Autònoma a què pertanyen; obtenim així 17 grups pels quals és possible estudiar el pes relatiu de cada central -sempre amb les matisacions sobre el caràcter de la mostra- a partir de l'any 1982. Pel període 1982- 86, només es troba el mateix domini, durant els cinc anys, d'una determinada central en el cas de Catalunya, Galícia, i La Rioja (CCOO) i en el cas del País Basc (amb el domini de les centrals nacionalistes, bàsicament ELA-STV). Com a excepcions al clar predomini conjunt d'UGT i CCOO, hi ha el cas de Navarra amb un fort pes de les categories "no afiliats" i "independents" i on CCOO i UGT no arriben conjuntament, la majoria d'anys, al 30%; Balears on alguns anys la categoria més representada és la dels "independents"; i Canàries on els "no

afiliats" tenen un pes important i l'any 1982 i 1984 la categoria més representada no és la d'UGT ni la de CCOO sinó la d'USO i la d'"independents" per cada any respectivament.

2.3. La conflictivitat laboral

Una altra dada important sobre el clima de relacions laborals és el nivell de conflictivitat. A la taula 98 es presenten les dades oficials sobre vagues que publica el Ministeri de Treball; les dades són, però, incompetes, sobretot en el cas de vagues d'àmbit estatal i, per alguns anys, en el cas de vagues a Catalunya i al País Basc. Malgrat aquests problemes, la primera dada a constatar és un nivell de conflictivitat mesurat en jornades perdudes per vaga molt inferior durant els anys vuitanta que no pas en el període 1976-79.

Obviament, la conflictivitat no té com a única -ni tan sols com a principal causa els anys de major impacte de la crisi econòmica- causa la negociació de convenis col.lectius sinó també altres problemes laborals -especialment, al període analitzat, acomiadaments i reestructuracions de plantilla- de caràcter sòcio-econòmic més ampli. De qualsevol forma, les diferències sorgides en el procés de negociació de convenis són una de les causes importants de conflicte i això fa esperar una correlació entre existència o no d'acord central i conflictivitat; fins i tot quan les causes de conflicte són altres problemes pot esperar-se un clima menys conflictiu en un context d'acord neocorporatiu - especialment si el govern ha participat directament en l'acord.

Aquesta correlació sembla confirmada per les dades presentades a la taula 98 segons les quals els únics anys sense acord -1979, 1984 i 1987- es caracteritzen per un augment en el nombre de jornades perdudes per motiu de vaga. En el cas de 1987 és certament significatiu l'augment ja que les jornades perdudes augmenten en comparació a l'any anterior un 120'5% i les explicables per conflcites derivats del procés de negociació col.lectiva encara tenen un augment més gran: del 189'1% (veure taula 99).

3. Evolució salarial

3.1. Creixement dels salaris a nivell mitjà

A la taula 60 presentem dades sobre el creixement anual dels salaris per persona a partir de l'any 1978. Els tres indicadors utilitzats són els següents: els salaris pactats en conveni ponderats segons nombre de treballadors; el salari per persona i mes segons l'enquesta de l'INE; i el salari mínim interprofessional.

Els indicadors pretenen mesurar diferents conceptes. El primer, els augments que, com a mitjana -i en condicions homogènies de jornada, categoria, antiguitat...- són garantits pels convenis col.lectius als treballadors afectats per la negociació col.lectiva: no inclou, per tant, la majoria d'assalariats de les

Administracions Públiques. El segon, els salaris efectivament pagats a cada treballador, incloent tots els components que determinen aquests salaris; la mostra utilitzada per a elaborar aquest indicador no és, però, com ja hem dit (veure apartat 0) exhaustiva, i és esbiaixada respecte a una característica tan important com és la grandària de l'empresa on es treballa. El tercer indicador és la quantitat mínima que qualsevol treballador (major de 18 anys) té garantit legislativament com a salari mínim per jornada completa, independentment dels resultats de la negociació col.lectiva o del fet que les seves relacions laborals estiguin o no regulades per un conveni col.lectiu.

Les diferències entre les variacions dels dos primers indicadors són importants (taula 61). Això no és degut només als factors que poden fer augmentar els salaris efectius per sobre dels pactats als convenis -tals com els canvis de categoria o d'antiguitat o els complements de productivitat o que una empresa pagui quantitats superiors a les establertes al conveni de referència...- sinó també al fet que les dues dades s'elaboren amb diferent metodologia -i el segon indicador sobrevalora fortament els augments efectius- i fan referència a col.lectius diferents.

La primera observació important és que sempre que ha existit un acord sobre política de rendes signat -o abonat, com els Pactes de la Moncloa- per alguna organització sindical, els augments salarials pactats als convenis s'han situat com a mitjana dins el límit de variació previst i, en general, prop del límit superior (veure taula 62). Això és cert tant pels pactes en què han participat les dues principals organitzacions sindicals, CCOO i UGT, com pels pactes signats per UGT i no acceptats per CCOO.

A les taules 63 a 69, s'han desagregat els augments salarials dels diferents convenis a partir de 1981 segons trams d'augment de la forma que, ateses les limitacions de la informació facilitada pel Ministeri de Treball i Seguretat Social, permet contrastar millor el grau de compliment de les normes salarials. Tots els anys en els quals ha existit un acord amb participació de, com a mínim, la UGT, es compleix que només una petita part dels convenis contempla increments inferiors als previstos pels acords: el percentage de treballadors afectats per convenis amb aquesta característica sobre el total de treballadors afectats cada any per la negociació col.lectiva, oscil.la entre el 0'6% (1985) i el 17'4% (1981). Ni tan sols en aquests casos pot assegurar-se que les normes establertes no hagin tingut influència perquè aquestes preveien la possibilitat d'augments inferiors als establerts amb caràcter general (empreses amb pèrdues, sectors en reconversió...). El cas contrari, augments superiors als permesos pels acords, és més significatiu encara que també afecta només una minoria d'assalariats: 6'4% l'any 1983, 21'3% l'any 1985 i 8'4% el 1986. El més petit d'aquests tres percentatges correspon a un any en què CCOO va signar també l'acord (Acord Interconfederal) mentre que els altres anys va oposar-se a l'acord signat per UGT (Acord Econòmic i Social); aquests fets podrien estar correlacionats si bé caldria estudiar més la qüestió per a verificar la hipòtesi i cal tenir en

compte també que a partir de 1985 es produeix una millora significativa de la situació del mercat de treball.

¿Quines conclusions poden treure's de l'experiència dels anys sense acord?

Com hem explicat, malgrat que les reunions sindicats- empresaris no van dur a cap acord per l'any 1979, el govern va establir un límit semiimperatiu del 14% mentre els sindicats van reivindicar augments salarials entorn del 16%[55]. En defensa dels pactes, s'ha afirmat (J.M. Zufiaur (1985:214)) que: "la actuación conjunta de los sindicatos mayoritarios (durant 1979) no logró romper los topes establecidos, y los crecimientos salariales pactados en convenio quedaron muy por debajo de las plataformas reivindicativas y de la inflación". La realitat és que, després de 1979 i fins a 1987, tots els anys l'augment salarial mitjà pactat als convenis ha estat (encara i tenint en compte les revisions salarials quan s'han produït) inferior a la inflació en termes d'augment mitjà de l'IPC (vegeu taules 60, 70 i 71) i que altres anys el resultat en termes de variació del salari real ha estat més negatiu pels treballadors que no pas l'any 1979. A més, s'ha argumentat (Ll. Fina (1981)) que el fet que la diferència entre les variacions salarials que facilita l'INE i les que recull l'estadística del Ministeri de Treball sigui particularment gran l'any 1979 (taula 61) s'explicaria per un compliment real de la norma no tan elevat com reflecteixen els convenis: l'interès d'aparentar un compliment de la normativa governamental (quan es preveien possibles sancions governamentals) faria que les empreses adoptessin vies amagades per a augmentar els salaris efectius[56].

L'evidència d'una forta pèrdua de poder adquisitiu durant l'any 1984 (taula 71) podria també servir d'argument per dir que els pactes socials neocorporatius porten a resultats més favorables per als treballadors que no pas el "mercat". És cert que, en un context en què els sindicats són febles i dividits i l'atur és elevat, la correlació de forces en la negociació col.lectiva no és favorable als treballadors. De totes formes, l'experiència de 1984 no pot caracteritzar-se inequívocament com de "negociació col.lectiva lliure". En primer lloc, perquè el govern va ser fortament bel.ligerant en establir una recomanació d'augment salarial inferior en un punt i mig a la inflació prevista. En segon lloc, perquè els sindicats van rebutjar l'acord no tant per dur a terme

---

[55]. En comparar els augments segons conveni i la norma governamental, cal matisar que fan referència a conceptes diferents ja que la norma governamental d'aquest any no s'establia en funció dels conceptes habitualment utilitzats per la negociació col.lectiva (com serà en els acords posteriors) sinó en funció de la Massa salarial bruta -sense Seguretat Social a càrrec de les empreses- (com als Pactes de la Moncloa encara que aquests partien de la variable MSB incloent el total de contribucions a la Seguretat Social) (Vegeu l'apartat III).

[56]. Una altra explicació de la gran diferència entre els dos indicadors salarials és que a partir de l'any 1972, les bases de cotització a la Seguretat Social s'aproximen cada cop més als salaris efectius i les empreses freqüentment contestaven incorrectament l'enquesta de salaris de l'INE especificant els augments de les bases de cotització en comptes dels augments dels salaris efectius. D'aquesta forma, almenys fins a 1979, els augments de l'indicador de l'INE s'explicarien més per l'evolució de les bases mitjanes de cotització que no pas per l'evolució dels salaris efectius (J. Frías i J.R. Lorente (1983)).

una política salarial més agressiva com per no retrocedir respecte a l'acord de 1983 i seguir mantenint la reivindicació d'augments entorn de la inflació prevista; diversos autors han destacat que la situació, l'any 1984, tenia molts elements en comú amb una situació amb acord sobre política de rendes (L. Toharia (1984), A. Espina (1985), J.M. Zufiaur (1985)).

El fet és que, a la negociació col.lectiva de 1984, va superar-se àmpliament el 6'5% assenyalat pel govern pactant-se, com a mitjana, un augment salarial abans de revisió del 7'7%. Als convenis d'àmbit superior a l'empresa l'augment mitjàva ser d'un 7'8%; als convenis d'empresa l'augment mitjà va ser: 7'6% a l'empresa privada; 6'1% a la pública; 6'5% a l'administració central i 6'9% a la local i autonòmica. Com queda de manifest a la taula 66, el 85'2% de treballadors van veure's afectats per convenis d'augments iguals o superiors al 7%. En conjunt, els augments salarials al sector privat s'expliquen més per la reivindicació sindical que no pas per la recomanació governamental. Que el resultat fos un augment de salaris molt inferior al del cost de la vida va ser resultat de dos fets addicionals. En primer lloc, la inflació en termes d'IPC de desembre de 1984 respecte a desembre de 1983, que s'utilitza habitualment per a les revisions salarials, va superar la previsió governamental: 9% en comptes del 8% previst i, segons les dades del Ministeri de Treball, només consta que un 44'56% dels treballadors afectats per conveni van estar protegits per una clausula de revisió salarial (taula 100). En segon lloc, l'augment de l'IPC durant 1984 en termes de mitjana anual (la mesura rellevant per conèixer l'evolució del poder adquisitu) va ser molt superior a l'augment de desembre respecte a desembre: un 11'3% en contrast amb el 9'0%; tal diferència no s'havia produït cap any anterior ni tampoc no s'ha produït posteriorment[57].

L'experiència de la negociació col.lectiva a partir de 1987 és molt diferent. En aquest cas, la manca d'acord va anar acompanyada de demandes sindicals, tant per part de CCOO com per part d'UGT, d'augment del poder adquisitiu i d'una unitat d'acció cada vegada més gran que té, com a màxima expressió, la convocatòria conjunta de la vaga del 14 de desembre de 1988. El govern va recomanar l'any 1987 augments no superiors a la inflació prevista, és a dir, al 5%. L'augment pactat als convenis va ser clarament superior i per primer cop des de 1978 els augments segons conveni van superar com a mitjana la taxa de variació de l'IPC (veure taula 60). Més significatiu encara és comprovar que quasi un 90% dels treballadors afectats per convenis que iniciaven els seus efectes econòmics durant l'any 1987 van pactar augments superiors als recomanats pel govern (taula 69). L'any 1988 la diferència entre l'augment salarial i la inflació prevista pel govern (3%) encara va ser superior.

Considerant globalment el període en què dominà l'aplicació de la política de rendes, els indicadors salarials mostren una

---

57. La diferència entre els dos índex de preus depèn de com s'ha repartit al llarg de l'any, la puja de preus de desembre respecte a desembre.

important desaceleració no només en termes nominals -factor fonamental per a explicar el control de la inflació- sinó també en termes de poder adquisitiu. Si adoptem, com es fa habitualment, l'indicador de l'INE com a mesura de l'augment en el salari per persona[58], la conclusió és que, si ho deflactem d'acord amb l'evolució de l'IPC, el creixement en termes reals va ser molt moderat, d'un 1'5% com a mitjana anual durant el període 1977-86 amb dos anys (1982 i 1984) de decreixement; donat que el valor afegit "real" per persona ocupada va augmentar en el mateix període a una taxa mitjana del 2'90%, van disminuir els salaris per unitat de producte. L'evolució de l'altre component dels costos laborals, les cotitzacions a la seguretat social a càrrec de l'empresa, serà comentada breument en un apartat posterior.

El millor reflex de la disminució dels costos laborals per unitat de producte -que resulta de la diferent evolució dels salaris i la productivitat[59]- és que el pes de les rendes salarials dins la Renda Nacional va disminuir de forma impórtant (taula 72) en una etapa en què el grau d'assalarització de la població ocupada es mantenia, com a tendència, estable (taula 73). L'evolució de la participació "corregida"[60] dels salaris (taula 74) confirma clarament la redistribució desfavorable a les rendes salarials. La lleugera recuperació de la participació salarial de 1986-87 s'explica, sobretot, per l'augment del grau d'assalarització lligat

---

58. La polèmica sobre els augments salarials és, però, molt gran. J.L. Malo de Molina i E. Ortega (1984), del Servei d'Estudis del Banc d'Espanya, consideren que a partir dels resultats de l'enquesta de l'INE pot deduir-se que l'augment salarial al sector industrial deflactat pels preus d'aquest sector va ser durant el període d'un 120% i, en termes d'unitat de producte, d'un 41'6%. L'Excedent Brut d'Explotació del sector passaria del 44'1% durant 1970 al 16'4% durant 1980 recuperant-se només fins al 21'75% durant 1982. Aquestes són les dades habitualment utilitzades pel Banc d'Espanya per analitzar els costos laborals en els seus Informes Anuales. J. Albarracín (1986), del mateix Servei d'Estudis, considera en canvi que les dades derivades de la citada enquesta són inconsistents amb les dades d'altres fonts estadístiques segons les quals el pes de l'excedent d'explotació al sector industrial no seria l'any 1980 d'un 16'4% sinó d'un 41'2 o 38'4% (segons es mesuri a cost de factors o a preus de mercat respectivament), d'acord amb la Comptabilitat Nacional base 1980. El 1982 no seria d'un 21'75% sinó d'un 33'4% (a partir de la informació de la Central de Balances del Banc d'Espanya) o d'un 42'7% (a partir d'Enquesta Industrial). Amb aquestes discrepàncies, és difícil resistir la temptació de concloure que res no pot afirmar-se sobre l'evolució salarial a l'Estat espanyol.

59. En realitat, els costos laborals per unitat de producte rellevants per a les empreses no han de comparar-se amb l'evolució dels preus dels béns de consum sinó amb l'evolució dels preus dels béns que produeixen. Per conèixer la situació dels traballadors, cal deflactar els salaris monetaris per l'evolució dels preus dels béns que consumeixen els treballadors; en canvi, per conèixer l'evolució dels salaris com a costos per les empreses és més rellevant deflactar per l'evolució mitjana dels preus dels productes que venen el conjunt d'empreses: és a dir, pel deflactor del PIB. Juntament amb els salaris reals en termes d'IPC en comparació amb l'evolució de la productivitat hauria de considerar-se, doncs, un altre element que també influeix sobre la distribució de la renda entre assalariats i empresaris: que l'IPC augmenti més o menys que el deflactor del PIB. Un augment en els salaris en termes de poder adquisitiu igual a la productivitat es reflectirà en un augment o una disminució de la participació de les rendes salarials segons que l'IPC creixi més o creixi menys que el deflactor del PIB al cost de factors; la primera cosa tendirà a succeir si els preus dels béns que tenen més pes sobre l'IPC que sobre el deflactor del PIB s'encareixen relativament, si augmenta el pes dels impostos indirectes sobre el PIB i/o si el preu dels béns importats en pessetes augmenta més que la inflació.

60. L'exercici de "correcció" és hipotètic i consisteix imaginar què hauria passat de mantenir-se el mateix grau d'assalarització i la mateixa pauta distributiva entre treballadors i empreses. La hipòtesi normalment aplicada -i que aquí hem adoptat- consisteix a assignar als ocupats no assalariats uns ingressos totals iguals al valor afegit (salari més benefici) que genera, de mitjana, cada assalariat.

al canvi de situació del mercat de treball; durant 1988, malgrat l'augment de salaris reals, es va mantenir la tendència anterior de significativa disminució dels costos laborals unitaris deflactats pel preu del producte ja que l'augment de la productivitat, i l'evolució de la relació real d'intercanvi van permetre que els costos laborals unitaris en termes del deflactor del Producte Interior Brut decreixessin.

3.2. Diferències salarials intersectorials

Durant el període franquista, l'extensió de la negociació col.lectiva va anar acompanyada, com S. Serrano i J.L. Malo de Molina (1979) van assenyalar, d'un procés de forta diferenciació salarial. L'existència de múltiples complements salarials, diferents segons empreses i sectors, que s'afeixien a uns salaris-base baixos i les diferents possibilitats d'organització obrera explicarien, en gran part, aquest procés de diferenciació.

Amb la crisi del sistema de relacions laborals es va produir una compressió del "ventall" salarial segons branques d'activitat econòmica especialment els anys 1976 i 1977, tendència que va continuar, malgrat els Pactes de la Moncloa, durant l'any 1978, tal com A. Meixide (1982) va comprovar en analitzar l'evolució salarial en els diferents sectors industrials.

Per analitzar el tema i veure la repercussió de la política de rendes en la dispersió salarial cal analitzar dos factors. En primer lloc, la mitjana de dispersió dels augments salarials (contractuals); en segon lloc, la dispersió dels salaris (efectius) de cada sector.

Una dispersió més gran en els augments salarials pactats no sempre es traduirà en major dispersió dels salaris efectius per dues raons: en primer lloc, perquè els salaris teòrics pactats a la negociació col.lectiva no sempre són els realment aplicats a les empreses; en segon lloc, perquè una major dispersió en els augments salarials d'un any determinat només es traduirà en una major dispersió de salaris si, durant aquest any, existeix una correlació positiva entre nivell salarial i augment salarial. Si els salaris efectius coincidissin exactament amb els salaris pactats, el cas extrem que els augments salarials fossin exactament aiguals a tots els sectors (dispersiió nul.la) suposaria "congelar" les diferencies intersectorials de salaris i la dispersió en els augments pot reduir o augmentar els diferencials. La compressió del ventall salarial del període 1976- 79 es va donar precisament perquè els sectors amb salaris més baixos van aconseguir augments superiors a la mitjana. Aquest fet fa referència a un període molt especific, no pot suposar-se que sempre són els mateixos sectors els que tenen més capacitat negociadora.

Un dels arguments amb què es defensa la política de rendes és el supòsit que reduiran la dispersió dels augments salarials i que amb això disminuiran les diferències salarials. Per exemple, en un informe del Ministeri de Treball i Seguretat Social (Coyuntura Laboral (núm.11:7-8) s'afirmava: "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". Si en aquest context entenem major segmentació com major desigualtat salarial cal discutir: primer, si sense acord central de referència es dóna efectivament una major dispersió dels augments salarials; segon, si de donar-se la condició anterior, l'efecte és una major dispersió de salaris. Les dades disponibles (taula 76) semblen donar suport empíric a la primera condició ja que els anys 1987-88 la dispersió -mesurada amb el coeficient de variació- dels increments salarials va ser clarament superior a la dels cinc anys anteriors. Respecte a la segona condició, en canvi, el fet és que, si partim de les dades sectorials de l'INE (veure taula 77) i prenem com indicador de desigualtat el coeficient de variació (sense ponderar perquè aquí no ens interessen els canvis derivats d'alteracions de l'estructura intersectorial de l'economia sinó únicament de la dinàmica salarial), trobem una disminució significativa l'any 1978, i a partir d'aquest any s'amplien les diferències i, en contrast total amb la hipòtesi a comprovar, l'any de major ampliació del ventall salarial és 1982 (d'aplicació de l'ANE) i les úniques excepcions a l'augment es donen els anys 1984 i 1987, caracteritzant per la inexistència d'un acord central sobre salaris.

A la taula 78 pot veure's la comparació entre el salari mitjà de cada sector i el salari mitjà de tots els sectors recollits a l'enquesta de salaris de l'INE durant l'any 1987, així com la comparació amb la posició relativa que, a nivell de salaris, tenien els diferents sectors durant l'any 1977. Les diferències -que, en part, són degudes òbviament a les diferents "estructures de qualificació" dels diferents sectors- són força importants. Els sectors que tenen uns salaris mitjans més baixos són els de cuiro i calçat; restaurants i hosteleria; fusta i suro; i indústria tèxtil. Els de salaris més elevats són el de petroli i minerals radioactius; electricitat i gas; químic; institucions financeres; i assegurances.

3.3. Diferències salarials segons categoria professional

Tota anàlisi sobre l'evolució temporal de les diferències salarials segons categories professionals presenta el problema general que les qualificacions requerides per cada categoria establerta a les estadístiques poden estar variant de forma important amb el canvi tecnològic. A part d'això, la deficiència de les dades salarials posa dificultats a l'hora d'establir com van evolucionar aquestes diferències en el període franquista: mentre S. Serrano i J.L. Malo de Molina (1979) parlen d'una tendència clara a la reducció, J. Badosa (1979) considera que es dóna una gran estabilitat en aquestes diferències. Malgrat això, tant uns com l'altre coincideixen d'atribuir a l'acció sindical,

durant els darrers anys del franquisme i durant la transició política, un efecte reductor del ventall salarial.

La política de rendes del postfranquisme va acompanyada d'una renúncia per part dels principals sindicats a potenciar la negociació col.lectiva com un instrument per comprimir el ventall salarial segons categories professionals trencant amb una tendència a l'augment de les reivindicacions en aquest sentit. Als Pactes de la Moncloa encara es preveia que, com a mínim, un 50% de l'augment salarial fos repartit de forma lineal; la política de rendes posterior fixà, en canvi, el repartiment proporcional com a norma general.

Als primers informes del Ministeri d'Economia sobre negociació col.lectiva a les grans empreses es fa referència al tema i es constata que, com a mitjana un 67'1% de l'augment salarial de les empreses analitzades es repartia linealment durant 1978, mentre que als anys següents la xifra va disminuir radicalment a favor del repartiment proporcional: només un 14'8% i un 4% del total d'increment salarial fou repartit linealment durant els anys 1979 i 1980 respectivament. Probablement, la voluntat per part dels sindicats d'atreure's les capes assalariades millor pagades i de no crear conflictivitat entre diferents grups questionar-se l'estructura de salaris relatius expliquen, juntament amb la pressió empresarial i governamental, el seu canvi d'actitud, sobretot, tenint en compte que, en una etapa d'austeritat salarial, el replantejament de l'estructura salarial hauria provocat importants disminucions en els salaris reals d'aquestes capes.

Segons les dades salarials proporcionades per l'INE (taula 79), i en contrast amb el resultat de la negociació col.lectiva, l'any 1978 van augmentar les diferències salarials ssegons la categoria professional, com va observar Ll. Fina (1981:486), considerant que el resultat podia ser "fácilmente atribuible a falta de fiabilidad de la información utilizada, pero también podria atribuirse a una especie de "sobre-reacción" por parte de las empresas o de determinados grupos de trabajadores ante reducciones del abanico salarial consideradas como no deseables", hipòtesi que podria ser reforçada en constatar, com fa Fina, que l'ampliació es va produir principalment als sectors econòmics on el ventall salarial era més reduït.

Com la mateixa taula 79 mostra, l'índex que hem utilitzat per a mesurar la dispersió salarial es manté pràcticament estancat els anys immediatament posteriors a 1978 per a iniciar posteriorment una lenta però invariable tendència creixent que es manté fins l'any 1987, amb l'única excepció de 1983. Avui, les diferències salarials interocupacionals, segons la classificació de categories que utilitza l'INE, són clarament superiors a les existents l'any 1977. Per exemple, els salaris dels "peons" han perdut posicions respecte als salaris de pràcticament tota la resta de categories professional; igualment s'han ampliat les diferències entre els treballadors millor pagats -els "titulats superiors"- i els de les categories més importants de treballadors manuals -"oficials de primera i segona" i "oficials de tercera i especialistes".

3.4. L'estructura del salari

El període franquista va caracteritzar-se, a partir de començaments dels anys seixanta, per un marc de relacions laborals aparentment molt rígid però que, en realitat, va permetre desenvolupar una sèrie de mecanismes que permeten parlar de "un 'modelo salarial' incentivante y adaptable a la coyuntura, basado en salarios-base bajos, múltiples flecos salariales de todo tipo y generalización de horas extraordianrias" (S. Serrano i J.L. Malo de Molina (1979:300)). El sistema de cotització a la Seguretat Social incentivava l'ús dels diferents complements, que a diferència del salari-base no cotitzaven; aquest incentiu a l'ús dels complements, que permetia que un determinat augment en el salari mitjà del treballador es traduís en un increment menor en els costos laborals, va desaparèixer progressivament a partir de 1972 amb les reformes introduïdes en el règim de cotització a la Seguretat Social.

Com ha assenyalat J. Albarracín (1987), la preocupació fonamental per contenir els augments dels salaris va portar que, amb els Pactes de la Moncloa i en els anys immediatament posteriors, la discussió es plantegés entorn únicament del límit de creixement salarial admès i no tant entorn de la seva estructura. Posteriorment, com són bona mostra els darrers informes sobre negociació col.lectiva del Ministeri d'Economia, es va plantejar la importància d'una estructura salarial amb més pes dels components variables lligats al rendiment en el treball per a fomentar l'increment de la productivitat; això, com havíem vist va introduir-se ja, a nivell de plantejaments en l'AMI on com a mesura de foment a la productivitat es contemplava la introducció de sistemes salarials incentivadors.

Aquest plantejament ha tingut de fet poca concreció a la negociació col.lectiva a nivell d'empresa, que és on per la mateixa naturalesa del tema pot tractar-se. Actualment, la part més important del salari està formada per les retribucions garantides a tots els treballadors i no sembla haver-hi cap tendència en sentit contrari.

A la taula 80, apareixen els diferents components de la massa salarial bruta per empleat a les grans empreses fins l'any 1986. La major part ho constitueixen les retribucions garantides que no tenen relació amb el rendiment en el treball, principalment el salari-base i, a més, altres complements de caràcter fix iguals per a tots els treballadors o diferenciats en funció d'altres variables (com els complements per antiguitat): en conjunt representen més del 60% del cost laboral total. Las retribucions variables només representen entorn de l'11% del total i entre elles aproximadament la meitat són les més directament lligades a la productivitat.

Les cotitzacions a la Seguretat Social a les grans empreses han experimentat un lleuger augment respecte al total i representen una part molt important dels costos laborals: més de la cinquena part de la massa salarial total.

4. Jornada de treball

El tema de la jornada de treball no va incloure's de forma generalitzada a la negociació col.lectiva fins a començaments de la dècada dels setanta quan la majoria de treballadors tenia una jornada ordinària -sense incloure hores extraordinàries- de 48 hores setmanals.

L'any 1976 la LLei de Relacions Laborals va establir un màxim de 44 hores setmanals i un mínim de 21 dies de vacances. Posteriorment, l'Estatut dels Treballadors reduiria la jornada setmanal a 43 (en cas de jornada partida) o 42 hores setmanals (en cas de jornada continuada) i augmentaria les vacances a 23 dies que equival aproximadament a unes 2006 hores anuals.

El Ministeri de Treball i Seguretat Social dóna informació sobre els acords de la negociació col.lectiva respecte a aquesta variable a partir de 1982 (encara que per aquest any no es disposa de la informació procedent de Catalunya i del País Basc) (taules 82, 83 i 84) mentre que pels 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 (taula 81).

La primera dada a constatar és que tots els anys es produeix una disminució en la jornada pactada a nivell mitjà i que això es dóna tant en els convenis d'empresa com en els d'àmbit superior i en tots els grans sectors econòmics (amb les úniques excepcions del sector agrari els anys 1986 i 1987 i el de la construcció l'any 1988).

Pels anys 1980-81 de vigència de l'AMI, aquest acord s'havia plantejat, la reducció de la jornada de treball com a mesura de repartiment del treball. La jornada pactada en termes promig es troba per sota dels màxims previstos: 1980 hores per l'any 1980 i 1930 per l'any 1981. L'estudi citat permet, però, constatar que l'any 1980 un 6'1% dels convenis (principalment de sector) contemplaven una jornada superior a les 1980 hores, mentre que el màxim previst per a 1981 era superat en un 31% de convenis. La desigualtat de jornada segons l'àmbit funcional del conveni tendeix a reduir-se en la mesura en què les disminucions són més importants en els convenis sectorials que, de terme mitjà, contemplen jornades més llargues[61]. És interessant també constatar que el 14'3% dels convenis establien una diferenciació de jornada entre diferents categories de treballadors i en tots els casos la jornada establida era més llarga per als treballadors manuals que per al personal d'oficina, fet que seria compatible amb els resultats de l'Enquesta de Població activa de l'INE segons els quals les jornades de treball serien, en general, més curtes a mesura que augmenta el nivell d'estudis, una desigualtat que vindria a sumar-se a la desigualtat salarial i a la desigualtat en les oportunitats de trobar feina.

---

[61]. Caldria veure però si a moltes empreses la jornada de treball no estava ja per sota d'allò previst al conveni sectorial amb la qual cosa es minimitzaria la reducció real.

Per l'any 1982, l'AMI havia previst -i l'ANE no va alterar aquesta previsió- una jornada anual màxima de 1880 hores. Encara que a nivell mitjà la xifra de jornada pactada va ser inferior, la mitjana en els convenis d'àmbit sectorial era lleugerament superior i el mateix passava a tots els grans sectors econòmics a excepció del sector serveis.

A l'Acord Interconfederal de 1983 va preveure's una jornada màxima de 1826 hores i 26 minuts que es considerava el còmput anual de la prevista llei de les 40 hores setmanals (llei que entraria en vigor el 29 de juny de 1983). Aquest any es va produir certament una reducció significativa de la jornada anual pactada (taula 82) i la reducció va afectar un 48% de treballadors (taula 84). Malgrat això, encara més del 70% de treballadors tenien convenis que establien jornades superiors a les 1826 hores, mentre només un 13'7% tenien convenis amb una jornada inferior a la que seria el nou màxim legal (taula 83).

És a 1984 quan s'aplica efectivament l'equivalent anual de la jornada de 40 hores, evidenciant-se que el retard en l'aplicació de la llei -fruit de deixar la qüestió a l'acord sindicats/patronal- va retardar la reducció efectiva de la jornada, malgrat un acord formal que sobre el paper venia a establir pràcticament el mateix. Més del 70% de treballadors es van veure afectats per la reducció de jornada, reducció que sembla que va tenir un impacte positiu sobre l'ocupació[62].

Posteriorment, com hem assenyalat, el tema de la reducció de jornada ja no es plantejava a l'AES i sembla que efectivament el nombre d'hores pactades tendeix a estabilitzar-se amb reduccions que ja afecten una minoria dels treballadors i que, en conjunt, comporten que la mitjana de la reducció de la jornada sigui molt petita.

Analitzant les reduccions corresponents a 1985, el Ministeri de Treball (Coyuntura Laboral, núm. 11) ha assenyalat que van estar clarament correlacionades amb la grandària de l'empresa, encara que no existiria cap correlació clara amb el nivell de jornada pactada (al contrari que a 1984 quan les reduccions imposades per llei van afectar tots els treballadors -encara una majoria- amb jornades superiors a les 1826 hores). Tampoc no existiria cap correlació amb el nivell d'increment salarial de forma que a la negociació col.lectiva es produiria una "diferenciación neta entre aspectos salariales y el resto o, como mínimo, entre aquellos y el tiempo de trabajo prestado" (p.11). Aquesta darrera constatació podria indicar, si bé faria falta disposar de més informació, que l'argument de fer sacrificis salarials com a contrapartida de la reducció de jornada que podria comportar (afavorit per la major capacitat financera fruit de la reducció en els costos laborals per persona) de contractar més treballadors no ha tingut pràcticament concreció a la negociació col.lectiva.

---

62. Segons la publicació Coyuntura Laboral (n'um.,11-3-1986:11) del Ministeri de Treball, s'estima que un 21% d'empreses van tenir necessitat de realitzar noves contractacions com a efecte de la reducció.

Una altra font d'informació sobre l'evolució de la jornada és la proporcionada per l'Enquesta de salaris de l'INE (taula 85). Les dades sobre jornada ordinària estan probablement sobrevalorades pel fet que els treballadors en vacances en el període de l'enquesta no sempre són adequadament comptabilitzats. Per altra banda, l'evolució de la jornada ordinària que recull aquesta font respon a un concepte diferent perquè es veu influenciada per les variacions sectorials i ocupacionals de la mà d'obra; analitzem, però, els resultats.

En les dues dècades entre 1966 i 1987, la jornada ordinària disminueix pràcticament cada any[63], amb una reducció total de 402 hores anuals, és a dir, entorn del 18% de la jornada inicial. La tendència decreixent desapareix i fins i tot canvia de signe l'any 1986. La mitjana de la reducció total durant els anys 1983 i 1984, en els quals es concentren els efectes de la la llei socialista, és de 60 hores anuals.

Comparant les dades de jornada ordinària i jornada completa, és possible estudiar també l'evolució d'una altra variable important -i que també ha estat objecte de mencció als pactes socials-: la proporció d'hores extraordinàries respecte a la jornada ordinària. Les dades oficials, malgrat que segurament només recullen parcialment el fet, confirmen la importància de les hores extraordinàries durant el franquisme: en el període 1963-1976 el percentatje d'hores extraordinàries respecte a la jornada ordinària va moure's entre el 3'73 i el 5'44% depenent fonamentalment de la conjuntura econòmica. A partir de 1977 s'inicia una clara i important reducció fins a representar - oficialment- només el 0'63% de la jornada ordinària durant l'any 1982. Els anys 1983-1984 es produeix un cert augment, per després situar-se, de nou, en valors semblants als de 1982. L'any 1987 es constata un augment -que és coherent amb la millora relativa de la situació del mercat de treball- de forma que la jornada total s'estabilitza.

A les taules 86 i 87 apareixen altres fonts d'informació sobre l'evolució de les hores extraordinàries durant els darrers anys. En el primer cas, es tracta de la informació que el Ministeri de Treball i Seguretat Social recull a partir de la informació de les empreses amb conveni propi; la informació disponible des de 1983 mostra també una clara tendència decreixent, trencada, però, l'any 1987. Cal destacar la desigualtat entre els diferents sectors econòmics: els sectors amb més hores extraordinàries és, com a mitjana, el de la construcció.

En el cas de les grans empreses (taula 87) se n'evidencia també la disminució en tot el període 1981-85 i cal destacar que el percentatge d'hores extraordinàries és molt més important en les empreses públiques que no pas en les empreses privades.

---

63. Les dues úniques excepcions són els anys 1979 i 1981. Són aquests, precisament, els anys pels quals N. Carrasco i J.R. Lorente (1988) detecten problemes de fiabilitat de les dades sobre jornada de l'Enquesta de Salaris. Aquests autors corregeixen a la baixa les xifres corresponents a aquests dos anys amb la qual cosa desapareixen les excepcions i també s'altera la dada "anòmals" de la gran reducció de l'any 1982.

5. Productivitat i absentisme

Aquest és un tema de difícil anàlisi a partir de la informació estadística disponible i aquí ens limitarem a uns breus comentaris.

Com ja hem analitzat anteriorment, l'AMI va representar, com a mínim a nivell "simbolic", un important canvi respecte a aquest tema. Els representants sindicals -en aquest cas la UGT, però posteriorment el fet es repetiria amb la participació de CCOO a l'ANE- consideraven com un objectiu compartit amb les empreses l'augment de la productivitat i la reducció de l'absentisme. Amb tot, això va tenir molt poc impacte pràctic a la negociació col.lectiva i, en general, el tema, si era recollit als convenis, ho era o bé en termes tan genèrics com a l'AMI, quan la pretensió d'aquest era que allò que a l'acord central era una declaració general d'intencions es concretés a nivell de cada conveni, o bé sancionant sistemes retributius ja vigents anteriorment.

En una perspectiva de més anys, però, és probable que les actituds sindicals entorn del tema s'hagin alterat també a nivell d'empresa i és significatiu que a gairebé la meitat dels convenis a nivell d'empresa hi hagi una clausula especial sobre l'increment de la productivitat (taula 101) i a més d'una quarta part sobre reducció de l'absentisme.

A nivell de les grans empreses (taula 88) pot contastar-se una constant disminució del grau d'absentisme durant els darrers deu anys: ha passat de representar un 8'6% de la jornada pactada durant 1978 a únicament un 4'6% durant 1986.

6. Qüestions distributives

Encara que breument tractarem, en aquest apartat, temes distributius diferents al salarial que, si bé de forma en general marginal, han estat tractats als pactes socials.

6.1. Prestacions per desocupació

Amb l'augment de la desocupació que afecta principalment els joves que cerquen la primera ocupació i que cada cop més creaven "aturats de llarga durada", va disminuir també la cobertura del subsidi d'atur. Això es va reforçar per l'entrada en vigor, a finals de l'any 1980, de la Llei Bàsica d'Ocupació (LBE) que va reduir en molts casos el període en què es tenia dret a percebre un subsidi econòmic estatal.

L'ANE va introduir la figura de la prestació complementària de la qual poden beneficiar-se aturats sense dret a la que passaria a denominar-se prestació bàsica. La quantia de la prestació complementària suposa únicament un 75% del salari mínim. Aquest aspecte de l'ANE va tenir certament un impacte considerable ja que, l'any 1982, més de 100.000 persones van beneficiar-se d'aquesta prestació (taula 124); en conjunt, però, el grau de cobertura va disminuir de forma molt important des del 43% a menys del 34% i les prestacions complementàries van servir per evitar un creixement

encara més dramàtic del nombre d'aturats sense cap mena de subsidi. Les mesures introduïdes els anys 1984 i 1985 ampliant els casos amb dret a prestació i els períodes màxims de percepció d'aquesta van comportar un cert augment del grau de cobertura del subsidi que va, però, disminuir de nou fins al punt que el nombre total de perceptors de subsidi econòmic disminueix en nombre absolut l'any 1987; una altra característica és el pes cada cop més gran de les prestacions complementàries respecte al total de prestacions econòmiques per desocupació total. Aquesta evolució comporta un incompliment clar de l'AES que establia -i així era recollit com a previsió al Programa Econòmic 1984/87 del govern- que el grau de cobertura passaria a ser del 43 i 48%, els anys 1985 i 1986 respectivament. Aquest incompliment va ser un dels punts centrals en la polèmica entre UGT i govern abans de la vaga del 14D i l'exigència d'assolir un 48% de cobertura va ser el principal punt de conflicte en les negociacions posteriors a la vaga. A partir de l'any 1984, i en substitució de l'antic "empleo comunitari", va introduir-se un subsidi especial per als treballadors eventuals del sector agrari.

En general, la política governamental pot caracteritzar-se adequadament amb el següent comentari de J. Albarracín (1987:155, nota 3): "... en vez de extender los plazos de percepción o generalizar el subsidio de paro, se ha extendido selectivamente la protección a los colectivos más golpeados o conflictivos, consiguiendo paliar la inestabilidad social con un coste muchísimo menor para el erario público".

6.2. Salari mínim interprofessional (SMI)

El salari mínim va ser introduït l'any 1963 encara que posteriorment no va ser revisat fins a l'any 1966. En el període 1966-77 els augments del salari mínim van estar sempre per sobre dels augments de l'índex del cost de la vida (taula 53) de forma que la mitjana de l'augment[64] des de la seva implantació es situaria en termes reals en el 5'36%, similar al 5'31% d'augment de la productivitat i probablement, tenint en compte el fort biaix positiu de l'enquesta de salaris de l'INE, molt semblant a la mitjana de l'augment dels salaris reals.

Els anys posteriors, l'augment del salari mínim no va ser regulat pels pactes socials, ni tan sols quan el govern va participar directament en l'acord. L'ANE es va limitar a parlar de la futura revisió d'acord amb allò establert a l'Estatut dels Treballadors. En aquest Estatut s'estableix la necessitat de consulta prèvia del govern amb les organitzacions sindicals, que a la pràctica ha estat, sovint, una mera comunicació d'una decisió ja presa anteriorment; quant als criteris legals per regular els

[64]. Fem referència al salari mínim garantit per als treballadors majors de 18 anys. A la legislació actual es contemplen tres modalitats de SMI: per als majors de 18 anys; per als treballadors de 17 anys i per als de menys de 17 anys. La relació del salari garantit en els dos segons casos respecte al primer cas es situava l'any 1988 entorn del 61 i el 39% respectivament.

augments, es parla que el govern tindrà en compte: l'IPC, la productivitat, l'augment de la participació del treball en la renda nacional i la conjuntura econòmica general.

Els anys 1978 i 1979 van fixar-se uns augments del SMI superiors als augments de l'IPC i, en el primer d'aquests anys, superiors fins i tot a l'augment de la productivitat. L'evolució va ser, però, molt diferent a partir d'aquest any amb una constant disminució del poder adquisitiu del SMI, amb l'única excepció de l'any 1983, primer any de govern socialista. El SMI determina el salari d'un col.lectiu de treballadors que s'estima entorn als 400.000[65] i, a més, actualment serveix per a determinar la quantia de les prestacions d'una gran part de desocupats.

En conjunt, i d'acord amb l'evolució oficial de l'IPC, el poder adquisitu del salari mínim és avui inferior al de 1977 (taules 54 i 55). És significatiu que, en el clima de conflicte posterior a la vaga del 14D, el tema de la revisió del SMI ocupà, per primer cop en molts anys, un lloc destacat a les primeres pàgines dels diaris degut a que els sindicats es van plantejar objectius molt més ambiciosos en aquest terreny.

6.3. Pensions de la Seguretat Social

El tema de les pensions ha estat motiu de fortes polèmiques entre sindicats i els diferents governs, especialment pel que fa a la reforma que va ser aprovada pel govern socialista, de caràcter regressiu i que comportà una reducció de les futures pensions respecte a l'anterior llei i, sobretot, unes condicions més restrictives per tenir dret a pensió.

L'evolució del poder adquisitiu de la pensió "mitjana" és resultat de dos factors: la revalorització de les pensions dels que ja són pensionistes i la relació entre aquestes pensions, les dels que causen baixa per defunció i les dels nous pensionistes. En un país on les pensions han estat tradicionalment a un nivell baixíssim, les pensions dels que causen "alta" són com a mitjana superiors a les dels que causen "baixa" i això per si mateix tendeix a fer augmentar la pensió "mitjana", augmentin o no en termes reals les antigues pensions.

La taula 125 mostra uns augments en termes reals de la pensió mitjana a quasi tots els anys. Això és veritat per les pensions incloses en el règim general i també per la mitjana total si bé en el darrer cas l'augment és molt inferior a causa d'uns augments inferiors en la resta de règims. L'any 1978 -d'aplicació dels Pactes de la Moncloa- es dóna efectivament un increment molt important del poder adquisitiu de les pensions, de més del 10% de mitjana del règim general. Posteriorment, els augments són molt més moderats. Durant 1982 es produeix un pràctic estancament de les pensions del règim general com a conseqüència d'una revalorització (fixada per l'ANE) inferior a l'augment de l'IPC. Els anys 1985 i 1986, d'aplicació de l'AES es produeixen, en canvi,

---

65. Segons l'informe Situación social en España 1977-87 del Instituto Nacional de Estudios.

augments entorn del 2,5% anuals similars als dels anys immediatament posteriors i anteriors.

6.4. Cotitzacions socials i fiscalitat

Durant el franquisme (J. Oliver (1987)), la càrrega tributària estava distribuïda de forma fortament regressiva amb uns ingressos procedents dels impostos indirectes molt més elevats que no pas els procedents dels impostos directes, i dins d'aquests darrers el component més important era l'impost sobre el rendiment del treball personal (IRTP) que afectava fonamentalment els treballadors assalariats. El fort augment de la pressió tributària des de començaments dels anys setanta es va basar fonamentalment en l'increment de les cotitzacions a la Seguretat Social i va contribuir, sens dubte, a l'augment dels costos laborals totals i, amb això, a les pressions inflacionàries.

Posteriorment, aquest component dels costos laborals ha desaccelerat el seu creixement i, fins i tot, ha evolucionat lentament en el sentit d'afavorir també la disminució dels costos laborals per unitat de producte. Certament, s'ha produit un important augment de les despeses de la Seguretat Social, resultat fonamentalment de l'augment mitjà de la pensió per persona i del nombre de pensionistes, i també s'ha produït una disminució de la relació entre nombre de cotitzants i nombre de pensionistes, conseqüència no només de l'envelliment de la població sinó, sobretot, de l'atur i dels efectes de la crisi econòmica sobre la taxa d'activitat[66]. Malgrat això, la reducció en el ritme de creixement de les cotitzacions ha estat possible com a fruit de la decisió política d'augmentar la contribució de l'Estat al seu finançament[67]. La taula 112 mostra la tendència a la baixa en els tipus de cotització al règimen general de la Seguretat Social, especialment de les contribucions a càrrec de l'empresa que disminueixen en termes nominals 5 punts percentuals durant el període 1978-86[68].

---

66. A l'Estat espanyol, la proporció de persones amb 65 o més anys sobre el total de població ha estat el següent (A. de Miguel i I. Agüero (1986)): 9'6% (final 1970), 10'4% (final 1975), 11'3% (març 1981) i 12'2% (març 1986). Les taxes d'activitat, expressades com a percentatge d'actius sobre el total de població entre 16 i 65 anys, van ser les següents (J. Alcaide (1986)): 61'7% (1970), 60'7% (1975) i 55'5% (1984). Seria fàcil comprovar que de no haver-se produït aquesta baixa en l'activitat, que no s'ha donat en la majoria de països de l'OCDE, i d'haver-se mantingut la mateixa taxa d'ocupació, gran part de la disminució de la relació cotitzants/pensionistes no s'hauria produït. De fet, amb una altra evolució de la situació econòmica hauria augmentat la taxa d'activitat, que l'any 1984 era gairebé 10 punts percentuals inferior a la del conjunt de l'OCDE (65'2%) i la menor de tots els països d'aquesta organització; en aquesta hipòtesi, la relació entre cotitzants i pensionistes no hauria, probablement, disminuït.

67. Les transferències estatals van passar de representar entorn d'un 3% dels ingressos totals de la Seguretat Social a contribuir en un 23'8% al seu finançament l'any 1986.

68. Malgrat aquesta disminució dels tipus nominals de cotització, la disminució efectiva és molt inferior a causa del fort augment de les bases màximes de cotització corresponents a cada categoria professional en els primers anys del postfranquisme. Això ha comportat una redistribució entre les diferents empreses de la càrrega de les cotitzacions socials desfavorable a les empreses amb salaris més alts. En conjunt, encara que no a cada empresa i/o sector, la mitjana de les cotitzacions totals ha crescut a un ritme una mica superior al total de

El tema de les cotitzacions ha estat recollit a diferents acords sindicats-empresaris coincidint, juntament amb el govern, a creure que el seu elevat pes dins el sistema tributari actuaria com un impost contra l'ocupació i en aquest sentit la seva reducció hauria de considerar-se dins les mesures contra l'atur. La manca d'acord, que ha impedit més avanços en el tema, ha residit en com contrarestar la disminució de les cotitzacions ja que, a menys que es produís també una important reducció de les prestacions de la Seguretat Social o que es permetés un augment important del dèficit de les Administracions Públiques, paral.lelament a la reducció de les cotitzacions hauria d'augmentar-se una altra figura tributària. La proposta que la CEOE va elaborar sobre la qüestió consistia a dir que la compensació es produís via augment de l'impost sobre el valor afegit (IVA), opció que hauria comportat efectes regressius sobre la distribució final de la càrrega fiscal.

L'evolució de la resta d'impostos és un tema que ha estat pràcticament absent de la "concertació", malgrat que òbviament incideix sobre l'evolució de la capacitat adquisitiva de les diferents rendes i, en particular, dels salaris.

El canvi polític portà a un canvi important en l'estructura dels impostos directes del sistema fiscal espanyol amb la introducció de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques (IRPF) de caràcter general i progressiu, encara que, en realitat, la progressivitat real es veu limitada per l'elevat grau d'ocultació de les rendes no salarials i els mecanismes de desgravacions, i la major part de l'impost recau a la pràctica en les rendes salarials.

Durant el conjunt del període analitzat, l'evolució dels salaris nets d'impostos va ser amb tota probabilitat més desfavorable, en termes mitjans, que l'evolució dels salaris bruts, que anteriorment havíem analitzat, tot i que la redistribució de la càrrega fiscal entre els diferents treballadors és més progressiva que amb l'antic IRPF.

Com a exemple de la incidència d'aquest factor sobre els salaris nets, en un informe de l'OCDE (1989) s'estima que en el cas espanyol i durant el període 1979-87, la remuneració bruta d'un obrer amb ingressos iguals als ingressos mitjans de tots els obrers manuals manufacturers hauria augmentat en termes reals bruts un 0,4% anual; en tenir en compte l'efecte dels impostos, el valor del salari real net hauria disminuït una mitjana del 0,1% o del 0,2% anual segons la seva situació fos, respectivament, de solter sense fills o de casat amb dos fills (sense altre ingrés familiar).

7. Evolució del nivell d'ocupació

El principal argument justificatiu de la política de rendes va ser, en tot moment, el de la solidaritat amb els aturats. És a dir, es considerava que aquesta política era la més adequada per a afavorir la creació de llocs de treball.

---

salaris.

Com hem vist, l'única quantificació d'objectius en aquest terreny va produir-se amb l'ANE: el manteniment a finals de 1982 de la mateixa població assalariada ocupada que hi havia al moment de la signatura de l'acord (juny 1981). L'objectiu no va complir-se i, en realitat, va produir-se una disminució d'uns 81 mil assalariats. Fins i tot, l'any 1984, de forta pèrdua de poder adquisitiu dels treballadors assalariats, va ser també un any d'acceleració del ritme de destrucció neta de llocs de treball (vegeu taula 29). Aquesta evolució contribuí a la pèrdua de credibilitat social respecte a la suposada seqüència: moderació salarial/ recuperació excedents empresarials/ augment de la inversió/ reducció de l'atur.

El fet és que el nombre oficial d'aturats va superar els 3 milions per primer cop durant el primer trimestre de 1987, amb una taxa del 21'5% sobre el total de població activa, immediatament abans que s'introduís una reforma en la metodolgia d'elaboració de l'Enquesta de Població Activa de l'INE, establint criteris més restrictius per a considerar una persona com a "aturat" i criteris més laxes per a formar part de la categoria "ocupat". És per això que es fa impossible comparar la nova sèrie estadística amb l'anterior ja que no s'han establert mecanismes d'enllaç de les dues sèries.

És evident, però, que durant la segona meitat de 1985 es produeix un canvi de tendència i la població ocupada comença a créixer de forma important. Tot i això, pot posar-se en dubte la interpretació governamental d'aquest canvi com a resultat, fonamentalment, de la política de moderació salarial (Ll. Fina i L. Toharia (1987 b)) i una característica central d'aquest procés és el canvi profund que s'està produint -com a conseqüència de l'efecte combinat de la recuperació del nivell d'ocupació i de l'aplicació de les mesures legislatives sobre noves formes de contractació que, en part, són derivacions de l'ANE i l'AES- en el pes de la contractació temporal dins la població assalariada[69].

[69]. Vegeu la monografia sobre mercat de treball d'A. Recio en aquest mateix volum.

V. CONCLUSIONS

En aquesta monografia hem analitzat les característiques bàsiques de la "concertació social" a l'Estat espanyol. Hem vist com, des dels Pactes de la Moncloa, l'existència o cerca d'acords de tipus general ha estat dominant durant deu anys o, com a mínim, aquesta ha estat la intenció declarada dels principals "actors socials".

Amb la vaga del 14 de desembre de 1988, es va certificar públicament la fi del model de concertació (S. Aguilar i J. Roca (1989)). Si bé és previsible que en un temps relativament curt s'intentin -potser exitosament- nous acords generals, el fet és que perquè tals intents prosperessin caldria que els diferents protagonistes alteressin el seu "diagnòstic" sobre la concertació, sigui perquè el contingut concret d'aquesta es plantegés en termes considerats com més favorables per als seus interessos o perquè els canvis en la situació econòmica o política o en la correlació de forces entre organitzacions i grups socials els portés a acceptar de nou un esquema de concertació més favorable a l'anterior que, com a mínim, es considerés la menys dolenta de les alternatives.

Per analitzar breument la importància i, al mateix temps, la discontinuïtat de l'experiència del neocorporativisme a l'Estat espanyol postfranquista, cal preguntar-se quines han estat les que podríem anomenar, primer, forces centrífugues que han dut als acords generals com a via principal de solució de conflictes entre el capital i el treball i, segon, quines forces centrípetes van evitar que el model neocorporativista es consolidés i posteriorment van provocar que entrés en crisi oberta.

La principal força centrífuga que explica l'acceptació inicial de la moderació salarial per part de les direccions sindicals és, sense cap mena de dubtes, la mateixa situació política en la mesura que el "pacte social" no pot entendre's si no és com a part del pacte polític global que va caracteritzar la transició gradual des del règimen franquista a un règim democràtico-parlamentari. D'aquest pacte global els sindicats obtindrien, en estabilitzar-se el nou règim, la possiblitat d'actuar en un marc de llibertat d'organització. A això, cal afegir, per part de la direcció de CCOO, la voluntat de demostrar el seu control del moviment obrer donant protagonisme a la força política a la qual estava principalment lligada.

Per la pràctica totalitat de líders polítics -i, com a reflex d'això, per CCOO i, encara que assumint menys responsabilitats, per la UGT- el pacte social representava el clima necessari per a un procés constitucional basat en el consens. Els empresaris, de forma només aparentment paradoxal, sortien del règim franquista molt més desorganitzats que els treballadors i encara estava en procés de formació de l'organització que posteriorment els representaria de forma quasi unitària; en general, la seva actitud era defensiva i encara reticent, fins i tot a l'acceptació dels sindicats, però la nova organització (CEOE) va optar aviat de forma clara per una política d'acords generals i de reconeixement de l'acció sindical si bé sel.lectiva -privilegiant la relació amb UGT i així

estimulant la divisió sindical- i va cercar de modelar les relacions laborals traient el màxim de competències a la representació dels treballadors a nivell d'empresa.

Des del punt de vista de les direccions sindicals, la política d'acords centralitzats oferia una sèrie d'incentius. Els més clars eren els incentius "organitzatius" ja que la mateixa dinàmica dels acords implicava que un nombre limitat d'organitzacions sindicals ostentessin la representativitat del conjunt dels treballadors; a més la possibilitat de participació en organismes públics, l'expectativa d'influir en la política econòmica -que podia concretar-se institucionalment en la creació del Consell Econòmico-Social- i el funcionament de diversos mecanismes de "consolidació" sindical oferts per les empreses -influïdes per les recomanacions de la CEOE- i, sobretot, per l'Estat apareixien com a possibles guanys de l'estratègia neocorporativa.

La perspectiva d'influència sobre la política econòmica marcava, però, una divisió entre els dos principals sindicats. Per CCOO passava bàsicament per una creixent importància de l'esfera "corporativa" respecte a l'esfera "parlamentària"; per UGT, la participació formal o no del govern era una qüestió secundària donada la "divisió de tasques" entre partit i sindicat i que la forma de participació havia de ser la col.laboració en un projecte socialdemòcrata en el qual el govern avançaria -en la mesura que la situació econòmica ho permetés i mantenint sempre l'aliança amb el capital- en la creació de l'"Estat del benestar" i el sindicat es comprometeria en un pacte social. Les signatures -només per la UGT- de l'AMI i, posteriorment, de l'AES serien, en part, una expressió d'aquestes diferències.

Pel que fa als incentius en forma de millores per a la base social, i més enllà de l'expectativa de ser consultats en la decisió i implementació de mesures de política econòmica i de poder incidir en els acords de determinats organismes, més que de millores ha de parlar-se sobretot que els sindicats pensaven que amb els acords generals evitarien un major deteriorament de la situació del mercat de treball i l'agudització de les diferències que podríen resultar d'una política de negociació col.lectiva descentralitzada.

L'intent de cop d'estat del 23 de febrer de 1981 va jugar com una força centrífuga suficientment important perquè els dos grans sindicats, la patronal i el govern convinguessin d'acceptar un pacte social explícit en una expressió més de la importància dels factors estrictament polítics en l'experiència espanyola de concertació. Per primer cop s'establia -paral.lament al pacte i per un govern de la "dreta"- una subvenció estatal als sindicats en un reconeixement implícit que la seva força organitzativa era garantia d'estabilitat social. La institucionalització del model neocorporativa segons el qual els sindicats més importants haurien de ser considerats com a interlocutors estables de determinats aspectes de la política econòmica no podia, però, produir-se amb un govern tan inestable com el de la UCD -que estava iniciant el seu procés de desintegració-. La clarificació del futur de la

concertació havia d'esperar la clarificació del futur mapa polític.

L'entrada del PSOE al govern obria, aparentment, nous incentius als sindicats i també perspectives favorables al desenvolupament de les tendències neocorporatives almenys basant-se en l'elevada correlació que a nivell internacional s'ha observat entre neocorporativisme i socialdemocràcia. Cal, però, fer dues matisacions importants; en primer lloc, els incentius generals pels sindicats depenien que el govern no només fos pro-labour nominalment sinó que efectivament actués com a tal i, en especial, que dugués a terme una política activa d'ocupació i, sobretot, que avancés en la creació de l'Estat del benestar; en segon lloc, que la mateixa competència sindical provocava que allò que per UGT era una força centrífuga inicialment molt important -l'interès que el partit "germà", amb el qual compartia un projecte a llarg termini, es mantingués en el poder i augmentés la seva força- per CCOO -o, com a mínim, pels sectors més lligats als diferents partits comunistes- jugava més aviat com un "desincentiu"; a més, la identificació entre partit i sindicat tenia, per la UGT, una doble vessant: no només gaudir d'un accés privilegiat al govern i compartir el mèrit dels seus esperats avenços socials, sinó, en sentit contrari, assumir el cost de les mesures impopulars adoptades pel govern.

El fet és que el PSOE va decantar-se per una política econòmica "ortodoxa" sense dubtar, donada la situació econòmica i les reticències inicials dels representants dels interessos empresarials i coherentment amb la seva tradició socialdemòcrata, a prioritzar la recuperació de les expectatives empresarials. Paral.lelament, CCOO va desentendre's de la política d'acords generals. La mateixa força d'aquest sindicat després de la dictadura i el fet que hagués hagut d'assumir el paper fonamental com a moderador de les reivindicacions sindicals explica que ja anteriorment existissin amplis sectors de l'organització que valoressin com a massa elevats els costos de la concertació; en la nova situació política, la col.laboració amb la política econòmica del PSOE jugaria diferencialment a favor de la UGT i no és estrany que CCOO es presentés com el sindicat d'oposició.

El context de fons era el d'una escassa afiliació -i, a més, decreixent als darrers anys- que afectava tots els sindicats. Tot sindicat sap que a mig termini el seu poder depèn de la capacitat per mantenir una influència important entre els treballadors -i, en particular, de mantenir un grau d'afiliació elevat-. L'experiència internacional demostra clarament que tots els països amb una experiència de neocorporativisme relativament estable són, al mateix temps, països caracteritzats per una elevada densitat sindical; el neocorporativisme requereix un reconeixement permanent del paper dels sindicats per part del govern i de les organitzacions empresarials. Quan els sindicats són febles, fàcilment es poden produir forces centrípetes derivades de la temptació del govern o de les forces empresarials de prescindir dels sindicats. És per això que, en darrer terme, qualsevol incentiu organitzatiu funciona reforçant el sindicat només si

complementa -o estimula ell mateix- l'afiliació i el suport al sindicat; per dir-ho breument, els subsidis als sindicats o la seva participació en organismes públics no poden ser compatibles amb una afiliació cada cop més baixa sense que la mateixa continuïtat d'aquests subsidis i/o participació estigui en perill.

Les motivacions que condicionen l'afiliació als sindicats són complexes. Ja hem assenyalat, però, que la ruptura que l'acceptació dels Pactes de la Moncloa va suposar respecte a l'anterior forma de fer sindicalisme i la centralització "de facto" de la negociació col.lectiva probablement va representar forts costos a CCOO, sindicat amb prestigi molt lligat al seu paper durant el franquisme. Aquesta realitat va provocar divisions internes i un creixent distanciament respecte a la política de concertació que avui és analitzada pels seus dirigents com el sacrifici que van haver de fer per consolidar la situació política -encara que en el seu moment els Pactes de la Moncloa van ser presentats com uns acords progressistes de solidaritat amb els sectors més desafavorits-.

Per part de la UGT, i després de l'experiència positiva de l'AMI, en arribar a convertir-se en termes de resultats d'"eleccions sindicals" en una força sindical comparable a CCOO -i, després, fins i tot, superior-, sens dubte van pesar molt en el seu canvi estratègic els creixents costos de la identificació amb la política d'un govern que incomplia els compromisos adquirits, quan representaven millores per a la base social del sindicat, i que es negava a alterar la política salarial amb el canvi de conjuntura econòmica. En aquest sentit, el canvi estratègic s'hauria de conceptualitzar més com una reacció davant de les actituds de la patronal i, sobretot, del govern que com un procés autònom de radicalització, encara que els resultats relativament desfavorables a les grans empreses a les "eleccions sindicals" de 1986 i la dinàmica d'importants conflictes que escapaven al control dels sindicats majoritaris han d'haver estat també factors condicionants del seu canvi. La direcció d'UGT continua valorant sense cap mena d'ambigüitats com a positiva l'experiència de la concertació: la seva crítica residia -almenys en el moment de convocar la vaga del 14D- en l'elevat incompliment d'allò pactat, en la manca de canvi en la política salarial quan havia canviat la situació econòmica i en la manca de voluntat de les altres parts en comprometre's decididament amb la concertació.

La UGT tenia raons per pensar que l'empresariat i el govern donaven una importància cada cop menys gran a la concertació i, en conseqüència, que el seu poder d'obtenir guanys d'aquesta era decreixent sobretot si persistien les baixes taxes d'afiliació i continuaven canvis estructurals -com el creixent pes de les contractacions temporals- que jugaven contra el poder dels sindicats a mig i llarg termini.

La situació dels darrers anys, amb més de la cinquena part de la població activa en situació d'atur i amb una escassa afiliació sindical, havia provocat que certs sectors empresarials fossin partidaris d'una negociació col.lectiva més descentralitzada -o que, com a mínim, no veiessin aquesta possibilitat com a

excessivament perillosa per als seus interessos amb l'argument que d'aquesta forma els augments salarials podrien relacionar-se més directament amb la situació econòmica de cada empresa i sector. L'experiència de 1984 era ambigua en aquest sentit: major conflictivitat, però major pèrdua de poder adquisitiu que en cap altre moment. Tot i això, segurament era erròni generalitzar aquesta experiència que va ser resultat de molts factors entre els quals la tàcita de moderació d'UGT, l'agreujament no previst de la inflació i la continuïtat del procés de destrucció de llocs de treball durant aquest any. La unitat d'acció sindical per reivindicar millores dels salaris reals tindria, en un context de millora del mercat de treball -com evidencia l'experiència de 1987-88-, conseqüències diferents.

Inicialment, el govern, tot i la seva àmplia majoria parlamentària, considerava preferible que la seva política econòmica fos assumida pels sindicats, almenys per part d'UGT, vinculada políticament al partit governamental i amb la qual existien òbviament relacions prioritàries. Tot i això, les idees pròximes al neoliberalisme sobre la flexibilitat del mercat de treball, la temptació pràctica de dur a terme decisions sense "retardar-les" amb consultes a organitzacions que eren vistes cada cop més com a organitzacions febles i representants d'un petit segment de la societat, la prioritat absoluta de les consideracions electoralistes i de relació amb l'"opinió pública" a curt termini per sobre de qualsevol perspectiva a llarg termini i l'aparició de certes idees sobre la possibilitat d'una nova relació futura entre partit i grups socials van juntar-se perquè el govern -i amb ell la pràctica totalitat del partit que és poc més que una agència governamental- es despreocupés de les conseqüències d'una ruptura amb la UGT i entrés amb una dinàmica d'enfrontament creixent amb moments fins i tot de provocació com les decisions d'efectuar acords sobre salaris i pensions amb altres organitzacions i en contra de les propostes d'UGT.

En definitiva, els sindicats han fet un balanç creixentment negatiu d'uns acords incomplerts en significatius punts i que lluny d'avançar en la línia inicialment prevista -és a dir, d'intercanviar infrautilització del poder dels treballadors en el mercat de treball per la consolidació del poder sindical a altres nivells- convertien els acords en un mer instrument al servei de l'ordre social i de la legitimació de la política governamental, instrument al qual la patronal i el govern estaven disposats a renunciar ràpidament segons quines fossin les demandes sindicals.

E L M E R C A T D E T R E B A L L

Albert Recio

I. INTRODUCCIO

1. Referències teòriques[1]

La dinàmica del moviment obrer, i de les organitzacions a què dóna lloc, està clarament influïda per les condicions objectives en les quals es desenvolupa que imperen en cada situació històrica.

Les condicions objectives estan en bona mida determinades per les condicions generals de l'acumulació de capital i, en segon lloc, per elements institucionals específics de cada estat. El procés d'acumulació de capital es compleix i no depèn només del desenvolupament d'un marc determinat de relacions socials sinó també de fenòmens com el canvi tecnològic o de variacions en les relacions internacionals[2]. Es, però, força evident que, un cop s'ha desenvolupat una estructura social de tipus capitalista (propietat privada dels mitjans de producció i dels recursos naturals), són els detenidors dels recursos productius els qui constitueixen l'eix central de l'evolució econòmica de la societat. El punt clau de la seva activitat rau en les decisions d'inversió que afecten la quantitat i la qualitat dels recursos productius, el tipus de productes que es realitzaran, la investigació tecnològica, l'organització del procés de treball, etc. El seu poder és a la vegada utilizat per influir sobre les altres institucions que influeixen sobre el procés d'acumulació (institucions estatals, internacionals, etc.). El fet que el creixement del capitalisme hagi donat lloc a un procés de centralització del capital privat que ha culminat en la formació de grans grups transnacionals ha reforçat encara més aquesta capacitat d'influència social.

La constatació d'aquests fets permet reconèixer que, en bona part, l'estructura econòmica i productiva de la societat evoluciona fora del control dels treballadors i les seves organitzacions. La capacitat d'aquestes, si bé s'ha desenvolupat de forma important en determinades fases històriques, ha tendit a ser més un contrapès a les accions dels capitalistes que no a construir una font autònoma de transformacions. Per aquesta raó considerem que les transformacions en l'estructura productiva han de prendre's "a priori" com un marc "objectiu" que condiciona externament l'acció del moviment obrer.

El procés d'acumulació provoca transformacions de l'estructura ocupacional fonamentalment a través de dos elements: per una banda, el canvi de treball, la gamma d'activitats a realitzar; de l'altra, l'estructura dels mercats, entenent per tal aspectes com el grau

---

1. La bibliografia que tracta d'aquests temes és molt extensa i ha crescut especialment els darrers anys. Les idees que segueixen estan desenvolupades extensament a A. Recio (1988 a), on es poden trobar moltes referències de la literatura utilitzada. Com a textos bàsics de consulta podem destacar els de A.Friedman (1977), P.B. Doeringer i M. Piore (1985), D. Gordon, R. Edwards i J.M. Reich (1986), E. Wilkinson (1981), P.B. Osterman (1988), G. Lee i R. Loveridge (1977).

2. Es obvi que tant la internacionalització com el canvi tècnic formen part del procés d'acumulació capitalista, però ambdós són processos molt complexos en els quals prenen part un conjunt ampli de variables i institucions; no sempre sota control estricte dels capitalistes individuals.

de concentració industrial, l'àmbit territorial d'actuació (mercat local, internacional...), el nivell i tipus de competència i les característiques sòcio-organitzatives de cada mercat peculiar (cada tipus de producte dóna lloc a un mercat que funciona de forma especial).

La influència que exerceixen els treballadors sobre la configuració de l'estructura productiva és complexa. La incidència més directa prové de l'existència d'un conflicte social -obert o latent- que enfronta treballadors i empresaris en diferents camps: el de la distribució de la renda, el de la intensitat i modalitats de prestació de l'activitat laboral, el de l'acceptació per part dels treballadors dels canvis imposats per les fluctuacions i transformacions dels ritmes d'acumulació ("flexibilitat"). Les empreses tenen en compte aquesta problemàtica a l'hora de dissenyar els llocs de treball i busquen solucions orientades a prevenir o limitar els conflictes i a evitar que els treballadors obtinguin una capacitat d'autonomia superior. Fruit d'aquestes accions empresarials, apareixen una varietat de formes organitzatives i jeràrquiques que configuren diferents àmbits del món laboral.

Una altra problemàtica laboral a què fan front les empreses és la del subministrament de força de treball. La producció de força de treball és un procés social complex de formació i socialització, que en bona part no està controlat directament per les empreses sinó que depèn del joc d'altres institucions -família, aparell escolar, agències estatals...- Això crea sovint problemes d'adequació entre el volum i el tipus de força de treball que emana de les institucions socials i les demandes dels empresaris. El resultat d'aquest conflicte és la formació de diversos mecanismes de cooptació i selecció de personal que contribueixen a l'estructuració del mercat laboral.

L'aparició de diferents segments del món del treball és el resultat de la variada gamma de solucions que adopten les empreses per resoldre aquestes diferents qüestions. Segments que es caracteritzen per diferents sistemes salarials, línies de contractació i promoció, interacció treballador-empresa, formes de contractació, etc.

L'existència de diferents segments afecta directament el desenvolupament del moviment obrer per vies diverses.

En primer lloc, perquè situacions diferenciades tendeixen a generar reivindicacions diferenciades i a produir pautes específiques de comparació de la pròpia situació amb la resta. (Pensi's, per exemple, en els conflictes d'homologacions que es produeixen en les administracions públiques i que solen oblidar els grups laborals que no arriben al mercat de treball amb un procés semblant de selecció: les demandes tenen més força entre grups que han passat per una mateixa educació formal o un procés idèntic d'oposició).

En segon lloc, perquè la ubicació dels individus en diferents segments genera percepcions i espectatives específiques, percepcions que juguen un paper important en la formació de consciència col.lectiva i per tant en la cohesió dels moviments. El grau d'unitat i d'amplitud del moviment obrer o la

representativitat d'una determinada organització serà més forta quan un nombre més gran d'individus comparteixi una valoració semblant de la situació. En aquest sentit com més gran sigui la segmentació més difícil serà que apareguin grans moviments unitaris.

En tercer lloc, perquè les modalitats d'organització laboral condicionen de forma important els mecanismes de comunicació entre els treballadors i les seves organitzacions. Sense canals que vehiculin demandes i aspiracions, que facilitin la comunicació horitzontal és difícil que floreixi un moviment extens. Al llarg de la història del moviment obrer, han estat diverses les institucions d'oficials que cobrien, entre d'altres, funcions mutuals i de formació d'aprenents; grans plantes que aglutinaven milers de treballadors entre els quals circulaven ràpidament informacions i idees... Es evident que, com més barreres hi hagi, com més esmicolada sigui la unitat productiva, més difícil serà aquesta comunicació i més grans seran els "costos" en què hauran d'incórrer les organitzacions que vulguin estructurar un moviment.

L'existència de diferents estrats de treballadors amb trajectòries laborals, pràctiques organitzatives i tradicions de lluita diferenciades ha constituït un aspecte persistent de la història del moviment obrer, com ho palesen debats com el de "l'aristocràcia obrera" o el del paper de les minories racials[3]. L'existència d'una segmentació de la força de treball és una situació consubstancial a l'existència del capitalisme. El que varia al llarg del temps són les característiques i l'amplitud dels diferents segments, la relació entre ells i els mecanismes que els configuren. Diferències que tenen una gran importància per entendre els canvies polítics que experimenta el moviment obrer i les formes com s'articula.

Val la pena insistir que aquestes variacions en la composició de la força de treball té no sols efectes locals, a determinades àrees d'activitat, sinó també efectes de conjunt. Quasi sempre les fases d'auge del moviment obrer han estat relacionades amb l'existència d'un segment de la classe obrera que ha estat capaç de presentar-se com a representatiu del conjunt i d'articular al voltant seu les reivindicacions i aspiracions d'altres sectors. Aquesta sembla ser la situació que tingué lloc en la fase de predomini dels sindicats d'ofici i més especialment en el sindicalisme industrial, on els treballadors de les grans fàbriques constitueixen el nucli central del moviment. Nombrosos estudis associen la crisi actual del moviment obrer amb el fet de l'existència d'importants transformacions ocupacionals que fan trontollar la "vella" base social[4].

---

[3]. Aquesta problemàtica està prou analitzada en les treballs històrics de E.P. Tompson (1977), E. Hobsbawm (1979 i 1987).

[4]. Això va ésser posat en evidència fa temps per la tradició cultural emanada de la revista Quaderni Rossi i la seva prolongació en algunes formulacions del corrent de l'Autonomia Operaia (Negri). De fet, amb un llenguatge molt més acadèmic s'ha reprès en alguns debats de la teoria de la regulació, especial a M. Alaluf (1986).

Aquesta nova segmentació no es pot explicar com un efecte de la introducció de noves tecnologies, de les quals tant es parla, sinó que és el resultat d'un cúmul de canvis organitzatius, productius i institucionals que tenen un efecte global. Això és el que intenten explicar formulacions com la de la regulació o la moderna teoria de la segmentació. Per part nostra, volem subratllar la importància que tenen, juntament amb els canvis tecnològics, els impulsats per la internacionalització del procés productiu, els canvis en la distribució de la renda, impulsats per les polítiques econòmiques en ús, i els seus efectes sobre la composició de la demanda final, i les polítiques de reorganització laboral iniciades per les empreses que estan assolint un notable grau de sofisticació.

Creiem que, d'aquestes transformacions, se'n deriva una nova segmentació i una ampliació de l'àrea de treball precari. Per una part, l'increment del nombre de segments laborals i la major diferenciació entre ells, té un impacte important sobre el comportament individual i col.lectiu dels treballadors. Per l'altra, el d'una presència major d'ocupacions caracteritzades per la poca estabilitat laboral, baix nivell retributiu, disgregació empresarial, baixa protecció institucional, etc.

Si la hipòtesi d'una major segmentació laboral com explicació del que està passant, els canvis poden afectar greument al moviment obrer. Un moviment que s'havia desenvolupat sobre la base dels assalariats de les grans aglomeracions industrials. Sector força homogeni i amb una presència social, en el passat immediat, important. Si la vella base social es trenca, apareixen tants problemes de mobilització i d'organització d'uns col.lectius nous com de constituir un moviment ampli. L'estancament organitzatiu dels sindicats i l'aïllament social que han patit algunes de les lluites més importants dels darrers anys (com p. ex la vaga dels miners anglesos o les lluites contra la reconversió industrial al nostre país) fan pensar que aquesta problemàtica ja està present en la vida quotidiana del moviment obrer.

Per això creiem que cal, en primer lloc, veure en quina mesura aquestes tendències han aparegut al nostre país i com s'han vist des de les organitzacions sindicals.

Cal matisar que el tipus de transformacions a què ens estem referint són difícils de veure en períodes curts de temps. Les estructures establertes tendeixen sempre a la inèrcia i en sistemes econòmics tan complexos com el nostre les mutacions importants només es fan visibles a llarg termini. Això no tan sols afecta els estudiosos sinó també dificulta la percepció que els agents socials tenen en cada moment del que els està passant. Durant molt temps reben informacions fragmentàries i, fins i tot contradictòries que dificulten l'adopció d'estratègies ben coherents. Situació que és especialment important per a les organitzacions sindicals del nostre país que afegeixen, a la complexitat de la situació, una curta trajectòria històrica i una manca de consolidació organitzativa que dificulta enormement la formulació d'un reflexió teòrica en profunditat.

Per aquesta raó la nostra anàlisi estarà centrada fonamentalment a veure quines han estat les transformacions de l'estructura ocupacional els darrers deu anys i, amb un èmfasi menor, a veure com aquestes han estat captades pels sindicats.

2. Unes breus notes metodològiques

El que volem investigar sembla prou clar, però la seva plasmació operativa és substancialment més complicada. La mateixa teoria de la segmentació ha trobat força dificultats per desenvolupar un "corpus" comú de treball empíric que permeti definir de forma clara els diferents segments de treballadors. Possiblement perquè la realitat és tan complexa l'aparició de situacions de frontera és usual i escapa a formulacions simplistes.

Si bé els intents que s'han dut a terme no han reeixit del tot, les seves aportacions han permès entendre millor la problemàtica[5]. Els problemes que es plantegen són tant conceptuals com operatius.

En el camp conceptual el principal problema és el de definir de forma senzilla una situació que es caracteritza per la combinació de variables diverses: nivell de salaris, grau d'estabilitat laboral, qualificació i mobilitat ascendent, protecció institucional, retribucions indirectes, prestigi social... Quan s'opta per treballar amb poques variables, el resultat és una multiplicació de situacions contradictòries (p. ex: si s'adopta com a discriminant el grau d'estabilitat, automàticament s'observa que existeix alta mobilitat entre gent amb "bones feines" i gent amb feines molt "dolentes"...). Tampoc no és clar si a l'hora d'efectuar "tests" la base de comparació ha d'ésser les professions, els tipus d'empreses o el seu volum. Sovint l'opció per una o altra variable no està del tot justificada i els resultats que s'obtindran no aclariran massa coses (p. ex. les grans empreses utilitzen mà d'obra fixa, subcontractes, treballadors eventuals,... si es fa un "test" sobre els segments agafant com a base el volum de l'empresa, creiem que el dualisme empresarial i el laboral estan correlacionats, el resultat pot ser decebedor). La tercera font de dificultats prové del fet que els estudiosos de la segmentació han estat treballant en un context dominat pels economistes neoclàssics. Aquests han elaborat mètodes estadístics de corroboració de les seves teories que sovint pequen de manca de clarificació conceptual i de poca preocupació per la rellevància de la informació de base utilitzada. A vegades això ha conduït a contestar amb els mateixos mètodes, intentant provar de forma simplista la teoria de la segmentació i ha provocat una proliferació de treballs estadístics que no clarifiquen quasi res però ajuden a fer currículum. Queda per tant molta feina per fer en el pla conceptual, de definir rigorosament el que es vol dir,

---

[5]. Per una revisió acurada dels diferents dels diferents intents de verificació empírica S. Rosemberg (1987).

especialment quan les primeres evidències indiquen que la via adoptada és prou interessant.

En segon lloc, cal insistir que molt sovint les dificultats provenen de manca d'informació estadística adequada al problema que es vol tractar. En el cas de l'Estat espanyol aquestes mancances són enormes respecte a països com els USA o el Regne Unit. Les estadístiques salarials són poc fiables i excessivament agregades (p. ex. no donen cap informació d'empreses de menys de deu treballadors). No tenim quasi informació fiable sobre antiguitat a l'empresa, carreres professionals, etc. Qualsevol afirmació que es faci a partir de la informació disponible s'ha de prendre amb força prevencions.

Una segona possibilitat consisteix en l'estudi dels treballs i investigacions realitzats a nivell d'empresa o de sector. Aquests són treballs que aporten una gran quantitat d'informació qualitativa que, si bé no pot trasplantar-se a nivell agregat, permeten conèixer com opera i quins efectes té la segmentació. Allà on es compta amb molts d'aquests treballs es pot arribar a conèixer prou bé la situació. Per desgràcia les investigacions fetes en aquesta via al nostre país són reduïdes i fetes en un àmbit molt restringit.

Donades aquestes limitacions, el nostre treball estarà orientat a treure el màxim profit a la informació disponible i a tractar d'esbrinar algunes línies generals de les transformacions en curs.

II. LES TRANSFORMACIONS DE L'ESTRUCTURA OCUPACIONAL

Una de les millors maneres de visualitzar de forma sintètica les transformacions que han tingut lloc en el món del treball consisteix a analitzar les variacions experimentades per l'estructura ocupacional. Aquesta reflecteix l'impacte que tenen sobre la força de treball les mutacions de l'estructura productiva i les polítiques públiques i privades de reestructuració. La seva anàlisi ens pot permetre esbrinar com s'ha transformat la base social sobre la qual té lloc el moviment obrer.

Per dur a terme aquesta tasca, compten com a fonts primàries amb la informació subministrada per l'Institut Nacional d'Estadística (via l'Enquesta de Població Activa - E.P.A.) i l'Institut Nacional d'Ocupació (via el Moviment Laboral Registrat), encara que quan calgui i sigui possible recorrerem a d'altres fonts d'informació. No se'ns escapa que aquestes fonts tenen limitacions importants -malgrat que, en el cas de l'E.P.A., l'elaboració és prou acurada- que ens impediran abordar totes les preguntes que ens agradaria investigar.

Hem dividit l'estudi en dos apartats. En el primer, analitzem els canvis generals en l'ocupació i en la contractació laboral amb l'objecte de subratllar el marc general de restriccions a què han de fer front els sindicats. En la segona part, abordem l'estudi de les transformacions de l'estructura ocupacional en el que fa referència a àrees d'activitat, qualificacions i altres elements que l'afecten. L'objecte no és altre que tractar d'observar cap a on va la segmentació del mercat de treball al nostre país.

Cal assenyalar com a dificultat addicional el fet que les sèries estadístiques que utilitzem han experimentat variacions importants al llarg del temps. Variacions que han afectat tant la base demogràfica utilitzada (actualitzacions en funció del nou cens) com la definició dels conceptes (per motius tècnics o polítics). Per exemple tenim una sèrie de l'EPA que recull el període 1977-84 i una nova sèrie, actualitzada amb el cens de 1981 que arriba fins avui; però al mateix temps al segon trimestre de 1987 s'introdueixen noves pautes de definició de la situació d'atur i d'ocupació... Malgrat tot, creiem que les tendències generals són prou clares i, com que ens fixarem més en la composició de l'estructura que en els valors absoluts, la importància d'alguna d'aquestes variacions quedarà minimitzada.

1. Atur, ocupació i contractació

a) **Atur i ocupació.** Un punt de referència necessari a l'hora d'avaluar els condicionaments de l'acció sindical és l'anàlisi de l'evolució global de l'atur i l'ocupació.

Com pot observar-se en el taula 24 la conjuntura laboral dels darrers 10 anys ha estat dominada pel fenomen de l'atur massiu i, fins al període 1985-87, per la destrucció continuada de llocs de treball.

Tant si s'utilitza l'E.P.A. com les estadístiques de l'INEM, s'observa un mateix creixement virulent de l'atur, almenys fins al

1984. L'explicació fonamental d'aquest fenomen és prou senzilla: l'atur creixent és la contrapartida a la destrucció de llocs de treball; aproximadament en desapareixen 1,8 milions[6]. Estem, doncs, davant d'una situació d'atur massiu explicada per una crisi econòmica que dóna lloc a aquesta destrucció d'ocupació.

És evident que l'existència d'aquesta crisi és generalment acceptada i forma part de les referències que tenen les direccions sindicals. El que sí cal preguntar-se és quina interpretació fan els sindicats i les bases obreres del fenomen de la crisi. Enfront de qualsevol situació la resposta individual i col.lectiva depèn de com s'interpreti aquesta. En el cas de les crisis econòmiques i l'atur poden donar lloc a dues interpretacions bàsiques segons s'entengui com el resultat d'una disfunció del sistema social que globalment es considera vàlid -es tracta d'arreglar el que s'ha espatllat- o al contrari es veu com un producte "natural" del funcionament d'un sistema social globalment insatisfactori -i per tant convé canviar-lo-. Entre aquestes lectures bàsiques hi caben moltes posicions, segons els graus de gravetat en què es mesuri la situació, les causes concretes que es considerin causants dels problemes i els tipus de remeis que es vegin aplicables. Quan es tracta del moviment sindical, també cal considerar si el tipus d'interpretació és comú entre els quadres i la base del moviment o si al contrari existeix un divorci en la interpretació que en fan uns i altres i que l'organització acaba corregint per no perdre la base social. (Aquest podria ésser el cas si la direcció sindical tingués una perspectiva revolucionària i la majoria de treballadors una posició prou més "reformista"). En tot cas sembla evident que, de la lectura que es faci de la crisi, se'n derivaran importants opcions estratègiques; per tant, es fa necessària aquesta investigació.

És evident que la simple constatació que els principals pactes socials tenen lloc en una conjuntura de forta caiguda de l'ocupació pot indicar que aquests són el resultat d'una determinada lectura de la crisi i dels remeis que cal aplicar, si bé no pot perdre's de vista la importància addicional d'altres factors de tipus polític, lligats a la transició, que poden haver jugat un paper crucial[7].

A partir de 1985 s'inicia una recuperació de les xifres d'ocupació que per alguns analistes és excepcional[8] en "crear-se" 800.000 llocs de treball i situar-se l'ocupació al nivell de 1981. Una bona part d'aquest creixement s'explica per l'increment d'activitat productiva (veure quadre 3), la qual cosa mostra que, malgrat les seves deficiències, la vella relació keynesiana entre

---

[6]. Aquesta valoració que l'atur és la contrapartida a la caiguda de l'ocupació és compartida per l'Informe final de la Comisión de Expertos sobre el Desempleo (1988). En aquest informe, fet a instàncies del Govern, es destaca que aquesta és una situació diferencial envers Europa Occidental on l'ocupació quasi no cau i l'atur es produeix per la incapacitat d'absorbir l'increment de la Població Activa.

[7]. La importància dels factors polítics ha estat especialment indicada per F. Miguélez (1985).

[8]. Aquesta és per exemple la interpretació de L. Toharia (1988).

producció i ocupació continua tenint rellevància. Però no es poden perdre tampoc de vista ni les característiques peculiars d'aquestes noves ocupacions, a les quals després ens referirem, ni el fet que s'han produït modificacions en les definicions d'atur i ocupació a partir de l'E.P.A. del segon trimestre de 1987 que han tendit a augmentar el nombre de gent considerada ocupada. El mateix Ministeri de Treball i Seguretat Social avalua en unes 50.000 les ocupacions aflorades per la nova definició[9].

Aquest creixement recent de l'ocupació no dóna lloc, però, a una reducció substancial del volum d'atur. El que ha passat és que el nivell de creixement de la població activa -de la gent que declara que està disposada a treballar- ha crescut al mateix ritme que l'ocupació, i s'ha mantingut quasi constant la diferència entre aquestes dues magnituds (l'atur). Com es pot explicar aquesta situació? La resposta més usual, i la que més gent ha fet, és la del "treballador desanimat". Aquesta interpretació suposa que, quan l'atur és molt gran i les possibilitats de trobar feina molt petites, aquells col.lectius més desafavorits (dones, joves) tendeixen a sortir del mercat de treball perquè estan segurs que no trobaran feina. Quan l'ocupació creix, i les possibilitats semblen obrir-se, aquests grups tornen a buscar ocupació, i fan augmentar a la vegada població activa i atur. Això implica per tant la consideració que en anys anteriors l'atur ha estat subvalorat perquè no tenia en compte la massa de treballadors desanimats que ara tornen a aparèixer. El fet que sigui la població activa femenina la que creix més els dos darrers anys sembla afavorir aquesta explicació.

Explicacions rivals podrien ésser la que diu que simplement està aflorant una part de l'ocupació submergida. Aquesta interpretació sembla menys rellevant pel fet que el sistema de confecció de l'E.P.A., a través d'enquestes on no s'inquireix la legalitat o no de l'ocupació, fa que reculli una bona part d'aquest tipus de treballadors, com ho han ressaltat diferents anàlisis[10]. És possible que el canvi de les definicions de la matèria E.P.A. hagi portat a alguns individus a declarar-se a la vegada com a actius i ocupats (p. ex. pel fet de recollir com a tals aquells que només han treballat una hora a la setmana), però ni tan sols aquesta possibilitat sembla prou important per explicar tota la variació.

En els propers anys es podrà veure més clar el que ha passat. Si l'activitat econòmica continua al mateix ritme la hipòtesi del "treballador desanimat" és correcta, caldrà esperar una paulatina reducció de l'atur (en atenuar-se l'arribada de nous actius i seguir creixent l'ocupació) a menys que les noves cohorts de joves

---

[9]. Vegeu Coyuntura Laboral (núm. 20, set. 1987). La modificació més important és la que redueix el requisit d'haver treballat 1 hora a la setmana de l'enquesta per ésser declarat ocupat, així com un augment de les condicions per declarar aturat (i no inactiu) un individu.

[10]. Aquesta és la valoració amb què conclou l'Informe final de la Comisión de Expertos sobre el Desempleo (1988). Per una explicació detallada de les raons per les quals les enquestes recullen la bona part de l'ocupació submergida, vegeu O.C.D.E. (1986 c).

que entren per primera vegada al mercat tornin a afectar el quadre de referència[11]. Si només s'hagués tractat d'un afloramen de submergits, caldria esperar que fos una situació transitòria que faria variar poc l'atur en els propers temps.

Més important que aquesta discussió, d'altra banda interessant, és el fet de constatar que les dues conjuntures laborals que hem descrit representen escenaris igualment preocupants per a l'acció sindical. En la primera fase, 1977-84, predomina la contínua destrucció de llocs de treball i l'augment de l'atur, cosa que es tradueix fàcilment en desmoralització i disgregació de la base social, per una banda, i en una pressió contínua a fer concessions, per l'altra. En una segona fase, 1985-87, el creixement de l'ocupació permet al Govern i a la patronal propagar l'excel.lència de la política econòmica duta a terme, i un nivell d'atur altíssim frena qualsevol plantejament mínimament agressiu de l'acció sindical. Si, a sobre, al llarg de tot aquest període, el discurs analític i ideològic dels sindicats no ha estat capaç de generar una percepció i una explicació alternativa de les causes que expliquen aquesta situació, cal esperar que l'acció sindical s'hagi vist poderosament condicionada per la pressió social en pro de la creació de més ocupació i d'erradicació de l'atur.

b) **L'estructura de l'atur.** Abans de passar a analitzar els canvis de l'estructura ocupacional convé tenir en compte l'estructura de l'atur. Aquest és un fenomen complex i, com a tal, pot provocar influències diverses en diferents grups socials. Això tindrà efectes sobre l'actuació política dels diferents agents socials.

És evident que en el cas espanyol l'atur ha afectat tots els grups de treballadors, sigui quina sigui la seva qualificació, edat i sexe. Però, malgrat aquest caràcter global del fenomen, es pot observar que el grau d'incidència és variat i, d'aquest fet, se'n poden treure conseqüències importants.

La lectura de l'EPA mostra que s'ha produït una creixent feminització i rejoveniment de l'atur. Fenomen que, en el cas de la feminització, es fa especialment important a la fase de creixement ocupacional 85-87.

La incidència d'aquest fenomen es pot veure analitzant les taxes d'atur per grups de sexe i edat i el pes que té cadascun d'aquests grups en el volum total d'atur.

Els homes han passat de representar el 67,5% dels aturats el 1977, al 55,8% el 1987. Si a més es té en compte el fort increment de l'atur en aquest període, es pot observar la forta incidència que representa per a la població femenina. De la mateixa forma, es pot advertir que d'una taxa d'atur quasi igual en homes que en dones es passa a una situació molt diferenciada, especialment punyent en el període 1985-87 quan cau la taxa d'atur masculina i segueix creixent la femenina (veure quadre 27). Si, com es pot

---

[11]. En aquest sentit resulta interessant interrogar-se per la lògica que hi ha al darrera de la proposta de reforma de l'ensenyament que eleva de 14 a 16 anys l'edat d'escolarització obligatòria.

veure al quadre 27, l'evolució de les taxes d'atur són molt diferents segons cada grup d'edat, les diferències entre homes i dones es mantenen fortes a tots els nivells i la situació més greu es dóna entre les dones adultes (entre 25 i 55 anys).

Menys clara és la situació pel que afecta els joves. De fet aquests representen una proporció menor de l'atur el 1987 (el 47,6% d'aturats tenen menys de 25 anys) que el 1977 (quan representaven el 51,9%). Però aquest descens és enganyós, ja que amaga la forta expulsió del mercat de treball de joves menors de 20 anys, que en bona part han quedat instal.lats al sistema educatiu. Sembla clara la política d'expulsió del mercat de treball dels col.lectius situats als extrems: els molt joves i els molt vells, a través de mecanismes com l'escolarització creixent i l'avenç de l'edat del servei militar per una banda, i les polítiques de jubilació anticipada per l'altra. Malgrat això un grup com el de les dones d'edat avançada experimenten un creixement continuat de l'atur.

En part aquesta evolució pot explicar-se per un canvi en l'actitud laboral de la població, reflectit per l'increment continuat de les taxes de participació femenina. Comportament especialment important en el cas de les dones adultes que tendeixen a abandonar el perfil tradicional en matèria laboral. Però l'explicació de les diferents situacions de l'atur en termes de diferent participació, que tractaria d'explicar l'atur diferencial per aquest canvi del comportament individual dels oferents de força de treball, xoca amb algunes evidències que mostren que possiblement es donen polítiques discriminatòries en el procés de contractació.

En efecte es pot observar que, en el període 1985-87, mentre entren moltes més dones que homes en el mercat de treball (en una proporció d'1 a 5), augmenta molt més l'ocupació masculina (en una proporció d'1,18 a 1)[12]. Aquesta situació és especialment important en el cas dels joves, un dels col.lectius "afavorits" per polítiques discriminatòries de creació d'ocupació -el que explica en part la caiguda del pes de l'atur juvenil- on és més gran la disparitat entre llocs de treball creats per als homes i per a les dones (la proporció s'eleva d'1,74 a 1).

Aquesta discriminació envers les dones pot explicar-se, en part, per la seva diferent ubicació sectorial, a causa de la segregació sexual que es dóna a moltes feines. Observant les dades de l'atur registrat de l'INEM i la seva distribució per rames d'activitat, s'observa que mentre en els darrers anys cau l'atur de persones que han treballat a la indústria i la construcció, segueix creixent el dels procedents dels serveis i d'indústries amb implantació femenina important (tèxtil i confecció, alimentària, manufactures vàries...). Això pot indicar que la segregació sexual en matèria ocupacional és un motiu primari de discriminació en

[12]. Durant el període 1985-87 la població activa creix en 756 mil persones, de les quals 138 mil són homes i 618 mil dones. Per la seva banda l'ocupació creix en 785 mil llocs de treball, dels quals 426 mil són ocupats per homes i 360 mil per dones. En el cas del grup de 20-24 anys, mentre es creen 154 mil ocupacions masculines només 87 mil són femenines.

matèria d'atur, malgrat que també caldria estudiar el funcionament de pràctiques directes de discriminació en la contractació duta a terme per moltes empreses.

La lectura d'aquestes dades obre una sèrie d'interrogants sobre la relació atur-política sindical. En primer lloc destacar que el grup d'homes adults ha estat capaç de mantenir a la vegada una alta taxa de participació i un nivell d'atur més reduït que la resta de la població -a excepció dels treballadors vells que han estat en bona part expulsats i convertits en pensionistes-. Això no vol dir que la taxa d'atur dels homes adults no sigui alta (més del 10%), però convé tenir en compte que és a la vegada el grup més protegit en matèria de subsidis a causa del disseny de la política de sostenimment de l'atur[13].

Aquest fet no es pot interpretar com una conspiració dels homes adults contra els joves, els vells i les dones, ja que això suposa ignorar realitats com el poder empresarial a l'hora de fixar pautes de contractació o la inèrcia de les estructures existents que sempre tendeixen a concentrar l'atur vers els que estan entrant i no vers els instal.lats. Pot ser que, en concentrar-se l'atur en col.lectius "marginals" o que a nivell familiar són aportants secundaris de renda, això no hagi comportat un canvi de prioritats en les plataformes reivindicatives i s'hagi preferit un salari més alt, que permet aportar més renda a la unitat familiar, deixant, al mateix temps de considerar la creació d'ocupació com un tema reivindicatiu central. Cal, però, tenir en compte, que en el marc institucional actual les possibilitats d'influir sindicalment sobre la creació d'ocupació són quasi nul.les.

Per a molts treballadors adults amb un lloc de treball assegurat, l'atur preocupa més com un perill remot o com una problemàtica que afecta el futur dels seus fills que no pas com un problema que cal resoldre de forma prioritària. Això pot portar a valorar molt més les alces salarials que altres reivindicacions alternatives: reducció de jornada, etc. No tan sols pel pes dels hàbits consumistes sinó també perquè un salari més alt permet a la unitat familiar uns recursos que es podran distribuir entre tots els membres -aturats i actius- i fins i tot endegar estratègies individuals que tracten de fer front a l'amenaça de l'atur: finançar l'educació dels joves o la inversió en mitjans de producció (botigues, motos, etc.). Cal, doncs, preguntar-se en quina mida aquesta valoració de la base més sòlida dels sindicats ha constituït una pressió constant per centrar la lluita

---

[13]. La Llei Bàsica d'Ocupació de 1980 estableix una clara relació entre el temps de cotització i el temps de percepció del subsidi. Els que no han cotitzat mai no tenen cap dret. Els que tenen ocupacions de curta durada tampoc no arriben al subsidi (cal cotitzar un mínim de sis mesos) o aviat es queden sense. Lògicament són els adults que han perdut una feina antiga els que més fàcilment obtenen subvenció. Cal a més afegir-hi les fórmules relativament generoses que s'han aplicat en determinats processos de reconversió per eludir la conflictivitat social (altes indemnitzacions, garantia de subsidi al cent per cent, renovació d'aquest quan s'havien exhaurit tots els terminis, etc.) així com les diferents mides complementàries que han tendit a allargar el temps de percepció per persones amb "obligacions" familiars (sovint pares de família).

reivindicativa en el camp salarial i ha comportat la pèrdua de perspectives en altres àmbits. És una pregunta que deixem oberta[14].

En segon lloc observar que en part l'atur es pal.lia creant una major franja de població dependent, tant a nivell més jove com al més gran. Aquesta situació planteja també dos problemes addicionals: un, de dotació pressupostària i de cost social que atempta el disseny de la política econòmica general i que es pot constituir en un element condicionant de les polítiques sindicals; l'altre, de caire sociològic, afecta els diferents comportaments que cal esperar d'aquesta població depenent envers l'estat, les reivindicacions sindicals, el món del treball, etc. Un altre element que planteja preguntes sobre la necessitat d'una política sindical capaç d'atreure o neutralitzar aquests sectors.

Per últim el problema de l'atur femení. ¿En quina mida aquest no és vist com un problema secundari o fins i tot molest quan es tracta de reduir-lo aplicant polítiques positives de contractació femenina? En una societat amb forta presència de valors masclistes i patriarcals, per força la visualització del problema de l'atur n'ha d'estar afectat. Especialment quan de la política de denúncia general (dels 3 milions d'aturats) es passa a concretar les polítiques d'ocupació a dur a terme[15]. Un indicador que això és rellevant ho constitueix el fet que, si bé la política d'ajut a l'ocupació juvenil ha format part dels programes estatals de promoció de l'ocupació i de les plataformes sindicals, no han tingut el mateix ressò els que afecten les dones: no existeix cap programa específic, més enllà de les declaracions del 8 de març, de promoció de l'ocupació femenina o de l'exigència de contingent en la contractació, salvant les accions meritòries d'alguns grups reduïts.

En conjunt podem observar que també l'atur té una "estructura" pròpia que fa que individus amb característiques personals diferents, tals com sexe i edat, tinguin probabilitats diferents d'estar sense feina[16]. Això pot comportar una visió diferenciada del problema que pot afectar directament l'acció sindical, tant pel que fa a la política d'ocupació, com a la importància relativa donada a cada faceta reivindicativa i al procés de reconstrucció

---

[14]. Evidentment cal tenir en compte, a més, l'efecte immediat que tenen per als seus perceptors els increments salarials enfront del caràcter nebulós que tenen sovint les preteses contrapartides en termes d'ocupació ofertes per empresaris i Govern. Ens estem referint a la poca força de reivindicacions d'ocupació que incorporin mecanismes de control per part dels treballadors.

[15]. Que aquest pot ésser un problema conflictiu per als mateixos sindicats, ho indiquen situacions com les desenvolupades a Hunosa arran de la contractació de dones (i que dóna lloc a un enfrontament bastant dur amb un sector d'UGT i a la Seat on la CNT i l'ala radical de CCOO (fonamentalment gent de la LCR i el MCC) van denunciar la discriminació laboral duta a terme a l'hora de contractar nous treballadors. Possiblement en empreses més petites el conflicte sovint no arriba a aparèixer amb tanta força, però no es pot deixar de banda.

[16]. Això no pot dur a confondre les causes de l'atur. El fet que un determinat grup social tingui més probabilitats de no tenir feina no significa que l'atur es degui a les seves característiques personals. Al revés, és precisament quan la demanda de força de treball que fan les empreses no absorbeix tota l'oferta quan és més possible que aquestes practiquin discriminacions a l'hora de contractar i donin lloc a la concentració de l'atur en uns col.lectius determinats. Per una discussió del problema, vegeu J. Roca i A. Recio (1989).

de la seva base social. És per això que cal indagar quina és la lectura sindical d'aquests fets i la seva traducció política.

c) **La precarització de l'ocupació**[17]. Un fenomen paral.lel al de l'atur ha estat el de la precarització de l'ocupació. Feines precàries, de curta durada, d'un baix estatus social, mal remunerades, n'hi ha hagut sempre. La novetat radica que, per una banda, es trenca la tendència a l'estabilitat a l'ocupació que havia predominat abans de la crisi dels 70 i, per l'altra, les formes precàries d'ocupació es presenten no com a excepcions sinó com a formes "normals", i fins i tot desitjables, de la relació laboral[18].

El desenvolupament d'aquestes "noves" modalitats d'ocupació s'explica en part per les possibilitats que ha obert el nou marc legal. Però, en bona mida, responen a transformacions de les polítiques laborals de les empreses i a noves formes d'organització de l'activitat econòmica. Els canvis legals, i el discurs polític que els justifica, serveixen per a legitimar, més que creen, els canvis introduïts per les empreses.

És evident que l'economia espanyola sempre havia comptat amb una ampla franja d'ocupacions precàries: treballadores a domicili als rams de la confecció, la sabateria o les joguines; eventuals a l'hosteleria i a la indústria conservera; els contractes d'obra a la construcció, així com una nombrosa quantitat d'irregularitats a les petites i mitjanes empreses (hores extres no declarades, meritoris i aprenents sense assegurar, etc.). És rellevant observar, en primer lloc, que aquesta precarització es desenvolupa en un moment de fort canvi institucional (la transició d'una dictadura a una democràcia) i que suposa una certa transformació respecte a la situació anterior.

El canvi, per nosaltres, més important és d'índole política. En l'etapa històrica anterior, el contracte de treball fix i indefinit constituïa la situació normal[19]. L'existència d'ocupacions precàries s'atribuïa o bé a l'existència de la repressió franquista o bé al retard econòmic del país. De fet aquesta valoració es reflectia en les plataformes reivindicatives més radicals de meitat dels anys setanta on, per exemple, a la construcció es demanava el pas a fix, de plantilla. En canvi, avui, el discurs oficial d'economistes i governants és el de la necessitat d'acceptar cada cop més una àmplia gamma de formes de contractació laboral. Situació que en el nostre país comença a introduir-se en el Pacte

---

17. El concepte "precarització" no està prou clar ni lingüísticament sembla gaire correcte, però avui per avui sembla la definició socialment més estesa per denotar el creixement dels llocs de treball poc estables, mal pagats, institucionalment poc protegits, etc. En termes de teoria dualista del mercat de treball, parlaríem d'increment del sector secundari de l'economia. D'altres autors destaquen com a tret essencial la "desregulació" del mercat de treball, entenent per tal la reducció dels controls estatals sobre l'actuació laboral de les empreses. Hem optat per prendre la primera definició perquè ens semblava la més entenedora.

18. Aquest canvi en l'orientació de l'ocupació està ben analitzat a l'obra panoràmica R. Boyer (1986).

19. Aquest fet està especialment estudiat a F. Duran (1980).

de la Moncloa i en l'Estatut del Treballador i culmina amb les diferents polítiques d'ocupació dutes a terme pel Govern del PSOE[20].

La justificació d'aquest canvi ha tingut lloc a través de dos discursos: el tecnocràtic i el del mal menor. El primer discurs es fonamenta en la necessitat d'un ajust permanent de la força de treball a les mutacions que experimenta el mercat: és el que es coneix com a "demandes de flexibilitat". S'argumenta que una sèrie de transformacions com la internacionalització dels processos econòmics i la incorporació de noves tecnologies -que es qualifiquen de flexibles- requereix un nou comportament laboral. Aquest discurs presenta els treballadors i el sistema vigent de relacions laborals com les causes principals de rigidesa i manca d'adaptació del sistema econòmic. Per tant aquesta argumentació tendeix a presentar com a retrògrada i oposada al progrés qualsevol resistència sindical a l'adopció de polítiques de flexibilitat. És evident que molts dels pressupostos sobre els quals es sustenta la justificació tecnocràtica són discutibles, però aquesta discussió sovint no ha superat el marc acadèmic i no ha generat un procés social de posada en qüestió de les seves premises[21].

Malgrat tot, les resistències a la precarització han existit i, quan han estat fortes, s'ha posat en marxa una nova argumentació: la del mal menor, sovint esgrimida per alts polítics socialistes amb fórmules com "és millor treballar de tant en tant, encara que sigui de forma precària, que no pas no fer-ho mai". Aquesta línia d'argumentació pot calar, en jugar amb l'angoixa dels aturats i amb un conjunt de valors de conformisme i resignació enfront del poder del capital, valors presents a la nostra societat. Es tracta també de situar les actituds de resistència, d'exigència d'ocupacions estables com una actitud insolidària, pròpia de treballadors privilegiats.

Es per tant evident que el discurs del progrés i el de la solidaritat amb els aturats s'han constituït com a poderosos condicionaments de l'acció política dels sindicats, especialment perquè ambdós objectius -progrés i solidaritat- formen part dels valors bàsica dels mateixos sindicats. Si a més es té en compte l'existència de milions d'aturats i d'una crisi industrial que ha afectat la major part de treballadors, es pot comprendre l'avenç que ha assolit la política de precarització (o "flexibilització") de la força de treball. Encara que a contracor, les diferents transformacions estatutàries de la relació laboral i l'aparició de fórmules variades de contractació han acabat per imposar-se. Cal assenyalar també que el fet que en molts casos les fórmules precàries de contractació vagin associades a diferents tipus de subvenció -amb el pretext de fomentar l'ocupació- poden haver

---

[20]. Per seguir la història d'aquestes polítiques pot consultar-se E. Fanjul i C. Romero (1982), per a la primera fase de la transició. Per a la continuació, són útils els informes anuals que des de 1984 publica el Ministeri de Treball ("El mercado de Trabajo en España"), on es dedica un capítol a l'anàlisi d'aquestes mides.

[21]. Les principals aportacions al debat espanyol estan comentades a A. Recio (1988 b). Per una revisió recent de la literatura forània A. Pollert (1988).

animat les empreses a utilitzar-les més enllà d'on ho haurien fet en unes altres condicions[22].

Quins efectes tenen aquests canvis institucionals? Quantes més facilitats es donin en matèria de contractació i acomiadament més possibilitats existeixen que els empresaris optin per ocupar treballadors eventuals. Especialment si la conjuntura econòmica dominant està marcada per una profunda incertesa que provoca ràpides alteracions de l'activitat productiva. En situacions més estables, aquests avantatges són menys clars ja que, en molts casos, l'experiència en el lloc de treball i la confiança empresari-treballador acostumen a ésser elements valuosos per als empresaris i opten per contractes indefinits. Quan això es dóna, les tasques a cobrir amb treballadors eventuals seran aquelles que o bé no requereixen gaire aprenentatge i/o confiança -i per tant l'empresa no es veu afectada per una ampla rotació d'empleats- o bé es tracta de tasques que per les seves pròpies característiques requereixen una contractació especial -aquest és el cas de moltes feines a temps parcial o de temporada-. És, però, evident que el marc institucional pot afectar les decisions d'utilització d'un tipus o altre de mà d'obra en funció dels tipus de controls i incentius que estableixi -p. ex. la subvenció de contractes eventuals afavoreix el seu ús, la manca d'una política estricta sobre el compliment dels requisits de formació de joves pot facilitar la seva utilització com a mà d'obra barata, l'absència de control sobre les hores extres pot fer preferible l'ús intensiu de mà d'obra fixa, etc.-. És difícil fer una diagnosi clara de les raons que han provocat un creixement de la utilització de mà d'obra específica però amb la informació que tenim apuntaríem a una conjunció dels tres elements que l'afavoreixen: un grau més gran d'incertesa i fluctuació productiva, un creixement de les activitats que requereixen mà d'obra en condicions especials i una major permisivitat per part de l'autoritat laboral.

Com és possible de visualitzar aquest procés? Un efecte que cal esperar d'un augment de la contractació precària és una major taxa de rotació en el lloc de treball. S'escurcen els temps d'ocupació i els treballadors es veuen obligats a canviar sovint de feina. Si el procés és molt pronunciat, molts treballadors hauran tingut diverses ocupacions al llarg de l'any.

L'evidència que això està passant ho podem observar analitzant l'evolució de la contractació laboral que ofereix l'INEM. Es pot observar que els darrers anys es dóna un fort creixement del nombre de contractes laborals registrats. Aquest no és proporcional a l'evolució de la població ocupada. Hem comparat al quadre 29 les dades de contractació amb l'evolució de l'ocupació que dóna l'E.P.A. Si bé ambdues sèries tenen metodologies i orígens diferents creiem que els resultats obtinguts són rellevants. Entre

---

22. El País (8-5-88) publicàa un reportatge en què mostrava que, en determinats casos, la suma de les subvencions de l'Estat i la Generalitat superaven els salaris pagats. Això suposa l'efecte pervers que la simple contractació de persones pugui convertir-se en negoci. Tal possibilitat ja ens havia estat suggerida per tècnics de l'INEM, durant una sèrie d'entrevistes realitzades a Sabadell.

1978 i 1987 el nombre de contractacions es multiplica per 2,6 en un període en el qual l'ocupació global va caure en 0,9 milions i el nombre d'assalariats en 0,5.

Les altes taxes de rotació que plantegen les xifres del quadre 29 posen en dubte la idea d'un mercat laboral molt rígid. En un mercat on quasi una tercera part de la força de treball assalariada està rotant, més aviat cal parlar d'una alta mobilitat. No cal considerar aquesta evidència incompatible amb el fet que un important nombre de treballadors tinguin feina estable. Els registres de contractacions poden recollir un nombre variable de nous contractes per un mateix individu si aquest canvia de col.locació al llarg de l'any. La informació de l'INEM no recull la durada dels contractes, però a la llum de les dades disponibles l'opció més sensata és la d'esperar que el que reflecteixen és l'existència d'un nombre important de treballadors sotmesos a una alta rotació al llarg del temps enfront d'un altre conjunt estable[23]. Això encara fa més preocupant la situació, perquè indica que és sobre una fracció de treballadors sobre la que recau aquesta alta mobilitat i es produeix una situació ben coneguda pels estudiosos de la segmentació.

L'existència d'una alta taxa de rotació no és, però, un element suficient per parlar de precarització. En una situació de plena ocupació és factible que la rotació creixi pel fet que els treballadors obtenen ocupacions cada cop millors. Per alguns grups professionals la rotació forma part d'una estratègia habitual de promoció (p. ex. alts directius, futbolistes, etc.), però la situació d'alt nivell d'atur, d'una banda, i els tipus dels nous contractes, de l'altra, permeten considerar aquestes possibilitats com a poc rellevants per explicar la situació actual.

Del volum de noves contractacions, podem considerar-ne tres tipus diferents: a) els nous contractes indefinits, que es situen en una perspectiva d'ocupació estable; b) els nous contractes especials que formen part de polítiques de promoció a l'ocupació. En la major part dels casos es tracta de contractes precaris: eventuals, a temps parcial, d'aprenentatge (en pràctiques, de formació). Només en uns pocs casos es preveu la contractació indefinida (en el de "majors de 45 anys" i en el de "menors de 26"). Aquest tipus de contracte sol incloure algun ajut a les empreses -desgravacions a la Seguretat Social, subvencions-; c) els nous contractes especials no lligats a polítiques de promoció. Es tracta bàsicament de contractes eventuals.

L'INEM recull la informació sobre la contractació però no l'ofereix completa sobre els contractes no subjectes a ajuts, possiblement per raons de recopilació. Hem construït una estimació a partir de les dades disponibles (quadre 30) on s'observa una proporció molt baixa de contractes fixos. Altres informacions donen

---

[23]. Una altra possibilitat és que una mateixa empresa vagi renovant un contracte a un mateix treballador i l'INEM comptabilitzi cada renovació com un nou contracte. Aquesta és una pràctica habitual a les empreses que ocupen gent jove i en tot cas indica la situació de dependència a què estan sotmesos els treballadors afectats per aquesta situació.

dades superiors però sempre se situa per sota del 10% la proporció de col.locacions estables (quadres 31 a 33)[24].

Cal observar especialment el pes creixent que està adquirint la contractació "auxiliada" on els empresaris es beneficien de diferents ajuts: subvencions, reduccions de les cotitzacions socials, desgravacions fiscals, a la vegada que mantenen ocupació eventual (quadre 33). Aquesta no tan sols és permesa sinó al mateix temps és fomentada. Els efectes d'aquest procés sobre l'estructura global de l'ocupació són palesos. Des que l'Enquesta de Població Activa recull dades d'ocupació eventual, s'observa un creixement espectacular d'aquesta en un termini de temps molt breu (quadre 34) i que situa el nostre país entre els líders de l'ocupació eventual (quadre 35).

Aquesta transformació del procés de contractació tindrà efectes tant a nivell individual com col.lectiu. A nivell individual, l'eventualitat, la ràpida rotació de llocs de treball i la poca qualificació dels llocs que s'ofereixen poden afectar de forma important els ingressos dels treballadors, impedir la realització de "carreres", no percepció d'antiguitat, manca de formació, etc. Pot donar lloc fins i tot a una caiguda de la taxa de cobertura en l'assegurança d'atur pel fet que el nombre de dies cotitzats no permet arribar al nivell que dóna dret a percepcions.

A nivell col.lectiu els efectes són encara més importants. Els nous contractats tenen d'entrada un estatus diferent que el dels fixos. Mentre dura el període d'eventualitat, aquests treballadors estan completament en mans de l'empresa que és qui té poder per decidir la perllongació del contracte o la transformació en indefinit. Això comporta que el treballador es plantegi el seu comportament en termes individualistes si el seu objectiu és atènyer l'estabilitat laboral. En altres casos, quan el caràcter eventual del lloc de treball sigui molt evident, el treballador no tindrà massa incentius per integrar-se en un col.lectiu on ell no té futur. En ambdues situacions la separació entre el col.lectiu estable i els treballadors temporers constituirà una situació habitual. La búsqueda de sortides individuals del treballador en precari xoquen o es distancien de les actuacions del conjunt. Als empresaris, els és possible articular polítiques laborals que parteixin d'aquesta diferenciació. O, d'una forma més habitual, el treballador eventual acumula una experiència vital que l'allunya de l'acció sindical.

Aquesta situació és especialment rellevant pel fet que els grups socials més afectats per les noves formes de contractació són els que estan entrant al mercat laboral. Cal assenyalar en aquest punt la importància que poden assolir els nous contractes en pràctiques i de formació, on són les empreses, i en menor grau les escoles, qui tenen el control del procés, sense que quedi cap marge d'actuació ni als sindicats ni als comitès. El fet que la

---

[24]. CCOO (1987 b:cap.4) dóna un 10% de contractació fixa. En aquesta mateixa línia es pronuncià la UGT al llarg del 88 (vegeu per exemple el comunicat a Cinco días (2-7-88) o els articles publicats en aquest mateix diari pel seu assessor E. Calvet (19 i 20-VIII-88)).

majoria de joves entri al món laboral amb una experiència prolongada de provisionalitat pot condicionar el seu comportament futur, especialment quan es constata l'escassa difusió dels valors tradicionals del sindicalisme en el conjunt de la societat.

Això no tan sols representa per a l'acció sindical un problema d'integració d'aquests sectors en una política reivindicativa comuna, sinó que pot tenir efectes nocius per a la pròpia existència com a organització. Amb un percentatge alt de joves en ocupacions irregulars es dificulta la renovació dels quadres, renovació que tradicionalment ha aportat dinamisme, energia i percepció de problemes nous. Tres són, doncs, les principals amenaces que planteja la precarització: l'obertura d'un espai on les empreses poden practicar una ampla discriminació en matèria salarial, de condicions de treball, etc.; la desarticulació social que es produeix entre diferents categories de treballadors; i el problema de la renovació de la militància sindical amb la incorporació de les noves generacions.

Potser cal fer alguna sèrie de matisacions a aquesta avaluació tan negra del present laboral. Una de les principals objeccions a l'evidència estadística assenyala que les xifres de l'INEM tendeixen a subvalorar la contractació estable pel fet que aquesta no cal registrar-la obligatòriament.

Una altra puntualització, més rellevant, és la de recordar que, malgrat aquesta transformació de les fórmules de contractació, això no ha suposat un trasbalsament complet de l'estructura ocupacional. Molts treballadors han conservat el seu lloc de treball i s'han obert algunes possibilitats d'ocupacions fixes (especialment al sector públic on ha crescut de forma important el volum de funcionaris). No estem davant un procés de precarització global, sinó només d'una ampliació important de la franja de feines especials. Conèixer l'abast d'aquests canvis és difícil perquè no hi ha hagut un seguiment sistemàtic del tema. Només els darrers anys ha augmentat l'interès per aquesta problemàtica i s'han fet unes primeres avaluacions. Aquestes sovint pequen de problemes metodològics importants, com és el cas de limitar-se a l'estudi d'una mostra de grans empreses que difícilment representen el conjunt de l'economia. Aquests estudis situen entre un sis i un deu per cent el percentatge de mà d'obra temporera, i en els casos que hi ha seguiment s'observa un creixement de l'ocupació temporera des del 1982[25]. Aquestes xifres són sensiblement inferiors a les que dóna l'E.P.A. pel conjunt de l'economia a partir del nou disseny (veure quadre 34). Aquesta última avaluació sembla bastant coherent amb la que proporciona l'estudi del Ministeri d'Economia i Hisenda "Análisis de las condiciones de vida y trabajo en España", malgrat

---

[25]. Els treballs més rellevants són la informació anual de la Central de Balances del Banco de España sobre grans empreses, l'informe anual que elabora el Ministeri d'Economia sobre La negociación colectiva en España i la més puntual i discutida del Ministerio de Treball - Ministeri d'Economia - Banc d'Espanya Encuesta sobre duración y organización del tiempo de trabajo en las empresas españolas (1985). Aquest estudi xifrava l'ocupació temporera en un 9,3%. Si la xifra fos certa, a la vista de les últimes EPA, on el nivell és pròxim al 20% indicaria una forta acceleració de la precarietat els tres darrers anys.

les diferències metodològiques en la seva elaboració (veure quadre 36). En aquest últim cas és força probable que el menor pes donat als fixos és la contrapartida al fet que l'estudi va tractar de recollir a tothom que alguna vegada feia alguna activitat remunerada. Sembla, per tant, força raonable la proporció d'un 75% estable, un 20% eventual regular i un altre 5% d'ocasionals, amb fortes diferències sectorials.

d) **Avaluació final.** La lectura de les estadístiques globals d'ocupació mostren que l'acció sindical ha estat sotmesa a una sèrie de circumstàncies que han condicionat fortament la seva actuació i que s'han de tenir en compte a l'hora d'elaborar plans d'acció: una situació persistent d'atur massiu que es manté en un període de recuperació de l'ocupació; un atur que es concentra especialment en uns col.lectius -joves, dones- amb comportaments i actituds diferents de les que han conformat el moviment sindical tradicional; un procés de transformació de les formes de contractació laboral que produeix una important precarització dels llocs de treball creats en la fase de "recuperació" i que obre nous interrogants. El trastocament de l'estructura ocupacional que aquests canvis representen, i que afecten directament la base social del moviment obrer, es veuen amplificades quan s'estudia el canvi en els sectors d'activitat i les categories professionals.

2. Canvis en l'estructura ocupacional

Conjuntament amb els canvis esmentats, s'ha produït una important modificació de l'estructura ocupacional respecte a activitats, qualificacions, nivell d'assalarització, etc. Aquestes transformacions tenen també importància en la configuració del moviment obrer perquè afecten el marc de referència on aquest es desenvolupa. Per això creiem útil analitzar quines han estat les principals transformacions que han tingut lloc.

a) **Canvis en l'estructura d'activitats.** A grans trets, els darrers anys han presenciat una caiguda permanent de l'ocupació en el sector primari (agricultura, ramaderia, pesca), un augment persistent de l'ocupació en el sector serveis i una evolució cíclica -amb una davallada en el període 1977-85 i una recuperació posterior- de l'ocupació a la indústria i als serveis, si bé aquesta recuperació no ha estat suficient per recuperar els nivells d'activitat inicials (quadre 37).

Com a resultat d'aquestes variacions l'estructura ocupacional ha experimentat un canvi notable. Els serveis han passat a representar més del 50% de les ocupacions; en canvi, la indústria, que tradicionalment ha constituït el principal bressol del moviment obrer organitzat, ha experimentat una important pèrdua de pes, cosa que pot significar un nou repte per al moviment obrer.

Si de la perspectiva global passem a l'anàlisi de l'evolució de l'ocupació assalariada als diferents subsectors, tindrem una perspectiva més acurada del que ha succeït. Dintre de cada sector trobem diferències entre activitats que com veurem poden amplificar els efectes sobre l'acció sindical. De la lectura de les dades que

ens ofereixen els quadres 38 i 39, podem observar l'existència de set trajectòries sectorials.

Un primer gran grup de sectors que no han parat de perdre força de treball assalariada: la mineria del carbó, la mineria metàl.lica, la metal.lúrgia bàsica (siderúrgia i metal.lúrgia no fèrria), la indústria química, la maquinària elèctrica, el tèxtil i el transport ferroviari. En tots els casos es tracta de sectors amb grans empreses i amb una estructura que ha facilitat una implantació sindical relativament important. Només cal recordar la importància de la mineria en la formació de CCOO en 1962, la procedència siderúrgica d'alguns grans quadres ugetistes o la forta presència sindical a Renfe. Cal observar que en la majoria de casos es tracta de sectors en clara recessió per raons diverses: excessos de capacitat en uns casos, esgotament de filons en altres -si bé aquest no és el cas de la indústria química on la caiguda de l'ocupació sembla més relacionada amb una política d'innovació tecnològica estalviadora de mà d'obra i potser d'un procés de subcontractació a què després ens referirem.

Un segon grup està constituït per una altra sèrie d'activitats en franca recessió però on es donen algunes fluctuacions cícliques que alguns anys han fet créixer l'ocupació. En formen part les activitats agrícolo-ramaderes, construcció naval, manufactures diverses, transports marítims i aeris. No es tracta tampoc d'una situació homogènia. En uns casos (construcció naval, transport marítim), estem davant d'una clara reducció de capacitat productiva; en altres, predomina el canvi tècnic estalviador de mà d'obra i la racionalització organitzativa (el cas de l'agricultura): sectors sotmesos en el futur a l'impacte del mercat únic que possiblement provocaran noves reduccions de plantilla. Una situació diferent, però semblant, ho constitueix el ram de l'electrònica. Malgrat considerar-se un sector de punta, ha experimentat una situació paradoxal: l'ocupació cau fins 1985-86 en què s'experimenta un fort creixement, per tornar a caure de forma notòria -quasi un 7%- l'any 1987. Malgrat el discurs modernitzador, al sector coexisteixen una sèrie d'empreses obsoletes (Marxoni, Piher, Standart...) que provoquen amortitzacions de personal. Queda per veure si amb el funcionament del PEIN es convertirà en un sector netament creador d'ocupació o si el procés d'informatització i robotització es durà a terme bàsicament amb importacions. El que és curiós és la poca relació que hi ha entre el discurs oficial i els fets de cada dia.

Un tercer grup d'activitats es caracteritzen per presentar un perfil clarament cíclic: caiguda de l'ocupació fins 1984 i recuperació posterior. En uns pocs casos aquesta és tan forta que l'ocupació se situa a nivells de pre-crisi: pesca, automòbils i òptica i instruments són els "agraciats". En la resta de casos tot just es recupera el nivell de 1981: transformats metàl.lics, alimentació, confecció i calçat, fusta, paper i arts gràfiques, transformats de cautxú i plàstic, comerç, construcció, reparacions, transport terrestre... Les dades semblen indicar que han estat la indústria automobilística i la construcció les que han actuat com a locomotores i han acabat per arrossegar d'altres sectors

(transformats metàl.lics, fusta...) i fins i tot minerals no metàl.lics: ciment, vidre, material construcció). Un fet potser sorprenent és l'explosió de la indústria de la confecció el 1987, on no seria d'estranyar que el canvi en la metodologia de l'EPA hagués fet augmentat l'ocupació (en recollir més gent amb ocupacions precàries).

Un quart grup el constitueixen activitats on l'ocupació fluctua al voltant d'una tendència a l'estancament (bàsicament el sector energètic) o vers un lleuger creixement (crèdit i assegurances, servei domèstic).

I per últim un grup en clar creixement, amb activitats que guanyen cada cop més força dins l'estructura ocupacional: es tracta de la major part de serveis públics (administració, educació, sanitat, serveis socials...) i d'una sèrie de serveis privats (comunicació, hostaleria, serveis a les empreses, sanejament...). Tampoc aquest no constitueix un grup homogeni: ni per les raons del seu creixement, ni pel tipus d'ocupacions que crea, ni per la seva dinàmica de creixement. Es barreja una expansió d'activitats noves o de les que existia una gran mancança (molts serveis públics, assessories empresarials, etc.) i uns creixements aflorats per canvis en l'organització del treball (possiblement aquest és el cas del sector sanejament, incrementat com a sector autònom per les polítiques empresarials de subcontractar les activitats de neteja). Es tracta tant d'ocupacions socialment qualificades (assessors, tècnics de l'administració, investigadors, etc.) com de baix nivell (gran part del personal d'hosteleria, missatgers, personal de seguretat, de neteja...). Es tracta tant del creixement de feines temporeres (hosteleria, alguns serveis a les empreses) com d'ocupacions estables (a través de la via funcionarial). Diguem a més, que és incert que es mantingui per a tots els sectors aquesta pauta de creixement; especialment pel que fa referència al sector públic, el seu comportament s'explica en part per la necessitat d'instauració d'una sèrie de serveis prèviament inexistents; quan aquesta estructura ja està muntada, el creixement cessa. De fet, el 1987, educació i sanitat han deixat de créixer el que confirmaria aquestes apreciacions.

Com podem observar, la varietat de situacions és notable i no pot explicar-se amb una sola raó. Una primera evidència d'aquesta complexitat, la podem observar quan comparem l'evolució de l'ocupació amb la de la producció (quadres 38, 39, 20 i 21). Podem observar que si bé en alguns casos la relació entre l'una i l'altra és força directa -cas de la construcció-, en altres la relació és molt més complexa, com ho palesen els casos de la indústria química, el cuir o fins el tèxtil on el creixement de la producció coexisteix amb una caiguda o estancament de l'ocupació assalariada. Si bé és evident que la situació productiva dels sectors afecta la negociació salarial, sembla que les variacions en l'ocupació tenen un efecte molt més directe sobre l'estructuració del moviment obrer, i per això ens sembla més adient centrar-nos en el seu estudi.

Les raons dels canvis estructurals han estat estudiades per diversos autors i es corresponen a una gamma de processos prou

coneguda[26]. Si és cert que l'increment o disminució d'una determinada activitat provoca efectes sobre l'ocupació, aquesta no és suficient per explicar el conjunt de canvis. L'evidència de sectors on el producte creix i l'ocupació baixa és una mostra indicativa d'aquest fet. Al marge dels sectors en procés de reestructuració i reducció de la capacitat productiva, l'ocupació pot reduir-se per dues altres raons bàsiques: l'acceleració del canvi tècnic i la reorganització. En el primer cas es tracta que el nivell de producció per home ocupat creix més de pressa que la producció i per tant fa falta menys gent per obtenir la producció necessària. No sempre es tracta de millores tecnològiques sinó que el mateix efecte es pot produir per un procés d'intensificació dels ritmes de treball o un allargament de la jornada laboral (un nombre més reduït de personal obtindria, treballant més hores, una producció semblant). En el segon cas, la reorganització, estem davant un procés de redefinició dels sectors determinat pel fet que les empreses externalitzen determinades activitats que abans feien amb personal propi: estadísticament el pes de cada sector varia, encara que el volum de tasca realitzat sigui de fet el mateix. A un altre nivell, la subcontractació provoca canvis importants en l'estatus de determinats treballadors que passen de ser empleats d'una empresa a ser-ho d'una altra o contractats com a autònoms. Per complicar encara més la situació, cal constatar que en molts casos concrets es combinen diferents tipus de processos i es fa difícil de captar quina és la situació real en cada moment.

La necessitat d'analitzar en cada cas el que està passant és important a efectes sindicals per diverses raons. D'una part és possible que el procés de reducció de plantilles varii segons quina sigui la situació concreta: no és el mateix una política de tancament traumàtic d'una factoria que la reducció paulatina de mà d'obra a mida que el canvi tècnic s'intensifica; no es plantejarà igual la integració de nou personal una empresa amb perspectives certes de creixement que una on aquest es veu conjuntural. Per altra banda diferiran els efectes associats a la variació de plantilles: no és el mateix cas quan l'empresa tracta d'imposar un fort creixement de ritmes que quan simplement ha definit un nucli empresarial i tendeix a eliminar seccions dutes per treballadors "marginals" (dones, etc.).

Aquesta diversitat de situacions comportarà no tan sols problemes variats per als diferents grups afectats sinó també una percepció d'informacions contradictòries, o almenys diversificades, que poden complicar la comprensió clara de la situació i dificultar l'adopció d'una política adequada. Això serà més evident com més simplificada vulgui ser la política sindical, ja que es trobarà en més situacions contradictòries.

Malgrat aquesta complexitat, el canvi estructural que hem descrit ha tingut una direcció clara: la pèrdua de pes, relativa i absoluta, d'aquells sectors que havien representat els eixos

---

[26]. Especialment rellevants són els treballs de J. Gershuny (1983), D. Massey i R. Meegan (1982), que permeten construir un marc analític adequat per a l'estudi dels canvis ocupacionals.

d'organització de la classe obrera i l'expansió d'uns altres que es caracteritzen per una sèrie d'aspectes diferents, com veurem més endavant (quadre 40).

b) **Volum d'empresa.** El volum de les empreses juga un paper important en la configuració del moviment obrer. Com més atomitzada és l'estructura ocupacional més dificultats apareixeran per l'organització dels treballadors a menys que existeixin altres mecanismes de connexió[27]. El volum petit de les empreses no tan sols dificulta la comunicació sinó que una relació personal directa entre empresari i treballador dificulta l'acció col.lectiva[28].

Les grans empreses han constituït tradicionalment una de les bases de l'organització sindical. L'agrupament de molts treballadors en un espai i una jerarquia comunes tendeix a facilitar contactes i a dotar d'una consciència de formar part d'un col.lectiu que faciliten el desenvolupament del sindicalisme. De fet històricament semblen confluir el procés de formació de grans empreses i el sindicalisme industrial[29]. Evidentment aquesta relació no és sistemàtica, existeixen grans empreses que són capaces de desenvolupar polítiques antisindicals amb un cert èxit, però sembla que és a la petita empresa on això es dóna més habitualment[30]. L'evolució del volum de les empreses es pot considerar, per tant, com un factor favorable o desfavorable al desenvolupament de la consciència sindical.

Per desgràcia no tenim al nostre país evidència directa de cap on s'ha dirigit aquesta transformació. La font més important havia estat el Cens Industrial elaborat per l'I.N.E. però el darrer data de 1978. Després s'ha substituït per una enquesta industrial que no aporta més informació. L'únic que se'n pot treure en clar, d'aquesta informació, és la constatació que -amb excepció de la indústria automobilística- són els sectors industrials amb un grau més alt de concentració (percentatge de treballadors en empreses més grans) els que estan patint una caiguda més forta i sostinguda de l'ocupació: mineria, metal.lúrgia bàsica, construcció naval i material de transport, etc. (quadre 41 i 42).

Al marge d'aquesta avaluació, l'únic que tenim són dades aproximatives que indiquen una caiguda de l'ocupació a les grans empreses i que apunten a un creixement proporcional de l'ocupació

---

27. El vell sindicalisme d'ofici no tenia tanta necessitat de grans empreses perquè utilitzava altres mecanismes d'integració: el control del procés d'aprenentatge (i per tant d'accés a l'ofici), els elements mutuals que tenia el mateix sindicat (incloent-hi mecanismes com el del treballador volant estudiat per Hobsbawm) i el control exercit des de la reduïda comunitat local de residència. Elements tots ells que no estan a l'abast dels sindicats actuals.

28. Una mostra evident del tipus de relacions que es desenvolupen a les petites empreses irregulars, la constitueix el treball de G. Sanz sobre una empresa de confecció del Baix Llobregat.

29. L'anàlisi del procés d'homogeneïtzació fet per Gordon et al. (1986) és del tot pertinent.

30. Per una tipologia de les polítiques laborals de les grans empreses, vegeu Purcell, J. y Sisson, K. (1983), o l'aportació d'Osterman (1988). Un sector on es combina la gran empresa i la utilització de treball marginal és el del gran comerç (vegeu l'aportació de B. Bluestone i J. Stevenson a F. Wilkinson (1981) o el treball de R. Alós, F. Miguélez, A. Recio (1989)).

en la petita empresa. Aquestes evidències provenen de dues fonts. Per una banda tenim la informació que subministra el Ministeri d'Economia en els seus estudis anuals sobre la negociació col.lectiva. La informació que aporten indiquen una caiguda sostinguda, encara que atenuada, de l'ocupació, fins i tot els anys 1985-86 en què ha crescut l'ocupació global. El problema d'aquesta mostra és que no coneixem la seva construcció i, a més, tampoc no ofereix una sèrie homogènia (veure quadre 43).

Per la nostra banda hem construït una altra mostra amb dades provinents del ranking anual de la revista Fomento[31]. L'avantatge en aquest cas és que coneixem bé els components de la mostra i que hem pogut eliminar aquells errors que podrien haver afectat la seva validesa. La mostra inclou empreses de tots els rams amb excepció de la banca, no inclosa en el ranking. No ens hem preocupat per distingir entre increment del volum de la planta i increment del volum de l'empresa, malgrat que el primer és un element molt més rellevant que el segon. Suposem que també l'existència d'una gran empresa, encara que tingui molts llocs de treball, pot afavorir la construcció d'un ample moviment unitari, hipòtesi que pot ésser discutible si les grans empreses tenen capacitat de diferenciar la seva política laboral en diferents centres. Hem construït dues mostres, una que conté totes les empreses de les que tenim informació en el període 1977-86 i una segona que té en compte totes les empreses que apareixen en el període 1984-86. Lògicament aquesta segona mostra és més gran perquè és més fàcil a una empresa aparèixer un temps més curt al ranking i pel fet que la transformació estructural de l'economia espanyola ha fet desaparèixer unes empreses i n'ha potenciat unes altres. A més la segona mostra incorpora aquelles empreses en creixement econòmic en una fase d'expansió ocupacional (quadres 44 a i 44 b).

El resultat és prou clar. En ambdues mostres l'ocupació segueix caient. Com es pot constatar comparant els dos quadres, si bé la incorporació de noves empreses al segon quadre mostra que aquestes creen llocs de treball, l'efecte net és encara clarament negatiu. Per sectors d'activitat molt pocs són els que aporten un creixement net i els més substanciosos es donen als rams d'hostaleria i comerç al detall on una part d'aquest creixement ha tingut lloc en base a ocupació temporal i a temps parcial. Cal assenyalar, a més, que la mostra no té en compte la gran destrucció d'ocupació produïda a les grans empreses que han anat desapareixent del ranking com a efecte de la crisi i que fa pensar en una davallada més gran de l'ocupació a la gran empresa[32]. Els resultats

---

[31]. Fomento de la Producción (publicació anual).

[32]. Hem pogut identificar 412 empreses que van desapareixent del ranking amb greus crisis econòmiques i laborals (tancaments, reduccions substancials de plantilla, reconversions en SAL's...)
Aquestes corresponen a les següents activitats:

Mineria	6
Metal.lúrgia Bàsica	33
Ind. mineral no metàl.lica	7

semblen prou evidents en el sentit d'indicar una certa desconcentració laboral que sens dubte pot tenir un impacte clar en matèria organitzativa.

Aquesta desconcentració no es pot traduir en una reducció del grau d'oligopolització de l'economia espanyola. De fet les informacions de la Central de Balances del Banco de España apunten a un pes creixent de les grans empreses a l'economia nacional, però aquesta no es tradueix amb un creixement paral.lel de l'ocupació en les grans empreses. Un cop més hem de fer esment que aquesta reducció del grau de concentració de la mà d'obra s'ha dut a terme tant a través de reduccions de l'ocupació a causa de la racionalització de la producció i la introducció de noves tecnologies i mètodes, com a causa de la subcontractació de determinats serveis que ha tingut un efecte similar de fragmentar la unitat dels treballadors. Ni el canvi estructural ni el produït en la dimensió de les plantilles semblen favorables a la consolidació sindical.

c) **Sindicats i estructura industrial.** Hem argumentat que el tipus de canvi estructural està actuant com un element oposat al desenvolupament de l'organització sindical, fonamentalment per dues raons, a) perquè els sistemes organitzatius i contractuals que es desenvolupen als sectors en expansió dificulten la implantació sindical: dimensió més reduïda de les unitats de producció, més varietat d'horaris i condicions de treball, etc. b) perquè els mecanismes d'identificació col.lectiva i les tradicions organitzatives estan fonamentades sobre una base productiva no directament traduïda a d'altres situacions. Cal, doncs, esperar que

---

Química	10	
Const. metàl.liques	50	
Vehicles	4	(motos)
Const. naval	10	
Material elèctric	19	
Electrodomèstics	14	
Electrònica	7	
Informàtica	2	
Alimentació, Beguda, Tabac	44	
Tèxtil	31	
Pell i calçat	10	
Confecció	17	
Fusta	10	
Paper i Arts Gràfiques	23	
Cautxú, plàstic	7	
Manuf. vàries	10	
Construcció	39	
Transport	16	
Comerç	34	
Hosteleria	1	
Enginyeria	2	
Publicitat	4	
Assegurances	2	

les organitzacions sindicals tinguin una implantació menor en aquests nous sectors[33].

Abans de passar a constatar l'evidència disponible, cal fer notar que la davallada en la implantació sindical té altres components explicatius diferents de les transformacions estructurals. La crisi dels sindicats a la dècada dels 80 és un fenomen complex on han jugat possiblement tant fenòmens de llarga durada com, potser, la pèrdua de mecanismes de conformació de la consciència social autònoma dels treballadors[34], com fenòmens conjunturals com derivacions desmobilitzadores dels pactes de la transició i fins aspectes locals especialment l'herència del franquisme en el que ha suposat de destrucció primer de les organitzacions obreres i de conformació després d'actituds socials. No es tracta per tant d'explicar aquesta crisi sinó de donar compte d'un factor -el canvi de l'estructura productiva- que incrementa aquestes dificultats.

El problema és que tenim molt poca informació sobre afiliació dels sindicats, i la que posseïm és fragmentària i discontínua en el temps. Les poques dades d'implantació sindical a les quals hem tingut accés, referents a UGT (1983-86) i CCOO (1977-83), donen força raó a les nostres previsions.

Els sectors més potents són els fabrils tradicionals -metall representa per als dos sindicats més d'una cinquena part de la militància, tèxtils, química-, la construcció i un sector de serveis -transports i comunicacions- caracteritzat per l'existència d'algunes empreses (Renfe, Iberia, Telefónica...-. Un altre tret comú és el paper creixent, al llarg del temps, del grup de jubilats que si bé és normal donada l'evolució experimentada pel món laboral, no deixa d'ésser preocupant quan es pensa en termes de mobilització.

El que resulta també evident és que, en els anys de què tenim informació, el canvi ocupacional no es transmet a la composició de l'afiliació sindical, sinó que, al contrari, tendeix a reforçar-se la composició tradicional. En el cas de CCOO (quadre 127), les xifres denoten una forta caiguda en el volum de militància, es pot observar que és en sectors com el metall, la mineria (un sector en forta crisi), el transport i la pell on la davallada és més reduïda; en canvi són, junt amb la construcció, sectors com el comerç, l'hosteleria, la sanitat on, en proporció, la caiguda és major. En part això denota una certa resistència en els sectors tradicionals i un "debacle" allà on la crisi ha esmicolat les grans empreses tradicionals (construcció, fusta) i en els sectors en creixement en base a l'ocupació precària. El problema és que la informació de CCOO acaba el 1983 i no podem conèixer el que ha passat posteriorment.

---

33. R.B. Freeman (1985), ha argumentat que el canvi ocupacional no explica la baixada de la sindicalització en base a mostrar que enquestes a individus mostren una propensió semblant a afiliar-se. Aquesta evidència no és incompatible amb el fet que aquesta voluntat individual quedi finalment afectada per les condicions objectives del lloc de treball i provoqui graus diferents de sindicalització.

34. Com s'assenyala al treball d'E. Hobsbawm (1987) "La formación de la cultura obrera británica".

Tenim informació de la CONC (quadre 128) que arriba fins a 1985 i que inclou un període (1983-85) de recuperació de l'afiliació. Aquestes dades confirmen, en part, la tendència general i en part presenten novetats que estan en la mateixa direcció de les observades en el cas d'UGT, tot tenint en compte les peculiaritats de l'estructura econòmica catalana. Els sectors industrials amb concentracions obreres mantenen i encara milloren el seu pes relatiu: metall, química, alimentària i fins i tot mineria. Creix força el pes de jubilats, pensionistes i aturats i s'enforsen els rams més afectats per polítiques descentralitzadores i de precarització: construcció, fusta, tèxtil. La novetat es dóna amb el creixement reduït però significatiu que experimenten àrees en expansió ocupacional com són l'administració pública, l'ensenyament, l'hosteleria. Això fa pensar en una certa acomodació al nou món laboral encara que el pes dels sectors tradicionals, en davallada ocupacional, segueix essent crucial.

UGT presenta un perfil una mica diferent, encara que cal advertir que el període cobert és força diferent (quadre 129). Des 1983-86 presenta una expansió moderada de militància que es concentra en uns pocs sectors (al marge del ja esmentat dels jubilats): un grup d'activitats públiques o amb forta presència de l'empresa pública (sector públic, ensenyament, transports i comunicacions) i un reduït grup de rams industrials de tipus tradicional (metall i química). Cau, però, l'afiliació en la resta, tant en els sectors industrials més fragmentats (tèxtil, alimentació...) com entre la construcció i els jornalers i en els serveis privats (comerç, hosteleria...). ¿Fins a quin punt aquesta evolució està influïda per l'èxit electoral del PSOE a les eleccions del 82 o fins a quin punt es tracta d'una implantació creixent de l'UGT en un sector públic en creixement? La manca de més informació posterior i de la referent a altres sindicats en el mateix període ens impedeix satisfactòriament aquesta qüestió.

Per corroborar aquestes dificultats d'implantació sindical, hem considerat també l'altra gran institució laboral: els comitès d'empresa. Aquests constitueixen un altre organisme important i en el que sovint els sindicats tenen capacitat d'influir més enllà dels seus afiliats. A partir de les dades de les darreres eleccions (1986), hem elaborat un índex de representació que intenta determinar el grau de cobertura que tenen els comitès (quadre 130). Es evident que aquesta informació és prou discutible, en part per errors de confecció que donen lloc a resultats com el de la metal.lúrgia bàsica on hi hauria hagut quasi el doble de votants que de treballadors al sector. Existeix també el problema d'empreses importants que van realitzar les eleccions fora del període oficial i no han estat computades, o el cas del sector públic que va celebrar eleccions el 1987. malgrat això els resultats obtinguts són força eloqüents. Són els sectors industrials amb presència de grans indústries els que presenten taxes més altes de representació: refineries de petroli, elèctriques, bona part del metall, alimentació, tèxtil. En canvi la participació es redueix ostensiblement en el sector serveis - amb excepció de la banca i assegurances, el transport i el

sanejament- i en sectors com la construcció que han estat remodelats en profunditat. Es en sectors sovint en davallada i en els serveis tradicionals on es manté una major capacitat d'organització, mentre que aquesta es redueix en molts dels camps en expansió. En el futur caldrà comparar aquests resultats per veure si es tracta d'una tendència o és una situació únicament conjuntural.

Cal assenyalar que les poques dades que tenim reforcen la idea que existeixen dificultats d'implantació sindical en moltes noves activitats. Però les dades apunten també a una altra problemàtica. Si les xifres d'UGT són representatives estarien indicant una recuperació de l'afiliació sindical en base a implantar-se al sector públic. Aquesta situació planteja una altra problemàtica. Canvia especialment el caràcter de les vagues i de la relació laboral. Els efectes d'una vaga en els serveis públics afecten més automàticament la majoria de la població que les vagues en la indústria. El canvi en la titularitat empresarial (d'un empresari privat al Govern representatiu) fa variar l'aparença de l'enfrontament. En aquestes situacions, al capital i als seus aliats, els és possible legitimar un discurs antisindical en nom de l'interès públic lesionat en la doble vessant de servei desatès i de costos que haurà de pagar el contribuent si es concedeixen les reivindicacions[35]. Es planteja per tant una nova problemàtica als sindicats: la de desenvolupar una nova política que tendeixi a bloquejar aquestes ideologies antisindicals i a guanyar aliats, almenys passius, per les noves lluites i reivindicacions. La importància d'aquests repte va molt més enllà de l'acció sindical en els serveis públics ja que, un cop pren volada un clima antivagues i antiorganitzacions obreres, aquest pot estendre's al conjunt de la societat.

El canvi en l'estructura ocupacional complica, doncs, per diferents vies l'acció dels sindicats i el que convé és analitzar quina és la seva capacitat de resposta i de confecció de polítiques alternatives.

d) **Estatus social**. Un altre aspecte que incideix sobre l'actuació sindical són les variacions en l'Estatus social dels treballadors. En aquest sentit ens referim a dos processos que com veurem tenen una importància relativa: les variacions en el grau d'assalarització i les variacions en la incidència de l'ocupació pública respecte a la privada.

Les variacions en el grau d'assalarització tenen una influència directa en el moviment sindical en la mesura que aquest es planteja com a moviment d'assalariats. Malgrat que en molts casos els no assalariats puguin formar part de les capes pobres de la població, la seva situació sovint els condueix a mantenir actituds socials diferents que arriben (p.ex. en el cas dels petits agricultors en matèria de preus agraris) a fer-los aliats persistents de les grans empreses. A més, s'ha pogut observar que,

---

[35] Aquesta problemàtica ja ha saltat a la palestra, com en són mostra els articles de E. López Aranguren (1987) i M. Peña (1988).

en aquells sectors on la presència de treballadors autònoms i petits empresaris és important, la seva pròpia existència afecta el comportament dels treballadors assalariats que passen a contemplar com una possibilitat de millora individual el pas a autònom [36]. Per tant les variacions en el grau d'assalarització afecten els sindicats tant des d'un punt de vista quantitatiu (a més massa obrera més possibilitat d'afiliació) i també qualitatiu (en la mida que les possibilitats de deixar la condició d'assalariat afecten els comportaments laborals i col.lectius).

A nivell agregat no s'observen canvis en l'estructura ocupacional del nostre país. Del 1977 al 1987 la taxa d'assalarització s'ha mantingut propera al 69% de la població ocupada (el 1977 era del 69,7% i el 1987 del 70,2% amb petites oscil.lacions entre ambdós anys). Malgrat això, aquesta xifra amaga fenòmens diversos. Alguns sectors han experimentat variacions notables en el seu grau d'assalarització (canvis per sobre del 5%) que a nivell agregat no s'observen perquè són compensats per d'altres de sentit contrari. No deixa d'ésser xocant que sigui el sector agrari el que experimenti un major creixement del percentatge d'assalariats (augment superior a un 2%), a causa possiblement del procés de jubilacions i concentració de la terra que es produeix en àrees de petita propietat.

Als sectors amb creixement del pes dels no assalariats, hi predominen unes característiques que fan pensar que es tracta d'un procés amb certa coherència i on han tingut incidència determinades polítiques empresarials (veure quadre 45). Es tracta en tots els casos d'activitats on es poden separar les tasques i on sovint el control directe de treballador és difícil. L'estratègia industrial ha passat per reduir la plantilla i obtenir el control d'aquesta força de treball per mètodes indirectes, sovint més efectius: subcontractes a la construcció i al ram de la fusta lligat a aquesta, control a través dels recanvis de moltes activitats de reparacions, tallers subcontractats en la fabricació de peces metàl.liques, control dels clients en el cas del transport terrestre (camions i autobusos)... La fixació de mides de control per part de la gran empresa condiciona l'activitat del subcontractista sense que calgui una supervisió directa sobre ell. La proliferació d'autònoms i petites empreses tendeix a crear una competència que pressiona a la baixa les condicions contractuals que aquestes poden obtenir. En sectors com la construcció, aquest fet és palès i es tradueix en ritmes de treball més alts, allargament de la jornada labora, etc. També es manifesta en la important pèrdua d'afiliació sindical tal com hem pogut constatar en l'apartat anterior.

---

[36] Són notables les actituds observades en treballadors de la construcció en diferents països, com ho mostren els treballs de Moore i Villa sobre el Regne Unit i Itàlia, inclosos a F. Wilkinson (1981). Unes actituds semblants apareixen en alguns dels entrevistats a la nostra investigació sobre la construcció a Catalunya (R. ALós, F. Miguélez, A. Recio (en elaboració)) i al treball d'A. Bilbao (1985) "Crisis, trabajadores y sindicatos en la construcción de Madrid" (CCOO, 1985). Una primera, i limitada, anàlisi del fenomen es pot trobar a I. Vidal (1987) i R. Bonal (1987).

Es podria objectar que en part aquest creixement de l'ocupació autònoma és una simple resposta individual a la situació d'atur i que els aturats opten per autoocupar-se en aquests rams perquè són els d'accés més fàcil. Aquesta objecció, en part, és certa ja que hem observat que en alguns casos (fusta, construcció) els dos darrers anys torna a créixer, conjuntament amb l'ocupació, el grau d'assalarització. Però això no passa a tots els rams (reparacions i rams del metall segueixen reduint assalarització) ni es dóna en canvi a d'altres on l'entrada és relativament fàcil (hosteleria). Potser el procés real se se situa a cavall de les dues versions: una part dels aturats tendeix a l'autoocupació, però aquesta tendència s'incorpora en aquelles activitats que o bé estan abandonades per les grans empreses (per manca de rendibilitat) o sovint són complementàries d'aquestes i donen lloc a nous lligams en forma de subcontractes.

En aquests sectors els sindicats es veuen afectats per la pèrdua de militància, per la irrupció de valors favorables a l'acció individual enfront de la col.lectiva i per la pressió competitiva que exerceixen els nous autònoms. Encara que sigui puntual i localitzada, l'amenaça és també important.

Cal tenir també en compte que una part de la reducció del nivell d'assalarització està produïda per l'aparició de cooperatives. Aquestes neixen majoritàriament a partir d'empreses en crisis i signifiquen per als treballadors una forma de manteniment del treball. Del mateix procés neixen les SAL; encara que en aquest cas no es perd, formalment, la qualificació d'assalariat, és evident que es dóna un canvi en l'ambient social de l'empresa. Encara que el procés és quantitativament reduït (quadre 48b) i no està clara quina és la supervivència a llarg termini de moltes d'aquestes empreses, és evident que signifiquen novetats que poden afectar els sindicats. En bona part perquè sovint són quadres sindicals els que assumeixen el procés de transformació empresarial i entren en una nova dinàmica. El dilema és entre una hostilitat a la conversió dels treballadors en autopatrons i una situació de fet a què cal donar sortida.

De signe diferent però igualment important, és el canvi en la titularitat de l'empleador. Com podem observar al quadre 46, durant tota la fase en què es destruïa ocupació privada el sector públic estava creant ocupació, fet que comporta un fort creixement del pes d'aquest últim. Aquest moviment sembla aturar-se el 1987 però no sabem si es tracta d'un simple fre conjuntural. El fet que el sector públic ocupi una proporció cada cop més gran de treballadors pot tenir també algunes repercussions importants.

Algunes ja les hem comentat al final de la secció anterior. D'altres tenen a veure amb l'especial estructura laboral d'aquest sector. D'una banda l'estatus de funcionari que cobreix una part d'aquests treballadors implica no sols l'accés a una drets diferencials respecte a la resta de la població sinó possiblement una relació personal diferent amb el treball. El perill que es fomenti un esperit corporatiu, de casta, pot afectar el sindicalisme per dues vies: o que això comporti un allunyament de l'acció sindical per part d'aquest col.lectiu o que els sindicats,

amb la intenció de guanyar representativitat en el sector, adoptin polítiques reivindicatives netament corporatives. De fer-ho poden aparèixer friccions i diferències amb altres grups de treballadors i dificultar, globalment, l'expansió d'unes actituds de classe i d'unes plataformes conjuntes que donin densitat social a la lluita sindical.

L'altre problema, que afecta també els plantejaments reivindicatius, té a veure amb les pautes retributives i de carrera pròpies del sector públic que poden lloc a plantejaments diferenciats de la resta de treballadors i entrar en dinàmiques ben poc igualitàries.

Com podem observar, els canvis d'estatus social, si bé han tingut un efecte més local que altres transformacions, no deixen de plantejar una sèrie de problemes que incrementen la complexitat de situacions a què ha de fer front el moviment sindical.

e) **Canvis en les categories sòcio-professionals.** Els procés de transformació de l'aparell productiu ha tingut també influència en l'estructura de qualificació i ocupació. Diferents categories sòcio-professionals han seguit una evolució diferent al llarg de la crisis produint-se un canvi en la composició professional (quadre 47).

Sis grans grups no han deixat de créixer, en valors absoluts i relatius (professions liberals, capatassos, autònoms no agraris, alt personal administratiu, professionals i tècnics assalariats, treballadors dels serveis) al llarg del període. Si bé aquest creixement es pot interpretar com l'avenç de les activitats no manuals enfront de les manuals[37], l'estudi detallat mostra un quadre més complex: Creixen insistentment el nombre de professionals liberals, alt personal administratiu (molt lligat al creixement del sector públic) i personal intermedi de l'administració i el comerç[38]. Però creixen també els autònoms o agraris, els treballadors dels serveis i els capatassos de la indústria.

Un segon grup d'activitats mostra un perfil cíclic, es contrau en la fase recessiva i torna a crèixer en l'expansiva. Dintre d'aquest grup podem observar dos subgrups: el primer -format per dos categories de directoris i gerents, resta de personal administratiu i empresaris- que presenta una reducció moderada en la fase més dura de la recessió i el segon -treballadors industrials qualificats i no qualificats, caps del sector serveis- amb un nivell més alt d'oscil.lació.

Per últim un tercer grup en contínua reducció que correspon al conjunt d'activitats agràries, si bé en el cas de la mà d'obra assalariada sembla observar una més gran elasticitat respecte al cicle productiu.

---

[37] Aquesta és la principal avaluació que fa Ll. Fina (1983).

[38] Aquest grup inclou la categoria, força complexa, dels venedors i comerciants.

El número de la primera setmana de setembre del 88 de Business Week està precisament dedicat a aquest tema: la pèrdua de qualificació de la classe obrera americana com a resultat del canvi estructural dut a terme per la reagenomics i que contrasta amb la situació de països com la RFA i Japó.

¿Es pot considerar que l'estructura ocupacional es dirigeix clarament cap a un món laboral dominat per les feines ben qualificades, no manuals? Creiem que l'observació dels canvis descrits comporta un diagnòstic més matisat. Es cert que els sectors considerats d'alta qualificació guanyen terreny (veure quadre 47) però cal observar que la seva composició es prou variada. Juntament amb aquest podem observar, però, dos altres grans grups "guanyadors": el dels autònoms i el dels treballadors sense qualificació (grup 7 del quadre 47). Les transformacions que han tingut lloc si per una banda han significat una més gran "tecnificació" i "burocratització" de l'aparell productiu, per l'altra han suposat no tan sols un pèrdua d'ocupació manual, sinó també una orientació cap a una més gran debilitat d'aquesta.

El procés de debilitació del treball té lloc, a la vista de les dades, per una doble via: la pèrdua de pes del treball manual qualificat i l'automatització. La primera és clarament observable si es compara l'evolució dels dos grups de treballs manuals clàssics i s'observa que, tant en la fase recessiva com en l'expansiva, les ocupacions qualificades van al darrera (el ritme de caiguda de les ocupacions qualificades és un 4% superior i el de recuperació un 8% inferior). Cal a més tenir en compte l'explosió d'ocupacions no qualificades de serveis. Aquests canvis possiblement no estan tan associats a una política conscient de desqualificació, sinó possiblement a l'orientació global de l'aparell productiu espanyol. Un país amb una balança industrial clarament deficitària, amb una capacitat tecnològica quasi nul.la, difícilment pot desenvolupar una gran força de treball industrial qualificada[39]. En canvi l'augment d'activitats com el turisme i els serveis tendeixen a generar necessitats de força de treball no qualificada per realitzar tota una sèrie d'importants tasques auxiliars (neteja, vigilància, transportistes, ...). Cal també tenir en compte que en alguns casos la introducció de noves tecnologies productives ha donat lloc a la reducció de plantilles combinada amb una requalificació dels treballadors que han mantingut el lloc de treball i que potser explica aquesta evolució diferencial de treballadors qualificats enfront de capatassos de la indústria.

L'altra via de "desqualificació", l'ha constituïda la del creixement dels autònoms. Ja hem vist a l'apartat anterior com en una sèrie de sectors, molts d'ells d'oficis tradicionals (fusters, paletes, mecànics...) s'ha produït un important increment del nombre d'autònoms. En molts casos el que ha succeït és que les empreses ha procedit a subcontractar a aquests sectors el que abans es feia internament (l'evidència més clara es dóna en el camp de la construcció). En aquest cas no podem parlar de desqualificació en el sentit de pèrdua de contingut professional, però sí de fragmentació -l'antic operari passa de formar part d'un col.lectiu

---

[39] Un cas estudiat, junt al treball d'A. Bilbao (1985), és el de la fusteria auxiliar de la construcció en el cas madrileny A. López (1984). La literatura sobre l'economia submergida aporta també anàlisis interessants de diversos sectors. Per una revisió recent d'aquesta és interessant E. Sanchís i J. Miñana (1988).

a competir individualment en el mercat- i com a resultat una possible debilitació social. Es tracta, doncs, d'un procés que no es pot interpretar merament en termes de canvis en la riquesa de coneixements i activitats i molt més en termes de control social.

Globalment considerats aquests canvis reforcen la impressió que s'incrementa la dispersió i la diferenciació dels diferents col.lectius laborals. Creixen percentualment grups molt ben situats socialment, amb d'altres molt precaris i poc considerats i amb un tercer grup -el dels autònoms- on coexisteixen diferents nivells de qualificació però on impera l'acció individual. Per contra es debilita el bloc d'obrers especialistes i qualificats que tradicionalment ha constituït la força central de l'acció sindical.

La forta diferenciació que es produeix allunya, sens dubte la percepció a formar part d'un gran col.lectiu comú, autonomitza les pautes de comportament i fins i tot les reivindicacions, en definitiva segmenta amplament la classe obrera. Per a les organitzacions obreres si es tracta de dur a terme una estratègia mínimament igualitarista i de protecció als grups més debilitats: un cop els diferents grups socials desenvolupen llenguatges i valors comuns, és difícil que es produeixi a curt termini un canvi d'actituds, especialment quan els més situats se'ls demanin "sacrificis" igualitaristes.

Un factor que considerem important en la formació d'aquests segments aïllats i corporatistes és el fet que la ubicació personal no es percep sovint com un resultat d'un procés estructural. Mentre la diferenciació social està associada a la propietat, el caràcter dominant dels elements institucionals és fàcil d'evidenciar. Però ara ens trobem un procés de diferenciació social on actuen molts altres factors: nivell d'estudis, èxit en el pas d'oposicions, capacitat d'ascens dins estructures burocràtiques, capacitat de contactes en el cas dels autònoms... Factors que ajuden a formar la idea que la situació d'aquests grups es deu al mèrit individual i que per tant s'allunyen de l'acció col.lectiva. Els canvis que presenciem semblen, doncs, augmentar tant la segmentació objectiva com la individualització del comportament, i actuen, per tant, com a fre de l'acció unificada unitària i igualitària del moviment obrer, i reforcen el joc dels altres factors analitzats.

Un factor adicional de complexitat de l'estructura ocupacional és la formació de Cooperatives i Societats Anònomes Laborals a algunes empreses en crisi, el que crea determinats grups de treballadors, la contradicció que implica participar en els problemes de la gestió de l'empresa (quadre 48).

f) **Feminització.** Encara que el sexe per si sol no sembla ésser un factor decisiu en la militància sindical, sí que pot resultar important associat a d'altres factors com l'estructura del lloc de treball, el tipus d'empresa on es treballa, etc. El fet que es dones hagin sofert una discriminació sistemática en el món laboral pot afectar, almenys a curt termini al moviment obrer si es produeixen canvis radicals en la incorporació de dones a mercat laboral, i per això val la pena d'analitzar què ha succeït en aquest camp.

La incorporació femenina a la força de treball ha estat creixent, però a ritmes força lents. Entre 1977 i 1987 la taxa de feminització de la població ocupada ha crescut en 2 punt (del 28% al 30%) essent aquest creixement més fort en el cas dels assalariats (les dones han passat de representar el 25,2% de la força de treball assalariada al 29,2% el 1987). Aquesta incorporació de mà d'obra femenina no ha servit, però, per a reduir les diferències en material ocupacional sinó que al contrari les ha reforçades.

Hem comparat l'estructura ocupacional en referència al sexe en 1977 i 1987 (quadre 49). Com es pot comprovar en el quadre, el pes de l'ocupació femenina és molt desigual, segons rams i en els darrers anys s'ha produït una mutació que ha tendit a concentrar encara més les dones en uns sectors determinats. De les dades que oferim es pot observar en primer lloc la pèrdua de feminització de quasi tots els sectors industrials, fet que fa pensar que les empreses d'aquests sectors han aplicat una política conscients de discriminació sexual a l'hora de reduir plantilles o d'efectuar noves contractacions. En canvi, s'observa un reforçament, més o menys intens, de l'ocupació femenina en el sector serveis i en especial en els serveis públics: ensenyament, sanitat, administració pública, serveis socials, recreatius i culturals són allà on més creix la mà d'obra femenina, malgrat que també ho fan altres àrees de serveis. ¿Es tracta que el sector públic segueix una política més igualitària en matèria sexual que el sector privat? ¿O bé es tracta d'una política més sofisticada de discriminació per la qual les dones ocupen els llocs més baixos d'una sèrie d'activitats en expansió i que convé omplir amb mà d'obra relativament barata?

No existeixen gaires estudis al nostre país que permetin clarificar això. Les dades que tenim en matèria de qualificacions tampoc no ho aclareixen: creixen, proporcionalment, les categories de personal administratiu -que se situa a a part baixa del nivell jeràrquic- i el grup de professionals i tècnics -teòricament un nivell alt, però on no es pot oblidar que s'inclouen aquí categories com les mestres, ATS i altres grups que ocupen papers clarament subordinats-. Cal, per tant, aprofundir més en l'anàlisi d'aquest camp, encara que l'evidència d'altres països fa pensar que ens trobem davant una situació força clara d'enquistament laboral femení en uns sectors determinats.

Per constatar la importància d'aquest fet, hem elaborat un índex de concentració a base de veure quin pes té l'ocupació femenina en els 5 grups d'activitat amb un percentatge més alt de feminització. L'evidència ens indica que la concentració ha crescut: els 5 sectors que el 1977 representaven un 29,1% de l'ocupació femenina, el 1987 arriben al 35,9% ; evolució que contrasta a més amb els homes: els 5 sectors amb més percentatge d'ocupació masculina han passat de l'11,1% el 1987 al 8,47% 10 anys més tard.

Cal observar, a més, que la pèrdua creixent d'ocupació industrial i el pes important de l'educació formal en l'ocupació femenina, fa pensar que les vies d'inserció laboral d'homes i dones

poden encara ésser més variades i col.laborar a una diferenciació de comportaments.

Aquest augment de la segregació de la mà d'obra femenina afegeix un altre element de diferenciació laboral, un element no nou però sí potenciat, que no fa sinó reforçar les dificultats de desenvolupar una política sindical global.

g) **Precarització i estructura ocupacional**. Per completar el quadre que hem estat dissenyat, podem analitzar amb més detall les dades existents que relacionen ocupacions precàries i sectors d'activitat. El procés de precarització que hem analitzat anteriorment no té la mateixa importància a tots els sectors d'activitat, ni afecta per igual tots els grups de població. Les raons que expliquen aquesta situació radiquen en determinants de tipus tècnic, organitzatiu i d'estructura de mercat que comporten diferents necessitats de mà d'obra. En uns determinats sectors, les fluctuacions en la producció, els horaris del servei, la menor interrelació entre els treballadors i la menor qualificació exigida afavoreixen més que en altres la precarització de l'ocupació. La discriminació personal a l'hora de cobrir aquests llocs de treball és, en part, el resultat d'opcions empresarials orientades a trencar la solidaritat amb aquests treballadors marginals.

Les evidències d'aquesta situació provenen de diverses fonts. Amb la nova EPA tenim informació del percentatge de treballadors eventuals es concentra fonamentalment en tres sectors: agrícola-ramader, construcció i comerç i hosteleria. No és una situació excessivament nova perquè algunes de les raons que expliquen la seva importància són prou conegudes: estacionalitat a l'hosteleria i a l'agricultura, cicle productiu a la construcció. Es rellevant, potser, les modalitats que estan prenent aquestes fórmules en els darrers temps, com han fet palès les lluites de la construcció i la utilització creixent d'eventuals al sector comerç. Igualment rellevant són les taxes d'eventualitat properes al 20% que es donen en el sector manufacturer de la indústria (alimentació, tèxtil-pell, fusta, arts gràfiques, cautxú-plàstic, i altres manuf.), i en els "nous" serveis en expansió (financers, serveis a les empreses, serveis socials). Són en canvi els sectors que hem observat que estan en davallada els que mostren més resistència a l'ús de personal eventual i això fa pensar que el canvi del sistema productiu actua com un element favorable a la seva extensió i explica, en part, les dificultats d'implantació sindical en aquests sectors.

Encara més concentrada està l'ocupació a temps parcial. Juntament amb l'agricultura que es podria considerar especialment a les àrees de serveis en expansió. Es tracta de sectors que s'organitzen de tal forma que fan necessari comptar amb una sèrie d'ocupacions que cal cobrir amb personal a jornada especial: cobertura d'alces puntuals d'activitat a l'hosteleria, el comerç i els serveis assistencials, substitucions en hores de dinar, etc. També en aquest cas aquestes activitats se situen majoritàriament en sectors en expansió i mostren que no es tracta tant d'una situació conjuntural d'aprofitament empresarial de la situació de l'atur, com d'un canvi estructural a llarg termini.

Les dades de l'E.P.A. tenen semblança amb les que ofereixen l'estudi sobre "Condiciones de vida y trabajo..." (quadre 51). L'objectiu d'aquest treball és calibrar la importància de les condicions laborals irregulars, entenent per tals la situació irregular dels individus enfront de la seguretat social. Si bé la definició és diferent, la precarietat no té perquè implicar irregularitat administrativa; és evident que com més eventual i puntual sigui un lloc de treball més fàcil serà que la contractació incorpori anormalitats. Com es pot observar al quadre 51 bis, un cop més juntament amb l'agricultura són les altres manufactures, el comerç i l'hosteleria i els altres serveis els que concentren un grau més ample d'irregularitat en consonància amb les dades anteriors. També són preocupants les dades referents a les característiques personals dels que cobreixen aquests llocs. Es pot observar que en el temps parcial es planteja com una activitat bàsicament femenina (un 73,5% dels llocs de treball a temps parcial ho són). Però també en l'ocupació eventual la presència femenina (un 33,7%) supera la presència global de les dones en l'activitat general. Es especialment significativa la presència de dones entre els treballadors eventuals del sector financer (quadre 50).

Sovint es considera que l'aparició del temps parcial pot ser el resultat de demandes dels mateixos treballadors i s'interpreta que la presència femenina és el producte de "preferències individuals" per combinar família i treball assalariat. Aquesta explicació es difícl d'acceptar amb les dades de l'enquesta: només un 9,3% de les enquestades afirma haver acceptat aquest treball perquè no en vol cap altre, enfront d'un 33,3% que diu no haver-ne trobat a temps complet i un 53,3% que ho fa per altres motius. Es evident que aquesta tercera categoria inclou els lligams familiars, però que per a les entrevistes no es planteja com a element d'opció sinó com a condicionant. Els esterotips masculins sobre la relació dona-família juguen, per tant, un paper actiu en la configuració dels llocs de treball oferts a les dones i, possiblement, reforcen els rols familiars.

Es evident que la precarització tendeix a concentrar-se en una sèrie d'activitats i de persones amb característiques especials (dones, joves). Això planteja un nou repte als sindicats que es troben en part abocats a acceptar la seva existència en tant que no qüestionen el conjunt del funcionament del sistema productiu. En no fer-ho, es creen les condicions que, a la vegada que empitjoren les condicions de treball de determinats col.lectius, divideixen els treballadors en categories i estatus, redueixen la capacitat de control sindical sobre l'ocupació i dificulten la unitat d'acció. Una situació autoreproductiva de la qual es fa difícil sortir.

h) **Nota final.** Els canvis experimentats per l'economia espanyola són d'una gran complexitat i escapen a una qualificació senzilla. però les línies de transformació que han pogut captar indiquen una sèrie de direccions que compliquen força el desenvolupament del moviment obrer.

Un canvi estructural en què es debiliten els sectors tradicionals i es desenvolupen de forma creixen activitats de

serveis. Unes activitats en expansió que promouen ocupacions socialment qualificades, on importa l'educació formal, amb carreres prou ben definides, al costat d'ocupacions poc qualificades i sovint realitzades en condicions de precarietat: eventuals, treballadores a temps parcial... Un creixement major del sector públic respecte al privat amb implicacions sobre la legitimació de l'acció sindical. Un increment de l'atomització dels treballadors tant pel que fa als mecanismes de contractació, com al volum de les empreses, com a la varietat de formes d'organització laboral.

El balanç previsible és el de l'increment de la segmentació labora.,la pèrdua de consciència de formar part d'un col.lectiu global i l'increment dels problemes particulars a què ha de fer front l'acció organitzada. En aquestes condicions el sindicalisme pot veure's limitat entre una acció sindical de tipus corporatiu, limitada a alguns sectors de la classe obrera en el moviment real. El camí entre aquests "Scil.la i Caribdis" és, com sempre que es plantegen aquestes disjuntives, estrat, i sovint portarà les organitzacions a moviments erràtics, a avenços i a retrocessos, a mil giragonses difícils de situar en una estratègia del tot coherent.

III. A TALL DE SINTESI: ELS PROBLEMES CRUCIALS

Els canvis que han tingut lloc a l'estructura ocupacional del nostre país han estat molt importants i sens dubte tenen efectes poderosos sobre aspectes de la vida quotidiana dels treballadors que aquí no hem estudiat, com pot ser la distribució de la renda o el desenvolupament urbanístic. Ja hem assenyalat que no s'ha tractat d'un canvi sobtat, concentrat en un moment del temps, sinó que ha tingut lloc en un període dilatat, això ha fet més dificultosa la seva percepció i comprensió. Malgrat això, algunes fases d'aquesta transformació han afectat directament l'acció sindical i han constituït, possiblement, els punts centrals a partir dels quals les organitzacions sindicals han hagut d'elaborar propostes d'actuació. En les línies que segueixen tractarem d'assenyalar quins han estat aquests canvis fonamentals i quines han estat probablement les "conjuntures crítiques" essencials.

El canvi ocupacional ha tingut una doble característica: ha afectat tant el contingut material de les feines realitzades per molts treballadors, com el context institucional en què es desenvolupa. Mentre les activitats agrícoles i industrials han perdut, proporcionalment, pes ocupacional, ha crescut la importància de les ocupacions de serveis, tant en el sector públic com privat. S'ha passat d'un sistema laboral dominat per la contractació fixa a un altre on prenen cada cop més importància una àmplia gamma de fórmules de contractació específiques que tendeixen a diferenciar l'estatus legal dels treballadors.

Aquests canvis no han afectat tothom de la mateixa forma, no s'ha tractat d'una mutació generalitzada de les condicions de treball, sinó que els canvis han tingut lloc per camins molt diversos. Sovint podem observar que els treballadors que caracteritzen la nova situació són individus diferents dels que caracteritzaven la vella, que s'ha produït una certa renovació de la població laboral: els treballadors antics han estat jubilats i molts dels nous llocs de treball han estat coberts per joves promocions. En altres casos el procés efectivament ha suposat l'experiència pèrdua del lloc de treball -atur- nova ocupació. D'altres treballadors han mantingut el lloc de treball i fins i tot han millorat... el resultat és un ample ventall d'experiències individuals que afecten sens dubte a les valoracions subjectives del procés. El punt d'arribada és així mateix diferenciat: des de professions en demanda creixent i on el propi mercat permet una millora de les expectatives laborals, cas p.ex. dels informàtics, passant pel nombrós grup dels nous funcionaris que poden albirar un futur laboral estable, fins arribar als treballadors eventuals o les dones forçades a treballar a domicili, les opcions són variades.

La característica més important que resulta d'aquest procés és una forta segmentació de la classe obrera i la formació de grups laborals que viuen condicions força diferenciades. Naturalment el moviment sindical queda afectat per aquest procés de formes diverses. Les diferències donen lloc a percepcions discordants que debiliten els sentiments de solidaritat, a la vegada que augmenten

la sensació que el que importa és la carrera individual, i es debilita, per tant, l'adopció de respostes col.lectives. Aquestes últimes estan així mateix afectades per les característiques particulars dels diferents grups, s'afavoreix l'aparició de pràctiques sindicals particulars i, de vegades, corporatives. La mateixa legitimitat de les lluites obreres es veu sovint afectada per aquesta segmentació, en la mida que les vagues afecten d'altres col.lectius, aquests poden ésser induïts a convertir-se en elements de pressió favorables a "la pau social"[40]. Fins i tot la implantació organitzativa dels sindicats està afectada per aquests canvis, en la mida que obliguen a treballar en una pluralitat d'espais i dificulten la concreció d'objectius comuns. La segmentació no trenca difinitivament les possibilitats d'endegar una política sindical a nivell del conjunt de la classe obrera, com en bona mida va posar en evidència la vaga del 14-D, però sí que la dificulta i obliga a realitzar una ingent tasca d'elaboració teòrica i d'intervenció integradora per tal de superar el cúmul d'obstacles que sorgeixen arreu.

Com perceben els sindicats aquests problemes? ¿Existeixen alguns moments especials que marquen canvis de percepció? Ja hem indicat que es tracta d'un procés llarg de transformació que possiblement doni lloc a un canvi lent en la percepció de les organitzacions. En molts casos és fàcil que els problemes es plantegin primàriament com a situacions que afecten un determinat sector: una vaga empresa o ram clau, dificultats de creixement organitzatiu... Possiblement la velocitat de captar que es tracta d'un canvi radical dependrà de molts factors: la natura de la comunicació o l'interior de l'organització sindical que permeti o dificulti captar, a nivell de direcció, la importància d'un problema local; la ideologia i cultura dels dirigents sindicals, més o menys disposada a captar els nous canvis...; el que els problemes apareixen en més força als sectors considerats centrals pel sindicat o que pel contrari afectin inicialment àrees marginals... Les probabilitats que es produeixin retards en la comprensió dels nous problemes són bastant altes i possiblement només es podran advertir analitzant els girs programàtics que es van produint paulatinament.

Malgrat les dificultats en el procés que hem tractat d'analitzar, creiem que en els últims deu anys s'han produït algunes situacions que han afectat directament l'acció sindical i que tenien una relació directa amb el canvi en l'estructura ocupacional. Moments en què les organitzacions sindicals han estat confrontades directament a problemes de natura estructural i que podien, possiblement obligar a un replantejament en profunditat. Considerem que els dos problemes centrals han estat en aquest cas el de la reconversió industrial- que atemptava directament sobre la base laboral- i la implementació d'un nou marc legislatiu en

---

[40] No existeixen suficients treballs de camp sobre l'impacte de les transformacions en el mercat de treball en el comportament dels treballadors a nivell d'empresa. El treball més important és sens dubte el dut a terme a dues empreses catalanes per P. Jodar i A. Lope (1987).

matèria de contractació laboral -que afectava el marc institucional de les noves contractacions-. En les línies que segueixen tractarem d'analitzar breument aquests processos amb l'objectiu d'assenyalar de quina manera han conformat la reflexió sindical.

a) **Reestructuració.** D'entrada un procés de reestructuració industrial que significa la destrucció de molts llocs de treball representa un repte directe per als sindicats. Significa un atac directe a la seva base social tant quantitatiu com qualitatiu. Al sindicat, se li presenten automàticament dos necessitats d'acció directa: la de defensar al màxim els llocs de treball existents i la de conformar la nova situació en què entraran aquells llocs de treball finalment "amortitzats" (el que implica des de la negociació d'indemnitzacions i subsidis fins a les polítiques d'ocupació). Més enllà de la defensa puntual dels llocs de treball afectats, la reconversió planteja problemes de conjunt, en significar un canvi en la base productiva sobre la qual es fonamenta l'acció sindical. Caldrà, per tant, esperar que aquest procés hagi significat un dels problemes que hagi focalitzat el debat i la política de les organitzacions sindicals.

¿Quin tipus de qüestions caldrà esperar que es plantegin a aquest nivell? A un nivell més immediat la reconversió planteja la necessitat de discutir la lògica de la política industrial (entenent per tal la política d'especialització i planificació productiva) i per extensió la política econòmica general (en la mida que les decisions en matèria macroeconòmica influeixen sobre els diferents sectors d'activitat). Es tracta ja d'entrada d'un tema important i molt general, ja que situa problemes que afecten les grans decisions d'estat: integració a la C.E., distribució de la renda, despesa pública, etc. Però més enllà d'aquesta discussió de política econòmica apareix un altre subjecte de debat central: en la mida que la reconversió afecta la base obrera sembla evident que el seu desenvolupament obligaria a analitzar quins efectes tindrà sobre el futur del moviment el canvi ocupacional i, com a resposta, elaborar propostes d'acció que permetessin, a les organitzacions sindicals, mantenir i guanyar implantació en una estructura social en transformació. Problemes que afecten directament a l'estratègia sindical.

Malgrat la magnitud de la problemàtica, no es pot oblidar que la forma com es produeix aquest procés dificulta la formulació d'una política completa. La reestructuració industrial és un procés que comprèn un llarg període (des de 1976-77 quan es comencen a plantejar els primers tancaments d'empreses fins 1987 s'han succeït un seguit de canvis, i encara el 1989 queden vius alguns processos de reconversió industrial). Per entendre les dificultats de l'acció sindical en aquests terreny ens sembla que el millor és assenyalar breument es trets essencials del procés.

Un primer aspecte a ressaltar és el fet que la reconversió industrial no és un procés institucional completament definit (com ho podria ésser un pla quinquennal o un projecte de nova llei industrial). Es abans que res un procés que pren fórmules diferents al llarg del temps i que va acompanyat d'un gran nombre d'accions industrials descontrolades. La mateixa reconversió oficial, la que