

Canvis en la negociació col·lectiva

Salaries contra competitivitat

La proposta alemanya suposa que els sous pugin en èpoques de crisi i que baixin en la bonança

JOAN CARLES
Gallego

La irrupció de la cancellera Angela Merkel en el debat obert en relació a la negociació col·lectiva, reclamant un canvi en el mecanisme de fixació de salaris, ha estat el detonant d'un debat que de nou obvia els problemes reals de la nostra economia, que no estan en el cost del factor treball sinó en l'estructura econòmica sectorialment desequilibrada i en la feble dotació de capital físic i de coneixement disponible.

Una vegada més, els grups de pressió que representen interessos de sectors importants de l'economia, per poderosos, i que es projecten sota el títol d'experts economistes, manifest dels 100, etcètera, aprofiten per satanitzar la fixació del salari en la negociació col·lectiva en base a la referència de l'IPC, i reclamen adaptar l'increment salarial a l'evolució de la productivitat de l'empresa. Una posició que oblidia quin paper juguen els salaris en l'economia de mercat i que desconeix les dificultats d'utilitzar la productivitat com a variable de referència.

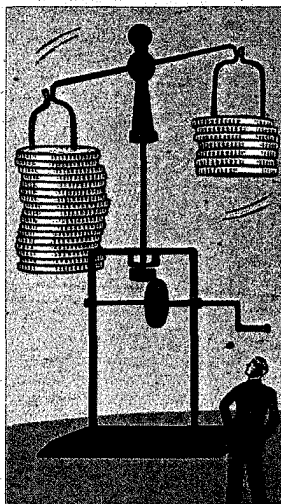
ELS SALARIS són la principal, i majoritàriament l'única, font d'ingressos de la població assalariada del país. Per tant, el salari representa el nivell adquisitiu i de benestar de la majoria de la població. Els increments anuals dels sous, i de l'ocupació, són determinants en l'evolució del consum i

per tant de la demanda interna del país, un factor determinant en el creixement econòmic. Els salaris són un component important de l'estructura de costos de l'empresa i, si bé els costos de personal no poden créixer de manera continuada per sobre dels increments de productivitat, aquells no són l'única variable que actua en l'estructura de costos.

Per totes aquestes raons, en la negociació col·lectiva és pacten increments dels salaris nominals que garanteixin el manteniment del poder adquisitiu de la població assalariada. I per fer-ho fins ara estem utilitzant la previsió d'inflació, ajustant a posteriori les possibles desviacions amb les clàusules automàtiques de revisió salarial que actuen quan la inflació real supera la prevista. I est també en la negociació col·lectiva on s'han d'establir els mecanismes per repartir part dels increments de productivitat per millorar el poder adquisitiu dels salaris.

AQUESTA seqüència permet mantenir el poder adquisitiu dels salaris i, de la mateixa manera, el nivell de consum agregat del sistema, així com possibilitar la millora de la capacitat adquisitiva del salari a l'aplicar-los una part dels increments de la productivitat i altres parts a reinversió productiva o a retribució dels accionistes, cosa que ha de permetre l'increment de la demanda interna, via consum i inversió, i contribuir així al creixement econòmic.

Aquest mecanisme funciona a nivell agregat, mentre que a nivell d'empresa pot necessitar algun element corrector en funció del context que cal preveure en la mateixa



MARIA TITOS

Seria més coherent vincular la remuneració de les plantilles als beneficis empresarials

negociació col·lectiva. Però pretendre com a única fórmula l'adaptació salarial a l'evolució de la productivitat, com volen determinats grups de pressió, comportarà ineficiències econòmiques i no millorarà la competitivitat. A les dificultats per mesurar la productivitat a nivell general, sectorial o d'empresa, hem d'afegir-hi el caràcter anticíclic del mateix concepte de productivitat, ja que constatem que en moments de crisi hi ha increments de productivitat i, per contra, en moments de creixement l'evolució de

la productivitat és més temperada. Ho veiem aquests darrers anys on la crisi ha provocat una destrucció de l'ocupació proporcionalment superior al que ha representat la disminució del producte interior brut (PIB), cosa que dona com a resultat un creixement important de la productivitat aparent del treball: un 7'3% acumulat en tres anys. Aquestes dades ens portarien a la contradicció de fomentar un creixement més gran dels salaris en anys recessius i a abaixar salaris en la fase expansiva del cicle.

POTSER SERIA més fàcil parlar de beneficis que de productivitat a l'hora de mesurar l'evolució dels sous. En qualsevol cas, es necessitarà millorar els mecanismes d'informació i participació dels treballadors si volem que la negociació funcioni, però malauradament la cultura empresarial del nostre país encara es mostra reticent a abordar un aspecte que a la Unió Europea fa anys que s'ha superat.

Curiosament, entre les propostes d'aquests grups no n'hi ha cap que faci referència a limitar el ventall de remuneracions salarials, que avui arriba a superar el múltiple de 100, o a millorar els mecanismes de cohesió social. Els estudis sobre les economies escandinaves demostren que la competitivitat més alta es registra en les societats més sindicalitzades; amb menors desigualtats socials i retributives i amb majors prestacions de serveis; són les que garanteixen la cohesió social sense oblidar les inversions en qualificació, recerca i innovació. ■

Secretari general de CCOO de Catalunya.