

La dinàmica dels salaris monetaris: unes notes teòriques i una aplicació

per Jordi Roca Jusmet

El primer apartat d'aquest article tracta dels factors principals que influeixen sobre la dinàmica dels salaris monetaris quan aquests salaris són determinats mitjançant la negociació col·lectiva. El segon apartat se centra en el comportament de les organitzacions sindicals, pensant sobretot en contextos no de sindicalisme exclusivament d'empresa, sinó en contextos en què existeixen una o més d'una confederacions sindicals. El tercer apartat aplica les anàlisis anteriors a un cas històric concret: el comportament salarial durant la transició política espanyola del franquisme a un règim democràtico-parlamentari. Un breu annex final formalitza molt simplificadament l'enfocament dels dos primers apartats.

1. *La dinàmica dels salaris monetaris: factors explicatius bàsics*

En primer lloc, cal destacar que l'evolució dels salaris no s'explica, ni tan sols en una primera anàlisi, atenent únicament variables econòmiques, com fan, per exemple, les versions més simples, econòmico-deterministes, de la «corba de Phillips» (PHILLIPS 1958). L'atenció s'ha de centrar en el conjunt de factors que determinen les reivindicacions dels treballadors –allò que podríem anomenar les «aspiracions salarials»– i les possibilitats d'assolir, totalment o parcialment, aquestes reivindicacions.

Cal considerar el nivell d'atur i la dinàmica de la demanda de força de treball juntament amb altres factors. El nivell d'atur influeix sobre la capacitat de negociació dels treballadors i també, encara que més indirectament, sobre el grau de resistència empresarial a les reivindicacions salarials. Com més difícil és trobar feines alternatives, més gran és la dependència del treballador respecte a l'empresa, perquè el trencament de la relació laboral li representa uns costos més grans, mentre que l'empresa podrà substituir més fàcilment els treballadors com més gran sigui la «reserva» de desocupats.¹

1. Malgrat això, a més dels possibles costos provocats per la conflictivitat i les restriccions legals a l'acomiadament, existiran, en molts casos, «costos de substitució» significatius que variaran molt segons l'activitat econòmica i el lloc de treball, però, en general, seran més grans com més gran sigui la «formació específica» del treballador substituït.

La sensibilitat dels salaris respecte al nivell d'atur minva fortament, però, quan són fixats mitjançant la negociació col·lectiva i no mitjançant una relació individual, perquè aquesta negociació institucionalitza limitacions a la competència dels treballadors via preus pels diferents llocs de treball. Això no vol dir, tanmateix, que les limitacions de la competència que protegeixen el nivell de salaris siguin totalment inexistents en absència de negociació col·lectiva, perquè poden actuar en forma de comportaments col·lectius solidaris.² L'existència de fonts d'ingressos alternatives als salaris, com ara el subsidi d'atur, també disminueixen la influència negativa de l'atur sobre els canvis salarials.³

La taxa de variació del nivell d'ocupació també és molt rellevant en el procés de determinació salarial. Primer, perquè està relacionada amb la situació econòmica de les empreses, atès que, en general, hi ha una correlació positiva entre variacions del nivell d'ocupació i, d'una banda, demanda de productes i, de l'altra, beneficis de les empreses; per tant, com més augmenta la demanda de força de treball, caldrà esperar que els costos de la conflictivitat laboral en termes de pèrdua de vendes siguin superiors i, alhora, també serà superior la capacitat per cedir a les reivindicacions salarials sense una caiguda de la taxa de benefici per sota d'un determinat mínim. En conjunt, caldrà esperar una menor resistència empresarial a les reivindicacions salarials.⁴

2. Això ho obliden les versions més simples de la teoria neoclàssica, perquè afirmen que el treballador individual només tindria en compte, per decidir si accepta o no una oferta salarial, la comparació entre la utilitat dels béns que podrà adquirir amb aquest salari i la desutilitat de treballar. Si, per exemple, uns treballadors aturats fan vaga i l'empresa els intentava substituir per treballadors aturats (o amb pitjors condicions de treball), els aturats acceptarien l'oferta, tret que la desutilitat del treball (o del canvi de treball) fos superior a la utilitat dels béns (o de l'augment de béns) que els permet adquirir el (nou) salari. De fet, un treballador pot negar-se a actuar d'aquesta manera per solidaritat amb els treballadors en vaga, encara que no existeixi cap restricció legal ni cap coacció oberta. Aquest comportament només sembla «irracional» des d'una perspectiva totalment individualista i a curt termini, perquè la hipòtesi més plausible és que les actituds solidàries dins la classe obrera han millorat històricament la seva situació econòmica.

3. De nou cal dir que la modelització del comportament humà segons la hipòtesi utilitarista pròpia de l'enfoc neoclàssic simplifica –i distorsiona– la qüestió. És cert que l'existència d'un subsidi d'atur afavoreix el manteniment d'un determinat salari –o d'un determinat ritme de creixement dels salaris– i que la «competència» dels aturats no l'obliga a disminuir, però això no implica que els aturats es converteixin en aturats voluntaris perquè la utilitat del salari hagi esdevingut inferior a la utilitat conjunta del «lleure» i del subsidi d'atur.

4. Per això, quan les organitzacions patronals pretenen donar orientacions restrictives als seus afiliats sobre la negociació de salaris en una situació de bona conjuntura econòmica es fa difícil assegurar el seguiment d'aquestes orientacions per part de les empreses i/o els sectors més afavorits per aquesta conjuntura (pensem, per exemple, en el conflicte molt recent entre l'associació empresarial espanyola, CEOE, i la patronal de la construcció entorn de la signatura per part d'aquesta patronal d'un conveni que superava significativament l'orienta-

En segon lloc, la necessitat d'atreure mà d'obra pot induir les empreses a oferir voluntàriament salaris superiors als salaris mitjans de la resta d'empreses per cobrir més ràpidament les vacants i per evitar «fugues» de treballadors, especialment quan una taxa alta d'augment d'ocupació es combina amb un nivell baix d'atur. A més, és raonable suposar que, com a factor addicional, l'augment de l'ocupació normalment genera majors expectatives salarials dels treballadors i, per tant, una major pressió reivindicativa; tot i això, també són plausibles reaccions psicològiques temporals que, quan millora la situació econòmica, actuïn en sentit oposat.⁵

El comportament dels preus dels béns de consum condiciona també la dinàmica salarial, perquè evidentment els treballadors s'interessen per l'evolució dels seus salaris nominals per comparació amb l'evolució dels preus i en funció d'això plantegen les seves reivindicacions a la negociació col·lectiva.⁶ La influència es manifestarà atenent l'experiència passada o bé les expectatives futures. Es tracta d'una diferència important, sobretot si el govern vol aplicar una política antiinflacionista, ja que, encara que les expectatives

ció de l'associació). Com que, a més, els augments dels salaris dels diferents grups de treballadors no són independents entre ells, ja que la «comparació de salaris» (DUNLOP 1983; PIORE 1983) hi té un paper central, els augments «excessius» en un sector tenen un efecte demostració que tendeix a estendre's a la resta de sectors.

5. En un context diferent, Hirschman (1984) assenyala aquesta possibilitat quan parla de l'«efecte túnel», segons el qual, si la situació econòmica millora, augmentarà també el conformisme temporal per part dels que no milloren, perquè creuran que la millora dels altres és un «avenç» de la seva futura millora. Però si les expectatives no es compleixen es produirà, molt probablement, un efecte frustració que actuarà en sentit contrari. Com a corollari, si, per exemple, els beneficis augmenten de manera persistent i els salaris reals es queden estancats o decreixen, es produirà un descontentament dels treballadors assalariats pel sentiment d'injustícia davant la repartició de l'augment de la renda, però també –i aquí cal adoptar una visió dinàmica, perquè el factor temps és crucial– perquè veuran frustrades les seves expectatives inicials. Al contrari, l'empitjorament de la situació econòmica i la caiguda de l'ocupació crea expectatives negatives, de manera que el manteniment del lloc de treball, encara que sigui amb pitjors condicions, serà considerat una situació desitjable, per contrast amb les pitjors previsions de pèrdua de l'ocupació. Aquestes consideracions són molt importants si volem entendre, per exemple, la relació entre canvis de la conjuntura econòmica, acceptació i crisi del model de «concertació social» a Espanya els darrers anys.

6. No obstant això, la reacció dels treballadors és diferent si augmenten els preus o si baixen els salaris monetaris. Això es fa difícil d'entendre des de la perspectiva de l'economia neoclàssica i molts cops s'integra amb el supòsit que els salaris monetaris són, a moltes economies capitalistes contemporànies, inflexibles a la baixa. Keynes (1936, p. 14) explicava aquesta inflexibilitat a partir del paper dels salaris relatius. Però si abandonem el supòsit del comportament individual maximitzador, i considerem que els treballadors negocien col·lectivament amb l'empresa la majoria de salaris, trobem una raó més clara i simple: l'augment de preus fa disminuir el salari real de manera automàtica, mentre que la disminució del salari monetari només es produirà si l'empresa aconsegueix que els treballadors (o aquells que negocien en el seu nom) l'acceptin explícitament (BRAUN 1986).

d'inflació futura depenguin en certa mesura de l'experiència anterior, no en depenen únicament: la política econòmica també pot condicionar-les. Si el punt de referència de la negociació col·lectiva és la inflació passada, els treballadors acceptaran un retard de l'ajust dels salaris respecte als preus, però les pèrdues de poder adquisitiu degudes a la inflació es veuran finalment compensades.

Pel que fa a aquest paper dels preus en la determinació salarial, el marc institucional de la negociació col·lectiva hi té una influència fonamental; la repercussió dels preus en els salaris serà, en principi, més gran si el període de temps entre conveni i conveni és curt o si la indexació s'aplica de manera automàtica.⁷ Cal destacar que la durada dels convenis, l'existència o no d'indexació formal i el fet que a la pràctica habitual de negociació es consideri la inflació passada o la inflació prevista són qüestions susceptibles de canviar al llarg del temps i elles mateixes són objecte de negociació, però d'alguna manera tendeixen, en cada moment, a imposar-se consuetudinàriament a les diferents unitats de negociació.

L'experiència sobre la variació dels salaris reals de períodes anteriors condiona també la negociació col·lectiva, perquè, en general, es produeix una inèrcia reivindicativa segons la qual quan hi ha una experiència passada de millora s'intenta mantenir l'objectiu d'una millora del poder adquisitiu similar a l'obtinguda els anys anteriors. Però també pot esdevenir-se l'efecte contrari, especialment després d'una experiència de creixement molt feble –o d'estancament o de decreixement– dels salaris reals, en el sentit que es pretengui compensar aquesta experiència amb un augment superior al període actual. El fet és que l'experiència passada influeix en el present.

Entre els factors econòmics que incideixen sobre la dinàmica salarial trobem també el pes de les cotitzacions socials i dels impostos directes que recauen sobre els treballadors. La seva rellevància està en el fet que els treballadors, quan negocien amb les empreses, s'interessen fonamentalment en la capacitat adquisitiva del seu salari en termes nets. Certament, l'augment de la fiscalitat pot revertir en un major «salari indirecte» o «social» (si utilitzem una terminologia habitual, però no gens adequada) en forma de prestacions socials o serveis públics amb preus subvencionats, però això no comporta la irrellevància del tema: en primer lloc, perquè l'augment de les cotitzacions i dels impostos no sempre correspon a un augment del «salari indirecte» per persona, sinó que pot derivar d'altres causes, com ara un canvi de l'estructura tributària o ser destinat no a augmentar les despeses «so-

7. El primer cas correspon al de la majoria de països europeus; l'exemple més clar del segon és el de la *scala mobile* italiana. En canvi, als Estats Units els convenis són, en general, d'una durada més llarga i la indexació és menys freqüent. Aquesta diferència contribueix a explicar que les variacions dels preus afectin en una mesura molt menor la determinació salarial als Estats Units que no pas als països de l'Europa capitalista (BRUNO i SACHS 1985).

cials», sinó a altres tipus de despeses o a reduir el dèficit públic; i, en segon lloc, perquè els augments del «salari indirecte» no impliquen necessàriament l'acceptació d'un menor augment del salari directe. Aquest factor que estem considerant serà important, en alguns casos, per explicar la «inflació dels salaris», en el sentit que, de vegades, la inflació no es produeix tant a causa d'un augment de les demandes dels treballadors i/o de les expectatives de preus, sinó a causa d'una reacció dels treballadors destinada a recuperar el poder adquisitiu reduït com a conseqüència de la major pressió fiscal (JACKSON, TURNER i WILKINSON 1972).⁸

L'evolució de la productivitat del treball té també un paper destacable. El marge d'augment de salaris reals compatible amb el manteniment dels costos laborals per unitat de producte depèn precisament d'aquest factor⁹ i, en aquest sentit, hi influeix per la doble via de resistència empresarial a les reivindicacions salarials i de majors demandes dels treballadors.

Hi ha també determinades condicions estructurals que influeixen fortament sobre la capacitat de negociació, com ara el grau de concentració de la força de treball –mesurable fins a un cert punt per la grandària mitjana de les empreses en termes de nombre de treballadors i la seva dispersió–, l'estructura sectorial de l'ocupació, les formes de contractació –en particular, l'extensió de la contractació temporal–, la legislació sobre acomiadament i també les característiques tècniques del procés productiu que influeixen sobre el cost del conflicte per a l'empresa.

D'altra banda, hi ha tota una sèrie de factors que condicionen les possibilitats d'acció col·lectiva dels treballadors i, per tant, els resultats de la negociació. Aquests factors tenen molta relació amb la consciència de classe dels treballadors, entesa com a identificació d'un grup social amb interessos oposats als de la classe capitalista. Són remarcables el nivell d'organització formal dels treballadors, la seva experiència d'acció col·lectiva, la força dels valors de solidaritat i les idees prevalents entre els assalariats sobre la

8. Els canvis de les cotitzacions socials a càrrec de l'empresa, que formen part dels costos laborals però no dels salaris, afecten, òbviament, els costos laborals, però només de manera molt indirecta afectaran els salaris: com més augmentin les cotitzacions socials a càrrec de l'empresa, més costós (si hi ha una relació directa entre cotitzacions socials i nivell salarial) resultarà per a l'empresa un determinat augment salarial i, per tant, caldrà esperar una major resistència empresarial a concedir-lo.

9. La qüestió és, però, una mica més complicada. Els preus rellevants per als productors a l'hora de decidir si els increments salarials són o no «excessius» atenent el creixement de la productivitat són els del conjunt de la producció interior i abans d'aplicar els impostos indirectes; per als assalariats, en canvi, els preus rellevants són els preus finals –inclosos els impostos– i només d'aquells béns –siguin o no importats– que consumeixen: l'evolució dels preus dels béns de luxe en comparació dels salaris és rellevant per als productors d'aquests béns, però no per determinar el poder adquisitiu dels salaris monetaris (la distinció de Sraffa [1985] entre béns bàsics i béns no-bàsics té relació amb aquesta qüestió).

legitimitat dels beneficis i la relació d'aquests beneficis amb la inversió i l'ocupació.

En aquest punt, s'escau destacar que l'impacte d'un d'aquests factors sobre els salaris, el del grau de sindicalització, no és fàcilment mesurable. De vegades s'ha volgut copsar aquest impacte comparant el diferencial de salaris entre treballadors d'empreses amb organització sindical i d'empreses on no n'hi ha. Suposant que és possible aïllar altres factors rellevants,¹⁰ el resultat tendirà a infravalorar l'impacte de la sindicació, perquè aquesta sindicació també afectarà els treballadors de les empreses sense organització sindical: en primer lloc, perquè aquestes darreres, si adopten una perspectiva a llarg termini, potser decidiran aplicar una política salarial de reducció o de desaparició –o, fins i tot, de canvi de signe– de les diferències salarials entre els seus treballadors i els de les empreses «sindicades» (REES 1969) i provocaran així una «difusió» de les millores obtingudes pels treballadors sindicats; en segon lloc, perquè les aspiracions salarials dels treballadors no sindicats augmentaran si augmenten els salaris dels treballadors sindicats i, amb aquestes aspiracions, augmentaran també les pressions –encara que no les canalitzi una organització formal– sobre les seves empreses.¹¹

L'acció col·lectiva té un paper molt important en la dinàmica salarial. El treballador no és, com suposen els models neoclàssics més simples, un agent passiu que pren els salaris de mercat com a dada ni les negociacions entre treballador i empresa no s'estableixen en un nivell purament individual (FINA i TOHARIA 1987). Els darrers anys la teoria econòmica s'ha preocupat de manera creixent pel tema de l'acció col·lectiva, arran, sobretot, de l'estudi de Mancur Olson (1982). Aquest estudi va concedir al tema la importància que mereix i també va servir per demostrar que –en oposició al supòsit de la teoria política pluralista– el fet que un grup tingui interessos comuns i que l'acció col·lectiva pugui ser un mitjà adequat per defensar-los no són condicions suficients perquè aquest grup superi les dificultats que comporta dur a terme aquesta acció. Malgrat aquests punts positius, Olson, seguint la tradició neoclàssica, va partir d'una perspectiva totalment individualista i d'una visió completament instrumentalista del comportament

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

11. D'altra banda, en una valoració general de l'impacte dels sindicats, caldria tenir en compte altres possibles guanys –com, per exemple, un major control del procés de treball– diferents dels salarials, que molt sovint diferenciarien més pronunciadament la situació de les empreses segons el grau de sindicalització (CROUCH 1982).

humà que posen seriosos límits a la seva teoria. El límit principal és que no té en compte que, a més de la lògica derivada del càlcul individual de guanys i de costos, és plausible un altra lògica, la que deriva de la identificació de determinats interessos individuals amb els interessos d'un grup. Aquesta possibilitat, que existeix també en altres casos, és especialment notable en el cas dels treballadors assalariats, que poden identificar-se en diferents graus amb els seus companys de lloc de treball, amb el seu grup ocupacional o amb la classe dels treballadors assalariats. Com a resultat d'aquesta identificació canvien no tant els objectius d'acció, sinó precisament la lògica mateixa d'actuació. És a dir, el mecanisme psicològic principal que determinarà el comportament d'un treballador individual pot ser la pretensió d'aconseguir els seus objectius individuals mitjançant una contribució mínima als costos que comporta aquesta millora, però també pot ser la voluntat de defensa dels interessos del col·lectiu amb el qual s'identifica participant, induït per unes determinades idees morals i/o tradicions, en l'acció destinada a aconseguir-los. Fins i tot pot argumentar-se (HIRSCHMAN 1986) que, quan es produeix una mobilització per obtenir un bé col·lectiu, no sempre es pot fer una separació estricta entre l'esforç per conquerir el bé i l'obtenció mateixa del bé. Quan l'objectiu són béns privats, el treball sol viure's com a esforç/cost per obtenir els ingressos necessaris per satisfer aquest objectiu; l'esforç, en el cas de l'acció col·lectiva, pot no formar part dels costos, sinó sumar-se als guanys.

Tot i que els treballadors ocupen una posició subordinada dins del sistema capitalista, la seva posició objectiva dins del sistema econòmic no determina inequívocament els seus comportaments ni tampoc l'evolució tendencial d'aquests comportaments. Per això es fa difícil parlar dels interessos «objectius» dels treballadors individuals. Els treballadors assalariats viuen una realitat comuna –encara que sempre hi ha hagut (i, fins i tot, han augmentat) diferències importants entre grups distints de treballadors– i la seva situació conjunta millora amb l'organització i l'acció col·lectiva; en moltes situacions l'actuació com a col·lectiu és l'única arma a l'abast dels treballadors per conquerir millores i per protegir-se de possibles mesures que els afectin negativament. D'aquesta realitat objectiva, de l'experiència passada i de l'existència d'organitzacions que sorgeixen d'aquesta realitat, sempre en derivarà un cert grau de consciència de col·lectiu, de manera que no podem considerar irracionals els comportaments individuals que suposen un sacrifici sense obtenir cap compensació individual mesurable.¹² Cal remarcar també que els objectius i les aspiracions dels treballadors, al

12. Es podria dir que s'obté la satisfacció de contribuir a una causa col·lectiva, però això convertiria la «lògica de l'acció col·lectiva» en una pura tautologia, una acusació que no podem fer a l'anàlisi d'Olson.

contrari dels de les empreses capitalistes, no són reduïbles a un valor monetari (OFFE i WIESENTHAL 1985), ni tan sols quan el conflicte sorgeix entorn d'una reivindicació monetària.¹³

D'altra banda, el sistema econòmic capitalista incentiva l'adopció de comportaments competitius i per això també és un possible resultat «natural» que un treballador adopti, quan es produeixen conflictes entre les dues lògiques, actituds insolidàries (o que un grup particular de treballadors es decanti cap a comportaments «gremials»). Encara que en alguns casos això és signe d'una manca de visió sobre la indefensió que comporta la manca d'unitat dels treballadors i que certament hi ha ideologies que afavoreixen l'individualisme perquè presenten problemes col·lectius com si fossin problemes individuals, el «càlcul» pot resultar correcte i el treballador millorar la seva posició individual –d'acord amb el seus interessos, tal com ell mateix els percep– i no s'escau afirmar –una afirmació que pot derivar de la tradició marxista– que actua per «falsa consciència» o en contra dels seus interessos objectius.¹⁴ En realitat, els treballadors individuals s'adapten de maneres diverses a la realitat exterior i hi ha comportaments que milloren la posició dels treballadors com a col·lectiu, però no és un fet immediat ni és una tendència històrica inevitable que el treballador identifiqui els seus interessos amb els dels treballadors i no amb els purament individuals (o amb els dels treballadors de tal sector i/o categoria).¹⁵

13. Suposem, per exemple, que, amb una llarga vaga, s'assoleix l'augment salarial reivindicat pel sindicat, però amb un cost monetari –en termes de pèrdua de salari durant el període de vaga– superior al valor actual dels majors salaris futurs derivats de la vaga (per calcular aquest valor actual caldria tenir en compte no només el percentatge d'augment salarial pactat i que els augments posteriors es faran sobre una base de partida superior, sinó també que l'experiència de la vaga possiblement farà que l'empresa, en el futur, ofereixi menys resistència davant les reivindicacions dels treballadors); en aquest cas, no cal considerar necessàriament la vaga com a resultat d'un càlcul equivocat o com una acció irracional, perquè els treballadors poden valorar positivament els efectes d'una vaga reeixida per l'enfortiment de l'organització sindical (CROUCH 1982), per l'efecte positiu per a altres treballadors en les seves futures negociacions o, fins i tot, poden considerar com un «guany» el fet mateix que l'empresa hagi cedit i acceptat les seves reivindicacions.

14. Els treballadors qualificats actuen de vegades units als menys qualificats o bé es consideren ells mateixos com una «aristocràcia obrera». La posició objectiva d'aquests treballadors no en determina totalment els comportaments i potencialment, com demostra l'experiència històrica, pot desembocar en els dos resultats oposats. Sabel (1985) ho discuteix per al cas italià.

15. El problema de la participació de cada treballador a l'acció col·lectiva ha estat plantejat sovint en termes del problema més general del «polissó» (*free-rider*): els individus només contribuiran voluntàriament a finançar l'obtenció d'una determinada quantitat de bé col·lectiu si els costos individuals són inferiors al guany privat que n'esperen obtenir, no del consum del bé, sinó de l'efecte que la contribució privada tindrà sobre l'augment de la seva disponibilitat, del qual augment derivarà un benefici no només per a l'individu, sinó per a una part de (o per a tota) la societat; per exemple, només es pagarien voluntàriament impostos (i per això són obligatoris) si es considerés que l'augment de la despesa estatal originat pel pagament

2. *El paper de la política sindical*

Els factors esmentats contribueixen a determinar les «aspiracions» salarials dels treballadors i la seva força per aconseguir-les; conjuntament determinen allò que podríem anomenar «poder» o «capacitat de negociació». Pot introduir-se un altre concepte, la «intensitat de negociació» (FLANAGAN, SOSKICE i ULMAN 1986), per indicar que els sindicats –especialment, les confederacions sindicals– de vegades infrautilitzen la «capacitat de negociació», la qual cosa comporta augments salarials inferiors als que caldria esperar de factors com ara la situació del mercat de força de treball, la capacitat d'acció col·lectiva dels treballadors i les seves expectatives sobre l'evolució dels preus.

Les restriccions de la negociació poden ser acceptades voluntàriament per les organitzacions de treballadors o imposades externament pel govern. Quan els sindicats són legals i tenen un mínim de força, la imposició unilateral per part del govern de restriccions a la negociació col·lectiva –com ara una congelació de salaris– és difícilment aplicable, tret que no es tracti de conjuntures molt específiques i per a un període breu de temps. En general, la infrautilització del «poder de negociació» dels treballadors haurà de ser acceptada per part de la (les) confederació(ons) sindical(s).

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

En primer lloc, la capacitat de negociació no s'ha d'entendre com el

individual compensaria el pagament, la qual cosa òbviament no es produirà si aquest pagament representa una part ínfima de la recaptació impositiva total. L'argument és pertinent, però fins i tot a l'exemple anterior són importants la «cultura» i la «ideologia» que poden fomentar el frau fiscal o, alternativament, l'obligació moral de contribuir-hi; a més, hi ha una diferència important entre els costos del «bé col·lectiu» que obtenen els treballadors i els costos d'altres béns col·lectius. Per finançar les activitats estatals cal un pressupost que prové (bàsicament) de la suma dels impostos pagats individualment i, per tant, si el contribuent j no paga i el comportament dels altres no depèn del comportament de j , la recaptació total variarà només en la quantitat que j deixa de pagar. En el cas de l'acció col·lectiva més característica dels treballadors –la vaga–, el resultat de l'acció no equival a la suma de les accions individuals, sinó que l'eficàcia de l'acció implica el seu caràcter col·lectiu. És lògic, doncs, que d'aquesta realitat se'n desprengui més fàcilment –però no necessàriament– una consciència de la necessitat d'«unió», perquè no es tracta de si s'esquiva o no la pròpia contribució, sinó que sense la contribució de tots –o de quasi tots– no s'obtindrà l'objectiu. Altres aspectes de l'acció col·lectiva dels treballadors, com ara el manteniment econòmic de l'organització formal, no responen, però, a la mateixa llei, perquè els recursos econòmics del sindicat sí que són bàsicament la suma de les contribucions dels treballadors individuals.

resultat de l'adopció, ateses unes determinades condicions econòmiques i organitzatives, del comportament més agressiu possible, ja que en la determinació mateixa d'aquesta capacitat hi intervenen factors que depenen de la visió del món dels treballadors i de les seves idees sobre allò que és just i allò que no ho és. En segon lloc, els sindicats no són institucions «externes» als treballadors: hi ha una interrelació que actua no només en el sentit que les polítiques sindicals incideixen sobre les actituds i les idees dels treballadors, sinó també en el sentit invers. Malgrat això, el comportament de les organitzacions té una lògica pròpia, de manera que l'afirmació que els sindicats poden infrautilitzar la capacitat de negociació dels treballadors —que, en gran part, depèn de l'existència i de la força dels sindicats— és del tot coherent, perquè cal distingir conceptualment entre, per exemple, la incidència sobre els comportaments dels treballadors d'una política de consens dictada per les direccions sindicals i la difusió mateixa entre els treballadors de la idea del consens per altres vies com ara el paternalisme empresarial.

Les organitzacions sindicals poden optar per restringir la capacitat de negociació dels treballadors per diverses raons, entre les quals per evitar que el govern apliqui mesures per reduir la inflació, com ara polítiques monetàries i/o fiscals restrictives, que afectin la situació del mercat de força de treball; mesures legals que augmentin la facilitat d'acomiadament i/o la precarització de la relació laboral; o mesures legals contra el «poder sindical». Fins i tot les organitzacions sindicals poden considerar que l'augment salarial tindrà conseqüències negatives per als treballadors perquè influirà en la demanda de força de treball¹⁶ o en el context polític mateix.¹⁷ És, però, quan els sindicats participen en una política de rendes formal que es pro-

16. Els sindicats poden desencadenar efectes «perversos» si reivindiquen augmentos salarials forts que provoquin, per exemple, una «vaga d'inversions» (que, a diferència de les vagues de treballadors, no necessita superar els problemes de l'«acció col·lectiva»), però també és possible que limitin les demandes salarials perquè creguin en una relació inversa simple, que en realitat no existeix, entre salaris reals i ocupació. Si considerem no els salaris d'un grup de treballadors, sinó el nivell general de salaris (que en general és més pertinent, perquè els salaris relatius no són fàcils d'alterar d'una manera important), és força evident, sobretot si parlem de polítiques de confederacions sindicals i no de sindicats d'empresa, que els canvis salarials afecten d'una manera molt complexa el conjunt de preus relatius (SRAFFA 1985) i que no es pot parlar d'un encariment relatiu del factor treball respecte al «factor capital», perquè els preus dels béns de capital també en resulten alterats. A més, els canvis salarials afecten les empreses no només com a costos, sinó també com a determinants de la demanda agregada de béns de consum (SYLOS-LABINI 1988) i de la seva composició. És sorprenent, doncs, que la majoria de models sobre el comportament sindical parteixin de la idea que els sindicats maximitzen una funció d'utilitat amb el nivell de salaris reals i el nivell d'ocupació com a variables independents, amb la restricció que la corba de demanda de treball és sempre decreixent respecte als salaris, és a dir, que el «cost» de l'augment dels salaris és sempre una pèrdua de llocs de treball.

17. Són casos típics la moderació dels líders del moviment obrer en determinats processos de transició política (vegeu a l'apartat següent el cas espanyol) i el desig dels dirigents dels

dueix una acceptació sindical explícita de reduir l'ús del poder de negociació salarial.

La negociació sobre política de rendes ha estat sovint descrita com un «intercanvi polític» entre el capital, el treball i l'estat. No obstant això, cal destacar que ni els capitalistes ni els treballadors tenen directament possibilitats de negociació a aquest nivell i que en el seu nom negocien determinades organitzacions. Aquesta observació permet plantejar una doble problemàtica de vegades oblidada. En primer lloc, sindicats i associacions empresarials no «intercanvien» entre ells i amb el govern únicament qüestions «materials», com ara restriccions salarials, reduccions de jornada de treball o despeses en subsidis per als aturats, sinó també «guanyos organitzatius», com ara reconeixement en l'àmbit de l'empresa dels sindicats o obtenció de subsidis estatals o participació en les decisions sobre política econòmica. La segona problemàtica afecta la relació entre representats i representants; els pactes en què participen en l'àmbit estatal dirigits empresarials i sindicals impliquen capacitat d'aquests dirigents d'assegurar-ne l'acompliment, és a dir, capacitat de monopolitzar la representació i controlar les bases;¹⁸ les característiques històriques que permeten aquest grau de centralització de la representació dels treballadors no sempre es produeixen, i això contribueix, per exemple, a explicar el fracàs comparatiu de la política de rendes concertada a la Gran Bretanya en relació amb altres països.

3. *El cas espanyol durant la transició política*

Malgrat els grans problemes de fiabilitat de les dades salarials espanyoles, el comportament de tots els indicadors a l'abast mostra clarament que l'any

sindicats socialdemòcrates de no crear problemes al partit al qual estan vinculats, desig conciliador que de vegades preval sobre el conflicte entre sindicat i govern.

18. La interrelació entre la participació de les organitzacions dels principals grups socials en decisions de política econòmica i la centralització de la representació d'aquests grups ha estat una de les preocupacions centrals del debat sobre el «nou corporativisme» (SCHMITTER 1979; LEHMBRUCH 1985; MARTÍNEZ ALIER 1977; MARTÍNEZ ALIER i ROCA 1988). El corporativisme com a projecte per reduir els conflictes socials en un marc capitalista mitjançant la cooperació de les cúpules d'unes organitzacions legitimades com a úniques representants dels principals grups socials pot presentar diversos colors polítics. Segons un analista del tema, «la socialdemocràcia creu en la cooperació dels interessos de classe organitzats del capital i del treball en un interès nacional de llarg termini. N'assegura la cooperació, no una fe religiosa, com en el cas de la doctrina catòlica, sinó una detallada xarxa de compromisos en la qual, per exemple, el treball guanya un estat del benestar i una fiscalitat progressiva, mentre que el capital guanya l'ajut de les organitzacions de treballadors per subordinar el treball a l'autoritat industrial [...] en el context de la socialdemocràcia, sembla desenvolupar-se un model de relacions industrials que té algunes estranyes similituds amb les

1978 es va produir un canvi important en la tendència del creixement dels salaris monetaris¹⁹ (vegeu el gràfic 1).

Les evolucions de l'ocupació i de l'atur van reduir progressivament el poder de negociació dels treballadors, però són elements clarament insuficients per explicar l'esmentada inflexió dels salaris monetaris. L'any 1977 es van legalitzar els sindicats i, malgrat l'atur creixent, aquesta legalització augmentava significativament les possibilitats d'acció sindical, de manera que el comportament salarial només acaba d'explicar-se tenint en compte que el canvi polític va comportar un compromís per part dels líders sindicals d'infrautilitzar la capacitat de negociació dels treballadors i, directament relacionat amb això, es va produir un canvi de les expectatives d'inflació, atès que l'objectiu de reducció de la inflació –consensuat per quasi totes les forces polítiques parlamentàries i assumit pels líders més destacats del moviment obrer– va esdevenir socialment creïble, i també es va produir un canvi de la pràctica habitual de negociació de convenis col·lectius, en passar de la inflació passada a la inflació prevista com a índex de referència.

Als anys setanta els salaris es determinaven principalment mitjançant la negociació col·lectiva (introduïda per la llei de convenis col·lectius, de 1958) i es produïa una forta espiral salaris-preus, amb les grans empreses dels centres urbans com a «líders salarials» i estretament lligada a la recomposició del moviment obrer durant els anys seixanta; la pressió creixent de les cotitzacions socials i dels impostos directes sobre els treballadors també va contribuir als augments salarials (FINA 1983; OLIVER ALONSO 1987).

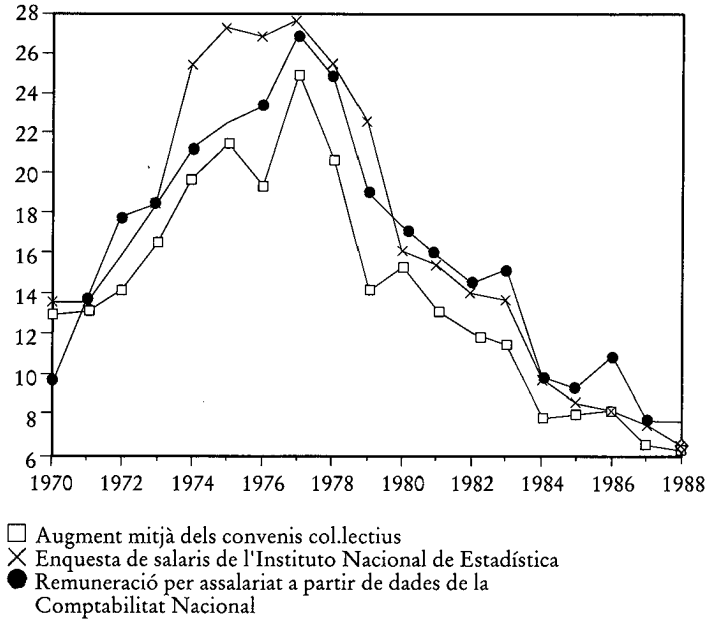
En un context de forts creixements salarials i de negociació col·lectiva hi ha tres possibles tipus d'actuacions governamentals per reduir aquests creixements. En primer lloc, reduir el poder de negociació dels treballadors per vies més o menys directes, des de l'actuació repressiva fins a les polítiques monetàries i fiscals de tipus restrictiu. En segon lloc, intervenir directament sobre el procés de negociació i/o sobre els seus resultats. I, en darrer lloc, fer una política de rendes consensuada.²⁰

idees catòliques sobre corporativisme del segle dinou; una fascinant ironia, atès el vell antagonisme entre socialisme i catolicisme» (CROUCH 1982, p. 207).

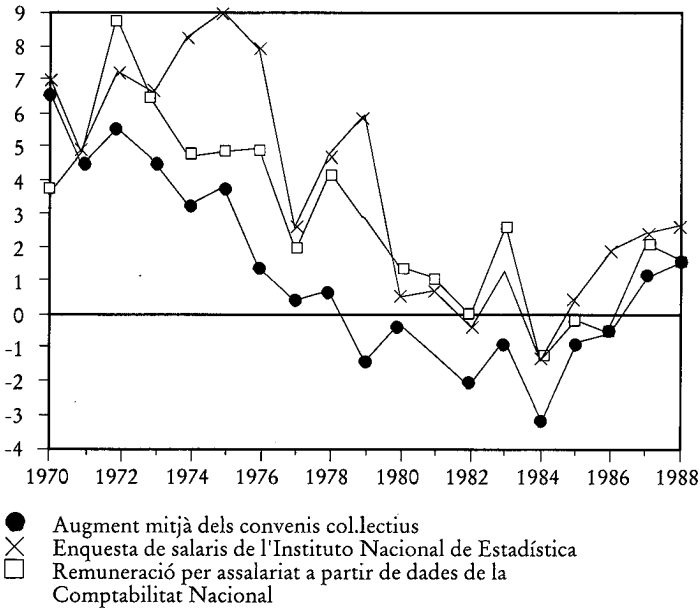
19. Els tres indicadors salarials bàsics a l'abast, que no corresponen a idèntics conceptes i cada un amb els seus problemes específics de fiabilitat, són els augments salaris mitjans pactats als convenis, l'enquesta de salaris de l'INE i –potser el més proper a la realitat– allò que es dedueix de les xifres sobre remuneració d'assalariats de la Comptabilitat Nacional (que inclou totes les cotitzacions socials, fins i tot les que paguen les empreses) i de les dades sobre població assalariada ocupada. Els valors respectius d'aquests indicadors de creixement salarial passen de 25,0%, 27,7% i 26,9% (1977) a 20,6%, 25,4% i 24,8% (1978).

20. En els termes abans plantejats, el primer tipus d'intervenció tendeix a reduir la «capacitat de negociació» dels treballadors, mentre que el segon i el tercer s'orienten a reduir –forçadament o consensuadament– la «intensitat de negociació».

GRÀFIC 1. Variació (%) del salari monetari segons diversos indicadors (1970-88)



GRÀFIC 2. Variació (%) del salari real segons diversos indicadors (1970-88)



La inflació va esdevenir una de les preocupacions econòmiques fonamentals del règim. Les tres vies de control de la inflació estaven, però, bloquejades. Les dues primeres tenien escasses possibilitats i els diversos intents del règim augmentaven la conflictivitat i aconseguien resultats molt pobres sobre la inflació. El context polític feia impossible la tercera via, de manera que podem parlar d'inviabilitat d'una política antiinflacionista eficaç. Fins després de les primeres eleccions parlamentàries el «pacte social»²¹ no es fa viable. Òbviament, el canvi polític no s'explica només per la necessitat de controlar l'augment dels salaris i de dur a terme una política antiinflacionista; no obstant això, un dels seus aspectes, descrit *a posteriori*, va ser la creació de les condicions que feien possible aquest control, i sens dubte, alguns responsables de la política econòmica es plantejaven la qüestió en aquests termes,²² mentre que l'oposició era també conscient que la possibilitat d'oferir el control dels salaris era una arma fonamental de la negociació política.

El pacte social es va convertir en l'estratègia fonamental de les principals organitzacions de treballadors. La motivació va ser principalment política, pel suport als partits polítics als quals pertenyien la majoria dels seus líders i, sobretot, per la seva identificació amb un tipus de transició política que requeria que el sistema econòmic i social guanyés legitimitat per al moviment obrer i que fossin aïllats els sectors del moviment obrer que no acceptessin les restriccions del procés polític (AGUILAR I ROCA).²³ Tot i això, hi va haver altres factors importants: la identificació progressiva amb el discurs macroeconòmic dominant,²⁴ l'esperança de poder influir sobre

21. El primer acord de política de rendes –els Pactes de la Moncloa– no va ser signat formalment pels representants dels treballadors i dels empresaris, sinó pel govern i els líders dels partits polítics. Això no altera, al nostre parer, la validesa del raonament, ja que els principals líders sindicals van acceptar l'acord.

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

23. L'estreta relació entre la conjuntura política i els inicis de la «concertació social» és avui reconeguda obertament per molts líders sindicals (ZUFIAUR 1985; GUTIÉRREZ 1988).

24. L'anàlisi que preval avui sobre la transició política destaca com a protagonistes

decisiones de política econòmica i social i les perspectives d'obtenir «guanys organitzatius».²⁵

Tant l'èxit com el posterior fracàs de la política de rendes consensuada revela la interrelació entre uns quants dels factors que hem analitzat. El context general de gran augment de l'atur des de mitjan decenni dels anys setanta tendia a reduir per ell mateix la capacitat de negociació dels treballadors. La pèrdua d'afiliació dels sindicats va molt relacionada amb l'evolució anterior, però també amb la política sindical, en la mesura que l'opció de pacte social comportava, d'una banda, un augment de la centralització que traslladava el protagonisme de les fàbriques a les cúpules sindicals i, de l'altra, una ruptura radical amb el discurs sindical dels anys anteriors que, sens dubte, va produir frustració en molts militants sindicals. Aquesta pèrdua d'afiliació actuava –com l'atur– en el sentit de reduir la capacitat de negociació dels treballadors i també en el sentit de fer menys necessària, des del punt de vista del govern i de l'associació empresarial, la cooperació sindical per controlar els salaris.

Amb el canvi de conjuntura econòmica de mitjan decenni dels anys vuitanta va esclatar la crisi de la política de rendes. En primer lloc, van créixer les aspiracions de millora salarial dels treballadors, que els anys anteriors havien patit una política d'austeritat i que, a més, afectava sobretot els grups de treballadors més mal pagats (ROCA 1989). En segon lloc, després d'un progressiu enduriment empresarial (amb temptacions «neoliberals») i governamental respecte a les concessions per afavorir la cooperació amb els grans sindicats, es va produir una reacció d'aquests, que van canalitzar les aspiracions salarials anteriors i també la frustració per la política governamental de prestacions socials i que reflectia, alhora, l'interès més específic de recuperar afiliació i protagonisme social i frenar el progressiu pes de la

especials els economistes o, fins i tot, un economista concret: Fuentes Quintana (*vid.*, per exemple, VELARDE FUENTES 1989-90). En realitat, però, l'atenció s'ha de centrar en l'evolució de la lluita de classes; el consens bàsic entre la pràctica totalitat dels economistes va ser un resultat de la lluita de classes amb la creixent legitimitat del sistema econòmic, paral·lela al fet que determinats temes –com la planificació o la redistribució de la propietat– desapareguessin del discurs dels «actors organitzats».

25. El contingut i el context del pacte social més «acabat» del postfranquisme, l'ANE (Acord Nacional d'Ocupació) és una bona mostra de la complexa diversitat de factors. L'acord va tenir lloc el juny de 1981, sis mesos abans que s'encetés la negociació col·lectiva que l'acord regulava i sota l'efecte de l'intent de cop d'estat del 23 de febrer; contemplava tota una sèrie de guanys per a les organitzacions signants (com la participació institucional en determinats organismes públics) i immediatament es va produir un altre acord entre sindicats i govern sobre subsidis als sindicats a càrrec dels pressupostos de l'estat; l'ANE tractava també diverses qüestions relacionades amb les prestacions socials; la filosofia general consistia a considerar que la disminució de salaris reals era ella mateixa una política incentivadora de l'ocupació.

contractació temporal, una tendència del mercat de força de treball –inicialment afavorida pels sindicats mateixos– que posa en perill el paper futur dels sindicats a llarg termini.

El creixement de la demanda de força de treball en absència de política de rendes efectiva després del 1986 va comportar que, per primer cop des del 1978, els convenis garantissin creixements salarials significativament superiors en termes de mitjana a les expectatives d'inflació;²⁶ posteriorment, les expectatives de reducció de la inflació van perdre credibilitat progressivament –en part a causa de l'absència mateixa de política de rendes– i això va generar més demandes salarials.

En definitiva, no podem entendre l'evolució salarial dels anys setanta i vuitanta sense analitzar el paper de la política de rendes, i aquest paper ha depès d'un conjunt de factors econòmics, socials i polítics complexos i interrelacionats els uns amb els altres. Cal assenyalar que hem centrat aquest article en la determinació de les variacions dels salaris monetaris. Un altre tema fonamental, que aquí no hem tractat, és la relació entre variacions dels salaris monetaris i variacions dels salaris reals: fonamental perquè les negociacions salarials fixen només els salaris monetaris, però les decisions sobre preus, de les quals depèn la capacitat adquisitiva d'aquests salaris, les prenen les empreses.

Per tractar el tema dels salaris reals –i, en particular, la seva evolució en el cas espanyol– caldria discutir diversos temes: el primer, en quin grau les empreses industrials i de serveis fan repercutir els augments dels costos laborals monetaris en els preus; el segon, el paper dels preus menys influïts –si més no a curt termini– per l'evolució dels salaris, com ara el de molts béns agrícoles o el dels béns importats; un tercer tema important és el de la incidència dels impostos indirectes sobre els preus finals dels béns. D'altra banda, caldria distingir entre evolució dels salaris nets d'impostos i cotitzacions socials i evolució dels salaris bruts.

Tot i que no podem entrar en aquestes qüestions, presentem l'evolució dels salaris reals en termes bruts (tenint en compte el comportament de l'índex de preus del consum –IPC–) durant el període analitzat (vegeu el gràfic 2) segons els diferents indicadors esmentats a la nota 19, i fem uns molt breus comentaris –quasi telegràfics i que requeririen més matisacions– sobre aquesta evolució.

El canvi dels salaris en termes reals no és tan clar i acusat com en termes

26. El govern va establir, per a l'any 1987, un objectiu d'inflació del 5%, i el volia convertir en norma salarial. La UGT no va acceptar aquesta norma i va reivindicar –com CCOO– augments superiors; finalment, el creixement pactat als convenis va ser d'un 6'5% de mitjana. En aquell moment el realisme de l'objectiu d'inflació (que es va complir, tot i el major creixement de salaris) no era un tema conflictiu; el conflicte se centrava en si els salaris monetaris havien de créixer o no per sobre d'aquest objectiu.

monetaris, però sí que es pot dir que la transició política i la consolidació del nou règim es caracteritza per una evolució salarial desfavorable per als treballadors. Fins el 1976 es van produir importants augments del poder adquisitiu del salari brut; durant el 1977 l'increment va ser molt petit, la qual cosa reflecteix les dificultats creixents per mantenir el poder adquisitiu davant l'acceleració de la inflació i els primers efectes dels Pactes de la Moncloa, que posaven límits a les revisions salarials (fins i tot a les ja pactades) del darrer trimestre del 1977; l'any 1978 es va produir un augment superior del poder adquisitiu afavorit per una disminució de la inflació superior a l'esperada i pel fet que els convenis es van situar en el límit superior de la norma salarial fixada pels Pactes de la Moncloa (justificant en molts casos augments superiors a la norma general aplicant un percentatge que només era previst per canvis especials de la productivitat i d'antiguitat). Va ser durant els anys vuitanta i fins al 1986 que la majoria d'indicadors reflecteixen un estancament o una pèrdua de poder adquisitiu –fins i tot en termes de salari brut. A partir del 1987, en canvi, en un context de millora de la situació del mercat de força de treball i també de negociació col·lectiva no bloquejada a la pràctica per la política de rendes, s'observa una certa millora del poder adquisitiu: per exemple, l'augment mitjà dels convenis col·lectius va ser durant els anys 1987 i 1988 superior a l'IPC per primer cop des del 1978.

Si en comptes de referir-nos al salari brut mitjà ens referim al «salari en mà» mitjà, podem comprovar els efectes de la fiscalitat creixent sobre les rendes salarials en un context de pràctica congelació dels salaris bruts. Segons estimacions pròpies a partir de dades de la Comptabilitat Nacional, de població assalariada i de recaptació fiscal, la remuneració per assalariat, incloses totes les cotitzacions socials, va augmentar durant 1980-1986, com a mitjana i deflactat segons l'evolució de l'IPC, molt moderadament, mentre que el salari net de cotitzacions socials i de l'impost sobre la renda hauria disminuït entorn del 6% o el 7%.²⁷

Annex: Una relació funcional simple

Un senzill esquema funcional²⁸ ens ajudarà a sintetitzar la discussió dels dos primers apartats.

Considerem que la variació dels salaris monetaris mitjans durant el període t es pot aproximar com a funció de dos factors: un primer factor, f ,

27. Partim de les xifres de remuneració d'assalariats i de cotitzacions socials de la Comptabilitat Nacional base 1980, de la sèrie de població assalariada ocupada de la Direcció General de Previsión y Coyuntura i de les recaptacions per IRPF.

28. Agraïixo a Alfons Barceló els seus comentaris, que m'han servit per precisar millor aquest esquema.

que podem denominar capacitat (o poder) de negociació i que és una funció d'una sèrie de variables, i un segon factor $1-i$, que reflecteix la intensitat de negociació. Suposarem, a més, una relació multiplicativa entre aquests dos factors.

Així doncs, si Δ representa variació, és a dir, $\Delta x = x_t - x_{t-1}$ i w representa el salari mitjà durant el període t , $\Delta w/w = [f(U, \Delta O/O, (\Delta p/p)_{t-1}, E(\Delta p/p), (\Delta(w/p)/(w/p))_{t-j}, \Delta c/c, \Delta z/z, M, S)] \times (1-i)$, $i \in [0,1]$, $j = 1, 2, \dots, k$

Entre els factors que influeixen sobre f , hem explicitat els que considerem fonamentals: U és la taxa d'atur; $\Delta O/O$ representa la taxa de variació del nivell d'ocupació; $(\Delta p/p)_{t-1}$ i $E(\Delta p/p)$ representen, respectivament, la variació de l'índex p de preus dels béns de consum durant el període anterior i les expectatives sobre la seva evolució; $(\Delta(w/p)/(w/p))_{t-j}$ és la taxa de variació dels salaris reals experimentada durant el període $t-j$; $\Delta c/c$ representa les variacions del percentatge del salari brut que s'apropia l'estat en forma d'impostos directes i cotitzacions socials i té dues components, la variació del pes dels impostos directes i les cotitzacions socials a càrrec dels treballadors ($\Delta c_t/c_t$) i la variació de les cotitzacions socials a càrrec de les empreses ($\Delta c_e/c_e$) (la component d'incidència més important sobre $\Delta w/w$, és, de bon tros, la primera); $\Delta z/z$ representa les variacions de la productivitat; M és un indicador de determinades condicions estructurals que influeixen sobre la capacitat de negociació –com ara el grau de concentració de la força de treball, l'estructura sectorial de l'ocupació i les formes de contractació–; S és l'índex d'una variable que indica les possibilitats d'acció col·lectiva dels treballadors i la seva consciència de classe en el sentit d'identificació com a grup social amb interessos oposats als de la classe capitalista.

El sentit de la influència de les variables M i S depèn, òbviament, de com definim aquests índexs. A la resta de casos els signes previsibles de les derivades són els següents:

$$\delta (\Delta w/w) / \delta U < 0$$

$$\delta (\Delta w/w) / \delta (\Delta O/O) > 0$$

$$\delta (\Delta w/w) / \delta ((\Delta p/p)_{t-1}) > 0$$

$$\delta (\Delta w/w) / \delta (E(\Delta p/p)) > 0$$

El signe de $\delta (\Delta w/w) / \delta ((\Delta(w/p)/(w/p))_{t-j})$ és indeterminat i cal esperar que el valor absolut d'aquesta derivada decreixi a mesura que augmenta j fins a arribar a un retard de k períodes, en què el seu valor es fa insignificant

$$\delta (\Delta w/w) / \delta (\Delta c_t/c_t) > 0$$

$\delta (\Delta w/w) / \delta (\Delta c_e/c_e) < 0$ (la influència més important –i de signe contrari– és, però, sobre els costos laborals no salarials)

$$\delta (\Delta w/w) / \delta (\Delta z/z) > 0$$

Les diferents variables de f s'interrelacionen, en molts casos, les unes

amb les altres; per exemple, l'atur i l'estructura de l'ocupació influeixen molt sobre el grau d'organització dels treballadors; el clima de relacions laborals i el grau de legitimitat de què gaudeix per als treballadors la disciplina a l'empresa influeixen sobre la productivitat; o, un altre exemple, l'acció col·lectiva posa límits a la legislació sobre formes de contractació i acomiadament.

Si suposem que hi ha una rigidesa total a la baixa dels salaris monetaris, el valor de f serà sempre positiu o igual a zero: és un supòsit força plausible si un percentatge elevat de salaris són determinats mitjançant la negociació col·lectiva (sobretot si la deflació no forma part de la memòria històrica), si bé algunes situacions de disminució de poder sindical i d'augment de l'atur podrien comportar un valor negatiu.

El factor $1-i$ representa la intensitat de negociació. Qualsevol valor positiu de i implica algun tipus de limitació sobre la capacitat de negociar. Les restriccions de la negociació poder ser acceptades voluntàriament per les organitzacions de treballadors o imposades externament pel govern. Un cas extrem, $i=1$, comporta, suposant un valor de f positiu, que els treballadors no obtindrien cap augment dels salaris monetaris, sigui perquè les seves organitzacions ho accepten voluntàriament o perquè les condicions externes bloquegen la negociació col·lectiva lliure, com seria el cas d'una llei reeixida de congelació salarial. L'altre cas extrem, $i=0$, significaria que no actua cap restricció en el sentit anterior.

Una de les limitacions principals de l'esquema funcional proposat és el seu caràcter agregat, que prescindeix forçosament del problema molt rellevant —però que només hem citat en una nota a peu de pàgina— dels salaris relatius. Si la força de treball fos totalment homogènia i existís un únic salari per unitat de temps de treball, o si l'estructura salarial dels diferents tipus de treball fos totalment invariable, aleshores no hi hauria cap diferència entre taxa mitjana d'increment salarial i taxa d'increment salarial de qualsevol treballador o grup de treballadors. Però l'estructura salarial es pot alterar i els treballadors, quan negocien, es preocupen no només pel seu salari, sinó també pel seu salari relatiu, fet que destaca tot el corrent «institucionalista» de l'economia laboral.

BIBLIOGRAFIA CITADA

- S. AGUILAR i J. ROCA, *14-D: Economía política d'una vaga*, «Butlletí informatiu de la Fundació Jaume Bofill 1988» (Barcelona 1989).
- A.R. BRAUN, *Wage Determination and Incomes Policy in Open Economies* (Washington, D.C., *Fons Monetari Internacional*, 1986).
- M. BRUNO i J.D. SACHS, *Economics of Worldwide Stagflation* (Harvard University Press 1985).
- C. CROUCH, *Trade Unions: The Logic of Collective Action* (Londres, Fontana, 1982).
- J.R. CUADRADO ROURA i J.E. VILLEN A PEÑA, *Política de rentas* (Madrid, Instituto de Estudios Fiscales, 1980).
- J.D. DUNLOP, *Contornos salariales*, dins M.J. PTORE (comp.), *Paro e inflación* (Madrid, Alianza Editorial, 1983).
- Ll. FINA, *Salaris i fiscalitat. El cas espanyol durant el període 1965-1975*, «Recerques», 13 (1983), ps.103-120.
- Ll. FINA i L. TOHARIA, *La caracterización de los mercados de trabajo: relaciones teóricas e implicaciones*, «Cuadernos Económicos del ICE», 3 (1987), ps. 81-94.
- R.J. FLANAGAN, D.W. SOSKICE i L. ULMAN, *Sindicalismo, estabilización económica y política de rentas: la experiencia europea* (Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985).
- A. GUTIÉRREZ, *Concertación social y coyuntura política en España*, dins A. ZARAGOZA (comp.), *Pactos sociales, sindicatos y patronal en España* (Madrid, Siglo XXI, 1988).
- A.O. HIRSCHMAN, *De la economía a la política y más allá* (Mèxic, Fondo de Cultura Económica, 1984).
- A.O. HIRSCHMAN, *Interés privado y acción pública* (Mèxic, Fondo de Cultura Económica, 1986).
- D. JACKSON, H.A. TURNER i F. WILKINSON, *Do Trade Unions Cause Inflation?* (Cambridge University Press 1972).
- J.M. KEYNES, *The General Theory of Employment, Interest and Money* (Londres, Macmillan, 1936).
- G. LEHMBRUCH, *Democracia consociacional, lucha de clases y nuevo corporativismo*, «Papeles de Economía Española», 22 (1985), ps. 445-450.
- J. MARTÍNEZ ALIER, *El pacto de la Moncloa. La lucha sindical y el nuevo corporativismo*, «Cuadernos de Ruedo Ibérico», 58-60 (1977), ps. 32-51.
- J. MARTÍNEZ ALIER i J. ROCA, *Economía política del corporativismo en el estado español: del franquismo al posfranquismo*, «Desarrollo Económico», 109, vol. 28 (abril-juny de 1988), ps. 3-38.
- C. OFFE i H. WIESENTHAL, *Two Logics of Collective Action*, dins C. OFFE, *Disorganized capitalism* (Cambridge, Polity Press, 1985).
- J. OLIVER ALONSO, *Un reencuentro con ciertos aspectos de la política económica de la transición democrática*, «Banca Catalana. Revista económica», 82 (setembre de 1987), ps. 21-37.

- M. OLSON, *The Logic of Collective Action* (Harvard University Press 1982).
- A.W. PHILLIPS, *The relation between unemployment and the rate of change of money wage rates in United Kingdom, 1861-1957*, «Economica» (novembre de 1958), ps. 283-289.
- M.J. PIORE, *Paro e inflación: Un punto de vista alternativo*, dins M.J. PIORE (comp.), *Paro e inflación* (Madrid, Alianza Editorial, 1983).
- A. REES, *Función de los sindicatos en la economía* (Buenos Aires, Ediciones Marymar, 1969).
- J. ROCA, *Salaris, fiscalitat, prestacions socials i distribució funcional de la renda: evolució espanyola recent*, «Cuadernos de Economía», vol. 17, 49 (Departament de Teoria Econòmica de la Universitat de Barcelona/Consejo Superior de Investigaciones Científicas, 1989), ps. 229-251.
- C.F. SABEL, *Trabajo y política. La división del trabajo en la industria* (Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985).
- P.C. SCHMITTER, *Still the century of corporatism?*, dins P.C. SCHMITTER i G. LEHMBRUCH (eds.), *Trends Toward Corporatist Intermediation* (Beverly Hills i Londres, Sage Publications, 1979).
- P. SRAFFA, *Producció de mercaderies per mitjà de mercaderies* (Barcelona, Edicions 62, 1985).
- P. SYLOS-LABINI, *Las fuerzas del desarrollo y del declive* (Barcelona, Oikos-Tau, 1988).
- J. VELARDE FUENTES, *El Pacto de la Moncloa: Análisis del Acuerdo Económico-Social que hizo posible la Constitución de 1978*, «Información Económica Española» (desembre de 1989 - gener de 1990), ps.105-117.
- J.M. ZUFIAUR, *El sindicalismo español en la transición y la crisis*, «Papeles de Economía Española», 22 (1985), ps. 343-360.