

Mercats laborals competitius

Holm-Detlev Köhler

Professor de sociologia de la Universitat d'Oviedo

L'economia espanyola ja fa temps que està perdent competitivitat i l'única manera de lluitar per esmenar-ho és mitjançant la gestió del coneixement i la capacitat innovadora. El coneixement, l'organització del treball i la participació activa són elements claus per a la millora de la competitivitat de l'empresa. Tanmateix, això implica un canvi de rumb en les relacions laborals existents, sobretot pel que fa a la negociació col·lectiva i les polítiques públiques.

Des de l'inici de la «globalització», entesa com un procés accelerat d'interdependència econòmica, social i cultural creixent de les nostres societats a partir dels anys 1990, els nostres discursos estan dominats per un triangle ideològic format pels termes *flexibilitat*, *competitivitat* i *innovació*. Les nocions adquirides per aquests termes reflecteixen el domini neolliberal en les nostres societats, en les quals la privatització, la desregulació i la llibertat empresarial incondicional es presenten com la panacea envers qualsevol problema econòmic. Amb tot, per guanyar competitivitat duradora i sostenible en un entorn social cohesionat cal redefinir aquests termes, renovar-ne els continguts i invertir les tendències ideològiques dominants.

Per competitivitat podem entendre la capacitat d'una entitat econòmica (empresa, sector, regió, nació o la UE) de vendre els seus productes aconseguint rendibilitat. Si ho traslладem al mercat laboral, podem considerar mercats laborals competitius els que són capaços de subministrar al sistema productiu la mà d'obra necessària per mantenir i augmentar la competitivitat i garantir alhora la cohesió social i el nivell d'ingressos de la població activa. En temps de competitivitat internacional accelerada i volatilitat dels mercats, això implica la regularització eficient de fluxos en el mercat i transicions des de diferents posicions dins del mercat laboral. Els canvis des d'un lloc de treball fix a fases de formació i estudis, d'atur a ocupació, d'una feina a temps parcial a jornada completa i viceversa, d'un lloc de treball a un altre i d'un ocupador a un altre, d'autònom a assalariat, de voluntari a treballador, etc., requereixen una regulació eficaç de la seguretat de les persones, els seus ingressos, la seva biografia i el seu entorn social per lluitar contra l'amenaça d'una precarització de la seva vida i les seves relacions socials.

Ja fa molts anys que l'economia espanyola perd competitivitat enfront dels seus veïns europeus i des de que pertany a la zona euro ha quedat privada del seu mecanisme tradicional de corregir aquesta pèrdua de competitivitat mitjançant el desenvolupament de la pesseta. Un espai monetari comú amb un mateix nivell de tipus d'interès transforma immediatament qualsevol pèrdua de competitivitat en un problema de costos, entre ells els costos laborals. Si hi afegim el fet que en totes les nostres economies els salaris perden pes en els productes interiors bruts (PIB) i els sectors precaris de baixa remuneració estan creixent, podem veure l'enorme pressió sobre els nivells dels salaris i el benestar.

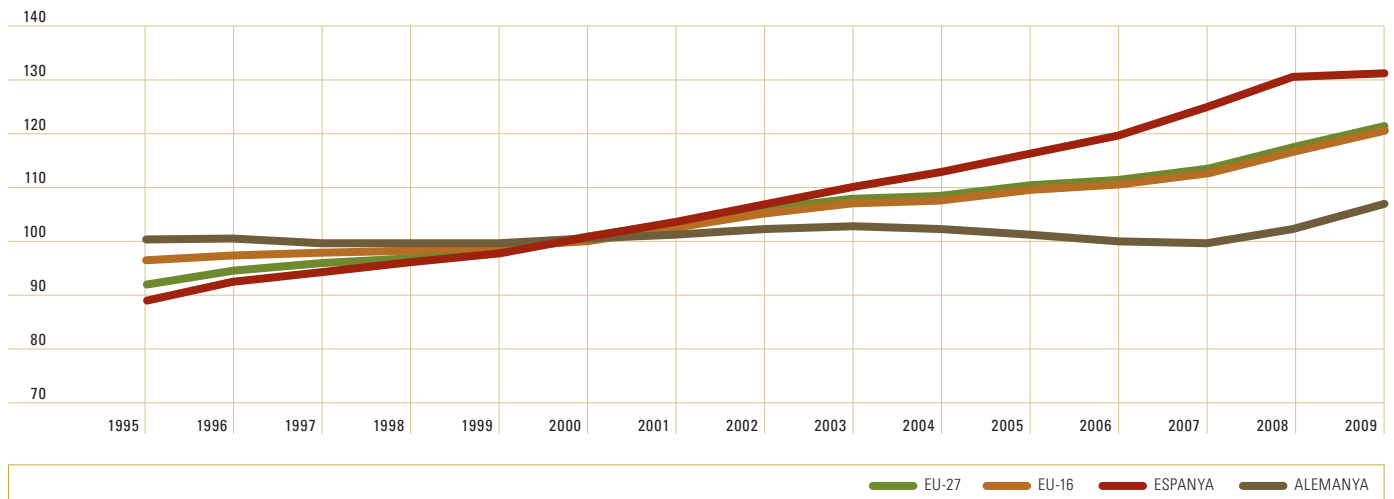
L'any 2010, Espanya forma part de les dotze economies més grans del món i és la vint-i-setena en termes de riquesa (PIB per càpita), però ocupa el lloc 42 entre els

133 països que figuren en l'índex de competitivitat global del Fòrum Econòmic Mundial i el lloc 36 entre els 58 països del *World Competitiveness Scoreboard* (Marcador de competitivitat mundial), els dos indicadors sintètics més coneguts per mesurar la competitivitat de les economies nacionals. Deixant de banda la controvèrsia de tots aquests indicadors, el que menys es pot discutir és el problema de l'economia espanyola, un problema que afecta més els treballadors i les seves famílies que les empreses i els seus propietaris o accionistes. Les empreses espanyoles multinacionals i competitives, com ara Inditex, Banco Santander, BBVA, ACS, Iberdrola o Telefónica obtenen la major part dels beneficis fora d'Espanya, amb un pes creixent en els mercats emergents i, per tant, resisteixen bé la crisi recent i no es veuen afectades per la baixa competitivitat de l'economia espanyola en el seu conjunt. Els accionistes d'aquestes empreses tenen el risc diversificat, un fet impossible per a un treballador.

Perquè Espanya perd competitivitat? Un primer factor són els preus, és a dir l'encariment relatiu dels productes espanyols a l'exterior provocat per taxes d'inflació crònicament superiors a la mitjana europea (inflació diferencial). Les importacions cada cop més bé de preu i les exportacions cada cop més cares són un dels factors que ha portat Espanya a ser líder mundial en el dèficit de la balança comercial. L'any 2008, Espanya gastava 104.600 milions d'euros (9,6% del PIB) més del que venia, un dèficit finançat per l'endeutament privat i públic, que afegeix un altre problema a l'economia espanyola: el refinançament del deute en els mercats financers. Existeixen dues polítiques enfront d'aquests problemes. Per una banda, cal dissenyar polítiques específiques d'intervenció en factors d'alts costos com ara les mesures d'estalvi energètic, l'ús d'energies més eficients o el foment d'habitatge de lloguer més bé de preu, per citar només dos factors importants en la composició de l'índex de preus. Per l'altra, cal fomentar la capacitat exportadora de les empreses espanyoles i la seva inserció en mercats internacionals.

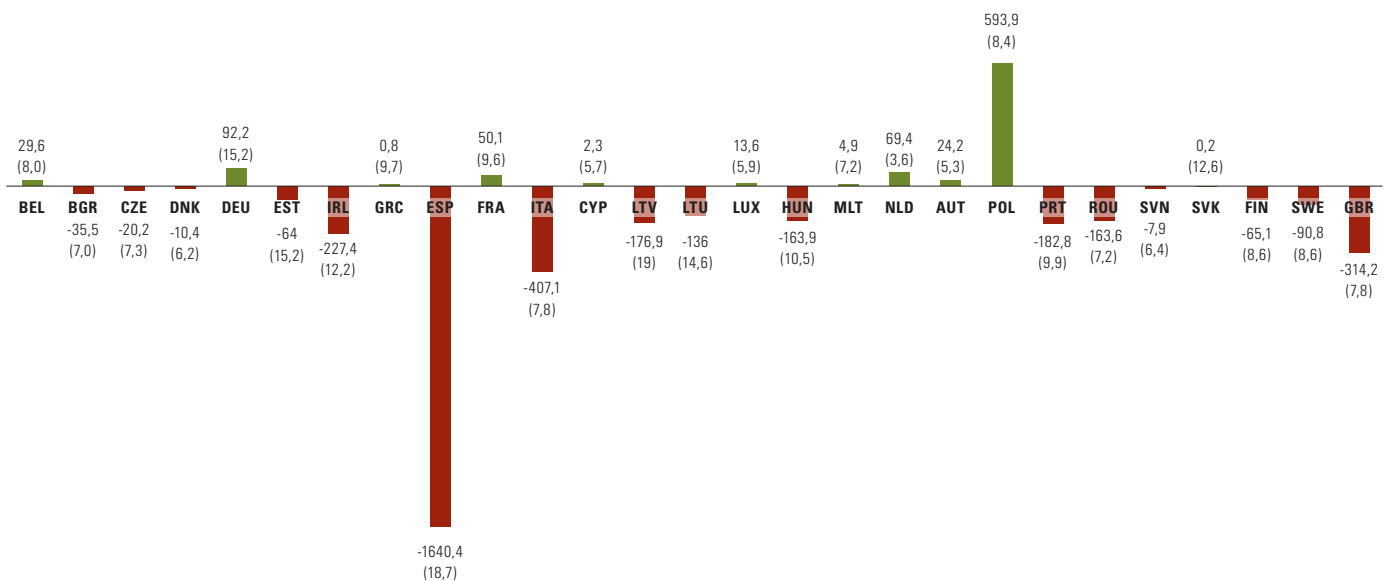
El segon factor de competitivitat és el més important. En el deceni anterior a la crisi actual, els costos laborals unitaris (costos laborals per unitat produïda) van augmentar un 30%, el doble de la mitjana europea. El boom de l'ocupació va consistir en un augment de l'ocupació en sectors de baixa productivitat i les empreses espanyoles no van aprofitar les condicions econòmiques favorables, amb una demanda creixent i el diner barat, per invertir en la millora de les instal·lacions i els sistemes productius. Espanya, i particularment el sector privat, segueix pel darrere dels seus veïns europeus en despesa en R+D i formació contínua.

EVOLUCIÓ DELS COSTOS LABORALS UNITARIS



Font: Banc Central Europeu

EVOLUCIÓ DE L'OCUPACIÓ A LA UNIÓ EUROPEA EN LA CRISI



Tercer trimestre de 2007 a tercer trimestre de 2009 (entre parèntesi les taxes d'atur en el tercer trimestre de 2009).

Font: elaboració pròpia amb dades de l'Eurostat

La baixa productivitat es complementa amb una flexibilitat del mercat laboral contraproduent. Generalment es distingeixen dues formes de flexibilitat: la flexibilitat externa, que permet a l'ocupador la contractació i l'acomiadament lliure, així com l'ajust del nombre de treballadors a la situació de la demanda; i la flexibilitat interna que, en canvi, permet a l'ocupador l'ajust de les hores treballades i l'ocupació dels treballadors a les necessitats de producció (jornada flexible i polivalència). Espanya va optar per la flexibilitat externa i, amb les primeres reformes laborals dels governs socialistes dels anys 1980, va esdevenir líder europeu en temporalitat. A més, la patronal no es cansa de reivindicar l'abaratiment de l'acomiadament per treure els últims incentius per mantenir l'ocupació i invertir en capital humà. Una comparació amb el comportament del mercat laboral alemany durant l'última crisi n'illustra les conseqüències. En el pitjor any de la crisi (2009), el PIB espanyol va caure un 3,6% i l'alemany un 4,7%. Aquell any es va duplicar la taxa d'atur a Espanya. És a dir, es va acomiadar en un percentatge fins i tot superior a la caiguda de la producció, mentre que l'ocupació a Alemanya es mantenia estable. A Espanya la productivitat i la jornada van augmentar, perquè els treballadors que quedaven van patir una pressió afegida d'haver de treballar més, mentre que a Alemanya aquests dos factors van baixar, perquè la disminució de feina es va repartir entre les plantilles a fi de mantenir l'ocupació i aprofitar el temps per adoptar mesures de requalificació sense trencar el vincle entre les empreses i els seus treballadors. Totes aquestes mesures es van desenvolupar mitjançant la negociació col·lectiva. Com demostra la posterior recuperació econòmica, la flexibilitat interna aporta uns resultats excel·lents i augmenta la competitivitat, mentre que la flexibilitat externa debilita l'economia i comporta conseqüències socials desastroses.

Espanya va ser, juntament amb Irlanda, l'únic país de la UE-27 on la destrucció de l'ocupació durant la crisi va ser superior a la caiguda del PIB. Una economia competitiva incrementa la seva productivitat en fases expansives mitjançant la inversió en nous equipaments, la implementació de noves formes d'organització del treball, la contracció de nous treballadors joves i ben formats i el manteniment dels factors de producció en plena ocupació. En canvi, perd productivitat en èpoques de crisi amb el manteniment dels treballadors experimentats i la reducció temporal de la jornada i aprofita el temps de disminució de l'activitat per invertir en la requalificació del seu capital humà. L'economia espanyola es comporta just al contrari i carrega així les conseqüències més ne-

gatives de la crisi sobre les esqueses dels treballadors i les seves famílies.

La competitivitat d'una economia i una empresa resideix en la seva dinàmica d'innovació i generació de coneixement. El subjecte de polítiques per a la millora de la competitivitat ha de ser el treballador col·lectiu. Des de fa temps, les teories de la competitivitat van descobrir els avantatges de les xarxes territorials anomenades *clústers*, *districtes industrials* o *cadena de valor*.

«Observem que l'activitat econòmica es basa cada cop més en nocions d'aprenentatge col·lectiu i que la competitivitat implica cada cop més cooperació i innovació interactiva. Això passa entre la direcció i els treballadors, entre empreses amb respecte a la col·laboració precompetitiva i entre les empreses, grans i petites, i els sistemes de govern en els àmbits nacionals i regionals. Observem en particular que determinats entorns locals i regionals han emergit com a mediadors importants de la coordinació econòmica, ajuntant-se en aquest procés als estats nació històricament crucials i els blocs supranacionals més recents. La confiança elevada, la capacitat d'aprenentatge i la competència de treball en xarxa es perceben ara àmpliament com a elements relacionats amb l'èxit econòmic i social relatiu. Cadascun d'aquests factors es basa en la gran capacitat d'interacció social i comunicació més que en la competència individual o programes estatals de desenvolupament econòmic.» (COOKE, Philip i MORGAN, Kevin. *The Associational Economy*. Oxford University Press, 1998, p. 5. [Traducció pròpia]).

El coneixement i la capacitat innovadora no són atributs d'una empresa individual sinó d'una xarxa d'organitzacions que intercanvien, cooperen i comparteixen els seus recursos. Això també serveix per a una empresa. El coneixement no és propietat d'uns pocs llestos o especialistes i tampoc es compra en el mercat, sinó que es genera i s'acumula en processos de cooperació i aprenentatge col·lectiu. El mercat proporciona tecnologia, patents i altres instruments, però és l'ajust a un procés productiu en el marc d'una organització concreta el que genera els avantatges competitiu, les capacitats no comercialitzables i difícils d'imitar. Són col·lectius de persones que incorporen informació i tecnologies en un procés de generació de valor, mitjançant la combinació de la novetat amb les seves experiències acumulades i la transformació de les innovacions en rutines i pràctiques organitzatives. Aquestes rutines formen un estoc dinàmic de sabers col·lectius i coneixements compartits.

Els treballadors d'una empresa saben molt més del que són capaços d'expressar o documentar, és a dir són por-

tadors de coneixements tàcits (no codificats) compartits, coneixements que només funcionen en el marc d'una organització i una acció col·lectiva basada en experiències comunes. El coneixement tàcit forma part dels processos concrets de treball a través de les persones que hi estan involucrades i s'estableix en les normes i les pràctiques de l'organització del treball. És una dimensió col·lectiva i relacional, no resideix a l'interior de les persones, sinó en la interacció entre elles. Una de les claus de la competitivitat d'una empresa consisteix en la capacitat de transformar els coneixements dispersos i individuals en rutines i regles d'organització. Aquest tipus d'associació de persones i xarxes de contacte, d'experiències col·lectives, només existeix en relació amb un context determinat. El coneixement col·lectiu és tot tipus de coneixement compartit en una organització existent en les seves regles, normes, rutines i procediments. El coneixement col·lectiu existeix entre i no en les persones.

Les empreses no existeixen tant per internitzar coneixement extern –un simple problema de finançament– sinó per facilitar el procés de creació i transmissió d'un coneixement que és inherentment difícil difondre a través del mercat. En aquest sentit, la coordinació d'una empresa és superior al mercat per les raons següents:

- La transmissió del coneixement no codificable requereix la relació entre qui el posseeix i qui l'aplica, és un coneixement social.
- La realització del valor del coneixement requereix col·laboradors i ajudes de persones adequades.
- La integració del coneixement, la seva conversió en pràctiques i rutines organitzatives i la seva combinació amb altres coneixements de camps diversos requereixen una cultura d'empresa.

Amb això he arribat al darrer esglaió de la meua argumentació. Si la competitivitat és interactiva i es basa en el coneixement tàcit, l'organització del treball i la participació activa de tots els treballadors en una cultura empresarial compartida és la clau de la competitivitat. Això implica un tomb en les relacions laborals, el desenvolupament de la negociació col·lectiva en el marc d'una empresa cap a una negociació permanent a tots els nivells i sobre tots els continguts de la gestió. La comunicació constant sobre els objectius, les estratègies, les formes de desenvolupar-les i els instruments que s'han d'adquirir i aplicar formen una cultura empresarial competitiva. La formació contínua, el treball en equip, la coordinació transversal, la no-discriminació, la redistribució dels beneficis, etcètera, tots aquests elements d'una cultura

empresarial competitiva han d'entrar en un procés comunicatiu de gestió empresarial.

En un entorn competitiu, la negociació col·lectiva canvia de funció i continguts. No es tracta de determinar la jornada laboral i els salaris, sinó de crear un marc d'articulació de negociacions i canals de comunicació en els diferents nivells de l'activitat econòmica des del territori i en cada sector fins al taller i l'oficina. En la teoria de l'organització, s'ha anomenat «arquitectura d'innovació i aprenentatge». El tan reclamat compromís actiu del treballador amb els objectius estratègics de l'empresa en la ideologia de la gestió de recursos humans requereix una contrapartida: el compromís actiu de la gestió amb els objectius dels treballadors en termes de condicions laborals, desenvolupament de les seves capacitats i la participació en el disseny de la seva organització del treball. La negociació col·lectiva és el mecanisme ideal per crear aquest entorn de comunicació i participació de tots en una cultura i estructura empresarial que sigui, alhora, competitiva en els mercats i responsable amb les persones i el medi ambient.

Les polítiques públiques tenen aquí un ampli camp de veritables reformes laborals, per facilitar una infraestructura per a la negociació i la comunicació participativa i regular els mercats laborals amb mecanismes de formació contínua, agències de reciclatge i recol·locació, borses de treball interempresarials i incentius a favor de la flexibilitat interna i en contra de l'abús massiu de la flexibilitat externa.