



REAL ACADEMIA DE DOCTORS

Un clam per a l'ocupació



Discurs de promoció a Acadèmic Numerari de l'

Excm. Sr. Isidre Fainé i Casas

Doctor en Ciències Econòmiques

A l'acte de la seva recepció, 13 de maig de 1997, i

discurs de contestació de l'Acadèmic de número

Excm. Sr. Joan Bassegoda i Nonell

Doctor Arquitecte

Barcelona

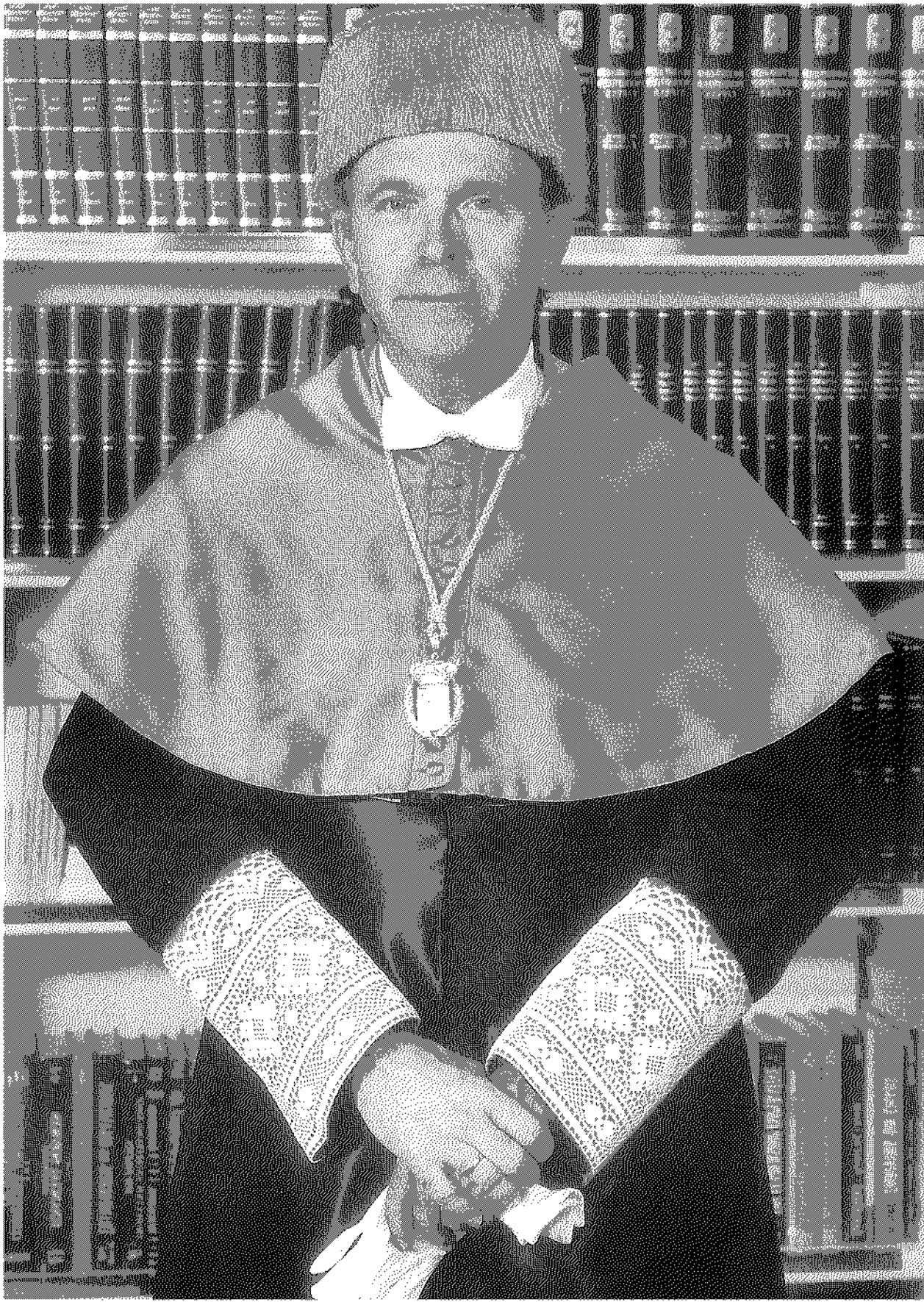
1997

Dr. Isidre Fainé i Casas

Un clam per a l'ocupació

REAL ACADEMIA DE DOCTORS

-Publicacions-



Excel·lentíssim Senyor president,
Excel·lentíssimes autoritats,
Excel·lentíssims senyors acadèmics,
Senyores i senyors,

En primer lloc, vull agrair la generositat mostrada per aquesta Reial Acadèmia de Doctors, en atorgar-me l'honor de ser un dels seus membres honoraris.

Així mateix, vull manifestar el meu agraïment a tots els excel·lentíssims senyors acadèmics d'aquesta prestigiosa Institució i, d'una manera especial, a l'excel·lentíssim senyor president i als components de la Junta de Govern.

Finalment, dono les gràcies a totes les persones que avui m'acompanyen en aquest acte solemne de possessió en el qual m'honra ingressar a la Reial Acadèmia de Doctors com a membre numerari.

I si vostès m'ho permeten, avui voldria retre homenatge a tota la gent jove i, d'una manera especial, als nostres fills per l'estímul constant que suposen per a nosaltres en el camí feixuc de les nostres vides.

El tema del meu discurs d'ingrés fa referència a una qüestió d'especial actualitat: "El problema de la desocupació".

És ben obvi que la humanitat, avui com sempre, té qüestions per resoldre. Qüestions profundes que preocupen, d'una manera o altra, tant a la immensa majoria de responsables polítics i socials com a un bon nombre d'experts en moltes disciplines que treballen en l'àmbit acadèmic o en el context d'organismes de naturalesa i finalitat diverses. I, per descomptat, a escala individual, preocupen un gran nombre de persones; ja sigui perquè pateixen el problema directament o perquè se senten implicats personalment amb els grans problemes de la humanitat.

Observant simplement la realitat del nostre entorn, veiem que cada dia hi ha més treballadors afectats per la desocupació; una amenaça que, cada vegada més, pot afectar un major nombre de persones en el transcurs de la seva vida activa. D'aquí ve que em plantejï sovint una qüestió de caràcter moral: ¿No és el dret al treball i a una vida digna un dels drets humans recollit en totes les constitucions dels països democràtics?

Quan un problema tan delicat com la manca de treball i les conseqüències de tota mena que comporta, afecta de manera important tots els països desenvolupats, no ens podem estar de preguntar en què pot desembocar una situació que destrueix llocs de treball i que sembla difícil de contenir. Tal com sosté el sociòleg nord-americà Jeremy Rifkin:

“Des de l'inici dels temps les civilitzacions s'han estructurat, en gran manera, al voltant del concepte del treball. Des de l'home cacador i recol·lector del Paleolític i l'agricultor sedentari del Neolític, fins a l'artesà de l'Edat Mitjana i l'operari de la cadena productiva dels nostres temps, el treball ha estat una part essencial i integral de la nostra existència quotidiana. Actualment, per primera vegada, el treball humà està essent eliminat del procés de producció gradualment i sistemàticament”.

“Aquest problema afecta a tothom i és viscut en la majoria dels països desenvolupats europeus amb la seva conseqüència directa: un nombre més gran d'éssers desesperats i

sense futur, molts dels quals es veuen abocats a una vida d'exclusió, fins i tot, de vegades delictiva, col·laborant d'aquesta manera a la creació d'una estructura on domina el delicte, l'abandó i la manca d'esperança”.

Una part de la solució proposada per Rifkin apunta a la reducció de la setmana laboral a 30 hores, per treballar menys temps, però donant feina a tothom, per tal que les parelles amb fills els poguessin atendre i salvaguardar així els valors de la família, la pèrdua dels quals pot causar una fractura social greu.

¿Però, és realment viable que les empreses suportin la contractació de dues persones per realitzar en dos torns la feina que actualment fa una sola persona? O bé, ¿és possible fer, en jornades reduïdes, la mateixa feina que fa una persona en jornades de 8 hores?

Aquestes i moltes altres preguntes sorgeixen davant cada solució que es proposa al tema, i això passa perquè no existeixen receptes màgiques, i perquè que es tracta simplement d'una conjunció de factors que s'han de donar necessàriament per garantir l'estat del benestar que, en més o menys grau, tenim actualment: el dret al treball i a una vida digna, a la formació i al reciclatge dels treballadors, a la primera oportunitat per als joves i a una jubilació que sigui segura i de justícia.

Jo per la meua part, no deixo de veure oportunitats de creació de llocs de treball tots els dies en la meua vida quotidiana. Veig tantes coses per fer en el món del serveis que fins i tot em costa pensar que no siguem capaços de resoldre aquest problema tan seriós que amenaça tota la nostra societat.

De totes maneres, em sembla evident que cal orientar l'economia dels països cap a un nou model de societat democràtica més justa i humana, dins d'un marc realista de lliure mercat, que sigui capaç de generar permanentment oportunitats de llocs de treball.

Perquè aquest repte tingui una solució viable i duradora es necessita l'actuació conjunta de totes les forces socials: govern, sindicats, empresaris i directius. Els uns per crear el clima social adequat per a la creació d'ocupació, els altres per establir empreses que ofereixin productes i serveis útils, i la resta per organitzar l'empresa d'una manera eficaç que permeti el seu engrandiment dins d'un nou món, més globalitzat.

I

INTRODUCCIÓ

Aquest document pretén abordar el que, segons el meu punt de vista, és una qüestió decisiva per al desenvolupament de l'home i de la pròpia societat: la creació i manteniment de llocs de treball.

S'analitzen primer els antecedents de la qüestió, les relacions entre ètica i treball, es destaca el rol de l'empresari com a element indispensable per a la creació d'ocupació i després es planteja la responsabilitat social del capital i la creació de llocs de treball en el nou model de societat que farà necessaris els compromisos de totes les parts implicades. Després d'analitzar la situació actual, intento assenyalar, finalment, un camí viable que pot contribuir a la creació i manteniment de llocs de treball. El fil conductor d'aquest treball és la tesi que el nucli, el *fondus* de la vida laboral, ha d'estar al servei de l'home i que és necessari redefinir les relacions laborals des de la concepció d'una societat més solidària.

Antecedents

Fa uns anys –possiblement no més de quinze– les empreses perseguien, entre altres objectius, l'expansió a llarg termini, la creació de riquesa i la creació d'ocupació. És difícil establir generalitzacions, però era molt corrent –a Europa i als Estats Units– que, d'una manera més o menys explícita, figuressin, en els discursos anuals dels presidents de les companyies a les juntes d'accionistes, proposicions com les següents: (1) el nostre objectiu és crear riquesa per als nostres accionistes, per als nostres empleats i per al conjunt de la societat (2) créixer sostingudament, amb l'objectiu d'assegurar la continuïtat i el progrés de l'empresa, i (3) mantenir els llocs de treball i, per mitjà del creixement i la diversificació, augmentar la plantilla d'acord amb les necessitats pròpies del procés continuat d'expansió i les millores de la productivitat dels nostres

recursos humans i materials. En la dècada dels anys setanta es va difondre en el món empresarial un nou concepte: l'anomenat balanç social. Es va estendre aleshores –amb una certa anticipació– la idea que les empreses tenien un cert “compromís amb la societat”. No n’hi havia prou de remunerar el capital distribuint una part dels beneficis en forma de dividendes. Tampoc era suficient remunerar els recursos humans (mitjançant sous, salaris i contribucions socials de diferents tipus). Es demanava a les empreses que presentessin un “balanç” on figurés, explícitament, en quina mesura havien contribuït al progrés de la societat generant “valor afegit”. Anys després –i aquesta vegada partint de les propostes que es van iniciar als Estats Units i a Alemanya– les empreses van expressar en les seves memòries anuals la seva contribució en favor del medi ambient i, més recentment, el seu respecte pels drets humans (pel que fa a la no contractació de mà d’obra infantil en els països el Tercer Món, etc.).¹

La tecnologia i la globalització dels mercats ha fet que la competència no tingui fronteres i s’estengui a altres països on, molt sovint, no es compleixen ni es respecten ni tan sols els mínims de protecció laboral que s’han aconseguit en les economies de la majoria dels països europeus.

Arran de la globalització de l’economia i de la desregulació dels mercats, la situació ha canviat radicalment. Ara els objectius empresarials semblen ser molt diferents, com a conseqüència d’algun dels factors que constitueixen bona part de la temàtica d’aquesta ponència. Els nous objectius s’estenen a diferents paï-

¹ L’empresa americana de confecció *Levy* ha mantingut un estil de gestió fonamentat en els ‘valors’. D’aquesta manera ha renunciat a fabricar els seus productes als països que no respecten els principis continguts en la Declaració dels drets humans. No obstant això, la qüestió no deixa de ser tan simple i recentment, s’ha replantejat la viabilitat d’una política d’aquesta mena, ja que la borsa de valors americana, sempre tan pendent dels comptes d’exploatació trimestrals i de tot tipus de notícies econòmiques, semblava descomptar negativament un estil de direcció que donava més importància al Tercer Món que als guanys esperats pels accionistes. En últim terme, la direcció de l’empresa va arribar a plantejar-se la pregunta següent: ¿Pot seguir cotitzant en borsa una empresa que desitja respectar els valors que es deriven de la Declaració dels drets humans a tot el món?

sos, des dels Estats Units a tot Europa; des d'Amèrica Central i Sud-Amèrica fins al Sud-Est d'Àsia. Fins i tot el Japó, que havia mantingut per espai de més de trenta-cinc anys la política d'una "ocupació per tota la vida", sembla que entri en una nova fase. S'han formulat noves expressions (ex. "downsizing" o "rightsizing") com les que es recullen, a títol il·lustratiu, al quadre núm. 1.

Quadre núm. 1:

Objectius incorrectes	Objectius correctes
"Downsizing"	"Rightsizing"
<ul style="list-style-type: none"> - Reduccions de plantilla, fins i tot dels treballadors i empleats més ben preparats i eficaços. - En alguns casos ha representat perdre capacitat d'oferta (i de quota de mercat) davant de competidors amb polítiques més adequades. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ajustament racional; no es posa en perill la supervivència de l'empresa. - Sovint s'associa aquest objectiu amb un tipus d'empresa caracteritzada per les 3F: "fast; flat; flexible". És a dir, estructura àgil, plana i flexible davant dels canvis del mercat i de la tecnologia.
"Lean and Mean"	
<ul style="list-style-type: none"> - Persegueix aconseguir una estructura organitzativa àgil, amb pocs empleats, fins i tot caient en el risc de prescindir dels millors o dels qui pertanyen al "core business" (el que constitueix la part essencial del negoci). 	

Però si això s'esdevé en el sector privat –en la indústria, en els serveis, en la banca i en la construcció–, en el sector públic

s'ha produït un moviment semblant. A la Unió Europea, perquè el tractat de Maastricht ha imposat quotes màximes al percentatge de dèficit sobre el PIB (3%) i al nivell d'endeutament de les administracions públiques (60%). Als Estats Units, perquè el Congrés propicia una política d'austeritat i contenció de les despeses socials. Evidentment, una de les primeres conseqüències d'aquelles noves concepcions, en el sector privat i en el sector públic, no podia ser cap altra que l'augment de l'atur, per la destrucció de l'ocupació, i la menor capacitat d'absorció del mercat en relació als joves que s'hi incorporen. Augmenta en tots els països –i per suposat també a Espanya– la contractació temporal (l'anomenat 'treball en precari') en el sector privat, i com a conseqüència la societat tendeix a polaritzar-se cada vegada més: (1) existeix un primer grup, certament privilegiat, que gaudeix de feina fixa i, (2) la resta, les files de la qual augmenten progressivament, han d'acontentar-se amb llocs de treball inestables (més del 95% de les noves contractacions són temporals, segons el discurs del President del Govern del passat mes d'octubre a la seu del Foment del Treball de Barcelona).

El finançament ofert pels sistemes de prestacions de desocupació ha convertit en pràctica corrent en alguns països d'Europa, la feina amb un horari reduït o el que s'anomena 'atur parcial'. Aquestes pràctiques de subocupació poden estar ocultant a l'àrea de l'OCDE una bossa de població que si es destapés podria fer augmentar l'atur total entre un 40% i un 50% de l'atur que es registra oficialment.

D'altra banda, és cada vegada més habitual, una altra divisió del mercat de treball: (1) treball qualificat, ben remunerat i poc sotmès a la competència internacional, (2) treball d'escassa qualificació, sotmès a la competència dels països amb costos salarials baixos i, consegüentment, de baixa remuneració i, (3) finalment, serveis de poc valor afegit, on els salaris baixen, especialment als Estats Units, a nivells mínims.²

² Són les feines típiques dels "fast-foods" i de les cadenes de distribució que incorporen poc valor afegit.

Crec que és inevitable plantejar-se algunes preguntes essencials, entre d'altres motius perquè la responsabilitat ens exigeix, ens 'apel·la', en el sentit que 'ésser' és 'ésser responsable'. No són qüestions que es puguin passar per alt sense més ni més, ja que altrament es podria produir una 'fractura' social, amb la pèrdua inevitable de les arrels històriques d'Europa, fundades en la solidaritat.

Davant aquesta situació que vivim, com a primera aproximació, sorgeixen immediatament dues qüestions: ¿Estem davant un nou tipus de societat, insolidària i incapaç d'oferir un dels valors més preciats (no ja el dret al treball sinó la possibilitat d'exercir-lo)? I si això fos així, ¿podem buscar noves fórmules per avançar cap a una societat més solidària, capaç de crear ocupació i d'atendre els valors de realització de la persona? Perquè, en darrer terme, tal com demostra la psicologia, el reconeixement del treball que es fa condiciona, fins a cert punt, el fet que la pròpia identitat del individu es vegi confirmada.

II DIMENSIÓ HUMANA I SOCIAL DEL TREBALL

Ètica, treball i responsabilitat social

Per a una ètica humanista, la vida de l'home és irremplaçable i insubstituïble. La vida d'una persona és única; ésser és ésser conscient i, conseqüentment, suposa l'ésser responsable. Ésser és sentir-se cridat; implica donar una resposta a l'existència. Mentre l'home conserva la consciència és responsable davant els valors de la vida. Devem a Max Scheler, dins l'axiologia, aquesta identificació dels valors que distingeix entre:

- 1) els valors de creació –la realització d'una obra, possiblement el desenvolupament d'una feina de lideratge en una organització.
- 2) els valors de vivència –els que es realitzen en la contemplació estètica, pròpia de tota manifestació artística, encara que també s'hi pot considerar l'exercici d'una activitat empresarial eficaç o bé el viure una vocació de servei.
- 3) els valors d'actitud –encara que siguin els menys apreciats, són els que sovint poden donar una certa mesura de la qualitat humana–. Poden consistir en la manera com s'afronta l'adversitat i com s'assumeix l'èxit. També té a veure amb la manera com es du a terme una feina.

L'ésser humà és finalista. És consubstancial a la persona buscar un sentit a la seva existència; i aquest sentit és una apel·lació a la seva responsabilitat i a l'exercici de la llibertat. Però el simple exercici d'una determinada professió o el fet de tenir feina no basta per donar sentit a la vida, encara que pugui representar la realització dels valors de creació o abastar el coneixement de la societat. El treball es pot molt bé constituir en l'espai en el qual el ser, únic i irrepetible, l'home o la dona, en definitiva, s'enllaça amb la comunitat i se'n fa part activa. És en aquest

moment que la seva vida pren sentit i realitza en concret els valors de vivència i actitud. No és, per tant una determinada professió la que pot materialitzar la seva possibilitat de realitzar-se, sinó el treball en si mateix.

El dret al treball és un dret fonamental i com a tal es reconeix en la majoria dels textos constitucionals, però aquí no es tracta d'entrar en la dimensió jurídica. Des d'una perspectiva sociològica, la realització de la persona –fer possible que el que una persona pot aconseguir en potència es realitzi efectivament– constitueix una responsabilitat social. L'absència de llocs de treball porta a la fractura de la convivència i, pel que fa a la persona, la situació d'atur impedeix que contribueixi al desenvolupament de la seva pròpia personalitat i a la fonamentació de la comunitat. En la fase madura del capitalisme –sigui quin sigui el títol que se li vulgui donar– el treball es desenvolupa en organitzacions i la qüestió és de quina manera la societat els ofereix els estímuls i els mitjans per aconseguir allò que esdevé, no ja una dret constitucional, sinó una de les seves finalitats essencials, per no dir un valor absolut.

Una societat que no tingui en compte la dimensió humana i social del treball queda a l'arbitri de les forces purament mecanicistes del mercat, alienes a la solidaritat i a la creació de noves ocupacions per a aquells que cada any s'incorporen al mercat de treball.

Sentit social del treball

¿Tenen, per tant, les empreses alguna responsabilitat social? Evidentment sí, tal com intentaré desenvolupar a continuació. Ara bé, ¿abasta aquesta responsabilitat social la manera com es desenvolupa l'exercici del treball o l'acompliment de les funcions? No existeixen respostes immediates, però possiblement podré aportar algunes aproximacions al tema.

Quant a la primera qüestió, la responsabilitat de l'empresa en sentit ampli, crec que ha estat reconeguda des d'angles dife-

rents. Des de la perspectiva de l'economia, diversos autors han reconegut la necessitat d'atenuar –si no de corregir– la lliure acció de les forces del mercat. Ja que una cosa són els plantejaments teòrics, formulats a partir dels models de l'economia del benestar i, una altra, les aplicacions a la realitat concreta de cada país o de cada economia. Alguns models postulen, a partir de Pareto, que la competència perfecta porta a l'assignació eficient dels recursos i a l'òptim social (entenent-ho en el sentit que qualsevol canvi que es produís en aquella assignació dels recursos de la societat redundaria en perjudici d'algú).

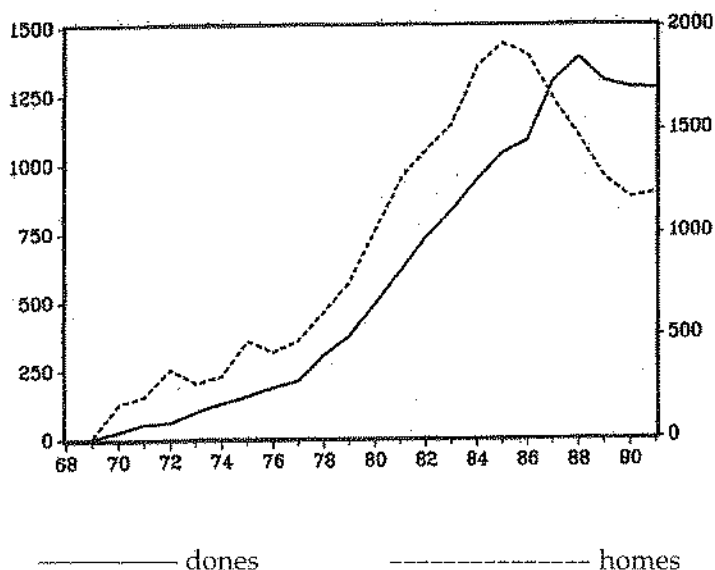
Ara bé, el lliure joc d'aquestes forces del mercat, en no poques situacions i sota circumstàncies que no tractaré aquí, porta a bosses d'atur crònic i a situacions de marginalitat d'una part de la població que està menys preparada per adaptar-se al progrés tecnològic. Per tant, caldrà introduir alguna correcció o ajustament per evitar que una part de la població en edat activa quedi permanentment al marge del món del treball.

Tenint en compte, a més, que determinats grups socials resulten més afectats que d'altres per l'atur:

- Els joves: pateixen una taxa d'atur molt superior a la dels adults en els països europeus que no estan dotats d'un sistema de formació seriós.
- Les dones: A la Comunitat Europea, a excepció del Regne Unit, estan més afectades per l'atur que els homes –vegeu quadre núm. 2–.
- Les regions desfavorides: Les desigualtats regionals dins d'un mateix país són molt més accentuades a Europa que a Austràlia o als Estats Units. Són especialment greus a Alemanya (després de la reunificació), Finlàndia, Espanya, Itàlia i Portugal.

A PARTIR DE 1987 EL NOMBRE DE DONES EN ATUR SUPERA EL DELS HOMES

Quadre núm. 2:

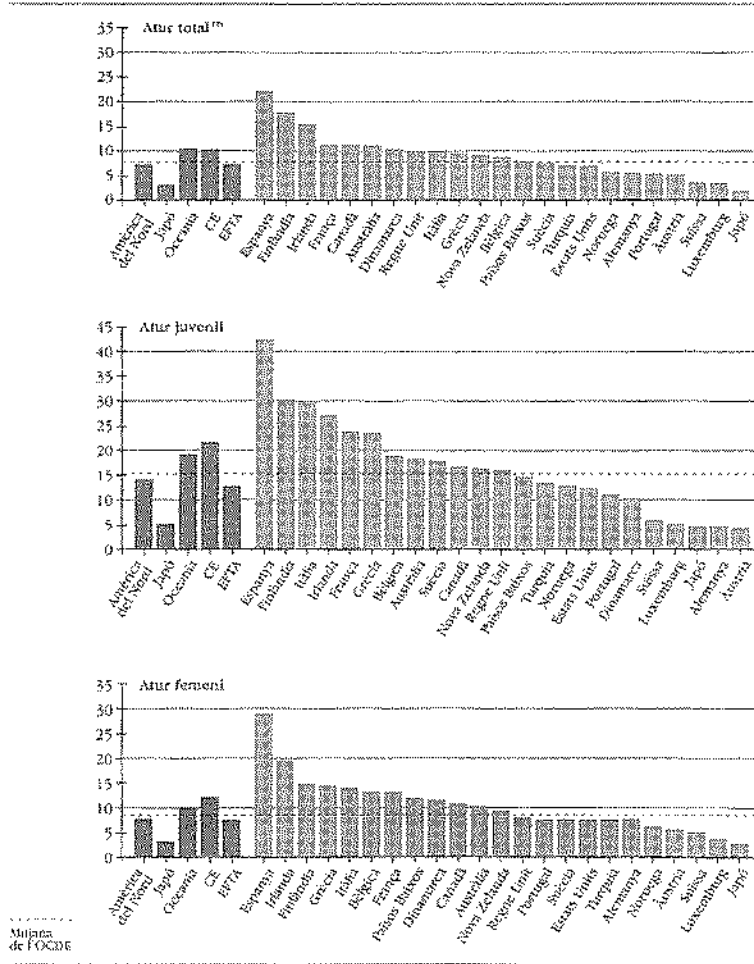


Al quadre núm. 3 podem observar com Espanya destaca especialment, molt per sobre de la mitjana d'atur total, l'atur femení i l'atur juvenil dels països de l'OCDE.

La funció social de les empreses ha estat reconeguda recurrent fins i tot a una sèrie d'arguments purament econòmics. En primer terme, la resposta de les empreses a les necessitats socials ha estat sempre contemplada des del pla dels mercats financers com una certa "inversió", tota vegada que pot afavorir la seva imatge davant els consumidors. Però des d'un altre pla, la responsabilitat social s'ha vist recomanada des de la perspectiva d'aquells qui advoquen per la reducció del paper dels poders públics i afavoreixen plans d'acció que haurien de dur a terme organitzacions privades d'índole diferent. Es tractaria, en definitiva, d'acotar el grau d'intervenció del que és públic i donar més protagonisme al sector privat.

Quadre núm. 3:

TAXES D'ATUR⁽¹⁾ 1993
(Percentatge)



(1) Tots els països estan classificats en ordre decreixent.

(2) Taxes d'atur estandaritzades establertes per l'OCDE, llevat d'Àustria, Dinamarca, Grècia, Luxemburg, Suïssa i Turquia.

Però si la responsabilitat social de l'empresa s'entén en un sentit més profund, és a dir, sota la concepció moderna que en el si de les empreses s'ha de tendir també al desenvolupament de les persones –i no simplement en el seu paper d'empleats o

treballadors–, quant a l'espai en què aconseguen el reconeixement de la seva personalitat (i no purament la funció que compleixin), la visió s'enriqueix notablement. Aquesta concepció arrenca d'una nova manera de veure les empreses o organitzacions: es tenen en compte com a institucions en les quals els treballadors aprenen col·lectivament i exerciten l'aprenentatge. Al capdavall, en el sentit de **Max Weber**, en la societat capitalista moderna el treball es realitza mitjançant les organitzacions. No es tracta de dur a terme una simple funció –cosa més pròpia de les organitzacions burocràtiques–, sinó de participar en un projecte que es desenvolupa per mitjà de processos en el qual l'empresa és capaç de convertir en realitat el potencial de cada persona. És a dir, de treballar en i per a 'organitzacions intel·ligents', que aprenen de si mateixes i contribueixen al desenvolupament de les diferents facetes de la personalitat. En aquesta concepció hi ha elements que tenen alguns antecedents que requereixen d'una certa perspectiva històrica. En l'essencial, es planteja una relació estreta entre l'ètica dels negocis i allò que és cognitiu.

Li devem a **Kholberg** la introducció d'un model cognitiu que té implicacions ètiques profundes. Segons **Kholberg**³:

“la conducta moral és una conducta que està governada pels judicis morals; encara que el judici moral no sempre es trasllada a una acció determinada”.

És a dir, sense judici moral no existeix pròpiament una acció moral. Per ell, el contingut de la moral és la decisió, mentre que

³ Nota bibliogràfica sobre **Kholberg**, L: Un dels treballs científics més recents i metòdics al voltant de les implicacions de l'obra de **Kholberg** en el camp de l'ètica és la tesi doctoral de **Josep Maria Lozano**, titulada *Ètica i gestió*, Barcelona, 1995. La bibliografia més recent sobre **Kholberg** es pot consultar en els textos següents: **Kholberg** (any 1985) “The just community Approach to moral Education in theory and Practice”, a *Moral Education: theory and application*, de **M. Berkowitz** y **F. Oser**, Londres, **Lawrence Erlbaum**, pp. 27 a 87. Però, sense cap mena de dubte, el treball fonamental es pot trobar en els mateixos textos de **L. Kholberg**, “The cognitive development approach to moral education”. *Phi Delta Kappa*, 56, pp. 670 a 677. Hi ha un text en castellà que analitza les investigacions de **Kholberg**. Vegeu, en aquest sentit, **J. Jordan** i **F. F. Santolaria**, amb el títol *La educación moral, hoy. Cuestiones y perspectivas*. Barcelona, 1987, pp. 85 i següents.

el judici moral ve donat pel procés cognitiu pel qual s'articulen els motius gràcies als quals es reconeix que una de les opcions plantejades en un conflicte és més adequada que una altra.

Kholberg ha exposat ordenadament sis passos, alguns dels quals són clarificadors per entendre el paper social de les empreses que afavoreixen el desenvolupament dels treballadors com a persones. En cada pas es donen tres dimensions: 1) la de tipus cognitiu 2) l'afectiva i 3) la d'interrelació social.

Cada pas suposa un progrés o avenç respecte del pas anterior, és a dir, no es donen de manera discontinua. Representen una seqüència o gradació d'avenç en sentit ascendent, des de l'acceptació de l'autoritat, per por al càstig, fins al ple exercici de la responsabilitat, en funció d'uns principis ètics universals, entesos no en el sentit de l'anomenat 'imperatiu categòric' de Kant.

Descripció dels passos⁴

Pas 1: és el més primari i el que és present en societats on no s'ha desenvolupat la democràcia industrial: es defineix per l'existència d'una autoritat formal que s'obeeix per temor al càstig.

Pas 2: seria el propi del sistema d'economia de mercat, per tal com l'acció de les forces que hi actuen es produeix lliurement. Deixat a la seva pròpia inèrcia, no existeixen ajustaments que corregeixin els desequilibris que es puguin generar o les situacions d'injustícia que el propi sistema tendeix a provocar o a induir per la seva pròpia naturalesa d'acció cega i sense control. La conducta rectament moral s'entén, sota aquest estadi, en el sentit d'un tracte imparcial, purament individualista, proper al "do ut des".

⁴ La descripció dels sis passos segueix les línies exposades per Josep Maria Lozano, *loc. cit.*, capítol VI.

Pas 3: suposa un grau de coneixement superior, que no queda ancorat en el mode purament individualista del pas anterior, més propi d'una versió neoliberal de l'economia; en aquest pas s'atén les expectatives dels altres i té un caràcter interpersonal. En aquesta concepció sembla que hi tingui cabuda un cert sentit humanista i, en qualsevol cas, les relacions laborals hauran de tenir en compte la dimensió social del treball.

Pas 4: la visió fins a cert punt humanista del pas anterior s'amplia i la dimensió social domina en les relacions laborals. Ara es tracta de normes de conducta en les el que el que compta és el manteniment d'un sistema social determinat. És a dir, cal complir amb els deures i els compromisos que un ha adquirit amb la societat a què pertany. En el cas d'una empresa, es tractaria de complir els procediments, les normes i els reglaments, perquè convé al bon funcionament de l'organització i afavoreix l'entesa dels agents socials.

Pas 5: les decisions morals es plantegen en termes de valors, drets o principis que podrien ser acceptats o ser acceptables per als individus que constitueixen una societat determinada.

Pas 6: és el de principis ètics universals, suposa que s'actua d'acord amb normes ètiques de caràcter universal.⁵

Una vegada plantejat el model de Kholberg pot convenir posar-lo en relació amb el lideratge de les organitzacions. En primer

⁵ Les qüestions de tipus ètic, en el seu fonament teòric, desborden l'objecte d'aquesta ponència. No obstant això, els treballs de Kholberg tenen implicacions per al món de l'empresa i, d'una manera especial, amb l'ètica del treball. Amb aquesta finalitat, tot seguit recollim alguns dels plantejaments sorgits arran d'aquestes aplicacions en l'ètica en general, seguint l'obra de J.A. Meecham (ed.), *Contribuciones para el desarrollo humano*, editada per Karger (pàgina 7 i següents): "l'explicació dels passos com a base d'una teoria de l'acció moral i del raonament de justícia". L'estat actual de la teoria i la investigació demostra Kholberg i els seus col·legues pretenen estendre la teoria del desenvolupament dins del raonament de justícia per tal de justificar de forma més efectiva l'acció moral (Kholberg i Candee, 1983). D'aquesta manera una part de l'objectiu és construir una teoria més completa sobre el desenvolupament moral que ve donat per la teoria del raonament de justícia en sí mateix.

terme i en el pla de les empreses, el salt d'un pas a un altre no és automàtic. Només es dona mitjançant la interacció dels individus amb el seu entorn. En aquest sentit, els passos primer i segon es correspondrien amb els models de les organitzacions burocràtiques, dirigides per individus mancats de dots de lideratge, en les quals els treballadors accepten l'autoritat com una cosa imposada i sempre sota el temor a la repressió per conductes que puguin ser objecte d'algun tipus de penalització (pas 1) o perquè és el més convenient (pas 2).

En l'extrem oposat, quan hi ha un grau cognitiu més gran –pas 6– la persona es mou en un espai de llibertat. L'empresa tindrà, molt probablement, dirigents que són veritables líders, és a dir, directius reconeguts, acceptats i seguits, perquè d'altra manera difícilment es podria donar l'exercici de la llibertat. Els treballadors –i la pròpia organització– aprenen en el desenvolupament dels processos. Es tractaria d'organitzacions en les quals s'exercita l'aprenentatge i, en aquest sentit, l'ampliació de l'esfera dels coneixements, l'augment del grau de consens, enriqueix la personalitat dels treballadors i fa possible que arribin a ser allò que potencialment poden assolir quan se'ls dona l'oportunitat de desenvolupar els seus dots i les seves capacitats. Aquest punt enllaça amb la concepció moderna de liderat, que pot (i ha d') existir en cada lloc de treball.

El treball com una necessitat sentida per a l'home

Des del mateix inici de la consciència, l'home sent la necessitat de treballar, de ser útil. Ja en el relat de la creació de l'home la Bíblia ens diu que ha estat creat per treballar. És a la feina on l'home troba tota la seva plenitud, on pot desenvolupar la seva personalitat i mostrar els trets de la seva individualitat.

Un home sense feina és un home desorientat, buit, sense missió, en el qual el perquè de la seva existència no té cap sentit.

Al llarg de la vida i en el tracte continuat amb persones de distinta situació social, quan em trobo amb un home sense professió, per molts diners que tingui, em produeix més que res una certa tristesa la seva manca de vitalitat i d'ideals de millora en aquesta vida.

Tal com diu F. S. Sheed:

“L'home s'empobreix afectivament si no se li permet desenvolupar les seves facultats d'acció en grans grups amb els seus semblants. Les facultats no usades, les necessitats no satisfetes, disminueixen cada vegada més la vitalitat. La vitalitat prové naturalment de la salut; ara bé, una cosa està sana quan és plenament ella mateixa i funciona plenament i lliure com el que és. Hi ha un intercanvi vital entre el ser i l'obrar; qualsevol obstrucció en un sentit o altre és destructiva”.⁶

⁶ *Sociedad y sensatez* de F. J. Sheed, 2ª edició 1979.

III

DIRECCIÓ I LIDERATGE EN LES ORGANITZACIONS EMPRESARIALS

Després d'analitzar la dimensió humana i social del treball analitzo breument, a continuació, quin paper juguen les responsabilitats ètiques en la consecució d'una societat més solidària i d'unes empreses més disposades i més ben preparades per a la creació de llocs de treball.

Responsabilitat social del capital

Després de la caiguda del Mur de Berlín podria semblar que, una vegada abandonat el model de planificació central dels països de l'Europa de l'Est, el sistema d'economia de mercat passava a ser el model únic, fins a cert punt alguna cosa així com el paradigma genuí per al desenvolupament del capitalisme.

Tanmateix, en els últims cinc anys, encara que en diferents graus, en el desenvolupament del capitalisme s'han accentuat algunes diferències que han conduït a una certa bipolarització: per una banda hi ha l'anomenat 'shareholder capitalism', representat pels sistemes que imperen als Estats Units, al Canadà i a la Gran Bretanya. I, per una altra banda, amb lleugeres variants, el que s'ha anomenat 'stakeholder capitalism' representat, amb certes diferències, per Alemanya i Àustria i, a l'altre extrem –geogràfic i cultural– pel sistema que s'ha desenvolupat al Japó. Una traducció d'aquest terme, més o menys apropiada, podria ser la de "capitalisme participatiu". Les diferències són importants i les implicacions de cada un d'ells van més enllà del que podria ser un interès purament acadèmic, ja que s'està convertint en el centre d'un debat que ens compromet a tots. La qüestió es podria plantejar en els termes següents: ¿Estan obligats els dirigents d'empreses a donar una resposta a les necessitats de la societat, entesa en el seus 'stakeholders', és a dir els empleats, la comunitat i, per descomptat, els accionistes?

Destaquem, en primer lloc, les característiques del 'shareholder capitalism'. Sota aquesta concepció, els directius de les empreses han de procurar, com a últim objectiu, aconseguir el màxim valor de les accions per als seus accionistes. Atès que es tracta del model típic dels països on la borsa financia més de dues terceres parts de les necessitats de capitals a llarg termini de les empreses –emissions d'accions i obligacions–, els comptes de resultats, i per tant les gestions, es plantegen sempre sota la perspectiva de la rendibilitat dels accionistes; els resultats trimestrals se segueixen amb la màxima atenció i les empreses han de pagar dividends suficients per atreure o per mantenir els inversors, mentre que les empreses japoneses poden pagar dividends baixos, ja que no els preocupa tant les expectatives dels accionistes com el creixement de l'empresa, gràcies a un procés d'autofinançament major.

Des de la perspectiva del món anglosaxó, no és en absolut contradictori veure com als Estats Units hi ha companyies que, tot i tenir beneficis creixents per acció –i per tant cotitzacions en alça– intenten maximitzar els preus de les accions retallant encara més les plantilles, fins arribar a l'extrem que ha estat qualificat de "downsizing". És a dir, no es redueixen plantilles perquè l'empresa necessiti ajustar costos⁷ –una qüestió que mai pot arribar a la seva última expressió– sinó que, fonamentalment, es reajusten les plantilles sistemàticament perquè els accionistes vegin com es maximitza el valor de les seves accions.⁸

No cal dir que no es deu a l'atzar el fet que, mentre que els beneficis de les empreses augmenten, els salaris reals dels treballadors americans han tingut una tendència decreixent en els úl-

⁷ Als Estats Units no es discuteix ja que la caiguda dels marges ha d'escometre's mitjançant la reducció de plantilles fins que els costos unitaris siguin competitius, sinó el fet que els salaris reals disminueixin, mentre augmenten en general els beneficis de les empreses.

⁸ Hi ha casos, relativament recents, especialment en la indústria electrònica americana, on les fortes reduccions de plantilles van ser una conseqüència de la inadaptació de les companyies davant els canvis de la tecnologia i dels mercats. Però els més recents –com en el cas de "ATT"– no són d'aquest tipus ja que, en gran mesura, és el resultat del desplaçament d'una part dels llocs de treball cap a empreses filials.

tims anys. Fins ara l'opinió pública d'aquells països no semblava que s'hagués preocupat per contradiccions d'aquesta mena. Durant molts anys es va acceptar la creença que "el que es bo per a la companyia "X" és bo per als Estats Units". Ara ja no és així.

Al Congrés dels Estats Units, el president va demanar a les empreses americanes que posessin més atenció a una nova estratègia:

"(..), es tracta d'aconseguir beneficis a llarg termini abans que guanys a curt termini... i repartir els fruits de l'increment de productivitat entre els seus treballadors".⁹

L'Administració Clinton ha plantejat la qüestió en termes més extrems, desacostumats en els mitjans americans. En unes declaracions fetes al *New York Times*, recollides per *The Economist*, Robert Reich mantenia que les companyies han abandonat les seves responsabilitats amb els seus empleats i la comunitat.

"(..), el capitalisme global electrònic ha destruït l'ajustat sistema d'inversió sota el qual els líders de l'Amèrica industrial solien tenir cura d'equilibrar els interessos d'accionistes, empleats i del públic en general..."¹⁰

Segons *The Economist*, Reich proposa "un impost penalitzador en companyies que fracassin en la seva responsabilitat de mantenir treballs i sectors".¹¹

Els models alemany i austríac de 'Capitalisme participatiu'

Fins fa poc –mentre els efectes de la unificació no van incidir en el dèficit públic ni en l'augment d'impostos– el 'Capita-

⁹ Vegeu, en aquest sentit, l'editorial de *The Economist*, 10 febrer de 1996.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ *Ibid.*

lisme participatiu' de l'Europa Central va estar representat pel model de coparticipació que després de la II Guerra Mundial es va desenvolupar a Alemanya. Les notes característiques estan sotmeses a un procés de canvi però, en general, el model es va destacar per quatre notes distintives:

(1) feina quasi per tota la vida, almenys per als treballadors que es consideraven com a constituents de la part essencial de l'empresa,

(2) quan els acomiadaments eren inevitables, com a conseqüència del fet que les empreses es veien sotmeses a una forta pressió, les companyies havien de dissenyar 'plans socials' per atenuar els efectes de les reduccions de plantilles sobre la comunitat, al mateix temps que eren preceptius els informes dels Consells de Treball, en tant que representants dels treballadors,

(3) en alguns casos, les empreses es veien forçades a haver d'escollir els qui s'havia d'acomiadar, i, generalment, ho havien de fer funció no tant de les seves capacitats i competències sinó de la seva edat i situació familiar, i

(4) a Alemanya, els empleats participen en la gestió de les empreses, almenys en la mesura que estan representats en els 'Consells de Supervisió' de totes les grans empreses públiques.

El model alemany de banca universal ha permès –si no afavorit– que els grans bancs tinguessin participacions industrials desacostumades en altres països europeus (i per descomptat impensables en el model anglosaxó, de banca especialitzada). De tota manera, aquest model sembla que ara canvia, en primer lloc perquè arran d'una disposició recent, tots els inversors alemanys estan obligats a fer públiques les seves tinences d'accions o participacions que superin el 5% del capital de l'empresa participada. La major transparència pot induir un possible procés de desinversió i, per una altra banda, pot afavorir les col-

locacions de capital a la borsa de Wall Street i, en una mesura no menor, a la de Londres, cap a on s'han ja encaminat algunes grans companyies industrials alemanyes.

¿Tendeix el Japó cap a un cert model de 'capitalisme participatiu'?

La responsabilitat social del capital al Japó no es pot comparar amb la concepció que tenen els països d'Occident. El seu model té més relació amb el que s'anomena "stakeholder capitalism". Encara que la 'feina per tota la vida' pot semblar la norma general i, per tant, pot suposar la protecció dels treballadors davant l'atur, el cert és que només afecta una part de la població¹². Tal com ha assenyalat *The Economist*:

"Seguint un procés de selecció rigorós, a la majoria dels asalariats (sense incloure-hi les dones), se'ls ha garantit, tradicionalment, feines per tota la vida. Una altra part dels treballadors és menys afortunada, amb contractes temporals i amb el risc de ser acomiadats per regulació d'ocupació cada vegada que l'economia perd força".

La responsabilitat social del capital és, per tant, limitada, però un factor nou pot alterar, si no transformar seriosament les bases del model, per la via de la pressió que exerceixen els fons d'inversions. En efecte, al Japó augmenten les demandes en favor d'un ajustament que promogui un cert 'capitalisme participatiu'. Fins ara, els fons de pensions havien acceptat rendiments baixos en les seves carteres d'accions de grups industrials japonesos, nominades en iens. Ara bé, és molt probable que l'envelliment de la població japonesa obligui a aquests fons de pensions a pagar en efectiu sumes gegantesques. Aquests desemborsaments només seran possibles, en gran mesura, si les companyies paguem dividends majors. Tal com ha assenyalat una revista especialitzada:

¹² Alguns bancs japonesos han introduït el sistema "up or our", és a dir, o se segueix una carrera ascendent o s'és desplaçat. Els empleats que no aconseguixin la posició que se n'espera a l'edat de quaranta anys se'ls envia a gestionar bancs o agències secundàries.

“(…) Un intent recent de les asseguradores japoneses, adreçat a reduir els pagaments als fons de pensions va provocar l’ame­naça de canviar els fons de pensions a gestors estrangers...”¹³

Tant el Japó, com Alemanya, han registrat canvis impor­tants en la manera de finançar les seves empreses industrials. La pressió de les demandes socials, derivades de l’economia del benestar, són més fortes a Alemanya que al Japó, però també en aquest país s’observa un moviment en favor de protegir un mo­del més pròxim al “stakeholder capitalism”.

Per concloure, la responsabilitat social del capital es planteja ara sota una nova perspectiva que tindrà conseqüències gens menyspreables per a la borsa i per al finançament de les empre­ses. Però no tindrà menys importància la seva incidència en fa­vor d’aquells que necessiten una protecció social més gran per­què el mercat els deixa al marge de la societat. La perspectiva des del punt de vista moral, de la qual es deriven els acords so­cials, és la de qualsevol individu racional que reconeix la natu­ralesa de la moralitat o el fet que les persones són éssers finalis­tes que han de rebre un tracte apropiat.

El ‘rol’ de l’empresari¹⁴

El paper del líder és tan antic com les civilitzacions princi­pals: trobem referències concretes als escrits de Plató¹⁵, Plutarc i

¹³ Cfr. *The Economist*, edició del 10 de febrer de 1996, p. 25. La importàn­cia de la demanda de diners en efectiu per part dels fons de pensions japonesos podria comportar, en el futur, un desplaçament de fons cap a carteres nomena­des en dòlars USA, en marcs alemanys i en francs suïssos, segons els dividends en efectiu que les companyies estrangeres ofereixin, normalment molt supe­riors al “pay-out” usuals entre els grans conglomerats japonesos que cotitzen a les borses de Tòquio i Osaka.

¹⁴ Aquest apartat recull, en resum, el text de la ponència que vaig presen­tar com a acadèmic numerari de la Reial Acadèmia de Ciències Econòmiques i Financeres (Barcelona, 03/12/92).

¹⁵ Plató, a *La República*, distingia tres tipus de líders: (1) el filòsof-home d’Estat, que podria regir la república amb la raó i amb mesures justes; (2) el co­mandant militar, que podria defensar l’Estat i fer valer la voluntat de governar, i (3) l’home de negocis (en el sentit de la Grècia clàssica), capaç de procurar per les necessitats dels ciutadans i satisfer les seves apetències més elementals.

de Juli Cèsar. Per als antics egipcis, el líder havia de tenir autoritat, estar dotat del do del discerniment i comportar-se d'una manera justa¹⁶. A la Grècia clàssica, Homer va distingir a La Ilíada les característiques del lideratge en els seus distints personatges: (1) justícia i bon criteri (en Agamèmnon); (2) saviesa i consell (en Néstor); (3) sagacitat i cautela (en Ulisses); (4) valor i acció (sens dubte les qualitats més notòries d'Aquil·les, el prototip d'heroi a qui tots ens referim encara avui). En general, totes aquelles qualitats eren admirades pels grecs clàssics perquè se suposava que el líder estava adornat amb els millors atributs.

Però sens dubte una de les distincions més precises és la que ens ha transmès el Dret romà, quan distingeix entre el poder formal, "potestas", el que es deriva del lloc que ocupa una persona per complir les seves ordres, i la "auctoritas", l'autoritat que aquella mateixa persona pot tenir o no, per la qual les seves ordres són acceptades sense que li calgui aplicar cap coacció sobre els seus subordinats. Aquesta última –que consisteix en un poder personal veritable– neix de la lliure acceptació dels qui obeeixen les ordres que emanen del seu superior jeràrquic.¹⁷

Tot directiu té elements de poder formal (pel fet que està en condicions d'augmentar les remuneracions, de promoure les persones o d'acomiar-les) així com un cert grau de l'autoritat o del poder personal que neix del reconeixement que aconseguen dels seus empleats, pel fet que aquests considerin que les seves ordres són adequades i que val la pena acomplir-les ja que, al capdavall, redunden en bé de tots.

Ara bé, l'únic mitjà pel qual un directiu es pot guanyar l'autoritat davant els seus subordinats és la confiança que és capaç de generar. Aquesta és una de les característiques dels líders:

¹⁶ En la revisió de tipus històric vegeu, Bernard M. Bass, *Stogdill's Handbook of Leadership. A survey of theory and Research*, 1981, The Free Press, New York.

¹⁷ Cfr. María Nuria Chinchilla, *¿Empresa o negocio?: Distintos enfoques para la dirección de personas en las organizaciones*, Nota tècnica FHN-216 de la Divisió d'Investigació d'IESE, Barcelona, 1990, p. 9.

la seva capacitat per suscitar confiança. El directiu es va fent creditor a l'autoritat –com alguna cosa que se li ‘confereix’, no que li ve donada sense més ni més– en la mesura que no perdi la confiança dels seus empleats. L'autoritat es perd quan es produeix un ús incorrecte del poder, que pot reduir-se a tres casos:¹⁸

1) **Ús injust del poder:** per acció, prendre a algú allò que li pertany, o per omissió, no donar-li o no reconèixer-li alguna cosa que li hauria de pertànyer.

2) **No fer ús del poder quan s'ha d'exercir:** el no prendre mesures adequades en el moment oportú, quan tothom ho espera o quan la situació ho demana.

3) **Fer un ús inútil del poder:** és el cas dels directius que, en l'afany de demostrar autoritat als seus subordinats, imposen una sèrie de normes i limitacions innecessàries, que restringeixen la llibertat d'acció dels empleats i frenen el desenvolupament del seu potencial.

Desenvolupament permanent d'oportunitats

El ‘rol’ de l'empresari és bàsic en la societat actual: necessitem persones que siguin capaces de veure les oportunitats que el mercat els presenta per a la creació de riquesa i la satisfacció de necessitats útils. Amb això s'aporten els recursos necessaris per satisfer el cost del capital, correspondre a la feina feta de tota la plantilla i pagar els impostos. Aquesta oportunitat de negoci, que amb la seva visió ha intuït l'empresari, l'haurà d'entendre en un sentit globalitzat i universal. Acabarà competint amb altres empresaris que sorgiran imitant i millorant els productes que ha creat.

Aquesta batalla per la millora del servei no acabarà mai, ja que aquest procés competitiu s'enriquirà amb noves tècniques

¹⁸ Per un tractament més ampli, *Cfr.*, María Nuria Chinchilla, *loc. cit.*, i les publicacions de la Divisió d'Investigació, IESE (Barcelona).

que portaran a la creació de nous productes més sofisticats. En la popularització dels productes respectius hauran de confluïr moltes accions a fi que aquest producte es consolidi en el mercat. Els serveis de venda i de manteniment seran claus en el cicle de vida del producte i/o servei. D'ací la gran necessitat de crear en totes les nacions un ambient favorable perquè sorgeixin 'emprenedors' que puguin ser capaços de dur a terme la creació d'empreses, l'únic camí per a la regeneració de nous llocs de treball.

La motivació a la feina

La motivació és una cosa personal, pròpia de cada individu. No es pot determinar des de fora i no és en absolut manipulable. Al treballador, se li podran presentar estímuls, referències o motius a fi que ell mateix decideixi què s'estima més, quina serà la seva acció. Serà sempre ell, en darrer terme, qui decideixi el curs de les seves accions. Existeix, en matèria de models organitzatius, un plantejament que té en compte aquella orientació.

En el model humanista, les organitzacions de tota mena són considerades institucions que tenen per objecte no aconseguir solament uns resultats econòmics –dels que depèn en darrer terme la seva estabilitat i expansió futures– sinó, a més a més, la identificació de les persones amb els objectius i la raó de ser del negoci. Així com en el model mecanicista només es considera el que la persona fa, el model humanista o antropològic té dues dimensions addicionals, fins a formar un prisma: no es tracta solament del resultat, sinó de com s'ha aconseguit i amb quina finalitat se n'ha buscat la consecució.

Em sembla que és un plantejament perfectament en consonància amb els esquemes de lideratge que vaig desenvolupar fa uns anys, ja que, deixant de banda l'estil persuasiu i transformador del líder, s'ofereix als seguidors una visió d'avenç i aquests se senten atrets per la imatge de progrés. Això pot passar fins i tot en el cas que no obtinguin una remuneració imme-

diata o bé una compensació material directa. Ells volen ser participants d'un projecte comú que els atreu i se senten motivats per aconseguir els mateixos objectius.

Històricament, aquest model va tenir l'origen als Estats Units. Arran de les investigacions de camp en els tallers de Hawthorne en la dècada dels anys quaranta, aquesta concepció es va estendre quan experts i directius es van posar a indagar què és el que motiva les persones a treballar i per què, en molts casos, no n'hi ha prou amb la simple remuneració per explicar els resultats que s'obtenen quan hi ha d'altres tipus de motivacions. Chester Barnard¹⁹, un dels pioners d'aquesta orientació, ho va exposar molt clarament quan va plantejar el següent:

“M'ha estat impossible avançar en l'estudi de les organitzacions... sense enfrontar-me amb algunes qüestions de fons com aquestes: Què és un individu? Què volem dir quan fem servir la paraula persona? Hi ha una temptació que consisteix a evitar aquest tipus de preguntes tan difícils de contestar, i deixar que siguin els filòsofs i els científics qui ho facin, els quals, per cert, fa segles que no es posen d'acord. Però un s'adona que, encara que tractem d'evitar donar una resposta definitiva a aquestes qüestions no per això podem evitar d'encarar-nos-hi. Les estem contestant sempre, encara que sigui de manera implícita, quan formulem qualsevol judici sobre l'actuació de les persones. I, el que és més important, tothom, i especialment els líders, els directius i els executius, actuen sobre la base d'uns supòsits que impliquen que ja han donat una resposta a aquelles qüestions, encara que poques vegades en siguin concients”.

En aquest model, es tenen en compte les empreses com a *institucions* que tenen una finalitat doble:

1) Aconseguir l'eficàcia en l'ús dels recursos i la consecució de resultat.

¹⁹ *The function of the Executive*, capítol 1, Harvard University Press, Cambridge, 1938.

2) Aconseguir que els seus membres se sentin identificats amb l'empresa i amb els seus objectius.

En síntesi, mentre que en altres models d'empresa es considera només "allò que l'empresa fa", i/o "com ho fa", en el model humanista, importa –a més a més– de manera especial, el "per què es fa" el que s'està fent, donant un sentit ple a tota la realitat que coordina.²⁰

Aquest model humanista (antropològic) considera tres tipus de motius:

1) Els motius extrínsecs.

Són els que se situen en una persona diferent de la qui fa la feina o desenvolupa la funció. Per exemple, el venedor pot tenir una motivació extrínseca, donada per la retribució que espera aconseguir –potser mitjançant una comissió variable o per la lloança que rebí del seu cap immediat–. Però cap programa de vendes o de prestació de serveis pot tenir èxit a la llarga si els empleats, juntament amb les motivacions de tipus extrínsec, no es fan seves les motivacions que van més enllà de la pura retribució material.

2) Els motius intrínsecs.

Són els que neixen de l'acompliment d'una feina. Per exemple, en una feina de tipus comercial la motivació de tipus intrínsec pot procedir del seu desig d'assolir una certa xifra de vendes o penetrar en un sector del mercat determinat, perquè per a ell és un repte o perquè l'aconseguir els objectius que s'ha proposat²¹ és una prova de la seva vàlua davant altres competidors. Evidentment, conti-

²⁰ Cfr., María Nuria Chinchilla, J.A. Pérez. Nota tècnica FH-262 de la Divisió d'Investigació de l'IESE, 1990, Barcelona.

²¹ El paper de la fixació d'objectius en el camp de la direcció empresarial mereix una atenció especial. En la mesura que l'home és un ésser finalista –que es mou per motivacions i, en darrer terme, pel seu desig de donar un sentit a la seva feina–, quan un equip s'imposa a ell mateix una sèrie d'objectius, acceptats lliurement, o sovint negociats, els resultats de l'empresa es potencien. No-

nuarà existint el rerafons de la remuneració econòmica, però en aquest tipus de motivacions hi compta també la satisfacció per la feina ben feta, l'orgull per aconseguir certes fites, etc.

3) Els motius transcendents.

En aquest cas es tracta de l'abast, respecte d'altres persones, dels resultats que es desprenen de l'acció. En el mateix exemple anterior del venedor, aquells motius poden consistir en el desig de donar un servei millor als clients, o bé en el propòsit de millorar el seu coneixement dels productes del mercat, orientant-los cap a allò que convé més als seus clients segons les seves necessitats concretes, i no exclusivament la simple realització d'una venda.

El normal és que, en qualsevol acció, hi siguin presents aquests tres tipus de motius. Qualsevol professional de l'empresa, sigui quin sigui el càrrec que ocupi, es mourà en la seva activitat per guanyar diners, per fer coses que li resultin atractives, per a les quals se senti preparat i, també, per prestar un servei i fer alguna cosa bona per als qui treballen amb ell. No obstant això, el pes de cada un d'aquests tres tipus de motius –extrínsecs, intrínsecs i transcendents– serà diferent per a cada persona i, així, podem dir que hi ha persones amb estructures motivacionals de major o de menor "qualitat".

La qualitat motivacional d'una persona ve determinada, precisament, per la sensibilitat que té per ser motivada per cada un d'aquells tipus de motius i va canviant amb el temps, ja que

vament, els líders són els que dominen l'art d'aconseguir que siguin els seus seguidors els que es fixin ells mateixos els objectius, dins d'un pla de millora i d'avanç. Quan això passa, els resultats assolixen quotes insospitades i es mantenen d'una manera sostinguda. Al contrari, els objectius que s'imposen, quan –en l'expressió corrent vénen "de dalt", són difícilment acceptats i, a la llarga, han de ser substituïts per altres metes, perquè perden credibilitat i, consegüentment, eficàcia motivadora.

estem davant una realitat dinàmica que aprèn amb l'operativa diària. Així doncs, els tres tipus de motius es ponderaran de manera diferent, segons que l'aprenentatge motivacional sigui positiu o negatiu, és a dir, segons anem aprenent a valorar la realitat de manera més o menys completa.

Com a conclusió ho podríem resumir en això: un equip de venedors es mou per motius extrínsecs –la remuneració o compensació material–, motius intrínsecs –la motivació que va més enllà del que és material i que suposa plantejar-se valors tals com el repte i l'aprenentatge en la consecució de certs objectius– i, finalment, els motius transcendents –ajudar el client a satisfer les necessitats o a resoldre el seu problema–.

El nivell motivacional varia, per descomptat, d'una persona a una altra. Depèn de la seva sensibilitat i no és per cap casualitat que, en el llenguatge corrent, es digui d'una persona que 'és humana' –en el sentit que té en consideració els altres i està sempre disposada a ajudar-los i a tenir en compte les seves necessitats– o que és egoïsta –volent dir que no els té en compte–.

El bon directiu que es fixi solament en les motivacions extrínseques dels seus empleats no es mereix aquest qualificatiu perquè, el que ho és de veritat, té en compte, a més, els motius intrínsecs (com es fan les coses) i els transcendents (per què es fan). El que defineix precisament la sensibilitat del líder és la seva peculiar simptonia amb les motivacions dels seus empleats. Només ell és capaç de presentar els estímuls necessaris perquè ells mateixos es plantegin els objectius que han de permetre aconseguir les motivacions transcendents, de les quals, en gran manera, depèn la millora de la qualitat dels productes i dels serveis.

Un cas il·lustratiu:

Tots hem estat, poc o molt, testimonis d'empreses que han tingut experiències com les que resumiré a continuació. Es tracta d'una empresa fabricant de productes electrodomèstics. La

direcció havia iniciat una campanya de publicitat per promoure la venda dels seus productes i els venedors havien estat instruïts per aconseguir quotes de facturació creixents, ja que es temia la penetració de la competència. La qualitat dels productes de l'empresa no era inferior a la dels seus competidors, però sí que era clarament deficient quant al servei postvenda, pel que fa a l'assistència que s'oferia als clients. Mentre la competència comptava amb un servei d'assistència propi, incorporat a la xarxa, la de l'empresa que comento l'havia subcontractat i es prestava l'assistència en una sèrie de petits tallers distribuïts per tot el territori de l'Estat. Com a conseqüència d'aquesta estratègia l'empresa observava que els clients es mostraven descontents amb el servei tècnic. Una bona part dels clients descontents deixaven de pagar els efectes lliurats i els distribuïdors independents feien el mateix. La força de vendes de l'empresa havia començat a entrar en l'espiral de la desmotivació, com a conseqüència d'un conflicte de motivacions. Els seus motius extrínsecs –la remuneració– encara no s'havien vist seriosament perjudicats, per bé que els impagats perjudicaven el cobrament de les seves comissions. Els seus motius intrínsecs es començaven a erosionar –ja no treballaven a gust, pels objectius de qualitat, prestacions i serveis postvenda que havien promès als clients–, però, sens dubte, la pèrdua de motivació transcendent i la percepció que no se sentien en igualtat de condicions amb la competència, simplement perquè no podien satisfer les expectatives dels seus clients, començaven a minar la seva moral de venda. En algun moment van començar a pensar que no podien enganyar els clients, oferint-los alguna cosa que després no tindria les prestacions adequades. Les inversions en promoció no van servir per a res, perquè com més augmentaven les vendes més ho feien les reclamacions i el descontentament dels clients, que difonien entre els seus coneguts el deficient servei tècnic que constataren. El resultat final? el que tots podem anticipar: pèrdua de quota de mercat, caiguda de la moral de la força de vendes, problemes de finançament i, en fi, un procés clar que va conduir a un declivi de l'empresa el qual, afortunadament, es va poder reconduir quan un nou directiu es va fer càrrec de la direcció. Davant el model 'mecanicista' que havia seguit la di-

recció anterior --facturar i créixer costi el que costi--, el nou director es va plantejar un model en el qual es tenia en compte no solament el que es feia, sinó també el com i el perquè. Es va prestar més atenció a les necessitats dels clients i es va donar confiança a l'equip de vendes, demostrant-los que no solament importava la facturació sinó també la satisfacció dels clients. La moral es va recuperar, però van caldre molts mesos perquè el seu mercat canviés de percepció.

IV

ANÀLISI DE LA SITUACIÓ ACTUAL

El problema de l'atur: situació actual

En aquest capítol es revisa la situació de l'atur, a la Unió Europea en general i a Espanya en particular, i es compara l'evolució, en diferents cicles econòmics, amb el comportament que es pot identificar en l'economia dels Estats Units. La desocupació, històricament, sembla que hagi estat associada a la pròpia naturalesa del sistema capitalista. Joseph Alois Schumpeter va arribar a definir aquest sistema com un procés continuat de creació i de destrucció d'empreses i, per tant, de llocs de treball. Per la seva banda, el prou conegut John Maynard Keynes va aconseguir notorietat mundial pels seus escrits sobre la insuficiència de la demanda efectiva per crear llocs de treball.

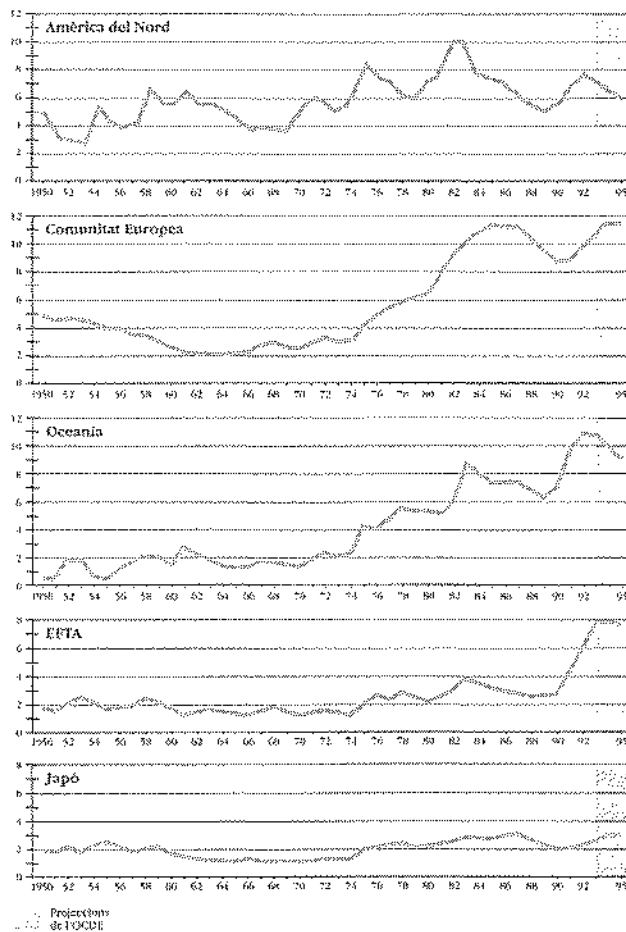
L'atur i la feina inestable no són, per descomptat, absolutament nous. La primera revolució industrial va tenir conseqüències dramàtiques per als treballadors. A l'Anglaterra de finals de segle les autoritats van haver de prendre mesures quan es van adonar que els joves de cada lleva de l'exèrcit no tenien, per desnutrició i com a conseqüència de jornades de treball esgotadores, les mesures pectorals pròpies d'una persona sana. Però sens dubte el que sí que és nou –i que està adquirint una dimensió sorprenent per a tots– és el fet que la naturalesa dels cicles econòmics ha canviat. Anys abans les recessions anaven acompanyades d'atur, ja que la caiguda de la demanda s'ajustava retallant plantilles i tancant empreses. Ara bé, una vegada es recuperava l'economia, l'ocupació creixia novament; es creaven nous llocs de treball que compensaven les pèrdues de la fase baixista. I, si l'expansió era més intensa, noves empreses induïen demandes addicionals per als joves que buscaven una primera feina o per a aquells que ja gaudien d'un lloc de treball.

Tanmateix aquestes pautes de comportament han canviat. Hi ha pocs dubtes quant a la data de la penúltima recessió europea –anys 1980 i 1981– durant la qual encara es va produir aquest tipus de contracció/expansió de l'ocupació. Llavors, com

a conseqüència de la segona crisi de l'energia, l'any 1979, l'augment brutal dels preus del petroli va sumir els Estats Units i l'Europa Occidental en una forta recessió. Les mesures monetàries que es van prendre van accentuar els seus efectes, però quan va començar a apuntar la recuperació, l'ocupació va recuperar posicions perdudes, tal com es pot constatar al quadre número 4.

Quadre núm. 4:

TAXES D'ATUR A LES REGIONS DE L'OCDE. 1950-1995
(Percentatge)



Però més recentment, s'ha produït un canvi molt profund en la recessió dels anys 1990–1993: malgrat la recuperació de l'economia europea, la taxa d'atur és ara força vegades superior a la dels anys setanta (12% respecte al 3%). La Unió Europea registra 18 milions de desocupats i no s'observen indicis que la xifra es pugui reduir a curt termini, d'una manera apropiada.

Què ha passat perquè, en tan pocs anys, perquè la major part dels països d'Occident s'hagin d'enfrontar amb una societat 'dualitzada' i amb nivells d'atur persistents? ¿Es tracta d'un fenomen general, o existeix algun país que hagi sabut trobar la fórmula per trencar la tenalla que es tanca sobre els més joves i aquells altres a qui els és difícil adaptar-se als canvis de la nova societat pel fet d'haver passat dels quaranta-cinc anys?

El cas espanyol

La UE, segons s'ha destacat a l'apartat anterior, ha tingut en l'última recessió una taxa d'atur que és quatre vegades superior a la que va tenir durant la crisi de finals dels anys setanta i, al 1993, duplicava la que tenia els Estats Units. El cas de l'economia espanyola és més delicat: en alguns anys la taxa d'atur espanyola ha arribat a ser dues vegades superior a la mitjana europea i té una característica pròpia que és especialment greu: quan es produeix una recuperació econòmica, la creació d'ocupació avança a un ritme més lent que l'augment de l'atur que es registra davant una recessió econòmica.

Hi ha, en el cas espanyol, una relació clara entre les variacions del PIB real, és a dir, ajustat per la inflació, i les taxes de variació de l'atur.

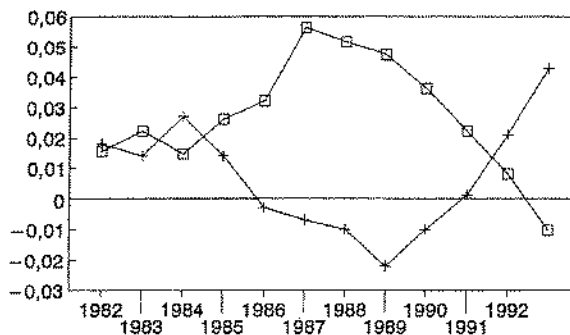
En les dues dècades compreses entre els anys 1972-1992, prenent el PIB a preus de l'any 1986, s'observa un comportament que mostra una certa relació de tipus invers.²²

Per a un període més pròxim (anys 1981 a 1992), el coeficient de regressió segueix essent negatiu, però disminueix el valor del coeficient de determinació (del 88% passa al 56%).

En qualsevol cas, tal com mostra el quadre núm. 5, les disminucions del PIB real de l'economia espanyola van acompanyades normalment d'una acceleració de l'atur, per bé que les recuperacions no es tradueixen en un augment de l'ocupació de la mateixa intensitat.

Quadre núm. 5:

L'ATUR (taxa de variació) AUGMENTA
... quan disminueix el creixement PIB



²² Estadísticament hem obtingut mitjançant una simple regressió, un coeficient de determinació pròxim al 88% i un valor negatiu per al coeficient de la variable explicativa, a partir de l'equació següent,

$$\text{Variació de l'atur} = a - b (\text{Taxa creixement PIB real}) + \text{èpsilon}$$

Variació de l'atur, = Taxa de creixement interanual de les xifres d'atur, segons les dades de l'OCDE,

a = terme independent

b = coeficient de regressió

Taxa de creixement = variació interanual del PIB, a preus de l'any 1986, a partir de les dades de l'OCDE,

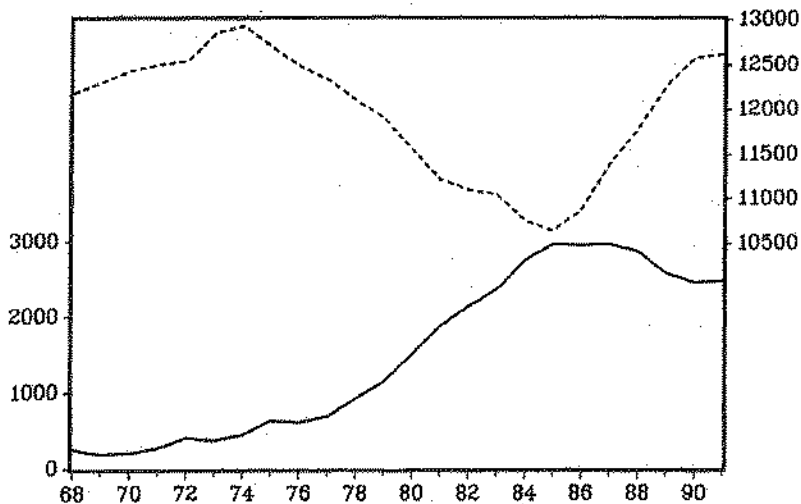
èpsilon = pertorbació aleatòria

Per acabar, l'evolució de l'estructura econòmica –induïda fonamentalment pel canvi tecnològic i la globalització dels mercats– s'ha traduït, en una tendència a llarg termini, en un augment de la població ocupada en el sector serveis, mentre que la indústria ha anat perdent ocupació des del màxim assolit l'any 1974, amb unes proporcions que a la fi de 1994 s'acostaven, respectivament, al 62% i al 29%.

Recentment, segons la nota publicada pel diari *La Vanguardia*: "... dels 401.000 nous llocs de treball creats l'any 1995, els serveis concentraven l'augment amb gairebé 300.000 llocs de treball, per només 35.400 en el sector industrial.²³

En el quadre núm. 6 es recull l'evolució de l'ocupació total i el nombre d'aturats. A la darreria de l'any 1991, el nombre de persones ocupades no havia assolit el nivell màxim a què s'havia arribat gairebé vint anys abans.

Quadre núm. 6



²³ *La Vanguardia*, 15 de febrer de 1997, Barcelona.

Paradoxes i paradigmes de l'ocupació

La situació actual es podria plantejar a partir d'una simple pregunta: ¿Per què la desocupació assoleix a Europa un 12%, una taxa doble que la dels Estats Units i triple de la seva mateixa de la dècada dels anys setanta? La gravetat de la qüestió es va posar de manifest a Copenhaguen, pel que fa a Europa, a la reunió anual de la Unió Europea del mes de juny de 1993, quan encara estava presidida per Jacques Delors. El diagnòstic no va ser gaire diferent del que ja havien anticipat alguns països: els impostos i la sèrie de regulacions que pesen sobre les empreses, derivats alguns d'ells de l'existència de l'estat del benestar, desanimen els empresaris i deixen de crear nous llocs de treball que serien necessaris per absorbir l'atur i donar feina als joves que s'incorporen al mercat laboral per primera vegada. Per una altra banda, les mesures relativament generoses en favor dels desocupats, segons l'informe Delors, són la causa que alguns dels qui es queden sense feina estiguin poc motivats per burcar-ne un altre ja que s'aconformen amb les contribucions que reben de l'Estat.

Les feines de baixa remuneració no es cobreixen o es rebutgen –d'una manera més o menys explícita– cosa que, segons aquest informe, no passa als Estats Units²⁴ perquè les empreses estan subjectes a menys regulacions i sempre troben mà d'obra disposada a acceptar contractacions per salaris baixos, almenys en termes relatius.

Al contrari, a Europa, la disponibilitat dels treballadors a acceptar llocs de treball de baixa remuneració depèn en gran manera de la generositat de les prestacions per desocupació. En el decurs dels anys setanta i vuitanta s'ha apreciat un augment de la taxa de substitució²⁵ en molts dels països petits (Dinamar-

²⁴ Des de l'altra banda de l'Atlàntic, la majoria dels economistes de tarannà liberal coincidien amb aquells plantajaments. Però afegeixen pes als arguments quan assenyalen que les difícils condicions creades pel Sistema Monetari Europeu –i la dificultat d'arribar a una moneda única– s'han agreujat pel procés d'unificació d'Alemanya. Massa exigències, diuen, per a un projecte escorat per les improvisacions.

²⁵ Taxa de substitució: relació entre les prestacions per desocupació i el nivell mitjà de les remuneracions de treballadors en actiu.

ca, Noruega, Finlàndia, Portugal, Espanya, Irlanda, Suècia i Suïssa), mentre que d'altres han frenat, i fins i tot minvat, les prestacions (el Regne Unit i Alemanya).

Més recentment, les conclusions de la presidència a la reunió de Dublín (dies 13 i 14 de desembre de 1996) de caps d'estat i de govern de la UE incidien en el problema de l'ocupació. En concret, el text es refereix explícitament al tema següent: "Creixement i ocupació a Europa: el camí que cal seguir".²⁶

S'hi estableix textualment:

"La lluita contra la desocupació és la responsabilitat principal dels estats membres tot i que també és una tasca prioritària de la Unió. El Consell Europeu ha celebrat un debat detallat sobre l'estratègia de creixement i d'ocupació, basat en l'informe conjunt del Consell i de la Comissió sobre l'ocupació, l'informe provisional de la Comissió sobre la iniciativa d'una "Acció en favor de l'ocupació: pacte de confiança" i la contribució conjunta dels interlocutors sobre el Pacte de confiança que van adoptar a Dublín el 29 de novembre. En les seves deliberacions també ha tingut en compte les propostes del Memoràndum del president Chirac sobre un model social europeu a fi de donar una èmfasi més gran a la dimensió humana de la Unió".

"El Consell Europeu, basant-se en l'estratègia d'Essen, fa seva l'anàlisi que conté l'informe conjunt i insta els estats membres que segueixin la seva estratègia amb determinació i coherència. Fa una crida a tots els agents corresponents a escala europea, nacional i local, inclosos els interlocutors socials, perquè segueixin donant suport a aquesta estratègia i confirma la importància de la igualtat d'oportunitats".

²⁶ Conclusions de la Presidència, *loc. cit*; p.7

Les conclusions de la presidència de la UE en l'esmentada reunió de Dublín posen la màxima atenció en el problema que Europa no ha pogut resoldre fins ara: l'atur. Però s'hi suma el possible reajustament de l'estat del benestar, que es pot produir tant a Suècia, com a Alemanya, a França o a Espanya.

En el nostre cas, l'aplicació del Pacte de Toledo pot fer viable, almenys en part, el sistema de la Seguretat Social perquè, si les recomanacions d'aquest pacte no s'apliquessin amb rigor i dins d'uns terminis raonables, el sistema de la Seguretat Social, especialment en allò que fa referència a les pensions, dubtosament seria viable a llarg termini.

La vulnerabilitat del sistema actual es deu al fet que un nombre cada vegada menor de treballadors en edat de cotitzar han de sufragar el cost de les pensions d'aquells que s'han jubilat, en una tendència que en pocs anys podria arribar a ser d'1,5 cotitzadors per cada persona jubilada. Actualment –dades del maig de 1995– hi ha 6,39 milions de pensionistes per a 12,12 milions d'afiliats en alta en el règim de la seguretat Social.

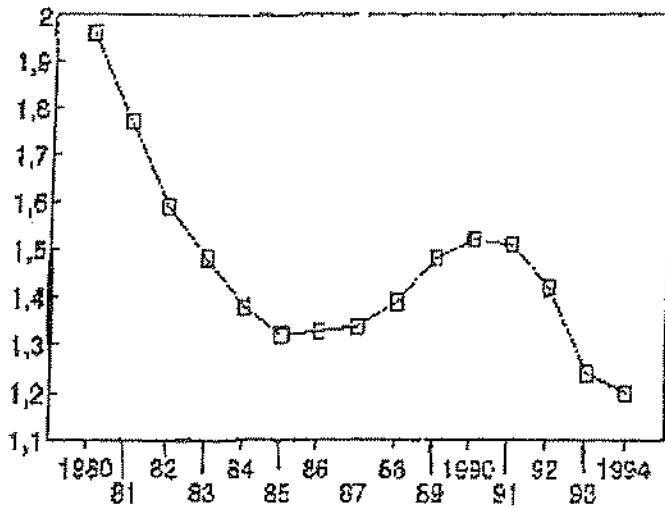
En el quadre núm. 7 es relaciona el nombre d'afiliats a la Seguretat Social amb el nombre de pensionistes i d'aturats. Mentre que l'any 1980 la relació era 1,96 afiliats per cada pensionista i aturat, a final de 1994 la relació havia baixat fins a 1,20.²⁷

Aquesta relació no pot ser més significativa pel que fa a la necessitat que es creïn nous llocs de treball, ja que la cobertura de les despeses anuals per al pagament de pensions i subsidis d'atur pressiona sobre el dèficit públic. Si d'aquesta relació només es computen els pensionistes, els índexs segueixen essent

²⁷ En els últims catorze anys (període 1980 a 1994), el nombre de pensions ha crescut en una taxa interanual acumulativa del 3,23 %, mentre que, clarament en contrast, el nombre d'afiliats al sistema de la Seguretat només ho ha fet en una taxa del 0,658 %. Al seu torn, l'atur (estimacions Enquesta Població Activa), en el mateix període ha crescut en una taxa interanual del 6,547%. Aquests comportaments expliquen el deteriorament sostingut de l'índex que mesura el nombre d'afiliats respecte al de pensionistes i aturats.

preocupants ja que, així com a l'any 1980 hi havia 2,68 afiliats per cada pensionista, quinze anys més tard la xifra ha baixat fins a 1,90.

Quadre núm. 7:



Font: Ministeri de Treball i Seguretat Social i elaboració pròpia.

Però també pot fer fallida el sistema sanitari. En el pressupost, inicialment previst per a l'any 1996, la despesa sanitària assoleix 3,58 bilions de pessetes, xifra que, per cert, s'acosta a la contribució de l'Estat al dèficit de la Seguretat Social (3,48 bilions de pessetes).

La despesa per assistència sanitària és la que més augmenta –a la taxa del 8,1%–, seguida de les pensions contributives, el creixement de les quals és més de dues vegades superior al de la despesa no financera prevista per l'Estat.

Aquestes xifres mostren clarament la necessitat d'estimular amb caràcter urgent la creació d'ocupació, encara que per aconseguir-ho calgui introduir reformes estructurals que permetin

millorar el funcionament dels mercats i del sistema productiu. És evident que només amb un entorn favorable a la lliure iniciativa i amb més i millors empreses serà possible construir una economia forta, sana i competitiva.

Cal notar que, a Europa sobretot i en altres països desenvolupats, les estadístiques mostren una reducció de la natalitat amb un envelliment progressiu de la població. Aquest fet indica que si bé la població total es manté, s'està reduint el nombre de persones que, per edat, estan en condicions de treballar. Per tant, si la xifra d'aturats va en augment respecte d'anys anteriors, i això representa un percentatge notable respecte a la població total, és molt més alta encara si es compara amb la població que per edat podria ésser activa, la qual ja s'havia reduït per l'evolució de la demografia.

VERS UNA ESTRATÈGIA CREADORA D'OCUPACIÓ

Recentment, l'informe anual de l'OCDE dedicat a Espanya –gener de 1996– assenyalava com a condicions necessàries per a la creació d'ocupació la flexibilització del mercat de treball, l'abaratiment del cost dels acomiadaments i la reducció d'algunes de les partides que tradicionalment han constituït, en la major part d'Europa Occidental, l'anomenada economia del benestar (també plantejat com el model de l'estat benefactor).

Què impliquen les mesures del Tractat de Maastricht?

Abans d'aprofundir més en aquest epígraf convé tenir en compte, d'una banda, les condicions que ens vénen imposades pel fet d'haver subscrit els acords i les implicacions del **Tractat de Maastricht** i, d'una altra, les exigències que vénen imposades per la UE per aconseguir la possibilitat d'integrar-se en el 'nucli dur' si es passen amb èxit les proves de convergència, la primavera del proper any 1998.

Avanço, en primer terme, que el Tractat de Maastricht es va concebre i aprovar quan Europa passava per una fase d'expansió econòmica i Alemanya no havia hagut de fer front al finançament del costós procés de reunificació. Per tant, les mesures aprovades van posar èmfasi en l'austeritat, en la reducció del dèficit públic i en la retallada de la inflació i els tipus d'interès. Després, la recessió –i el replegament d'Alemanya, que es va veure obligada a finançar unes necessitats que havia estimat molt per sota quan el president Kohl va decidir la reunificació– es va encarregar d'alertar tots els agents socials –i especialment els polítics– de les dificultats serioses que es derivarien de l'aplicació del Tractat. Més tard, després de l'aprovació de la **Unió Monetària**, els terminis han estat establerts amb un calendari precís, de manera que en pocs mesos Espanya haurà de fer front a un dels processos d'ajustament més seriosos i a la vegada més necessaris que s'han aplicat durant les últimes dècades.

Per examinar aquestes qüestions recorreré a un model explicatiu simple: Des d'una perspectiva general, i com a aproximació global, existeix una identitat *ex-post* que pot explicar, a grans trets, la relació que hi ha entre el dèficit públic consolidat, l'estalvi nacional, la posició de la balança de pagaments per compte corrent i, per tant, les variacions de les reserves exteriors (en moneda estrangera).

La identitat, abastament coneguda, es pot presentar de la manera simplificada següent:

$$(X + R - M) = (S - I) + (T - G) \quad (1)$$

on

X = Exportacions de béns i de serveis, en moneda nacional,

R = Ingressos nets per transferències

per tant, $(X + R)$ = Ingressos disponibles dels residents.

Estalvi nacional = $S = Y + R - T - C$

Y = Renda nacional

I = Inversió

T = Impostos nets (impostos menys subvencions)

M = Importacions

G = Despesa pública

C = Consum

$(X + R - M)$ = Superàvit/dèficit balança de pagaments per compte corrent.

La identitat [1] té una interpretació immediata: *ex-post*, el superàvit (dèficit) per compte corrent és igual a la suma de l'excés (dèficit) de l'estalvi respecte de la inversió del sector privat i del superàvit (dèficit) del sector públic.

Per tant, sota el supòsit d'un sector privat equilibrat ($S = I$; o bé $S - I = 0$), un dèficit sostingut del sector públic es traduirà en dèficits acumulatius de la balança de pagaments per compte corrent.

La identitat [1] també es pot expressar d'una manera equivalent, relacionant els saldos amb les variacions netes de les reserves exteriors (moneda estrangera) del país de què es tracti. En aquest cas, la identitat seria:

Adquisició de saldos

$$\Delta FA = (S - I) + (T - G) \text{ [2]}$$

ΔFA = Augment de reserves centrals en moneda estrangera.

Quan en el sector privat l'estalvi s'iguali a la inversió ($S - I = 0$), llavors es poden produir sempre ex-post, les situacions següents:

(a) Dèficit del sector públic: $T < G$; disminueixen les reserves exteriors (moneda estrangera).

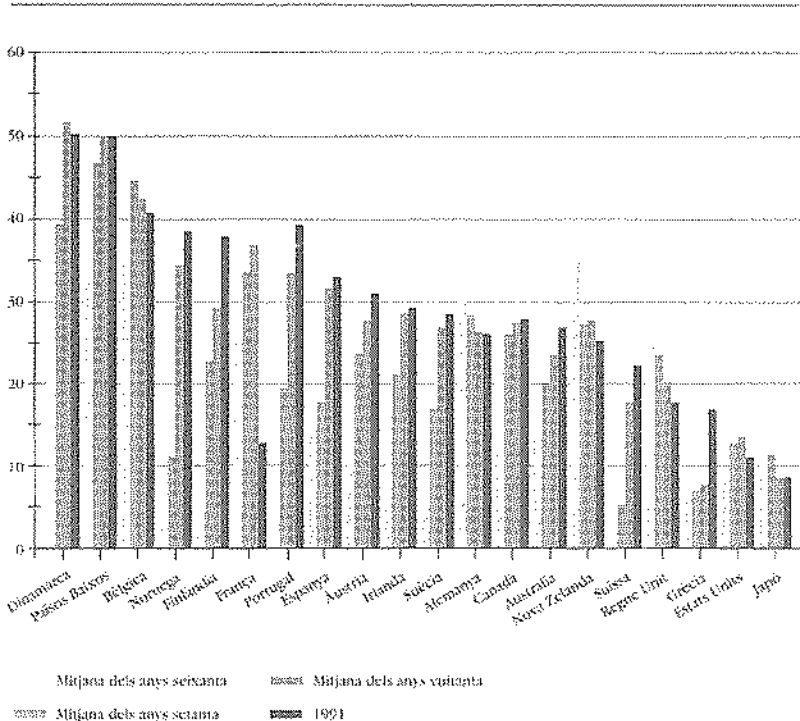
(b) Superàvit sector públic: $T > G$; augmenten les reserves exteriors (moneda estrangera).

En el supòsit que es verifiqui ($S - I = 0$), si les despeses socials augmentessin –i les empreses públiques tinguessin dèficits persistents– per sobre de les possibilitats de recaptació d'impostos, tot això es traduiria en una balança de pagaments per compte corrent amb dèficits acumulats, que només es podrien cobrir amb la pèrdua de reserves i l'entrada de capitals a mitjà i llarg termini.

El Tractat de Maastricht va introduir les mesures adequades pel que fa als nivells permissibles de dèficit públic amb l'objectiu d'assolir posicions acceptables de balança de pagaments i de monedes estables, tot això en el procés cap a la creació d'una moneda única. Evidentment, la implantació de les mesures del Tractat de Maastricht, en coincidir amb una forta recessió europea, va obligar a tots els països a replantejar-se la viabilitat de l'anomenada economia del benestar. ¿Com es podria fer front a les prestacions per desocupació, creixents per una altra banda, si el dèficit públic augmentava en no fer-ho com ho havia de fer la recaptació d'impostos?

El quadre núm. 8 explica l'evolució de les prestacions per desocupació des dels anys seixanta i la possible comparació d'Espanya amb la resta de països.

EVOLUCIÓ DE LES PRESTACIONS PER DESOCUPACIÓ DES DELS ANYS SEIXANTA: INDICADOR SINTÈTIC DE DRETS A PRESTACIONS⁽¹⁾
(Percentatge)



Per primera vegada, Europa s'enfrontava a un dilema que Paul Krugman ha expressat eloqüentment:

“¿S’atreveria (el Sr. Jacques Delors) a dir als líders europeus que els seus esforços per perseguir la justícia econòmica han portat com a conseqüència aquest grau d’atur, a títol de producte derivat no planejat? ¿Admetria que la UME solament

es podria sostenir a costa d'una recessió i d'enfrontar-se a les implicacions d'aquesta concessió per a la unió monetària europea?"

Santer, el nou president de la comissió, s'enfronta al mateix dilema. És una qüestió no resolta. L'anomenada "Reforma Jup-pé", que pretenia reduir les prestacions socials, –a mitjan de-sembre de 1995– va desencadenar a França les protestes més se-rioses viscudes des de l'any 1968. A Espanya, el pacte assolit per tots els partits polítics en matèria de pensions –Pacte de To-ledo– suposa la voluntat de defensar la solidaritat, costi el que costi, i fer viable l'estat del benestar.

En plena transició, els pactes de la Moncloa van suposar un mitjà idoni per assolir un cert acord social a fi que l'econo-mia es recuperés i no es perdessin llocs de treball. Una altra cosa és que l'evolució dels mercats globals i la crisi de molts sectors en reconversió provocaran la destrucció de molts llocs de treball.

Més recentment, l'augment de la competència en tots els sectors i la situació del mercat laboral han propiciat noves fór-mules – més que no "pactes socials" veritables– que tendeixen al model que s'ha estès en molts països. Es tracta de lligar el sa-lari a la productivitat. Segons les dades del Consell Econòmic i Social (CES), corresponent a la negociació col·lectiva de l'any 1994, un de cada set pactes es va formalitzar incloent alguna fórmula que relacionava salaris i productivitat. Les empreses on s'ha produït aquesta modalitat pertanyen, en gran mesura, a sectors com ara l'automoció, la indústria química, el metall, el transport, el tèxtil i el vidre. No és fàcil d'implementar, i les va-riants poden ser moltes ja que per a alguns sectors pot tenir més sentit posar en relació la massa salarial amb el benefici net, mentre que en d'altres poden existir indicadors més directa-ment relacionats amb el procés de producció, on la influència directa dels treballadors és més gran.

En definitiva, el Tractat de Maastricht representa les condi-

cions necessàries perquè Europa aconseguixi un creixement sostingut amb estabilitat de preus i un gran mercat interior basat, a partir de l'any 2002, en una moneda única. No obstant això, durant alguns anys, si no es prenguessin mesures addicionals, el problema de l'atur seria una qüestió no resolta, especialment per als qui es troben en situació d'atur crònic.

Cooperació internacional

A l'apartat anterior s'ha exposat la difícil solució de les diferents situacions que es poden donar en la majoria dels països europeu si han d'aplicar, amb tot el seu rigor, les mesures que es desprenen del Tractat de Maastricht:

(a) Una balança de pagaments per compte corrent permanentment deficitària –resultat dels desequilibris dels sectors públic i privat ($T - G < 0$); ($S - I < 0$)– es traduiria en pressions sobre el tipus de canvi, possiblement fins i tot encara que anessin acompanyades d'entrades de capitals²⁸. Per tant, caldria reduir la despesa pública i la demanda interna. Les devaluacions consegüents no millorarien la situació. Per una altra banda, si Espanya quedés al marge del nucli dur dels països que integrin la **Unió Monetària** –en no superar les condicions mínimes al desembre de 1997–, probablement la pesseta es veuria sotmesa a l'especulació. Al capdavall, el deute públic en pessetes hauria d'oferir una prima de risc addicional, amb les repercussions internes que no és necessari descriure.

(b) Ara bé, per equilibrar la balança de pagaments –i acon-

²⁸ El finançament del dèficit públic mitjançant l'emissió de deute –que en bona proporció subscriuen inversor estrangers– ha demostrat ser, en el cas d'Espanya, Itàlia i Suècia, com en la majoria dels països europeus, un factor que ha augmentat la vulnerabilitat dels títols en el mercat secundari. La fluctuació de les cotitzacions –i en alguns episodis especulatius la venda de carteres per part dels inversor estrangers– s'ha traduït en pressions sobre el tipus de canvi i, per tant, sobre els tipus d'interès, que s'han hagut d'elevat per sostenir la moneda. Aquestes situacions es van aguditzar a partir del mes de maig de 1994, quan es va produir la crisi del deute públic en tots els mercats mundials.

seguir l'estabilitat dels tipus de canvi- les mesures d'ajustament (reducció de la demanda interna) es tradueixen en la destrucció de llocs de treball i poden agreujar el dèficit públic per la doble via d'una recaptació impositora menor i més despeses per prestacions socials.

Aquestes qüestions seran decisives en els pròxims mesos i, evidentment, han estat objecte d'anàlisi per part de diversos organismes internacionals.

En un estudi recent, l'OCDE ha donat a conèixer uns criteris que no estan gaire lluny de la concepció neoliberal i que atribueix les elevades taxes de desocupació d'Europa a dos factors:

1) als salaris baixos dels països competidors i al fet que disposen de les mateixes tecnologies que els països avançats.

2) a les rigideses del mercat de treball com a causa no menys important de l'atur. En darrer terme, segons l'OCDE, els elevats salaris mínims que imperen a Europa, i els generosos beneficis per la desocupació, són càrregues que els països industrialitzats no poden suportar. Per si no fos prou, segons la mateixa institució, les lleis restrictives que protegeixen els qui gaudeixen d'un lloc de treball agreugen la situació creada pels tercers països. En definitiva, per a la l'OCDE tot el pes de la seva anàlisi recau en el mercat de treball i, segons he anticipat, els països més avançats s'estarien dirigint cap a una societat amb un mercat de treball polaritzat, clarament dual: feines fixes i 'feines temporals'.

Però hi ha altres interpretacions, possiblement més apropiades i, en tot cas, no allunyades dels principis de solidaritat que van crear els principals fonaments d'una Europa hereva de la concepció humanista i cristiana. Es tracta del disseny d'un ambició pla de solidaritat en favor dels països menys afavorits; però és una tasca que la Unió Europea no pot realitzar per si so-

la. Des de les Nacions Unides –i possiblement amb l’auspici del Banc Mundial i el Fons Monetari Internacional– caldria convocar una conferència mundial que plantegés la necessitat imperiosa d’aconseguir una veritable cooperació internacional.

En efecte, si els productors de matèries primeres no reben preus adequats per les seves exportacions no podran fer front al servei del deute i, en darrer terme, es veuran forçats a introduir plans d’ajustament. És la fórmula que el Fons Monetari Internacional ha anat aplicant als països d’Àfrica i d’Amèrica que han tingut períodes de desequilibris acumulatius. Ara bé, aquest programa d’ajustament és tan dur que recau gairebé sempre en els més desprotegits: encareix el preu dels articles de subsistència i, a curt termini, acaba per fer més pobres els que ja no tenien res. Només un programa d’ajut global, basat en una cooperació internacional veritable, podria aconseguir que milloressin les condicions dels països en desenvolupament i, per una altra banda, que els països industrialitzats poguessin trobar mercats en l’ampliació de les classes mitjanes d’aquells mateixos països, els quals actualment no tenen poder de compra per importar productes manufacturats d’Europa o dels Estats Units.

Les prioritats de l’Administració

Les condicions que imposa el Tractat de Maastricht per accedir al ‘nucli de països estables’, que hauran de constituir el primer bloc en què es fonamentarà la Unió Econòmica i Monetària són, per a Espanya, la millor oportunitat per avançar en la mateixa direcció que ho fan els països més desenvolupats d’Europa. No cal insistir en el fet que aquestes són les prioritats principals de l’Administració.

Segons he comentat abans, l’acompliment de les condicions és fonamental per modernitzar l’economia espanyola: és àmpliament conegut que es tracta que (1) el dèficit públic no superi el 3% sobre el PIB; (2) que el volum del deute públic no sigui superior al 60% del PIB; (3) que la inflació no passi d’un punt i

mig per sobre de la mitjana dels països que tinguin la taxa anual més baixa quan es faci l'examen de les variables de l'any 1997; (4) que els tipus d'interès a llarg termini no excedeixin els dos punts sobre la mitjana dels tres països amb una inflació menor i, (5) que la pesseta presenti una trajectòria d'estabilitat. Aconseguir aquestes condicions no és, certament, una tasca fàcil però, una vegada aconseguit, l'Administració estarà en una bona posició per assolir tres factors bàsics per assolir una trajectòria de creixement equilibrat

(a) la reducció del dèficit públic i de la inflació faran possible que els tipus d'interès disminueixin, afavorint que es recuperi la inversió productiva, el consum durador i la recuperació del sector de la construcció, creador d'ocupació,

(b) al mateix temps, la reducció de tipus d'interès afavorirà la capitalització de les empreses i atraurà nous corrents d'estalvi a la Borsa,

(c) l'eliminació dels desajustaments que durant bastants anys han pesat sobre l'economia espanyola –desajustament pressupostari, desajustament en el sector exterior i desajustament en el finançament del dèficit i l'estabilitat dels preus– podran fer possible que es flexibilitzin els costos salarials.

De fet, el Tractat de Maastricht no fa referència expressa a la taxa d'atur que els països membres de la UE poden arribar a sostenir, però l'estabilitat de les magnituds macroeconòmiques i l'estabilitat política són el millor mitjà perquè es donin les condicions necessàries per crear nous llocs de treball i donar feina especialment als treballadors joves i deslliurant de l'atur els qui estiguin més ben qualificats.

Però l'Administració ha de prendre una sèrie de mesures, que, a grans trets, presento a continuació:

– Establir polítiques que estimulin l'activitat professional a fi de reduir al màxim el nombre de persones que depenen de prestacions socials.

– Millorar la qualificació de la mà d’obra, modificant en profunditat els sistemes d’ensenyament i formació.

– Revisar i modificar els sistemes de prestacions i indemnitzacions per desocupació, a fi que hi hagi un control més just, i que resultin eficaços per al bon funcionament del mercat del treball. És a dir, reformar el paper dels SPO.²⁹

Al nostre país s’estan incentivant amb avantatges fiscals les relacions de les grans empreses amb les petites i mitjanes, col·laboracions que ajuden al desenvolupament de polítiques de “benchmarking” en termes de tecnologia punta, logística, creació de xarxes, etc.

Al País Basc, on el turisme està en una fase de desenvolupament actiu que pot crear nous llocs de treball, s’ofereixen deduccions per constitució de filials a l’estranger relacionades amb serveis turístics a Espanya. També ofereixen altres mesures com la deducció per inversions per a despeses relacionades amb activitats de R+D de nous productes i/o procediments industrials, deduccions a l’exportació, etc.

Estic convençut que l’aplicació d’aquestes i de moltes altres mesures ajudaria el nostre país a crear un clima de confiança suficient perquè l’empresari desenvolupés la seva activitat en un escenari on la preocupació social jugarà un paper determinant en benefici dels treballadors.

Acord tripartit sobre formació contínua

En general es reconeix que la formació professional –en els seus diferents àmbits– afavoreix la creació de llocs de treball i la consolidació dels que ja existeixen. Les experiències que s’han

²⁹ Serveis públics d’ocupació.

donat a Espanya han estat diverses. Com reconeix el mateix preàmbul de l'anomenat "Acord Tripartit sobre Formació Contínua":

"(...) Des de l'inici dels anys 80 la Formació Professional i la seva projecció sobre les empreses ha adquirit, progressivament, una major significació. No obstant això, la formació permanent com a concepte i instrument de gestió de recursos humans, i de millora de les qualificacions, ha trigat més temps a adquirir la suficient rellevància en el nostre país".³⁰

En els últims anys, l'acció més destacada en favor de l'ocupació va ser, sens dubte, la constitució de la Fundació FORCEM i de les comissions paritàries sectorials i, en el seu cas, de les territorials. La seva activitat ha estat notable. El juny de 1996 i en el marc del diàleg social obert pel govern amb les organitzacions empresarials i sindicals es va constituir una Mesa Tripartida sobre formació professional. En síntesi, el nou pla es basa en el següent:

(1) El govern, les organitzacions empresarials i sindicals signants convenen que a partir de l'1 de gener de 1997 es prendran mesures que afectaran l'assignació de la quota vigent de formació professional (0,70% sobre la base d'accidents laborals i malalties professionals). A partir d'aquesta data s'afectarà un 0,35% a la formació dels desocupats i un 0,35% al finançament directe de les iniciatives de formació adreçades als treballadors ocupats, tant del sector públic com del sector privat, que es desenvolupin en el marc del Programa Nacional de Formació Professional.

(2) El pla té en compte programes de formació d'empresa, presentats per empreses de 100 o més treballadors.

(3) Plans agrupats de formació d'àmbit sectorial adreçats a

³⁰ "Acord Tripartit sobre formació contínua", Madrid, 19 de desembre de 1996, p. 1.

dues o més empreses que, en conjunt, ocupin, almenys, 100 treballadors i siguin promoguts per les organitzacions empresarials i/o sindicals representatives, en el seu àmbit corresponent.

(4) Plans de formació de caràcter intersectorial, perquè podran ser presentats per les organitzacions empresarials i sindicals més representatives.

(5) Permisos individuals de formació.

(6) Accions preparatòries i d'acompanyament a la formació.

És possible que aquests plans, pel fet de ser tripartits i estar basats en fons amb un destí conegut, puguin contribuir a donar una millor formació als treballadors que actualment estiguin en situació d'atur. Però és més: podrien contribuir també a posar al dia la preparació dels qui ja gaudeixen d'un lloc de treball, que potser es podria veure sotmès a canvis davant el fort procés d'avenç tecnològic. Mesures d'aquest tipus, acompanyades de suport fiscal a les empreses i d'una major flexibilitat del mercat de treball, es poden constituir en els millors mitjans per crear nous llocs de treball i consolidar els que ja existeixen, fent-los menys vulnerables tant al cicle econòmic com a les noves tecnologies, que solen ser normalment intensives en capital i amb tendència a desplaçar la mà d'obra menys preparada.

És un sentiment general que "les empreses europees consideren que el major incentiu per aconseguir el compromís a llarg termini dels empleats és la formació; mentre que les nord-americanes creuen més en el incentiu financers".³¹

'Pacte per a l'ocupació'

Després de diversos mesos de negociació, sindicats i patronal han arribat a un acord que es podria considerar com el mi-

³¹ Segons es desprèn de l'article de G. Garteiz del diari *Cinco Días*, 25 d'abril de 1997, Madrid.

llor possible. Es tracta d'un veritable 'pacte per a l'ocupació', ja que pretén impulsar la creació de llocs de treball estables i cobrir algunes de les llacunes legals que fins ara hi havia, després de la desaparició de les ordenances en 22 subsectors.

A grans trets l'acord es destaca per quatre notes característiques:

(1) és un pacte que modernitza les relacions laborals i que les situa en un context més ja que té en compte els canvis que s'han produït en la producció de béns i serveis.

(2) és un pacte que flexibilitza el mercat de treball, reduint –en alguns casos– el cost dels acomiadaments a 33 dies per any treballat.

(3) introdueix noves modalitats de contractació, alhora que elimina els contractes d'aprenentatge. Entre aquests nous contractes mereixen una referència especial els "**contractes de formació**" (que vénen a substituir parcialment l'actual regulació del contracte d'aprenentatge).

(4) També introdueix el foment de la contractació indefinida, ja que, a més d'abaratir el cost de l'acomiadament, substitueix l'actual previsió de contractació temporal i a més està especialment concebut a favor de les persones en atur:

- Joves en edats compreses entre els 18 i el 29 anys.
- Aturats que portin almenys un any inscrits com a demandants d'ocupació.
- Majors de 45 anys.
- Minusvàlids.

Per concloure, els agents socials –sindicats i patronal– tenen ara un marc des del qual serà menys difícil impulsar l'ocupació. En aquest sentit, el preàmbul del pacte es molt significatiu quan panteja, en termes literals:

"(...) l'ocupació és la resultant de múltiples variables, entre les quals, una política econòmica que ho potenciï, com també, un marc adequat de relacions laborals que possibiliti una major flexibilitat alhora que una major permanència en el lloc de treball del treballadors i treballadores, de manera que així es contribueixi a millorar la competitivitat i el bon funcionament de les empreses."

Aquest paràgraf –que podria resumir les intencions de l'acord– reconeix per primera vegada la necessitat d'harmonitzar la dignitat en l'exercici d'un lloc de treball amb la bona marxa de les empreses i fa referència expressa a les polítiques macroeconòmiques que han d'oferir estímuls i procurar incentius perquè la recerca faci possible la creació d'ocupació i que les empreses tinguin millors condicions per reduir progressivament la precarietat de bona part dels seus contractes.

El nou 'rol' dels sindicats

Avancem cap a una nova concepció del paper que han de jugar els sindicats?

La resposta és sí. És molt possible que ens trobem davant un canvi profund de l'orientació del sindicalisme. A Alemanya, la patronal i la federació de sindicats, "DGB", van aconseguir el gener de 1996 un nou tipus d'acord. En presència dels representants del govern federal van acordar dur a terme una sèrie de mesures que tindrien com a resultat final la reducció de l'atur a la meitat (passant del 10% al 5%), entre les que es troba la millora de les condicions perquè la iniciativa privada pugui realitzar noves inversions creadores d'ocupació, així com noves formes d'organitzar el treball, el foment de la investigació, la formació i la innovació tecnològica.

A la major part dels països industrialitzats –amb l'excepció, possiblement, de Suècia, tot i amb la particularitat que els joves han canviant en aquest país els hàbits d'afiliació que van tenir

els seus pares— el moviment sindical ha de fer front a dificultats creixents, ja que en les dues dècades, 1970–1990, va perdre afiliació en gairebé tots els països. Als Estats Units, només l'11% dels treballadors del sector privat estan afiliats a algun sindicat, un percentatge que ha anat disminuint de manera progressiva en els últims 40 anys.³²

Els sindicats en general, segons l'opinió de molts experts, no s'han adaptat prou als canvis que s'han produït en el sistema capitalista. En primer terme, la força que van tenir a la mineria i a la indústria procedia de la perillositat de les feines. Quan va augmentar la proporció de la població treballadora dependent dels serveis, la seva influència ha perdut força. Tal com assenyala recentment *The Economist*:

“...en tots els països de la OCDE, el sector de serveis representa una part creixent dels llocs de treball. A l'excepció dels funcionaris, els sindicats han fracassat en el sector de serveis. Els sindicats miners són forts. El seu emblema que tots estan en una situació perillosa ajuda a crear solidaritat. La qüestió és molt diferent si es parla de dependents en un supermercat...”³³

Per una altra banda, des d'una perspectiva històrica, els sindicats han tingut més èxit allà on existeixen sistemes de salaris centralitzats. Quan aquests es trenquen, els sindicats perden influència, ja que la seva força sobre el règim de vida dels treballadors és menys decisiva. *The Economist* assenyala que Suècia, Austràlia, França, Itàlia i Nova Zelanda han fugit dels sistemes altament centralitzats. L'única excepció és Alemanya, on els sindicats de IG Metall (tres milions de treballadors) segueixen negociant amb el gremi d'empresaris Gesamtmetall.³⁴

³² És un fet àmpliament conegut que els sindicats americans no van poder impedir que els Estats Units subscriuissin els acords de la creació de la NAFTA, fins i tot malgrat que en l'Administració comptaven amb un president orientat clarament a afavorir els interessos dels treballadors.

³³ “Trade Unions adapt or die”, *The Economist*, edició del dia 1 de juliol de 1995.

³⁴ *Ibid.*

Per la seva banda, Jonus Pontusson, de la Universitat de Cornell, assenyala recentment al *World Policy Journal* que:

“la densitat del sindicat, és a dir, el percentatge de la plantilla que pertany al sindicat està estretament vinculat a la dimensió de la fàbrica. Atès que la dimensió de les fàbriques ha disminuït en la majoria dels països de l’OCDE, no és sorprenent que el percentatge de sindicalistes també hagi caigut.”³⁵

Actualment seria desitjable que els sindicats pactessin considerant separatament cada situació, transigint en situacions de crisi empresarial. També caldria reclamar millores socials i flexibilitat del temps de treball, tant a curt termini (hores/setmana) com a llarg termini (límit de jubilació), tenint en compte els desitjos dels treballadors i les necessitats. Estic convençut que dins dels sindicats aquesta sensibilitat cap a la creació d’ocupació està creixent, alhora que es palpa cada vegada més aquest esforç renovador que els permetrà adaptar-se plenament als nous temps. Cal aconseguir un equilibri just entre drets i deures dels ciutadans contribuents, entre la seva llibertat i el bé comú, entre les companyies intermediàries i l’Estat i, per tant, una societat amb atur crònic només podrà millorar si recorre al diàleg social.

L’empresa creadora de productes i serveis

Fins aquí he exposat el paper dels diferents agents socials. Però en darrer terme la creació de llocs de treball només es pot produir si existeix iniciativa, assumpció de riscos i projectes rendibles on es puguin canalitzar inversions de les quals depèn, sens dubte, la creació de llocs de treball.

L’empresa com a tal té sentit en la mesura que és capaç de produir béns i serveis útils que satisfacin necessitats reals dels clients. Per aquesta raó només la innovació constant en la crea-

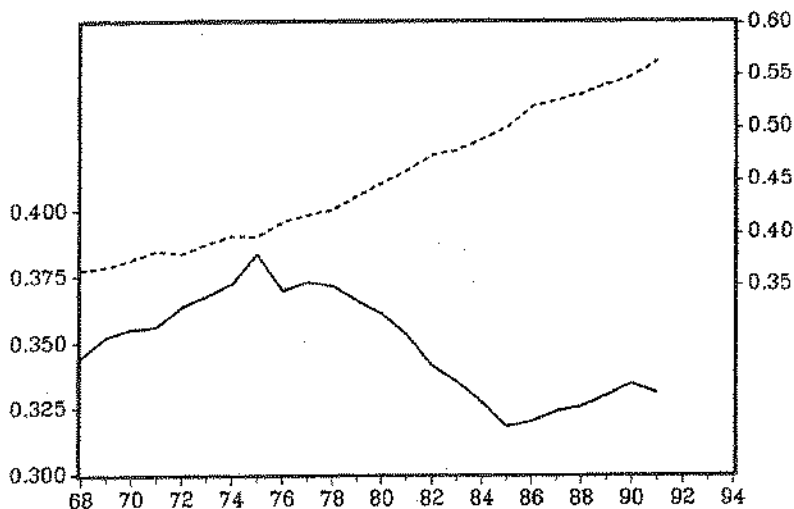
³⁵ *The Economist*, 1 de juliol de 1995

ció i en el llançament de nous productes (avançant-se a la competència) li pot assegurar la continuïtat i la capacitat de creació de riquesa; no solament per retribuir el capital, sinó també per expandir la seva activitat creant llocs de treball i permetent el desenvolupament professional de la seva força laboral.

On es poden crear nous llocs de treball?

Aquesta pregunta preocupa a tots els dirigents i agents socials: és la causa de totes les conferències i trobades internacionals i, sense cap dubte, és a la ment de polítics, empresaris, sindicats i consumidors. A primera vista, segons revelen les dades d'ocupació dels últims anys, pocs llocs de treball es poden crear en la indústria manufacturera. Menys encara a l'agricultura, sector que segueix expulsant població en la majoria de països industrialitzats. Evidentment, només el sector dels serveis té capacitat per crear ocupació. Però se sol replicar que es tracta de feines de baixa remuneració i de poc valor afegit. Però, és cert això?

El quadre núm. 9 mostra la creació d'ocupació durant els anys 80 en el sector serveis.



Hi ha, en general, una certa animadversió cap als serveis. The Economist va arribar a recollir la qüestió en una frase certament expressiva:

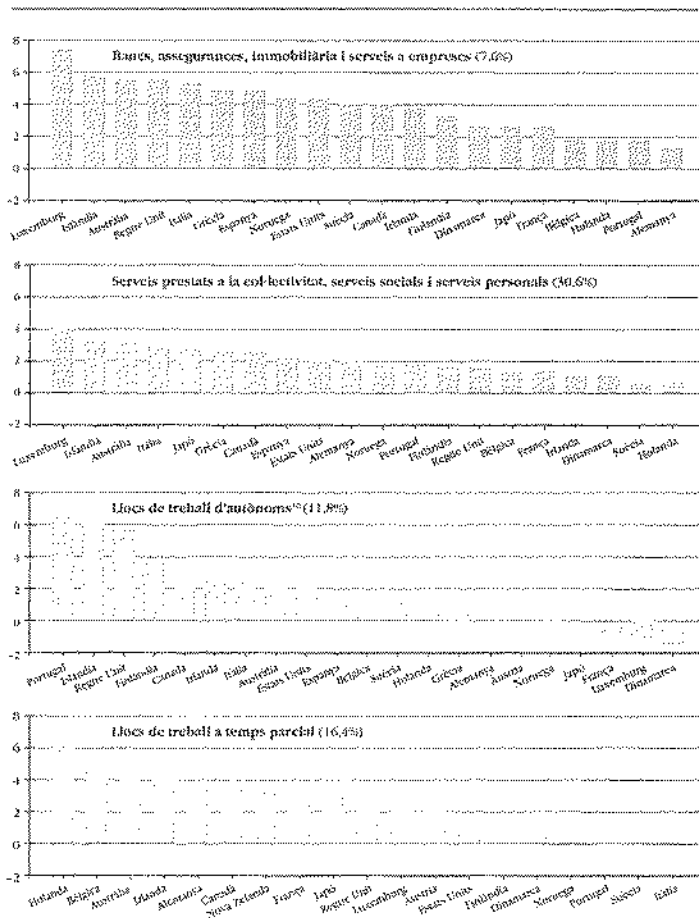
*"només la indústria manufacturera pot crear una riquesa real i llocs de treball adequats"*³⁶

En aquesta ponència sostinc no solament que el sector de serveis té dinamisme propi per donar cabuda a nous llocs de treball –i crear riquesa real–, sinó que també es tracta de feines apropiades per a la nova societat postindustrial.

El percentatge d'ocupats en el sector serveis en l'àrea dels països de la OCDE ha passat de menys del 50% el 1970 a gairebé el 65% el 1992. La major part dels llocs de treball apareguts durant els anys vuitanta s'han creat en sectors de serveis –vegeu quadre núm. 10– com el sector financer, les assegurances, els serveis a empreses i altres col·lectius, a més a més dels personals.

³⁶ *The Economist*, edició 20 febrer 1994, p. 13 i següents.

FONTS DE CREACIÓ D'OCCUPACIÓ DURANT ELS ANYS VUITANTA⁽¹⁾
(Percentatge anual de variació)



El que ha anat passant als Estats Units en aquest camp és especialment revelador:

(1) En la dècada dels anys vuitanta, només en el sector del serveis, els Estats Units van crear més llocs de treball que tot Europa en conjunt. Per cada 1.000 persones en edat de treballar van crear 51 llocs de treball en serveis privats (nets, comptant les pèrdues que s'hi produïssin). Aquesta xifra representa el triple del que van aconseguir crear França o Alemanya Occidental.

(2) En contra de la creença popular i, per descomptat, de la frase recollida anteriorment, no van ser feines de baixa remuneració, del tipus que pintorescament s'anomenen en 'empleats d'hamburgueseries'.

(3) De fet, els Estats Units van crear, en termes proporcionals, el doble de llocs de treball altament qualificats en el sector de serveis que França i Alemanya Occidental. És més, les 4/5 parts dels nous llocs americans van correspondre a professionals, tècnics i empleats administratius (o bé a executius o gestors de negocis i empreses en general). D'altra banda, la distribució de salaris en el sector de serveis és pràcticament idèntica a la que es registra en la indústria manufacturera.

És evident que si analitzem els diferents ritmes de creació d'ocupació, i posem un èmfasi especial en els últims anys, veiem que als Estats Units (1974-1994) s'han creat 36 milions de llocs de treball nous i s'ha assolit un índex d'atur de tan sols el 5,5%.³⁷ Tanmateix, la Unió Europea té un índex d'atur més de dues vegades superior, ja que en el mateix període de temps se n'han creat només cinc milions. Davant una situació d'aquesta naturalesa és inevitable fer-se dues preguntes:

(1) ¿Quants llocs de treball s'haurien de crear a la Unió Europea perquè assolís la taxa d'ocupació dels Estats Units? i, en segon terme,

(2) ¿En quines activitats seria possible crear aquells llocs de treball, tenint en compte l'experiència dels Estats Units?

Segons les estimacions de la Comissió Europea, per arribar a una situació similar a la dels Estats Units caldria que en un quinquenni es creessin al voltant dels 20 milions de llocs de treball. A Espanya, en el mateix període, en caldrien 1,6 milions de nous llocs.

³⁷ Recentment, el 3 de maig passat, el diari *La Vanguardia* titulava la seva secció d'economia amb la dada que la taxa de desocupació baixava al 4,9% per primera vegada des del 1973.

Alguns experts estimen que si la UE tingués la mateixa taxa d'ocupació en el sector serveis de què disposen els Estats Units la taxa d'atur es reduiria a la meitat. En el cas d'Espanya, el percentatge d'aturats podria arribar a ser un quaranta per cent més baix.

En els serveis, l'estructura sectorial de l'ocupació varia notablement quan es comparen els diferents països de la UE. A la taula número 1 es recullen els resultats de l'estudi de la Comissió Europea³⁸. Per activitats, el grup "altres serveis" –possiblement perquè engloba diverses funcions– és el que, en la majoria de països, representa el grup més important. En aquest sentit, mentre que a Espanya només té un pes relatiu, el 23,5%, a Holanda representa fins al 43,3% de l'ocupació del sector. Existeix una certa regla: els països més desenvolupats solen tenir percentatges superiors en 'altres serveis' i recíprocament.

Als països de l'Europa Occidental, els serveis de banca i d'assegurances tendeixen a mantenir unes proporcions d'ocupació més grans, que varien des del 6,6% a Holanda, al 17,1% a Luxemburg, en aquest cas per causes òbvies.

Contràriament, en aquests països europeus, l'ocupació en els serveis d'hotels i restauració, així com els de distribució, són relativament més baixos. A títol il·lustratiu, el percentatge d'ocupació en aquelles activitats és inferior al deu per cent del total de l'ocupació en el sector serveis en conjunt, fins i tot en països petits d'economies clarament obertes als intercanvis internacionals, com són els casos de Bèlgica (5,9%), Dinamarca (5,8%) i Holanda (4,6%).

En clar contrast –i com es podia esperar– Espanya té el percentatge relatiu més gran en aquest tipus d'activitats, amb el 15,7%, un cinquanta per cent superior a la mitjana d'EUR9.³⁹

³⁸ *European Economy, Social Europe, Reports and Studies*, número 3, 1993, Commission of the European Communities.

³⁹ Es refereix a la CEE que estava constituïda llavors per 9 països –EUR9–: Bèlgica, Dinamarca, Alemanya, Espanya, França, Itàlia, Luxemburg, Portugal i el Regne Unit.

Taula 1. Estructura sectorial de l'ocupació en els serveis, 1990 (en %)

Sector	B	DK	D	E	F	IRL	I	L	NL	P	UK	EUR9 ¹
Transport	9,1	14,9	9,5	11,6	9,6	10,4	12,1	10,6	9,7	11,2	8,2	10
Hotels i restaurants	5,9	5,8	8,7	15,7	8,8	13,7	9,7	9,8	4,6	13,6	12	10,4
Banca i assegurances	8,2	11,4	8,2	5,3	6,7	10,2	4,3	17,1	6,6	7	8,4	7
Distribució	34,7	34	38,5	41	36,1	43,7	40,4	30,6	32,8	51,3	33,4	37,5
Telecomunicacions	3,9	5	4,5	2,9	4,9	6,6	3,1	2,5	2,9	4,1	3,8	3,9
Altres serveis	38,2	28,9	30,6	23,5	33,9	15,4	30,5	29,3	43,3	12,7	34,3	31,3

¹EUR9: Bèlgica, Dinamarca, Alemanya, Espanya, França, Itàlia, Luxemburg, Portugal i Regne Unit.

Font: Eurostat, DG II.

En termes de taxes de creixement, i amb l'objectiu d'identificar les tendències en la dècada 1980–1990, a la taula número 2 es destaquen les característiques següents:

En matèria d'ocupació en banca i assegurances, els països nòrdics, tret dels casos de França i Holanda, són els que van experimentar en l'última dècada taxes de creixement més elevades. Luxemburg n'és el cas més destacat, amb una taxa de creixement de l'ocupació en banca i assegurances entorn del 7,7% interanual acumulatiu, i el Regne Unit del 3,4%. El creixement va ser molt superior a França i a Holanda, amb taxes inferiors a l'1% interanual. Espanya i Irlanda presenten taxes negatives en aquesta activitat, davant d'una taxa mitjana positiva de l'1,8% per al conjunt del grup de països d'EUR9.

Taula 2. Ocupació en serveis: taxa anual de creixement mitjà, 1980-1990

Sector	B	DK	D	E	F	IRL	I	L	NL	P	UK	EUR9 ¹
Transport	-1,2	1,2	0,6	-0,6	1,1	-0,3	1,8	1,9	1,1	-0,9	-0,8	0,4
Hotels i restaurants	1,6	1,7	2,4	4,4	3	2,4	1,1	2,4	2,5	3,1	4	2,9
Banca i assegurances	2,3	2,2	1,7	-0,9	0,7	-0,1	1,9	7,7	0,6	1,3	3,4	1,8
Distribució	0,4	-0,5	0,6	1,8	0,3	0,3	2	1,6	0,8	1,8	0,6	0,9
Telecomunicacions	-0,8	0	0,2	2,9	0,5	2,8	2	1,7	0,3	0,5	0,7	0,8
Altres serveis	3,9	2,5	3,6	1,7	3,1	2,3	5,8	6,2	3,8	2,3	4,8	3,9
Serveis de màrqueting	1,6	1	1,6	1,4	1,5	0,7	2,9	3,8	2	1,5	2,3	1,9

¹EUR9: Bèlgica, Dinamarca, Alemanya, Espanya, França, Itàlia, Luxemburg, Portugal i Regne Unit.

Les activitats de transport, en la majoria de països –tret d'Espanya i de Portugal–, presenten percentatges d'ocupació superiors –probablement a causa del turisme– a les d'hotels i restaurants.

Vegeu les taules 3 i 4 quant a valor afegit i creixement.

Taula 3. Estructura sectorial del valor afegit en els serveis, 1990 (en %)

Sector	B	DK	D	GR	E ¹	F	IRL	I	L	NL	P	UK	EUR ²
Transport	12,5	14,8	6,9	:	7,7	7,8	7,1	8,8	8	8,4	7,7	7,8	8,1
Hotels i restaurants	5,7	2,9	3,1	:	14	5,8	6	6,3	4,9	3,5	9	4	5,5
Banca i assegurances	9,5	6,5	10,3	6,3	14,5	9	15,3	10,2	25,7	9	19,7	10,1	10,3
Distribució	29,6	29,2	22,7	31,6	28,8	26,4	27,2	31,6	27	25,5	39,9	26,7	27
Telecomunicacions	3,5	4,4	4,7	5,8	3,3	4,2	6,8	2,9	5,1	3,8	5	4,9	4,1
Altres serveis	39,1	42,2	52,4	:	31,7	46,9	37,7	40,1	29,3	49,8	18,8	46,4	45

¹1989

²EUR: Bèlgica, Dinamarca, Alemanya, Espanya, França, Itàlia, Luxemburg, Portugal i Regne Unit.

Taula 4. Valor afegit en els serveis: taxa anual de creixement mitjà, 1980-90

Sector	B	DK	D	GR	E ¹	F	IRL	I	L	NL	P	UK	EUR9 ²
Transport	6,1	8,5	6,6	:	7,9	6,4	6,4	10,7	9,9	5,9	8,7	6,3	7,3
Hotels i restaurants	7,8	9,2	7,7	:	15,9	10,4	8,7	11,4	8,7	6,8	13,5	8,7	10,4
Banca i assegurances	7,4	9,2	8,2	6,7	12,5	7,2	10,7	10,5	13,5	6,1	15,5	15	9,4
Distribució	7,2	8	7	5,9	9,3	7,4	11,8	10,2	7,7	7	8,7	8,8	8,1
Telecomunicacions	7,8	12,6	7,2	10,5	10,6	7,7	14,3	13,5	12,8	6,6	13,9	8,3	8,4
Altres serveis	8,5	9,7	10,5	:	9,2	10,2	11	13,7	7,8	9,2	11,4	9,7	10,5
Serveis de màrqueting	7,5	9	8,8	6,7	9	8,7	10,6	11,7	9	7,8	10,8	9,4	9,3

¹1989

²EUR9: Bèlgica, Dinamarca, Alemanya, Espanya, França, Itàlia, Luxemburg, Portugal i Regne Unit.

A la taula número 5 es destaca que, al Regne Unit, Dinamarca, França, Alemanya i Portugal l'ocupació femenina supera el 50%. A la resta de països d' EUR12, la proporció de l'ocupació femenina s'acosta al 40%. Per activitats, cal destacar que hi ha una correlació clara: la taxa d'ocupació femenina augmenta com fer-ho el percentatge d'ocupacions en el sector serveis respecte de l'ocupació total. En aquest sentit i dins els serveis, al Regne Unit, Dinamarca, França i Alemanya les ocupacions femenines superen les ocupades per persones del sexe masculí.

Encara que les dades de la **Comissió** fan referència a l'any 1990, en la majoria de països en el sector serveis l'ocupació a temps parcial duplica, si no triplica, les proporcions que es registren a la indústria (taula número 6).

Taula 5. Percentatge d'ocupació femenina sobre l'ocupació total per sector, 1990

Sector	EUR12	B	DK	D	GR	E	F	IRL	I	L	NL	P	UK
Total	39,3	37,5	45,9	40,4	35,2	31,9	42,5	33,2	34,2	34,5	37,9	42	43,2
Indústria	23,6	19,4	26,7	25,4	23,5	16,8	24,8	21,9	24,5	10,2	16	31,8	23,2
Serveis	48,4	46,4	55,6	50,8	36,8	42,1	51,8	45,3	39,4	45,4	47	46,6	53,9
NACE 5*	7,7	5,6	11,3	10,8	1,5	3,2	8,7	3,5	5,4	5,9	7,8	3,1	10,2
61	31,3	30,8	31,9	37,7	24,5	23,4	32,8	23,4	:	28,2	24,5	26,7	32,7
64	56,3	52,8	54,4	64,1	41,8	50,1	53,3	45,6	:	53,9	56,9	45,6	58,1
66	54,3	52,9	61,5	58,2	38,1	38,3	51	52,6	:	57,5	51,7	51,3	65,5
72	11,4	9,9	16,1	16,8	:	4,4	14,1	:	:	:	9,7	9,4	14,1
75	33,4	25,8	49,1	43,3	:	25,7	33,4	:	:	29,4	29,8	21,5	32
77	34,2	37,9	29,2	29,3	35,9	36,5	33,6	:	:	:	35,4	:	42,8
79	32,5	24,8	38,4	36,2	18,9	25,5	40,5	22,8	:	34,6	25,1	29,1	26,8
81	49,4	40,4	55,4	52,2	41,5	20,4	50,8	56	:	48,8	45,8	28,9	60,3
82	45,5	41,8	48,9	41,3	43,9	42,7	58,8	42	:	:	29,2	37,9	47,3
83	43,9	42,2	41,5	45,2	38,3	34,2	48	42,1	:	41	36,7	36,8	45,4
Altres serveis	53,7	49,4	63,9	51,3	39	50	57,8	51,1	29,6	46	54,5	53,4	59,3

*LA NACE és la classificació d'activitats econòmiques de la Comunitat Europea. Els codis apareguts en les taules 5, 6 i 7, corresponen a la NACE 70 (el sistema anterior al vigent actualment NACE Rev. 1). A continuació indico les denominacions corresponents als valors apareguts en les esmentades taules: NACE 5: Construcció i enginyeria civil; 61: Comerç a l'engròs, excepte recuperació; 64/65: Comerç al detall; 66: Res-tauració i hosteleria; 72: Altres serveis de transport terrestre (urbà, per carretera, etc.); 75: Transport aeri; 77: Agències de viatges, intermedia-rius de transports, dipòsit i magatzems; 79: Comunicacions; 81: Entitats financeres; 82: Assegurances, excepte assegurances socials obligatòries; 83: Auxiliars financers i d'assegurances, explotació d'immobles (excepte lloguer d'immobles propis); serveis prestats a les empreses.

Taula 6. Percentatge d'ocupació a temps parcial sobre l'ocupació total, 1990

Sector	EUR12 ¹	B	DK	D	GR	E	F	IRL	I	L	NL	P	UK
Total	14	11	23,3	15,2	4,1	5,3	12	8,2	4,9	7,1	32,1	6	23,1
Indústria	5,9	3,2	12,1	7,5	2,4	1,9	4,2	3,2	2,8	2,8	14,5	2,1	8,8
Serveis	18,2	14,8	28,1	20,4	3,9	7,1	15,4	11	4,9	8,8	39	6,2	29,8
NACE 5*	4,9	2,8	7,2	5,9	4	1,5	3,9	3,9	2,7	4,4	10,7	1,8	8,4
61	9,9	8,2	13,7	14	1,9	2,4	4,9	4,4	:	2,8	17,3	2,8	13,9
64	26	17,4	37,4	27,8	3,2	6,2	16,5	13,4	:	11,5	47,5	5,3	42,2
66													
72	7,5	4	15,8	10,3	1,9	2,3	6,7	5,2	:	4	19,7	1,9	9
75	7,6	4	4,6	11,6	1,8	3,5	7	2	:	5,9	31,9	0	3
77	10,4	8,4	11,2	10,4	3,3	2,5	4,7	2,1	:	:	20,2	:	14,2
79	12,3	5,6	21,6	16,2	1,1	1,5	13,4	2,7	:	7,7	28,7	1,9	9,5
81	11,4	9,6	16,6	13,5	1,3	3,8	8	4,3	:	2,5	17,2	1,7	15,3
82	10,9	10,2	18	11,6	4,9	5,5	7,2	2,5	:	8,3	13,3	6,9	10,5
83	16,7	9,8	17,4	20,7	5,4	4,9	10,9	6,3	:	4,9	28,3	10,1	18,7
Altres serveis	21,9	17,1	31,6	20,9	4,9	9,7	18,7	12,6	1,3	12,1	46,8	8	31,6

¹Mitjana excloent Itàlia, excepte per al total, indústria, serveis i NACE 5.

A la taula número 7 es comparen, per països, els percentatges d'autoocupació sobre l'ocupació total que es registra en cada sector.

Hi destaquen les característiques significatives següents:

Tret de Dinamarca i del Regne Unit, el percentatge d'autoocupació és major en els serveis que en la indústria. En alguns països l'autoocupació en els serveis representa més del doble que en la indústria, com passa a Holanda (11,3% respecte al 4,8%), Alemanya (11,1% enfront al 5%), etc.

Taula 7. Percentatge d'autoocupació sobre l'ocupació total per sector, 1990

Sector	EUR12 ¹	B	DK	D	GR	E	F	IRL	I	L	NL	P	UK
Total	18,7	18,9	11,4	11	47,7	26,5	15,7	25,1	28,2	11	12	28,8	14,3
Indústria	11,3	9,4	8,5	5	28,7	14,4	10,2	11	16,9	4,5	4,8	12,5	14,4
Serveis	16,6	19,9	8,2	11,1	34,4	24,6	11,6	15,7	30,1	9,4	11,3	21	12,2
NACE 5*	23,9	23,3	18,8	10,9	33,6	20,4	22,3	26,3	26	8,1	8,7	19,8	40,4
61	12,6	27	11,9	9,8	38	21,9	8,3	14,6	:	7	7,1	22,8	11,4
64	26,6	47,6	19,6	15,4	72	50,8	25,9	29,8	:	19,4	20,9	53,2	15,8
66	29,5	50,8	16,1	30,4	53,6	45,1	32,4	26,7	:	34,2	25,8	38,2	14,4
72	27,6	15,6	29,5	18,1	54,5	49,3	17,1	39	:	16	9,3	19,3	27,2
75	0,1	0	0	0	0	0,3	0	2	:	16	9,3	19,3	27,2
77	9,6	12,3	11,2	12,2	21,9	7,9	3,7	12,8	:	:	2	:	:
79	0,4	0,3	0	0	0	0,5	0,1	5	:	0	1,1	0,4	1
81	1,2	4,1	1	1	0	1,2	0,1	0,4	:	0	0,7	0	2,2
82													
83	23,7	37,3	16,8	28,7	61,9	26,1	16,7	24,1	:	21,3	17,6	29,6	22,6
Altres serveis	7,9	10,7	4	6,7	14	10,1	7,1	7,9	0	4,2	10	8,7	9,6
EUR12: Mitjana excloent Itàlia, excpte per al total, indústria, serveis i NACE 5.													

Espanya, amb dades de l'any 1987, era el segon país amb un índex més alt de treballadors temporals, tant en la indústria manufacturera com en la construcció (vegeu la taula número 8).

En els serveis, les activitats de distribució també presenten percentatges elevats en tots els països, similars als que existeixen en la branca de l'educació o en la categoria d'altres serveis. Així mateix, l'Administració Pública presenta percentatges elevats en alguns països (Bèlgica, Dinamarca, Alemanya i Portugal).

Taula 8. Percentatge de treballadors temporals sobre els empleats de cada branca d'activitat, 1987

Sector ¹	B	DK	D	GR	E	F	IRL	I	L	NL	P	UK
Total	5,1	9,9	11	17,2	26,6	8,5	8,6	6,3	3,4	8,5	18,7	5,4
Indústria manufacturera	2,9	8,7	8,8	10,4	12,3	6	5,2	2,6	2,9	8,3	15,6	3,1
Construcció i treballs públics	3,7	14,6	11,2	58,3	29,5	8,4	10,7	8,3	2,9	4,9	31,1	6,9
Distribució	5,4	15,2	13,9	21,2	18,3	8,9	9,6	5,9	5,8	10,6	19,1	7,8
Transport i comunicacions	2,1	5,7	6,7	13,6	7,8	2,9	4,3	1,5	1,4	6,2	6,3	2,7
Banca i assegurances	4,4	7,6	10,1	7,7	8,5	6,5	10	3,8	2,6	8	10,6	4,8
Administració pública	8,6	11,7	16,2	2	7,7	6,3	4,8	1,9	2,4	6,2	9,1	7,4
Educació	5,6	11,2	11,6	16,6	15,6	7,1	8,6	5,8	3,5	9,2	17	6,3
Altres serveis	9,4	12,3	15,8	13	13,3	9,1	13,4	5,4	5,2	12	14,8	9,8

¹Font: OECD, Perspectiva del empleo, 1991

En resum, cal destacar cinc conclusions: (1) en contra de l'existència d'un estat d'opinió relativament estès, en tots els països es registra un avenç notable dels serveis i un retrocés de la indústria quant a la seva capacitat de crear ocupació; (2) no es tracta en general de serveis de valor afegit baix, ja que les noves tecnologies permeten, si no ho exigeixen, la creació de feines amb remuneracions altes perquè també ho és el valor afegit que aporten; (3) els països que creen més ocupació solen ser els que més han avançat en l'expansió dels serveis (essent els Estats Units el cas paradigmàtic), (4) dins dels serveis, l'ocupació augmenta si augmenta la proporció de dones respecte a l'ocupació total, i (5) el potencial de creació de nous llocs de treball es veu reforçat quan es tracta, dins d'aquest mateix sector, d'ocupació a temps parcial desenvolupat per personal femení, segons demostren, novament, les estadístiques dels Estats Units i d'alguns països nòrdics de la UE.

Seria desitjable, efectivament, que augmentessin les possibilitats de treball en el sector serveis i que fos especialment altes per a les dones. La feina a temps parcial s'adaptaria a les circumstàncies de les persones que haguessin d'atendre les seves famílies, cosa que afavoriria indirectament la natalitat ja que, hi podrien dedicar més temps i, a més a més, deixarien lloc lliure que podria ocupar un aturat.

És clar, que una natalitat suficient revitalitza la societat i que una natalitat que creixi progressivament no solament no causa problemes a l'economia sinó que és un estímul ja que, en augmentar la població, també creixen les necessitats en els béns de producció i en els serveis, i amb un major nombre d'opcions de treball i de candidats s'assegura en el futur, una orientació professional millor.

Tecnologia vs ocupació

L'evolució tecnològica crea un fenomen inevitable: simultàniament, elimina llocs de treball i en crea de nous, però amb

l'al·licient que els de nova creació estan més ben qualificats i, per tant, més ben remunerats i més productius. A llarg termini, els guanys de productivitat, sumats a les innovacions, indueixen a un augment de les rendes que, al seu torn, comporta un augment de la demanda de productes i de serveis.

Per a alguns, l'avenç tecnològic és un factor que pot fer perillar l'ocupació. En contra d'aquesta apreciació, jo sempre he vist que les noves tecnologies eren una possibilitat per generar llocs de treball de valor afegit més alt, capaces d'ajudar a prosperar a les empreses, i a no quedar-se obsoletes, tot creant d'aquesta manera nous llocs de treball. Personalment he pogut observar com, a mesura que es mecanitzen les feines administratives, s'allibera gent per a la venda i els serveis, on tot està per fer i on les persones troben més al·licients. En paraules del Papa Joan Pau II: "Perquè el desenvolupament sigui eficaç i adequat, els pobles han de comptar, primer de tot, amb la seva pròpia feina i amb els seus intercanvis".⁴⁰

Els estímuls fiscals que s'ofereixen s'haurien d'orientar a la millora de la capacitat de les empreses per crear llocs de treball que desenvolupin la utilització de la tecnologia i la flexibilització del temps de treball. Així doncs, convé evitar les bonificacions fiscals que premiïn l'aparició de llocs de treball de baixa qualificació-remuneració, ja que aquest tipus de feines difícilment són acceptades per persones en atur que reben un subsidi de desocupació i deduccions sobre la renda de valor més alt que el que prové d'un salari reduït.

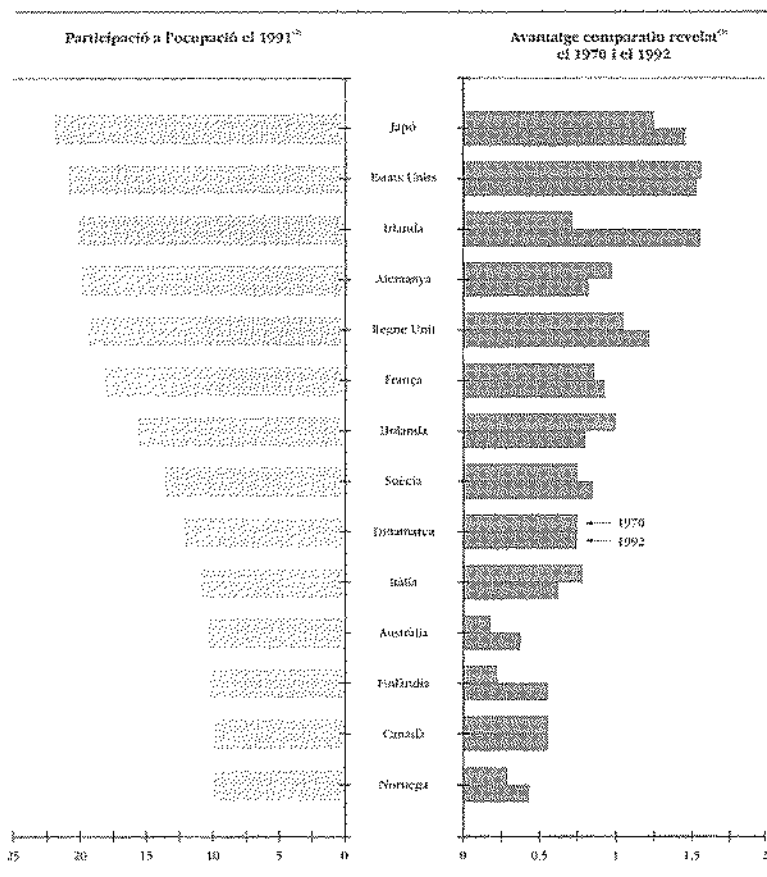
Les indústries d'alta tecnologia com: l'aeronàutica, la informàtica, les de material de telecomunicacions i semiconductors, l'electromecànica, els productes farmacèutics, l'instrumental científic, l'equipament d'oficines, etc., poden contribuir a la creació de nous llocs de treball. I no solament en països de tradició industrial com el Japó, sinó també en països petits com Irlanda, Àustria, Finlàndia

⁴⁰ Extracte del llibre *Empresa y economía al servicio del hombre*, Domènec Melé Carné, 1992, Navarra.

i Noruega s'està aconseguint un gran èxit en l'augment de la competitivitat en aquests tipus d'indústries.

Tal com mostra el quadre núm. 11, els països que han orientat millor la seva producció i les seves exportacions cap a les noves tecnologies han tingut una tendència clara a crear més llocs de treball.

**PRODUCCIÓ DE MANUFACTURES D'ALTA TECNOLOGIA⁽¹⁾
A DETERMINATS PAÏSOS DE L'OCDE**



(1) Aeronàutica, informàtica i equipaments d'oficina, material de telecomunicacions i semi-conductors, electromecànica, productes farmacèutics i instruments científics.
 (2) Llocs de treball al sector de manufactures d'alta tecnologia en percentatge del total de llocs de treball al sector de manufactures. En el cas d'Irlanda, s'exclouen els productes farmacèutics.
 (3) Participació de les exportacions d'alta tecnologia en el total d'exportacions de manufactures del país en qüestió, respecte a la mateixa participació en el conjunt de països de l'OCDE. Si l'indicador és superior a 1, la participació de les exportacions de productes d'alta tecnologia en el total de les exportacions del país en qüestió és superior a la del conjunt de l'OCDE.

Durant aquest mateix període, a la Comunitat Europea, on les exportacions es van centrar cada vegada més en sectors amb salaris baixos i tecnologia escassa, es va produir un descens de l'ocupació del 20% en el sector de les manufactures.

Caldrà una cooperació estreta en projectes de risc i de llarga durada encaminats a la implantació de noves infraestructures, investigació tecnològica, telecomunicacions, megaciència, etc. Aquesta cooperació, que evitaria duplicitats en activitats de R+D, no s'ha de reduir a aportacions econòmiques i a intercanvis personals, sinó que ha de regir els acords dels països en matèria de regulacions normatives i d'exportacions: acords multilaterals sobre drets de propietat intel·lectual i sobre estandarització internacional.

Les empreses s'han d'enfrontar al repte de l'adaptació tecnològica desenvolupant la seva capacitat d'innovació i de creativitat. Per aconseguir una difusió de la tecnologia eficaç s'ha de millorar el marc en què se subscriuen els progressos de la creació i la investigació tecnològica.

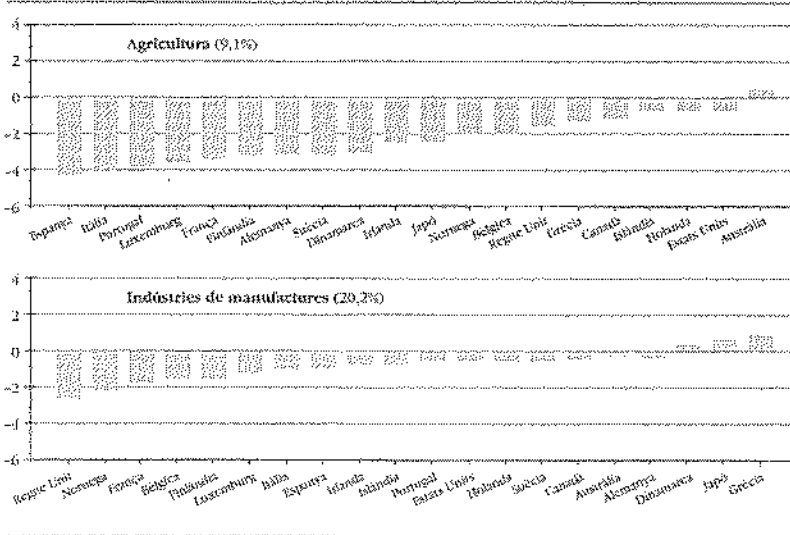
Les feines del sector serveis són creadores de riquesa

Al segle XIX un temor va paralitzar polítics i economistes: el desplaçament de la mà d'obra des de les feines rurals –en l'agricultura o en la ramaderia– fins a les fàbriques tindria conseqüències fatals. "Els homes no mengen màquines", se solia dir. Contra el que es preveia, la indústria hi va contribuir amb nous béns i va crear més ocupació de la que ningú no hauria pogut esperar.

Des de la segona meitat del segle XIX, l'agricultura ha vist com anaven minvant els seus llocs de treball. Mentre que el 1870 representava el 50% de l'ocupació total als països de la OCDE, i el 1970 el 14%, ara només ocupa un 7%. La contrapartida ha vingut per part del sector serveis, que representa un augment continu en la creació de llocs de treball.

El quadre núm. 12 mostra l'evolució de la supressió d'ocupacions en l'agricultura i la indústria manufacturera.

FONTS DE SUPRESSIÓ DE LLOCS DE TREBALL
(Percentatge anual de variació)



(1) Les xifres entre parèntesis indiquen la mitjana no ponderada de la participació dels sectors considerats a l'ocupació total al començament dels anys 90 en el conjunt dels països de l'OCDE.
(2) Exclosa l'agricultura.

La indústria manufacturera no és més important que els serveis, i aquests tampoc ho són més que la indústria. Ningú compraria cap cotxe si no existissin benzineres i tallers d'assistència tècnica. Dificilment es podria concebre que algú comprés un ordinador si no existissin paquets de "software" apropiats —dissenyats en el si del sector de serveis—⁴¹. Però això són apreciacions fora de context, allunyades de l'evolució de la societat a la fi de la dècada dels anys noranta; ja que, segons va

⁴¹ Hi ha d'altres casos significatius: a la indústria moderna, on s'emmarca el disseny assistit per CAD-CAM? és un servei, però ningú no el podria concebre per separat de la fabricació. Això mateix passa amb moltes feines de manteniment. Algunes professions i oficis han canviat radicalment. Fa uns quants anys un torner era un operari mecànic; ara és un usuari d'electrònica, ja que ha de fer servir complicats torns controlats per ordinador. Els delineants han deixat pas als dissenyadors especialitzats en electrònica, i així successivament.

plantejar oportunament Verdoorn la indústria transforma les matèries primeres –crea mercat per al sector primari– i, al mateix temps, indueix demanda per al sector terciari. Per si de cas, la tecnologia ha desdibuixat, en molts anys, les fronteres que separen els serveis de la indústria.

A títol il·lustratiu, en una empresa típica de qualsevol país, prop de la meitat dels seus empleats estan ocupats en tasques que, pròpiament, són feines que poden qualificar-se de “veritables serveis”: disseny, distribució, planificació, etc. És un fet plenament comprovat: només una petita proporció dels empleats són als tallers o a les factories de l’empresa.

Actualment, prop del 60% del Producte Interior Brut dels països industrialitzats l’aporten els serveis.

L’evolució de l’ocupació en el sector industrial dels Estats Units és molt il·lustrativa: en quatre dècades ha passat de representar més del 50% fins al 19% i la tendència és clarament decreixent. En rigor, només el Japó i Alemanya podrien ser considerats ‘països industrials veritables’ però, amb tot i això, el 57% dels treballadors alemanys i el 62% dels treballadors japonesos estan ocupats en el sector serveis.

Competitivitat i sector serveis

Què s’entén per competitivitat? No crec que hi hagi, avui en dia, un concepte més ambigu i d’ús més estès. Una primera confusió sorgeix de la comparació de la competitivitat de les empreses amb la de les nacions, com si fossin equivalents. Certament, aquest no és el cas, per més que el president Clinton declarés fa poc que:

“(...) cada nació és com una gran companyia que competeix en el mercat mundial”

Això suposaria que els Estats Units i el Japó competeixen en el món tal com ho fan la General Motors i la Ford cosa que, tal com ha demostrat **Paul Krugman**⁴², no té cap sentit. En efecte, mirat d'aquesta manera un tant ingènua es podria suposar que el límit inferior de les possibilitats d'un país ve donat per la seva balança comercial, de manera que la 'competitivitat' es podria mesurar per la capacitat d'una nació per exportar més del que importa a altres països. Però tant en la teoria –com en la pràctica, tal com demostra **Krugman**– un superàvit comercial pot ser senyal d'una debilitat nacional, i un dèficit un senyal de fortlesa.⁴³

Normalment, qui es refereix a la 'competitivitat' d'un país té en el pensament una segona qüestió: el comportament del nivell de vida. Una de les definicions més populars és la de Laura d'Andrea, presidenta del Consell d'Assessors Econòmics de Clinton:

"(...) La competitivitat és la nostra capacitat per produir béns i serveis per fer front a la competència internacional, al mateix temps que la nostra població gaudeix d'un nivell de vida que és alhora creixent i sostenible".

Però aquesta definició té els seus punts febles, especialment per a països com els Estats Units⁴⁴, per als qui el comerç exterior representa una petita porció del seu Producte Nacional Brut –que no és, certament, el cas de la majoria dels països com Espanya–. Per a un país com els Estats Units, la capacitat d'equilibrar la seva balança comercial és menys important que per a un país més dependent del comerç exterior.

⁴² Paul Krugman, "Competitiveness: A Dangerous Obsession", *Foreign Affairs*, març-abril 1994, p. 28 i següents.

⁴³ Mèxic es va veure obligat a generar elevats superàvits per balança comercial durant la dècada dels anys vuitanta, simplement perquè havia de fer front al pagament dels interessos del seu deute extern, almenys mentre els creditors estrangers es van negar a prestar-li més diners. Després de l'any 1990 va començar a acumular dèficits creixents a mesura que els inversors van recuperar la seva confiança, aportant nous fons. No obstant això, la crisi del mes de desembre de 1994, amb el col·lapse del *peso* que se'n va derivar, s'ha vist complicada per factors econòmics i polítics.

⁴⁴Aquest apartat segueix l'excel·lent article de Paul Krugman, *loc. cit.*

S'ha produït en la indústria una certa *'desintegració vertical'*. És a dir, serveis que abans es produïen en el si de la pròpia indústria ara es concentren en empreses que s'han especialitzat en la prestació de determinades activitats per a la indústria. No és infreqüent que fins i tot les activitats de R+D puguin quedar al marge de la indústria i ser subcontractades. En alguns casos, prop del 75% dels "inputs" es poden comptabilitzar dins d'allò que se sol concebre com a típicament industrial.

A més, s'ha afegit a la indústria una nova forma de creació d'ocupació mitjançant la prestació de serveis de manteniment. Un mercat que creix en unes taxes de prop del cinc per cent anual (en termes reals) necessita aproximadament setze anys per duplicar-se. En sectors madurs és difícil aconseguir taxes d'aquesta magnitud que es produeixin d'una manera sostinguda a llarg termini. Per tant, no és res que degui a l'atzar el fet que algunes empreses, com és el cas de **General Electric**, dels Estats Units, hagin recorregut a un nou procediment: ser fabricant i al mateix temps prestadores de serveis. Construeixen motors i equips per a la indústria aeronàutica mundial, i al mateix temps ofereixen els seus serveis de manteniment i de conservació dels equips i motors de la competència (United Technologies o Rolls Royce). Certament no és un cas únic. No es tracta únicament de fabricar, sinó de construir i assegurar els serveis dels equips propis i dels de la competència. En darrer terme, el que és fonamental és aconseguir la fidelitat dels clients. És una manera nova de concebre els negocis. I també és una nova manera d'assegurar els llocs de treball quan el sector creix per sota de les taxes que haurien de fer possibles els augments de la plantilla.

Audretsch i Yamawaki⁴⁵ han classificat els serveis segons que contribueixin o no a la generació d'exportacions.

En el conjunt de serveis podem distingir dues grans categories:

⁴⁵ *Ibid.*

- 1) serveis relacionats amb la producció de béns, i,
- 2) els que hi estan relacionats, que al seu torn es divideixen en dues subcategories, (a) serveis susceptibles de ser exportats i, (b) serveis no exportables.

Els serveis auxiliars de la indústria són imprescindibles per fer possibles les exportacions d'un país. En aquest sentit, Williamson i Yamawaki⁴⁶ han demostrat que, en gran mesura, l'èxit de les empreses exportadores japoneses en els mercats de productes industrials dels Estats Units s'explica per la seva habilitat per crear xarxes de distribució en el propi terreny americà. En sentit oposat, les empreses europees i americanes que no han estat capaces de crear les seves xarxes de distribució pròpies al Japó han fracassat en els seus intents de penetrar en el mercat nipó.

En un informe⁴⁷ del *Massachusetts Institute of Technology* (MIT), l'anomenada "Comissió sobre Productivitat Industrial" ha exposat, amb certa rotunditat, no acceptada per molts experts, que els serveis són inferiors a la indústria manufacturera almenys des de tres punts de vista:

(1) Volums relatius de comerç exterior

En els últims quaranta anys, el volum del comerç mundial ha crescut en una taxa interanual del deu per cent. Fins i tot durant la recessió dels anys vuitanta no va deixar de créixer per sota del cinc per cent anual. D'aquests fluxos, la part més important fa referència als béns manufacturats. No obstant això, l'exportació de serveis –afavorida pels acords de la Ronda de l'Uruguai del GATT– són més importants del que poden semblar a primera vista, segons es destaca al quadre núm. 13.

⁴⁶ Williamson, P.J. i Yamawaki, H. "Distributions: Japan's hidden advantage", *Discussion Paper FS IV 89-11*, Wissenschaftszentrum Berlin, 1992.

⁴⁷ M.L. Dertouzos, R.K. Lester y R.M. Solow, *Made in America: Regaining the productivity edge*, MIT Commission on Industrial Productivity, Cambridge, Massachusetts, MIT Press, 1989.

Els Estats Units ocupaven el 1992 el primer lloc mundial en el rànquing de països exportadors de serveis comercials, amb una taxa interanual de creixement (període 1986-92) de més del 2%, davant d'una taxa de creixement del 3% per a Espanya (i en el lloc sisè en el rànquing mundial).

(2) ¿Els serveis poden augmentar la productivitat al mateix ritme que ho fa la indústria?

En el cas d'Espanya, la resposta, certament, no pot ser cap altra que no. Per espai de més de dues dècades s'ha atribuït la resistència a la baixa de la inflació a la inflexibilitat dels preus dels serveis, molts d'ells sotmesos a controls i restriccions. Però la qüestió és diferent en altres països industrialitzats.

Segons l'esmentat informe del MIT, reassignar recursos dels del sector dels serveis cap a la indústria contribuiria a un creixement addicional del Producte Interior Brut. No obstant això, i segons hem tingut ocasió de posar en relleu, **Paul Krugman** ha demostrat que la qüestió ni és simple ni és generalitzable. Per acabar, no existeix una pregunta concloent per a la pregunta que formulem.

(3) Aparentment –però, només aparentment– el canvi tecnològic es produeix en la indústria i no en els serveis

Aquest argument és certament discutible. En primer terme, perquè bona part de la recerca i desenvolupament es realitza en laboratoris on treballen enginyers i científics⁴⁸:

- a) els equips de computació han tingut, en els últims deu anys, una taxa de disminució dels costos unitaris (cost/per unitat de treball) de l'ordre del 22 per cent anual, mentre que la potència i la rapidesa han augmentat entre un 15% i un 20%, també anualment,

⁴⁸ Malgrat tot, com més passa més difícil és desllindar la frontera que separa la indústria i els serveis. A títol purament il·lustratiu, el disseny CAD-CAM és un servei, però també és un "input" decisiu de la indústria. De fet, segons *Quin et al.*, aproximadament el 75% dels "inputs" de la indústria són, en realitat, serveis, encara que molts d'ells els proporciona la pròpia indústria. *Cfr.* J.B. Quin, J.J. Baruch i P.C. Paquette, "Exploiting the manufacturing-services interface", *Sloan Management Review*, 29, estiu de 1989, pp. 45-56.

**Transaccions mundials en els serveis comercials:
països exportadors (% del total)**

Rànquing	Països	Quota mundial %
1	Estats Units	16,2%
2	França	10,2%
3	Itàlia	6,5%
4	Alemanya	6,4%
5	Japó	5,0%
6	Espanya	3,6%
7	Holanda	3,6%
8	Bèlgica/Luxemburg	3,5%
9	Àustria	3,0%
10	Singapur	1,8%
11	Hong Kong	1,7%
12	Corea del Sud	1,3%
13	Taiwan	1,1%
22	Xina	0,9%
23	Tailàndia	0,9%

Font: GATT i Datastream, any 1992.

- b) amb aquestes taxes d'avenç tecnològic, els serveis han guanyat en capacitat d'absorció de noves tecnologies i han pogut augmentar la seva productivitat.

En relació amb aquest últim punt, el que ha passat en el cas dels serveis bancaris és particularment il·lustratiu: gràcies a les aplicacions de la tecnologia, les oficines de les entitats bancàries tenen, de mitjana, la meitat dels empleats que tenien fa quinze anys, mentre que el seu "output" s'ha multiplicat per un factor que varia d'una entitat a una altra, però que en el cas d'Espanya no és inferior a 2,5.

Pel que fa al procés de 'desintegració parcial' de la indústria hi ha alguna qüestió que cal tenir molt en compte. Tal com ha demostrat Ray⁴⁹ fefaentment, la indústria manufacturera ha experimentat un cert grau de 'desintegració vertical', en el sentit que els serveis que abans generaven per elles mateixes les pròpies empreses industrials, ara se subcontracten a empreses especialitzades, que en cap cas es podrien considerar com 'empreses pròpiament industrials, sinó de serveis especialitzats'. Per la seva banda, Carlson⁵⁰ ha demostrat que des de la introducció dels sistemes de producció industrial flexible i els dels sistemes integrals de "Just-in-Time" s'ha produït un nou tipus de procés que es tradueix en la contracció de plantilles de les empreses industrials, donant pas a la creació de noves empreses que han comptat amb la demanda procedent de les grans empreses multinacionals que posaven en pràctica el *outsourcing*, o contractació externa de serveis, que abans es generaven a la pròpia empresa. Això explica, en gran mesura, que mentre als Estats Units es produeixen periòdicament acomiadaments importants en les grans empreses, l'ocupació no disminueix, ja que es tracta, en la major part dels casos, de transferències d'ocupació cap a altres empreses de nova creació.

⁴⁹ G.F. Ray, "Services for manufacturing", *National Institute Economic Review*, agost de 1986, pp.30-32.

⁵⁰ B. Carlsson, "The evolution of manufacturing technology and its impact on industrial structure: An international study", *Small Business Economics*, 1 gener 1989, pp. 21-38, citat per David B. Audretsch i Hideki Yamawaki, *loc. cit.*

Els efectes de la desregularització en el sector dels serveis

Hi ha un cert grau d'escepticisme quant a la possibilitat real que es puguin crear, de manera creixent, llocs de treball estables en el sector dels serveis. Ja no es tracta de les creences exposades en apartats anteriors, pel que fa a la seva suposada menor productivitat o a la incapacitat per crear corrents d'exportacions que afavoreixin la posició per balança de pagaments. El que es posa en dubte és la mateixa possibilitat de crear llocs de treball amb salaris suficientment remunerats i equiparables als qui tenen un lloc de treball en la indústria. Aquests dubtes poden ser raonables, però existeixen impediments clars, segons exposo a continuació:

Europa està farcida de barreres i restriccions que impedeixen la creació de llocs de treball. No em refereixo a les regulacions del mercat de treball, sinó a les normes i règims que pesen sobre els béns i els serveis. És el cas de la distribució i de les vendes al detall. En les economies més riques, aquesta activitat dóna feina a més del deu per cent de la població ocupada. Als Estats Units ha estat una de les activitats més dinàmiques; en contrast, França ha vist perdre un nombre creixent de feines en aquesta activitat. Les causes? Restriccions sobre horaris comercials, regulacions per zones, etc. En aquest sentit, la *Loi Royer* ha estat especialment restrictiva. Espanya, com Itàlia i Alemanya, segons el parer empresarial, té també un bon nombre de mesures que impedeixen crear nous llocs de treball en matèria de distribució i venda al detall.

El cas de la banca és característic. Als Estats Units, la desregulació i l'augment de la competència van eliminar molts llocs de la banca tradicional, però se'n van crear molts més en les activitats de venda i gestió de títols-valors i en el mercat hipotecari.

En opinió meua, que es mou evidentment dins el camp de la banca, és clar que la revolució comercial encara no ha arribat a aquest sector, ja que milions de clients continuen desatesos a la recerca d'un servei més personalitzat.

Creixement autosostingut d'una empresa i creació d'ocupació

Des de la perspectiva macroeconòmica està totalment demostrat que no hi ha cap creixement sostenible si no es reinverteix una part de l'estalvi nacional i es creen nous llocs de treball. En conseqüència, l'ocupació només es pot expandir si ho fan inversions. Però passa molt sovint que aquestes consideracions, que són evidents però no suficients, no tenen en compte les condicions necessàries, perquè les empreses de tot tipus –industrials i comercials, entitats de crèdit i companyies d'assegurances– assoleixin trajectòries de creixement autosostingut, que podem definir com un procés d'expansió en què les empreses, aprofitant les oportunitats de l'entorn i sense posar en perill la seva solvència i capacitat de desenvolupament que s'asseguren la seva expansió futura.

Es pot plantejar un model de creixement autosostingut a partir d'una sèrie d'hipòtesis. Al meu parer, i en funció del que s'ha tractat en apartats anteriors, si la creació d'ocupació ha de ser sòlida i no ha d'estar subjecta a les fortes fluctuacions dels cicles econòmics, hauria de basar-se en una estructura de capitals permanents fixa o predeterminada.

En aquest sentit, designem les variables de la forma següent:⁵¹

“D” = Volum de deute que merita interessos (amb preferència de venciments a mitjà i llarg termini).

“Fp” = Recursos propis, representats per la suma del capital social més les reserves acumulades al llarg de la vida de l'empresa (no cal dir que, en aquest cas, s'entenen les reserves

⁵¹ *Coste del capital* Isidre Fainé Casas, març 1995, Barcelona.

⁵² A Espanya, la relació “D/Fp” varia d'un sector a un altre i depèn, evidentment, de la naturalesa dels negocis. En alguns casos i com a conseqüència de les condicions en què es dona l'explotació, el legislador ha disposat algunes ràtios concretes; la Llei d'Autopistes permet unes ràtios d'endeutament –90/10– molt superiors a les que hi ha en sectors industrials. En general, les indústries que tenen un menor grau de risc davant l'evolució del cicle econòmic, es poden endeutar més del que seria raonable en sectors més vulnerables als

no tàctics o latents i no subjectes a cap contingència). La ràtio "D/Fp" varia d'un sector a un altre i depèn, en gran manera, del risc inherent al tipus d'operacions de l'empresa⁵².

La taxa de creixement autosostingut –reconeguda en els mitjans anglosaxons com la "sustainable growth rate"– es pot expressar de la manera següent:

$$g_a = [r + (D / Fp) (r-i)] \cdot b$$

on,

g = taxa de creixement autosostingut d'una empresa industrial o comercial⁵³

r = rendiment sobre actius nets, després d'impostos

i = tipus d'interès mitjà del conjunt del deute, després d'impostos

b = taxa de retenció dels beneficis nets generats, d'on ve que el "pay-out", percentatge dels beneficis que es distribueixen en forma de dividendes de la companyia, és, evidentment, [1-b].

A títol purament il·lustratiu: una empresa que tingui un cost mitjà del deute (després d'impostos) del 5,75%, la qual cosa equival a un 8,84% abans de l'Impost de Societats, un rendiment net sobre actius del 12%, una taxa de retenció del 70% (és a dir, els beneficis nets després d'impostos s'incorporen a reser-

canvis cíclics, com és el cas del sector immobiliari. El sector elèctric constituïria un cas més pròxim al de les empreses concessionàries d'autopistes, tot i que sense arribar a les seves elevades ràtios d'endeutament habituals.

⁵³ Les entitats de crèdit –i de fet tenen– ràtios de recursos aliens en proporció als recursos propis absolutament diferents. No obstant això, també existeixen relacions definides quant a les seves possibilitats de créixer d'una manera sostinguda però conservant la solvència, de manera que es compleixi la ràtio Cooke, en les seves diferents variants. Per al cas d'un banc comercial o d'una caixa d'estalvis, vegi's el model de comportament plantejat a Isidre Fainé Casas, *Redes estratègiques colectivas*, tesi doctoral, Universitat de Barcelona, 1987.

ves en un 70% i una ràtio [deute/capitals propis] del 25%, sota aquelles condicions particulars podria créixer d'una manera autosostinguda a una taxa anual de l'ordre següent⁵⁴:

$$G_a = [0,12+0,25(0,12-0,0575)]*0,70 = 9,50\% \text{ anual}$$

És evident que el creixement autosostingut –és a dir, el que es pot produir sense alterar l'estructura de capitals permanents que es vol conservar sobre un horitzó de temps determinat– serà més gran, (1) com més elevat sigui el rendiment dels actius, (2) menor el cost del deute, (3) majors els recursos aliens en relació als recursos propis i més elevada la incorporació a reserves dels beneficis nets després d'impostos.

Per a les mateixes dades, però una proporció de deute del tipus següent (60% deute; 40% recursos propis):

$$D/Fp = 60/40 = 1,5$$

la taxa de creixement autosostingut –si el mercat financer i les institucions creditores acceptessin un nivell d'endeutament tan elevat– podria arribar a ser del tipus següent:

$$g_a = [0,12+1,5(0,12-0,0575)]*0,70 = 14,96\% \text{ anual}$$

Evidentment, créixer a les taxes interanuals acumulatives del 9,5 i 14,96% suposa que, deixant de banda la quota que es mantingui, el mercat s'ha de multiplicar per dos cada vuit i cinc anys respectivament, expansions que només es poden donar en comptats sectors (i encara per espai de pocs anys).

No obstant això, i des d'un altre punt de vista, la qüestió fonamental és la següent: ¿a quin ritme augmentarà l'ocupació en fer-ho les inversions i els volums d'actius funcionals? En pri-

⁵⁴ Entre d'altres hipòtesis, el model considera que es manté constant la relació entre actius funcionals –dels quals depèn la generació de beneficis– i les inversions anuals que creixen al ritme de taxa de creixement autosostingut esmentada.

mer terme dependrà, sens dubte, del progrés tecnològic i de la seva repercussió en la productivitat. En alguns casos, per a una trajectòria d'inversions que creixin de manera sostinguda a la taxa interanual del 9,5% (primer cas, amb una estructura de deute respecte a recursos propis de $20/80 = 0,25\%$) si la productivitat augmentés cada any en un 4% quedaria marge perquè l'ocupació ho fes al ritme del $9,5\% - 4\% = 5,5\%$.

Ara bé, la realitat espanyola –i la de moltes empreses europees– revela que en sectors expansius augmenten les inversions de caràcter productiu, creixen les vendes i la productivitat però l'ocupació no ho fa en la proporció que es podria esperar. No es creen llocs de treball nous, com indicaria el model anterior, perquè els guanys de productivitat es destinen a engrossir les reserves de l'empresa o bé s'ajornen les decisions fins a comprovar que no es tracta d'una expansió purament transitòria.

En darrer terme, les empreses que inverteixen i poden col·locar la seva producció o prestar els seus serveis en el mercat tenen l'oportunitat de crear llocs de treball nous aprofitant els augments de productivitat per dotar reserves i remunerar el capital de manera adequada.

VI RESUM I CONCLUSIONS

1. Existeix una certa "tradició" que s'ha mantingut al llarg de la història més recent: quan s'acosten els finals de segle –i encara amb més motiu quan es tracta de l'arribada d'un nou mil·lenni– la societat mostra una certa inquietud davant la nova situació que es pugui presentar. El futur, que s'entreu ja molt imminent, es presenta com un desconegut i, per tant, incert. Això, per descomptat, és el que va passar a tot Europa a final del segle passat, i encara més a Espanya, perquè els fets de l'any 1898 van donar pas a una pèrdua de força i de coratge en la societat espanyola, que semblava haver perdut el nord i la pròpia perspectiva dels esdeveniments. L'Espanya de 1898 va haver d'arrossegar uns quants anys el sentit de fracàs i de pèrdua d'impuls vital de la societat, que no va saber reaccionar de manera adequada.

2. Els pocs anys que ens separen de la fi d'aquest segle ens aboquen, per motius diferents, a una de les situacions socials més serioses que hem viscut mai: el progrés tecnològic no sembla tenir límits i, amb tot i això, en els períodes de pau de l'Era Moderna, mai com ara l'home s'havia sentit sotmès a un major grau d'incertesa davant l'extensió de l'atur (Europa) i la caiguda dels salaris reals d'àmplies capes de la població (Estats Units, Canadà i bona part de la UE). Al Tercer Món la població pateix fam i augmenta el nombre d'analfabets, que passaran a engrossir les files dels desocupats.

L'atur que pateix Europa és, fonamentalment, un fenòmen nou, més per la seva durada que per la seva extensió.

3. ¿Hem de conviure amb una situació d'atur permanent, com si es tractés d'una malaltia endèmica de la societat? No és, certament, una qüestió que es pugui atribuir, sense més ni més, a la pura evolució de la conjuntura. I les seves causes no són en la tan sovint esmentada globalització de l'economia i dels mer-

cats. No és nou, ja que també es va produir a final del segle passat, en el període d'entreguerres, quan el comerç mundial, propiciat pels nous mitjans de transport, va fer del món un mercat gegantesc obert a tots els productes. No obstant això, és àmpliament conegut que llavors l'atur no va assolir l'escala actual, fins i tot malgrat que la revolució industrial es consolidava amb tota la seva força, per bé que els milions d'emigrants europeus que es van dirigir cap als Estats Units van alleujar les tensions socials que es produïen a la vella Europa.

En el cas concret d'Espanya, l'any 1973 –i gràcies en gran mesura a l'emigració dels qui no trobaven feina al país– l'atur assolí la xifra de 653.000 persones amb prou feines. L'estiu de 1995 sobrepassava la xifra de 3,5 milions de persones. *Grosso modo*, aquesta evolució es pot explicar per tres factors:

(a) en aquells 22 anys, l'ocupació en l'agricultura espanyola va disminuir en més de 2,1 milions de persones, mentre que la població activa de dones creixia 2,3 milions, (b) en el llindar de la nostra incorporació a la CE, la indústria privada va perdre 1,2 milions de llocs de treball, com a conseqüència del procés de reconversions i de reajustaments de tot tipus, i (c) a primera vista, el nostre país podria haver vist augmentar l'atur prop de 5,7 milions de persones, ja que n'hi hauria de sumar les xifres anteriors: 2,1 (agricultura) + 2,3 (augment de la població activa de dones) + 1,2 (pèrdua d'ocupació en la indústria privada) = 5,6 milions.

Afortunadament, la desocupació va arribar només a la meitat gràcies, en gran manera, a dos factors

4. En l'última dècada, l'ocupació creada a Espanya pel sector privat (no agrari) va augmentar en 1,7 milions de persones i, per la seva banda, el sector públic va crear 1,1 milions de feines, per bé que la major part es va generar de l'any 1973 al 1985.

En definitiva, la població ocupada ha passat en 22 anys de 12.627.000 persones a només 12.137.000 (490.000 persones

menys, mentre que la població total augmentava en aquells anys en més de 5,4 milions de persones). En aquelles dues dècades, la població ocupada pel sector privat ha passat d'11,59 milions a 9,98 milions, amb una pèrdua de llocs de treball molt intensa entre els anys 1973 a 1985 (quasi dos milions i mig de llocs), però amb guanys nets de 854 milers de llocs entre 1985 i 1995. En els mateixos anys, el sector públic ha tingut un volum d'ocupació que ha passat de la xifra d'1.031.000 a 2.129.000 persones ocupades.

Una conclusió que es desprèn de les xifres anteriors: el sector privat ha de generar nous llocs de treball però, perquè això passi, hem de dirigir els nostres esforços en la direcció adequada, aprofitant els avenços de la tecnologia, especialment en el sector dels serveis.

Estem sota els efectes d'un progrés tecnològic que en avançar destrueix llocs de treball?

5. El progrés tecnològic, certament, ha tingut conseqüències que afecten l'ocupació: –desplaçament del mercat de treball dels menys preparats; substitució de les indústries obsoletes per altres d'emergents, etc.– però els seus efectes saludables no es poden passar per alt, en qualsevol dels ordres de la vida. Perquè ha afavorit l'augment de l'esperança de vida de la major part de la població i ha permès eradicar malalties que, tret d'algunes excepcions que tenim tots al pensament, havien estat endèmiques fins fa pocs anys. Però el simple avenç de la ciència i de les seves aplicacions no ha fet l'home més feliç.

Des de final de la dècada dels anys vuitanta, la societat occidental ha sucumbit a un cert desànim en no encertar en el camí de com crear llocs de treball per a les noves generacions i assegurar l'ocupació dels qui havien confiat que acabarien la seva vida amb un lloc de treball estable i ben remunerat. El treball ha passat a ser un bé escàs i la societat corre el perill de fragmentar-se. És més, de fet les forces del mercat ja l'han dividit en dos

grans segments: per una banda, existeixen aquells que gaudeixen d'una feina i els qui, o no la tenen (a Espanya, representa aproximadament quasi una quarta part de la població activa, segons les enquestes de l'EPA), o bé qui s'han d'accontentar amb els contractes temporals. I en el pitjor dels casos, una part de la població més jove no ha tingut encara experiència laboral, mentre que en l'altre costat d'una tenalla que tanca el cercle de la desocupació, aquells que superen els quaranta-cinc anys es veuen desplaçats del mercat, i passen a engrossir les files dels aturats crònics.

No obstant això, la tecnologia ha permès anar reduint les feines mecàniques i repetitives per altres més de gestió, on la creativitat i el raciocini fan més atractives les respectives funcions. Sense menysprear les enormes possibilitats que s'obren en el món de les vendes quan s'hagi aconseguit una major flexibilitat en la relació laboral.

6. La situació actual, fins a cert punt, no és certament nova. Però sí que ho és en la magnitud i la intensitat amb què es produeix l'atur. Al llarg de la història, la societat ha hagut de fer front a altres processos de canvi. A començament de segle, un país que avui se situa entre els més avançats –posseïdor del major nombre de multinacionals en proporció al seu parc industrial– s'havia d'afrontar a l'atur i veure com la seva població emigrava cap als Estats Units, a la recerca de condicions de vida millors: Suècia. En una situació encara més extrema, la fam que amb caràcter endèmic assolava Irlanda, va provocar un dels corrents d'emigració europea més gran cap a Amèrica del Nord (en pocs anys, més de la meitat de la població va abandonar el país). Però la situació que ara vivim és més complicada, s'ha produït d'una manera pràcticament inesperada i, en qualsevol cas, té un abast més gran. Per tant no es deu a l'atzar que el xoc es percebi ara amb més força. Els dirigents semblen inermes. No l'encerten, en la recerca de solucions duradores. Això ens pot passar en el pla personal i ara ho pateix tota la societat: els canvis inesperats ens sorprenen i ens poden portar a situacions de desànim. Els grecs anomenaven *ánemos* a l'alè vital que infon

forces davant les dificultats. És l'ànim vital (en la persona o en tota la societat) ¿Haurèm perdut aquella capacitat tan pròpia de l'ànemos d'encoratjar-nos davant les dificultats i de trobar noves solucions a problemes també nous? ¿No estarem vessant el vi nou en beverris vells?

Sens dubte ha estat un error pensar que les activitats massa grans per als individus o per a les famílies hauria d'assumir-les l'Estat⁵⁵, com si fos la cosa més natural. "L'home s'empobreix si no se li permet desenvolupar les seves facultats d'acció en grans grups dels seus semblants. Les facultats no usades, les necessitats no satisfetes, disminueixen cada vegada més la salut i la vitalitat. Hi ha un intercanvi vital entre el ser i l'obrar; qualsevol intrusió en l'un o en l'altre és destructiva. La millor manera de fer indigna de confiança a un home que és de fiar és desconfiar-hi".

7. L'atur, com la Hydra de Lerna, té més d'un cap visible: provoca la disminució de la demanda, fent més profundes les recessions i menys duradores les recuperacions econòmiques. Impedeix als joves que s'ensinistrin i adquireixin l'experiència que hauria de fer-los avançar en una carrera professional sòlida i, en definitiva, vulnera les possibilitats que l'estat del benestar se sostingui, ja que un nombre cada vegada menor de cotitzants ha de fer front a un nombre cada vegada més gran de pensionistes. Però per greus que siguin aquestes conseqüències, per sobre qualsevol consideració, l'atur el pateixen en darrer terme les persones, els éssers humans que esperaven trobar en la societat el reconeixement pel que havien contribuït amb el seu esforç al desenvolupament i a la millora de les condicions de vida.

Una nova concepció del treball des de la perspectiva de l'ètica humanista

8. El treball es té només en compte, massa sovint, sota una visió unidimensional: el fruit que se n'obté, o bé l'esforç que cal

⁵⁵ F.J. Sheed: *Sociedad y sensatez*, 2ª edició, 1979

aplicar-hi. Però des de l'ètica humanista el treball té una consideració més profunda, que és la qüestió que hem intentat posar en relleu al llarg d'aquesta ponència.

L'home és un ésser finalista i d'aquí la recerca de sentit per a la seva pròpia existència. El consum, els mitjans materials i la riquesa poden donar-li la felicitat quan, en definitiva, allò que busca en el més profund de si mateix és trobar un sentit a allò que fa. I és precisament el treball –el fet de ser reconegut per la societat– allò que pot donar-li un cert sentit, encara que aquest no sigui l'únic que ho pugui fer.

9. Al mateix temps, en aquesta ponència he destacat, des de la perspectiva de l'ètica humanista, que la vida de l'home és irremplaçable i insubstituïble. La vida d'una persona és única; ser és ser conscient i, per tant, suposa ser responsable. Ser és sentir-se cridat; implica donar una resposta a l'existència. Mentre l'home conserva la consciència és responsable davant els valors de la vida.

10. Tal com estem destacant, és consubstancial a la persona buscar un sentit a la seva existència: i aquest sentit és una apel·lació a la seva responsabilitat i a l'exercici de la llibertat. Una societat que no tingui en compte la dimensió humana i social del treball queda a l'arbitri de les forces purament mecanicistes del mercat, alienes a la solidaritat i a la creació de nous llocs de treball per a aquells qui cada any s'incorporen al món del treball. I aquella societat deixarà d'oferir noves possibilitats als qui han quedat al marge de la vida activa pel procés cec de destrucció de les empreses que no s'adapten a les noves condicions de tecnologies i de mercat.

La crisi de l'economia del benestar no és aliena a la pèrdua de valors

11. L'Economia del Benestar està en crisi. És pràcticament un fenomen general: passa a Europa, passa amb tanta o més

gravetat als Estats Units i comença a manifestar-se fins i tot al Japó, com a conseqüència, en aquest últim país, de l'envelliment de la seva població. En primer terme, perquè es va concebre per a una societat absolutament diferent, on aquells que aconseguien una feina, en un nombre més gran dels qui deixaven el món laboral, aportaven cotitzacions que satisfieien la despesa sanitària i les pensions dels qui envellien. Però, en segon terme, perquè cap assegurança d'atur –encara que sigui del tot necessària per assegurar la subsistència dels qui han perdut el seu lloc de treball– pot suplir la satisfacció que proporciona l'execució d'una feina i el sentir-se reconegut per la societat.

12. Ara bé, amb el simple exercici d'una determinada professió o amb el fet de gaudir d'una feina, no n'hi ha prou per donar sentit a la vida, encara que pugui representar la realització dels valors de creació o l'aconseguir el reconeixement de la societat. La feina es pot ben bé constituir en l'espai en què l'ésser únic i irremplaçable, l'home o la dona en definitiva, s'enllaça amb la comunitat i se'n fa part activa. És aleshores quan la seva vida cobra sentit i realitza en concret els valors de vivència i d'actitud. No és, per tant, una professió determinada la que pot materialitzar la seva possibilitat de realitzar-se, sinó el treball en si mateix.

13. Per què cal insistir en allò que és evident? El dret al treball és un dret fonamental i com a tal es reconeix en la majoria de textos constitucionals. Però aquí no es tracta d'entrar en la dimensió jurídica. Des d'una perspectiva purament sociològica i ètica, la realització de la persona –el fer possible que allò que una persona pot aconseguir en potència es realitzi efectivament– constitueix una responsabilitat social. L'absència de llocs de treball condueix a la fractura de la convivència i, en el pla de la persona, la situació d'atur impedeix que aquesta contribueixi al desenvolupament de la pròpia personalitat i a la fonamentació de la comunitat. En la fase madura del capitalisme –sigui quin sigui el títol que se li vulgui donar– el treball es desenvolupa en organitzacions, i la qüestió és de quina manera la societat els ofereix els estímuls i els mitjans per aconseguir allò que

constitueix no ja un dret constitucional, ans un dels seus fins essencials, sinó un valor absolut.

14. En aquest marc, el treball pot representar per a la persona precisament l'espai en què la seva peculiaritat –el seu caràcter únic i insubstituïble, tal com hem assenyalat anteriorment– s'enllaça en la comunitat, cobrant el seu sentit i el seu propi valor. Ja no es tracta només de realitzar els valors de creació, de vivència o de solidaritat. Davant del treball estem en presència de la possible realització de valors que transcendeixen l'individu. Amb tot, la veritable natura del treball –el seu valor per a l'home– s'aprecia més clarament quan es perd, quan l'individu s'enfronta a la situació d'atur. Els psicòlegs han destacat que aquells que es troben en aquesta situació pateixen una pèrdua de vitalitat. Un dels primers sentiments que s'apropien de la seva consciència és, en un grau diferent segons els individus, un clar sentit d'inutilitat, de no contribuir al desenvolupament de la societat. I per alguns autors el sentiment d'inutilitat de l'aturat més que conduir-lo cap a una depressió, el situa en un estat d'apatia: ell sent que la seva vida no és apreciada, i no s'adona que la felicitat o la realització dels valors de la persona no depenen, en exclusiva, del fet que gaudeixi d'una feina, encara que sigui una condició necessària per subsistir. La seva vida no té sentit amb independència de la feina que faci i dependrà finalment de la resposta activa que tingui davant l'infortuni, el que faci realitzables o no els valors d'actitud positiva.

Responsabilitat social dels empresaris i del capital

15. Fins aquí, en allò que fa referència a la persona i a la seva posició davant el treball. Però, com ja va assenyalar **Max Weber**, en la societat moderna la feina s'exercita en el si de les organitzacions i aquestes operen en el marc del mercat. Al llarg d'aquesta ponència m'he formulat una altra qüestió aparentment òbvia: Tenen les empreses alguna responsabilitat social? Evidentment sí, com he intentat de demostrar. Ara bé, ¿Comprèn, aquesta responsabilitat social, la manera com es desenvolupa l'exercici de la

feina o l'acompliment de les funcions?. No hi ha respostes immediates, però al llarg del text he intentat aportar-hi algunes aproximacions.

16. La responsabilitat social de l'empresa, entesa en el sentit ampli, ha estat reconeguda des d'angles diferents. Des de la perspectiva de l'economia, diversos autors han reconegut la necessitat d'alleujar –si no de corregir– la lliure acció de les forces del mercat. En el pla de la teoria econòmica, alguns models postulen, principalment a partir de Pareto, que la competència perfecta condueix a l'assignació eficient dels recursos i a l'òptim social (entès aquest en el sentit que qualsevol canvi que es produís en aquella assignació dels recursos de la societat redundaria en perjudici d'algú). Ara bé, el lliure joc de les forces del mercat, condueix –ha conduït– a la formació de bosses d'atur crònic, a la creació de situacions de marginalitat d'una part de la població menys preparada per adaptar-se al progrés tecnològic i, en fi, alguna correcció o ajustament s'haurà d'introduir per evitar que una part de la població en edat activa quedi permanentment al marge del món del treball.

Dos tipus de capitalisme: el capitalisme participatiu i el capitalisme sense rostre humà

17. Aparentment, l'economia de mercat és única, però els models de capitalisme que s'han desenvolupat són diferents, i diferents són, per tant, els graus de responsabilitat social que es poden identificar en cada un d'ells. En els últims cinc anys, i en diferents graus, s'han accentuat les diferències que han conduït a una certa bipolarització: existeix, d'una banda, l'anomenat "*shareholder capitalism*", representat pels sistemes que imperen als Estats Units, al Canadà i a la Gran Bretanya. I d'una altra banda, amb lleugeres variants, el que s'ha anomenat "*stakeholder capitalism*", representat, amb diferències, per Alemanya i Àustria (a més d'algun altre país centreeuropeu) i, en l'altre extrem –geogràfic i cultural– pel sistema que s'ha desenvolupat al Japó. Una traducció d'aquells termes, més o menys apropiada, podria

ser la de “*capitalisme basat o centrat en els accionistes*”, pel que fa al primer, i “*capitalisme participatiu*”, pel que fa al segon, també anomenat “*capitalisme renà*”, pel pes de Renània–Westfàlia. Les diferències són importants i les implicacions de cada un d’ells van més enllà del que poguéssim tenir un interès purament acadèmic, ja que s’està convertint en el centre d’un debat que ens compromet a tots: la qüestió es podria plantejar en els termes següents: ¿estan obligats els dirigents de les empreses a donar una resposta a les necessitats de la societat, entesa en els seus “*stakeholders*”, és a dir, empleats, la comunitat i, certament, els seus accionistes?

18. Les característiques del “*shareholder capitalism*” mereixen ser destacades. Sota aquesta concepció, els directius de les empreses han de procurar, com a últim objectiu, fer màxim el valor de les accions per als seus accionistes. Atès que es tracta del model típic dels països en els que la Borsa financia més de dues terceres parts de les necessitats de capitals a llarg termini de les empreses –emissions d’accions i obligacions–, els comptes de resultats i, per tant, la gestió, es plantegen sempre sota la perspectiva de la rendibilitat dels accionistes; els resultats trimestrals se segueixen amb la màxima atenció i les empreses han de pagar dividendes suficients per atreure o mantenir els inversors. En un altre extrem, les empreses japoneses poden pagar dividendes baixos, ja que no els preocupa tant les expectatives dels accionistes com el creixement de l’empresa, gràcies a un procés d’autofinançament més gran.

19. Des de la perspectiva del món anglosaxó, no és de cap manera contradictori que als Estats Units les companyies que tenen beneficis creixents per acció –i per tant cotitzacions en alça– intentin maximitzar els preus de les accions retallant encara més les plantilles, arribant a l’extrem que s’ha qualificat de “*downsizing*”. És a dir, no es redueixen plantilles perquè l’empresa necessita ajustar costos –una qüestió que mai pot arribar a la seva última expressió– sinó que, fonamentalment, es reajusten les plantilles sistemàticament perquè els accionistes vegin com es maximitza el valor de les seves accions. No cal dir que

no es deu a l'atzar el fet que mentre els beneficis de les empreses augmenten, els salaris reals dels treballadors americans han fingut una tendència decreixent en els últims anys. Fins ara l'opinió pública d'aquells països no semblava haver-se preocupat per contradiccions d'aquest tipus. Durant molts anys es va acceptar la creença que "allò que és bo per a la companyia 'X' és bo per als Estats Units". El temps s'ha encarregat de desmentir aquest postulat.

20. Al propi Congrés dels Estats Units, el president Clinton va demanar recentment a les empreses americanes que prestessin més atenció a una nova estratègia,

"..... col·locar la prosperitat a llarg termini abans que el benefici a curt termini.... i repartir amb els seus empleats els fruits d'un augment de productivitat".⁵⁶

El Ministre de Treball de l'administració Clinton ha plantejat la qüestió en termes més extrems, desacostumats en mitjans americans. En unes declaracions extretes del *New York Times* i publicades a *The Economist*, Robert Reich mantenia que les companyies han abandonat les seves responsabilitats davant els seus empleats i la comunitat. Segons Reich,

".... el capitalisme electrònic, que ho globalitza tot, ha destruït el sistema d'inversions basat en un cert 'joc net' sota el qual hi va haver una època que els dirigents industrials dels Estats Units van tenir molt en compte, l'equilibrar els interessos dels accionistes, les necessitats dels empleats i del públic en general...".⁵⁷

Reich ha arribat a suggerir que es podria "proposar una penalització fiscal a les empreses que fracassen en la seva responsabilitat de mantenir els llocs de treball i treballar en bé de la comunitat...".

⁵⁶ Vegeu, en aquest sentit, l'editorial de *The Economist*, 10 de febrer de 1996.

Els models alemany i austríac de “capitalisme participatiu”

21. Fins ara –és a dir, mentre els efectes de la unificació de les dues Alemanyes no van incidir en el dèficit públic i en la recessió que pateix Alemanya– el “*capitalisme participatiu*” de l’Europa central va estar representat pel model de coparticipació que després de la II Guerra Mundial es va desenvolupar a l’Alemanya Federal. Les notes característiques estan sotmeses a un procés de canvi però, en general, el model es va destacar per quatre notes distintives:

(1) feina quasi per a tota la vida, almenys per als treballadors que es considerava que eren part essencial de l’empresa.

(2) quan els acomiadaments fossin inevitables, com a conseqüència que les empreses es veien sotmeses a una forta pressió, les companyies havien de dissenyar ‘plans socials’ per alleujar els efectes de les reduccions de plantilles sobre la comunitat, alhora que eren preceptius els informes dels Consells de Treball, en qualitat de representants dels treballadors,

(3) en alguns casos, les empreses es veien forçades a haver de triar a qui s’havia d’acomiadar, fent-ho en general en funció no tant de les seves capacitats i competències sinó de l’edat i de la situació familiar, i

(4) a Alemanya, els empleats participen en la gestió de les empreses, almenys en la mesura que estan representats en els ‘Consells de Supervisió’ de totes les grans empreses públiques.

22. Per una altra banda, el model alemany de banca universal ha permès –si no afavorit– que els grans bancs tinguessin participacions industrials desacostumades en altres països europeus (i per descomptat impensables en el model anglosaxó, de banca especialitzada). Aquest model sembla que ara canvia, en primer terme perquè, arran d’una disposició recent, tots els in-

versors alemanys estan obligats a fer públiques les seves tinençes d'accions o participacions que superin el 5% del capital de l'empresa participada. Aquesta major transparència pot induir un possible procés de desinversió i, per una altra banda, pot afavorir les col·locacions de capital a la Borsa de Wall Street i, no menys, a la de Londres, camí que han començat a prendre algunes grans companyies industrials alemanyes.

La responsabilitat social del capital és, per tant, limitada, però un nou factor pot alterar, si no transformar seriosament les bases del model, per la via de la pressió dels fons de pensions. En efecte, augmenten al Japó les demandes en favor d'un ajustament que promogui un cert "*capitalisme participatiu*". Fins ara, els fons de pensions havien acceptat rendiments baixos en les seves carteres d'accions de grups industrials japonesos, anomenades en iens. Ara bé, l'envelliment de la població japonesa és molt probable que obligui als fons de pensions, en els pròxims anys, a pagar en efectiu sumes gegantesques. Aquests desemborsaments només seran possibles, en bona mesura, si les companyies paguen majors dividendes. Tal com ha assenyalat una revista especialitzada,

"(...) Recentment, quan un grup de companyies d'assegurances japoneses van intentar reduir el pagament del percentatge de dividendes als fons de pensions, van haver de fer front a l'amenaça que els fons podrien ser confiats a gestors de patrimonis estrangeres....."⁵⁸

El Japó, com Alemanya, registra canvis importants en la manera de finançar les seves empreses industrials. La pressió de les demandes socials, derivades de l'Economia del Benestar, són més fortes a Alemanya que al Japó, però també en aquest país

⁵⁸ Cfr., *The Economist*, edició 10 de febrer 1996, p. 25. La importància de la demanda de diner en efectiu per part dels fons de pensions japonesos podria suposar, en el futur, un desplaçament de fons cap a carteres anomenades en dòlars, marcs alemanys i francs suïssos, d'acord amb els dividendes en efectiu que les companyies estrangeres ofereixin, molt superiors normalment als "payout" usuals entre els grans conglomerats japonesos que cotitzen a les borses de Tòquio i d'Osaka.

s'observa un moviment en favor d'un model més pròxim al 'capitalisme d'accionista', característic de la Gran Bretanya i d'altres països europeus.

La plena ocupació és possible (Estats Units), però Europa no troba el camí adequat per créixer i mantenir una societat inspirada en els valors de solidaritat i de progrés

23. Certament, en matèria d'ocupació, les estadístiques són preocupants: en vint anys (1974-1994), la Unió Europea, només ha estat capaç de crear cinc milions de llocs de treball nous (i d'aquests, quatre en el sector públic). En contrast, els Estats Units, amb una població menor, ha creat 36 milions de nous llocs, i 32 d'ells per part del sector privat. Les xifres a Espanya no són millors, ja que en el mateix període es van destruir gairebé mig milió de llocs de treball, i la xifra no va ser superior perquè el sector públic en va crear més d'un milió.

24. Va haver-hi un temps que hom suposava (lleï de *Verdoorn*) que només l'ocupació creada per la indústria manufacturera era duradora i generadora d'altres feines: la indústria demandaria matèries primeres al sector primari i a la vegada induiria demanda de treball per al sector terciari. Així va ser, certament, durant algunes dècades, però en mig segle el país més avançat tecnològicament –els Estats Units– ha vist com, mentre el sector serveis donava ocupació al 80% de la població activa, la indústria perdia llocs de treball, fins representar només el 17%. La solució està en la generació de serveis? Segons la nostra opinió i en el cas d'Espanya, aquesta és la solució més efectiva (i potser l'única possible a mig termini).

25. En aquesta ponència he revisat els arguments dels qui suposen que els serveis són ocupacions de baixa remuneració –degut, en part, al fet que moltes vegades no són de jornada completa– i de poc valor afegit. És més, i en contra d'una creença massa generalitzada que els serveis tendiran, progressivament, a ser exportables, encara que en manera diferent de com

es comercialitzen els béns. No és el meu propòsit avaluar quantes feines es podrien crear per aquesta via, però per descomptat és l'única manera per assolir taxes d'activitat que redueixin l'atur a nivells suportables i, en qualsevol cas, perquè sigui possible resoldre una bona part de l'atur de llarga durada.

Treball a temps parcial, taxa d'activitat femenina i economia del benestar

26. A l'apartat corresponent s'ha destacat el potencial del sector serveis per a la creació d'ocupació. A continuació es relaciona aquest potencial amb el treball a temps parcial i amb la taxa d'activitat femenina, segons l'experiència observada als països nòrdics i centreeuropeus. En darrer terme, per la via indirecta del creixement econòmic, aquelles relacions poden contribuir a consolidar l'estat del benestar.

Dinamarca –i d'una manera especial Alemanya– ha introduït una sèrie de mesures en favor de les famílies. Segons alguns experts, la disminució de les taxes de natalitat van impulsar la creació de programes que van permetre a la dona ser present en el mercat de treball, encara que fos en llocs a temps parcial, i al mateix temps tenir cura de la família. Segons el document de la Comissió Europea, als països nòrdics es constata l'existència d'una correlació positiva entre una taxa d'activitat femenina elevada, el treball a temps parcial i la creació de nous llocs de treball. Per exemple⁵⁹ a Luxemburg, Àustria, Canadà i Alemanya –la majoria femenina ronda el 90% en ocupacions a temps parcial–. Com més gran és l'augment de les feines a temps parcial més elevada és la taxa d'activitat de la dona. Per bé que, segons la OCDE (Organització per a la Cooperació i Desenvolupament Econòmic) aquesta tendència ha disminuït: de 1984 a 1994 la proporció de dones en aquestes feines va disminuir del 76,9% al 74,1%.

⁵⁹ Acepresa –Panorama– document n° 4-29 gener 1997, 16/97

27. Una relació semblant s'observa als Estats Units, per bé que l'extrema "desregulació" del mercat del treball i la precarietat de les mesures d'ajut s'han traduït en els últims vint anys en un augment de la desigualtat en la distribució de la renda personal disponible. L'augment de la productivitat s'ha traduït en la millora dels resultats empresarials, però paral·lelament els salaris reals han disminuït, i ha augmentat la bretxa entre el salari mínim i les remuneracions de les quotes més altes. En darrer terme, la distribució de la renda és cada vegada menys equitativa.

28. En els últims anys, un cert 'euroescpticisme' s'ha instal·lat al pensament d'alguns dirigents. Sembla que donin per fet que Europa –o almenys la Unió Europea– ha de renunciar a les senderes de creixement de dècades passades, durant les quals, malgrat es produïen cicles baixistes de certa durada, la majoria dels països s'acostaven al que s'anomena "economia d'ocupació plena". Un part de la població activa podia quedar al marge del mercat de treball durant uns quants mesos –possiblement al voltant del sis per cent de la població activa–, però la majoria gaudia de llocs estables i les prestacions socials no es veïen amenaçades. Les prestacions per malaltia eren generoses i les pensions de jubilació justes i plenament garantides. Les dades de l'economia americana ens demostren que l'"ocupació plena" continua essent possible, per bé que socialment hagi tingut fins ara efectes secundaris poc desitjables. Encara que tinguin llaços afectius estrets amb l'altre costat de l'Atlàntic, els països de la Unió Europea han passat l'experiència que la tradició de solidaritat ha estat incompatible amb les polítiques d'extrema reducció de la despesa pública que s'han donat als Estats Units, especialment a partir de l'Administració Reagan (any 1979). La nostra proposta té en compte els perills que es poden derivar de polítiques de retallada de les prestacions socials. Convé, en aquest sentit, no perdre de vista la possibilitat que es produís una fractura de la cohesió de la societat.

29. En definitiva, les polítiques que afavoreixen la família, fent possible que la dona pugui participar en la societat mitjançant una feina a temps parcial, tenen un doble efecte: d'una

banda augmenten la taxa d'activitat i afavoreixen la creació de llocs de treball i el creixement econòmic i, en un segon terme i no menys important; i d'una altra, redueixen la despesa pública en concepte de prestacions de desocupació i afavoreixen els ingressos de la Seguretat Social gràcies a l'augment de les cotitzacions. A mitjà i llarg termini, les polítiques de suport a les famílies poden contribuir a l'augment del nombre de treballadors actius respecte dels pensionistes, una qüestió que Dinamarca ha tingut molt en compte per alleujar la pressió sobre les pensions.

Algunes alternatives cap a la creació suficient de llocs de treball: potenciar la indústria, afavorir els serveis i fer veritablement internacionals les nostres empreses

30. El que jo entenc com a tesi, igual que d'altres, no suposa deixar de banda la indústria. Ans al contrari, pressuposa la inversió en tot allò que fa referència a la investigació i al desenvolupament en els sectors de tecnologia avançada, l'únic mitjà per competir amb èxit en els mercats internacionals. Però, un cop suposades les inversions en la indústria electrònica, en les telecomunicacions i en els productes més avançats al nostre abast, només aconseguirem arribar a xifres d'ocupació suficients per a les noves generacions i per aquells que pateixen situacions d'atur crònic, mitjançant els llocs que es creïn en els serveis en general.

31. Les desigualtats socials augmenten progressivament. En els països del Tercer Món, perquè el creixement econòmic afavoreix les classes més poderoses. En els països industrialitzats perquè, amb l'excepció dels Estats Units, el creixement no va acompanyat de la creació de nous llocs de treball. No pot existir una demanda de treball sense empresaris que assumeixin riscos i que potenciïn el creixement de les seves empreses mitjançant un procés continuat d'inversió i d'expansió. Al llarg d'aquesta ponència he posat de relleu, en la seva expressió més simple, algunes de les relacions que s'estan donant en els mercats. Són re-

lacions que expliquen, en gran manera, les paradoxes que actualment preocupen a tots els dirigents i als propis agents socials.

32. El progrés tecnològic ha tingut, en general, conseqüències de llarg abast. Per als països en desenvolupament ha suposat la millora de l'assistència sanitària i una qualitat de vida millor, i també l'accés a mitjans de producció capaços de fabricar productes que puguin competir amb els dels països desenvolupats. Tal com ha assenyalat el Premi Nobel, Gary S. Becker, les noves condicions de producció han fet possible, per primera vegada a la història, que països petits siguin viables, és a dir, que puguin entrar en els mercats mundials i tenir vida pròpia. A això es deu, d'una banda, al fet que els països de les Nacions Unides s'hagin duplicat en pocs anys, passant de 91 a 182 nacions.

33. Però els avenços tecnològics tenen altres repercussions en els països desenvolupats, ja que permeten millores constants en els nivells de productivitat de la mà d'obra. A títol il·lustratiu, suposem el cas d'una economia que creix en termes reals al 3% (taxa que correspon, d'altra banda, a la tendència de creixement a llarg termini de l'economia espanyola). Si la productivitat també augmenta al ritme interanual del 3%, l'atur es veurà afectat en funció de l'evolució de l'oferta de treball. Si aquesta creix al ritme de l'1% anual i els salaris reals segueixen l'evolució de les millores de productivitat, l'atur augmentarà probablement al ritme que ho faci l'oferta addicional, això és, en un 1% l'any.

Ara bé, si els salaris disminuïssin en termes reals –una situació típica del model americà– llavors els empresaris augmentarien la demanda de treball. Europa no ha seguit fins ara –tret d'unes quantes excepcions– un model d'aquest tipus, per bé que existeixen nombroses propostes per fer més flexibles les condicions de treball ja que, fins a cert punt, per conservar en el fonamental l'estat del benestar és necessari que disminueixin les despeses que fins ara s'han destinat a cobrir la desocupació.

A tall de conclusió final

34. En resum, la meua proposta s'inclina per un model d'empresa en què l'augment de la productivitat, com a resultat d'inversions en R+D, i la internacionalització dels seus productes i serveis, faci possible que es creïn nous llocs de treball. A títol il·lustratiu, es pot tractar d'una empresa amb mercats que creixin al 6%, que gaudeixi d'un augment de productivitat del 4% i hagi de cobrir les seves necessitats de plantilla o, aproximadament del 10% cada quatre anys. El sector de serveis, des del meu punt de vista, és l'únic que pot assegurar ritmes d'expansió d'aquesta naturalesa, però la indústria i la construcció no queden al marge d'aquests plantejaments, sinó que es complementen i reforcen les sinergies existents.

A la recerca de l'ànemos dels clàssics grecs, l'alè vital que infon forces per superar totes les dificultats i les desesperances

35. I acabo amb una consideració pròxima a l'ètica humanista: com deien els clàssics, com que som humans, res d'humà ens és aliè. La contaminació i l'atur són obra de l'home, i allò que l'home no ha fet també ho pot resoldre si s'ho proposa. Els mitjans hi són; les tècniques també són al nostre abast. Els recursos es poden arbitrar quan existeix un pla i un ànim esforçat per posar-los en joc. Potser les societats occidentals hagin perdut l'ànemos dels clàssics grecs, l'alè vital que infon forces per superar unes dificultats que, en el llinar del pròxim mil·lenni, no són certament banals. No és poca cosa el que hi ha en joc: és la possibilitat de conviure en una societat lliure de l'amenaça de la fragmentació i de la deshumanització de la persona.

No ens podem conformar pensant que els homes viuen esperant que el demà sigui una mica millor que l'avui o, si no millor, almenys no molt pitjor, estimulats ocasionalment per qualsevol onada passatgera d'esperança. Però per a la major part dels homes aquesta esperança pot ser interessant encara que in-

certa. No hi ha res de prou atractiu en el futur que els doni forces per avançar enfront el desànim. No tenen cap meta. L'esperança i la vitalitat van estretament lligades. Allà on l'esperança empal·lideix, la vitalitat es debilita; on l'esperança mor, la vitalitat desapareix.

Molta gent està morint per manca d'esperança, sense ni haver-se assabentat que estan desesperats. Hi ha altres persones les ments i les voluntats de les quals tenen tan poques inquietuds i tan pocs estímuls, que no tenen gens ni mica d'una implicació activa. Aquest és el major perill de tots, el perill d'estar a la deriva de no sentir-se partícip de res, de no lluitar per res, de no viure per a res.

Potser l'experiència negativa, la pròpia i la d'altres, la frustració i el desengany han causat una ferida extremament profunda i han debilitat aquella vitalitat. Avui, moltes persones, tinguin feina o no en tinguin, tenen oberta aquesta ferida, i estan mancats de remei per tancar-la. En la major part dels casos aquest tipus de mal es guareix amb la percepció que hi ha motius reals i sòlids per oblidar experiències negatives passades. Les crisis de confiança que deterioren greument institucions, relacions, mercats i empreses també afecten les persones.

Hi ha un intercanvi vital entre l'ésser i l'obrar; qualsevol obstacle que impedeixi d'alguna manera la realització de l'un o de l'altre té efectes destructius. El millor per tornar un home de fiar indigne de confiança és desconfiar-ne. Regenerar la confiança no és fàcil, però és una condició sense la qual no es pot seguir endavant.⁶⁰

Però nosaltres ens hem de rebel·lar. Hem de treballar pel bé de la realitat social, hem de treballar per la realitat primordial: 'la creació d'ocupació'. Abans he subratllat que una de les característiques dels líders és la seva capacitat d'infondre confiança. Aquest és el

⁶⁰ "Feu les vostres relacions més humanes i les vostres empreses més a la mida de l'home". (Extracte del discurs de Joan Pau II a la Unió Cristiana d'Empresaris i Dirigents d'Itàlia, 24 de novembre de 1979).

moment en què els autèntics líders han de mostrar la seva capacitat i emprar-la a fons, demostrant a la societat, amb projectes i amb fets, que la recuperació laboral no solament és possible, sinó que saben, poden i volen aconseguir-la; que estan entestats fins al final a aconseguir-ho; que no admeten el fracàs.

Les solucions existeixen: només és necessari que les descobrim i que els donem vida per seguir oferint als homes la il·lusió d'una feina, i la possibilitat de sentir-se útils i de poder forjar amb el seu esforç diari una vida amb sentit, forjar una família i construir una societat més justa.

DISCURS DE CONTESTACIÓ
PER L'ACADÈMIC NUMERARI

EXCM. SR. DR. JOAN BASSEGODA i NONELL

Excm. Senyor President,
Excms. i il·lms. senyors acadèmics,
senyores i senyors:

Tot ingrés en una Reial Acadèmia suposa la lectura del discurs del recipiendari i, acte seguit, la resposta d'un numerari, actuant en nom de la corporació.

M'ha correspost aquest honor, el de respondre al discurs que acaba de llegir el nou acadèmic senyor Isidre Fainé i Casas, i ho faig amb una gran satisfacció però també –els ho confesso– amb una certa recança.

El nou acadèmic és home de la banca, dels negocis, de les finances; un món que per a mi es ple de secrets i penombres. La meua relació amb els bancs es limita a no gaire res més que a l'ús d'una llibreta d'estalvis que recull els minsos cabals amb que l'Estat atén les escasses necessitats dels catedràtics d'universitat.

És clar que el meu desconeixement dels misteris del món dels negocis, de les empreses i de la borsa, ara, s'ha vist compensat per la lectura, atenta i plausible, del discurs del Dr. Isidre Fainé, i també amb les converses que darrerament hi he tingut, a través de les quals m'ha arribat alguna llum de comprensió i de coneixements –ni que siguin tan sols sumaris, d'aquest món tan complex i intricat com és el de les finances.

Abans de glossar el discurs que acaba de pronunciar el Dr. Fainé m'agradaria, primer de tot, comentar-los algunes coses sobres la seva projecció humana i professional.

Ve de la Catalunya interior. Va ser un jove amb esperit i empenya que va iniciar la seva vida laboral amb el coneixement –i la pràctica– d'alguns dels oficis artesanals que, més tard, li van ensenyar a entendre i valorar el sentit que la vida pren en les activitats manuals. Una trajectòria ascendent que li va permetre d'iniciar, més tard, amb un gran sentit pràctic, els processos creatius, de gestió i direcció que, per altres camins més teòrics, amb menys contacte amb la realitat, no es poden arribar a entendre en tota la seva dimensió.

Va compaginar el treball amb els estudis, però això no va ser obstacle per que mot aviat aconseguís el títol universitari en Economia i, tot seguit, el grau de doctor que va propiciar el seu ingrés en la Reial Acadèmia de Ciències Econòmiques i Financeres i, ara en la de Doctors de Catalunya.

Ben jove ja va tenir importants responsabilitats a Amèrica del Sud: després d'haver estat director d'inversions del "Banc Atlàntic", va ser gerent d'un banc del Paraguai.

A principis dels setanta fou director de personal, conseller i director general de quatre bancs distints, tots prou coneguts i de gran prestigi. Ha publicat més de vint estudis de la seva especialitat i actualment presideix la companyia d'assegurances Vidacaixa, és vice-president de "Telefónica de España", d'Aigües de Barcelona i conseller d'ACESA, Gas Natural, SABA, Adeslas, INCOSA, "Banco Herrero" i "Banco Portuguès de Investimento."

Fa gala d'haver estat el fundador del Cercle Financer i de ser president de la Confederació Espanyola de Directius i Executius.

Tot un personatge mereixedor d'admiració i de la màxima consideració en el món financer.

Dit això, he de fer constar que pot semblar un contrasentit que un arquitecte i president de la Reial Acadèmia Catalana de Belles Arts de Sant Jordi hagi estat designat per glossar els mèrits i comentar el discurs d'un financer.

Ja m'ho havia semblat d'entrada, però, una vegada llegit el discurs del Dr. Fainé –i ara que l'hem sentit encara més– vaig entendre que hi ha una relació evident entre els conceptes exposats en el parlament i les belles arts, la qual cosa en certa manera m'autoritza a posar cullerada en aquest assumpte, encara que sigui amb totes les precaucions del cas.

El tema del discurs és el problema de l'atur. Una difícil qüestió, enfosquida per la perspectiva de divuit milions de persones, a Europa, que no troben feina, i per la poca expectativa de creació de llocs de treball pels camins habituals de l'agricultura i la indústria.

¿Però com es poden relacionar les belles arts amb la imperiosa necessitat de trobar feina per a aquesta enorme quantitat de sers humans?

Aquí és on el nou acadèmic, citant els clàssics i al·ludint els personatges de la *Iliada*, compon uns arguments, plens de sentit comú, que adquireixen la categoria d'obres d'art en ser fruit d'una innegable inspiració i d'un profund coneixement de l'ofici.

El desig, o més ben dit, la necessitat de tenir un lloc per treballar no s'acaba amb la possibilitat d'entrar en nòmina, de cobrar mensualment un estipendi o rebre una pensió una vegada jubilat.

Si tenim un concepte de la feina, com un horari a complir seguint la llei del mínim esforç, mal assumpte per a la població que està en atur. La transposició de la frase de Machado, "*funcionario no hay camino, se hace camino al funcionar*", ha estat, en molts casos, lamentablement el contrari del que era habitual, i amb funestes conseqüències.

La creació de riquesa prové directament de la capacitat del treballador per a actuar amb interès i amb iniciativa pròpia, mirant de trobar gust a la feina. En essència aquest concepte condueix a la sentència llatina *Labor ipse voluptas*, doncs, quan es treballa de gust, s'experimenta el goig de la feina ben feta.

La conseqüència d'una feina creativa serà sempre un increment de la riquesa col·lectiva, a més de la millora personal, pel sol fet d'haver fet la feina i d'haver-la fet gràcies a la pròpia iniciativa.

Dit això, s'ha de refusar la prejudici que el treball és un càstig diví. La Bíblia explica que, a Eva i Adam, se'ls va comminar a guanyar el pa amb la seva suor, però el Text Sagrat no diu enlloc que l'esforç exigít hagués de ser forçosament dolorós i alienant.

El veritable càstig és la fluixesa, la galvana, la indolència o el mal entès *dolce far niente*, circumstàncies que si produeixen alienació i fatiguen l'esperit.

Una altra llatínada molt coneguda diu que *Labor cum flagellum, otium cum dignitate*, però em sembla que cal entendre que el veritable flagell és per a qui no fa bé la feina i, la dignitat de l'oci l'aconsegueix només el qui el dedica a enriquir la seva ment i polir el seu esperit.

El Dr. Fainé, per a concloure, ens presenta una concepció del treball poc habitual. Perquè veu en l'exercici d'una professió, o en la realització de qualsevol tasca, un mitjà per fer efectiu el potencial de cada persona i per reafirmar la seva identitat, gràcies a la seva contribució a la comunitat. Hi ha un ressò ètic molt fort en les seves propostes: el treball no solament és un dret; també és l'únic mitjà per a la realització personal. D'aquí que insisteixi tant a explorar nous camins per crear nous llocs de treball.

Les seves recomanacions es poden resumir en tres punts: El primer propicia l'esforç dels empresaris, perquè sense les seves investigacions i els nous projectes no es podran oferir noves oportunitats a les noves generacions. En segon lloc, advoca per una indústria oberta als mercats internacionals, l'única alternativa que pot fer possible que el sector dels serveis s'expandeixi. I, per últim, ens suggereix les encara inexplorades possibilitats en el camp dels serveis de tota mena, els quals, juntament amb la indústria, podrien crear col·locació estable i no necessàriament de baixa remuneració. En definitiva, el seu clam, sòlidament argumentat ens revifa l'esperança que la societat en general encara pot tenir la il·lusió d'una perspectiva més esperançadora.

Benvolgut amic, en nom de la Reial Acadèmia de Doctors de Catalunya, et dono la més cordial benvinguda i t'auguro i desitjo un feliç futur en aquesta corporació, que ara et rep amb els braços oberts.

ÍNDIX

UN CLAM PER A L'OCUPACIÓ

Discurs d'ingrés	7
I. Introducció	11
II. Dimensió humana i social del treball.....	16
III. Direcció i lideratge en les organitzacions empresarials	26
IV. Anàlisi de la situació actual	41
V. Vers a una estratègia creadora d'ocupació	51
VI. Resum i conclusions	102
 Discurs de resposta per l'acadèmic numerari, Dr. Joan Bassegoda Nonell	 123

NOVES PUBLICACIONS DE LA REIAL ACADEMIA DE DOCTORS

Directori 1991.

Los tejidos tradicionales en las poblaciones pirenaicas (Discurs de promoció a acadèmic numerari de l'Excm.Sr. Eduardo de Aysa Satué, Doctor en Ciències Econòmiques, i contestació per l'Excm.Sr. Josep Antoni Plana i Castellví, Doctor en Geografia i Història), 1992.

La tradición jurídica catalana (Conferència magistral del acadèmic de número Excm.Sr. Josep Joan Pintó i Ruiz, Doctor en Dret, en la Solemne Sessió d'apertura de curs 1992-93, que fou presidida per SS.MM. el Rei Joan Carles I i la Reina Sofia), 1992.

La identidad étnica (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm.Sr. Angel Aguirre Baztan, Doctor en Filosofia i Lletres, i contestació per l'Excm.Sr. Josep M. Pou d'Avilés, Doctor en Dret), 1993.

Els laboratoris d'assaig i el mercat interior; Importància i nova concepció (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm.Sr. Pere Miró i Plans, Doctor en Ciències Químiques, i contestació per l'Excm.Sr. Josep M^a Simón i Tor, Doctor en Medicina i Cirurgia), 1993.

Contribución al estudio de las Bacteriemias (Discurs d'ingrés de l'acadèmic corresponent Il.lm.Sr. Miquel Marí i Tur, Doctor en Farmàcia, i contestació per l'Excm.Sr. Manuel Subirana i Cantarell, Doctor en Medicina i Cirurgia), 1993.

Realitat i futur del tractament de la hipertròfia benigna de pròstata (Discurs de promoció a acadèmic numerari de l'Excm.Sr. Joaquim Gironella i Coll, Doctor en Medicina i Cirurgia, i contestació per l'Excm.Sr. Albert Casellas i Condom, Doctor en Medicina i Cirurgia i President del Col·legi de Metges de Girona), 1994.

La seguridad jurídica en nuestro tiempo. ¿Mito o realidad? (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm.Sr. José Méndez Pérez, Doctor en Dret, i contestació per l'Excm.Sr. Angel Aguirre Baztán, Doctor en Filosofia i Lletres), 1994.

La transició demogràfica a Catalunya i a Balears (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm.Sr. Tomàs Vidal i Bendito, Doctor en Filosofia i Lletres, i contestació per l'Excm.Sr. Josep Ferrer i Bernard, Doctor en Psicologia), 1994.

L'art d'ensenyar i d'aprendre (Discurs de promoció a acadèmic numerari de l'Excm.Sr. Pau Umbert i Millet, Doctor en Medicina i Cirurgia, i contestació per l'Excm.Sr. Agustín Luna Serrano, Doctor en Dret), 1995.

Sessió necrològica en record de l'Excm.Sr. Lluís Dolcet i Buxeres, Doctor en Medicina i Cirurgia i Degà emèrit de la Reial Acadèmia de Doctors, que morí el 21 de gener de 1994. Enaltíren la seva personalitat els acadèmics de número Excms.Srs.Drs. Ricard García Vallès, Josep M^a Simón i Tor i Albert Casellas i Condom. 1995.

La Unió Europea com a creació del geni polític d'Europa (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm.Sr. Jordi Garcia-Petit i Pàmies, Doctor en Dret, i contestació per l'Excm.Sr. Josep Llorc i Brull, Doctor en Ciències Econòmiques), 1995.

La explosión innovadora de los mercados financieros (Discurs d'ingrés de l'acadèmic corresponent Il.lm.Sr. Emilio Soldevilla García, Doctor en Ciències Econòmiques i Empresariales, i contestació per l'Excm.Sr. José Méndez Pérez, Doctor en Dret), 1995.

La cultura com a part integrant de l'Olimpisme (Discurs d'ingrés com acadèmic d'honor de l'Excm.Sr. Joan Antoni Samaranch i Torelló, Marquès de Samaranch, i contestació per l'Excm.Sr. Jaume Gil i Aluja, Doctor en Ciències Econòmiques), 1995.

Medicina i Tecnologia en el context històric (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm.Sr. Felip Albert Cid i Rafaci, Doctor en Medicina i Cirurgia, i contestació per l'Excm.Sr. Angel Aguirre Baztán, Doctor en Filosofia i Lletres) 1995.

Els sòlids platònics (Discurs d'ingrés de l'acadèmica numerària Excm.Sra. Pilar Bayer i Isant, Doctora en Matemàtiques, i contestació per l'Excm.Sr. Ricard Garcia i Vallès, Doctor en Dret) 1996.

La normalització en Bioquímica Clínica (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm.Sr. Xavier Fuentes i Arderiu, Doctor en Farmàcia, i contestació per l'Excm.Sr. Tomàs Vidal i Bendito, Doctor en Geografia) 1996.

L'entropia en dos finals de segle (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm.Sr. David Jou i Mirabent, Doctor en Ciències Físiques, i contestació per l'Excm.Sr. Pere Miró i Plans, Doctor en Ciències Químiques) 1996.

Vida i música (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm.Sr. Carles Ballús i Pascual, Doctor en Medicina i Cirurgia, i contestació per l'Excm.Sr. Josep M^e Espadaler i Medina, Doctor en Medicina i Cirurgia) 1996.

La diferencia entre los pueblos (Discurs d'ingrés de l'acadèmic corresponent Il.lm.Sr. Sebastià Trías Mercant, Doctor en Filosofia i Lletres, i contestació per l'Excm.Sr. Angel Aguirre Baztán, Doctor en Filosofia i Lletres) 1996.

L'aventura del pensament teològic (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm.Sr. Josep Gil i Ribas, Doctor en Teologia, i contestació per l'Excm.Sr. David Jou i Mirabent, Doctor en Ciències Físiques) 1996.

El derecho del siglo XXI (Discurs d'ingrés com acadèmic d'honor de l'Excm.Sr.Dr. Rafael Caldera, President de Venezuela, i contestació per l'Excm.Sr. Angel Aguirre Baztán, Doctor en Filosofia i Lletres) 1996.

L'ordre dels sistemes desordenats (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm.Sr. Josep M^e Costa i Torres, Doctor en Ciències Químiques, i contestació per l'Excm.Sr. Joan Bassegoda i Nonell, Doctor Arquitecte) 1997.

La Reial Acadèmia, bo i respectant com a criteri d'autor les opinions exposades en les seves publicacions, no se'n fa responsable ni solidària.

© Reial Acadèmia de Doctors
Disseny: Anna Bosch i Baltasar
Impressió: Impremta Baltasar 1861
Tiratge: 500 exemplars.

Dipòsit legal: 23.009-1997

REAL ACADEMIA DE DOCTORS

--Publicacions--