

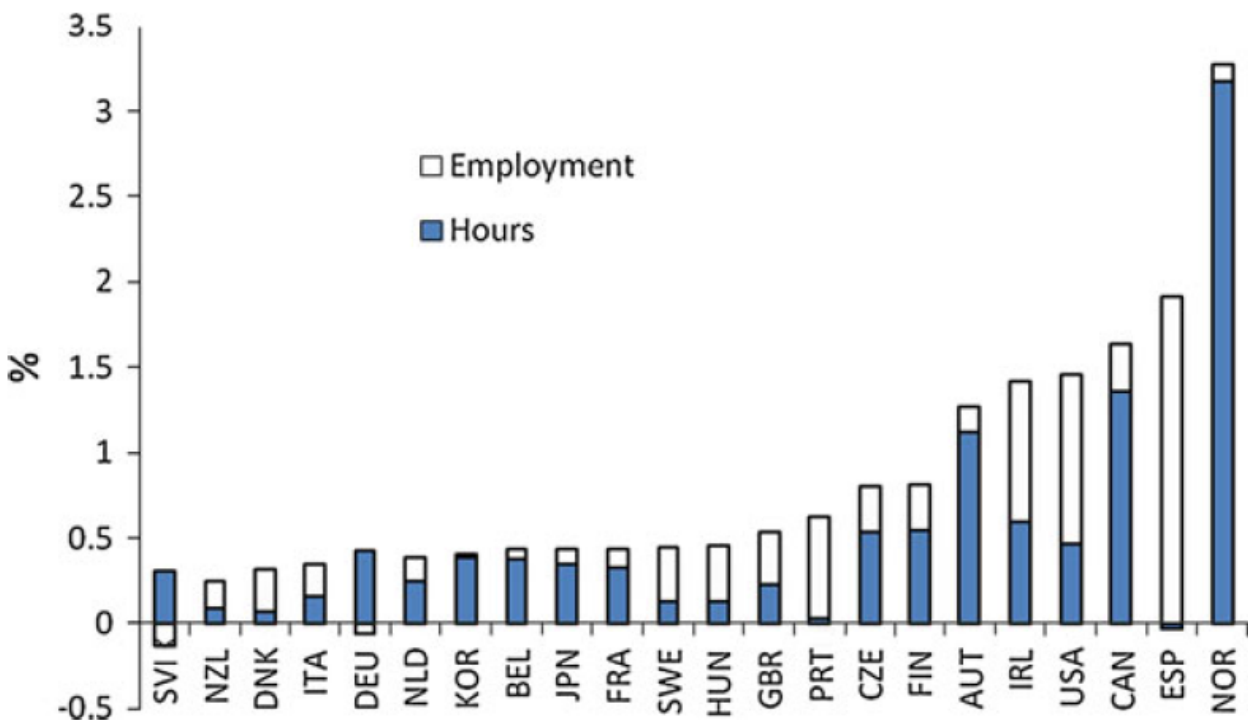
EL REPARTIMENT DEL TREBALL ÉS UNA REALITAT EN ALTRES PAÏSOS

El repartiment del treball com a alternativa a l'atur no és cosa de somiatruites, sinó que s'està fent un munt de països encara que el nostre vagi tan per darrera. En general la manera de plantejar-lo en aquests països no és ideal, però el fet que s'estigui fent (i a gran escala) fa pensar molt, i ens hauria de forçar a obrir un debat aquí urgentment.

En temps de crisi econòmica el sistema demana menys quantitat de treball. La reducció de temps de treball es fa de dues maneres:

- 1) A base d'acomiadaments, que eliminen la totalitat d'hores treballades per determinades persones, mentre les altres segueixen treballant, a vegades més i tot.
- 2) A base de reduccions de la jornada laboral de persones que mantenen el seu lloc de treball però dedicant-hi menys hores, és a dir, repartint el treball.

La següent figura (d'Andersen 2010) parla per si mateixa. Mostra, per a un seguit de països "rics", quan feia poc que havia esclatat la crisi, el tant per cent d'hores de treball que es van reduir en total (les barres), la proporció en què es van reduir a base d'acomiadaments (part blanca de les barres) i la proporció que es van reduir escurçant les jornades laborals (part fosca de les barres).



Començant per la barra més gran, veiem que el país que va contraure més l'activitat va ser Noruega, però l'atur pràcticament no va augmentar perquè quasi tota la contracció es va fer a base de repartir el treball. El segon país més afectat és l'Estat espanyol, però en aquest cas la totalitat de la contracció es va fer a base d'acomiadaments, generant-se així els nivells impressionants d'atur i exclusió que patim actualment. Entre les persones que no van perdre la feina, encara es va augmentar lleugerament el temps de treball. Així l'Estat espanyol té el rècord pel que fa a la proporció de reajust que es va fer a base d'acomiadaments, seguit de països com Portugal i Estats Units. A l'altre extrem trobem països com per exemple Alemanya, en què el repartiment de treball

va ser prou gran perquè no tan sols no es destruís ocupació sinó que fins i tot se'n creés. Seria interessant estudiar les trajectòries que han seguit posteriorment cadascun d'aquests països.

Pel que fa al com i el per què es va fer o no el repartiment a cada país, els autors de la figura no ho aclareixen perquè el repartiment del treball només apareix com a qüestió col·lateral en l'argument del seu treball (Andersen 2010). Sí que es donen algunes explicacions en l'informe de l'OCDE (2010) del qual els autors van obtenir les dades per fer la gràfica.

En general hi havia programes públics que ho facilitaren a base de cobrir, en més o menys mesura, les despeses addicionals de les empreses. Aquests programes també permeteren que els salaris no es reduïssin tant com les hores. Tot i així, no tot el repartiment es va fer amb l'ajut de subvencions. En el cas d'Alemanya, que és el que apareix més documentat a l'informe de l'OCDE (2010), les reduccions de jornada que es van fer sense acollir-se al programa públic del país van comportar una reducció de salari proporcional a la reducció d'hores.

Si més no en el cas d'Alemanya, gran part de les reduccions horàries es van fer per decisió unilateral de l'empresariat. Aquest és un dels aspectes en què, des d'un punt de vista decreixentista, les polítiques que es van seguir no són ideals. L'opció més democràtica seria una participació el més gran possible de les persones treballadores i de la societat en general en decisions com aquestes, desenvolupant així la capacitat d'autogestió.

Un altre aspecte en què el repartiment del treball realitzat en aquests països no és ideal és el fet que es va fer amb esperit de provisionalitat. En la majoria dels casos, tant els sobrecostos assumits per les empreses com les subvencions públiques tenien com a objectiu retenir persones treballadores que temporalment estarien subocupades però que, segons s'esperava, tornarien a estar a ple rendiment un cop passat el pic de la crisi (OECD 2010). És a dir, es tractava d'una inversió que se suposava "rendible" perquè estalviaria els costos de primer acomiadar i després tornar a contractar i ensinistrar, sense plantejar-se en cap moment com a solució definitiva. De fet, part del contrast entre l'Estat espanyol i altres països es pot explicar perquè, en el nostre cas, no hi havia gaire expectatives de recuperar l'activitat anterior a la crisi en els sectors afectats directament per l'esclat de la bombolla immobiliària. Tot i així, el contrast és tan immens que és difícil de creure que les diferències en les polítiques i maneres de fer no hi hagin jugat un paper important.

Tenim per tant països en què no s'ha repartit el treball i altres en què sí que s'ha repartit intensament, però tan sols com a una mesura de primers auxilis, mentre que la solució definitiva a l'atur s'ha confiat en tots els casos a la represa del creixement econòmic. Des del punt de vista de les persones que som conscients que la disponibilitat de recursos naturals no és infinita i que el medi ambient és clau per a la supervivència, el creixement econòmic no és una opció viable a llarg termini, ni potser a curt termini, i a més ens condueix a un carreró sense sortida. Per tant, el repartiment del treball s'hauria de plantejar no com a mesura provisional sinó com a alternativa necessària al creixement (més o menys "definitiva" depenent de la mesura en què l'escassetat de recursos acabi fent incrementar la necessitat de treball en reduir-ne la productivitat).

Certament el repartiment del treball no és l'únic canvi necessari i s'ha d'inserir en una visió de transformació general de les estructures econòmiques i en la pròpia manera de viure i concebre el treball, però és una passa que podria donar-se ja en el context actual si s'exigís amb prou força. Per anar més enllà del paper de pegat provisional que ha fet en altres països, cal tenir en compte que, actualment, per a les empreses és més barat tenir poques persones treballant moltes hores que tenir-ne moltes treballant poques hores, però aquest problema es pot abordar amb una reforma tributària

(aquesta i altres qüestions pràctiques es tracten a treballs com Victor 2008, Coote et al. 2010 i Golden & Glosser 2012).

En un escenari de producció i consum minvants, necessàriament la reducció de jornades haurà d'anar acompanyada d'una reducció en els salaris reals, però no té per què ser proporcional. És important que els salaris més baixos es mantinguin íntegres o fins i tot augmentin, en detriment dels salaris més alts i del marge de beneficis. A la majoria de països "rics", la proporció entre despeses salarials i beneficis empresarials no ha deixat de minvar en els darrers anys (OCDE 2012) i cal revertir aquesta tendència. És clar que això és una passa més enllà del repartiment del treball, que implica entrar de ple en el conflicte de classes. També és clar que, si hi ha voluntat i forces per anar molt lluny en aquesta direcció, un dels resultats serà una pèrdua de "competitivitat" en el mercat global i per tant caldrà enfrontar-se a la globalització capitalista, però, en qualsevol cas, això ho haurem de fer tard o d'hora per al bé del planeta.

Els països que han repartit les hores de treball no ho han fet amb un esperit de decreixement, però ens ajuden a veure que les alternatives decreixentistes són molt més realistes del que semblen. En canvi, l'expectativa d'acabar amb l'atur a base d'un creixement indefinit no ho és.

Salvador Pueyo

Referències

Andersen, T. M. 2010. A flexicurity labour market in the Great Recession: The case of Denmark. *De Economist* 160: 117-140.

Coote, A, Franklin, J. & Simms, A. 2010. *21 Hours. Why a shorter working week can help us all to flourish in the 21st century*. New Economics Foundation, London. Accessible a: <http://www.neweconomics.org/publications/21-hours>. Versió traduïda al castellà a: <http://www.neweconomics.org/publications/21-horas> i com a llibre de l'Editorial Icaria: <http://www.icariaeditorial.com/libros.php?id=1281>

Golden, L. & Glosser, S. 2012. Work sharing: Can reduced working hours potentially increase employment? The case of recessions in the US. *International Labor and Employment Relations Conference, Philadelphia PA, July 2-5, 2012*. Accessible a: <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/GoldenLonnie%20StuartGlosser.pdf>

OECD. 2010. *OECD Employment Outlook 2010*. Accessible a: http://www.google.cat/url?sa=t&rct=j&q=%22oecd%20employment%20outlook%202010%22&source=web&cd=1&ved=0CB0QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.tuac.org%2Fen%2Fpublic%2Fdocs%2F00%2F00%2F07%2F4E%2Ftelecharger.phtml%3Fcle_doc_attach%3D2443&ei=6IRcUI_jMtGAhQfE6YGwAg&usq=AFQjCNH7FXp-UPvMcqQwGgLGpSKBNhwdw&cad=rja

OECD. 2012. *OECD Employment Outlook 2012*. Es pot llegir online a: http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2012_empl_outlook-2012-en

Victor, P. 2008. *Managing without Growth*. Sustainable Development Commission, London. Accessible a: <http://www.sd-commission.org.uk/publications.php?id=773>