

Un model econòmic per al futur de Catalunya



Jordi Augusto

@jordiangusto

Economista. Professor de teoria econòmica UAB.

Ha sigut assessor econòmic al Parlament Europeu, cap d'anàlisi socioeconòmica a la Fundació Catalunya Europa, president del grup de treball en innovació del Col·legi d'Economistes.

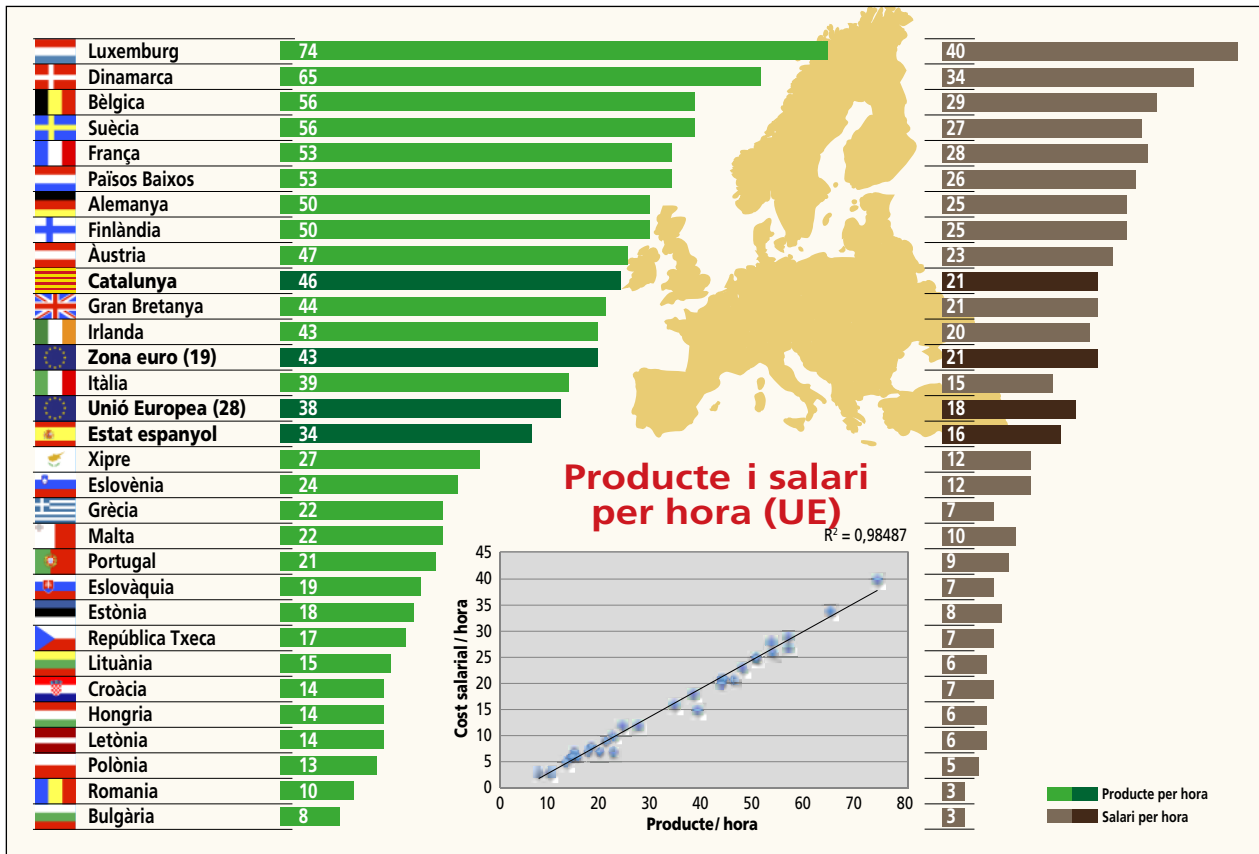
Actualment és assessor del conseller del Departament de la Vicepresidència i d'Economia i Hisenda.

Tot sovint els diaris donen compte dels nostres baixos salaris en comparació amb els d'aquells països que envegem, tots ells al nord dels Pirineus. Amb menys freqüència es comparen amb la diferent productivitat, que és la determinant principal del nivell salarial. És a dir, com més productivitat, salaris més alts i en proporció creixent, tal com es pot veure en el següent gràfic amb dades de tota la Unió Europea i on Catalunya es troba al mig, lleugerament per sobre d'Espanya, Portugal, Grècia i els països de l'Est, i per sota de la resta de països europeus (figura 1).

Val la pena subratllar que aquesta correlació quasi total entre els salaris i la productivitat no és el resultat de cap regulació europea ni de cap coordinació sindical o empresarial. És el resultat directe de la "disciplina" dels mercats. Per contra, el fet que un país es trobi més amunt o més avall, amb una productivitat i uns salaris superiors o més baixos, és el resultat directe del bon o mal funcionament socioeconòmic del país mateix.

Per poder pujar els salaris de manera sostenible cal que augmenti en paral·lel la productivitat. I viceversa, si aquesta no puja, els salaris aniran baixant amb relació als països que l'augmentin. I d'aquí ve el títol d'aquest article: quin model econòmic hem de desenvolupar per tal d'anar pujant per la recta productivitat/salaris? A priori, quelcom que hauria de voler tothom, treballadors i empresaris, puix que a tothom beneficia. Tanmateix, alguns empresaris poden preguntar-se: per què hauria de fer l'esforç d'invertir i innovar per augmentar la productivitat, si abaixant salaris puc ser igualment competitiu? I alguns treballadors poden preguntar-se: per què hauria d'ajudar l'empresa a ser més productiva, si els seus superiors beneficis no és clar que reverteixin en salaris més alts?

“ Per poder pujar els salaris de manera sostenible cal que augmenti en paral·lel la productivitat. ”



“ El fet que un país es trobi més amunt o més avall, amb una productivitat i uns salaris superiors o més baixos, és el resultat directe del bon o mal funcionament socioeconòmic del país mateix. ”

A manca de respostes clares a aquestes preguntes, el més fàcil és que acabi passant el que ha passat a Catalunya i Espanya: una progressiva devaluació salarial que, alhora, fa caure la productivitat i posa en marxa un veritable cercle viciós. D’una banda, perquè uns salaris més baixos consenten activitats de més baixa productivitat que acaben justificant-los; d’una altra, perquè la reforma laboral del PP, en

privilegiar la negociació salarial a nivell empresarial, acaba premiant l’empresa menys innovadora i castigant la que ho és més, atès que la primera no es veurà obligada a augmentar salaris i la segona, sí.

D’entrada, doncs, cal derogar l’esmentada reforma per tal d’aplicar-ne una en la direcció contrària: negociació col·lectiva i ajust salarial en funció dels increments de productivitat nominal global; per tant, amb incentius per al conjunt dels treballadors i per a les empreses més innovadores i amb guanys de productivitat per sobre de la mitjana. És la mena de pactes que imperen en aquells països que tenim per sobre en la proporció salaris/productivitat, on alhora tenen un salari

mínim prou digne per impedir la reducció d’ambdues magnituds mitjançant el cercle viciós esmentat abans: abaixar salaris per ser competitius i que aquests baixos salaris facilitin activitats de baixa productivitat que els justifiquen.

Però, si tot plegat és tan simple, per què no ho hem fet? En el cas de Catalunya, la resposta és clara: per manca de competències. Si les volem, hem de treballar per assolir-les. En el cas d’Espanya, la resposta és més difícil de trobar i en tot cas no és la primera cosa on els incentius estan invertits, ja que es premia a qui s’hauria de castigar, com va passar amb l’amnistia fiscal i, més en general, com passa recurrentment amb el sistema de finançament autonòmic, on rep menys qui més recapta.

Val a dir, també, que res no és tan simple com deia més amunt. Marc regulador a banda, hi ha altres elements que incideixen en la productivitat global i que demanen, a més de competències, els recursos

que es poden assolir en el marc d'un autogovern ple. Recursos que generem i ara no en disposem, per a infraestructures socialment útils, per a recerca i desenvolupament, per a ensenyament i formació contínua, per a sanitat... I, sobretot, per garantir la igualtat d'oportunitats; perquè el talent no és exclusiu d'algunes classes socials, i no podem prescindir de cap, i perquè premiar els mèrits individuals només és just i serveix d'incentiu positiu si tots els individus poden demostrar-los.

De fet, aquest seguit d'elements pels quals ens calen recursos són el factor que explica, enllà de la capitalització empresarial i el marc regulador del mercat, la més alta productivitat al nord dels Pirineus. Per si sol, el capital privat pot ser un simple mitjà extractiu que en res no ajuda al desenvolupament del país on s'aplica; només cal pensar en les maquiles de la frontera nord-mexicana o en els processos colonitzadors de tota mena. Infinitament millor resulta disposar i aplicar adequadament els propis recursos que no pas haver de dependre de la inversió estrangera; com infinitament millor resulta exportar productes, per poder-ne importar tants com ens calguin, que no haver-los de servir a taula a una munió creixent de turistes.