

Capítulo XII: As sociedades cooperativas e o emprego

Aspectos como a crise industrial, a revolución informática, a terciarización do sistema produtivo, a flexibilización produtiva e do mercado de traballo, a mundialización do sistema económico e a reorientación da intervención pública, conforman un novo sistema de relacións e mecanismos produtivos da sociedade, susceptíbeis de xeraren novos espazos para o cooperativismo (Gracia Arellano, A., 2001). As políticas macroeconómicas teñen dificultades para realizar os axustes necesarios para corríren a destrución de emprego e mellorar os niveis de produtividade e competitividade.

Algunhas das iniciativas dirixidas a introduciren cambios no sistema produtivo están orientadas a fomentar a capacidade emprendedora; aumentar a calidade dos recursos humanos; combinar adecuadamente tecnoloxía e factor traballo; impulsar iniciativas que, a nivel local, acheguen solucións e flexibilicen o sistema produtivo; dimensionar adecuadamente os proxectos; e, por último, facilitar a relación entre as distintas empresas.

En termos de modelo organizativo os cambios apuntan claramente cara a un relevante papel das micro, pequenas e medianas empresas; cara a modelos de organización menos ríxidos e máis participativos, e cara a iniciativas empresariais que potencien a responsabilidade colectiva para acadar a estabilidade no emprego.

En suma, o sentido dos cambios no modelo existente revelan unha clara aproximación ao modelo cooperativo.

1.- O emprego nas cooperativas galegas

1.1.- O emprego

A preocupación pola creación de emprego é unha característica común ás sociedades do noso contorno socioeconómico e ocupa lugares privilexiados en todas as axendas políticas. En poucos anos,

os esforzos públicos e privados destinados a paliar os efectos do desemprego téñense multiplicado ata o punto de se converter nunha das áreas máis sensíbeis da planificación e actuacións dos gobernos e dos axentes sociais.

Unha das últimas mostras desta preocupación é a decisión do Consello da Unión Europea de 22 de xullo de 2003, relativa ás directrices para as políticas de emprego dos estados membros que recollen como obxectivos xerais o pleno emprego, a calidade e produtividade do traballo e a cohesión e a inclusión sociais. A esta mesma teima responden os plans de actuacións nesta materia que podemos atopar no ámbito estatal (Plan de acción para el empleo del Reino de España) ou galego (Programa de incentivos a contratación, Labora, Emega e outros) e local (Programas municipais de emprego).

En Galicia, a dinámica de emprego caracterízase, entre outros aspectos, pola perda de poboación ocupada no sector primario, singularmente nas actividades agrogandeiras e o incremento no sector secundario e nos servizos, así como polo incremento do diferencial entre taxa de desemprego feminina e masculina e unha forte concentración da taxa de paro nos tramos comprendidos entre os 20 e 34 anos. Mención á parte merece o dato referido á estabilidade no emprego que evidencia a alta taxa de temporalidade, situada no 35,29% da poboación asalariada galega no ano 2002 (CADROS 1 e 2, GRÁFICOS 1 e 2).

CADRO 1. Variación do emprego. Por sectores económicos. Galicia. 1997-2002.

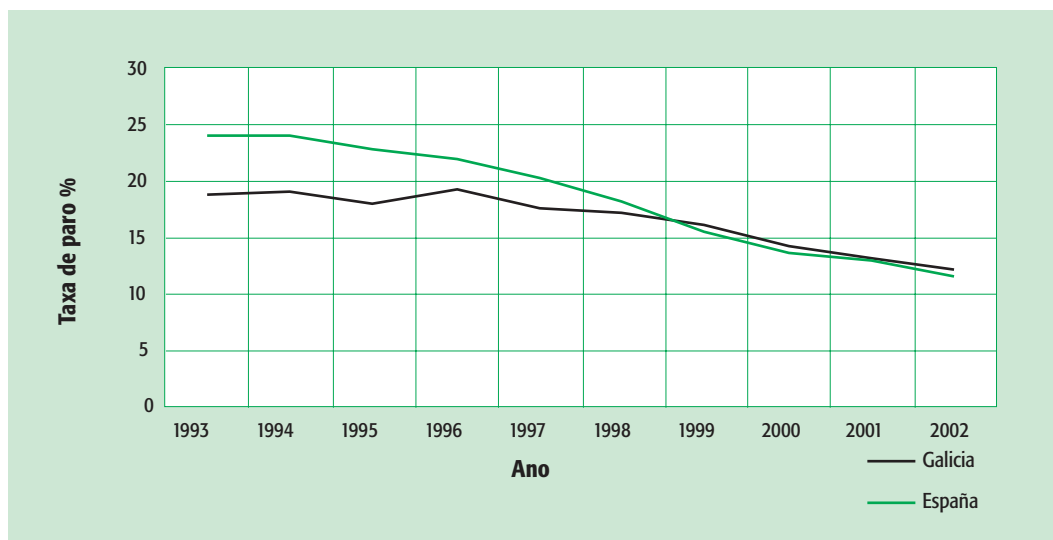
	1996-97	1997-98	1998-99	1999-00	2000-01	2001-02	1996-01
Agricultura	-28,1	-6,1	-16,6	6	-24,5	-1,8	-69,4
Pesca	-2,7	-1,6	8	-1,3	-6,8	-5,4	-4,4
Subtotal sector agropesqueiro	-30,8	-7,7	-8,6	4,7	-31,3	-7,2	-73,8
Industria	5,8	15,4	0,6	12,4	11,5	8,4	45,7
Construción	4,1	-2,8	12,3	6	9,9	-7,9	29,5
Servizos	27,1	13,9	24,1	11,5	7,7	24,5	84,3
Subtotal sector non primarios	37	26,5	37	29,9	29,1	25	159,5
Total	6,2	18,8	28,4	34,6	-2,2	17,8	85,7

Fonte: Informe sobre a situación sociolaboral 2002-Consello Galego de Relacións Laborais.

O número total de parados nas oficinas de emprego galegas era de 141.544 persoas, no mes de xuño de 2003, o que representa unha taxa de paro sobre a poboación activa do 11,27%. Por sexo a taxa de paro nos homes sitúase no 7,68% e nas mulleres no 16,09% (Informe do paro rexistrado –Xunta de Galicia – Xuño 2003)¹.

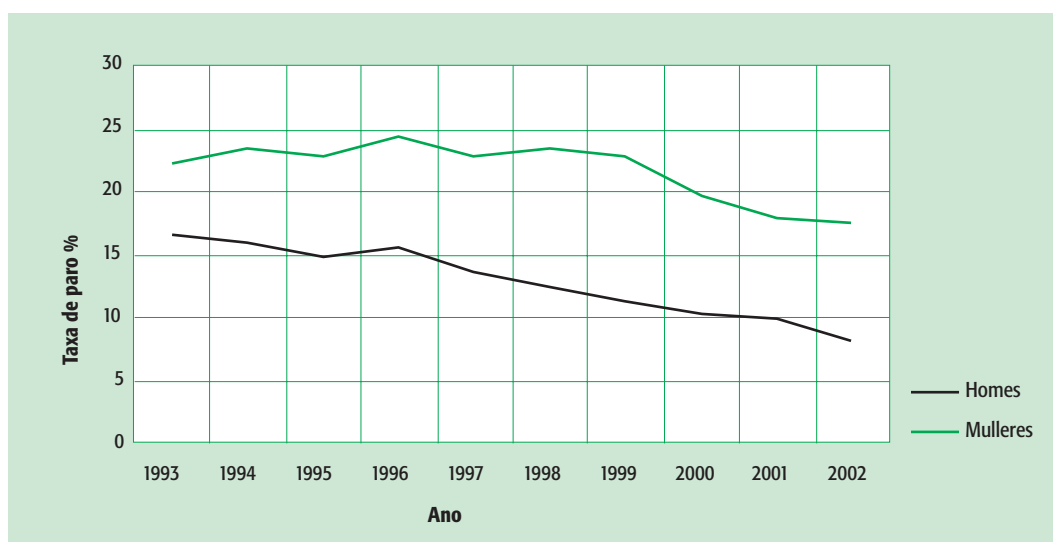
¹ Na EPA do II trimestre de 2003, figura como poboación parada 148.700, o que representaría unha taxa de paro do 11,9% (7,8 de paro masculino e 17,2 feminino).

GRÁFICO 1. Evolución das taxas de desemprego global. Galicia/España. 1993-2002.



Fonte: Informe sobre a situación sociolaboral 2002-Consello Galego de Relacións Laborais

GRÁFICO 2: Evolución da taxa de desemprego por sexos en Galicia.



Fonte: Informe sobre a situación sociolaboral 2002-Consello Galego de Relacións Laborais

CADRO 2. Evolución das taxas de desemprego por grupos de idade.

	2001	2002
de 16 a 19 anos	30,8	21,2
de 20 a 24 anos	21,3	25,1
de 25 a 29 anos	15,9	17,6
de 30 a 34 anos	10,6	13,4
de 35 a 39 anos	8,8	9,4
de 40 a 44 anos	9	9,7
de 45 a 49 anos	5,4	7,6
de 50 a 54 anos	7,1	7,8
de 55 a 59 anos	4,2	6,8
de 60 a 64 anos	5	3,5

Fonte: Informe sobre a situación sociolaboral 2002-Consello Galego de Relacións Laborais.

1.2.- A incidencia do emprego cooperativo

Para valorar o peso do cooperativismo no emprego en Galicia desde un punto de vista cuantitativo, debemos ter en conta, como temos adiantado no Cap. 2, que as ocupacións directas xeradas por estas empresas ascende a 10.714, o que representa o 0,96% da poboación ocupada², ao que debemos engadir o emprego indirecto –o xerado e mantido en empresas auxiliares ou dependentes da demanda e oferta cooperativa (transportistas, empresas de servizos, profesionais dos servizos, talleres mecánicos, etc...)– que segundo estimacións moi cautelosas, abranguen a 2.143 persoas que representan un 0,19% máis da poboación ocupada total.

Se ademais realizamos un intento de cuantificación daquelas ocupacións que dependen en gran medida da existencia da cooperativa para o seu desenvolvemento, isto é, dos empregos xerados/mantidos nas actividades e empresas que para a súa supervivencia teñen unha gran dependencia funcional das actividades e servizos cooperativos (explotacións agrarias, empresas de transportes, pequeno comercio, etc...), obtemos, nunha aproximación á baixa, 9.576 socios³ cuxo emprego ficaría seriamente ameazado en ausencia da súa cooperativa, o que significa unha porcentaxe do 0,86% de poboación ocupada, que se ben non poden contabilizarse como xeración de emprego cooperativo, si poden pasar a formar parte do que denominaremos “*efecto cooperativo no emprego*”.

En conxunto, e por conseguinte, podemos estimar o efecto cooperativo no emprego en 22.433 persoas, que equivale á suma do número de desempregados rexistrados en tres dos principais concellos galegos: A Coruña, Lugo e Pontevedra, e representa o 2,02% dos ocupados galegos.

² EPA-II trimestre 2003. Poboación ocupada en Galicia: 1.106.200.

³ Estimacións propias mediante procedemento de ponderación, que tivo en conta o vínculo do socio coas actividades cooperativizadas.

Con todo, para avaliar a auténtica incidencia do emprego cooperativo, temos que situarnos nun enfoque cualitativo e poñer en referencia o número de ocupacións efectivas coa súa calidade. En primeiro lugar, naqueles aspectos que gardan relación co seu carácter estábel, a súa vinculación a determinados sectores produtivos e a súa localización xeográfica⁴.

A taxa de emprego temporal acada en Galicia valores superiores ao terzo do total, é dicir máis de 1 de cada 3 traballadores por conta allea ten un contrato de carácter temporal, o que concita un amplo consenso sobre a necesidade de reducila a niveis socialmente máis tolerábeis. Nas cooperativas de traballo asociado que achegan o 44,20% do emprego cooperativo, o vínculo temporal unicamente supón un 10,69% do total, é dicir, 9 de cada 10 empregos xerados por estas cooperativas é estábel.

Nas cooperativas agrarias, que achegan o 38,26% de creación de emprego directo, a porcentaxe media de contratacións eventuais ascendía ao 26,83% no ano 2000⁵, é dicir unha porcentaxe de emprego estábel do 73,17% que, posto en relación co anterior, dános unha porcentaxe global de emprego estábel do 81,82%, para o 82,46% das cooperativas. A taxa de temporalidade nestas cooperativas (18,18%), resulta significativamente inferior á taxa global de emprego temporal no conxunto de empresas de Galicia, pois redúcese practicamente á metade.

No relativo aos sectores económicos e localización territorial cómpre salientar o seu forte impacto na agricultura, onde se localiza a maior parte do “*efecto cooperativo no emprego*” e que representa o 1,24% da poboación ocupada. Esta incidencia no ámbito rural vese reforzada pola localización de cooperativas de traballo asociado neste ámbito, onde cómpre destacar especialmente ás vinculadas ao sector téxtil dada a súa contribución á incorporación da muller ao traballo.

1.3.- Tendencias

Desde un punto de vista cualitativo, as cooperativas crean emprego de calidade alí onde quizais máis se necesita e contribúen efizcamente á satisfacción das necesidades dos seus socios, tal e como manifiestan 8 de cada 10 socios de cooperativas de traballo asociado consultados sobre este último particular. Esta mesma consulta revélanos que unicamente o 12% considera que existen malas perspectivas para o seu futuro ou o da cooperativa.

Evidénciase deste xeito que os socios confían no futuro da súa cooperativa, onde 7 de cada 10 levan traballando máis de cinco anos; á que ademais consideran ben posicionada no mercado de xeito maioritario, outorgándolle niveis medios notábeis (7,24 e 7,40 sobre 10, respectivamente) en aspectos clave para a valoración da calidade do seu propio emprego, tales como as condicións de traballo e a estabilidade no emprego.

4 Aqueloutros aspectos de carácter cualitativo que precisan un tratamento máis específico son abordados en distintas partes deste capítulo e do propio libro.

5 VI Informe sobre a xestión e o estado económico do cooperativismo agrario galego. Agaca.

Cara ao futuro, as cooperativas poden converterse nunha ferramenta de primeira orde para a creación de emprego de calidade, especialmente as de traballo asociado. Así o considéran os expertos consultados que, nunha porcentaxe superior ao 90%, manifestan opinións nesta liña, tales como que crean e manteñen emprego, que o emprego é máis estábel, que son de autoemprego e para defensa de sectores en crise, que melloran as condicións laborais e outras semellantes.

Nas xornadas para a posta en común destas opinións, ademais de corroborarse esta tendencia, tamén se apuntou que deben evitarse os perigos que puideran derivarse dunha utilización estandarizada como “fórmula remedio” contra o desemprego.

2.- O autoemprego

2.1.- A busca do primeiro emprego

Máis que afondar na análise sobre a incidencia do emprego cooperativo no colectivo de demandantes de primeiro emprego, cuestión obvia se temos en conta a media de idade nas cooperativas de traballo asociado, trataremos de centrar estas reflexións sobre algúns aspectos cruciais ou determinantes da problemática con que se atopan as persoas nestas circunstancias e sobre as potencialidades de solución que lle ofrece a fórmula cooperativa. Ben entendido que estas solucións deben aplicarse en marcos específicos, sen que resulte posíbel unha xeneralización do autoemprego cooperativo como bálsamo de aplicación universal.

O sistema formativo, coas súas virtudes e carencias, é quen de facilitar aos mozos e mozas galegos unha serie de coñecementos e habilidades para o seu desenvolvemento como persoas e cidadáns. Este conxunto de ferramentas resultan necesarias para a súa plena integración na sociedade e para o acceso ao mundo laboral, aínda que non suficientes. Non resulta factíbel en liñas xerais, agás en determinados ciclos formativos, que nas aulas se poidan abordar procesos de aprendizaxe coa especificidade e intensidade que require o desenvolvemento práctico dunha determinada actividade profesional.

Esta circunstancia xera o coñecido círculo vicioso que dificulta maiormente a incorporación dos mozos á actividade laboral: a falta de experiencia é percibida como un aspecto negativo polos empregadores que esixen con carácter xeral persoas formadas e con experiencia acreditada no sector de actividade ou na profesión e, ao tempo, esta falta de oportunidades para adquirir a experiencia precisa, aboca aos demandantes de primeiro emprego a ampliar o seu espectro de saídas profesionais e rebaixar as súas condicións de entrada, o que produce un pernicioso dobre efecto.

Por unha banda, a inestabilidade nas condicións laborais que impiden un desenvolvemento harmónico das potencialidades profesionais do mozo/moza, pola outra e quizais máis importante, unha minución dos obxectivos profesionais e mesmo vitais ao encamiñarse por uns camiños profesionais non desexados, que ademais poden minimizar de feito o conxunto de coñecementos e habilidades apren-

didadas no sistema educativo, co que se corre o risco de volvelos baldíos e obsoletos, en razón da súa escasa ou nula utilización.

Esta problemática, non por coñecida resulta menos preocupante; os mecanismos de corrección e as solucións tradicionais non son quen de resolver aspectos clave como o custo empresarial da aprendizaxe. Non é obxecto do presente traballo abordar a solución global desta situación, pero si o é salientar aqueles aspectos do cooperativismo que permiten un tratamento desde unha óptica distinta, que antepoña o proxecto vital e profesional á rendibilidade a curto prazo e que este baseada na primacía da persoa e o traballo.

A aposta pola formación integral dun traballador a custa de sacrificar a rendibilidade e produtividade dunha empresa mercantil tradicional, é dicir sacrificando parcialmente a súa competitividade, resulta dificilmente asumíbel, polo menos nos niveis necesarios para incorporar aos demandantes de emprego nesta situación e sobre todo nas actividades que precisan un alto nivel formativo ou de especialización.

Non obstante esta resposta si resulta asumíbel desde a óptica dun proxecto cooperativo, caracterizado por situar as súas rendibilidades no mesmo cerne da cuestión que nos ocupa, é dicir na obtención e mantemento do traballo persoal dos seus socios, coa singular peculiaridade de dotalo dun notábel grao de estabilidade.

É precisamente a estabilidade e vocación de permanencia do vínculo entre o socio traballador e a cooperativa, o que permite rendibilizar a formación desde a perspectiva empresarial propiciando unha maior motivación que nas empresas ordinarias. Nestas últimas, a rendibilidade da formación a medio prazo resulta condicionada pola mobilidade laboral e a maior debilidade do vínculo entre traballador e empresa.

Desde esta perspectiva a ferramenta cooperativa permite levar á práctica o proxecto vital do socio, aproveitando os seus coñecementos e habilidades, dado que supedita as rendibilidades económicas inmediatas á viabilidade futura do proxecto empresarial. Obviamente este proxecto debe resultar competitivo, para o que a cooperativa conta con mecanismos de primeira orde, xa comentados: a flexibilidade e adaptabilidade, a capacidade de adecuar os niveis salariais e diferir as rendibilidades e, sobre todo, a vantaxe engadida que proporciona a participación dos socios traballadores e o seu control último sobre a empresa.

Mención á parte merece a satisfacción das necesidades formativas que un proxecto xestionado en réxime cooperativo pode proporcionar á persoa que busca o seu primeiro emprego, e que non se refiren unicamente aos aspectos do exercicio profesional, senón que se proxectan cara á planificación e xestión empresarial, outorgando unha visión de conxunto favorecedora dun desenvolvemento integral e que se enmarca nos máis recentes obxectivos explicitados polo Consello da Unión Europea, na súa decisión de 22 de xullo de 2003, referidos á calidade e produtividade do traballo.

Aspectos como a aprendizaxe permanente, o desenvolvemento da carreira profesional, a flexibilidade e seguridade, o equilibrio entre a vida profesional e a organización do traballo e a participación dos traballadores, forman parte da calidade do traballo como concepto, predicado polas directrices de emprego contidas na referida decisión, e atopan nas cooperativas unha canle adecuada para a súa plasación práctica.

Non obstante, para que estes presupostos poidan levarse a cabo con éxito, débese contar cun elemento engadido. Nos primeiros anos, no espazo que vai desde a concepción da idea do proxecto polos emprendedores ata a súa consolidación, a comunidade debe estender o seu compromiso educativo e formativo coas mozas e mozos mediante mecanismos de acompañamento, públicos ou privados, que garantan no posíbel a consolidación da empresa desde estratexias participativas, de formación para a cooperación e sen interferencias nos ámbitos societarios internos de xestión e goberno.

Aproveitar o caudal de formación e información da mocidade, as súas habilidades innatas e adquiridas, a súa capacidade de innovación e transformación, orientando o seu esforzo cara a proxectos empresariais en réxime cooperativo, constitúe unha boa fórmula non só para crear emprego, senón para aproveitar cabalmente os recursos xerando riqueza e benestar social, posibilitando unha inmediata aplicación práctica das súas potencialidades. A cooperativa, sen tratarse de ningunha panacea nin da única solución, senón máis ben dunha ferramenta, pode e debe achegar ás novas xeracións os valores chave que singularmente envolven este modelo empresarial.

Noutra orde de cousas, débese significar a achega das cooperativas agrarias á xeración e mantemento da actividade no ámbito rural, introducindo novas prácticas e servizos que permiten a obtención de rendas e a compatibilización dos tempos de traballo e lecer, o que facilita, en definitiva, o relevo xeracional no mundo agrario.

2.2.- A mellora do emprego

Outro aspecto, relacionado en gran medida co anterior, é o referido á proxección profesional e mellora das condicións de traballo, en definitiva mellora do emprego. O marco laboral actual caracterizado por un elevado índice de rotación e temporalidade, xera bolsas onde permanecen atrapados aqueles colectivos ou persoas que contan con dificultades para acceder á formación e capacitación e, en consecuencia, con escasas posibilidades de desenvolveren a súa carreira profesional.

Esta posición diante do mercado de traballo ten difícil solución no marco do emprego convencional, dado que as razóns que impiden desenvolver a carreira tenden a complicarse a medida que transcorre o tempo. A difícil compatibilidade entre a vida persoal e a vida profesional, acostuma a dificultar, cando non a impedir, a saída desta situación no marco da empresa convencional e das políticas de persoal rexidas por rendibilidade a cada vez máis curto prazo.

O papel das nosas cooperativas neste ámbito, é o de constituírense en ferramenta idónea para a proxección profesional do traballador. Se na empresa convencional as marxes de flexibilidade acostuman a descansar en gran parte sobre a temporalidade e o deterioro das condicións de traballo, sen que o traballador poida obter ningún beneficio engadido para o desenvolvemento do seu currículo persoal, no traballo asociado a flexibilidade e adaptabilidade resulta consubstancial ao propio modelo.

A esixencia dun maior esforzo atopa unha clara contraprestación non só na seguridade ou estabilidade, senón tamén nunha ordenación do tempo e do traballo que permite compatibilizar a vida laboral e a vida persoal ou familiar; así como no acceso a unha formación integral do socio traballador que lle permite a súa mellora profesional tanto na propia cooperativa como fóra dela.

Esta posibilidade de mellorar a posición profesional por medio da fórmula cooperativa, non se limita a aquelas situacións presididas pola inestabilidade, senón que tamén resulta unha vía adecuada para dar o salto cualitativo desde a prestación do traballo en estruturas alleas, ao desenvolvemento dun proxecto propio xestionado en común.

As súas peculiares características participativas, a súa imbricación no contorno territorial, a súa capacidade de adaptación e resposta, xunto coa súa vocación de permanencia, converten a estas empresas en marcos adecuados para desenvolver as capacidades dos seus socios traballadores, especialmente naqueles sectores nos que o capital humano e a súa eficiente formación e xestión son claves para unha actuación competitiva.

Como valor engadido, cómpre anotar o reforzamento da autoestima e da valoración social do socio traballador desde a perspectiva profesional, que se converten en auténtico estímulo da formación e mellora continua, o que alimenta o progreso individual e colectivo mediante a concreción de novos retos.

Este salto cualitativo, como case todos, implica riscos e se ben a súa asunción en común reforza a solidariedade entre o grupo e a capacidade para facerlle fronte, non se deben minimizar senón valoralos nos seus xustos termos, polo que o asesoramento inicial, o acompañamento destes proxectos e a formación cooperativa, especialmente na súa vertente empresarial, son aspectos que merecen singular atención.

2.3.- A reestruturación empresarial

A literatura cooperativa reflicte como tópico a creación de cooperativas de traballo asociado como solución a procesos de reestruturación ou peche empresarial, onde os traballadores deciden continuar coa actividade da empresa o que a converte nunha sorte de salvavidas, ou mellor dito salvaempregos.

Este papel coprotagonizado coas sociedades laborais, anónimas primeiro e limitadas despois, non está exento de matices e se ben é certo que en moitos casos é responsábel do mantemento de gran número de postos de traballo, non resulta menos certa a existencia de experiencias que naceron tan

lastradas e condicionadas pola realidade de partida, que non foron quen de sobreviviren a pesar dos esforzos dos seus socios.

Así pois, e aínda que o balanxo singular amose distintos resultados, as grandes cifras descríbennos unha tendencia que non podemos ignorar. Nos tempos de recesión económica, nos tempos de crise e reestruturacións empresariais, a tendencia das cooperativas é xustamente a contraria e rexístranse significativas cifras porcentuais de crecemento do emprego cooperativo.

A importancia deste fenómeno desde un punto de vista social resulta clave e non debemos minusvaloralo, dado que inflúe decisivamente na superación destes procesos incidindo no mantemento do emprego non só reflotando aquelas empresas abandonadas á súa sorte, alí onde os esforzos dos socios e unha adecuada xestión o fan posible, senón promovendo a diversificación de actividades e a iniciativa empresarial no contorno afectado.

Agora ben, onde as cooperativas amosan as súas mellores armas é na súa capacidade de resistencia á crise. A súa capacidade autoorganizativa e de resposta ao cambio baséase na filosofía participativa que a sustenta e na súa predisposición para antepoñer a pervivencia da propia empresa e dos postos de traballo, cuestión de relevancia social e obxectivo primordial do traballo en común, a outras consideracións de rendibilidade estritamente económicas.

Con estas premisas, non resulta estraña a tendencia a consolidación e incremento do emprego cooperativo en tempos de crise. Tendencia constatada en diversos traballos que poñen de manifesto o comportamento anticíclico das cooperativas, e o seu carácter defensivo fronte ás crises económicas.

Con todo, as árbores deben permitírnos ver o bosque: non debemos esquecer que unicamente un 30% de cooperativas de traballo asociado galegas teñen a súa orixe en procesos de reflotamento de empresas en crise, tal e como se indica no capítulo IV deste libro, polo que cómpre relativizar a incidencia deste fenómeno na súa creación e destacar a súa vocación de permanencia e contribución á creación e mantemento do emprego.

2.4.- A madurez laboral

No mercado de traballo pódese identificar unha franxa de idade cara á que os empregadores dirixen prioritariamente as súas ofertas, e que se corresponde con aquela etapa da vida da persoa que se presume como máis produtiva. Franxa que, tendo en conta os grupos de idade onde se concentra a discriminación positiva das políticas públicas de promoción do emprego vinculadas coa idade, podemos situar entre os 30 e 45 anos.

Se a este fenómeno o poñemos en relación cos índices de temporalidade existente, atopámonos cun colectivo de persoas que acadan a madurez profesional en situacións de falta de seguridade laboral e cun importante risco de seren expulsadas do mercado de traballo.

Para estas persoas a problemática da perda do posto de traballo adquire unha dimensión especial, pola dificultade de reincorporarse á actividade laboral, que se ve incrementada polo transcurso do tempo que está a xogar na súa contra e pola perda de posición no contorno vital, escaso en expectativas e referentes para quen carece de emprego. As políticas públicas de fomento de contratación das persoas incluídas neste colectivo, de maiores de 45 anos, atopan limitacións polas reticencias dos empregadores para darlle ocupación.

Non obstante, a plenitude laboral do individuo non depende das estatísticas, senón máis ben de distintos factores nos que a idade xoga só un peso relativo, os impulsos vitais das persoas, a súa capacidade de traballo, de innovación e de adaptación aos cambios, varía en función da súa formación, cultura, actividade profesional e das súas propias habilidades e da capacidade para proxectar o seu futuro, entre outras circunstancias.

O mercado de traballo ordinario, guiado por pautas e prácticas que tenden a xeneralización, busca os individuos que teoricamente están na súa plenitude laboral e tende a rexeitar aqueles que superan unha determinada barreira de idade. En definitiva, este mercado non resulta eficiente desde o punto de vista das persoas nesta última situación, dado que non aproveita suficientemente as súas potencialidades.

Neste contexto e sen menoscabo doutras fórmulas tradicionais como o traballo autónomo ou a nova solución achegada polas sociedades laborais de reducida dimensión, as cooperativas de traballo asociado ofrecen un marco que debe tomarse en consideración.

Estas cooperativas son sobre todo asociacións de persoas, desta característica derivan as súas principais virtudes e defectos, polo que resultan o marco idóneo para que as persoas sexan tratadas de xeito individualizado tendo en conta as súas potencialidades dun xeito singular e canalizándoas participativamente no proxecto común.

Non debemos esquecer que se o ser humano adoita a caracterizarse pola súa resistencia ao cambio, este factor afecta en maior medida ás persoas cando chegan a etapas de madurez. Esta circunstancia non resulta obstáculo para a súa plena integración en procesos de adaptación laboral, simplemente pode precisar un maior esforzo formativo e de adecuación ao novo contorno.

Neste punto, as cooperativas teñen vantaxes evidentes derivadas da súa preocupación e implicación nos aspectos formativos de toda índole, así como, e non menos importante, da solidariedade que preside a prestación do traballo en común nunha empresa de propiedade conxunta. A interacción e participación característica deste tipo de entidades, é quen de promover a autoestima e incentivar as capacidades persoais dos socios, o que fai que se beneficie dun importante valor engadido como é a experiencia acumulada de todos e cada un deles.

A cooperativa pode resultar, pois, unha boa oportunidade de autoemprego colectivo para aquelas persoas que acadaron unha determinada madurez laboral e resultan excluídos do mercado ordinario de traballo en razón da súa idade. A integración en cooperativas e, sobre todo, a creación de cooperativas por persoas nestas circunstancias pode contribuír decisivamente á superación de situacións persoais de alto custo persoal e social, o que contribúe de xeito eficaz ao aproveitamento integral dun estratéxico caudal de coñecementos.

3.- Características singulares da prestación de traballo en réxime cooperativo

Sen dúbida a característica diferenciadora da prestación do traballo nunha cooperativa é o dobre papel que teñen que asumir as persoas que a integran. No mercado de traballo xeral, as persoas, son empregados ou empregadores, pero nunha cooperativa de traballo asociado, os socios asumen ambas as dúas tarefas, de aí a súa definición como autoempregadores que, a diferenza da fórmula de autoemprego máis xeneralizada que son os traballadores autónomos, serano de xeito colectivo.

Desta situación, despréndense xa algunhas das características propias do cooperativismo de traballo⁶:

- os socios son os *promotores* da empresa, polo tanto son os *empresarios*, é dicir, asumen os riscos do proxecto e responsabilízanse do seu funcionamento.
- as decisións tómanse de xeito *participativo* e igualitario, polo que se está a favorecer a valoración dos individuos como persoas que pensan, opinan, e son capaces de escoitar e considerar as opinións doutros nun clima de respecto. Isto fai do *traballo en equipo* a metodoloxía cooperativa por excelencia.
- o *proxecto conxunto* é o prioritario *por encima de intereses individuais*: unha xestión empresarial capaz de sacar o proxecto adiante e que garanta o seu futuro, mediante unhas condicións de traballo dignas.
- acadar este obxectivo e a dobre condición de socio e traballador é a base da *autoxestión*, como capacidade de tomar acordos nos que todos están implicados tanto á hora de adoptalos como de asumilos.
- a capacidade de autoxestionarse da cooperativa e o compromiso que os socios asumen ao formaren parte dela, son os piares da *flexibilidade* ou capacidade para adaptarse ás condicións cambiantes.

⁶ Outras especificidades referidas á participación e democracia laboral foron tratadas no capítulo referido a cooperativas de traballo asociado.

- as persoas que deciden son as mesmas que se verán afectadas polas decisións adoptadas e o obxectivo común é o mantemento da empresa nas mellores condicións posíbeis, de xeito que se garanta o seu traballo, de aí o alto nivel de *adaptabilidade* que caracteriza ás cooperativas.
- as situacións das persoas que compoñen a cooperativa é de *igualdade de dereitos e deberes*, polo tanto as únicas diferenzas posíbeis virán dadas pola distribución de tarefas e responsabilidades, imposta por unha correcta xestión.
- na medida en que o proxecto empresarial creado para ter un posto de traballo é de todos os socios, todos eles loitarán por permanecer en, nas mellores condicións posíbeis no mercado de traballo, o que garante un alto nivel de *estabilidade laboral*.
- o desexo de estar no mercado de traballo nas mellores condicións posíbeis e a necesidade de xestionar a empresa esixe a *formación e información* continua e integral, dos socios.

Todas estas características son consecuencia do desenvolvemento conxunto dun proxecto empresarial viábel e rendíbel mediante o traballo en común e a aposta por: a implicación no traballo; a creatividade e polivalencia; a automotivación e a continua aprendizaxe que carrexan o compromiso cos obxectivos da empresa.

Esta é a clave do éxito: saber conxeniar os valores de participación, responsabilidade e solidariedade cos de rendibilidade e eficacia empresarial. E a realidade constata a valía e a valoración de todo isto, cando os propios socios das cooperativas de traballo asociado sitúan por riba dos sete puntos, nunha escala dun a dez, a participación, a estabilidade no emprego, as condicións de traballo e a formación/información, como os aspectos que máis valoran do feito de ser socio.

4.- Asalariados

Os asalariados nas cooperativas son aquelas persoas que teñen a condición de empregados por conta allea. Como tales terán os mesmos dereitos e obrigas ca en calquera empresa e a cooperativa poderá acollerse ás mesmas tipoloxías de contratación, bonificación ou axudas existentes na regulación laboral vixente en cada momento. Nas cooperativas agrarias, de servizos e consumo, entre outras, a necesidade de traballadores que desempeñen as tarefas ordinarias da actividade cooperativa, esixirán a existencia de socios de traballo ou asalariados, opción esta a máis frecuente. No caso particular das cooperativas de traballo asociado, o traballo desempañano os socios traballadores e, en menor medida, os asalariados.

O status do socio traballador ou do socio de traballo é claramente diferente do dun traballador por conta allea, xa que se o concepto que define a situación laboral dos socios traballadores é a autoxestión, sen dúbida a dos socios de traballo é a coxestión, en calquera caso non se trata da relación laboral habitual baseada nun contrato de traballo. Pola contra, nos asalariados reproducense todas aquelas

situación propias do traballo dependente, aínda que conforme aos datos xa expostos no Capítulo 4, polo xeral, a súa situación é mellor ca noutras empresas en canto a clima de traballo e obsérvase unha clara tendencia á equiparación retributiva entre socios e asalariados.

No caso das cooperativas de traballo asociado, as necesidades temporais da cooperativa ou a dificultade de incorporar socios, levan á existencia de asalariados. Dada a natureza das sociedades cooperativas debe entenderse esta práctica como excepcional, motivada pola necesidade de evitar rixideces excesivas que poñan en perigo a capacidade de supervivencia empresarial en determinadas circunstancias. Mais a cooperativa non pode actuar como unha entidade pechada que tenda a perpetuar ou estender os vínculos asalariados no seu interior (Paz Canalejo, N., 1996, páx. 144). De aí os condicionantes legais á existencia de asalariados: o límite legal do 30% na súa contratación e a obriga de convértelos en socios cando acaden unha antigüidade de dous anos, se así o desexan e cumpren os requisitos. Cara ao futuro, os esforzos deben orientarse á incorporación do maior número posíbel de asalariados á condición de socios, como xeito de fortalecer a participación na propia cooperativa e garantir o seu desenvolvemento.

Tampouco debemos esquecer que a lexislación cooperativa recoñece a súa participación na distribución de beneficios da cooperativa, recibindo, como mínimo, o 25% do retorno que lle corresponde ao socio dela con equivalente categoría profesional, sempre que non exista complemento de beneficios no convenio de aplicación ou este sexa inferior a aquel, o que garante a súa participación nos resultados da cooperativa.

5.- Mulleres e cooperativismo

Cando a Alianza Cooperativa Internacional (ACI) define a cooperativa como unha agrupación de persoas que se unen para satisfacer as súas necesidades e aspiracións *en común*, estamos a dicir que a cooperativa promove a participación de homes e mulleres en condicións de igualdade, e cando se establece un compromiso igualitario de dereitos e deberes entre socios e socias estase a pór en práctica ese principio de igualdade: de igualdade na xestión da empresa e no traballo, de igualdade na participación e na toma de decisións.

Un dos aspectos que xera máis dependencia de xénero é o económico, así que atoparse cun modelo de empresa no que a persoa vale por si mesma e na que o diñeiro non é fonte de diferenzas de status é algo novo e atractivo para moitas mulleres que se sitúan socialmente en inferioridade pola súa dependencia económica. Esa dependencia é dificilmente superábel en moitos casos, pero sen dúbida será máis fácil facelo mediante un proxecto conxunto, con outras persoas coas que compartir riscos: aproveitar as potencialidades que xera a unión é o único camiño para superar barreiras individuais e individualistas.

Sen dúbida unha alternativa laboral que permita un certo grao de autonomía, ou a independencia económica necesaria para propoñerse un cambio, é a aspiración para moitas mulleres que viven situacións de dependencia, de maltrato, de ilegalidade ou de explotación

Na medida en que os colectivos de mulleres, nas situacións de dificultade apuntadas, se sintan capacitadas para tomaren decisións, autorrecoñeceranse aptas para elixiren e defenderen os seus intereses e non só no eido da empresa, de aí a importancia que a cooperativa ten como incentivadora e canalizadora de estima e respecto para aquelas persoas que, por un motivo ou outro, se senten infravaloradas e incluso menosprezadas.

Ter un espacio propio e compartilo con outras mulleres é necesario para o desenvolvemento persoal, para poder compartir inquedanzas, problemas e aspiracións. Relacionarse cos demais é necesario e enriquecedor para calquera persoa, pero será vital para quen se sente oprimida ou illada, sobre todo porque unhas relacións levan a outras e, sen darnos conta, o campo de actuación é maior e aberto a experiencias, coñecementos e posibilidades.

Para a maioría das persoas o traballo é a actividade da xornada laboral á que máis tempo se lle dedica, de aí a súa importancia como elemento socializador: proporciona acceso a contextos diferentes ao contorno doméstico; proporciona amizades e oportunidades de participar en actividades compartidas con outras persoas; estrutura as nosas actividades cotiáns; e, a miúdo, proporciona medios para adquirir e exercitar coñecementos e capacidades (Giddens, A., 2001).

A participación laboral das mulleres é un elemento determinante para avanzar cara a unha redistribución máis equitativa das actividades remuneradas e non remuneradas e a progresiva incorporación das mulleres ao mercado de traballo pon en cuestión a organización familiar tradicional, na que a muller se dedica, de xeito exclusivo, ao traballo doméstico. A pesar dos cambios producidos ao longo dos últimos anos, o traballo doméstico continúa recaendo maioritariamente nas mulleres e aínda que o tempo dedicado varía segundo a súa situación de actividade, o reparto desigual deste traballo afecta a todas as mulleres, o que supón a consolidación da dobre xornada para todas as mulleres incorporadas ao mercado laboral.

Por outra banda, a incorporación das mulleres ao mercado laboral vai da man da expansión dun emprego que non se caracteriza pola súa calidade, especialmente no sector servizos; de feito o incremento do emprego temporal, a tempo parcial, a domicilio, etc. cun importante crecemento nos últimos anos, é un aspecto relevante da feminización do mercado de traballo e consecuencia, en gran medida, da situación de desigualdade exposta anteriormente.

Neste contexto, a achega do cooperativismo resulta significativa se temos en conta, centrándonos nos datos máis reveladores, que nas cooperativas de traballo asociado as mulleres son o 60% do total de socios, e destas, o 66% localízanse nas actividades de confección téxtil, montaxes electrónicas e servizos á persoa, que nas cooperativas agrarias representan o 43,94% dos socios e que nas cooperativas de ensino representan o 52%. Por outra banda, a porcentaxe de asalariadas nesta clase de cooperativas acada o 46,5% do total de emprego por conta allea.

Unha cuestión que sen dúbida facilita a incorporación de socias ás cooperativas, na medida en que axuda á conciliación da vida laboral e familiar, é o recoñecemento da cotización a tempo parcial dende xullo do ano dous mil (R.D. 1278/2000). A posibilidade de cotizar á Seguridade Social a tempo parcial propicia, entre outras, a creación de novas cooperativas, o acceso das asalariadas ao status de socias xa existentes, a introdución de flexibilidade nos horarios e o acceso a actividades que carrexan unha xornada variábel.

Ao tempo, a realidade amosa que a presenza de mulleres nas cooperativas e, sobre todo a posición de igualdade que detentan, contribúe ao recoñecemento de conciliar a vida laboral e familiar, pois dáse a posibilidade, en maior medida ca noutro tipo de empresas, de adaptar horarios, conceder permisos ou facer uso da figura da socio excedente, que a propia lexislación regula.

Recollendo as palabras das propias socias traballadoras, o movemento cooperativo achega ás mulleres canles viábeis para proxectar e realizar os seus obxectivos, para visualizar as súas achegas, para desenvolver as súas potencialidades e instrumentar as súas alternativas (Galindo Martin, C., 2000).

6.- Desenvolvemento das capacidades laborais e empresariais

6.1.- Formación laboral/profesional continua

Non descubrimos nada novo se afirmamos que a formación no mundo do emprego é un elemento estratéxico de primeira orde. Así se recoñece nos ámbitos públicos e privados, e así o considera a Unión Europea que, ademais doutras referencias a este aspecto, dedica unha directriz específica a esta transcendental cuestión, de entre as aprobadas por decisión do Consello de 22-07-03 para as políticas de emprego dos seus estados membros.

A directriz aprobada⁷ baixo o epígrafe “Promover o desenvolvemento do capital humano e a aprendizaxe permanente”, fixa entre os seus obxectivos para o ano 2010 que o nivel medio de participación na formación continua na Unión Europea debe acadar polo menos o 12,5% da poboación laboral adulta con idades entre os 25 e 64 anos. Indica ademais que as políticas terán o obxectivo particular de lograr un aumento do investimento nos recursos humanos, concretando este esforzo nun aumento significativo do investimento das empresas destinadas á formación dos adultos co obxecto de promover a produtividade, a competitividade e a prolongación da vida activa.

Este marco orientador das políticas públicas de emprego vén ratificar un aspecto fundamental do modelo empresarial cooperativo, caracterizado por importantes potencialidades e realidades. Tradicionalmente a cooperativa recolle como principio inspirador da súa filosofía a educación, formación e información dos seus socios, ata o punto de que se incorpora como tal na normativa reguladora destas sociedades.

⁷ Diario oficial da Unión Europea de 5.8.2003, L-197/19.

No caso da Lei galega, esta incorporación vese especialmente reforzada polo tratamento singular dos fondos de formación e promoción, que obrigatoriamente deben constituír as cooperativas cun mínimo do 5% dos seus beneficios e outros ingresos complementarios. Acóutanse así as súas finalidades e céntranse naquelas actividades formativas dirixidas a socios e traballadores nas súas distintas vertentes, profesional, empresarial e cooperativa, así como na promoción das relacións intercooperativas e do cooperativismo en xeral. Resulta polo tanto consubstancial ao modelo cooperativo a preocupación pola formación dos seus socios, polo que a súa posición de partida neste aspecto clave para o mantemento do emprego resulta excepcional. Sobre todo se temos en conta o carácter participativo destas entidades.

A formación como ferramenta estrutural non está exenta de perigos, os atractivos financeiros, a falta de criterio e outros aspectos, convértena ás veces en estéril, desaproveitando deste xeito recursos e esforzos que deberán ter un mellor destino. Así pois, se ben o obxectivo declarado consiste en achegar a formación ao maior número de persoas en idade laboral, co obxecto de promover a produtividade, a competitividade e a prolongación da vida activa, non debemos esquecer que esta formación debe realizarse con criterio para que dea os froitos agardados. Precisamente aquí atopámonos cunha importante incógnita ¿a criterio de quen? De quen xestiona os fondos. De quen imparte a formación. Dos que a reciben. Das necesidades da empresa derivadas das actividades profesionais realizadas. De organismos públicos ou privados.

Cada unha das distintas posibilidades apuntadas ten os seus pros e contras, e seguramente a solución pasará por combinar adecuadamente as distintas respostas, mediante mecanismos de integración de visións complementarias. Neste senso as estruturas cooperativas teñen moito camiño andado. A súa dinámica participativa e integradora ofrece a visión de conxunto necesaria. A proximidade entre a formación e a práctica profesional. A autoorganización e flexibilidade. En definitiva, a súa capacidade para incidir na planificación, seguimento e control da formación, achega ao sistema elementos de racionalidade que non debemos obviar.

A maior afondamento, a cooperativa realiza o que poderíamos denominar como terapia formativa preventiva, é dicir, forma socios e traballadores de xeito que poidan enfrontarse aos seus retos profesionais dentro ou fóra da cooperativa, é dicir mellora a súa posición obxectiva para o mercado de traballo.

Mención á parte merece o labor realizado neste senso polas cooperativas que integran a socios que xestionan con carácter independente a súa propia actividade (Agrarias, Mar, Servizos e Transportistas), e que lle achegan unha capacitación de carácter profesional que acompaña o seu propio desenvolvemento independente, converténdose nun factor de competitividade que el mesmo pode planificar e controlar mediante a súa participación activa.

En definitiva as cooperativas realizan un significado labor no ámbito da formación e capacitación profesional cun nivel de participación superior á media, tal e como se recolle en diferentes capítulos

deste libro, contando cunha práctica consolidada que pode converterse en referente e que ofrece ás políticas de emprego elementos estruturais que contribúen a súa eficacia.

6.2.- Formación empresarial integral

A formación empresarial do capital humano no noso contorno social tense convertido en factor estratégico de desenvolvemento e creación de emprego. Seguindo coas referencias ás directivas da Unión Europea en materia de emprego, debemos salienta a que xira baixo o título “Creación de postos de traballo e espírito de empresa”, que encomenda aos estados membros, entre outros aspectos, o fomento do espírito de empresa, indicando que as políticas, a este respecto, deben centrarse en facilitar a obtención de competencias en materia de dirección e xestión de empresas no marco do sistema educativo e de formación, promovendo, especialmente mediante a formación, a posibilidade de emprender unha carreira empresarial.

Esta tendencia complementáase cunha realidade cada vez máis presente que lle concede prioridade á empregabilidade dunha persoa, sobre a súa propia capacitación para un posto de traballo determinado. Dito doutra forma, non resulta abondo coa competencia profesional para desempeñar un posto, cada vez son máis necesarias unha serie de calidades e aptitudes que sitúan a persoa nunha posición óptima para acceder ao emprego. Independentemente de que este acceso se realice como traballador por conta allea ou baixo fórmulas de autoemprego.

Aspectos clave como a flexibilidade, negociación, predisposición ao cambio, xestión do conflito, involucración, participación, colaboración, liderado, solidariedade, asunción de riscos, espírito anovador, creatividade, habilidades organizativas e de comunicación, entre outras, conforman un “*como sentir*” e “*como facer*” que neste contorno cambiante, local e globalizado ao mesmo tempo, complementan o cada vez máis indispensable “*saber facer*”. Isto multiplica exponencialmente as potencialidades de desenvolvemento profesional e humano da persoa.

Nestes aspectos clave, o sistema educativo e formativo en xeral pode e debe achegar unha base teórica fundamental e importantes graos de desenvolvemento práctico das habilidades e coñecementos directamente relacionados con eles. Non obstante calquera sistema ten as súas limitacións e debe ser, e de feito é, complementado.

O papel do cooperativismo e as súas potencialidades neste eido deben destacarse. Evitando a repetición de argumentacións xa recollidas en distintos apartados deste traballo, cómpre reflectir que o coñecemento empírico que ofrece a participación nestas entidades, sobre todos e cada un dos aspectos citados, conforma un acervo cultural común aos socios, que os sitúa nunha excelente posición persoal para afrontar os retos empresariais.

As cooperativas funcionan como auténticas escolas de empresarios a nivel popular, complementando a escasa formación que nestes aspectos existe no noso contorno. Dánselle aos socios novas oportunidades para a súa proxección persoal, o que mellora notoriamente a súa empregabilidade, especial-

mente naqueles casos en que desempeñan funcións de goberno, xestión e representación, que no caso das microempresas son a maioría dos socios: 5.461 persoas forman parte de órganos de administración das cooperativas, e delas o 47,24% conta con niveis educativos básicos.

7.- A creación de emprego no contorno local

As estratexias para afrontar a problemática do desemprego, que nun principio se centraron no aspecto fundamentalmente cuantitativo, desprázanse actualmente cara a enfoques de carácter máis plurais e diversos onde cobra máis forza todo aquilo que relacionamos coa calidade do emprego.

E así pódese comprobar na secuencia de respostas que o Plano Estratéxico para o desenvolvemento de Galicia-PEDEGA propón para as dez cuestións estratéxicas para o futuro de Galicia: na primeira, e á pregunta de como elevar o nivel de vida da poboación, sinálase en primeiro lugar o impulso á creación de máis emprego e de maior calidade. Na segunda e ante a obvia pregunta de como facer o anterior, o PEDEGA propón, entre outras posibilidades, o apoio ás novas formas de organización produtiva que vinculan aos traballadores co proxecto empresarial (economía social, autoemprego de calidade) e afrontando o cambio estrutural (demográfico, territorial e económico) actualmente en curso en Galicia.

A secuencia continúa e ante a pregunta de como afrontar o cambio estrutural, atopamos como último inciso, e non por iso menos importante, a recomendación de xerar oportunidades económicas e de emprego nas áreas interiores e rurais de Galicia. Este é un dos grandes retos que ten que afrontar Galicia, e este é un dos aspectos nos que o cooperativismo máis pode ofrecer.

E, de feito, ofrece. Seguindo co criterio de non repetir datos e observacións xa expostos noutras partes deste libro, non podemos evitar referírmonos a que as cooperativas situadas no medio rural achegan un nivel de emprego máis que sobresaínte en termos relativos, o que as converte nalgúns deles na primeira fonte de emprego directo.

Sen abundar pois no tratado noutros capítulos, debemos reflectir que as nosas cooperativas están fortemente enraizadas no contorno local, especialmente rural, e cuns intereses que as vinculan extraordinariamente ao territorio. Característica que comparten, en liñas xerais, co conxunto de entidades que forman a chamada economía social. Por isto a décima das repetidas directrices da Unión Europea fai unha referencia expresa a ela, no marco da referencia ao enfrontamento das disparidades rexionais, cando recomenda o apoio ao potencial da creación de emprego a nivel local, incluída a economía social.

En definitiva a cooperativa achega un factor esencial á calidade no emprego, como é a súa localización no contorno máis inmediato da persoa, o que contribúe de xeito transcendente á súa integración e desenvolvemento harmónico, e evita, xa que logo, a perda de referentes e desenraizamento.

8.- Colectivos con dificultades de acceso ao mercado de traballo

Con independencia das causas que xeran a exclusión social (desemprego, ruptura familiar, pertenza a minorías étnicas, discapacidades, dependencias, etc.) é necesario mobilizar á sociedade en xeral e á administración en particular, para establecer unha estratexia global orientada a corraxir os factores estruturais que orixinan a exclusión e a paliar os efectos que esta situación xera. E nesta mobilización xeral, a economía social debe asumir un papel protagonista e dinamizador das demandas da sociedade, e aproveitar as potencialidades do cooperativismo na creación de emprego estábel.

Nesta situación, o autoemprego é unha alternativa real á reticencia e prexuízos dos empregadores, de aí a importancia da fórmula para determinados colectivos como mulleres, persoas maiores, desempregados, persoas con discapacidade, emigrantes, minorías étnicas ou colectivos socialmente excluídos. Non é casual que en etapas de crise económica e de emprego se incremente a creación de cooperativas; é a resposta social, mediante a posta en marcha doutras alternativas.

O cooperativismo acolle, a miúdo, colectivos con menos probabilidades de colocación e manifesta unha especial idoneidade para aproveitar as posibilidades que presentan os novos xacementos de emprego (ecoloxía e xestión ambiental, comunicación e novas tecnoloxías, servizos á persoa, lecer e tempo libre, e outros) e para axudar a fixar a poboación en zonas con verdadeiros problemas de despoamento, integrando social e economicamente algúns colectivos.

Todos estes colectivos comparten unha alternativa posíbel: o autoemprego e todos ou case todos comparten varios problemas para levalo a cabo: a falta de iniciativa empresarial, unha baixa autoestima, a falta de formación empresarial e laboral e sobre todo a ausencia de financiamento. Sen dúbida, o nivel de risco que ten que asumir cada persoa é importante para comprometerse co proxecto e para contar co apoio do seu contorno, polo que a opción da cooperativa pode, neste eido, contribuír cunha importante achega: permite compartir o risco. Adicionalmente, cada persoa ten unhas capacidades e habilidades, así que a diversidade facilitaranos un reparto de tarefas no que cadaquén atope o seu sitio, o que permite mellorar o nivel de satisfacción e autoestima.

Só a concienciación e participación dos individuos e as comunidades, organizando os seus propios circuitos de autoprodución poden afrontar eficazmente os problemas da inserción social e do desenvolvemento do potencial endógeno dos territorios. É posíbel unha nova forma de produción baseada na persoa, a ética social e a solidariedade, capaz de satisfacer as necesidades dos máis desfavorecidos. (Yarritu Díaz, F., 1995). E o cooperativismo integra as dúas liñas de actuación: é unha alternativa ao sistema e procura a integración socioeconómica das persoas.

9.- A regularización da economía informal

O traballo non declarado non aparece nas estatísticas oficiais, non entende de normas ISO nin de saúde laboral, ninguén sabe o seu rateo de liquidez e de solvencia, e non cotiza en bolsa. Non obstante

non podemos ignoralo. Esta aí, aínda que non o vexamos, día tras día xerando unha serie de consecuencias negativas que todos coñecemos, aspectos como condicións laborais penosas, competencia desleal, inseguridade xurídica, desprotección social, convértense en punta dun “iceberg” capaz de afundir importantes perspectivas sociais e económicas.

A propia Unión Europea na novena das devanditas directivas, referida á regularización do traballo non declarado, indica que se deberían levar a cabo os esforzos necesarios para medir o alcance do problema e os progresos logrados. En definitiva non se coñece o seu alcance real, non obstante isto non debe ser óbice para enfrontar esta cuestión.

As vías son diversas, na directiva contéplanse varias medidas e accións: simplificación do contorno empresarial, supresión de factores disuasorios, oferta de incentivos, mellora da execución da lexislación e aplicación de sancións. Todas elas dirixidas a erradicar o traballo non declarado. Seguramente existen máis medidas e seguramente o éxito non dependera dunha en exclusiva, senón da acertada conxugación de todas elas.

Desde as distintas posicións desde as que se pode abordar este problema, existe unha especialmente dolorosa: a do traballador non declarado. As consecuencias para el van desde a carencia da protección do sistema de seguridade social, ata os baixos salarios, pasando por condicións laborais abusivas. Calquera delas por si soa xa resulta denigrante, moito máis cando, segundo intuímos, na maior parte dos casos conflúen á vez.

Pola propia natureza da situación non é doado saber se as cooperativas teñen contribuído eficazmente á regularización de parte destas situacións, pero, en todo caso as súas potencialidades neste eido son apreciábeis. Mesmo a supervivencia dalgunhas cooperativas no ámbito do traballo asociado, puidera deberse ao interese dos socios en solventar satisfactoriamente todas ou algunha das consecuencias descritas.

Obviamente a cooperativa non é a solución universal, pero en determinados supostos si se pode converter nun factor clave para a superación dos nocivos efectos da economía informal, comezando polo afloramento destas situacións e continuando por xestionalas de xeito que redunden en beneficio da mellora das condicións de vida e traballo das persoas nesta situación. Evidentemente o reto non é fácil pero si factíbel, sobre todo contando co decidido concurso das administracións públicas, primeiras interesadas en regularizar estas situacións integrando aos traballadores no sistema de protección social.

¿En que circunstancias poden resultar factíbeis estes procesos? Sen aventurar pola nosa parte ningunha resposta concluínte podemos formular algunha hipótese. Non sería desatinado opinar que naqueles sectores da economía informal que basean a súa operatividade no aforro de custos de persoal, a cooperativa puidera xerar interesantes expectativas na medida en que pode xestionar os recursos humanos en común de xeito eficiente, mellorando a organización do traballo, a produtividade, e xerando

os recursos necesarios para o mantemento da actividade en condicións dignas, tendo en conta que o valor engadido revertería nos traballadores socios.

Do mesmo xeito naqueles sectores nos que a calidade do servizo persoal prestado pesa decisivamente na avaliación previa á súa contratación, a fórmula cooperativa é quen de competir por segmentos de mercado coa economía informal. Se ben nestes casos, sobre todo naqueles que se relacionan con actividades de carácter asistencial, o papel das políticas públicas pode determinar decisivamente o seu éxito ou fracaso.

Ben entendido que estamos a falar dun proceso, que pode resultar lento, que pode enquistarse e que pode resultar máis vulnerábel e reversíbel, canto menos se apoie desde ámbitos externos. Pola contra, co necesario apoio, pode proxectarse como autoemprego colectivo de calidade e converterse nun importante revulsivo para regularizar o traballo non declarado.

10.- Novos depósitos de emprego

Como novos xacementos de emprego identifícanse unha serie de ámbitos, agrupados en torno a catro grandes apartados, servizos da vida diaria, servizos de mellora de calidade de vida, servizos de cultura e ocio e servizos de medio ambiente. Teñen en común que son unha relación aberta de novas necesidades da sociedade, sobre as que se pode articular desenvolvemento económico capaz de xerar emprego.

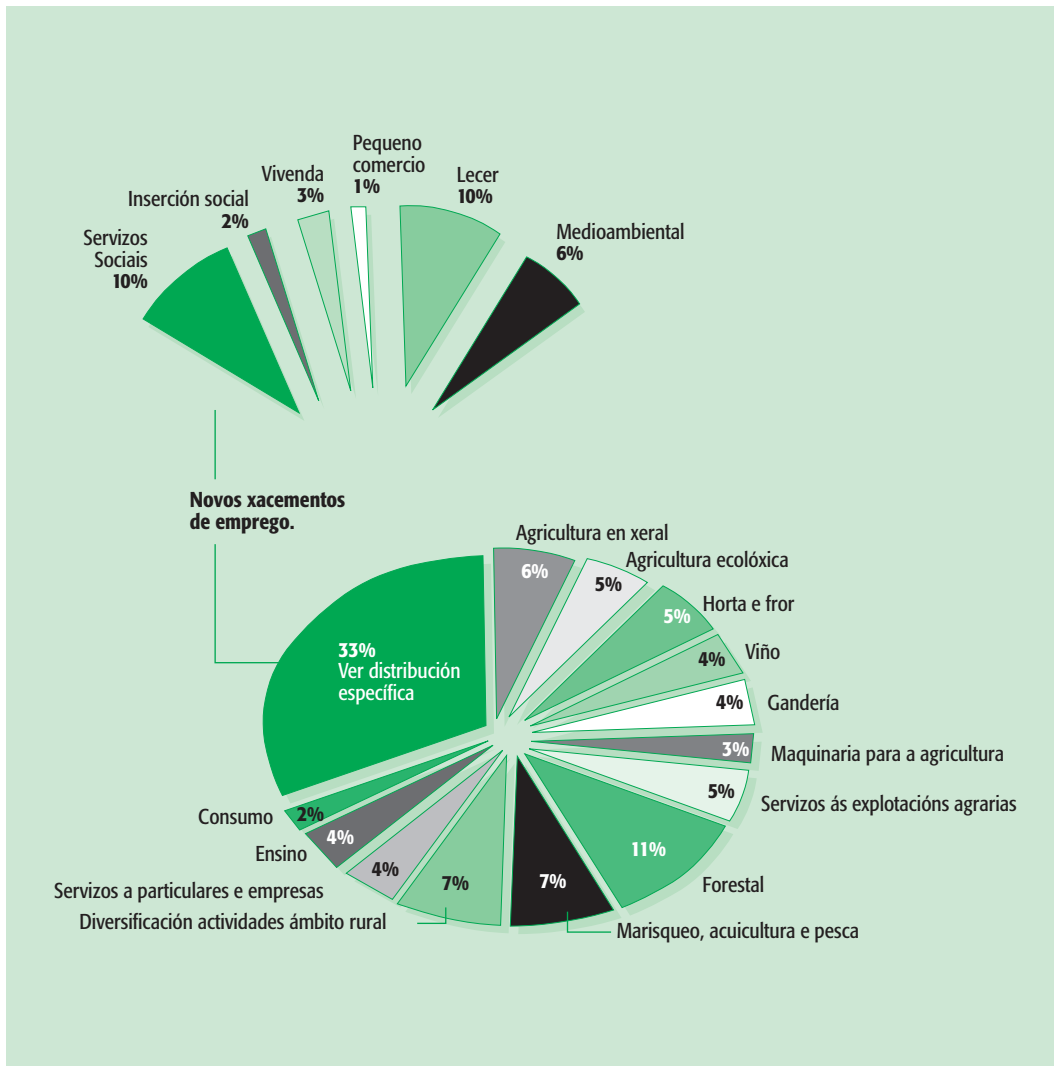
Se ben a identificación das novas oportunidades de emprego require unha análise a nivel local, no marco da elaboración deste libro branco realizouse unha consulta aos expertos co obxecto de aproximármonos ás tendencias de futuro no ámbito cooperativo e de constatar en que medida resultan coincidentes cos definidos como novos xacementos de emprego (**GRÁFICO 3**).

Os sectores onde se albiscan máis oportunidades de futuro para o cooperativismo son o forestal e os servizos sociais, seguidos de cerca polas actividades que teñen relación co turismo, cultura, lecer e artesanía. Nun segundo nivel de importancia pero destacados sobre o resto figuran as actividades relacionadas co mar (marisqueo, acuicultura e pesca) e coa diversificación de actividades no ámbito rural.

Tamén resulta salientábel o grao de consenso sobre a importancia futura do eido medioambiental e das actividades agrogandeiras, nas súas distintas facetas, e da maquinaria e os servizos relacionados con ela. Un último segmento de relevancia podémolo identificar nas actividades relacionadas cos servizos de carácter persoal (ensino e servizos a particulares e empresas).

No relativo á coincidencia cos identificados con carácter xeral como novos depósitos de emprego, atópanse claras coincidencias no sector dos servizos da vida diaria, na súa vertente de servizos sociais; no sector dos servizos de cultura e ocio; e nos servizos de medio ambiente. En consecuencia e se ben parcialmente se detecta certos espazos en común, parece que as tendencias de futuro do cooperativismo apuntan cara a actividades e sectores que ben puideran converterse en novos depósitos para o

GRÁFICO 3: Novos xacementos cooperativos.



Fonte: Elaboración propia.

emprego cooperativo galego, a pesar de non estar cualificados como tales ata o momento.

Cómpre por último indicar que algunhas das tendencias reveladas pola consulta a expertos, concordan coas actividades que rexistraron un relativo crecemento de cooperativas de traballo asociado constituídas nos últimos dez anos (21-03-93 a 20-03-03), en concreto poden sinalarse aquelas referidas ao ámbito dos servizos sociais (CNAE 85), de actividades recreativo culturais (CNAE 92), de servizos persoais (CNAE 93) e dos servizos relacionados coa agricultura (CNAE 01) (CADRO 3).

CADRO 3. Cooperativas constituídas nos últimos dez anos por CNAE.

C.N.A.E.	Denominación	Nº Total coop.	Nº CTA
01	Agricultura, gandería, caza e actividades dos servizos relacionados con elas	141	15
02	Silvicultura, explotación forestal e actividades dos servizos relacionados con elas	9	8
05	Pesca acuicultura e actividades dos servizos relacionados con elas	9	5
10	Extracción e aglomeración de antracita, hulla, lignito e turba	2	1
12	Extracción de minerais de uranio e torio	1	1
14	Extracción de minerais non metálicos nin enerxéticos	2	2
15	Industria de produtos alimenticios e bebidas	14	4
17	Industria téxtil	13	13
18	Industria da confección e da peletería	78	77
20	Industria da madeira e da cortiza, agás mobles; cestería e espartería	4	3
22	Edición, artes gráficas e reprodución de soportes gravados	10	7
24	Industria química	1	1
26	Fabricación doutros produtos minerais non metálicos	6	6
28	Fabricación de produtos metálicos, agás maquinaria e equipo	10	10
31	Fabricación de maquinaria e material eléctrico	15	15
32	Fabricación de material electrónico	1	1
35	Fabricación doutro material de transporte	6	6
36	Fabricación de mobles; outras industrias manufactureiras	13	13
37	Reciclaxe	1	1
45	Construción	119	65
50	Venda, mantemento e reparación de vehículos de motor	21	21
51	Comercio por xunto e intermediarios do comercio, agás de vehículos de motor e motocicletas	40	24
52	Comercio polo miúdo, agás o comercio de vehículos de motor, motocicletas e ciclomotores; reparación de efectos persoais	31	25
55	Hostalería	16	16
60	Transporte terrestre; transporte por tubos	19	7
63	Actividades anexas ós transportes: actividades de axencias de viaxes	12	7
64	Intermediación financeira, agás seguros e plans de pensións	2	1
70	Actividades inmobiliarias	20	2
71	Alugueiro de maquinaria e equipo sen operario, de efectos persoais e utensilios domésticos	1	1
72	Actividades informáticas	5	2
73	Investigación e desenvolvemento	2	2
74	Outras actividades empresariais	42	39
80	Educación	27	23
85	Actividades sanitarias e veterinarias, servizos sociais	51	45
90	Actividades de saneamento público	1	1
91	Actividades asociativas	4	2
92	Actividades recreativas, culturais e deportivas	19	18
93	Actividades diversas de servizos persoais	18	17
95	Fogares que empregan persoal doméstico	2	2

Clave: CTA: Cooperativas de Trabajo Asociado.

Fonte: Rexistro de Cooperativas de Galicia.