



El debat social sobre la flexiguretat i el seu impacte en la crisi del Dret del Treball

Miquel Àngel Falguera* | miquel.falguera@ono.com

VISTA PRÈVIA

En els darrers anys, el concepte de flexibilitat s'ha instaurat en tots els debats sobre el món laboral i el nou model productiu. Un concepte ampli, que permet diferents interpretacions depenent de l'òptica amb què es miri. La flexibilitat lligada a la responsabilitat social és la capacitat de que el treball garanteixi els drets de ciutadania als treballadors mentre que qui vulgui buscar en el concepte de flexibilitat precarietat, xecs en blanc, renúncies anticipades, unilateralitat... s'equivo-ca de segle.

Què coi és la flexiguretat?

Sovint tinc la impressió que la flexiguretat s'ha convertit en el món de les relacions laborals, especialment a Europa, en una mena de mantra: tothom el conjura quan es tracta d'abordar allò que des de ja fa un bon grapat d'anys es coneix com a «crisi del Dret del Treball», és a dir, la crisi del model fordista de relacions laborals i la seva regulació.

No obstant, és un terme confús, tant pel seu propi contingut, com pel seu ús per les diferents opcions socials. Fins i tot la pròpia paraula –un neologisme anglosaxó, tot i que el seu origen es troba en l'ordenació danesa i en les reflexions del sociòleg holandès Hans Adriaansens (1946)– és també equívoca, atès que en ocasions sentirem parlar de «flexiseguretat» i, d'altres cops, de «flexiguretat».

La flexiguretat té un contingut clarament ambivalent, doncs pot ser emprada per designar diferents polítiques reguladores de les relacions laborals. Resumint, es pot parlar

* Professor associat de Dret del Treball i Seguretat Social a la UPF

La flexiguretat s'ha convertit en una mena de mantra que tothom conjura per abordar la crisi del Dret del Treball, és a dir, la crisi del model fordista de relacions laborals i la seva regulació

en principi –amb tota la simplificació que es vulgui– d'una accepció –i d'un contingut– que podríem qualificar com macro i d'una altra, com micro. O, si es prefereix, d'un significat relatiu a les polítiques estatals o comunitàries d'ocupació i d'un altre atenent al contingut del règim d'obligacions i drets del contracte de treball en el marc de la nova realitat productiva. No obstant, no es tracta de perspectives antagoniques, sinó complementàries. D'aquesta manera el concepte aquí analitzat integra ambdues vessants, atès que es tracta d'adaptar el mercat laboral als canvis productius i socials produïts en els darrers temps. Així, la flexiguretat, abasta –a nivell macro– les polítiques estatals de desenvolupament d'un nou *Welfare* condicionat a les profundes mutacions de les aspiracions i les necessitats econòmiques de les persones i els estats. Des d'aquesta perspectiva, es tracta de dotar a les persones assalariades d'ingressos públics, especialment relacionats amb reciclatge i formació professionals, en aquelles etapes en les que no tinguin feina, partint de la constatació que el model anterior d'estabilitat en l'ocupació ha finit. D'altra banda, des de la vessant micro, es tracta d'abordar un nou marc regulador del contingut de la prestació laboral entre treballador i empresari, en una nova etapa «postfordista», permetent unes relacions laborals més adaptades als canvis productius en clau garantista per a la persona assalariada i amb forta participació en els àmbits decisoris empresarials. En conseqüència, no ens trobem davant d'un concepte dual, sinó únic, per bé que amb diferents facetes.

No deixa de ser preocupant que el debat sobre la flexiguretat hagi tingut a l'experiència catalana i la de tot l'Estat espanyol, un impacte molt limitat, si més no en el terreny propositiu dels diferents governs i dels agents socials. Així, el vigent Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana (2008-2011) no té referències directes sobre la figura analitzada –per bé que sí indirectes–, com ja ocorria amb el seu precedent. Una major concreció d'una noció dinàmica de flexibilitat és apreciable a l'Acord Interprofessional de Catalunya 2005-2007, tot i que sense abastar els termes concrets de la flexiguretat. En l'àmbit estatal, l'Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 2007 sí conté referències expressos a la flexibilitat i a la seguretat en el treball, per bé que en una concepció genèrica i certament aproximativa.

El Llibre Verd de la UE: un concepte de flexiguretat en clau neoliberal

És cridanera aquesta omisió reflexiva a casa nostra quan actualment és una de les línies de treball més avançades de les polítiques comunitàries en desenvolupament d'allò que es coneix com a «estratègia o procés de Lisboa».

D'aquesta manera, la Comissió Europea presenta el novembre de 2006 –existint antecedents d'altres documents al respecte– el denominat «Llibre Verd per a la mo-

La crisi del Dret del Treball deriva del trencament del paradigma igualitari, de la manca d'adaptació al canvi productiu, de la fi del pacte *welfarià* i de l'ofensiva neoliberal

dernització del Dret laboral per fer front als reptes del segle XXI»,¹ que conté una part de certes reflexions prèviament efectuades per una comissió d'experts sobre l'adaptació de la flexiguretat. L'esmentat document formula una sèrie de preguntes, sol·licitant-ne la resposta als agents socials i als diferents estats. Amb posterioritat, han seguit aquest camí diferents informes sobre el tema de diverses instàncies comunitàries –especialment, l'informe de la Comissió sobre flexiguretat de juny de 2007²–, així com nous informes d'experts.³

I aquí s'obre la capsa dels trons. De cop i volta, la flexiguretat –que fins aleshores s'havia mogut més en el terreny econòmic i sociològic o en el debat de les idees– impacta en l'abaltit Dret del Treball, si més no, en la nostra concreta experiència.

Els trets expositius fonamentals del Llibre Verd poden ser resumits a partir dels següents paràmetres: a) existència en el mercat laboral europeu de dos col·lectius de persones assalariades clarament diferenciats –els *insiders* o treballadors amb plenes garanties legals, conven-

cionals i contractuals, i els *outsiders*, que es mouen en les zones grises del Dret del Treball o fora de les seves tuteles: precaris, atípics, temporals, contractats a temps parcial, autònoms dependents...–; b) efectes negatius que per a l'economia i la competitivitat europea té aquesta divisió; i c) necessitat d'articular polítiques socials que donin major cobertura als sectors més desprotegits i que, d'altra banda, comportin majors tuteles per a les persones desocupades, a través de l'articulació de mecanismes de transició i formació ocupacional.

Certament, aquest és un diagnòstic amb el qual molts estudiosos de les relacions laborals en sentit ampli podem estar d'acord. El problema de fons és que el Llibre Verd –i en menor mesura, el posterior informe de la Comissió– no es limita a formular inquietuds i diagnòstics, sinó que també ofereix mesures terapèutiques. I ho fa des d'una perspectiva que hom pot qualificar clarament com a neoliberal.

Així, per tal de lluitar contra la dualització del col·lectiu laboral es proposa una tendència a la baixa dels drets dels treballadors més protegits. A nivell macro s'articulen una sèrie de mesures que, a la pràctica, suposen el traspàs de les quotes de l'empresari en matèria de Seguretat Social i cost de l'acomiadament a l'estat i al finançament fiscal, via prestacions substitutòries i formació a càrrec de la despesa pública. I, alhora, pràcticament no conté cap consideració en relació als drets dels treballadors respecte les noves formes d'organització del tre-

1 La versió anglesa del qual es pot descarregar a <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0708:FIN:EN:HTML> i l'espanyola a: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0708:FIN:ES:HTML>

2 Versió espanyola a: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:ES:PDF>; versió anglesa: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:EN:PDF>

3 Vegi's «Flexicurity Pathways», realitzat pel Grup d'Experts Europeus sobre Flexiguretat a: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1519&langId=en>

Les singularitats generacionals, els nous col·lectius que s'han incorporat al món laboral i les diferències derivades de la pròpia organització empresarial fan més difícil l'ideal igualitari

ball, ni tampoc als mecanismes de participació en la presa de decisions —el nivell que abans hem qualificat com a micro.

La crisi del Dret del Treball

Proposo al lector d'aquestes línies un exercici de serenitat: oblidem ara el contingut propositiu del Llibre Verd i els informes posteriors de la Unió Europea (UE) en matèria de flexigüretat. Ja sé que pels iuslaboralistes aquesta és una hipòtesi difícil, atès que els atacs que hem patit encara couen. Però fet aquest exercici —transitori— d'oblit, sorgeix forçosament una pregunta: és que per ventura el diagnòstic d'un mercat de treball dualitzat no és cert? I, alhora: no és veritat que ens costa molt adaptar-nos als canvis del món laboral? Per molt que ens dolgui, si hem de ser honestos, haurem de donar una resposta afirmativa. En definitiva, reconèixer aquestes mancances no és res més que acceptar allò que és obvi: la denominada «crisi del Dret del Treball».

Una crisi que, segons el meu parer, s'ha de cercar en tres orígens, tots ells interconnectats: 1) allò que podríem caracteritzar com la davallada de l'anhel igualitari de la dita disciplina per la segmentació de les persones que concorren al mercat de treball; 2) l'impacte de les noves formes de treball i d'organització del treball; i 3) el trencament del gran pacte social *welfarià*.

La crisi del concepte d'igualtat en el Dret del Treball

En relació a la segmentació del col·lectiu salarial, es fa precis ressenyar que fa ja molts anys que el paradigma igualitari del Dret del Treball s'ha fet miques. El seu trencament és observable almenys en tres nivells:

- a) *Generacional*: la temporalitat, la precarietat i les dobles escales salarials que castiguen als més joves, la jubilació forçosa pactada en conveni i les prejubilacions pràcticament forçoses sovint en grans empreses amb guanys en relació a les persones assalariades de més edat. Val a dir, que en aquest nivell la justificació generalitzada pel tracte diferent per raó de l'edat ha estat sempre la política d'ocupació, fins i tot —com no fa massa— en èpoques de vaques grasses.
- b) *Subjectiu*: respecte els diferents col·lectius que han anat accedint al món assalariat, aportant les seves singularitats —dones, estrangers, discapacitats, sector serveis...— i canviant l'orografia del col·lectiu de persones que treballen. No obstant, aquest canvi subjectiu també ha comportat, com és notori, diferències contractuals significatives «a pitjor» per a aquests col·lectius.
- c) *Objectiu*: respecte les causes pròpies del nou sistema d'organització de l'empresa i la gestió de recursos humans en allò que es coneix com flexibilitat i sobre

El pas del model fordista al de la flexibilitat provoquen canvis en les modalitats contractuals, en el salari, en la jornada laboral... que també posen en crisi el Dret del Treball

el que posteriorment reflexionarem –descentralització productiva, creixement de les denominades «zones grises del Dret del Treball», com ara autònoms (reals, falsos assalariats o TRADES), increment de noves relacions laborals especials que s'escapen de la tradicional regulació de l'assalariat «tipus», aparició de noves realitats com les empreses multiserveis, cooperatives d'autònoms o societats civils de matriu laboral... Les persones afectades per aquesta descentralització tenen unes condicions contractuals clarament diferenciades –i no precisament per milloria– dels assalariats de l'empresa que descentralitza.

Forçosament hem de reconèixer que el panorama actual és cada cop més distant de l'anhel igualitari de l'original Dret del Treball, que té la seva màxima expansió en els anys «feliços» del matrimoni entre el *Welfare* i el fordisme –el que també determina la constitucionalització de les nostres institucions. En aquest sentit, cal recordar que el Dret laboral és la disciplina jurídica més republicana. En efecte, en cap altra vessant del Dret trobarem com aquí la concurrència de la vella tríada de Maximilien de Robespierre (1758-1794): llibertat, igualtat, fraternitat, les idees centrals de la Il·lustració. El dret a la llibertat contractual està constret en el iuslaboralisme pel dret a la igualtat. Fins i tot, la pota oblidada de l'esmentada tríada republicana –la fraternitat o el «dret a la felicitat» dels vells pares constituents nord-americans, per tant, el dret dels ciutadans a que la societat els garanteixi el seu ple desenvolupament com a ciutadans lliures i iguals– es pot apreciar oculta en el Dret del Treball, en institucions com el nivell assistencial de Seguretat Social, rendes d'inserció o ciutadania, etc.

dans a que la societat els garanteixi el seu ple desenvolupament com a ciutadans lliures i iguals– es pot apreciar oculta en el Dret del Treball, en institucions com el nivell assistencial de Seguretat Social, rendes d'inserció o ciutadania, etc.

No obstant, aquest anhel igualitari i fraternal patia d'alguns defectes. En primer lloc, era un concepte d'igualtat que podem qualificar de «taula rasa». Una «igualtat homogeneïtzadora», que desconeixia la diversitat. En els bons temps passats encara no havia esclatat el moviment de drets civils de la dècada de 1960 i, en conseqüència, no sabiem encara que l'autèntic concepte d'igualtat es basa en el tractament desigual entre els desiguals. D'altra banda, i en íntima relació amb l'anterior «pecat de joventut», escau observar que qualsevol judici d'igualtat comporta forçosament un element de comparació entre diferents col·lectius. Doncs bé, el concepte tradicional d'igualtat del Dret del Treball es basa, per definició històrica, en allò que abans hem caracteritzat com a «treballador tipus» –per tant, assalariat nacional, «blue collar», amb feina indefinida, sector industrial, amb ofici i carrera professional, torn fix, home, aliè a les tasques de la llar i la cura de fills i altres familiars...– Així, sobre aquest paradigma es construí allò que en el Dret social es coneix com «l'interès col·lectiu». D'aquesta manera, les aspiracions d'aquests treballadors tipus –certament majoritaris en els bons temps– s'acaben convertint en un interès col·lectiu únic, que amara les lleis, la jurisprudència i, molt especialment,

El principal problema de la flexibilitat actual és que només opera en una direcció –cap al treballador–, quan en bona lògica hauria de ser bidireccional

la negociació col·lectiva.

Els canvis en l'orografia assalariada no han anat acompanyats de novacions d'aquest interès col·lectiu. Les lleis, els convenis i la resta de regulacions segueixen pensades, encara, sobre les aspiracions del «treballador tipus». I és aquí on apareix el problema: la segmentació de les persones que treballen no seria greu si no fos perquè el marc regulador aplicable i la lògica conformadora del Dret del Treball pràcticament no contempla les singularitats dels «diversos». I ocorre que el «treballador tipus», tot i que encara és majoritari, hores d'ara és molt menys majoritari.

El canvi del model productiu

El segon origen de la nostra crisi rau en allò que podem caracteritzar com el pas del model productiu fordista al model de la flexibilitat. Els canvis experimentats en les maneres i formes de produir en els darrers vint anys poden ser resumits a partir dels següents paràmetres: a) en els instruments de producció, per la revolució tecnològica; b) en la forma funcional de la pròpia producció –doncs passa a dependre de la prèvia demanda–; c) en la forma d'organització de l'empresa –la fi del model expansiu i l'aparició de la denominada «empresa-xarxa»–; i d) en el contingut del contracte de treball –en passar-se d'un model estàtic de relacions laborals a un altre en constant evolució.

Aquests canvis estan afectant, com resulta notori, pràc-

ticament tots els aspectes que el Dret del Treball regula –la figura de l'empresari, modalitats contractuals, salari, promoció i enquadrament professionals, temps de treball, modificacions de les condicions contractuals, acomiadaments, formació professional, successions i subrogació d'empreses, així com l'efectivitat de les nostres institucions col·lectives. Dos exemples paradigmàtics per provar-ho. D'una banda, la pèrdua d'efectivitat de la vaga en una empresa altament tecnificada, de tal manera que la suspensió de la prestació laboral pràcticament no té cap impacte en la producció o el servei. D'altra banda, la inexistent regulació del fenomen de la descentralització productiva, el que comporta que els jutges socials hagin de recórrer a institucions com el règim de contractes i sub-contractes en relació a la cessió il·legal de treballadors –i en ocasions a la successió d'empreses– per intentar donar respostes a les reclamacions dels treballadors que veuen afectats drets consolidats. Institucions com les citades que són creades fa més de mig segle per a realitats molt diferents a les actuals.

En conseqüència, el iuslaborisme adapta les seves institucions a allò que és nou. Però no aplica la lògica del «bon vent i barca nova», tot i el profund canvi produït. I això té efectes evidents en el propi contingut dels drets de les persones assalariades, atès que els poders de direcció empresarials –de clau fordista– resten immunes. En altres paraules, la flexibilitat només opera en una direcció –cap al treballador–, quan en bona lògica hau-

El neoliberalisme veu en la compensació de les situacions de desigualtat entre els signants d'un contracte un fre a la llibertat contractual entre empresari i treballador

ria de ser bidireccional. Per tant, ens trobem davant una evident paradoxa: mentre que les obligacions dels treballadors han mutat significativament, el poder de direcció empresarial es continua regint per la lògica jerarquitzada i ademocràtica fordista.

El trencament del pacte social *welfarià*

El Dret del Treball es constitucionalitza i abasta la seva màxima expressió sota el *Welfare*. I escau recordar que l'Estat del Benestar no sorgeix del no-res o de la bona voluntat de les classes dominants en la postguerra a Europa o a Nord-amèrica. L'esforç bèl·lic de milions de treballadors i, especialment, l'existència d'un perill real per a les classes dominants de les democràcies capitalistes occidentals per l'existència dels denominats «països de socialisme real», són les claus que conformen aquest pacte social. D'aquesta manera, l'estat es converteix en garant dels drets dels treballadors, tant a través de l'articulació de mecanismes de participació significatius dels sindicats en el terreny econòmic i social, com a través d'una política de rendes que incrementa la participació de les classes més febles en el pastís de la riquesa. No obstant, aquest acord també té contrapartides pels assalariats i les seves organitzacions. Per una banda, es delimiten fronteres, de tal manera que el Dret del Treball tendeix a concretar-se en cada estat, sense possibilitat d'internacionalització —la regulació del contracte de treball també es converteix en un mecanisme de competència amb la



En el mercat laboral europeu hi ha dos col·lectius assalariats diferenciats: els treballadors amb plenes garanties legals i els que es mouen en les zones grises del Dret del Treball

producció d'altres països. D'altra banda –i més significativa–, els assalariats i les seves organitzacions renuncien a discutir el poder a l'empresari en el centre de treball –allò que havia estat el gran conflicte entre classes, especialment en el període d'entreguerres. L'empresa es converteix així –tot i el seu cost social– en una mena d'ens autista respecte la societat, una espècie de gueto en el què regeixen regles no democràtiques de poder, sense que ningú discuteixi la capacitat empresarial de produir allò que es vulgui i com es vulgui.

El triomf de la ideologia econòmica i política neoliberal, així com la desaparició del «perill roig» després de la caiguda del Mur de Berlín (1989), significa que les classes poderoses denuncien el vell contracte social –doncs ja no els fa cap servei. És més, l'esmentada doctrina nega –o si més no, molts dels seus ideòlegs– que la igualtat i la fraternitat siguin elements de civilitat, atès que impedeixen la competència entre els ciutadans, el que és una rèmor per al desenvolupament econòmic per la baixa productivitat que significa tenir assegurades determinades garrofes –la qual cosa es contraposa amb el seu desiderat de la «societat del risc».

És per això que el Dret del Treball se situa –*malgré lui*– en l'ull de l'huracà d'aquest debat ideològic, doncs –com hem vist– el seu valor central és la igualtat. El neoliberalisme ens veu com una mena de tap que impedeix la llibertat contractual entre empresari i treballador, doncs la nostra finalitat –compensar les situacions desiguals entre els

signants del contracte– la considera ahistòrica. El mateix caldria dir del sistema de Seguretat Social, del qual s'advoca per la privatització i per tant, per la fi d'un efectiu mecanisme de solidaritat social i intergeneracional, i la seva substitució per l'estalvi personal a mans d'entitats que persegueixen el lucre. En tot cas, aquesta ofensiva ideològica té un evident impacte en el Dret del Treball en la mesura que li resta legitimitat social. Una altra raó –des del meu punt de vista, significativa– de la nostra crisi.

Hi ha una flexigüretat d'esquerres?

De les línies anteriors es desprèn que la crisi del Dret del Treball té dues motivacions endògenes –el trencament del paradigma igualitari i la manca d'adaptació al canvi productiu– i una altra exògena –la fi del pacte *welfaria* i l'ofensiva neoliberal.

En el món iuslaboralista són freqüents els debats més o menys profunds respecte què fer en front al nostre actual i trist panorama. I he de confessar que –com també ocorre en el debat sindical o polític en relació al món de les relacions laborals– sempre apareixen dues postures enfrontades: d'una banda, els que podríem qualificar d'ortodoxos, partidaris de no tocar res i resistir a qualsevol preu; de l'altra, els reformistes, que es decanten per sotmetre definitivament el Dret del Treball a l'economia i en conseqüència, als interessos de l'empresa –de tal ma-

Per tal de lluitar contra la dualització del col·lectiu laboral, la UE proposa rebaixar els drets dels treballadors més protegits, desenvolupant un concepte de flexiguretat en clau neoliberal

nera que fins i tot alguns iuslaboralistes italians proposen el retorn al Dret Civil i la fi de la nostra vida independent com a disciplina.

He de confessar que personalment odio especialment aquesta darrera opció. El Dret del Treball és alguna cosa més que un instrument de regulació de la productivitat i la producció. En el nostre bagatge també hi ha una sèrie de valors essencials per a la convivència en el centre de treball –real o virtual– i unes tuteles històriques que deriven dels nostres valors republicans. Al capdavant, aquesta opció reformista no és més que una negació dels nostres orígens, que oblida l'esforç i les lluites de generacions de persones treballadores per sortir de la misèria. I no és simple romanticisme, en la mesura que, com s'ha dit, d'allò que es tracta és de preservar els valors republicans, davant l'ofensiva neoliberal contra la civilitat en clau de neodarwinisme social. Per molt que es vulgui, la profecia rifkiana⁴ sobre la fi del treball no s'ha complert –ni probablement es complirà mai en els termes en què es planteja– i la immensa majoria de la població continua vivint del seu treball manual o intel·lectual per compte d'altri, sotmetent-se a relacions de dependència d'un empresari, públic o privat.

Tanmateix, tampoc els partidaris de la resistència em convencen. La seva lògica obvia, en definitiva, les profundes mutacions que ha experimentat el col·lectiu assa-

lariat i el sistema de producció, el què condemna el futur de la nostra disciplina a regular únicament als actuals treballadors-tipus –a punt de ser declarats espècie protegida– sense estendre les nostres tuteles a les noves realitats. Per tant, a convertir-nos en un element de desigualtat dins el col·lectiu de treballadors.

És per això que personalment la idea de la flexiguretat se'm fa atractiva com a possible solució de la crisi de la meua disciplina. No obstant –aclareixo ja des d'ara–, la flexiguretat per la qual advoco poc té a veure amb les nocions economicistes i sociològiques de moda. Més aviat es tracta de la constatació de la necessitat de tornar a refundar el iuslaboralisme, per bé que sense trastocar els seus fonaments. Des del meu punt de vista aquesta refundació passa per un retorn als orígens del Dret del Treball i, per tant, de retrobar els nostres anhels igualitaris, tot i que adaptats al nou panorama social i productiu. Si es vol, es tracta d'articular un discurs que podríem qualificar com «flexiguretat d'esquerres». O es desenvolupa un concepte alternatiu de flexiguretat o les esquerres prendran el debat de les idees en relació al model productiu i les noves relacions laborals.

Si alguna cosa caracteritza l'actual moment és el dramàtic silenci del sector progressista de la societat en el terreny propositiu. Així, el neoliberalisme continua enrocat en els seus axiomes immutables que podríem caracteritzar com reduccionistes –«menys estat», «menys intervencionisme», «menys impostos», «menys drets col·lectius»,

⁴ En referència a la teoria desenvolupada per l'economista nord-americà Jeremy Rifkin (1943) a l'obra *The End of Work* –La fi del treball–.

O es desenvolupa un concepte alternatiu de flexigüretat al neoliberal o l'esquerra perdrà el debat de les idees en relació al model productiu i a les noves relacions laborals

«menys solidaritat», «menys igualtat», «menys salaris»...—, configurant un discurs que obvia les causes de l'actual crisi. Tanmateix, tot i la seva falsedat i egoisme, aquest discurs és propositiu: abaratir l'acomiadament, generalitzar la temporalitat a través del denominat contracte únic, reducció de la massa salarial i dels drets dels treballadors... Davant d'això, les esquerres semblen incapaces d'articular cap mena de proposta alternativa, limitant-se a erigir-se en valedores d'un model social —el *welfare*— i un model de relacions laborals —el fordisme— que ja no són eixos centrals de la nostra societat.

Confesso que el desconcert de les esquerres m'indigna, com a persona compromesa des de la joventut amb la igualtat dels ciutadans i les ciutadanes des d'una perspectiva jurídica —i és evident que si no he canviat quan he superat el mig segle de vida, no ho faré ara. Si el vell pacte social de postguerra a Europa ha estat denunciat i deixat sense efectes per les classes opulentes, quin sentit té continuar demanant inútilment el seu compliment? Potser és més lògic oferir a la societat un nou paradigma igualitari que superi els vells llistats del caducat pacte social *welfarià*.

Des del meu punt de vista, aquesta nova proposta social progressista ha de passar per dos eixos centrals: la revalorització del treball com a valor central de qualsevol societat i la igualtat com a eix vertebrador de la societat cohesionada.

No deixa de ser cridaner que la cultura de l'esforç —del

treball ben fet— s'hagi convertit —per exemple, amb Nicolas Sarkozy (1955)— en un valor de la dreta. I això és nou, doncs tradicionalment —si més no, des de Karl Marx (1818-1883)— la consideració del treball com a eina d'autoemancipació ha estat sempre un valor d'esquerra. No obstant, vull cridar l'atenció que una cosa és parlar en teoria de l'esforç personal en el treball i una altra, molt diferent, obviar a la pràctica el capitalisme productiu en benefici de l'especulatiu. Des que l'actual crisi econòmica s'ha instaurant en els estats rics, hem assistit a un munt de cimeres internacionals que han pretès regular el mercat financer. Tanmateix, pocs d'aquests acords —per no dir que cap— han centrat les seves intencions en l'economia productiva o, per exemple, en la necessitat de diferenciar allò que a nivell internacional és «treball» del que no deixa de ser simple «paraesclavitud». El crac de l'economia actual ha significat un importat esmerç econòmic de tots els ciutadans en favor de bancs i grans fortunes, però ningú ha plantejat —ni tant sols els diferents governs socialdemòcrates, que com l'espanyol, han participat en els diferents encontres del més alt nivell— la necessitat de regular un impuls de l'economia productiva en detriment de l'especulació i que el treball ha de ser substancialment lliure, amb reconeixement dels mecanismes interns en cada estat dels sistemes que garanteixin aspectes bàsics de les persones assalariades. No hi ha cap exemple històric de societat avançada pel seu temps que no s'articuli sobre el valor treball. Pel contrari, des de

La nova proposta social progressista passa per dos eixos: la revalorització del treball com a valor central de qualsevol societat i la igualtat com a eix vertebrador de la societat cohesionada

la «bombolla de les tulipes» –Holanda, segle XVII– ja sabem on ens porta el model capitalista basat en la simple especulació.

És per això necessari repensar els mecanismes relacionats amb la producció i el món de les persones que es dediquen a ella. Aquests universos constitueixen, a la fi, el model de societat. Des d'aquest punt de vista –en relació al nivell macro de la flexiguretat–, potser ha arribat el moment de replantejar els mecanismes de previsió social habituals. Si es dóna un cop d'ull al nostre model –com ocorre amb la resta de països econòmicament més desenvolupats– es pot comprovar com vivim en un sistema fragmentat: d'una banda, la Seguretat Social –d'arrel essencialment contributiva i per tant, relacionada amb una prèvia activitat productiva, si més no en els anomenats models continentals, com el nostre–; de l'altra, diferents i inarticulades polítiques formatives més o menys relacionades amb la formació per a l'ocupació. Al que s'han d'afegir rendes d'inserció o incentius –desestructurats i sense lògica interna– per a les persones discapacitades, polítiques d'ocupació de determinats col·lectius amb un nivell més elevat de desocupació, etcètera. Potser ha arribat el moment d'integrar totes aquestes polítiques en allò que podríem caracteritzar com a drets de ciutadania. És a dir, l'articulació d'una autèntica fraternitat, conforme els principis republicans. D'aquesta manera els ciutadans i les ciutadanes tindrien ple dret al seu propi auto-desenvolupament com a persones lliures i iguals. Per tant,

l'assegurament de l'obtenció d'ingressos públics que els garantissin la seva subsistència enfront dels seus possibles estats de necessitat –el concepte tradicional de Seguretat Social–, però també la seva readequació formativa i professional davant un mercat laboral constantment canviant, la igualtat de les persones que tenen majors dificultats per accedir al món laboral o almenys, uns ingressos mínims quan algú, pel motiu que sigui, es veu apartat del món productiu. Un pas transcendental, si es vol, envers allò que és la renda bàsica de ciutadania, que superi l'actual fragmentació. Si bé es mira, la flexiguretat a nivell macro pot tendir cap aquí. Però la lectura hegemònica del model –la neoliberal– significa, com més amunt apuntava, un traspass de la despesa empresarial en rendes salarials directes o indirectes als diners públics. I no és això: es tracta, pel contrari, d'incrementar la despesa pública com instrument de reconeixement de la fraternitat social. És obvi, no obstant, que l'esmentada integració té un cost econòmic. El que determina, en definitiva, un increment fiscal. I bé? Si es dóna un cop d'ull a les polítiques minimalistes de la despesa fiscal dels darrers vint anys es pot comprovar que en cap cas han servit per incrementar la igualtat de rendes –més aviat tot el contrari– i que tampoc han servit per incrementar l'ocupació en termes qualitatius.

Amb tot, allò que més m'interessa és el nivell micro i per tant, la resituació de la igualtat com a element central de la ciutadania republicana en el món de les relacions la-

Cal acabar amb la fragmentació de les polítiques de previsió social –Seguretat Social, formació per a l'ocupació, rendes d'inserció...– integrant-les com a drets de ciutadania

borals. Des del meu punt de vista, el test més significatiu és com es resitua la igualtat en el marc de les relacions laborals en aquest nou paradigma. Probablement perquè –com indiquen les veus més crítiques a l'actual model– no és el model productiu el que determina el sistema de relacions laborals, sinó a l'inrevés. I és aquí on l'aspiració igualitària cobra major virtualitat. El model de relacions laborals postfordista i *postwelfarià* s'ha de caracteritzar, des d'una perspectiva d'esquerres, per ser més igualitari. I això comporta una anàlisi a dos nivells. D'una banda, en relació al propi col·lectiu assalariat. De l'altra, respecte el vincle contractual entre empresari i treballador.

Pel que fa al primer nivell, és del tot evident que allò que es tracta d'abordar és la necessitat d'acabar amb el mercat de treball segmentat o dual, però no en clau de reformar a pitjor les condicions dels *insiders* –com proposa el Llibre Verd de la UE–, sinó tot el contrari. Si haguéssim de fer un mapa que tracés teòricament la situació dels col·lectius dependents del treball hauríem de descriure l'existència d'una metròpoli molt gran –el treballador tipus– i una sèrie de territoris més o menys dispersos, als quals s'aplica formalment la Constitució de la metròpoli –llegeixis la normativa estatal laboral o la negociació col·lectiva– per bé que no substantivament, doncs romanen fortes diferències a la pràctica –dones, temporals, contractats a temps parcial, estrangers, discapacitats, treballadors i treballadores de petites empreses, persones assalariades de les empreses subcontracta-

des... Altres zones tenen un estatus regulador diferenciat en major o menor mesura en tot o en part fora de l'àmbit d'aplicació d'aquesta metafòrica Constitució –personal laboral al servei de les Administracions públiques, les múltiples relacions laborals especials, TRADE... I finalment, podríem trobar territoris de persones dependents que no s'inclouen en el mapa –autònoms, funcionaris i altre personal administratiu... Ocorre que, com hem dit, la metròpoli ha perdut un pes significatiu, mentre que la resta de territoris han anat guanyant pes quantitatiu i qualitatiu. D'aquí que, des del meu punt de vista, és del tot necessari obrir un procés constituent que situï en paritat federal o confederal els diferents territoris i que articuli un règim de tuteles i drets en clau horitzontal. Per tant, passar de l'«Estatut dels Treballadors» –treballador tipus, en definitiva–, a l'«Estatut de les persones dependents del Treball». Es tracta d'establir quins són els drets essencials i comuns de les persones que ens guanyem la vida treballant per compte d'altri i de regular en forma particularitzada cada singularitat «territorial». I posats a fer propostes *lege ferenda*,⁵ potser no està de més reclamar una norma especialitzada que cada cop sembla més imprescindible: una llei de descentralització productiva que reguli quins són els drets individuals de les persones que presten serveis per a contractes i subcontractes en sentit ampli, en quins supòsits es pot recórrer a la descentralització, l'es-

5 Latinisme emprat per referir-se a coses a legislar en el futur.

Una bona forma de superar l'actual fragmentació de les polítiques de previsió social és la renda bàsica de ciutadania

tabliment de mecanismes de representació i negociació col·lectiva en les diferents empreses concurrents, les responsabilitats d'aquestes empreses...

El mateix cal dir del model de negociació col·lectiva, doncs l'actual sistema centralitzat –en relació a l'empresa– i de model únic difícilment casa amb el nou panorama. És més, en relació als continguts de la negociació col·lectiva s'ha de tenir en compte que el conveni i els acords d'empresa han de tornar també al seu objectiu igualitari i deixar la temptació d'incloure elements de desigualtat directa –amb l'eliminació de dobles escales, jubilacions forçoses...– o indirecta –a través de la transversalitat efectiva de la igualtat respecte el gènere, les persones que exerceixen drets relacionats amb la filiació o la família, discapacitats, estrangeria...

Però, com s'ha dit, la recuperació del dret a la igualtat no ha d'operar únicament respecte els diferents territoris que conformen els diversos col·lectius de persones dependents del seu treball. També cal incidir especialment en un nou model de relacions entre empresari i treballadors, adaptat al nou model productiu i que, per tant, posi fi al sistema jerarquitzat i totalment ademocràtic del fordisme.

No deixa de ser curiós que el discurs actual sobre flexibilitat l'elabori fonamentalment la dreta i la patronal, i per bé que, certament, el sindicalisme ha anat assumint –si més no, en teoria– que el sistema productiu ha canviat, massa sovint es mostra incapaç de donar alternatives. D'aquesta manera, s'està forjant un concepte de flexibili-

tat que fa especial èmfasi en el terreny extern –contractació temporal, acomiadament...– i poc en el terreny intern –flexibilitat bidireccional en el contingut de la prestació laboral. En altres paraules, de nou la dreta està guanyant el combat de les idees.

Cal observar que el canvi de model –la flexibilitat– ha de ser qualificat –amb tot el simplisme que es vulgui– com a neutre o, si més no, tant neutre com tots els altres canvis que històricament s'han produït en el terreny de la producció. La flexiguretat hauria de ser el nou model d'adaptació al canvi en clau igualitària i no en clau de precarietat. Es tracta de centrar el *quid pro quo*⁶ en un intercanvi d'acceptació de la flexibilitat productiva a canvi de contraprestacions que serveixin també per flexibilitzar el temps, el descans i la retribució dels propis treballadors, així com la implementació dels drets de ciutadania a l'empresa. En aquesta accepció, la flexibilitat no seria només unidireccional –en el sentit d'afectar únicament les competències decisòries de l'ocupador–, sinó bidireccional –en incrementar-se el marc de decisió productiva del treballador, negociar-se en sentit més favorable el temps de treball, amb la implementació de determinades garanties en matèria salarial... I, en paral·lel, l'acceptació de la flexibilitat com a element neutre comporta que les capacitats empresarials d'implantació siguin discutides a l'empresa,

6 Latinisme emprat per referir-se a l'acció de substituir algun bé per un altre o un intercanvi de favors.

El nou model de relacions laborals d'esquerres s'ha de caracteritzar per ser més igualitari en relació al propi col·lectiu assalariat i respecte el vincle contractual entre empresari i treballador

articulant-se nous mecanismes de participació.

En relació a aquesta darrera afirmació, potser cal pensar en una resituació del paper social de l'empresa. Certament, l'empresa és la cèl·lula econòmica bàsica de qualsevol societat capitalista i per tant, l'empresari hi exerceix el seu dret a la propietat. No obstant, cal recordar que les empreses costen molts diners als contribuents –infraestructures, ajuts públics, impacte ambiental, previsió de risc en el treball i dels estats de necessitat que poden tenir els treballadors com a conseqüència de la seva activitat...–, al què escau afegir que la flexibilitat comporta un major esmerç societatari –per exemple, per les noves necessitats de més formació de les persones assalariades– i que els nous instruments informàtics i d'organització empresarial determinen un traspàs de l'activitat empresarial vers al propi consumidor –per exemple: utilització de caixers automàtics, compres o consultes per Internet... Per tant, si cada cop dediquem més diners a les empreses i cada cop els consumidors fem més feines que tradicionalment han fet les pròpies empreses, és obvi que s'ha de trencar la lògica empresarial anterior de «com l'empresa és meva, produeixo com vull i allò que vull». Hauran d'articular-se nous mecanismes de control de les unitats productives i de participació societària en com es produeix i què es produeix, trencant l'autisme actual de l'empresa en relació a la societat en la què produeix o presta serveis.

Finalment, potser haurem de començar a pensar en

l'establiment de mecanismes internacionals de control i, en el seu cas, disciplinaris, per tal que el treball sigui treball i no paraesclavitud. És a dir, l'existència de normes mínimes no dispositives pels diferents estats que determinin aspectes essencials com la lliure sindicació, la negociació col·lectiva, la igualtat i no discriminació per raó de gènere, el dret de vaga, prohibició del treball infantil... De tal manera que el país que ho incompleixi pateixi el risc de sancions de la comunitat internacional. En aquest sentit, vull observar que si un estat incompleix les normes de lliure comerç tindrà segurament represàlies econòmiques significatives per les organitzacions internacionals corresponents. En canvi, res impedeix a aquest mateix estat la pràctica del *dumping* social a través de maquiles, per exemple, o, en els pitjors dels casos, mitjançant la negació del dret a la sindicació o l'esclavisme.

Hi ha una flexigüretat d'esquerres? Ho he intentat demostrar a través de les reflexions prèvies. Per tant, una proposta política i social que resitui la igualtat –i la fraternitat– com els elements característics del discurs d'esquerres. Proposta que, com es desprèn de les línies anteriors, passa per una superació de l'actual marc de previsió social a través d'una integració de totes les institucions que actualment regulen els estats de necessitat dels ciutadans laboriosos, articulant un autèntic dret de ciutadania global –amb el consegüent increment de la despesa pública–, un marc legal i convencional omnicomprensiu de les diferents realitats que conformen avui els diferents col·lectius de

Hauríem de començar a pensar en l'establiment de mecanismes internacionals de control i, si escau disciplinaris, per tal que el treball sigui treball i no paraesclavitud

pendents del treball, amb garanties mínimes de civilitat i transversalitat del dret a la igualtat, un nou model de relacions laborals entre treballador i empresari que resitui un nou paradigma d'igualtat en les relacions entre ambdós subjectes i que comporti la bidireccionalitat de la flexibilitat com a nou model productiu, la fi de l'autisme de l'empresa respecte la societat, i l'establiment de normes mínimes socials en l'àmbit internacional. Una proposta que superi en civilitat la simple llei de la selva en favor dels més opulents i la distribució negativa de rendes que es deriven del discurs neoliberal i conservador.

Ja sé que es pot argumentar que estem en època de crisi i que per tant, allò que importa tout court és la simple evolució de l'ocupació. Aquesta lògica –que, certament amara les esquerres governants– és des del meu punt de vista suïcida, perquè allò que comporta no és res més que legitimar l'actual status quo i, en conseqüència, el discurs neodarwinista social hegemònic. Cal recordar que –contra el que s'afirma per aquest pensament únic– no hi ha axiomes en economia. De fet, de la crisi de 1929 no se'n surt amb polítiques regressives, sinó tot el contrari. D'aquí en surt l'Estat del Benestar, la constitucionalització del Dret del Treball, el reconeixement del treball com element essencial de ciutadania i un repartiment de rendes més igualitari. Per tant, l'actual debat no ha de passar, des del meu punt de vista, per simples estadístiques econòmiques, sinó per la confrontació d'idees. Civilitat o barbàrie. Democràcia o oligarquia. Res nou: Aristò-

+ INFO

Fonts

- ▢ **DD.AA.** *Flexicurity Pathways*. European Expert Group on Flexicurity. 2007.
- ▢ *Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad*. Comisión Europea. Brusel·les, 2007.
- ▢ *Llibre Verd per a la modernització del Dret laboral per fer front als reptes del segle XXI*. Comissió Europea. Brusel·les, 2006.