

FUNDACIÓ



JOSEP IRLA



TREBALL I TRANSICIÓ NACIONAL. UNA OPORTUNITAT

JOSEP GINESTA

**TREBALL
I TRANSICIÓ NACIONAL.
UNA OPORTUNITAT**



TREBALL I TRANSICIÓ NACIONAL. UNA OPORTUNITAT

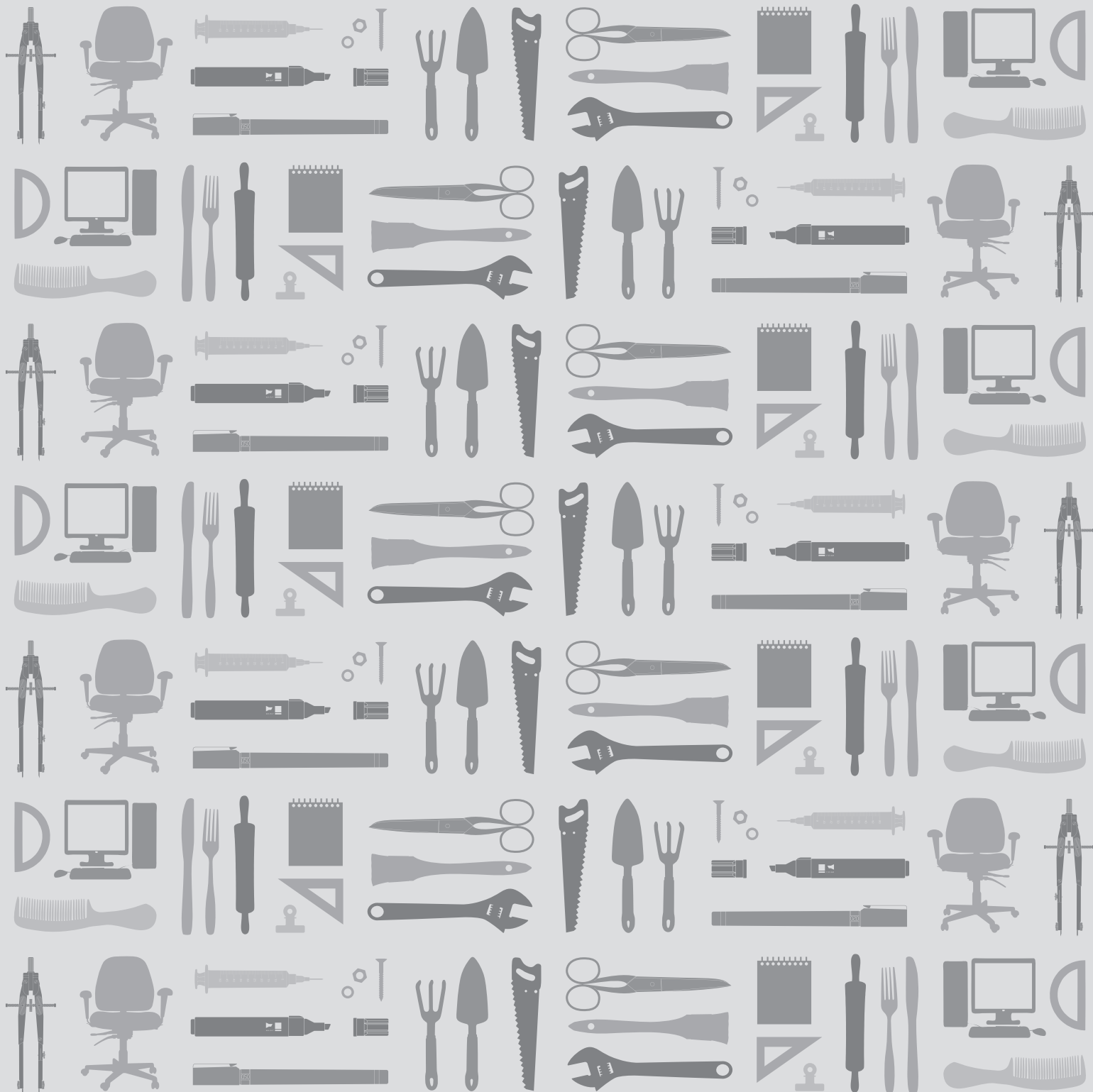
Josep Ginesta

Treballòleg

NOVEMBRE 2013

SUMARI

	INTRODUCCIÓ	7
1	MERCAT DE TREBALL PROPI I ATUR	15
2	DIÀLEG SOCIAL. AGENTS I CONCERTACIÓ SOCIAL	21
3	TRANSICIÓ CAP A UN NOU MODEL PRODUCTIU	37
4	ELS CINC FONAMENTS DEL NOU MODEL PRODUCTIU	49
5	EL SISTEMA DE SEGURETAT SOCIAL CATALANA I LES PENSIONS	67
6	LES ESTRUCTURES D'ESTAT I LA TRANSICIÓ NACIONAL	79
7	EL VALOR DE LA COOPERACIÓ I LA COL·LABORACIÓ A LA SOCIETAT DEL NOU PAÍS	89



INTRODUCCIÓ

Som en una cruïlla de canvis imminents que marcaran el futur de la societat catalana dels propers anys –segurament desenes d'anys. D'una banda, tal vegada, profunds canvis estructurals en l'estat del benestar conseqüència de la ressaca de la crisi econòmica, que, més enllà de dinamitar els factors seguretat, estabilitat i evolució positiva permanent, obligarà a redissenyar de forma molt diferent les comoditats que penjaven indirectament del sistema econòmic. Altrament, la cruïlla nacional o avenç cap a la transició nacional, esdevingut un camí sense retorn, irrenunciable, comportarà transformacions també profundes en la manera com s'articularen les nostres institucions. De fet, si la crisi obliga a fer diferent, la societat catalana té dues assignatures pendents derivades de la crisi econòmica i la de la transició nacional. I és evident que aquest darrer element, el de la transició nacional, ho serà tant si s'arriba a la fi del trajecte que ja s'ha albirat, com si es fracassa, bo i quedant-nos a mig camí perquè és impensable que, malgrat no reeixir, no calgués un nou contracte nacional amb l'Estat espanyol.

Arreu d'Europa, el vell continent bressol de tants valors i fites de civilització, impera un estat d'apatia social i col·lectiva. I, de manera intensa, al sud, a la Mediterrània. La ciutadania cada dia se'n va al llit amerada de les pitjors notícies sobre el drama social que imposa la crisi, bo i sabent que, l'endemà, molt possiblement seran pitjors.

A Catalunya (i en part, als Països Catalans), aquest desassossec general gaudeix d'un antídoto peculiar que ens fa singulars: la il·lusió col·lectiva que provoca el procés d'emancipació nacional. Un procés instrumental i d'esperança col·lectiva que ens ha de facilitar recórrer el tortuós camí cap a la recuperació del benestar –entès com a tranquil·litat relativa i estabilitat social. Serà així o no ho serà, però

la motivació col·lectiva, lligada a factors emocionals i, tal vegada, a la necessitat de trobar esperances raonables per milers de ciutadans, impulsarà positivament les altres qüestions.

Aquesta apatia que sovint s'intenta esvaïr amb l'optimisme per l'optimisme, com si es tractés d'una vacuna només d'actituds, la contrarestem amb un optimisme responsable fonamentat en diverses dades: fonts de coneixement múltiples i científicament contrastades ens permeten observar que la crisi hagués estat menys agressiva a l'entorn dels Països Catalans si competències i recursos haguessin estat gestionats des de la sobirania. I no només això, sinó que la construcció d'un nou estat, d'un nou país per a tothom ens permetrà alçar el vol amb més fortalesa, major dinamisme econòmic i una visió del futur força diferent.

En aquest context de crisi i de cerca de la recuperació, on tot es posa en qüestió, el progressisme no pot patir l'embat de la irracional lògica economicista de la realitat. Irracional, perquè la lògica estrictament econòmica no contempla sempre el valor de les persones i el seu benestar com a factors determinants. Una organització, institució, companyia, però també un estat, són competitius si són sostenibles, econòmicament, socialment i mediambientalment. La lògica econòmica del crac que patim ens porta a admetre sovint que ens en sortirem a base de renúncies, bo i sacrificant les estructures del benestar comú, com si els països competitius ho fossin perquè substitueixen la inversió del «dispendi» en benestar en màquines i greix per fer-les produir. Ben bé un error, perquè és sabut –i es proposarà més endavant– que hi ha una relació directa entre inversió en capital social i persones, i l'increment de la productivitat i la competitivitat dels països.

En tot cas, des d'una òptica assenyada, haurem de compartir que sense una transició nacional que vetlli acuradament per la cohesió social, el procés pot estar abocat al fracàs més absolut. Evidentment, cal que en aquesta cohesió es treballi des d'una perspectiva ideològica molt oberta, sumar-hi el màxim d'agents possibles. Posar-ho difícil a qui pretengui fer descarrilar el procés mitjançant el populisme i la demagògia.

En la construcció del nou país, es posarà en joc el model social del que gaudirem en el futur. I hi apareixeran diversos intervinents. El progressisme clàssic i el liberalisme, el progressisme modern, el mal anomenat neoliberalisme, l'esquerra i la dreta, els seus extrems, els tendents a la centralitat... i, fins i tot, els que ara ens ho neguen tot. Hi haurà qui intentarà també posar en qüestió estructures bàsiques del benestar. Des d'un model públic de pensions per afavorir la redistribució de riquesa fins a l'existència d'un dret al treball que protegeixi la persona com a part feble en les relacions laborals.

És evident, que interessos ideològics diversos miraran de fer girar el país cap a un model de benestar social més americanitzat i desprendre'ns del model social europeu.

La intensitat amb què s'intentarà fer descarrilar el tren del benestar en l'estadi en què just s'estava fent l'estesa dels rails, obliga el progressisme a restar amatent, a elaborar discurs, a construir l'imaginari d'un nou país per a tothom des d'on puguem observar amb mirada llarga un futur millor per a les properes generaci-

ons. En aquest debat no cal que ens aturem en quins models de contractació tindrà la República Catalana, quins percentatges d'IRPF fixarem, etc. Millor, que posem l'accent en el com construirem el consens indispensable perquè les empreses funcionin, siguin sostenibles i enforteixin el model, i com el farem atractiu als inversors, els de dins i els que caldrà que ens vinguin de fora i atraure. Alhora però, serà bo esmerçar-nos a fer-lo compatible amb la sostenibilitat social que perpetui la justícia distributiva i redistributiva.

El treball ha esdevingut un instrument essencial en la vertebració de les societats modernes. De fet, amb una mirada escèptica, podríem pontificar que és el menys dolent de tots els instruments que hem ideat per redistribuir la riquesa que es crea. El treball entès com a energia individual, sovint posada en comú, que la ciència econòmica anomena força de treball. El treball per compte propi o compte aliè, en definitiva, com a forma de dedicar-nos a les facetes més impensables de l'activitat humana, de la qual després s'obté una compensació en diners o en espècies que ens permet una subsistència més o menys digna.

El treball, certament, ens ha permès ordenar-nos, regular-nos, mantenir-nos entretinguts o capficats, però, sobretot, ha esdevingut un element essencial per redirigir fluxos monetaris cap a les economies domèstiques per tal que puguin transformar-se en consum de béns i serveis –cada cop més lligats, desgraciadament, de manera estricta a la subsistència més bàsica.

La crisi s'ha evidenciat d'una forma especial en la destrucció d'ocupació. Si bé les crisis econòmiques tenen com a indicador de referència l'atur elevat, el cert és que estem arribant a màxims històrics. I en aquesta destrucció d'ocupació han confluït els efectes de la globalització i de les deslocalitzacions, la crisi de finançament de projectes empresarials viables i els efectes que en el consum té la mateixa crisi, bo i provocant que les empreses acabin patint problemes de demanda dels seus productes i serveis.

Tot plegat accentuat –i en els propers mesos serà demolidor de ben segur– per la crisi del deute, la desinversió pública i les retallades en àmbits i sectors on tradicionalment hi havia altes concentracions de contractació pública. No obstant, aquesta «tempesta perfecta» ha permès en moltes organitzacions l'oportunitat i/o oportunisme d'optimitzar estructures arran de les reformes legals i la reducció de les barreres de sortida del treball. La flexibilitat laboral que es vaticinava a Europa com a model social d'eficiència, sempre que anés lligat a la seguretat, s'ha deformat. D'igual manera, de la fórmula coneguda com a «flexiseguretat», n'ha perdut la partida la seguretat, de forma que l'optimització d'estructures per la via de la reducció d'ocupació ha estat un instrument massa a l'abast de les grans corporacions. Aquesta destrucció d'ocupació induïda –i afegida a la més conjuntural derivada directament de la crisi– ha fet que la feina, s'hagi convertit en un bé escàs i, per tant, que la potència d'altres temps d'aquesta màquina d'equilibri sigui menor.

Però no només l'atur posa en qüestió el treball. La devaluació subsegüent a les lleis de l'oferta i la demanda laboral i les facilitats normatives imposen condicions laborals molt pitjors per a un gruix important de

la població treballadora. Això es tradueix en reduccions dràstiques dels salaris per la via de despenjaments salarials de convenis, en *establiment* de convenis col·lectius a la baixa, en modificacions col·lectives de condicions de treball relatives a salaris com a mesura per garantir ocupació i, per descomptat, en la pèrdua de capacitat negociadora a títol individual de moltes persones en contraposició amb les condicions esperables en altres moments de la història recent.

La devaluació salarial ja diagnosticada per diferents indicadors està abocant moltes persones treballadores a la pobresa. Perquè el seu salari se situa per sota dels llindars d'ingressos reconeguts com de pobresa, però també perquè una inexorable pinça actua sobre el poder adquisitiu de la ciutadania en general. Una pinça que s'explica per l'increment del preu dels serveis essencials i subministraments, en el mateix moment que els salaris es redueixen o es moderen, la qual cosa comporta la insostenibilitat de les economies familiars.

En aquest escenari complex, de transició econòmica, tots els agents socials i polítics coincideixen en l'afirmació que urgeix un nou model productiu. Aquest «genèric» utilitzat per tot el ventall d'opcions polítiques, fa referència a la necessitat de canviar el món del treball, la producció i el seu perímetre. Des de les relacions laborals –individuals i col·lectives–, als sistemes de producció, bo i passant per la formació i aterratge de la ciutadania al mercat de treball. Val a dir que en funció de qui ho expressa i on, s'adjudica a cada canvi proposat un significat diferent. En tot cas, el que és segur és que el nou model de país estarà determinat en funció de com volem que s'hi aixoplugui la manera d'entendre el treball i les relacions laborals. Si a la complexitat d'haver de fer una transició nacional, hi afegim la transició cap a un model econòmic sostenible, i li sumem la necessitat de dotar-nos d'un nou sistema productiu, coincidirem en la complexitat de la solució.

De fet, quan parlem de nou model productiu, de nou treball, estem destapant com ha de ser i com s'han d'estructurar les eines més socials del nou país. La transició nacional no és només un procés burocràtic en què redactem un seguit de normes i construïm institucions. La transició nacional comporta també un component important de pedagogia col·lectiva per explicar com creiem que ha de ser aquest punt d'arribada per tal d'incorporar la part de la societat catalana menys convençuda. És evident, altrament, que la majoria social no pujarà dalt d'un tren que no sap ben bé cap a on transita.

Dit ras i curt, no es pot assolir l'estat propi sense contracte social. I encara menys en una situació econòmicament complexa com l'actual. De fet, és materialment impossible. En aquesta aproximació s'intenta aportar idees de cap a on es podria enfocar la seva redacció, bo i atenent al fet que el treball ha de constituir una part essencial d'aquest contracte. Efectivament, el treball emmarcat en el contracte social pot esdevenir l'eina necessària per redistribuir la riquesa, és a dir actuar en pro de la justícia i l'equitat.

D'entre els arguments per defensar un estat propi, n'hi ha de tota mena: dades macro i dades microeconòmiques que dibuixen un escenari de prosperitat. El que hem anomenat tradicionalment independentisme

pràctic, de butxaca o, senzillament, econòmic. És evident que els punts de PIB que ens retornarien en un hipotètic model econòmic d'estat propi o, fins i tot, la capacitat i el dret a decidir què fer amb els nostres recursos donarien un important impuls a la nostra economia. No n'hi ha prou: cal dibuixar el país que hom espera tenir l'endemà de l'efervescència. Què en farem, d'aquesta prosperitat i excel·lència? A quin cistell posarem els ous? En dissenyar el full de ruta progressiu, hem de triar quin país volem. I per plasmar-ho, hem d'optar per un contracte social que li garanteixi la prosperitat.

Una de les conseqüències de l'espoli fiscal és la seva conversió en espoli social pels efectes de la crisi i per allò que fa anys que diagnosticaven alguns com a obvietat: la locomotora d'un tren mandrós necessita més carbó que la resta de vagons per seguir fent de locomotora. Els que aneu amb bicicleta, proveu de posar-hi pes, i en pujada, i ho entendreu perfectament. Catalunya ha estat, i pot tornar a ser motor econòmic, però per mantenir la seva condició requeria més recursos, menys pressió.

Per contra, l'espoli ha significat un major empobriment, un major atur i una davallada generalitzada en els salaris i el poder adquisitiu de les persones treballadores. Els índexs de pobresa a partir de l'Enquesta 2011 de «Condicions de Vida i Hàbits de Catalunya» són alarmants, com de fet alertaven anteriors estadístiques: Catalunya se situa amb una taxa del 29,5%, per sobre la taxa de pobresa de l'Estat espanyol, que és del 26,7% i, òbviament, per sobre de la de la UE, del 21,6%. Constatació de la perfecció de la teoria de la contradistribució de la riquesa; mentre produïm riquesa, es distribueix de forma tan ineficient, que ens acabem empobrint perillosament, tot atemptant contra la cohesió interna del país.

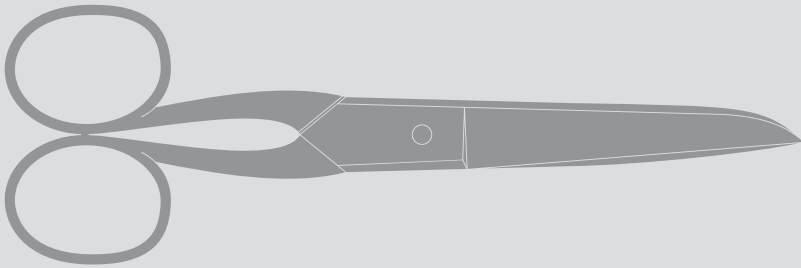
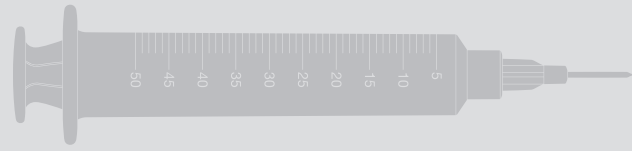
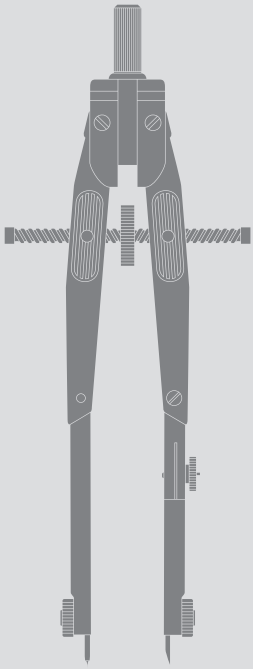
Amb el que s'ha dit, en el nou país de l'endemà, el treball hauria de ser l'instrument essencial a l'abast de tothom per socialitzar la riquesa entre les persones, i no pas per dividir entre rics, pobres i explotats. El nou país de l'endemà no ha de ser un indret idil·lic, sinó real, com els països desenvolupats, on la inèrcia econòmica que propicia l'efervescència de l'estat propi s'aprofita per fer un país de tots i no un negociat de pocs. El país de l'endemà és un nou país que atén a fulls de ruta, però també al contracte social que el fa ser de tots, de totes i per a tothom.

El treball és un bé escàs i preuat. Tothom ho entén. No entrarem en el debat de les dades d'atur i de la destrucció d'ocupació, perquè tothom té clar que som en una situació d'emergència des de tots els punts de vista. I les reformes laborals endegades a l'Estat espanyol des del 2010 l'han afavorida. I és evident que les eines per resoldre la situació de crisi en matèria d'ocupació són fonamentalment competències i recursos. I que tot plegat resideix, ara per ara, a Madrid.

En aquest treball es parla del procés de Catalunya, i en algun punt, dels Països Catalans. L'evolució lògica ha de ser cap a aquest segon escenari, si bé, les velocitats amb que s'està construint el procés fan evident una acceleració al Principat, que el situen en el punt de mira en l'actualitat. Des d'un punt de vista

teòric, però, el que es diu té cabuda en el conjunt dels Països Catalans i, de fet, objectivament, hi ha unes dinàmiques i confluències econòmiques i socials que els fan una unitat encara més eficient en lògiques de treball i de mercat de treball.

Aquest text pretén ser un assaig, un intent, mai no tan ben expressat, per posar sobre la taula idees de debat, percepcions, orientacions més o menys objectives i de diferents escoles, per aprofundir en allò que ens trobarem l'endemà o pel camí. I per permetre modestament el debat i la dialèctica –amb més o menys rigor intel·lectual i/o polític– que ajudi a fertilitzar de cara el futur aquest element cabdal a les societats modernes que és el treball. Així doncs, treball, transició nacional i nou model productiu per un nou país en construcció. Quedem-nos amb una imatge de modernitat relativa per expressar-ho. Talment com en moltes pàgines web que començaven a caminar a les beceroles de la societat en xarxa i Internet, hi apareixia un obrer, amb casc, pic i pala, ara mateix, som i serem un temps *under construction*. Complementem aquesta imatge amb una conquesta històrica que no ens poden arrabassar: el treball és un dret, no pas un privilegi.



MERCAT DE TREBALL PROPI I ATUR

Per avançar en la idea de la transició nacional, convé concretar alguns dels aspectes que envolten la lògica sobiranista des de l'òptica del treball i del seu mercat. Un mercat de treball català és possible, sostenible i, objectivament, necessari.

Si parlem de treball, resulta inevitable fer referència a l'atur, veritable xacra amb què s'ha significat especialment aquesta crisi. L'atur és sempre un indicador en qualsevol crisi, però els índexs als quals s'arribarà en aquesta ocasió seran probablement els més alts de la història recent. Si bé a l'Estat espanyol ja s'han superat els indicadors dels que es té constància en els històrics de l'INE, a Catalunya encara no s'han assolit, per bé que segurament succeirà aquest 2013.

L'atur estructural, el que neix del desajust entre l'oferta –allò que poden oferir les persones– i la demanda –allò que demanen les empreses–, ha estat permanent en el mercat de treball espanyol. Aquesta crisi el farà créixer, perquè una part de la desocupació que en altres moments haguéssim considerat conjuntural, esdevindrà estructural. La raó radica en els profunds canvis soferts per la nostra economia, en la desaparició de la supremacia d'alguns sectors, en la mort o gairebé eradicació d'alguns oficis, en el tancament indefinit d'empreses que han esdevingut poc competitives, etc. Per això, els experts que expliquen algunes solucions per resoldre la problemàtica de l'atur exposen la necessitat que les persones que mai més trobaran feina en allò que havien fet fins ara, facin la transició professional cap a d'altres sectors.

Aquesta transició, ja complexa de per si, topa amb les dificultats de les polítiques actives i les polítiques públiques d'ordenació del mercat de treball que pro-

mou l'Administració. Tampoc no hi ajuda la manca de recursos necessaris per fer una transició relativament ràpida de milers de persones, la qual cosa pot cronificar una part de l'atur que, en altres moments, hagués estat cíclic. No és estrany, doncs, que s'incrementi el temps d'estada en situació d'atur. De fet, moltes persones que han perdut la feina ja no han treballat més d'ençà de 2008. Lògicament, la crisi en si mateixa i el fet que s'allargui hi tenen a veure, però també els profunds canvis estructurals i el creixent *miss-match* o desajust estructural entre oferta i demanda d'ocupació.

D'ençà que s'inicià la crisi, i fracassades les primeres apostes poc planificades de reactivació econòmica dels governs Zapatero, s'ha lluitat contra l'atur, bàsicament, amb reformes estructurals del mercat de treball. Reformes que s'han fet sota la lògica que la flexibilització de les relacions laborals per la via de la desregulació o minoració de «privilegis» revitalitzarien l'ocupació. En base, fins i tot, a un argument més agosarat: atribuir la causa de l'atur a un règim laboral de «privilegis inconfessables i excessivament rígid».

Certament calia flexibilitzar la regulació laboral, sobretot en referència a l'estructura de la negociació col·lectiva per tal que pogués donar resposta a les demandes de cada mercat concret. Però d'aquí a instaurar un règim de «quasi llibertinatge» hi ha una gran diferència. De la manera com s'ha actuat, n'han resultat dos efectes lamentables: facilitar les vies de sortida del mercat de treball i degradar la qualitat de les relacions laborals. El primer, de forma progressiva, mitjançant la flexibilització i l'abaratiment de l'acomiadament i el major nombre d'expedients de regulació que se'n deriva en resultar més econòmics (i senzills) que en temps anteriors. El segon, a través de la degradació del treball provocada per la reducció progressiva de salaris i l'empitjorament general de condicions laborals.

El model que defensem, evidentment, tot i la no existència de fórmules màgiques, nega que l'empobriement de drets i garanties creï ocupació. Fixem-nos-hi: les raons que les empreses atribueixen a la poca capacitat de crear ocupació són bàsicament la manca de polítiques de suport públic i la crisi de la demanda i del consum. I ningú no pot negar que les polítiques d'austeritat han tingut un efecte molt directe a l'hora d'accentuar-ne els efectes. De fet, és raonable afirmar que mentre no es reactivi el consum, no es resoldrà el problema. Per més reformes que es facin en les polítiques actives i passives d'ocupació i en la regulació laboral, sense aquesta premissa no minvarà l'atur.

Aquesta asseveració ens ajudarà a entendre una qüestió que afecta especialment el mercat de treball català en tant que en condiciona l'atur existent: el mal sistema de finançament. Efectivament, l'ingent dèficit fiscal repercuteix directament sobre el mercat de treball. Si compartim la premissa anterior que la millora de la demanda i el consum tenen relació directa amb l'ocupació i un menor atur, resulta senzill de comprendre que els milers de milions d'euros que marxen i no tornen, haguessin permès aturar la destrucció de llocs de treball i encarar millor la crisi. Lògicament, amb inversions intel·ligents en economia productiva i en infraestructures adequades.

De fet, la constatació empírica que millor finançament és sinònim de menys atur ens l'ofereixen el País Basc i Navarra. Els dos territoris han suportat molt millor els efectes de la crisi que la resta de l'Estat espanyol. Si bé també estan perdent ocupació neta, continuen amb taxes d'atur molt per sota dels de la resta. Es diu que al País Basc han resistit pel fet de tenir un millor teixit industrial, però aquest «luxo», només se l'han pogut permetre territoris amb capacitat d'invertir recursos en infraestructures i de suport a la indústria: és a dir, qui té un sistema privilegiat de finançament. La xarxa de suport basca al sector industrial té recursos; la nostra, no. Per tant, es pot concloure que amb un millor finançament, bo i destinant-lo a estructures productives i a la generació de riquesa, viuríem en escenaris d'ocupació molt diferents.

Això ens pot permetre afirmar que amb un nou estat, amb capacitat econòmica, per bé que no enterràriem l'atur d'un dia per a l'altre, en milloràriem els indicadors. I les evidències les trobem, tant en el fet que el rescat del dèficit fiscal generaria ocupació per si mateix, com també pel vigor econòmic de l'endemà. No es pot subestimar, en aquest sentit, que la construcció d'un nou país, la gènesi de la reconstrucció nacional, comportaria un conjunt de demandes de caire intern, però també d'abast internacional que fomentaria l'ocupació.

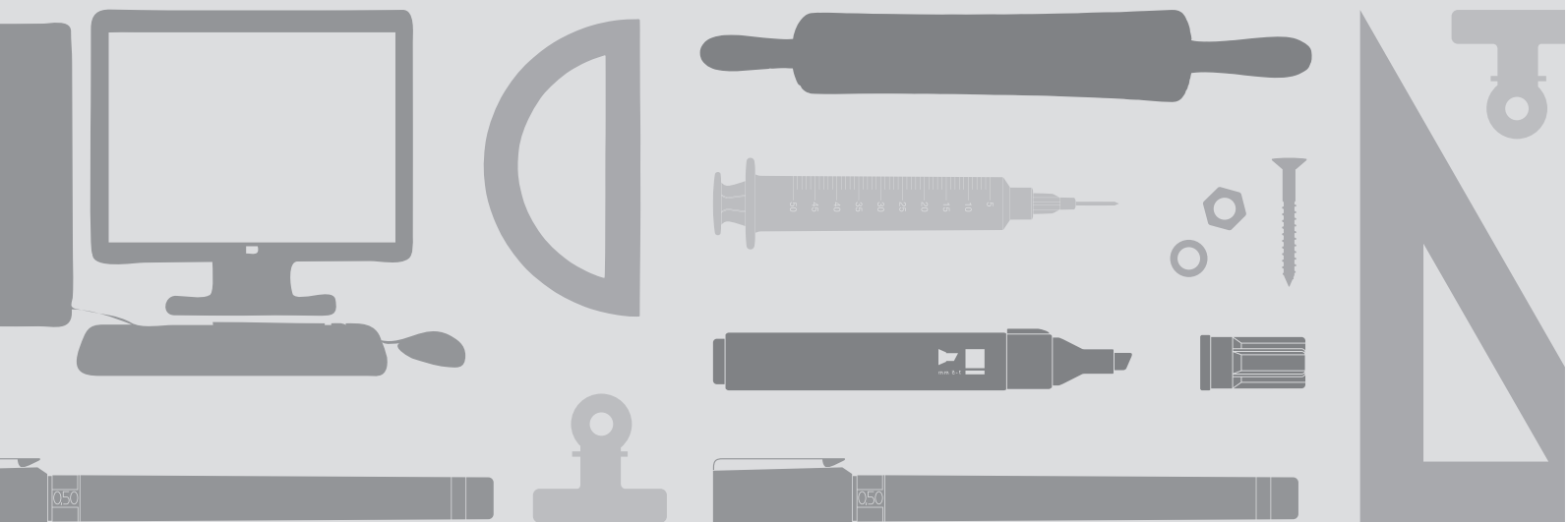
Els possibles boicots comercials afectaran ben poc les taxes d'ocupació total, perquè llurs efectes, malgrat que seria insensat no pensar-hi, sempre serien menors en termes de PIB als guanys que reportaria la recuperació del dèficit fiscal. No obstant, i com a element a considerar, caldria pensar en polítiques de suport als sectors més vulnerables a resultar-ne damnificats com a mesura per mantenir l'ocupació.

Des de fa anys, la necessitat de gaudir d'un mercat de treball propi, al qual s'ha anomenat Marc Català de Relacions Laborals, ha format part de l'agenda de partits polítics i agents socials. En el dia a dia polític, amb reclamacions de traspàs de competències de tot tipus per vertebrar i fertilitzar el nostre mercat de treball. En el dia a dia social cercant l'estructuració d'espais de concertació social propis per donar joc a una premissa: la cohesió es construeix territorialment.

La constatació més empírica de l'existència de mercats de treball propis es troba a la mateixa UE. Ningú no els discuteix a Dinamarca o a Finlàndia, estats que, per dimensions, són més petits que Catalunya. Per tant, es pot admetre amb altes dosis d'objectivitat la necessitat de tenir un mercat autoregulat en el qual s'estructurin totes les forces que intervenen en un mercat de treball.

Les dinàmiques pròpies de l'economia catalana –tant de Catalunya com dels Països Catalans– donen consistència a aquesta tesi. I és que la realitat socioeconòmica ja ha comportat que s'estructurés una negociació col·lectiva pròpia, que s'haguessin de desplegar polítiques actives pròpies per donar resposta a les demandes d'un mercat objectivament diferent al de, per exemple, Extremadura, Andalusia o Castella–la Manxa.

De les raons per defensar la necessitat d'un estat propi, la de la necessitat de crear un mercat de treball català és, segurament de les més significatives i consistents per avançar en el procés de transició nacional. Un mercat amb competències plenes per vertebrar-hi les polítiques públiques i les inversions en la línia de les nostres especificitats. Un mercat propi amb els suficients recursos per combatre l'atur amb adequades polítiques actives i millora de les passives.



2

DIÀLEG SOCIAL. AGENTS I CONCERTACIÓ SOCIAL

Plantegem el debat al voltant de com convé estructurar el consens en un mercat de treball fèrtil, cohesionat, en un estat que aspiro a l'excel·lència. I convé iniciar-lo amb l'anàlisi d'una qüestió prou controvertida en els darrers temps: el diàleg social. Ho ha estat, no tant per qüestionar-ne la utilitat real (que també) —recordeu la reforma laboral del PSOE de 2010 imposada després de més de dos anys de diàleg social sense resultats— com per determinades càrregues de fons llançades a l'opinió pública contra la utilitat dels agents socials. Tal vegada caldrà que els agents socials canviïn, que es reformin organitzadament o en llur acció, però la seva pervivència és inqüestionable. Que quedi clar, només qui pot concebre una democràcia sense partits polítics pot arribar a imaginar un mercat de treball sense agents socials.

A nivell d'Estat espanyol (administració, patronal, una part dels moviments socials i sectors de l'opinió publicada), han qüestionat la utilitat dels sindicats, tot atribuint-los poca efectivitat pràctica. A nivell català, tal vegada, amb una menor intensitat, però afegint-hi una crítica amb relació a llur poca implicació en el procés de transició nacional, malgrat defensar majoritàriament el dret a decidir. A determinades caricaturitzacions de l'acció sindical, cal afegir-hi la percepció que en té una part del sobiranisme com a institucions excessivament espanyolitzades en el seu funcionament i obediència. Cert que qui coneix de prop els sindicats no ho comparteix, però també ho és l'existència d'un rum-rum de fons que ha

crescut els darrers mesos. Pel que fa a les patronals, si bé també han intentat posicionar-se en contra de l'opció «autodeterminista», llur actuació en tant que institucions poc habituades a la mobilització ciutadana, ha passat en termes generals més desapercebuda, o ha estat més fàcil de condicionar per part d'organitzacions sobiranistes prou actives com ara el Cercle Català de Negocis.

En tot cas, per una banda o per l'altra, es percep el diàleg social i la funció dels agents com a instruments poc funcionals per a la societat. Les dades, però, no demostren la realitat d'aquesta percepció. És cert que l'acció sindical ha estat contaminada darrerament pel descrèdit general de la política i de les institucions. I per diferents vies. No obstant, la percepció més preocupant, d'inspiració més aviat totalitària, és la que ve a dir que els sindicats són un destorb per a la recuperació econòmica. Que són una despesa innecessària, que posen pals a les rodes del progrés. Aquesta teoria, potser gestada en entorns on s'anhela la feblesa de les classes populars i retallar-los el poder de vehicular les seves reivindicacions de forma col·lectiva, pot estar guanyant adeptes. Com també la deriva populista que dona a entendre que sindicats i moviment sindical en conjunt configuren un establishment de tecnòcrates que una societat en crisi econòmica no pot permetre's.

Es vulgui o no, el debat dels propers anys ha de girar al voltant del model de concertació. Caldrà decidir si s'opta per un model teixit pel diàleg social entre tots els agents implicats en el procés de treball o per un model orfe de diàleg.

Per endinsar-nos en aquest debat convé analitzar la lògica que hi ha darrere de la percepció que una part de la població té en l'actualitat sobre el moviment sindical. D'entrada, una paradoxa: a l'Estat espanyol la taxa d'afiliació és molt baixa en comparació a la mitjana UE-27, però en canvi, els sindicats protagonitzen una alta incidència en la regulació del mercat de treball. Aquesta constatació no és banal, ja que en altres societats l'equilibri és relativament proporcional; és a dir, a menor representativitat, menys índex d'incidència en el mercat laboral i, específicament, en les condicions de treball. Dit d'altra forma, el model sindical espanyol és de poca afiliació, però té molta capacitat de negociació. O de massa poder, que argumenten els qui es mostren més crítics o escèptics envers el sindicalisme.

Quan parlem d'incidència en el mercat de treball, ens referim a les conseqüències que tenen els compromisos assumits pels agents socials, per les taules de diàleg social, pels òrgans paritaris i per la negociació col·lectiva. Són, en definitiva, els escenaris on es gesten la majoria d'acords de caràcter col·lectiu que posteriorment afecten el dia a dia de les relacions laborals. De fet, per explicar-ho ras i curt, una empresa de 500 persones, en què no hi ha comitè d'empresa ni afiliats, pot gaudir en canvi d'un conveni col·lectiu negociat pels sindicats majoritaris, amb normes sectorials que regulen aspectes claus com la contractació, la retribució o, fins i tot, el règim disciplinari.

Les dades, en aquest sentit, són prou rellevants. L'Estat espanyol, conjuntament amb l'Estat francès, és l'estat on amb una menor taxa d'afiliació sindical s'aconsegueix una major taxa de cobertura de la seva acció. Segons dades de la UE, el 90 % de les persones treballadores a l'Estat espanyol estan cobertes per un conveni col·lectiu enfront de la mitjana europea, situada en el 60%. Els estats amb una major cobertura de convenis col·lectius –Àustria i Bèlgica– assoleixen percentatges que gairebé arriben al 100% i els que menys en tenen –Lituània i Estònia– no arriben al 25%. Aquestes dades contrasten, doncs, amb el fet que l'Estat espanyol té una taxa d'afiliació baixa en relació amb la resta d'estats europeus, perquè si bé difereixen en funció de la font, l'afiliació sindical a l'Estat espanyol arriba al 16,4% en dades de 2010, mentre que en 2009 era del 17,2% i un any abans del 17,4%.

La crisi, sens dubte, ha afectat l'afiliació de les persones treballadores, però no explica del tot les raons de l'existència d'un diferencial tan alt entre els percentatges d'aquí i els d'Europa. Tal vegada, també s'explica per una desafecció real provocada per l'existència d'una negociació col·lectiva molt allunyada dels centres de treball. Efectivament, la negociació col·lectiva, llevat de la de les grans empreses, s'ha concentrat en àmbits sectorials i, massa sovint, estatals. D'igual manera, s'adquireixen els drets de forma «gratuïta», doncs el rèdit de la negociació col·lectiva és rebut per totes les persones treballadores, en cascada, amb independència que hi hagin estat implicades, en siguin afiliades o paguin una quota. Això facilita la desmobilització, doncs els drets es reben amb independència de la militància sindical o l'activisme. Alhora, aquestes característiques condicionen de manera determinant la negociació en fer-se extensible al conjunt dels territoris i d'empreses del sector. Val a dir que, si bé arran de la reforma laboral aquest efecte s'ha alleugerit, la realitat ha estat així històricament.

En definitiva, tan cert és que la negociació sectorial enforteix la representació sindical (en tant que sovint no és possible arrelar-la en cada empresa o en cada centre de treball), com que la distància és tan gran que, a la pràctica, es produeix una desconexió o desafecció entre persones treballadores i organitzacions sindicals.

Si comparem les xifres d'afiliació amb les d'altres països, en dades de 2009, constatem que les societats amb una major taxa són Suècia (75%), Finlàndia (72%), Dinamarca (69%), Xipre (62%) i Malta (59%). Les més baixes, les ofereixen l'Estat francès (8%), Estònia (13%), Polònia (14%), Letònia (16%) i l'Estat espanyol (17%). Les raons històriques que expliquen aquests diferencials són diverses i tenen a veure amb la maduresa de la llibertat sindical –recordeu que a l'Estat espanyol l'afiliació legal i lliure s'inicià amb la Transició democràtica i venia d'un escenari d'afiliació obligada–, amb la taxa de temporalitat del mercat de treball o amb la incidència dels sindicats en el mercat i condicions materials de les persones treballadores. Per exemple, a Suècia, amb el sistema *Ghent*, gestionen algunes prestacions públiques, com ara l'atur i altres fonts d'ingressos públics, bo i responent a un model molt madur de coparticipació i cogestió dels fons públics.

Tot i els percentatges baixos d'afiliació sindical a l'Estat espanyol, cal dir que ha retrocedit menys que en altres estats de la UE. Possiblement s'explica per l'alta conflictivitat laboral dels darrers anys. L'observació de cicles temporals, evidencia que el període 2003-2008, a Suècia va caure un 7% i a Dinamarca un 3%, mentre que a l'Estat espanyol va créixer. I en temps de crisi, tampoc no hi ha hagut excepció.

Tampoc als Estats Units no hi ha hagut una evolució positiva de l'afiliació. Si bé no disposen d'un model de mercat de treball especialment atractiu als nostres ulls des d'un punt de vista de participació, al 2010 varen perdre 612.000 afiliats fins arribar-ne a la xifra de 14,7 milions, amb una taxa del 11,9% enfront del 12,3 de 2009. I encara més, als anys cinquanta s'apropava al 35%. Des d'aleshores, no deixà de minvar progressivament. De fet, la davallada no fou més intensa per l'alta afiliació del sector públic, amb una taxa del 36,2%, que contrasta amb la del sector privat del 6,9%.

Tornant al cas espanyol, es calcula que l'any 2009 CCOO i UGT varen perdre prop de 276.000 afiliats sobre un total de 3,2 milions. La franja amb major caiguda, la dels joves de 16 a 29 anys, de gairebé 150.000 afiliats, amb una pèrdua de gairebé 2 punts. Aquesta dada és conseqüent amb la taxa de desocupació que pateix la joventut i col·loca en primer pla la pèrdua de confiança de les generacions més joves envers les centrals sindicals. Per trams, hi ha major afiliació en el col·lectiu de persones de més de 45 anys, amb una taxa del 26,3%. En termes de gènere, mentre que l'afiliació masculina és del 21,8%, la femenina no supera el 17,5%. Per sectors, el sector públic té major afiliació, amb una taxa del 32,4%, enfront del 15,1% del sector privat. També la tipologia de contractació resulta determinant: mentre que l'afiliació en persones contractades indefinidament és del 22,3%, la dels temporals cau a la meitat.

La raó de la paradoxa entre la força vinculant i real dels sindicats a l'Estat espanyol —només superat per l'Estat francès— i llur baixa afiliació rau en el model de relacions laborals instaurat d'ençà de 1980 i, especialment, des de 1994. Expliquem-ho: la regulació laboral general o bàsica a l'Estat espanyol tendeix a ser oberta, tot deixant marge de regulació posterior a la negociació col·lectiva. D'igual manera, la legislació laboral és procliu a traslladar bona part de la millora de les condicions laborals i dels beneficis socials. En alguns àmbits a través dels convenis col·lectius; en d'altres, a partir d'acords en seu empresarial. Dit d'altra forma, les normes laborals han possibilitat, o han obligat, progressivament, que sigui la negociació col·lectiva i el consens qui determinessin la majoria de condicions. Aquesta lògica té fonament teòric, i s'explica per la necessitat de fixar condicions cada cop més adaptades a cada lloc de treball, cap a escenaris on les normatives es fixin de manera específica, especialitzada, per a cada àmbit o sector. D'ençà de la reforma laboral aquesta dinàmica existent s'ha eixamplat (perillósament sinó es gestiona adequadament) cap a àmbits d'empresa.

Necessitat o oportunisme? Tant se val! El fet és que la negociació col·lectiva ha acabat omplint els espais buits i tot el conjunt dels àmbits susceptibles de ser negociats que afecten tant a empreses com a persones

treballadores, amb independència de la seva afiliació sindical o de la condició de membre de l'associació empresarial. Tot plegat, explica tal com hem dit, que amb una baixa sindicalització, els acords assolits afectin un gran nombre de persones.

Quan es parla de la incidència o verticalitat dels acords en les relacions laborals, cal fer notar que s'ha incrementat també progressivament la coparticipació per part de les persones treballadores en les empreses. No només per la via de la negociació de condicions i drets, sinó també arran de la cogestió de les situacions de crisi i de conflicte. De fet, la concertació s'inocula en els processos de crisi, de manera que les parts poden assolir acords, amb què a través de renúncies mútues poder abastar solucions que en condicions normals no resultarien plausibles. Per exemple, la fixació de condicions perquè una empresa pugui realitzar un expedient de regulació a canvi d'incrementar la contractació indefinida o la reducció salarial per evitar-lo en part.

Per tant, la participació i la coparticipació s'han instaurat a les empreses també en qüestions de contingut organitzatiu i estratègic. I se n'ha de preveure llur presència en els òrgans de direcció si es vol avançar cap a models més madurs. En tot cas, la negociació col·lectiva, el consens, han deixat de ser una opció per passar a ser una necessitat organitzativa en la majoria de les institucions i empreses grans, per la qual cosa l'apropa, en certa mesura, a escenaris de codecisió. Al cap i a la fi, esdevé una oportunitat, que pot fertilitzar quan les parts utilitzen legítimament les seves atribucions i en fan un ús responsable.

Actuar en sentit contrari comportarà que, al sistema, se li fonguin inevitablement els ploms. La responsabilitat ha de respondre a la necessitat que les parts siguin conseqüents i coherents en l'exercici de les tasques de representació en benefici dels objectius comuns. Cal no equivocar-se: convé protegir la finalitat de les empreses, la missió i valors de l'organització, llur valor objectiu en el mercat competitiu i llur sostenibilitat, aspectes, tots ells, complementaris amb l'exercici de la representació de les persones treballadores.

Procés i exercici complex, certament, ja que a voltes poden ressentir-se'n drets que es creien consolidats. Només cal parar compte en els casos de la indústria de l'automoció, i d'altres, on les renúncies laborals, vehiculades a través dels representants sindicals que signen els acords, estan permetent mantenir l'ocupació. Dit d'altra forma, cal garantir els drets i la vida digna d'un col·lectiu de persones, sense obviar que és fonamental, especialment en conjuntures depressives com la que vivim, la pervivència empresarial i tot allò que la fa possible. Si es perd l'empresa, desapareix allò que ens significa, el treball. Aquesta lògica, agradi més o agradi menys, ja és hegemònica en moltes empreses.

Fixem-nos què va passar a Seat, i també a Nissan més recentment. La reducció de costos per la via de la congelació salarial ha comportat l'arribada de nous models que garanteixen la producció. Tot un clàssic del sector. Més o menys qüestionable, si bé cal tenir en compte que aquesta lògica sovint es lliga a aspectes de

productivitat. En tot cas, un model arriscat, on la corresponsabilitat ha fet de les renúncies d'uns, el guany per a tots (es crearan milers de llocs de treball).

La majoria de treballadors d'aquestes empreses i ambdós comitès van prendre una decisió plena de legitimitat. Ara caldrà comprovar si donarà fruits en termes d'ocupació. El que sí s'observà és que les persones treballadores, la classe obrera d'aquest país, van fer palesa la seva corresponsabilitat a l'hora d'assumir riscos i encarar oportunitats. Això és tant com gairebé acceptar que el treball és un valor que cotitza en el mercat. Doncs bé, aquest és el gran canvi, el nou paradigma: el treball convertit en un valor que cotitza en clau de sostenibilitat econòmica i social en el mercat competitiu en què són sotmeses les empreses.

Ara bé, el que cal que entenguin els empresaris, el món econòmic, és que s'ha de cotitzar tant a l'alça com a la baixa, de forma que ocupació, salaris i condicions continguin clàusules de garantia per a les dues parts. És inacceptable que pretenguin fer-les realitat quan les vaques són magres i les condicions s'empobreixen, i que les oblidin en èpoques de vaques grasses per tal de no repartir els èxits. On rau la clau de volta? Tal vegada a incloure els indicadors que ajudin a fer just el model, els quals ja apareixien en alguns acords de negociació col·lectiva subscrits abans de la reforma laboral (recordeu el preu del barril *Brent* com a mesura de ponderació d'increments salarials).

Aquest procés, inicialment, pot ser positiu perquè incrementa la millora de les condicions de treball. Un conveni o un acord fruit del consens gairebé sempre comporta un progrés en ser una solució concertada per superar la crisi d'una empresa i fer-la perviure. Amb tot, hi apareix inevitablement un rerefons de manca de legitimació que acabi estigmatitzant l'afecció sindical. Perquè, als representants sindicals, els pot suposar un risc haver de signar acords vàlids per una majoria si no es dona una alta afiliació o han estat escollits amb una participació baixa. Cert és que, als sindicats, se'ls atribueix per «lleï natural» la representació de les classes treballadores o populars amb finalitats altruistes, qui ha estat a prop o ha participat en negociacions a nivell institucional o empresarial pot confirmar-ho. Però aquest factor no pot ser l'únic element de convicció emprat pels sindicalistes. I encara menys quan es passa en matèria laboral d'acords de progrés a acords de regressió, de l'avenç a la retallada.

Un altre factor a considerar té a veure amb el fet que la regulació de la negociació col·lectiva sigui protagonitzada exclusivament per les organitzacions més representatives en termes d'afiliació, bo i convertint-la, de vegades, en un monopoli de CCOO i UGT o, en algun cas, d'una altra central sectorialment majoritària. Si bé l'afiliació sindical és lliure, com la política, l'escenari de representació sindical s'apropa molt al del bipartidisme polític. Sistema formalment democràtic, sens dubte, que conté, altrament, en el seu interior un bri de dèficit democràtic, ja que el control que acaben exercint a nivell general dificulten que les minories sindicals o altres veus es puguin fer sentir. Si afegim que la representativitat estatal acaba tenint una major

incidència que l'«autonòmica» i la dependència de Madrid de les federacions i confederacions autonòmiques de les cúpules de les centrals més representatives, l'escenari al final esdevé complicat, també, per als agents socials perifèrics –un altre dels greuges competencials que segurament pateix el nostre país.

Aquest escenari normatiu, doncs, en què tot o quasi tot s'ha de negociar, afavoreix la taxa d'incidència. No obstant, provoca dos efectes col·laterals ja apuntats, que cal analitzar. Per una banda, el model de relacions laborals està concebut per a la concertació, per a l'acord entre agents socials i, per tant, per a un mercat de treball amb una alta taxa de sindicalització. Sense l'alta taxa de sindicalització doncs, és inevitable una certa manca de legitimitat i de representativitat, especialment, quan l'economia pinta bastos.

I com que parlem d'agents socials, convé recordar que, més enllà dels sindicats, existeix l'altra part, la patronal. Els empresaris gaudeixen d'una taxa alta d'associació. El dret i protecció de l'associacionisme empresarial lògicament és més feble que el d'afiliació sindical, per això se li dona un nom diferent; el dret d'associació. Amb dades de 2009, el 72% de les empreses estaven associades a una central empresarial, dada que se situa entre les més altes d'Europa –a mitjana europea arriba al 59%. Amb tot, aquest percentatge no sempre es correspon amb la representativitat posterior en les taules de negociació perquè molts representants empresarials no disposen d'una quota d'associació prou qualificada com per poder ser presents en les grans partides dels acords socials que es prenen a nivell estatal.

En aquest model, pensat per a la concertació necessària, els agents socials esdevenen instruments imprescindibles per a l'evolució i la regulació de les condicions de treball. Es pot afirmar que la normativa bàsica comporta que en l'actual marc laboral, tot allò que no sigui apuntalat per la concertació social o per la negociació col·lectiva resta orfe i en la més absoluta involució. Per aquesta raó, mentre predomini aquest model de flexibilitat laboral en la tendència legislativa laboral, mentre es confegeixin normes bàsiques amb marge per a l'acord adaptatiu a les necessitats empresarials o territorials, és imprescindible un alt índex de representació, però també i especialment, d'afiliació sindical. I, si pot ser plural, millor. Si no, s'incrementaran les crisis de legitimitat.

Tot fent un incís, ens preguntem si realment hem de dotar-nos d'un mercat flexible o no. En aquest sentit, s'ha de tenir present que hi ha consens al voltant de la idea que és imprescindible que les condicions siguin adaptables a l'escenari de cada empresa. Flexibilitat que adquireix sentit si es compensa amb el concepte de seguretat. I és que la societat, el mercat, els territoris i altres elements que incideixen directament en el treball exclouen la possibilitat que un sol marc normatiu pugui donar cobertura eficient a tot el mercat de treball. La flexibilitat ha de ser l'instrument que permeti construir relacions laborals gairebé a mida de cada necessitat empresarial. Això sí, amb les garanties suficients per obtenir un resultat òptim en tots els nivells. De fet, el futur és més col·laboratiu i de cooperació entre empresa i les persones que hi treballen, que no

pas distributiu en termes d'atribuir-se mútuament només drets i obligacions materials. Per assegurar que la flexibilitat tingui garanties és imprescindible un model més avançat de coparticipació en la gestió i presa de decisions.

Gaudim d'un model sindical pensat per a la incidència, que no sempre ha anat acompanyat d'una música que afavorís l'afiliació. En un model on els agents socials i els sindicats es fan imprescindibles i acaben pactant la majoria de condicions, s'ha de cercar la forma d'afavorir que els afectats pels acords hi siguin i s'hi sentin representats. Hem de pensar en models diferents doncs. Hi ha països en què l'afiliació sindical és obligatòria: llibertat entre diverses opcions, però obligació de triar-ne alguna. En els que l'afiliació és lliure, el nombre de militants sindicals s'ha pogut millorar a partir d'algunes mesures preses en funció de les seves característiques. Per exemple, en societats en les quals els acords en negociació no tenen el caràcter general que té en el nostre cas, es parla de l'eficàcia limitada, és a dir, els acords assolits s'apliquen només als afiliats del sindicat signant. En d'altres, s'afavoreix amb coparticipació i cogestió de fons o serveis públics. I fins i tot, n'hi ha que despleguen polítiques d'incentius.

En el nostre món canviant, es fa difícil fer projeccions sobre quin és el millor model dels citats anteriorment. D'entrada, la cooperació, la participació i la cogestió semblen valors positius en una societat que necessita ser cada cop més col·laborativa. I per aquesta raó, si ens pronunciem a favor d'un model de flexibilitat normativa i s'ha de deixar la pilota a la teulada dels agents socials, caldrà fer un pas més per afavorir positivament l'afiliació sindical i millorar la representativitat territorial. Si no és així, la perversió s'apoderarà del model per fer-lo evolucionar cap a la defensa d'interessos contraris als de les persones i al qüestionament permanent de la seva legitimitat.

De fet, si comparem estadístiques de condicions laborals en general —especialment de desigualtats salarials—, trobem que a un major índex d'incidència per part dels sindicats, menys desigualtats i menors les bretxes salarials entre les persones millor i pitjor retribuïdes, entre homes i dones... El darrer estudi sobre representació sindical de la UE afirma que un increment del 10% de la taxa d'afiliació sindical redueix un mínim del 2% les desigualtats salarials, i un increment del 10% en la negociació de convenis col·lectius comporta una reducció del 0,5% de l'índex de pobresa en el treball.

El model amb què hem conviscut, per tant, està pensat per a l'afiliació sindical àmplia. Ahora, es constata que els sindicats juguen un paper important en el progrés dels països, dels estats i de la millora de les condicions laborals, però tal vegada no s'ha estat a l'alçada del moment històric per forjar-ne una bona massa crítica. Per diferents raons i no totes atribuïbles a la política. El fet és que l'afecció sindical palesa un punt de fractura entre les estructures orgàniques dels sindicats i les persones treballadores, tal com ha esdevingut, també, entre partits polítics i electors.

L'actual context reclama el màxim sacrifici i renúncies col·lectives, raó per la qual ens urgeixen agents socials molt legítims. En l'escac al benestar en què som instal·lats, els necessitem més que mai. Però, en canvi, són més febles que mai. Febleses provocades pel model, per la seva pròpia forma d'organització, per una excessiva institucionalització, per una campanya de desprestigi orquestrada per partits i institucions vinculades a l'exercici del poder...

El repte és monumental, però un dels protagonistes (els sindicats) no sempre té la força per afrontar-lo amb la claredat i contundència que caldria i, sens dubte, això, ha estat un element que ha ajudat que determinades reformes endegades hagin estat possibles.

Resulta obvi l'interès per part d'alguns de devaluar el sindicalisme. Si els sindicats són instruments de millora de les condicions, al poder, li convé devaluar-ne la legitimitat, perquè és evident que un terreny erm de negociació provocat per la feblesa d'uns es converteix en camp adobat per al benefici dels altres. Segurament, hi ha qui encara somia amb el sindicat vertical i amb els acords individuals com a sistema d'optimització dels costos laborals. Com ja hem apuntat abans, la utilitat dels sindicats se sosté en dades objectives que l'avalen per si sola: als EUA els afiliats als sindicats, gaudeixen d'un salari mitjà de 917 dòlars setmanals, mentre que per als no afiliats és de 717 dòlars. I també Brussel·les ha ofert estadístiques i tota mena de missatges: el darrer informe alertava de la importància del diàleg social com a instrument per afrontar la crisi. De fet, amb dades, afirmava que la indústria de l'automoció i manufactura havien estat les que, gràcies als acords amb interlocutors socials, havien suportat millor l'impacte de la crisi. O com deia el comissari d'Afers Socials, Laszlo Andor, els estats que millor superen la crisi són els que tenen una negociació col·lectiva sòlida.

Podem remarcar, doncs, que com a instrument és objectivament útil. I en situacions de crisi, encara més. Quan l'entorn és advers, quan la cooperació de tothom és necessària, el sindicat esdevé imprescindible.

Feta la crítica al model, als propis sindicats i a la resta d'agents socials, no podem menysvalorar una altra evidència. Els embats que ha patit la legitimitat sindical en els darrers anys han estat extraordinaris, tot seguint imposar un model social de baixa volada, un model de relacions laborals de *low cost*. Fer possible, en definitiva, un model de concertació de decret o d'imposició obliga desmereïxer la legitimitat de la classe treballadora organitzada. Aquesta estocada es vehicula a través d'operacions mediàtiques, que tenen origen principalment en grups de comunicació amb seu a Madrid, de desgast de la legitimitat dels sindicats. Apliquen als sindicats la mateixa dosi de deslegitimació que sovint apliquen de manera universal també als representants polítics, la qual cosa genera un efecte de defalliment col·lectiu i una impotència majúscula molt profitosa per a qui ostenta el poder.

A l'estrès que pateixen els sindicats per haver d'acceptar a vegades condicions a la baixa en un entorn de crisi galopant, s'hi afegeix el rebuig que pot comportar subscriure-les en lloc d'oposar-s'hi radicalment.

Qui els combat és coneixedor d'aquesta contradicció. Per la qual cosa intenta aprofundir en la feblesa de la baixa capacitat de mobilització i contestació que pateixen les centrals sindicals. Això acaba construint en l'imaginari de la ciutadania, que, si s'accepten les condicions és arran d'una rendició del món sindical a la patronal. Si no s'accepten i es planta cara, que la baixa participació a mobilització (vagues o altres accions) és sinònim de legitimació de les tisorades per part de la majoria. Tot plegat, un escenari pervers operat des d'una determinada aposta ideològica.

Aquesta visió induïda en favor de la poca utilitat dels sindicats no és gratuïta. Talment com passa amb els partits polítics, als quals s'ha titllat d'eines poc eficients per a les societats actuals. Tal vegada les estructures de què gaudeixen uns i altres no són les més idònies i adaptades a les societats en xarxa i del coneixement, però d'aquí a afirmar que l'acció sindical, talment com la política, resta òrfena de sentit hi ha un bon tros. I això és així perquè els sindicats –com els partits polítics i fins que altres institucions no supleixin llur funció– són les úniques eines d'organització democràtica de què disposen les classes populars per garantir el progrés social. Com els partits polítics, per accedir al poder.

Accedir al poder per modificar i transformar la realitat i fer les estructures més eficients d'acord amb les necessitats de la majoria. Als poderosos, no els cal ni la política ni l'acció dels sindicats perquè compten amb altres mecanismes per mantenir l' statu quo o per accedir al poder d'acord amb els seus interessos. Es fa imprescindible el reconeixement dels sindicats perquè són un instrument pensat perquè les persones treballadores puguin articular col·lectivament necessitats i reclamacions, coparticipar en els dissenys de les organitzacions, institucions i empreses, intervenir en la política social dels estats i per la demostrada connexió entre acció sindical i avenç en drets. Refutar-ne la utilitat és tant com claudicar davant dels imperatius dels poders fàctics polítics i econòmics, i ens aboca a viure en una dictadura permanent. Els sindicats, les organitzacions sindicals, són una institució tan millorable com imprescindible per fer més democràtic el treball, el poder econòmic i ponderar les inèrcies més liberalitzadores que planen sobre l'economia dels estats. Sobretot, en un estat del benestar en deconstrucció, en què se'ns fa difícil visualitzar-ne la reconstrucció futura sense unes organitzacions sindicals fortes, madures, amb representativitat i rellevància, que facin de motor dels profunds canvis i de la recuperació de la mínima socialització de la riquesa assolida amb anterioritat a la crisi.

Certament, els sindicats deixen entreveure dificultats i déficits. Potser no s'han adaptat prou als nous temps i tal vegada no han acabat d'encaixar en determinades capes de la població treballadora. En les societats postindustrials la consciència de classe s'esvaeix. I amb ella la capacitat de contestació. També és cert que l'avenç de benestar material fictici de què gaudíem fins ara ho ha facilitat. Benestar material fictici perquè qui podia contractar una hipoteca i gaudia d'un salari ajustat, no sempre era conscient que vivia a

tres mesos de restar condemnat a dormir en un caixer per poc que perdés la feina. O que, malgrat tenir una nòmina, no pogués pagar una intervenció quirúrgica d'urgència si li calia. Aquest escenari en què l'opulència era a tocar, va comportar un afebliment de la consciència de les classes treballadores, un aburgesament progressiu com a conseqüència d'haver cregut que s'havia enterrat qualsevol inseguretat. Evidentment, els sindicats que no van poder (o saber) construir el relat que ens hagués calgut, inevitablement n'havien de sortir damnificats. D'això en pateixen tant ells com el progressisme polític.

La desafecció sindical, com la política, presenta, doncs, una deriva que no és només fruit de la seva acció o inacció, sinó de la construcció d'un determinat imaginari. Imaginari forjat des dels mitjans intervinguts, des dels opinadors rancuniosos, des dels polítics interpel·lats. Un imaginari que ha portat també al moviment dels Indignats i altres col·lectius socials a qüestionar el seu paper, com qüestionen també el dels partits, tot passant per alt, però, que les seves propostes encaixen perfectament amb els postulats socials dels sindicats de classe i amb els dels partits polítics esquerrans minoritaris. Desafecció per desconexió, desafecció induïda, manca de representativitat, però, al capdavant, els sindicats encara continuen essent el millor instrument per construir estadis de benestar per part de les persones treballadores en el mercat competitiu de la lluita en favor d'una societat justa. Per això, se n'ha de preservar la legitimitat, en ser en joc la fita de l'assoliment d'un treball més digne i més just. De fet, l'escac que s'ha plantejat al benestar i a les condicions laborals, sense ells, esdevindrà fàcilment mat.

Des d'un punt de vista d'estructuració dels sindicats i dels agents socials amb l'Estat, cal superar l'escull del seu finançament. Talment com s'exigeix en la millora del dels partits polítics, el dels agents socials apareix com una problemàtica no resolta, que empitjora encara més la percepció de tot plegat. El problema del finançament rau en el fet que les quotes d'afiliació no són suficients per mantenir les estructures, raó per la qual s'acaben finançant amb aportacions de l'Estat. El Ministeri de Treball va concedir 20,3 milions d'euros en subvencions als sindicats en 2010, dels quals 14,7 milions es varen atorgar a CCOO i UGT, bo i atenent a criteris de representativitat en els diferents esglaons de participació empresarial i institucional. Per darrere de les dues grans centrals apareix USO, amb subvencions per valor de 524.000 euros, ELA 486.000 euros i CSI-CSIF 386.000 euros.

Val a dir que aquesta no és l'única font de finançament. La partida de ben segur més qüestionable és la provinent de l'Administració per a l'organització i gestió de la formació que reben sindicats i patronal. I no pas en igualtat de condicions ja que per cada euro percebut per les centrals sindicals, la CEOE en rep el doble. Aquesta dependència econòmica pot esdevenir perversa, per la qual cosa cal buscar vies alternatives de finançament. Imagineu la paradoxa d'una taula de negociació en la qual en una banda l'Administració pretén retallar drets i a l'altra els sindicats que esperen el xec de la subvenció mensual per poder pagar les

nòmines a final de mes. Tot i que es tracta d'una simplificació de la realitat, en alguns moments, la política pot oferir escenaris semblants.

No podem obviar un altre aspecte important a l'hora d'avaluar cap a on hauria d'orientar-se el nostre projecte. Ens referim al dret de vaga, l'exercici del qual genera controvèrsies i alarma social en l'actual context de conflictivitat. El problema no rau en els efectes que provoca, sinó en la necessitat o no de regular-ne l'exercici. Una adequada regulació d'aquest dret tal vegada contribuiria a madurar tot el constructe de les relacions laborals perquè, a voltes, no es diferencia prou on acaba la negociació de drets i s'entra en la de privilegis, o fins a quin punt pot l'Estat està legitimat per intervenir amb les forces d'ordre públic. És il·lustratiu l'episodi protagonitzat pels controladors aeris de 2010 que va haver de deixar el país en mans dels militars per encarar la situació de crisi als aeroports. Els usuaris de vols d'aquells dies no les tenien totes per això d'haver de ser «aerocontrolats» per militars. Paraules tan gruixudes enfront les llibertats públiques i els drets de ciutadania com són «estat d'emergència» i «militarització» foren utilitzades arran d'un conflicte laboral. I tot plegat com a conseqüència d'una mala regulació i d'una perversió del nostre model de resolució dels conflictes laborals.

Exercir el dret de vaga és una acció que té per objectiu causar un dany tangible a les empreses i institucions per pressionar en una negociació a qui té el poder. De fet, la vaga és l'única eina que sovint tenen les persones treballadores i els sindicats davant de l'encallament injustificat en contextos de conflictivitat laboral. Això no treu que, en ocasions, situacions protagonitzades per grupuscles no tenen per objecte cercar una pressió controlada, sinó un xantatge adreçat als governs i administracions, ja siguin en els casos de conflictes amb empleats públics o en casos d'algunes empreses monopolístiques, que a vegades declinen llur responsabilitat traslladant-la a l'Administració.

En tot cas, exercir la vaga, en el sentit clàssic, pot ser un acte reflex o connatural a la reclamació de classe, de classe obrera, enfront la patronal. I pel que fa al dret, la legislació espanyola contempla una vergonya inconfessable que caldria no reproduir: el dret de vaga és reconegut a la Constitució Espanyola, però a hores d'ara, encara no s'ha elaborat cap llei que el desplegui i es continua regulant a través d'un Reial Decret de 1977. Atès el caràcter preconstitucional d'aquesta norma, una Sentència del Tribunal Constitucional –promoguda a instàncies d'un recurs presentat pel PSOE (fet no menys curiós, tenint en compte els anys que el socialisme ha estat a govern)– ha esdevingut la «norma» que formalment regula l'exercici del dret.

Paradoxes de la vida a les quals els catalans ja estem acostumats: el Tribunal Constitucional, esdevingut poder legislatiu. Així, no podrem analitzar l'abast jurídic d'un conflicte sobre una vaga sense anar a rescatar aquella sentència, que, formalment, exerceix de norma sobre la matèria. Que en l'actualitat, trenta anys des-

prés, encara no s'hagi estat capaç de legislar una matèria tan sensible, tan important per a la conflictivitat laboral, per a l'evolució social, i per a la ciutadania en general, resulta molt vergonyant. A la pràctica, l'anàlisi de les situacions que es produeixen esdevé molt complexa jurídicament i a voltes indescriptible.

Aquesta crònica de l'absurd, que conté els episodis de la manca de text legislatiu referit a l'exercici del dret de vaga, de l'absència de llei que reguli el finançament dels agents socials, de l'oblit de la necessitat de promoció de la militància sindical i associativa dels afectats, ha estat redactada al llarg dels anys també per governs progressistes, bo i fent més difícil el context de concertació social. És clar que aquests déficits, sostinguts en el temps, haguessin hagut de ser resolts de vell antuvi.

Un apunt necessari de remarca, tot i la seva obvietat: un país que pretengui ser-ho, ha de tenir un teixit de concertació social fonamentat en uns agents socials arrelats al territori, a la seva realitat i a la seva raó de ser. I això, ara per ara, no és present a Catalunya i als Països Catalans. De fet, són pocs els sindicats que mantenen l'arrel estrictament nacional –no passa al País Basc, amb ELA per exemple, o a Galícia amb el SOG–, i encara són menys els que alhora posseeixin la consideració de representatius a efectes d'intervenir en les taules de negociació. Actualment, les dues centrals majoritàries, CCOO i UGT, aglutinen el 90% de l'afiliació sindical a Catalunya, mentre que la Unió Sindical Obrera de Catalunya - USOC, amb un 3 %, supera els 10.000 afiliats, i per sota, la Confederació General de Treballadors - CGT (l'escissió possibilista de la històricament hegemònica CNT), amb un 2%. Més enllà, la Confederació Sindical Independent de Funcionaris (CSI-CSIF), la Intersindical-CSC i la Coordinadora Obrera Sindical - COS. Pel que fa a representants escollits, els percentatges es reproduïxen: dels 57.345 representants sindicals elegits a les empreses catalanes, 25.326 foren de CCOO, 24.134 d'UGT (per tant, un 87% de tots els representants pertanyen a les dues grans centrals), 2.313 d'USO, 1.085 de CGT, 1.522 com a representants sense afiliació sindical, i 2.965 d'altres sindicats.

No es pot negar que els sindicats majoritaris també tenen una visió de país ni es pot afirmar que estan allunyats dels seus afiliats i afiliades, però sí s'han de posar sobre la taula dues evidències. La transició nacional requereix la implicació dels sindicats com a institucions; sense lligar-los al procés, aquest no serà possible. De fet, si a l'inici afirmàvem que no es pot fer transició nacional sense contracte social, ara hauríem de reblar el clau remarcant que no és possible el contracte social sense concertació i diàleg. Per tant, sense institucions prou reconegudes i legitimades que en puguin ser les subscriptores vàlides. Per altra banda, les centrals sindicals posseeixen unes estructures que, si bé els permeten un cert marge de maniobra, s'hauran d'adaptar necessàriament al nou escenari. També les patronals hauran d'adaptar-se als nous temps; si bé, són fruit d'una tradició ben diferent, amb rendicions de comptes també diferents i un funcionament més flexible.

Així doncs, un model de concertació social en clau de mercat de treball on la regulació sigui bàsica, que permeti un marge ample de flexibilitat i es blindi amb una major i millor coparticipació en els afers col·lectius, sembla el més idoni per donar resposta als reptes del futur. Sense un model de construcció col·lectiva del nou model productiu que garanteixi la representativitat de tothom es cometria un error estratègic d'efectes incalculables en la construcció del nou país més just que anhelem.



TRANSICIÓ CAP A UN NOU MODEL PRODUCTIU

Som en una conjuntura de crisi econòmica, però també de crisi dels valors que tradicionalment han impregnat l'intercanvi entre treball i diner implícit en les relacions laborals. Es dubta del valor real que aporten les persones amb llur treball a les empreses i s'escampa la percepció que les persones treballadores són més un llast per a les nostres empreses que no pas un actiu. Alhora, les persones que treballen per compte d'altri, veuen incrementat el sentiment d'alienació en comprovar que el resultat del seu treball no aprofundeix en la justícia distributiva.

La crisi ha orientat les relacions de treball cap a un utilitarisme que, si bé li és connatural en la mesura que es tracta d'intercanviar força de treball per diner, no s'ha d'abstraure del tot de la necessitat de donar-li un cert sentit. El treball ha de tenir un valor real i tangible per a les persones, però també ha d'estar impregnat d'un cert sentit vital i ha de permetre fer que les persones progressin, aprenguin, destil·lin conviccions. En definitiva, el treball ha de convertir-se en un complement de maduració individual com tots els altres aspectes de les nostres vides.

No obstant, la facilitat amb què es destrueixen els drets i els elements més tangibles del treball, ha marginat aquest vessant més humanístic de la nostra faceta professional. De moment només es diagnostica, però d'aquí a uns anys de ben segur el desencís generalitzat i la percepció de ser a la feina un mer objecte —on avui hi som i demà qui sap— es valoraran i quantificaran econòmicament. Parlem de com afecten al que s'anomena «contracte emocional» de les persones amb les organitzacions. És a dir, el vincle no escrit que fa comprometre les persones més enllà del que està signat documentalment, que té a veure amb el sentit de

pertinença, de benestar compartit i amb altres elements intangibles. Ha arrelat una desconfiança, potser sobredimensionada però creixent, que genera malestar entre uns i altres, que s'haurà de superar per la via del trencament d'alguns tòpics, del foment de valors com ara la cooperació i col·laboració, i per l'atorgament de major sentit comú a les relacions de treball.

Som en una cruïlla història en què s'han evidenciat certes ineficiències en la construcció del mercat de treball i de les relacions laborals. I en els propers anys hauran de ser endreçades, bo i treballant de manera diferent i seguint pautes organitzatives més eficients i recompensant-les de forma distinta.

Ens hem de preguntar cap a on volem transitar com a país? Les reformes legislatives endegades a l'Estat espanyol han intentat confegir un mercat en què el preu del treball fos el més baix possible, en què les condicions laborals es devaluessin pel propi efecte de la crisi i per la laxitud amb què les normes tracten els drets consolidats i adquirits al llarg de generacions. El mercat espanyol, ja amb el PSOE en el poder, però especialment d'ençà de l'arribada del PP, ha transitat cap a un model «asiatitzat». Aquest és un greu error estratègic d'efectes incalculables que paguem car.

S'està produint un evident aplanament dels salaris en el conjunt de l'Estat espanyol. L'any 2012, 1,7 milions de persones treballadores varen pactar increments de sous per sota de l'1%. Segons fonts sindicals, l'increment mitjà dels salaris pactat en convenis col·lectius per 4,4 milions de persones fou de 1,3%, molt per sota de l'increment de l'IPC que fou 2,9%. La forçada austeritat en els increments dels salaris no s'ha vist corresposta per la reducció dels preus ni dels serveis bàsics ni de l'IPC, de forma que s'accentua una pinça que empeteix el poder adquisitiu i ens arrossega a l'empobriment.

Aquest escenari de reducció dràstica de salaris comporta que un 35% de les persones treballadores estiguin rebent el salari mínim interprofessional, i un 40% estiguin en risc de pobresa en paràmetres internacionals de rendes de subsistència. De manera que, la crisi i l'empitjorament de condicions de treball a l'Estat espanyol ha incrementat la seva diferència respecte a la UE en 4,3 punts. Aquesta situació no és només patida per les persones que treballen per compte d'altri, perquè un 22,5% dels treballadors per compte pròpia, els emprenedors i la majoria de treballadors autònoms dependents també es troben en risc de pobresa per la reducció de les seves retribucions o honoraris, fet que situa l'Estat espanyol al capdavant de la llista europea, darrere de Romania.

L'origen d'aquest drama, a més de raure en l'increment de l'oferta i de l'atur, l'hem de buscar en la desmesurada política liberalitzadora de la fixació de condicions de treball, on la falsa flexibilitat s'ha portat fins a l'extrem de fer desaparèixer les obligacions empresarials de respectar els acords, tot deixant buida de contingut la força negociadora dels representants sindicals en els convenis i en els conflictes col·lectius. I és que el nou model, com s'ha dit, a més de desregular les condicions de treball de caràcter individual, ha

esquarterat de soca-rel la força negociadora sindical amb l'anul·lació de l'ultraactivitat dels convenis, els depenjaments, etc.

Fins a avui, la ultraactivitat dels convenis representava una salvaguarda per a la negociació, i garantia que un cop exhaurit el conveni col·lectiu en vigor, aquest seguia vigent com a garantia bàsica fins que no se n'establís un de nou. El canvi promogut pel PP ha comportat que, passat un temps sense signatura d'un nou conveni, aquest perdi totalment la seva vigència, amb la conseqüent pèrdua de drets. Imagineu un cas hipotètic en la negociació d'una hipoteca que s'hagués de negociar anualment el preu de l'interès amb el banc i que en cas de falta d'acord, el banc ens pogués desnonar. Quin seria el resultat? És evident que el preu l'acabaria posant el banc, òbviament.

En el nou escenari de relacions laborals, o bé es negocia a la baixa les condicions laborals, o l'empresa, estratègicament, pot guanyar temps per exhaurir la durada del conveni i passar a aplicar les condicions laborals bàsiques, fins i tot, aplicant el salari mínim interprofessional. Tan surrealista com la facilitat dels despenjaments salarials, que comporten que un cop signat un conveni, en situacions conjunturals i no necessàriament de crisi real, l'empresa pugui decidir deixar d'aplicar el contingut del conveni subscrit. És a dir, en el cas de l'exemple anterior, el contracte d'hipoteca esdevindria un paper mullat i, un cop fixat un preu, el banc podria decidir aplicar-ne un altre.

Cal afegir a aquestes constatacions, les estadístiques oficials. Per una banda, pel que fa als costos laborals per hora, que segons l'enquesta ICLA (Indicadors de Costos Laborals Harmonitzats) de l'INE, cauen progressivament. La darrera dada de desembre de 2012 reflecteix que en un any s'han reduït els costos laborals (tots) en 3,1% de mitjana i els salarials (sous) en el 4,0%, amb desviacions molt dispars en funció dels sectors.

I l'«asiatització» té origen en la demanda d'una productivitat puntera a Europa, però amb condicions i salaris de model social asiàtic, de baix cost. Ens demanen, i es propugna, que siguem noruecs amb maquillatge de basar xinès. I aquesta recepta, ens la proposen els partits polítics governants aquí i els qui ho fan en els estats del nord d'Europa, tot i que aquests darrers no se l'apliquen a casa seva.

Arran de les darreres reformes legislatives les relacions laborals pateixen un embat sense precedents. Però només és la punta de l'iceberg del problema. Les reformes estructurals que afecten tant a les normes que regulen el mercat de treball, –i aquí afegiu a la reforma laboral les polítiques actives– com a les retallades en sectors que nodreixen després de matèria òptima el mercat de treball (com són ensenyaments reglats i universitaris) fan que haguem de parlar d'«asiatització» de les condicions de treball i, en termes més macroeconòmics, del mercat en general. Tot plegat suposa una veritable aniquilació d'expectatives, especialment, les dels joves.

La teoria de l'«asiatització» explica, alhora, que a partir d'aconseguir uns costos de producció i de benestar baixos es pot produir a un preu molt competitiu, la qual cosa reverteix en un increment de la demanda (en economia més «micro», imagineu-vos un basar xinès). Aquest model, que és sostenible sempre en quotes de democràcia i de llibertat d'expressió mínimes, és el que explica l'èxit econòmic, amb un evident sacrifici social, que ha portat a algunes economies asiàtiques als primers llocs de l'economia mundial. És el cas de la Xina, que no deu el seu èxit només al caràcter sacrificat propi dels xinesos, sinó que és fruit en gran mesura de l'opressió real que s'exerceix sobre la classe treballadora.

Model que, exportat a casa nostra, podria ser sostenible si es donessin dues condicions, una de local i una altra de global. La local: que els preus s'estabilitzessin de forma que una davallada del poder adquisitiu de les famílies, derivada de la minva de salaris i d'altres ingressos directes o indirectes per transferència pública, no provoqués un insostenible empobriment dels ciutadans que posés en risc la cohesió. Cosa que no s'esdevé ja que els preus pugen i pugen, fins i tot amb deslleialtat institucional, tot incrementant-se els dels serveis essencials afectant de forma generalitzada a la població i al seu poder adquisitiu. Per altra banda, en clau global, caldria que a nivell internacional el preu resultant fos competitiu. I no ho serà: si comparem els costos laborals a Europa, ens adonem que els de l'Estat espanyol ja són baixos, si bé no dels més baixos. Malgrat aquest fet, no podem competir per preu, per la qual cosa és obvi que hem perdut la batalla de la competitivitat per cost, tant respecte a l'Europa de l'Est, com a Àsia, com al Nord d'Àfrica, que tard o d'hora, s'industrialitzarà.

De fet, hem d'assumir tots plegats una crítica a la vista de com es regulen les relacions laborals en alguns indrets –darrerament, en especial a la Xina. Assumim algunes situacions escandaloses, com les de les maquiladores xineses que produeixen els béns de mercat i luxes per al Primer Món a base de deshumanitzar el treball. Resulta paradoxal que la, probablement, primera potència mundial, ho sigui per les fortaleeses de la seva mà d'obra en clau més ancestral d'explotació laboral inhumana. La dessocialització i deshumanització de les massificades plantes industrials xineses, a més de les poc saludables condicions de treball, ens porten a apuntar, sense risc a equivocar-nos gaire, que a la Xina el treball, més que cultura de l'esforç, ha esdevingut tècnica d'esclavatge modern. Malgrat l'hermetisme del règim comunista, no es poden evitar els escàndols en casos de més o menys renom com els d'Apple i el seu maquilador en terra xinesa Foxconn, cosa que ens posa sobre la pista de com deuen ser les condicions en els casos de menys ressò internacional. Control progressiu i exhaustiu de la voluntat humana a partir de la deshumanització de condicions i l'aïllament social, sumat a migracions internes massives, salaris molt baixos, tècniques de colonització de les plantes de fabricació, bo i afavorint que les persones que treballen a les plantes visquin com ho feien els nostres besavis a les colònies tèxtils del Llobregat o a les mines del Berguedà fa centenars d'anys, si bé, amb esperit diferent al que tenien aquestes.

En el cas de les colònies fabrils, l'objectiu era garantir la mà d'obra en zones on no sempre n'hi havia i fixar-la mitjançant l'oferiment dels serveis essencials (educació, salut, econòmics, etc.). Es creaven veritables estructures en forma de comunitat «municipal», en què l'amo, l'empresa, exercia d'«estat» i proporcionava serveis que d'altra manera la població difícilment hagués gaudit. En el cas de les maquiladores xineses, s'utilitzen pisos de reduïdes dimensions i de llits calents, amb escassos i massificats espais comuns per evitar la socialització i la presa de consciència, en veritables ciutats dormitori o ciutats nínxol.

Si bé, a Xina, estaven gestant un greu problema d'increments de costos a curt termini –per sobre del 10% anual–, fet que ha comportat que algunes corporacions abandonessin l'aventura xinesa, l'escàs salari mitjà –al voltant dels 200 euros mensuals bruts–, encara el fa àmpliament competitiu. I per molt de temps. Per si de cas però, per controlar el creixement de salaris, tot apunta que el Govern xinès està aplicant tècniques agressives de promoció de les migracions internes –es preveu forçar la migració de 400 milions de persones els propers deu anys. Es deixen caure les produccions agrícoles deliberadament per promoure alts índexs de migració interior camp-ciutat i transferir, així, mà d'obra del sector primari o agrícola al secundari o industrial. D'aquesta manera s'afavoreix, per la via de la massificació de mà d'obra en ciutats i sectors industrials, la reducció dràstica de salaris i, alhora, la necessitat d'acumular llargues jornades de treball per assolir salaris més galdosos.

Contra aquest procés, difícilment s'hi pot competir. En tot cas, cal assumir el repte de recuperar la consciència col·lectiva que hem de treballar per un món diferent, en el qual l'esclavatge laboral no representi el factor competitiu de les economies emergents. Consciència en el consum responsable, rellevància d'organismes de control internacional, boicots comercials, i tot un seguit d'elements que corroborin el compliment dels drets humans més elementals en els sistemes de producció dels estats, la vulneració dels quals beneficia de forma directa o indirecta posteriorment el Primer Món. De fet, existeix una llarga tradició de denúncia d'aquestes dinàmiques productives utilitzades per les grans corporacions empresarials en clau de dúmping social. I convé que ho tinguem present. Com que aquesta dinàmica és impensable que es pugui traslladar als països occidentals, si més no en tot el seu abast, sovint amb ulls occidentals es pontifica sobre com han de ser les coses a d'altres latituds: caldria, doncs, procurar de no voler per als altres allò que no desitgem per a nosaltres.

Per acabar d'arrodonir l'argument que la competència per cost no és de cap de les maneres un factor competitiu, convé recordar dades sobre costos laborals per adonar-nos de l'absurditat en què podríem caure. Mentre que a l'Estat espanyol el cost laboral per hora treballada se situa en 20,60€ a l'any 2010 segons dades Eurostat (a 2012 18,29€ a l'Estat espanyol i a 19,37€ a Catalunya en dades INE), la mitjana UE–15 fou de 23,10€ i la UE–27 de 27,60€, molt lluny del cost d'Alemanya de 30,10€ i el de l'Estat francès amb

34,20€. Per tant, no es pot afirmar que els costos laborals siguin alts comparats amb els de la resta, tot i que contrastin amb els de Bulgària de 2,90€, Romania de 3,84€ o Txèquia de 9,11€. Si bé és cert que el creixement de costos en aquests països és més alt i més ràpid que a la resta –són en fase d'ascensor social–, és evident que encara trigaran molt en equiparar-se a la resta.

Per altra banda, s'observa que pel que fa als salaris mínims i mitjans succeeix el mateix. Mentre que l'Estat espanyol va tenir el vuitè salari mínim a Europa al 2013 també segons dades Eurostat, molt per sota dels de Luxemburg de 1.801,50€, Irlanda 1.461,90€, Bèlgica 1.472,40€, l'Estat francès 1.430,20€, i Gran Bretanya 1.244,40€; a la banda baixa, per sota, hi ha Grècia amb 683,80€, Portugal 565,80€, Polònia 353€, Romania 157,30€ o Bulgària 158,50€. I el mateix succeeix en salaris mitjans, més ajustats després a costos reals, perquè mentre que el salari mitjà a UK fou de 46.058€, a Holanda de 42.720€, a Alemanya 40.914€, i la mitjana de la UE-27 fou de 27.036€, a l'Estat espanyol es va situar en 21.500€ i, per tant, molt per sota.

Aquestes xifres contrasten novament amb el salari de Bulgària de 2.862€, o el de Xina de 2.300€ anuals. En conseqüència, no és possible competir per costos amb Europa i Àsia. Batalla perduda de fa molts anys! D'aquí que el nostre model hagi de ser diferent, ha d'apuntar cap a altres avantatges competitius relacionats amb donar valor afegit als nostres productes, la concentració de talent i la producció especialitzada, tot aprofitant múltiples geoestratègies. Els països que podrien ser el nostre mirall són els que tenen els millors salaris, la major inversió en polítiques socials i en pensions públiques, esmercen més cabals en polítiques actives i, en definitiva, els que més inverteixen en capital humà i en capital social.

Certament, hi ha un cercle virtuós que fa sostenible els sistemes. I en aquest cercle virtuós, hi juguen la competitivitat i la productivitat. Però també hi tenen un paper rellevant les polítiques públiques d'inversió en capital social. Sostenibilitat total. Es pot ser excel·lent sense invertir en salaris decents i en la capacitat del talent present i futur? Es pot pretendre disposar de cervells privilegiats a preu de saldo? Evidentment no. És ben certa la dita «paga amb cacauets i tindràs micos». Aquest aforisme, traslladat a la macroeconomia, es redueix a una absoluta evidència: sense inversió pública en estructures que afavoreixin l'aflorament de la mà d'obra adequada –de tot tipus, però àmpliament preparada en els diferents camps–, una societat occidental no podrà aspirar mai a situar-se, ni tan sols, a la banda mitjana en els rànquings de països competitius.

Si una «asiatització», expressada en la producció de costos baixos, no és un escenari en el qual es pugui competir, només resta la possibilitat de fer-ho a la lliga dels que es distingeixen, fonamentalment, per valor afegit, per la qualitat, per la innovació i, sobretot, per l'excel·lència. Evidentment, aquest model demana altes taxes d'inversió en educació, ensenyament i en retenció de capital humà. És el model noruec: alta productivitat i alta competitivitat a base d'inversió en educació, universitats, recerca, amb salaris mitjos alts i benestar. En definitiva, muntar infraestructures educatives, de recerca. Certament, a la resta d'Europa ens

porten avantatge, però també ho és que les seves inversions en aquestes veritables estructures productives ha estat tradicionalment més alta, en contra del que defensen les tesis d'austeritat.

De fa anys que es parla del canvi de model productiu, de promoure una economia basada en el coneixement, en el valor afegit, però s'incorporen retallades pressupostàries que provoquen un efecte xoc en el mercat de treball. D'igual manera es reclama competitivitat i productivitat noruega en favor del canvi de model, però s'imposen reformes que confegixen condicions de mercat de treball de *low cost*.

Les retallades i els ajustos pressupostaris no són altra cosa que tècnica comptable. L'ur clau interpretativa, des del punt de vista ideològic, radica en l'àmbit on s'apliquen. La ideologia, sí, ha comportat que s'implementin en la sanitat, l'educació obligatòria, l'ensenyament superior, la recerca i en un conjunt d'àmbits de gestió pública, dels quals les classes més privilegiades no són usuàries directes, però que afecten al benestar de la immensa majoria. La desinversió pública, en definitiva, afavoreix els poderosos, perquè no els perjudica directament, i no els exigeix contribuir-hi per la via de l'increment d'impostos.

D'exemples n'hi ha un munt, però un dels més clars és el que ateny a l'educació: es redueixen les ràtios (l'OCDE constata que són nefastos, causa de l'atur, fins i tot els de l'ensenyament superior que ens allunyen de l'excel·lència universitària), la qual cosa condicionarà el mercat de treball i determinarà «el que puguem ser» en els propers 50 anys. De fet, hi ha qui agosaradament recomana enviar els nostres joves a l'estranger. Opció enriquidora? Ben segur! Qui ho ha provat ho sap. Tanmateix, tinguem en compte que generalitzar-ho és tant com expulsar la força que donarà vigor els propers anys al nostre país, bo i acceptant desenvolupar un rol secundari, subsidiari. Una cosa és desplegar Erasmus formatius i una altra, de ben diferent, es transformar-nos en exportadors de mà d'obra arran d'haver-nos convertit en una economia en decadència. L'emigració, la fomenta qui no és capaç de construir models competitius. Per tant, l'«asiatització» del mercat, com a estratègia clamorosament errònia, a més de no ajudar-nos a superar l'atzucac, ensorra les expectatives de tenir presència en termes d'excel·lència en un món de capitalisme complexament globalitzat.

Amb un estat en permanent situació de rescat i amb una Generalitat totalment intervinguda i supeditada a la perversió del Fons de Liquiditat Autòmic (FLA), s'albiren des de l'Europa hegemònica veus amenaçants sobre noves retallades i majors esforços a fer per part de l'Estat espanyol. D'altra banda, els pressupostos de la Generalitat d'aquest 2013, elaborats en clau d'economia de guerra, seran devastadors, atesa aquesta pressió sobre la tresoreria catalana, la impossibilitat de recórrer al mercat d'endeutament sobirà i el sostre de dèficit draconian que s'ha imposat des de Madrid. Aquest paupèrrim escenari, doncs, només empijorà la situació del país.

Es qüestiona, sovint, la manca d'eficiència i de sostenibilitat del model de benestar amb consignes dirigides a qualificar-lo (i a la ciutadania) de malbaratador, d'estirar més el braç que la màniga, de configurar

societats en què es viu per sobre de les seves possibilitats. Cal, doncs, reflexionar-hi, encarar-ho i combatre-ho. Perquè, si bé són innegables algunes ineficiències, bàsicament de mercat de treball i de model productiu, els receptadors de l'austeritat –ja siguin els alemanys i eventualment francesos, o el «neoliberalisme recal·litrant»–, rebutgen dades que demostrin que l'excel·lència i competitivitat requereix inversió en els factors claus, on just ara es desinverteix.

Si analitzem dades comparades, observem que mentre que la mitjana europea d'inversió en polítiques socials en percentatge de PIB (dades EUROSTAT), se situava al 2009 en el 27%, a Alemanya arribava al 31%, i a l'Estat francès al 32%. Els receptadors, els hegemònics, encolomen la necessària austeritat quan a l'Estat espanyol en aquell any s'assolia el 21% (en dades no homogènies de l'IDESCAT al 2007 a Catalunya el 18%). Entre els països que se situen per sobre de la mitjana hi ha Dinamarca, Àustria, Suècia i altres que podem qualificar de mirall.

Les dades, doncs, no poden demostrar una excessiva despesa en polítiques socials. Si ens centrem en despesa estricta en pensions, segons la mateixa font, el percentatge en PIB de despesa d'Àustria fou al 2009 del 16%, mentre que a Alemanya ho fou del 13,5% i a l'Estat francès del 15%. Per contra, els estats del nord imposen retallades en pensions més enllà de les que ells mateixos s'apliquen, ja que a l'Estat espanyol la despesa en aquest àmbit no va superar el 10% del PIB, per sota, per tant, dels nostres «socis». Enfilant-se per sobre de les mitjanes, novament, hi ha Suècia, Noruega, etc. Quan analitzem la inversió pública en polítiques actives, ja sigui en formació o serveis públics d'ocupació, copsem una situació idèntica: els països mirall, inverteixen molt més que l'Estat espanyol en termes comparats i, novament, hi trobem Suècia, Holanda, Àustria, Alemanya, Dinamarca. Tots ens passen pel davant.

Un últim apunt sobre la part més instrumental del treball: els salaris i els valors socials que se'n deriven a la llum d'algunes propostes que s'han conegut en els darrers mesos. El cas de la convocatòria a Suïssa d'un referèndum sobre la limitació de les potestats de determinats directius en la fixació dels seus salaris ha obert el debat sobre algunes qüestions interessants. Les raons helvètiques, evitar l'endogàmia en la fixació de sous i de les «sortides daurades» –indemnitzacions no sempre justificades per les incompatibilitats. El debat s'ha obert a la resta d'Europa com a conseqüència de la cada vegada més inexplicable desigualtat retributiva entre els millors i els pitjors pagats. En el cas espanyol, hem conegut de prop casos escandalosos en el sector financer que ho il·lustren; retribucions indecents per a equips directius que han reportat resultats catastròfics a les seves entitats. Més enllà dels valors i de la seva complexitat discursiva, és evident que n'hi ha que són al terreny del delictes. Les penúries d'una part de la ciutadania contrasten amb les dades conegudes d'alguns d'aquests casos que ratllen, en general, l'opulència més indecent. Es urgent actuar, obrir el debat i no limitar legalment només els salaris dels càrrecs públics o institucionals, sinó incloure també els del sector privat.

L'autofixació de salaris i les formes de rebre'l per part d'alts directius, per exemple, ha de quedar més subjectada a les lògiques internes de les entitats mercantils per tal d'evitar casos d'especulació en benefici dels rèdits salarials a curt termini –com ha succeït en algun cas en l'alteració del preu d'accions. Es tracta de coartar la llibertat de mercat en la fixació de salaris? És raonable aquest debat quan sembla que hi ha directius que emigren per les dificultats d'exercir la funció directiva amb retribucions interessants per raó de la crisi? Ens estem deixant perdre grans directius si entrem en aquesta qüestió?

La resposta ha de ser pragmàtica. A situacions excepcionals, corresponen propostes o mesures extraordinàries. D'igual manera que marxen joves i molts talents de tots els àmbits pels baixos salaris i per l'escassetat d'oportunitats, la fugida de directius és inevitable. Aquesta diàspora no ha de servir per justificar no posicionar-se sobre aquesta delicada qüestió. I és que el debat no és si els directius cobren en excés o no, sinó com és de gran la bretxa salarial entre els que cobren més i els que menys cobren. La crisi està accentuant les diferències salarials. Segons dades de l'INE de l'Enquesta d'Estructura Salarial, la diferència entre el salari mitjà de directius i persones no qualificades, va passar de ser de 44.075,17€ anuals al 2008 a 49.679,43€ al 2010, és a dir, d'un 330% de diferència a un 350%, un diferencial gens menyspreable de 20 punts. De fet, les crisis accentuen totes les desigualtats. Entre dona-home en salari mensual, per exemple, ha passat també del 27% al 29% en el mateix període. I talment com succeeix a la UE, on segons dades Eurostat aquestes diferències han passat a UE-15 de 197 a 220%, a UE-27 de 196 a 201%, a Alemanya de 216 a 256% i a la mateixa Suècia de 112 a 124 %.

La retribució, major o menor, té com a objectiu i virtut reconèixer el mèrit, l'esforç, el sacrifici, el talent, l'enginy, el compromís, els resultats extraordinaris. Respon al principi de justícia retributiva; és a dir, a tothom allò que justament mereix i s'ha guanyat (contraposada al principi de justícia estricta que seria donar a tothom el mateix). Amb tot, s'arriba a un punt en què aquest factor esdevé indecent, on algunes retribucions esdevenen gairebé inconfessables. No tenim cap dubte que Isla (Inditex) es va guanyar al 2011 els 20,3 milions d'euros en què s'estima la seva retribució –sobretot pensant qui els hi va pagar. Però, és clar, aquesta opulència salarial costa d'assumir i de defensar si es té present també l'estratègia global que segueix l'empresa. Fins i tot la retribució de Saenz (Banc de Santander) amb 12,7 milions o la d'Alierta (Telefònica) amb 10,27 o Brufau (Repsol) amb 10,12. Aquest debat, ja és un fet, s'ha obert amb força al centre d'Europa, on el mateix Hollande ha presentat ja un paquet de mesures ad hoc.

On poden posar-se els límits? Les futures lleis del nou país podran limitar les retribucions de directius en un context global ple de reptes i incerteses? Segurament sí, si ens ratifiquem en la idea que el dret del treball sempre s'ha caracteritzat per limitar la llibertat de pactes en benefici de l'interès comú i de la justícia social. En aquest sentit, es pot avançar en la línia de la contributivitat de les relacions laborals, de la cooperació

comuna en benefici dels projectes empresarials, tot trencant l'estigma de les bretxes salarials d'una forma raonable (solució Hol·lande). Si la bretxa salarial general ja ens costa d'assumir, quan ho traslladem al terreny d'algunes organitzacions a manera d'exemple, encara costa més. La cúpula millor pagada a l'Estat espanyol el 2011 fou la del Banc de Santander, on 22 directius varen rebre una mitja de 3,69 milions d'euros. És a dir, 67,8 vegades superior a la despesa mitja de tots els empleats. A Telefónica, els 7 directius millor pagats varen rebre 2,82 milions de mitja, la qual cosa significa 40,5 vegades més que la resta de persones treballadores.

Diferencials extraordinaris i impúdics en una època que demana sacrificis a tothom per tirar endavant, que hauria d'estar presidida per la transparència i la raonabilitat. En aquest sentit, una limitació legal de les bretxes salarials a les grans corporacions i empreses permetria guanyar confiança i complicitats, més enllà de ser de gran ajut per començar a remoure desigualtats que ens fan menys competitius.

Fet aquest incís tan mundà però necessari sobre els salaris, tornem al debat general. La conclusió que en podem extreure però, no ha de ser la més simple. «Invertir que ja ho recuperarem», no és, en aquests moments, una afirmació vàlida per si mateixa. En tot cas, tinguem un punt de mira més estratègic. La conclusió és que un model d'excel·lència necessita inversió en uns àmbits molt concrets, que van des de les polítiques actives per afavorir la transició professional de sectors cremats a sectors emergents, fins a la dotació de capital social en educació, universitats, recerca i transferència de coneixement, etc. Tot plegat, per reeixir, per sostenir-nos en el temps i perquè, en els moments de restriccions, esdevinguin la sala de màquines de la recuperació.

És cert que els factors que ens permetran superar la crisi són la millora de la demanda de consum intern, l'exportació i d'altres vicissituds econòmiques en clau de mercat global, i no només invertir en les estructures de model productiu de què parlàvem. Però no estar amatents a garantir que quan hi hagi recuperació econòmica, la base estructural de capital social estarà a punt, és abocar-nos permanentment al risc de ser exclosos, a cada cicle econòmic, del mapa mundial.

Les receptes d'austeritat ens aboquen a un model molt concret. Fixem-nos en el cas d'Alemanya que, internament, té moltes contradiccions, moltes desigualtats que s'accentuen a passos de gegant. Ho veiem amb la política dels *minijobs*, en què és immersa tant la joventut com la vellesa, que no sempre té dret a pensions galdoses fruit d'un pervers model amb altes dosis de privatització. Per contra, veiem com els Estats Units en aquests inicis de 2013 té les millors dades d'ocupació des de 2008. Com afirmen els analistes contraris a les receptes d'austeritat, per crear ocupació i un mercat pròsper i de futur, cal a més de valors, sobretot creixement, i l'austeritat, per contra, el tenalla.

Qüestió connectada és la de l'atur juvenil i les indecenes taxes que l'envolten. I és que el debat que s'ha generat arran d'alguns models com l'alemany dels *minijobs*, i les mesures d'emprenedoria jove encetades

a l'Estat espanyol contraposen precarietat i atur. És a dir, una tria espúria entre mantenir els joves a l'atur o facilitar el seu aterratge al mercat de treball per mitjà de la contractació precària, com si la contractació o el cost fos el culpable de l'atur juvenil. Els *minijobs* o petits treballs a temps parcial, esporàdics, han de ser un complement a la formació juvenil, un primer contacte que permeti obtenir recursos mentre es produeix l'increment de l'ocupabilitat de la persona per mitjà de la formació. En cap cas, un nínxol d'esclavatge, tal com s'intenta construir. I per fer-ho i evitar les taxes d'atur juvenil, no cal la renúncia prèvia a drets i perpetuar la precarietat dels joves en el treball –cal recordar que comporten després estigmes com l'allargament de l'edat d'emancipació i alhora una major sinistralitat laboral–, sinó atorgar discriminacions positives com passa en els col·lectius especialment sensibles.

De fet, amb la taxa que els afecta, són discriminats de facto. Cal pensar en bonificacions en la contractació en forma de percentatges per afavorir els increments retributius a costos moderats, però també contractes indefinits d'inserció o transició amb indemnitzacions ponderades o progressives. Certament reduir o rebaixar indemnitzacions encara que sigui de forma progressiva pot constituir una renúncia, però és un mal menor enfront de la rotació i de la precarietat que es deriva de la contractació temporal. Això sí, la contractació amb indemnització limitada ha de ser una mesura temporal i indexada a taxes d'atur altes; és a dir, conjuntural, com l'atur mateix (el que els economistes en dirien, una mesura amb estabilitzadors automàtics). En els models de petits treballs és imprescindible un seguiment per part de les escoles, els serveis d'ocupació, universitats, que vetlli efectivament per l'aterratge juvenil al mercat de treball, tot evitant la perversa dotació de mà d'obra barata en règim altament precari.

Feta aquesta anàlisi, i a manera d'aproximació al que seria un nou model productiu, podríem fixar l'accent en cinc fonaments que hom pot considerar claus –les cistelles on posar els ous: productivitat, formació, regulació, transferència de coneixement i l'atracció de talent i capitals. I se'n fa una aproximació en els següents capítols.



4

ELS CINC FONAMENTS DEL NOU MODEL PRODUCTIU

Com dèiem, cinc fonaments sense els que no hi haurà un nou model productiu. Un model productiu que ha de tenir clar cap a on transita, que ha de cercar resoldre ineficiències del mercat, que ha de pretendre la modernització de les estructures i bases en què s'han sustentat les nostres relacions laborals i el sistema de producció, i ha de poder millorar la dotació de recursos de tot tipus perquè el sistema flueixi. Aquest nou model productiu, es proposa estructurat en cinc fonaments o eixos:

A. El primer, la productivitat

El primer fonament del nou model productiu, tot utilitzant una fórmula prescriptiva i propositiva més que imperativa, és que Catalunya –o Països Catalans– serà productiva o no serà. Hem de ser productius tant en termes macro com micro. El treball ha de produir un fruit raonable perquè el seu cost sigui sostenible per a les empreses. El resultat de la suma de tot el treball que realitzem, la nostra productivitat, ha de ser prou important perquè siguem atractius a l'exterior. I ser productiu no vol dir, només, treballar més –ni treballar més per menys–, sinó treballar millor per a un resultat millor. L'arribada d'inversions té una relació directa amb la capacitat de ser productius en termes reals.

Quan parlem de productivitat sovintegen els prejudicis per part de tothom; patrons i obrers. Per superar-los és imprescindible la transparència: negociar la productivitat de forma oberta i amb molta informació, com per exemple, en el cas

de la indústria de l'automoció a Catalunya esmentat en un capítol anterior en què les parts assumeixen el repte de encarar la viabilitat de la producció a partir de debatre les qüestions lligades a la productivitat i els resultats. Aquest és el cas també de l'acord assolit a Renault a l'Estat francès, on s'ha lligat competitivitat a productivitat per unitat productiva, bo i incrementant la jornada laboral en alguns casos.

Primer, combatem alguns tòpics al voltant de la productivitat i deslliurem-nos dels estigmes que ens atribueixen la màcula de ser els dropos d'Europa. Evidentment, no ho som, però convé no relaxar-nos. Encarem, doncs, els propers paràgrafs amb la suficient dosi d'autoexigència per entendre que, en aquest món tan competitiu i de treball escàs, no podem ser només bons, sinó els més bons.

Diferents estudis i anàlisis situen l'Estat espanyol entre els que tenen els índexs més baixos de productivitat. Normalment, els estudis a nivell comparat contenen el problema de la comparació com a problemàtica. Què comparem? Com ho fem? Amb independència de la correspondència amb altres models es diagnòstica pel «cas d'Espanya» que es perden massa jornades de treball de forma conjuntural o estructural. Que som un mercat de treball en què la productivitat no es correspon amb el gran nombre d'hores de treball que suposadament s'hi realitzen. Dit d'una altra forma, massa hores per tan poca feina. O per fer-ho més senzill, que som una mica ganduls en els llocs de treball. Però... centrem-nos amb les estadístiques oficials europees per trencar algun tòpic.

Pel que fa a productivitat, en dades 2012, l'Estat espanyol, segons dades Eurostat (amb un índex 112,3), ha estat per sobre de la mitjana UE en productivitat per persona ocupada, situada en 103,7 per sobre de la d'Alemanya (amb un índex 104,4), l'Estat francès (amb un índex 103,0) o el Regne Unit (amb un índex 101,7). És cert que hi ha països que superen aquests índexs, però, en tot cas, no és de les pitjors. Sobta que l'Estat espanyol tingui, per sota, en productivitat unitària al mateix nivell Japó.

Certament, en producció per temps emprat (normalment per hora) gaudim d'indicadors més modestos, però la raó rau en la no homogeneïtat del càlcul de jornades. I sens dubte, la cultura de les hores extraordinàries que tenim instal·lada perverteix qualsevol càlcul que es pugui fer per unitat horària. Aquesta és la mare dels ous sobre el tòpic de les nostres productivitats a Europa. Però és clar, en un país on s'han incentivat les llargues jornades, on s'han estimulat les hores extraordinàries a base de pagar-les sovint a preu més alt que les hores ordinàries i on els salaris sovint ajustats s'han maquillat a base d'aquest «allargament» horari, és normal que feta la llei perversa, feta la norma inversa. En conseqüència, no ens estranya que es facin moltes hores a l'empresa, que no sempre són hores productives o de treball productiu. Altrament, cal considerar també a l'hora de sumar arguments en contra del tòpic «dropos», les importants variacions positives que ha tingut la productivitat a l'Estat espanyol, amb increments els darrers mesos molt més importants que els dels països considerats altament productius els darrers anys.

Però anem amb compte. Que l'estigma de ser els dropos d'Europa que ens han penjat no sigui del tot cert, no vol dir que haguem d'obviar els indicadors de productivitat, perquè no ben segur que no ha nascut del no-res. El model de llargues jornades i de molta presència, on el temps és el valor essencial, ha de deixar pas a models de producció on prevalgui l'eficiència i el resultat, que al capdavant contribueixen després al valor real del treball. Aquest ha de ser el nord del disseny dels nous models d'organització de treball.

Provenim d'un model de treball on la presència i el temps eren el factor fonamental, perquè predominava la convicció que el poder d'organització i la sistematització del treball ja permetria després endreçar l'energia de les persones. Però en un món del treball, en què les persones són cada cop més autònomes en les seves funcions, on el treball és cada cop més terciari, on gairebé res ja és fruit del taylorisme organitzatiu, convé introduir-hi altres factors vertebradors més enllà del temps. Convé introduir altres factors, d'entre els quals valorar el resultat real del treball realitzat i no pas el temps que s'hi destina. Per ser didàctics, vindria a ser la recuperació d'allò que en altres temps se n'havia dit el «preu fet»; això sí, no com a fórmula única i portada a les seves últimes conseqüències, sinó com a mode d'ordenació realista de l'esforç o sacrifici que esmerça una persona en pro dels resultats que en treu l'empresa, a canvi d'una compensació justa, sensata, i sobretot, sostenible econòmica, però també socialment. Valgui l'exemple del que encara es conserva en alguns subsectors de la construcció: es fixa un salari mínim i un temps de jornada màxim —similar als generals—, però el salari real es rep en funció del nombre de metres de peces instal·lades. Cada més s'ajusta el salari en relació a la producció real. Si el valor real del treball és superior al del salari mínim pactat, aquest s'ajusta a l'alça. Si per contra, el valor del treball real és inferior, es rep el salari mínim, i la quantitat en excés es descompta de futurs excedents «de valor».

El preu fet, les peces fetes, la qualitat del treball realitzat, són elements que ajuden a posar valor real al treball. Si bé el temps (les hores o jornada) ens ha ajudat a estandarditzar la compensació del treball per diners d'una forma senzilla (només calia veure quantes hores s'havien esmerçat a la feina), aquest element ha enterbolit de forma significativa el sentit del treball. Cal recuperar, doncs, models en els quals a partir de la transparència i la claredat es posen sobre la taula aspectes de productivitat a partir del resultat del treball.

Amb límits, lògicament, perquè un model d'aquest tipus, i en general, tot allò que afecta al treball, pot esdevenir socialment «perillós» o pervers en alguns aspectes. Per això, no es poden deixar de costat aspectes relacionats amb els límits màxims de jornades, de salut laboral i de tot el conjunt d'elements que regulen els drets i deures en les relacions laborals. Per concretar-ho una mica més: el model organitzatiu per recuperar el valor perdut del treball no pot anar en benefici de la instauració de formes modernes d'esclavatge de disseny.

Òbviament, o la retribució passa pel sedàs de la productivitat o ens haurem equivocat de model. El mèrit productiu, el valor del treball realitzat, ha de tenir més pes en les estructures retributives de les organitza-

cions, seguint patrons justos d'esforç-recompensa. Això pot burocratitzar en part el treball i els càlculs de la retribució? Possiblement, però es tracta d'una càrrega que s'acaba recuperant a curt termini en fer més eficients les relacions de treball i els seus retorns. I per descomptat, a la burocratització se li suposen uns resultats concrets, entre els quals evitar la construcció d'un nou model d'explotació laboral. En el món del treball escàs, no sempre sostenible, s'ha d'imposar la justícia real, la que ha de ser capaç de sostenir que només s'és just quan es dona allò que justament mereix cada persona.

No obstant, i aquí radica el punt de ponderació que s'exigeix a la llei del més avantatjat i el més fort, tot cal supeditar-ho a paràmetres racionals, per tal que la compensació mínima, sigui justa també en funció dels paràmetres de vida digna en un context d'intens encariment dels preus. No existirà igualtat sense un imperi de la justícia distributiva del treball, sense evitar que milers de persones, malgrat tenir feina, hagin de tenir una subsistència difícil.

Això obliga a organitzar el treball de forma diferent, però també, a instaurar nous sistemes de valoració del treball. Quan es planteja a les empreses la implementació d'aquests sistemes, sovint es pensa que són de control, que pretenen posar contra les cordes les persones que hi treballem, com si es tractés d'un nou sistema coercitiu de control. Com tal vegada ho foren –i ho són– els rellotges a l'entrada. No podem negar que pot ser que en molts casos sigui així, però això no invalida el model per se. Perquè si som en un context històric en el qual, el valor del treball que aporten les persones a les empreses es qüestiona permanentment, cal dotar-nos d'argumentari suficient per fer-hi front. Si, ahora, el model d'intercanvi de temps per diner ha entrat en crisi, hem de repensar el model que vénen a representar els «rellotges» (de fixatge). En definitiva, hem d'acceptar fer tangible el treball perquè tots hi sortim guanyant.

Els sistemes amb els quals s'objectiva el valor del treball –sistemes de gestió de la contribució, d'avaluació del rendiment i del compromís, amb totes llurs variants–, s'han de convertir en les salvaguardes dels qui treballen i dels qui treballen millor. Al final, un sistema objectiu i que sigui ahora transparent, esdevé el millor aliat del qui no té res a amagar, i els rellotges, ja no en són. Cal no tenir por, doncs, de fer tangible el treball el màxim possible en un moment en què es qüestiona permanentment la pervivència de les persones treballadores en les organitzacions. És necessari, però, que aquests sistemes siguin coneguts i consensuats col·lectivament, que pretenguin fer transparent allò que no sempre ho ha estat.

Atorgar valor a escalfar les cadires és un error que cada cop es dona menys en les organitzacions, i té a veure no tant amb la capacitat de les persones de no deixar-s'hi la pell com amb models d'organització del treball poc adaptats als nous temps. Algunes estadístiques palesen que prop d'un 20% del temps que passem als nostres llocs de treball el destinem a activitats alienes a la feina. I les activitats «alienes» són diverses: gestions telemàtiques particulars, converses personals, xarxes socials, correu electrònic personal, formació

individual i tot un reguitzell de pràctiques, majoritàriament necessàries, higièniques i humanes, però poc raonable que es facin en les hores de feina, en el «temps» que intercanviem per «diners» amb la nostra empresa.

Quin cost deu tenir l'absència intel·lectual a les nostres empreses, per exemple? No tothom té feina terciària, telemàtica, amb ús de les TIC, amb autonomia, però tot i això, aquesta pregunta es podria extrapol·lar a d'altres àmbits amb més o menys intensitat. Cal decantar-se per la valoració del treball en paràmetres d'eficiència, no de presència, bo i escurçant les jornades al temps necessari per cercar l'excel·lència en els resultats obtinguts. Cal procurar que el treball es desenvolupi en paràmetres de racionalitat psicosocial, tot defugint models d'alta concentració d'activitat, que comporten riscos laborals futurs, com ha succeït en el cas suec. Per resumir aquesta idea: la presència no és sinònim d'eficiència, per la qual cosa un model que vulgui apostar per reconduir la seva productivitat cap a paràmetres europeus ha d'apuntar cap a l'eficiència. I en aquest sentit, s'ha de dir que la capacitat d'organització de les empreses i, especialment, llur capacitat per planificar esdevenen essencials.

I projectar-nos cap a la productivitat vol dir canviar estructures organitzatives, taules retributives, sistemes de treball, màquines, lideratges i direccions, però també comporta fer prevaler valors compartits. No podem obviar que moltes diagnosi posen en evidència una latent crisi de valors, com ara el de l'esforç o el sacrifici, i llur reconeixement real després a les empreses.

No podem ser productius sense fomentar aquesta mena de valors. Reeixir passa per donar exemple: educar i formar. I reduir a anècdota casos viscuts en els darrers anys, en què hi havia qui passava de zero a mil en l'escala del poder adquisitiu a través de l'especulació fàcil. No s'ha de caure, amb tot, en la ingenuïtat: difícilment es pot cultivar amb fertilitat el sacrifici, si no s'hi projecten recompenses. Sacrifici no és sinònim de submissió, contràriament a allò que verbalitzen algunes veus que més aviat sembla que defensen models d'altres èpoques, més aviat té a veure amb educació i ensenyament, i d'això en parlarem a continuació.

B. El segon, formació i ensenyament

El segon fonament és el de la formació i l'ensenyament. I és que els Països Catalans seran formats o no seran. Formació qualificada per a un mercat qualificat. Sense unes persones adaptades a les necessitats del nostre teixit productiu, no és possible avançar. El cert és que el mercat de treball es fa complex –s'ha dit de moltes maneres i es reiterarà– i cada vegada són més nombroses les empreses que decideixen contractar fora els professionals que no troben aquí. També és cert que molts professionals formats decideixen anar-se'n a cercar les feines que el territori no els ofereix. Aviat, es generalitzaran els casos d'empreses que decideixen deslocalitzar-se, no només per fugir dels sistemes de protecció social dels països benestants,

sinó també per manca de capital humà. En definitiva, es decidiran inversions en funció de l'oferta de capital humà dels territoris.

I aquesta pota té un doble vessant pel que fa a exigències. Per una banda, s'ha d'invertir més en polítiques de formació, en polítiques actives d'ocupació que millorin l'ocupabilitat dels professionals i dels joves en sectors d'alta especialització i valor afegit. S'ha de reformular la formació professional per fer-la útil en el mercat de treball, bo i adaptant-la a les necessitats reals, tecnificant-la i, òbviament, prestigiant-la. S'hi ha avançat, cert, d'ençà de l'inici de la crisi arran d'un seguit de reformes estructurals. Però no és suficient per causa de les retallades draconianes –cop mortal a la capacitat de milers de persones aturades–, aplica-des des de Madrid sobre el finançament de les polítiques actives catalanes.

L'escenari, de tan crític i agut com és, ha provocat que s'estigui fent orientació sense recursos per aplicar-la després. En els països on les polítiques actives obtenen resultats satisfactoris, on l'eficiència es mesura pel temps que les persones tarden a trobar una nova feina, les inversions són altes, tant en les infraestructures dels serveis d'ocupació com en la formació per a aturats i persones ocupades. El mercat és molt dinàmic, les exigències cada cop més grans, i això obliga les persones a la formació permanent i continuada per no perdre el tren de la competitivitat (obligació), però que només es pot realitzar si es garanteix la inversió en polítiques actives i estructures formatives orientades a aquest resultat (dret).

Hem patit un dèficit estructural, malgrat les reiterades sentències del Tribunal Constitucional al voltant de la legitimitat de les comunitats autònomes per distribuir els fons de les competències que tenen atribuïdes –formació i polítiques actives. L'Estat s'ha reservat aquest instrument, que ha cavalcat entre la fórmula de finançar parcialment agents socials i les seves pròpies polítiques sectorials. Tot plegat, una menjadora més per fer política de baixa volada. En tot cas, ja n'hem fet remarca, si hi afegim els retalls que s'han patit en els darrers dos anys, el resultat és l'aparició d'un problema de primer ordre que afectarà durant molt de temps un gruix estructural de persones aturades.

El concepte de formació, sens dubte, ha de contenir un deure de país que els poders públics no poden obviar. En conseqüència, cal invertir en sistemes que millorin la transició juvenil cap al mercat de treball, els quals, si són adients, professionalitzaran els individus a un cost assumible, tant econòmicament com social. No podem caure en el parany de considerar la professionalització dels joves com a sinònim de necessitat de precaritzar-ne llurs relacions laborals, tal com s'ha fet en la darrera proposta d'ocupació juvenil del govern espanyol. Al revés, s'ha de trobar el punt mig entre facilitar l'accés per mitjà de beneficis a contractació i el fet que l'ocupació dels joves sigui, permanentment, precària.

Però no n'hi ha prou de quedar amb el valor de l'impuls de la formació i la professionalització. Cal l'altra perspectiva, cal que les persones, especialment els joves, siguin conscients que sense especialització, sen-

se formació sòlida, la seva ocupabilitat disminuirà i les seves possibilitats d'èxit es reduiran a la mínima expressió. Cal garantir-los el dret a la formació, que no és a priori, a la professionalització real, que es produirà al llarg de la vida. Insistim, d'entrada, l'important és la conscienciació de la necessitat de formació.

En aquest sentit, hauríem de discrepar d'algunes consideracions al voltant del fet que molts llicenciats i titulats superiors facin tasques de «categoria» inferior. És un fals debat corporatiu! Actualment, són poques les professions per les quals s'exigeix una titulació concreta. Es constreny a aquelles per les quals ho determina una disposició legal (i cada cop en són menys). Alhora, les titulacions no sempre garanteixen un estatus o una categoria determinada.

En el mercat actual, es valora, essencialment, el potencial dels professionals quan s'incorporen a les empreses, les seves competències. De fet, l'enquesta de l'Agència de Qualitat Universitària 2011, per exemple, evidencia que la majoria de graduats universitaris catalans treballen abans dels tres anys posteriors a la seva graduació, però que la major part ho fa en àmbits diferents dels que en principi serien esperables en consonància amb el coneixement adquirit a la universitat. D'igual manera, se n'extreu que el fet que s'incorporin amb una titulació universitària determinada no és un exponent que es treballa per sota de les possibilitats, sinó que s'ocupa un professional amb un important recorregut, amb independència de la categoria professional que se li atorga des d'un inici.

Les competències i habilitats el portaran a adquirir l'estatus que li correspongui. Entre d'altres coses, perquè si qui l'ocupa no és àgil en la seva promoció, ja trobarà un altre lloc on es valori el seu talent i l'excel·lència. Al capdavant, en el nou mercat de treball, les empreses es preocupen més per dibuixar recorreguts encisadors per als professionals amb potencial o compromesos que no pas del debat estètic de les categories.

És cert que la universitat no sempre forma professionals, que sovint està lluny del que el mercat de treball demandarà. Però aquest fet no pot devaluar la formació que s'hi imparteix ni les titulacions que s'hi atorguen. Cada cop, s'eixamplen més les perspectives universitàries per entendre que la major part de joves que passen per les seves aules hauran de ser, tard o d'hora, ocupables. En els darrers temps, de fet, qui ha estat a prop del món universitari ha hagut d'escoltar en més d'una ocasió: «on és la universitat ara que se la necessita?» I s'argumenta amb el fet que molts dels graduats no responen a les necessitats reals que el mercat pot estar exigint.

La instrumentalització de la universitat per i per al mercat de treball constitueix un debat clàssic, molt obert i en múltiples lectures. Es diu que la universitat aporta coneixement i no pot ser captiva dels dictats del mercat de treball. També se'n fa una altra lectura, tal vegada més pragmàtica, que defensa que, al capdavant, com que tot estudiant haurà d'acabar treballant, millor que se li ofereixin les millors eines per poder-ho fer.

En tot cas, des de les universitats es pot fer més. En aquesta lògica i immersits en la situació excepcional i de canvis que ens toca viure, és necessari adaptar la lògica curricular a la lògica de les professions més

demandades. Adaptar més els espais de formació oberta de postgraus i màsters que no pas la de graus, que deixa molt menys marge. Les universitats han de posar sobre la taula una lectura permanent de les competències professionals que exigiran les empreses als graduats, per tal d'oferir als estudiants una formació en clau de competències bàsiques, transversals i, d'adaptació de les tècniques. Dit en altres paraules; cal saber treballar, cal saber-ho fer adaptat a l'empresa on s'està, i cal saber aplicar el coneixement que s'ha adquirit d'acord amb la idiosincràsia del projecte o empresa on s'està i del lloc de feina que s'ocupa. I òbviament, les universitats han de formar en aquest «saber fer», per tal que aquests objectius siguin assolibles pels seus graduats.

Per fer-ho, les universitats hauran d'interrelacionar-se permanentment amb associacions, empreses, gremis, col·legis professionals, patronals... per no caure en el parany de dibuixar dos mons tan separats i allunyats que facin perdre el sentit del valor de la formació superior a molts dels nostres joves i a les empreses. Hem de discrepar, doncs, de qui pretén donar a entendre que s'infravalora els titulats universitaris en el mercat de treball pel fet que accedir a titulacions universitàries que no garanteixin l'èxit professional just en l'àmbit concret que ha estat objecte d'estudi o de formació, resulta decebedor a priori. Cal discrepar-ne perquè la formació i titulació serà la base de l'èxit professional posterior. Un mercat de treball mai estarà saturat de titulats.

Si apostem per un mercat de qualitat i un capital humà format i preparat, els joves han de posseir una base de creixement sòlida, malgrat que en els primers anys de carrera professional s'hagin de treure del damunt alguns estereotips sobre l'èxit professional immediat. Com també s'haurà d'expulsar de la visió general el fet que un cop assolit un grau de titulació, ja s'ha exhaurit tota la formació de la vida professional. En els nous temps, la formació acompanyarà la vida de les persones que vulguin mantenir-se en el mercat de treball.

Hi ha una problemàtica molt diagnosticada en el nostre país al voltant de la formació intermèdia, és a dir, la formació professional i els mòduls més professionalitzadors. De fet, les dades més «calentes», com són les de les borses de treball telemàtiques que intermedien gran nombre de col·locacions, demostren que mentre que baixa la demanda de persones amb titulació superior i sense estudis, creix la de persones amb formació professional o graus mitjans/superiors. I per contra, mentre que hi ha un gruix important de gent amb titulació superior sense ocupació, com també moltes persones sense cap mena d'estudis, el nombre de desocupats amb formació en aquests àmbits més professionalitzadors, de formació professional, és menor. És el que s'anomena piràmide invertida, en què (a diferència del que succeeix en d'altres països) al bell mig hi ha menys capacitat de cobrir la demanda d'ocupació de la que seria esperable. És per això que s'haurà de prioritzar la formació professionalitzadora i els cicles formatius. Un cop més, respondre a allò que demana el mercat amb iniciatives sectorials, com per exemple les que protagonitzen al sector de gran

consum de begudes i refrescs, o l'agroalimentari, on són els propis clústers o associacions empresarials qui participen del disseny dels mòduls formatius que necessitaran a curt termini. El *gap* entre formació de l'oferta i la demanda d'ocupació es resol invertint, però, sobretot, amb diàleg permanent, fresc i revitalitzador entre tots els agents per tal de fer eficient qualsevol recurs que s'hi esmerci.

Formació, sobretot preformació bàsica per garantir potencial i postformació continua al llarg de la vida per garantir excel·lència i ocupabilitat permanent.

No es pot obviar que la formació primària constitueix l'element clau que assegura l'efectivitat de les estructures formatives posteriors. De fet l'OCDE no s'ha cansat de reiterar-nos que el fracàs de l'educació en el passat i present és el nostre atur, el d'avui i el del futur. És evident, doncs, que per ser un país de primera es necessita que els cicles inicials de formació siguin prou qualitatius per garantir tot el que després s'hi ha de sembrar. I per descomptat, cal que hi germinin valors i conviccions, la qual cosa obliga, també, a generar-ne fora de l'escola. Tant en la cultura més estricta del treball i la capacitació professional, com també, al voltant de la cultura empresarial. S'ha de cultivar també una nova cultura al voltant del límits de l'economia capitalista, després de la desmesurada potència que ha demostrat a les beceroles del segle XXI per desmuntar pressupòsits que ens donaven consistència social. S'han de fomentar també, d'altres valors, com el de la cooperació i el de la col·laboració, tal com es pretén remarcar en aquest llibre.

De fet, si una cosa ha ensenyat aquesta crisi que no s'acaba mai és que molts dels models i valors que hem posat davant dels ulls dels nostres fills, eren de paper cartró. I si alguna cosa ha restat al descobert és la nostra infinita ingenuïtat a l'hora de construir-los un món millor.

C. El tercer, la flexibilitat laboral

El tercer fonament del nou model productiu haurà de ser el de les polítiques públiques d'ocupació i la regulació del mercat des d'una òptica moderna, flexible, però amatent a l'essència del treball com a eina de redistribució de riquesa, mèrits i sacrificis. Els Països Catalans tindran regulació oberta i flexible del treball o no seran.

Un mercat de treball no deixa de ser un fenomen col·lectiu lligat al territori i a les realitats socioeconòmiques que hi conflueixen. Sense deixar de costat el nostre món global i la constatació que el treball també s'ha globalitzat en gran mesura, els llocs de treball es viuen en clau local. Es pot considerar que hi ha mercats globals o «globalitzants», que tenen característiques compartides que els atorguen qualitat de conjunt, però això no pot desvirtuar que en mercats que han de ser necessàriament regulats com el del treball, el model òptim sigui un altre: la «customització» de les condicions i garanties.

S'ha utilitzat molt el concepte de «flexiseguretat» per definir quina havia de ser l'aposta futura per a les relacions laborals a Europa. D'acord a flexibilitzar en l'organització del treball en el marc de drets i deures dels treballadors, però amb la consegüent seguretat i estabilitat en les condicions de treball. Aquesta proposta passa per dotar el mercat d'instruments d'autoregulació, alliberar-lo de determinats límits que històricament s'han hagut d'imposar. En l'era de la maduresa dels moviments obrers, l'opció ha de ser la flexibilitat lligada a un marge ampli de negociació col·lectiva, en un marc de polítiques laborals amollades també al territori o a les realitats sectorials i, per tant, amb una àmplia desconcentració de les competències estatals pel que fa a la regulació laboral. Un mercat plural necessita polítiques plurals. Dins de l'Europa moderna, es pot parlar de microregulacions col·lectives. Dins de l'Estat, de desconcentració de competències, donant llum al ja teoritzat *Marc Català de Relacions Laborals*.

En l'actualitat, sense complexos ni limitacions conceptuals, s'ha d'actuar en pro d'un marc obert de relacions laborals molt flexible envers la negociació col·lectiva. I compte, parlar de marc obert no significa inclinar-se per un mercat desregulat i lliurat a la voluntat de l'impostor que puguin pervertir-ne el caràcter obert. Parlem d'un mercat on la major part de les condicions laboral puguin ser adaptables a les necessitats reals de les empreses, però fixant sempre els mínims que exigeix una visió socialitzadora del treball que exigeix un país que pretén ser de primera.

La concertació social entre les parts, en clau moderna, ha d'abandonar la lògica de permanent distribució d'interessos (tant per a tu tant per a mi), per construir-ne una altra basada en la lògica cooperativa i col·laborativa. I el que es diu, no és només un brindis al sol: en un mercat dinàmic i canviant, on tot és tan efímer, construir regulacions massa rígides i petrificades pot esdevenir un parany d'efectes incalculables. Fixem-nos que en els casos citats al capítol del diàleg social, en el qual es feia referència a renúncies assumides pels treballadors en benefici de guanys compartits, els riscos ja no són només patrimoni exclusiu de l'empresariat. Els riscos, com ha mostrat aquesta crisi, són de tots els qui participen en el joc del treball. I en aquest escenari, la flexibilitat es converteix en una necessitat imperiosa. Mínims innegociables lògics, obligació de concertació permanent i de diàleg social, tot afrontant el conflicte social dia a dia, minut a minut, amb la velocitat que reclama el mercat, en una lògica col·laborativa de molta coparticipació, sense precedents fins i tot, on la transparència i la comunicació permanent han de ser elements claus per construir el conglomerat normatiu on s'apuntalin les garanties futures de les relacions laborals.

La lluita de classes que històricament s'ha traslladat a l'empresa a través de l'antagonisme entre obrers i patrons no ha de coartar una dinàmica de distribució racional del treball i dels seus resultats. I aquest ha de ser l'esperit que ha de permetre que la regulació laboral en els propers anys marqui mínims indispensables, per sota dels quals el treball deixa de ser un valor per ser un sotmetiment. Amb un objectiu: dotar-nos d'un

marc oscil·lant de regulació de condicions, pendular per a uns i altres, que garanteixi la capacitat de ser sostenible en tots els vessants. Que socialitza sacrificis a totes bandes, tant per les pèrdues o sacrificis, com per la distribució molt clara dels guanys.

Aquest model, tanmateix, ha d'assumir i metabolitzar una feblesa prou evident: no estem acostumats que la nostra seguretat cotitzi a borsa. No estem acostumats que els llocs de treball estiguin en mans de les vicissituds d'un mercat competitiu i, a voltes, una mica capriciós. Ens haurem de començar a acostumar a aquest nou paradigma. En aquest moment, llevat d'excepcions, fer-ho d'una altra manera, converteix en volàtil qualsevol projecte empresarial. Ens haurem d'anar preparant mentalment per reconvertir el concepte de seguretat i estabilitat. De fet, molts dels milers i milers de persones aturades ja ho estan patint.

Aquesta flexibilitat en la concertació pot generar vertigen i especialment en els agents socials. A mesura que els nuclis de negociació s'apropen a l'empresa o al centre de treball, menor és la força negociadora de la part social. Aquí radica, doncs, el repte i la potència d'un nou model en el qual s'ha d'assegurar que la força de l'acord arribi, arreu, amb garanties. Només hi ha una fórmula per evitar que no comporti un foment insensat de les desigualtats: una normativa bàsica raonable. I també haurem de gestar, segurament, una escola pròpia de concertació social per a totes les parts, on uns i altres, amb les lògiques que caracteritza llurs interessos diferents, puguin dotar-se d'instruments i coneixements per poder desplegar un repte tan ambiciós.

Això no treu que des d'un punt de vista proteccionista, per salvaguardar els centres de treball on no arribi la negociació col·lectiva o no s'hi pugui fer arribar aquest esperit de concertació, no es puguin establir instruments de regulació més generals en forma de normes de cobertura de buits legals. Es a dir, dibuixar les línies vermelles que no es poden traspasar pel que fa a salaris mínims i a condicions laborals bàsiques. És evident que un mercat obert i flexible no ha de ser propici a la picaresca ni a l'explotació que es pot derivar d'unes relacions, les laborals, on una de les parts parteix amb desavantatge evident.

Perquè s'entengui el que es planteja amb visió de futur, imagineu una empresa del sector de la moda, dedicada al comerç al detall, amb cinc establiments a Catalunya, que no produeix els articles que comercialitza i amb un planter de cinquantena de persones. És sensat que tinguin idèntics salaris i condicions que una gran cadena que a més de produir-se els articles té milers de persones treballant i, fins i tot, condiciona els preus als seus proveïdors? En un entorn com l'actual, si l'estratègia empresarial i competitiva és diferent en els dos casos esmentats, és lògic també que regulin les relacions laborals en elles de forma diferent.

És necessari garantir uns drets mínims comuns en les dues empreses, en les dues realitats diferents, la qual cosa no treu que es puguin articular acords lligats a l'estratègia empresarial i als interessos de llurs plantilles, que, fent flexible el treball, el facin també més sostenible. Aspectes com distribució de jornades,

horaris, sistemes de compensació, o d'altres qüestions, poden, o millor dit, han de ser regulats de forma diferent. I el vertigen i neguit que pot provocar aquesta dinàmica obliga a introduir a la normativa antidots en forma de drets mínims raonables i espais de transparència i coparticipació.

En termes de flexibilitat laboral distingim entre l'externa i l'interna. L'externa fa referència a la flexibilització de les barreres de sortida (fonamentalment els acomiadaments), mentre que la interna fa referència a la capacitat de canviar condicions laborals —i drets laborals— per adaptar-se a les necessitats de les empreses. És en aquesta flexibilitat interna on està el repte exposat, i sobretot en la capacitat que el nostre model de relacions laborals se situï en la lògica de la concertació i no en el de la imposició unilateral que ha portat la darrera reforma laboral. En efecte, les darreres reformes laborals han aportat una mica de llum en termes de flexibilitat, però tal vegada per la via de la imposició, no la concertació, i per tant, li falta la pota de la garantia per fer-la un instrument òptim. I per altra banda, pel que fa a que la transparència i coparticipació, han quedat reduïdes a l'anècdota. Aquest aspecte comporta i comportarà els propers mesos un increment important de la conflictivitat a les empreses.

D. El quart, coneixement i transferència de coneixement

El quart fonament del nou model productiu és el de la transferència de coneixement. En el fons, és un element connatural del nou model, la seva raó intrínseca. Qui vulgui ser algú en les dinàmiques econòmiques del futur ha d'invertir en recerca, desenvolupament, innovació i també en creativitat. Però no només la inversió assegura l'èxit dels models. Novament és fonamental la interrelació entre allò que aporten els centres de recerca i les universitats amb allò que necessita l'empresariat o l'economia en general. Interrelació que s'expressa amb uns índexs de transferència conseqüents amb el que ha de ser un país de primera. En un model on la lluita pel preu ha de deixar de ser un factor de pes, perquè no pot ser ni volem que ho sigui, l'aposta per la qualitat esdevé un factor clau, conjuntament amb el derivat de l'aplicació de la innovació i la recerca. Aquesta reclamació de creativitat i innovació no és aliena a l'ADN dels catalans, forma part del nostre ADN històric.

El valor afegit que pot obtenir la nostra economia ha de venir del necessari suport de les polítiques públiques als sectors industrials que, amb visió de país i de futur, s'inclinin per crear empreses sòlides basades en models bastits amb valor més enllà del preu de la mà d'obra. I també, lògicament, per un adequat suport als centres de recerca i a les universitats lligat a un sistema modern de rendició de comptes. Perquè ja no vivim en moments d'abundància on no es prioritzava passar comptes dels resultats obtinguts. Convé introduir sistemes amb què avaluar els projectes de recerca, els incentius o les subvencions en relació al valor aportat a l'economia de mercat o al retorn social posterior.

No cal que tota la producció científica passi pel mateix raser. Hi ha espai per a tot. També per a l'altruisme científic que en ocasions ha fet possible fites extraordinàries en l'avenç científic. Però sí que cal consensuar que, en un moment d'escassetat i amb tants reptes sobre la taula, la prioritització, la rendició de comptes i, mal que ens pesi i dolgui, el cost d'oportunitat ha de ser un factor molt important per decidir què i com. En paraules del mateix president Mas, les universitats han funcionat amb un model de capelletes que ha estat útil fins al moment actual. Però aquest model, que genera sinergies internes positives, no és l'objectiu a què s'ha d'aspirar per encarar el futur. Obertura, rendició de comptes, orientació a donar més resultats al bé comú, han de ser alguns dels elements a considerar. És evident que, per fer-ho possible, s'han de reconsiderar també les trajectòries acadèmiques i de recerca a les universitats, el seu reconeixement i la trajectòria professional de les persones investigadores, que, en molts casos, pateixen durant anys situacions d'absoluta precarietat.

I l'optimització dels recursos per a la recerca, també ha de passar per la millora de la despesa en algunes infraestructures d'aquest àmbit. Cal cercar economies d'escala de màxima eficiència entre tots els centres de recerca de forma que la màxima quantitat de recursos disponibles es destini als objectius finals. Reduint estructures organitzatives, despeses d'administració, optimitzant els espais utilitzats, tot anant a models de concertació de serveis i recursos, o centrals de compres. La col·laboració entre centres, fins i tot en clau internacional, ha de donar lloc a generar economies d'escala en el sistema de recerca que n'optimitzin els recursos disponibles.

Quan es parla d'innovació i creativitat, cal aturar-se en els clústers, que si bé no s'han mostrat com la solució perfecte a tot, sí generen sinergies interessants i economies d'escala en molts aspectes —en això pot servir de model el 22@Network de Barcelona o el mateix Biocat. En tot cas, parlem de prendre partit pel suport a un tipus de teixit empresarial que, tot treballant mancomunadament amb ajuda pública —sovint només en infraestructures—, és capaç de generar resultats d'alt valor. La innovació entesa no com una fórmula en si mateixa, sinó com una actitud en el si de determinades empreses o espais d'activitat en comú que genera resultats molt profitosos. Creativitat i suport a l'emprenedoria tutelada per empreses que, en forma d'*start-up*, donin sortida a joves creatius i emergents.

Es fa referència, doncs, a un quart fonament centrat en l'opció decidida en favor de l'emprenedoria empresarial de qualitat, per part d'empresaris obstinats en la millora i la diferenciació qualitativa. Optar per l'emprenedor o inversor que es mou per singularitzar-se a partir del valor de la seva inversió futura i per la creació de riquesa al seu en el seu entorn, tot defugint de mercats captius, que disposa d'un conjunt de polítiques públiques que li permeten gaudir d'infraestructures on sustentar l'estratègia de la proposta decidida per la recerca, la innovació i la creativitat com a elements claus de la futura economia.

E. El cinquè, atracció de talent i de capitals

El cinquè fonament del nou model productiu parla de l'atracció. I té a veure amb la percepció que tinguin en el món de nosaltres. Té a veure, doncs, amb la pedagogia que puguem fer del model català. Sense entrar en debats de component més identitari, i sense voler semblar més del que som, la percepció de supèrbia supèrflua i poc consistent que ha imposat el darrer govern Rajoy arreu del món constitueix la imatge de la que hauriem d'apartar-nos. Com tampoc no s'ha de consolidar la imatge de territori cohesionat a base de la subvenció permanent de recursos de la UE i del flux exterior en cooperació econòmica.

En definitiva, cal atraure inversions productives, capitals, allunyats del que ha caracteritzat l'Estat espanyol en la seva història en el si de la UE: l'atracció de subvencions. El que se'ns exigeix és tenir capacitat d'atraure talent, capital i, sobretot, centres de decisió. Els Països Catalans, seran pol d'atracció o no seran.

Que ningú no dubti que en alguns dels èxits de diplomàcia econòmica dels darrers temps, és a dir, en la capacitat per fer aterrar inversions i projectes empresarials nous o de retroalimentació d'altres, ha estat important la percepció existent al món que a Catalunya som i fem de manera diferent. Com més allunyada tinguem la nostra imatge de la supèrbia, millor. Però també hi té molt a veure, la demostrada capacitat de Catalunya d'assolir acords en matèria de diàleg social. Mentre que a Madrid els agents i govern fracassaven en el diàleg social, a Catalunya tancàvem acords interessants, on tot i no ser-hi tothom —el cas de PIMEC per aspectes formals—, inspiraven certa confiança. Aquest és el cas de l'Acord Interprofessional de Catalunya de 2011.

Som en terres atractives des de moltes òptiques. Natura, cultura i història són riqueses immenses que caracteritzen casa nostra. Per això, som terra de tradicional acollida. Però no és suficient per garantir l'èxit de l'efecte crida. Els propers mesos i anys, i dins del marc del procés d'internacionalització del fet català i de la transició nacional, hem d'aprofitar la conjuntura per explicar el nostre model, les nostres excel·lències i, sobretot, l'enfoc modern que volem donar al nostre mercat de treball i al model productiu. Hem de rendibilitzar uns anys que el nostre país (o Països) serà portada permanent i no en clau de conflicte sinó de revolució tranquil·la, pacífica i festiva cap a una decisió democràticament referendada, per fer valer aquells valors que ens situen, com altrament ens havien situat sempre, en els mapes econòmics mundials. Serà crucial i fonamental com ens comuniquem cap a l'exterior. Però aprofitar-ho també ha de ser un dels objectius claus: explicar com la conjuntura interna afavoreix construir un model interessant per als projectes empresarials i les inversions d'alt valor. Ben segur, una oportunitat sense precedents que no podem deixar escapar.

El nostre país és un bon lloc per viure-hi, ara cal que el fem un bon lloc per treballar, per exportar-lo com a concepte econòmic que reclami inversions de forma sensata. Una de les forces que condicionarà el món del treball del futur, segons alguns experts, és la voluntat creixent que tenen molts professionals ja no de viure

on treballen sinó de treballar allà on han decidit viure, cosa totalment diferent. Canvis de paradigma en les noves generacions, com ara el de gaudir de llocs de treball amb baixes necessitats de mobilitat per reduir la petjada o l'empremta de carboni. Tot plegat formarà part de la responsabilitat social corporativa de moltes organitzacions o, fins i tot, de les necessitats productives i d'estalvi de moltes persones, la qual cosa permetrà que moltes puguin treballar lluny de les seues centrals o a casa, amb o sense sincronia. És un element a considerar tant per l'aterratge de persones, com per encabir l'ocupació massiva per a mitjans telemàtics. Per això, cal afrontar l'assignatura de la connectivitat primer, i arrossegar les operadores telefòniques que instal·lin la fibra òptica arreu del territori per no generar bretxes tecnològiques.

Quan parlem de diplomàcia econòmica i de capacitat de captar capitals, hem de valorar acuradament les raons per les quals les empreses decideixen fer les maletes, reconduir la producció a d'altres països o retornar a territoris originaris. Crítica constructiva, perquè, de fet, nosaltres durant molt de temps vam beneficiar-nos de ser la maquiladora d'Europa. Només quan hem passat a ser maquiladora de luxe és quan s'ha produït una deslocalització progressiva, afavorida per l'obertura dels països de l'Est i dels «tigres asiàtics». Però en tot cas, no gaudir de centres estratègics o de decisió ens fa molt més vulnerables i no ens fa beneficiaris de les decisions més estratègiques de les empreses.

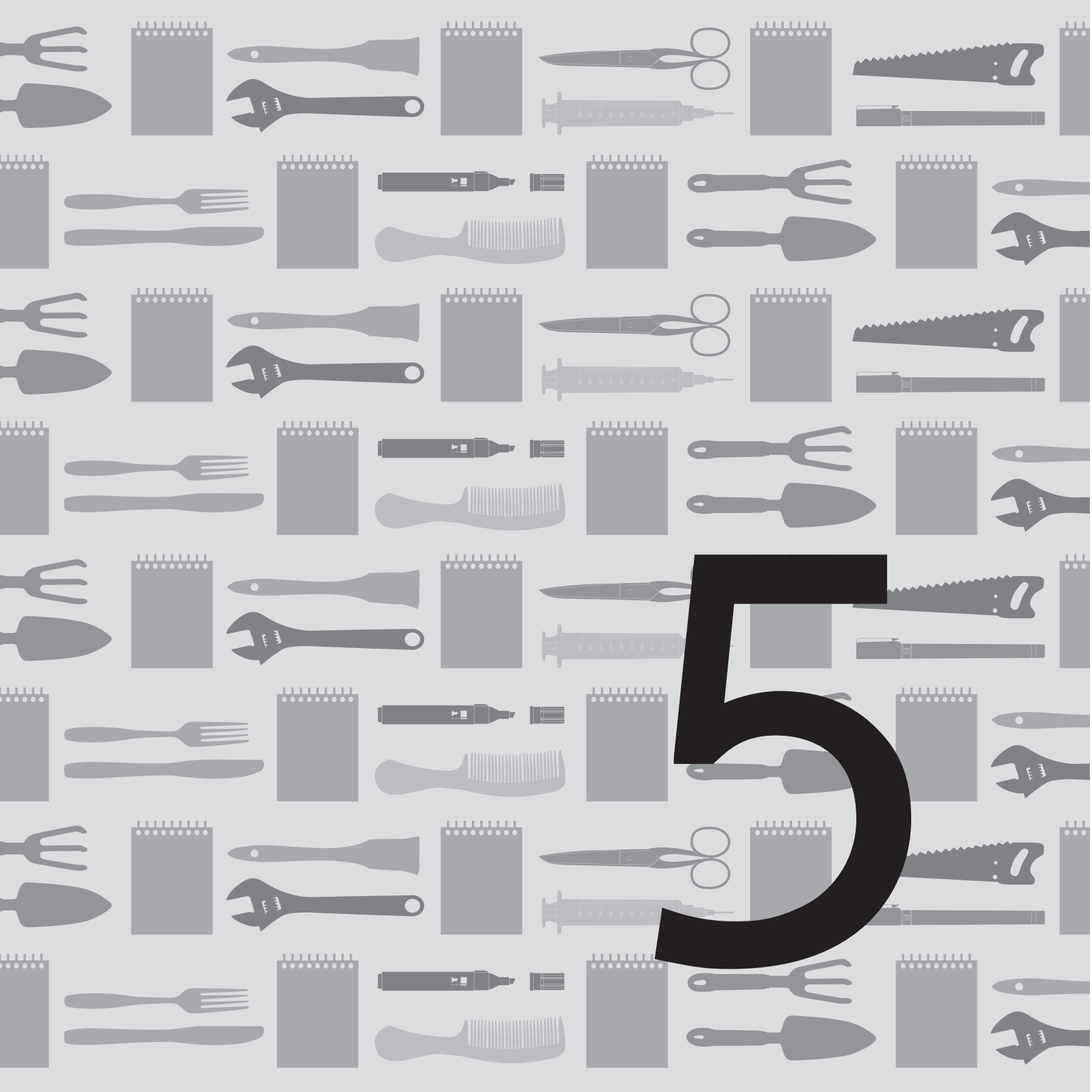
Per la qual cosa convindrà repensar models d'intervencionisme feble, que permetin que en els consells d'administració, quan una corporació o empresa hagi obtingut ajuts d'un determinat nivell, puguin ser-hi presents les administracions per participar de les decisions. De fet, és el model que han fixat algunes indústries automobilístiques a Alemanya, com en el cas del Grup Volkswagen. I és que el nou país no pot quedar al marge de determinats àmbits econòmics considerats altament estratègics. Perquè, d'altra forma, podria quedar massa a redós de les vicissituds de la conjuntura econòmica.

Val a dir que, pel que fa a atracció, podem ser optimistes. Gaudim d'un entorn certament òptim des del punt de vista d'ubicació, com ho demostra la nostra indústria turística. Es tracta de refer una mica més el nostre producte, divorciar-nos del model hispànic caracteritzat pel fracàs econòmic, recuperar els factors més genuïns nostres, empaquetar-lo com a producte i capitalitzar-lo endreçadament i amb intel·ligència. Tenim tants punts forts que només podem ser optimistes. Optimisme responsable, és clar.

Altrament, elements com dieta, clima i cultura mediterrànies, ubicació estratègica, capacitat d'innovar, etc., no passen desapercebuts. Catalunya és atractiva, i en una era en què la societat cada cop és més emocional, nosaltres tenim molt a dir. Cal que ens ho creguem i treballem col·lectivament per crear aquest escenari còmode per als capitals i per als centres de decisió perquè l'emergent concentració de matèria gris hi faci la resta.

En conclusió, els fonaments del nou model productiu rau en la capacitat que tinguem de ser productius i eficients en la producció de béns i serveis per mitjà de persones potencialment qualificades i adaptables

als canvis, en entorns de treball flexibles i de microregulació desconcentrada de les condicions laborals. I a tot això, afegir-hi una aposta decidida, pública i privada, per la R+D+I+C (C de creativitat), gràcies a la qual la capacitat d'atraure capitals, talent i centres de decisió blindi un model productiu que permeti una redistribució justa i equitativa de la riquesa per mitjà del treball.



5

EL SISTEMA DE SEGURETAT SOCIAL CATALANA I LES PENSIONS

Un dels aspectes més controvertits en el debat sobiranista ha estat el de la viabilitat d'un sistema de pensions propi per a Catalunya. En això, ens centrarem en el debat més principatí, si bé, és extrapolable, amb xifres diferents, al conjunt dels Països Catalans. Comencem per afirmar idees òbvies: talment com és viable econòmicament Catalunya –i els Països Catalans– com estat per la seva capacitat de generar riquesa i redistribuir-la, també ho és per mantenir un sistema propi de pensions. I ho explicarem.

Amb tot, convé analitzar les complexitats del sistema de pensions, element cabdal de tot model social. Hem asseverat en el decurs d'aquest relat que el treball era l'instrument fonamental per cohesionar societats, tot contribuint, com a factor clau, a distribuir riquesa entre uns i altres. Cert que ha de ser l'eina més important i principal, però no pas l'única. Efectivament, quan la força del treball desapareix, quan es deixa de tenir capacitat de ser productius en el mercat competitiu de la mà d'obra, cal que intervinguin sistemes per garantir els recursos de subsistència a les persones. I aquí és on apareixen els sistemes de protecció social, d'entre els quals, el sistema de pensions.

A. El perquè d'un model públic de repartiment

Podem analitzar el model de pensions que té l'Estat espanyol i el seu origen, que conforma les seves característiques i la nostra realitat actual. Però abans d'anar-

hi, cal aturar-nos a fer alguna aproximació a la problemàtica de fons que pot comportar la transició nacional que hem endegat. Els sistemes de pensions a nivell mundial estan en qüestió, com de fet, ho està tot allò que envolta el benestar. En el cas dels sistemes de pensions, es qüestiona la seva sostenibilitat per diverses vies, sobretot per l'envelliment –l'hivern demogràfic. Afegim-hi, en situacions de crisi galopant com l'actual, el cost de les prestacions d'atur i la baixa taxa d'activitat que comporta menys ingressos en el sistema.

La gènesi històrica dels sistemes de pensions radica precisament en la necessitat de generar protecció esdevinguda en la revolució industrial, en la qual el treball individual en sèrie passà a ser el mitjà de subsistència per a la majoria. I tenen la seva raó de ser en el fet de garantir rendes bàsiques de subsistència en situacions d'inactivitat sobrevinguda, de protegir el pas de la situació d'actiu a la d'inactiu, de fer front a l'aparició d'una adversitat –contingència en terminologia de protecció social. Les contingències són diverses i amb el temps han evolucionat. Cada país ha desenvolupat sistemes més o menys complexos ad hoc per encarar-les: des de la malaltia temporal i la permanent, la mort, la maternitat, els accidents laborals i els seus efectes –origen de la legislació en el cas espanyol–, l'atur o les pensions de vellesa o jubilació.

És evident que qualsevol país que vulgui garantir la cohesió social i la prosperitat necessita un sistema de protecció social. De fet, l'estat del benestar conté en el seu si un conjunt d'instruments de protecció social. Diferents mecanismes per eradicar pobresa i promoure la igualtat d'oportunitats entre uns i altres, que acostumen a tenir com a eix bàsic el sistema de pensions, fonamentalment públic. Per això, és bo que s'obri el debat de quin sistema ens permetrà ser més justos amb qui no pugui treballar. De fet, moltes de les lluites socials han nascut arran de la defensa d'aquests sistemes, percebuts per la classe obrera com a joia de la corona després de decennis de lluita.

Els sistemes de pensions es varen idear a les acaballes del segle XIX i varen evolucionar durant el segle XX. El cert és que naixien com a resposta a les necessitats d'una paupèrrima classe obrera que en les situacions d'inactivitat perdia tota possibilitat de tenir ingressos. Però no podem amagar que també varen aparèixer en la majoria dels països com a fórmula per apaivagar les revoltes per les pèssimes condicions laborals i socials que patien les persones treballadores.

En aquest capítol de pensions, també hem d'observar què fan els grans receptadors europeus. No en va, es qüestiona el model espanyol de pensions i s'hi han proposat reformes. Com a mínim, això és el que afirma el govern espanyol a l'hora de justificar les continuades retallades que ha aplicat en el sistema. I és que mentre que a l'Estat espanyol la despesa en pensions representa només el 10% del PIB, en dades Eurostat 2010, trobem que a països com ara Alemanya és del 13% o a l'Estat francès del 15%. Les reformes fetes en forma de retallada al sistema afecten també –cal tenir-ho en compte– la seva sostenibilitat a molt llarg termini. Prou a llarg termini com per fer que esdevingui imperceptible l'estalvi real sobre el sistema en el moment

actual, fet que fa injustificable per si mateix les retallades aplicables. El caràcter cíclic de l'economia, alhora, farà que els estalvis esdevinguin excedents en el futur, en un context, on tal vegada no seran necessaris. Aquest fet és el que dona cos a aquella teoria que afirma que les retallades són profundament ideològiques i no sempre necessàries. I encara més, fa l'efecte que qui les recepta no se les aplica, com tampoc no ho fa en àmbits de despesa pública adreçada a polítiques socials.

I quan es qüestionen els models de pensions, també es posa sobre la taula si s'han de mantenir els sistemes de pensions de repartiment o s'aposta per sistemes de capitalització. Els sistemes de capitalització són els que un cop aportat un capital determinat al llarg de la trajectòria professional, es rep el diner «estalviat» més un interès en el moment de produir-se la situació de necessitat (mort, edat, incapacitat,...). Tal vegada com si es tractés d'un dipòsit a termini, model que es fa servir, per exemple, en els plans de jubilació privats que comercialitzen les asseguradores. El rerefons del debat entre uns i altres models conté un altre aspecte; els de capitalització són sobretot privats, mentre que els de repartiment són de component pública. El model de repartiment, en canvi, fa que els que cotitzen, els que paguen, mantinguin a qui no pot pagar i el retorn del que hem pagat arriba a través de la pensió que es rep.

Tal vegada, el de repartiment és solidari, perquè els que poden sostenen a qui no pot. En el de capitalització, per contra, sempre es donen situacions extremes en què quan s'ha fet poca aportació econòmica l'import de les prestacions és molt baix. Aquest risc de desprotecció en els sistemes de repartiment es pot controlar per la via del reconeixement de drets mínims i màxims. Així, mentre que els de repartiment tenen més accentuat el factor de redistribució de la riquesa i justícia, en el cas dels sistemes de capitalització ho és el de la contribució. En resum, es contraposen solidaritat amb contributivitat estricta.

Sovint, bo i basant-se en arguments d'envelliment, s'havia titllat de menys eficients i insostenibles els sistemes de repartiment. No obstant, en aquests moments, els de capitalització, partint del fet que comporten invertir i generar benefici de les inversions realitzades, plantegen seriosos dubtes de viabilitat en l'actual crisi en què els fons d'inversió s'esfumen i la crisi financera fa trontollar precisament les caixes dels models de pensions privats.

Aquest debat, més o menys contaminat per tots els agents i interessos que hi intervenen, no ens ha de portar, i ara més que mai, a recomanar la construcció de models privatitzats, aïllats de l'interès comú de qualsevol societat cohesionada i oberta al futur. El benestar i la garantia de rendes de subsistència no es pot posar en mans privades, ni s'hi pot mercadejar. En tot cas, és discutible la seva viabilitat en els models demogràfics i actuàrials actuals –càlculs tècnics del retorn de la contribució en relació a la seva sostenibilitat–, amb esperances de vida molt més llargues i amb escenaris de viduitats familiars diferents als de quan varen ser instaurades, on la dona tenia prohibit o limitat l'accés al mercat de treball. Es pot debatre si es paga més o menys i a partir de quan, però el que no s'ha de qüestionar, perquè fer-ho atempta contra principis bàsics,

és que ha de ser un sistema de pensions públic i, òbviament, de repartiment. O és que algú es refia de deixar en mans de la banca i els grups d'inversors privats els nostres sistemes de pensions? O es que algú es refia de la maldestra gestió financera internacional? Els sistemes de pensions privatitzats pivoten sobre conglomerats financers, que avui dia són més fràgils que mai. De fet, aguantar l'economia grega per als alemanys, no ha estat obra de l'altruisme «salva pàtries», sinó que a més d'evitar la caiguda de l'euro, ha respost a una necessitat estratègica. Perquè resulta que bona part dels fons de pensions complementaris dels alemanys està invertit «acuradament» en deute públic grec. Quin terrabastall hagués suposat no garantir les pensions de milers de persones! Tot allò que no es presenti com a model on el concepte d'inversió financera hi estigui desvinculat, tot allò que no incorpori un model amb presència de l'Estat amb mecanismes interposats com un Institut Català de Seguretat Social –qui vulgui que li afegeixi el nacional, com a l'espanyol– fracassarà. I no només això, no haurà de ser assumit pel conjunt de les persones que sabem que el dia de demà ens haurem de refiar d'una pensió.

El sistema de pensions a l'Estat espanyol es fonamenta en un sistema contributiu, que vol dir de pagament, amb aquesta base de repartiment (model «bismarckià»), que complementa un mal resultat sistema universal de prestacions no contributives (model «beveridge»). En tot cas, un model mixt que s'ha quedat a mig camí del que necessitaria un estat que es pretengui qualificar de benestar. El vessant contributiu se sustenta a la base d'unes aportacions econòmiques que generen uns drets. La clau radica en el fet que el repartiment tingui cotes de justícia, en el sentit que ni el que no ha pagat gaire no hi guanyi excessivament –amb pensions mínimes per exemple–, ni tampoc el que ha pagat més hi perdi molt –ponderant pensions màximes.

Els drets que es garantien als inicis i ben avançat el segle XX, a més de poc generosos, eren perfectament assumibles en la mesura que l'esperança de vida mitjana era molt baixa, tant per a les prestacions de jubilació (antigament de vellesa o ancianitat), com per als malalts crònics que generaven prestacions per invalidesa (ara en diríem incapacitat permanent).

Les millores de les condicions de vida, de les laborals i socials, que també allarguen l'esperança de vida, sumat a la contenció de la natalitat, han fet canviar l'equilibri intern dels sistemes públics de pensions. Cap a finals dels anys setanta del segle passat varen començar a aparèixer les primeres llums d'alarma sobre la seva «ineficiència». Es deia que es garantien unes prestacions massa generoses per les cotitzacions que s'hi aportaven per part de les persones i de les empreses. Extrem agreujat pel fet que les pensions ja aleshores s'abonaven durant més temps per l'increment de l'esperança de vida. Les deslocalitzacions i el dúmping social afeblí encara més el model de determinats països.

Més enllà del debat interessat dels estudis liderats per entitats financeres preocupades en la venda dels seus plans de pensions, i més enllà també del tòpic de si la immigració faria sostenible els sistemes de pen-

sions dels països rics –quina paradoxa del model europeu de benestar, que s'hagi de sostenir per l'aterratge del famèlic sud al seu Quart Món europeu!– en la situació actual de crisi i de canvis estructurals a molts països, convé segurament dissenyar nous catàlegs de prestacions i repensar la vigència real dels existents. Es tracta, doncs, de fer possible sistemes per al futur que puguin garantir la sostenibilitat financera i, de retruc, garanteixin els drets dels individus. Tanmateix, perquè siguin més segurs i més justos caldrà abastar-los des de l'òptica dels sistemes públics.

Tres són les potes del sistema de seguretat social espanyol: solidaritat, equitat i contribució. La darrera és clara: contribuir o pagar per, a canvi, rebre. Solidaritat, referida a la justa redistribució de la riquesa. I l'equitat referida a una certa relació entre contribució i prestació, que no ha de ser gaire desajustada per no crear efectes indesitjats i per equilibrar esforços. Les propostes de futur, al capdavant, han de passar necessàriament per trobar l'equilibri entre aquestes tres variables. Lògicament, aquest raonament afecta al sistema contributiu, ja que el sistema de prestacions no contributives ha de dependre, necessàriament, del sistema d'imposició general, dels pressupostos generals i dels ingressos fiscals. En aquest moment d'incerteses i de complexitats, no es pot lligar els sistemes contributius amb els no contributius si no es volen posar en risc els models. Convé establir-ne la separació de manera que el sistema de prestacions no contributives per als qui ni tan sols han pogut cotitzar depengui de la capacitat de generar recursos i ingressos per impostos. La lluita contra la pobresa, doncs, s'ha d'institucionalitzar des de la fiscalitat i no pas des de les cotitzacions dels qui són actius ni des de la sobrecàrrega impositiva en el treball. Aquesta separació de fons no s'ha acabat de tancar a l'Estat espanyol i constitueix un dels problemes de base que pateix el seu sistema. Evidentment, per resoldre'l cal incrementar impostos o retallar en àmbits on mai no s'ha fet, com ara en el camp militar.

Dèiem que qualsevol sistema ha de garantir l'equilibri racional de les tres potes. La contribució, essencial, ha de ser moderadament ajustada, en tant que condiciona els costos laborals de les empreses. El dúmping social pretén, en part, fugir del cost en cotitzacions socials i salaris que tenen els sistemes públics de pensions dels països rics; en conseqüència, unes cotitzacions socials altes poden generar aquest efecte pervers i difícil de controlar. La moderació en les cotitzacions garanteix estabilitat i, sobretot, major i millor ocupació.

Tot i que les cotitzacions a l'Estat espanyol no són actualment de les més altes, les del nou país, la República Catalana, es podrien moderar si fem cas de les sèries històriques de dades, que demostren que el sistema català de pensions ha tingut importants superàvits (com s'explicarà més endavant). Ara bé, aquest escenari no es podrà fer realitat fins que la recuperació econòmica no hagi reduït a la meitat el percentatge actual d'atur. Si bé és cert que amb reducció de cotitzacions minvarien els beneficis del sistema, la qual cosa comportaria també la reducció dels ingressos en un eventual fons de reserva, també ho és que pro-

vocaria un efecte positiu pel que fa a l'increment de l'ocupació, és a dir, fer possible majors ingressos per recaptació de quotes derivats de l'increment de l'activitat.

Amb relació a la dialèctica entre solidaritat i equitat, cal tenir present que en els darrers anys s'ha incrementat el salari mitjà, de tal forma que cada cop és més alta la base per la qual es cotitza, fet que implica un increment de la base de càlcul que determinarà la corresponent pensió. En aquest escenari, el plantejament futur ha de ser el de reduir la solidaritat vertical, però assegurant uns mínims més elevats, en ordre a poder millorar l'equitat. Aquesta aposta significaria poder cotitzar menys en el sistema obligatori i conseqüentment rebre una menor prestació per part dels salaris més alts. Així, milloraria l'equitat en aquests trams, en tant que es perdria menys entre el cotitzat i el percebut, i no es forçaria el sistema en haver d'abonar prestacions que poden ser massa elevades.

Ara bé, caldria assegurar, com es deia, uns mínims més alts per via de complements de caràcter no contributiu de garantia a mínims, lligats a carència de rendes, que asseguressin unes prestacions mínimes adequades a les necessitats reals dels individus. Aquesta via no contributiva hauria de ser finançada a través dels impostos, com s'ha dit anteriorment. La reducció de la solidaritat vertical i la millora de l'equitat comportaria, al final, una major disponibilitat de rendes per part dels salaris més alts, que podrien ser invertides en sistemes alternatius de pensions. En aquesta part, la proposta hauria de centrar-se en plans de pensions sectorials o de context empresarial, cogestionats pels agents socials, que recollissin els excedents destinats a estalvi amb paràmetres diferents als utilitzats fins ara. De fet, es fa així en molts països europeus, amb més o menys participació estatal, però reservant als poder públics la fiscalització màxima de la regulació i dels fons dels sistemes de pensions total o parcialment privats.

Estem posant al bell mig del debat una via intermèdia, des de la qual es tendís a unes pensions públiques del sistema contributiu obligatori que garantissin uns ingressos dignes als nostres pensionistes, amb menys decalatge que l'actual entre la pensió mínima i la màxima. Després, el sistema públic s'hauria de complementar per via de sistemes alternatius privats, fonamentalment sistemes de pensions d'ocupació de caire sectorial o empresarial, per les persones que generen excedents d'estalvi i, evidentment, sistemes alternatius amb un alt component de fiscalització administrativo-pública.

Atenent als canvis sociològics experimentats en els darrers anys, cal insistir en la revisió del contingut d'algunes prestacions. Per exemple, la pensió de viduitat. Avui dia, hauria d'anar molt més lligada al factor de carència de rendes reals. De fet, les pensions de viduitat es varen inventar quan només treballaven els homes, i les dones, per dinàmiques socials o per prohibició real, no podien accedir al mercat de treball, fet que els impedia la subsistència quan el marit faltava o quan arribaven a la vellesa sense haver cotitzat mai. D'igual manera són susceptibles de debat algunes compatibilitats entre prestacions d'incapacitat i feina.

Cal tornar als orígens dels sistemes de pensions i centrar-ne el debat. El sistema ha de garantir rendes de subsistència en situacions de contingència i necessitat reals. Hem de combatre aquella percepció interessada, minoritària, però que va calant, que el sistema de pensions és per alguns una font d'enriquiment injust o, fins i tot en les visions més esbiaixades, que les pensions en alguns casos poden ser una font d'incitació a no treballar, a deixar de ser productius i a viure de la subvenció.

Podem revisar el sistema de càlcul de la pensió de jubilació per tal de fer-lo més adaptat a la nova realitat. De fet, la situació actual ja ens porta en molts casos a trajectòries professionals ascendents pel que fa a l'import de les bases de cotització fins els 45-50 anys, per convertir-se posteriorment en un periple d'alts i baixos i, al final, de davallada en els darrers tres o quatre anys. O, senzillament, prejubilacions.

És per això que convé repensar el càlcul, fer-lo més ampli, tal vegada estendre'l a tota la trajectòria professional per ser fidels a tot el periple professional de les persones. Ponderant-ne també, com a mínim a curt termini, les reformes. De fet, una de les màximes en les reformes dels sistemes de pensions és la necessària progressivitat i transitorietat molt àmplia. No es poden fer reformes d'avui per demà ni a corre-cuita, entre altres coses perquè afecten a persones que no podran modificar els resultats esperats o desitjats tampoc a curt termini.

B. De la viabilitat de les pensions catalanes

Hi ha qui dubta de la viabilitat del sistema de pensions en el futur país. De fet, és un element que ja s'ha valorat a bastament per diferents estudis i informes, però, atès que s'ha qüestionat políticament per diferents vies, convé que recopilem algunes de les qüestions més essencials. En tot cas, l'afirmació més concloent és que el sistema català de pensions és més viable que el sistema espanyol. Per tant, en aquest àmbit, la separació del sistema català i l'espanyol no només seria possible, sinó que esdevindria una fórmula per garantir el futur de les nostres pensions.

I expliquem-ho bé. Convé diferenciar tres elements essencials. Per una banda, la sostenibilitat d'un sistema de pensions català just l'endemà de la constitució de Catalunya com a Estat. Per una altra, les garanties que tot pensionista, a títol individual, té pel fet que les pensions gaudeixen de contingut contractual amb l'Estat que ha rebut les cotitzacions. I per últim, la viabilitat transitòria en un context de crisi econòmica i de demografia desfavorable per als sistemes de pensions de repartiment.

Pel que fa al primer element, cal dir que diferents estudis avalen la viabilitat d'un sistema de pensions propi en el qual com a norma general, les cotitzacions que aporten els que són actius (els que treballen amb independència del règim pel qual ho fan) han de ser superiors al cost de la nòmina de les pensions i

prestacions. Això ha estat tradicionalment així i, de fet, com succeeix amb el dèficit fiscal, Catalunya ha generat excedents i beneficis amb les seves pensions que han anat a parar, per una banda, al fons de reserva i contingències del sistema de seguretat social espanyol i, per l'altra, a eixugar l'exagerat dèficit que sí que tenen altres comunitats autònomes. Els beneficis del sistema han estat importants. Es calcula que només en el període 2002-2008, els beneficis anuals (dades de la Generalitat de Catalunya) se situaven entre 2.400 i 3.200 milions d'euros anuals (amb un acumulat de 19.452 milions d'euros, el 35% del Fons de Reserva en aquell moment). Aquest superàvit, cas que haguéssim estat independents, s'hagués pogut utilitzar per incrementar parcialment les pensions i prestacions més baixes en termes relatius per l'efecte del major cost de vida, per reduir les cotitzacions socials empresarials com a estímul a la creació de llocs de treball o bé per nodrir el fons de reserva de les pensions catalanes.

Val a dir que la crisi actual ha afectat de forma considerable el sistema de pensions, de forma que des de l'any 2009 ja no genera superàvits. Això és degut al cost de les prestacions d'atur, per causa de l'elevat nombre de persones desocupades amb dret a prestacions i subsidis. Però també és cert que aquest tipus de prestacions són de caràcter temporal en el temps, a diferència de les jubilacions o viduïtats, per exemple, i que l'atur és i ha de ser conjuntural. Certament, una taxa d'atur d'aquest volum no seria sostenible per una economia desenvolupada. Sens dubte, estabilitzada la taxa d'atur, el sistema retornaria a escenaris de superàvits sostinguts. Altrament, només l'impacte positiu que en matèria d'ocupació generaria un eventual retorn del dèficit fiscal que pateix Catalunya, ja contrarestaria, a curt termini, les dades deficitàries actuals.

Com a segon element a considerar, hi ha el fet que el deutor real de les pensions dels catalans no és altre que l'Estat espanyol. El sistema de seguretat social es basa en la tècnica d'assegurament i, si bé és un sistema de relació juridicopública (perquè el sistema és públic), es basa en la norma d'assegurament que per a unes obligacions es generen uns drets de contingut contractual juridicoprivat. En l'àmbit internacional, existeixen diferents convenis bilaterals, i en el cas de la UE directives, que regulen les obligacions de pagament dels estats deutors de les prestacions i pensions degudes per cotitzacions aportades per les persones als seus sistemes públics.

Per aquesta via, tant pensionistes actuals com pensionistes futurs, veurien garantides les seves pensions pel deure de l'Estat espanyol de complir les seves obligacions. No només això, sinó que en el context estrictament comunitari, i tot sembla apuntar que l'esperit d'un estat propi seria el de seguir en l'òrbita de la UE (extrem qüestionable però a la vista del viratge que pren), la vigent directiva en matèria de pensions reformada l'any 2004 preveu la supressió de les anomenades clàusules de residència. D'aquí es desprèn la garantia del dret a les prestacions en metàl·lic de les persones encara que resideixin en estats diferents de les entitats deutores —en aquest cas l'Estat espanyol. I l'obligació de l'estat deutor d'abonar-les.

En aquest context, caldrà que l'Estat espanyol revisi el seu sistema en el supòsit d'una eventual constitució d'un sistema català, perquè ens situàrem en un escenari on les pensions causades les hauria d'abonar el sistema espanyol. I les futures, parcialment, per raó de les cotitzacions rebudes, també parcialment, en el passat. En canvi, les cotitzacions de les empreses anirien de dret al sistema propi català, tot fent totalment inviable el sistema de pensions espanyol.

Si ho comparem amb altres experiències i secessions que s'han donat, i d'aquí ha sorgit en part la normativa internacional, observem que s'ha optat per sistemes intermedis, en què es distribueixen els actius del sistema: ingressos, infraestructures, patrimoni general i passius del sistema, és a dir, les pensions generades, la despesa en pensions. Tot plegat, es reparteix entre els estats escindits. Posteriorment cal determinar quin criteri es fa servir per fer la segregació d'actius i passius del sistema, si el de residència, el d'origen, o d'altres elements lligats a població –talment com faríem amb el deute públic si ens el quedéssim. Només per aquest element, l'Estat espanyol ja tindrà prou interès a trobar una sortida negociada a la constitució de la República Catalana. Si no, hi té molt a perdre.

Com a últim element a considerar, convé tenir present la viabilitat transitòria del sistema de pensions en situacions de crisi com l'actual. Com ja s'ha dit, el sistema de pensions es va dotar d'un fons de reserva que disposava de 67.000 milions d'euros a finals de 2012, del que prop del 35% era derivat dels beneficis de les aportacions catalanes. Contraposant dades de població, ens adonem que mentre que a Catalunya representa el 16% de la població de l'Estat espanyol, aportem una part considerablement superior al fons de reserva.

Aquest fons està en situació de risc financer, perquè tot i ser contrari a la normativa en matèria de pensions, s'ha invertit la major part en la compra de deute públic espanyol (87,9%), extrem que, atesa l'actual crisi, fa perillar en gran mesura la materialització futura d'aquests actius. Per tant, es pot asseverar que som contribuents nets al sistema de pensions espanyol i, alhora, que un sistema propi que vetllés per les reserves seria fins i tot més segur que l'actual, que se situa en risc imminent. En la consolidació del model propi haurem d'exigir la part alíquota del fons de reserves (si és que es pot materialitzar), de forma que no menys d'uns 23.000 milions d'euros hauran de transferir-se al sistema públic de pensions català de forma immediata, la qual cosa ens permetria iniciar amb garanties el model de prestacions públiques que asseguressin el benestar propi d'un país avançat. Aquesta és la lògica de la distribució i repartiment del patrimoni al qual respon el sistema de pensions.

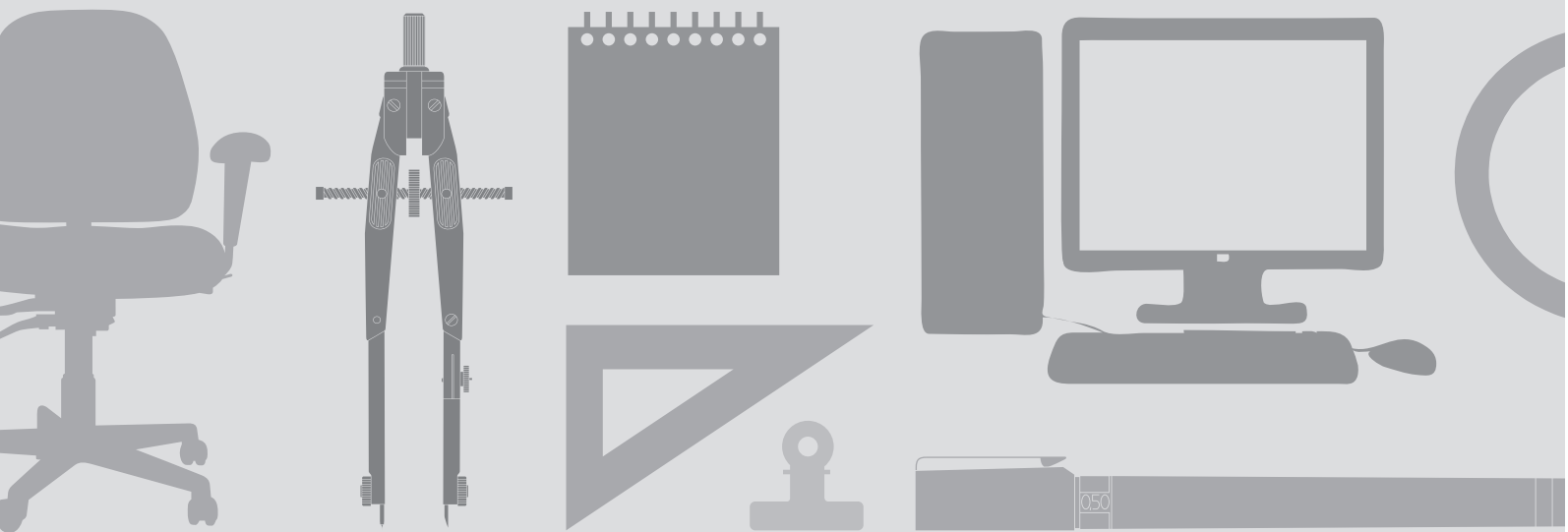
En resum, el sistema públic de pensions català serà sostenible en termes generals. Ocasionalment, podria patir tensions de tresoreria per conjuntures desfavorables, com pateix qualsevol sistema de pensions de repartiment. Que en tot cas, el sistema de pensions espanyol seria menys viable sense les aportacions

dels catalans, perquè tenim saldo positiu constant en situacions normals. Per altra banda, en la separació del sistema català, caldria negociar el repartiment dels fons de reserva del sistema espanyol i, en tot cas, davant d'un escenari rupturista, les normes internacionals, inclosa la Constitució Espanyola i la normativa comunitària, protegirien els drets individuals dels pensionistes catalans actuals i futurs.

Aquesta profunda crisi, cíclica però intensa, ens ha fet repensar moltes coses. De fet, el progressisme polític ha mantingut el discurs que les reformes fossin conjunturals, temporals, en consonància amb les crisis que també ho són, i que les reformes, que a la fi han estat majoritàriament estructurals, no arrossegessin l'estat de benestar que es pretén consolidar. Però el temps, les dades i la realitat dels fets i dels reptes ens diuen que haurem d'anar més enllà de les conjuntures, que haurem de traslladar les reformes a les estructures perquè ja res mai més no serà igual.

No tindria cap sentit assumir el repte de construir un nou país sinó fos per garantir i fer créixer el benestar dels seus ciutadans. En matèria de pensions, a més, ja no només parlem d'elements estructurals o conjunturals, sinó de valors i de tradicions. Parlem del valor de la justícia social portada a la seva màxima expressió, per la qual cosa les pensions no poden quedar en mans d'interessos privats. Algú imagina més sotmetiment de les persones als postulats del capital –en terminologia clàssica– o al de les institucions financeres? Us imagineu on seríem si les nostres pensions depenguessin de la decisió arbitrària i interessada d'aquells directius d'entitats financeres privades blindats amb contractes indecents? Dit d'una altra forma, la crisi qüestiona moltes realitats. Però de ben segur una: l'hipotètic model privat de pensions.

En matèria de pensions, tenim un gran repte –vaja, en tot!–, però tenim tot l'avantatge de conèixer el model espanyol que podem replicar en algunes coses, que podem retocar en altres i, sobretot, que podem millorar en el seu conjunt per afrontar reptes de futur. I en el sentit institucional se l'ha de fer evolucionar cap a la simplificació de finestra única que no compliqui ni la gestió pública ni perjudiqui els interessos de l'administrat. La complexitat organitzativa del sistema espanyol respon a un model amb una història al darrere. En el cas català, podrem transitar cap un model dotat d'una Tresoreria Catalana de la Seguretat Social que encabeixi tot el conglomerat que configura un sistema de pensions (relacions amb els cotitzadors, prestacions, inspecció, etc...).



6

LES ESTRUCTURES D'ESTAT I LA TRANSICIÓ NACIONAL

A. Caràcter social de la Transició Nacional

Quan imaginem com hauria de ser el nou país cap al qual transitem, concebem un espai socioeconòmic i sociopolític en què la majoria de les persones se senten ben acollides. Ben acollides en clau nacional i social, i amb una percepció òptima de la justícia i no pas com en els temps presents que el deficient encaix amb l'Estat espanyol l'ha feta desaparèixer de la gestió dels recursos i d'allò públic.

Anhelem un nou país per a tothom. Un país on es treballi per la cohesió social des de la justícia social i la redistribució de riqueses en paràmetres sostenibles, econòmicament i socialment. Un país del qual no hi hagi cap sospita que ha estat construït per a benefici d'una minoria. Un país en què el mèrit, l'esforç, el sacrifici i també les penúries que ara ens toquen patir es reparteixin de forma justa entre els qui aporten i els qui no poden aportar, entre els qui tenen i els qui no tenen. En definitiva, un país que amb la deguda transparència, coparticipació i cooperació de tothom, tiri endavant per a la millora de la col·lectivitat. Aquesta idea força, que el país és i serà per a tothom, esdevé transcendental per a l'èxit del procés. I el que és més important, per possibilitar una participació diversa i inclusiva de les diferents sensibilitats en la construcció d'un model social el més beneficiós possible per a les majories. El país que volem no respon només al patriotisme clàssic que hauria mogut tradicionalment els moviments independentistes o nacionalistes, de fet, en aquests moments nacionalisme ja és, a la pràctica, sinònim d'independentisme. Avui, dia, qualsevol forma de secessionisme respon majoritàriament a una voluntat d'independència pràctica o econòmica, per l'acarnissa-

ment de la crisi sobre el nostre benestar. En definitiva, la ciutadania percep l'espoli fiscal com a espoli social, la qual cosa explica que en el darrer cicle electoral hagin sortit reforçades opcions polítiques que associen sobiranisme i benestar, tot seguint la bandera d'un nou contracte social que permeti garantir un model social que permeti una mínima socialització de la riquesa.

Escrivem en la introducció que no es pot fer un nou país sense establir un nou contracte social. I la base d'aquesta afirmació té varis pressupòsits. No podem pretendre construir un país nou –i diferent– sense des d'un inici cosir-hi la cohesió com a concepte, així com les estructures per fomentar-la i els moviments socials per forjar els pactes de pau social i convivència que la facin realitat. Moviments socials nous i moviments socials vells que enfortiran la societat civil organitzada, que no sempre s'ha vist representada en la democràcia tradicional, i que tant d'auge social està guanyant.

De fet, el millor que pot fer la política per si mateixa és estendre un nou concepte de democràcia, prou participativa per tal que els que es veuen «vençuts» i els *outsiders* no en restin exclosos. No fer-ho comportarà inevitablement que la legítima indignació pugui esdevenir fàcilment instrumentalitzada per qui defensa l'estatu quo.

La salvaguarda de les conquestes més preuades de la societat «postobrera» no serà possible sense superar l'embat d'un estat que aplica de forma taxativa les directrius d'austeritat europea, però que, alhora, ho ha fet amb una rigidesa sense precedents a Catalunya i als Països Catalans en general. Aquest és el fonament essencial del qual veu ideològicament aquest sobiranisme social, que percep que la construcció d'un nou país en clau catalana és l'única opció de mantenir un model social sostenible.

En aquest eix ideològic, hi conviuen conviccions tan potents com la del dèficit fiscal i l'escassetat de recursos per mantenir serveis essencials, però també d'altres com la capacitat d'exercir les competències en tota la seva plenitud i abast. I lògicament, en clau progressista. De fet, és una finestra oberta a la deriva autodestructiva en què ha entrat l'Estat espanyol, tant per la monumental fallida econòmica com per les controvertides línies polítiques seguides pel PP i el PSOE. Una finestra oberta per on entren brins d'aire i d'esperança per a l'esperit progressista. I no només progressisme, perquè l'independentisme d'esquerreres –i podem dir que clàssic també– ha viscut tradicionalment en el terreny de les confraries d'estels rojos i en gran mesura, si bé no de forma exclusiva, en l'esquerra més dogmàtica.

Certament, transitem cap a «fer el fet» perquè la dreta i el nacionalisme de centre-dreta s'hi ha sumat. Però precisament ara que s'ha guanyat l'anomenada batalla ideològica, seria una derrota de les classes populars i dels més avesats guardians del calze de l'independentisme, que la visió de l'esquerra independentista no fos la que comandés en bona mesura la construcció de les parets mestres del nou país, del nou estat d'Europa. De la República Catalana.

Tant perquè no podem deixar ningú fora, com perquè el sobiranisme social producte del sobiranisme més pragmàtic o econòmic ha reeixit sociològicament, pot afirmar-se que la victòria del procés dependrà, en gran mesura, de l'èxit d'aquesta confluència de vectors. O dit d'altra forma, dependrà de l'èxit amb què sapiguem sumar la diversitat d'interessos i tal vegada comuns del conjunt de la ciutadania. Consensos de país, consensos elaborats sense dogmes però amb principis, sense pressupòsits previs però amb valors.

La connexió o confluència dels eixos social i nacional en la construcció d'un nou país no pot acceptar que el debat i la divergència del com ha de ser el resultat final hipotequi una desconexió d'ambdós eixos. Seria justament un contrasentit. I precisament per això, convé que la transició tingui un esperit de diàleg molt transversal, que es fonamenti en la societat civil i en la participació, com a principi, que es doni cabuda a la societat civil organitzada del país que, al capdavant, hauran de ser els usuaris reals del nou país: forces polítiques, sindicats, patronals, universitats, món associatiu i tota mena de moviments, clubs, entitats i col·legis professionals. En definitiva, tothom que s'hi senti cridat.

De fet, s'ha de forjar un pacte nacional per a la transició de forma urgent, en el qual es plantegin des d'una òptica molt oberta les bases del nou país. La transició nacional s'ha publicitat tal vegada de manera excessivament reduccionista i mecanicista, com si es tractés de la fórmula màgica amb què, d'un dia per l'altre, ho trobarem tot a punt per fer el ple a través del referèndum/consulta o de la declaració unilateral. Òbviament, en són el detonant, però no l'únic element que mobilitzarà les majories, que assegurarà el resultat final i molt menys que blindarà l'èxit del resultat final.

En un altre sentit, hi ha una idea que cal remarcar. La transició nacional té característiques de procés de construcció permanent —o de reconstrucció—, no alienes a com s'han hagut de superar les adversitats de la història del país, cert, però en tot cas, convé mantenir arrelada en l'imaginari col·lectiu la idea de considerar-nos una comunitat en permanent transició. En aquest sentit encarem temps d'incerteses i de molts interrogants, que ens obliguen a encaixar una realitat: el futur serà permanentment inestable i oscil·lant. I en aquesta lògica, com menys assentats tinguem els pressupòsits, més flexibles serem a adaptar-nos als reptes de cada moment.

B. De les estructures d'Estat

També s'ha aportat al debat la necessitat de construir les anomenades estructures d'estat, les parets mestres, les estructures més administratives: hisenda pròpia, seguretat social catalana, judicatura pròpia i d'altres. És un punt de partida, certament, però quan hi parem compte amb detall, ens adonem que el repte és de grans dimensions. I és que parlem de pensar, crear, idear formes d'organització i institucions pròpies

per a aquest projecte de país, que poden ser semblants o no a les que hem conegut –si tenim un nou país, mirem de fer diferent allò que no ha funcionat bé.

I parlem també de regular i legislar les estructures d'estat. De fet, un estat és bàsicament regulació i ordenació legal. Un estat és de dret quan garanteix principis fonamentals perquè així sigui. I la regulació és essencial. En tot cas, i més enllà d'aquest repte més de caire burocràtic, en el qual hauríem de procurar innovar en tot allò que fos possible per desburocratitzar el llegat, hi ha el consens i el pacte sobre què i com volem que neixin o es desenvolupin les institucions, l'administració, les dinàmiques de relació de la ciutadania envers el poder i, sobretot, els principis informadors que han de guiar tot l'entramat col·lectiu. Que no ens passi en el futur, a la ciutadania del nou país, que la legalitat es cruspeixi la legitimitat democràtica com ha passat i passa a l'Estat espanyol.

Convé insistir en la idea que la primera estructura de què s'ha de dotar la comunitat que pretengui convertir-se en un nou estat és la de la capacitat de gestar un bona concertació social i plural per consensuar el seu model social. En la concertació social entre agents i govern disposem de prou experiència i de suficients èxits com per ser optimistes. Cert és que ara es barregen factors diferents i escenaris distints, però també ho és que la capacitat d'assolir acords nacionals i grans acords ha estat gairebé un hàbit en el cas català.

Aquesta praxi és clau en el model que es proposa per al futur. De fet, el model que impulsa aquest assaig es basa en el consens. Si bé en altres èpoques s'havien atorgat fàcilment prerrogatives als poders públics per gestionar allò públic i els designis dels països, el fracàs fefaent del model econòmic i social provocat per la crisi financera i del deute comportarà la necessitat d'establir més mecanismes de control i, de ben segur, també la revocació de facto de la capacitat atorgada al poders públics per part de la societat d'autogestionar-se de manera endogàmica, d'esquena a la ciutadania. Parafrasejant Hessel, en la nova societat indignada, hi ha cada cop un teixit més implicat de persones i moviments que volen participar i, sobretot, hi ha necessitat de nous mecanismes de control i de revisió dels tradicionals. Aquesta creixent indignació o animadversió cap allò que fins ara ha planat en la gestió d'allò públic i col·lectiu, col·lideix de ple amb el procés de transició nacional, tot obligant, més aviat que tard, una reconstrucció, en la qual el consens, el diàleg i la concertació seran claus.

I, certament, aquesta estructura de base, que és etèria i més de principis que administrativa, i que beu en part d'algunes de les propostes que s'ofereixen en altres capítols, és la més senzilla de confeir. De fet, és tan senzilla que no penja de les competències actuals ni de les considerades exclusives de l'Estat espanyol. Només depèn de la nostra voluntat col·lectiva i no ens ha de semblar que va *de soi*. Depèn que ens posem d'acord a voler pactar per construir en comú, que repensem per actuar millor, que reubiquem competències per ser més eficients, que controlem més i que siguem molt transparents per bastir confiança que ens aju-

din en els consensos. D'això se'n té precedents de caràcter institucional en el món del treball. Efectivament, el Consell de Relacions Laborals, tot i les mancances competencials, actua com a taula de trobada i concertació social. Aquest rol hauria de permetre-li convertir-se en la primera estructura des de la qual es vertebrés el mercat de treball del nou país, tot esdevenint el pal de paller del diàleg social. En definitiva, l'espai des d'on redactar l'exposició de motius del nou contracte.

Com s'ha dit, el CRL, és imprescindible per a l'èxit del procés de la transició, però també és cabdal per tal de vertebrar el canvi cap a un nou model productiu. Qüestió a part mereix la consideració de l'òrgan de caràcter consultiu que hi ha en aquests moments, el Consell de Treball Econòmic i Social (CTESC). A diferència del CLR que és de caire participatiu i de diàleg, el CTESC exerceix una funció consultiva, prepositiva, tot emetent informes previs als tràmits legislatius que posteriorment són considerats en seu parlamentària. Aquest instrument, que s'integra en l'estructura que ha de fer realitat la concertació, en essència s'ha de mantenir, si bé caldrà revisar les fórmules de participació per tal de donar-li una més composició tècnica.

Quan s'ha intentat explicar la transició nacional i la construcció d'estructures d'estat, hi ha qui parla d'un full de ruta molt burocràtic, molt tecnocràtic, sense el qual res és possible, com si fos la mare dels ous. És cert que s'ha de muntar l'endemà institucional, però també ho és que en molts àmbits, des de l'avantsala de l'autonomisme ja s'han construït estructures reals d'estat, una mostra dels quals són els casos esmentats anteriorment al voltant del món del treball. Altra cosa és que s'hagin de reconvertir, de repensar, d'optimitzar, perquè vivim dies d'«economia de guerra». Però una base important, ja la tenim: mossos, televisió, ensenyament, sanitat..., tot un conjunt d'estructures que conformen un país al qual només li resta el reconeixement com a estat.

La transició nacional és un camí a seguir. Per fer-lo, però, cal un mitjà de transport i una infraestructura per a abans i per després. Hi ha un camí —cadascú que hi posi nom al destí—, però necessitem estructures, mitjà de transport i carretera per fer el trajecte, malgrat que alguns no puguin compartir que el viatge serà permanent. Els dos elements són previs doncs a l'arribada al destí.

Podem obrir el debat sobre quines d'aquestes estructures s'han de gestar ara i quines després. Debat que resulta ser de contingut bàsicament tècnic, del qual després n'extraurem propostes per a les lligades al mercat de treball. Ara bé, d'entrada cal deixar dit abans de posar-s'hi que, com més avançada tinguem la feina i les propostes, més profitós i rendible serà el resultat. La feina per a la transició, mai no és sobrer!

Hom pot creure que això de les estructures i del model de país ha de venir després, l'endemà, un cop ens haguem pronunciat democràticament i haguem exercit aquest preuat dret a decidir. La tesi, que hauríem de proposar, amb tot, és precisament la contrària. Quan abans encetem la construcció d'estructures i l'escenari de l'endemà, més participació col·lectiva, més pors s'esvairan i més diversificarem idees i propostes.

En definitiva, el debat al voltant de les estructures i de les bases del nou país és imprescindible per aconseguir nous viatgers, per acumular forces.

Per assolir l'èxit resulta imprescindible que el debat de les estructures s'encunyi amb la lògica de la concertació/pacte a fi de superar pors i fer arrelar conviccions al voltant de la necessitat del procés. Afegiu-hi la suficient transparència per permetre, com en tants d'altres projectes que s'enceten gairebé a diari, fer adeptes del «sí». En síntesi, la participació suma! De fet, la tesi defensada fins ara se centra en traslladar a l'àmbit més general les dinàmiques pròpies del diàleg social, i neix del convenciment que la confluència d'eixos social, nacional i civil es resoldran amb la gestació de consensos.

Les estructures d'estat en el cas del mercat de treball, si volem ser fidels als fonaments que es proposen per al nou mercat productiu, passen per garantir un sistema de funcionament que permeti fer ressorgir un teixit productiu òptim i alhora sostenible. Parlem, doncs, d'apuntalar l'educació, les universitats, la recerca i tot el conjunt d'elements que permeten l'existència d'un factor humà i un factor empresarial de primer nivell per encarar els reptes. Així doncs, les primeres grans estructures per les quals hauriem de treballar són els eixos troncats, essencials, de les polítiques públiques i de la política social, amb la perspectiva amb què ho fan els països reeixits, adaptada a la nostra lògica geoeconòmica i geosocial.

Molts models, fins ara sòlids, avui es qüestionen a Europa i arreu del món. Desconeixem què procurarà el futur, però com a mínim hem de titllar de reeixits els que han resistit la crisi sense devaluar i posar en escac i mat el seu model de benestar.

D'entre les estructures de caràcter institucional a debat, hem de posar sobre la taula el SOC, el Servei d'Ocupació de Catalunya. De fet, és l'estructura més important per crear un mercat de treball òptim. El SOC no ha de ser només un agent passiu que faci orientació a persones aturades o intermediació bàsica entre les poques empreses que creuen en un model centralitzat i potent de contractació i les persones. El SOC, en el nou país, ha de ser el veritable motor de les polítiques d'ocupació, dels observatoris del treball del nou model productiu. Ha de ser la veritable corretja de transmissió entre empresa i persones en tot allò que ateny a feina, ocupabilitat i requeriments competencials. El SOC ha de ser el gran organisme que vetlli per tal que el capital humà i social que envolta qualsevol model productiu competitiu estigui a punt quan arribi l'hora. I per fer-ho necessita anàlisi, introspecció, experiència, diàleg permanent amb les empreses, amb les universitats, amb les escoles, amb els agents socials i amb el conjunt de l'entramat sociològic que envolta el mercat de treball.

Avui per avui, lamentablement i pels dèficits acumulats, el SOC s'ha ancorat en el servei a les persones aturades i a qui per necessitat o obligació s'ha vist empès a utilitzar els cursos de formació i les sessions d'orientació. I els recursos són els que són i donen per al que donen. Nogensmenys, durant anys el SOC

ha actuat més com una repartidora de quotes de finançament de polítiques actives per permetre fer política local, que no pas política laboral.

No es qüestiona la capacitat que envolta el SOC. No només perquè té un gruix important de professionals amb un bon grapat d'anys d'experiència, sinó perquè han fet passos de professionalització molt importants que no sempre han anat acompanyats dels canvis organitzatius que els potenciessin. Parlem més aviat d'un canvi d'estratègia, d'ampliar el seu angular i l'enfocament: parlem de pilotar la xarxa d'oficines i la xarxa territorial de la manera més descentralitzada possible, tot conservant la línia estratègica i les directrius de país. Parlem d'un full de ruta en l'orientació de titulats universitaris. Parlem de donar directrius amb contingut tècnic i, per tant, amb l'anàlisi experta qualitativa per després vertebrar totes aquelles altres estructures d'estat que li són pròpies al mercat de treball: ensenyament, formació superior, professional, molt més enllà de la gestió de recursos propis per a la formació per a aturats o persones treballadores.

El SOC ha de convertir-se en la gran aposta per a un òrgan que, a partir del coneixement del mercat i de l'anàlisi de necessitats i realitats possibles, exerceixi la funció de prescriptor qualificat de com s'han d'exploitar les potencialitats i ponderar les incerteses que el canvi de model productiu ens imposarà. El SOC haurà de transformar també les seves tècniques, tot especialitzant més la seva tasca cap a l'ocupabilitat per competències, que cap a la capacitat professional. Ocupabilitat sustentada en les competències amb què es desgrana una determinada professió envers la tradicional capacitat professional en oficis clàssics. Aquest canvi exigeix introspecció, una relació molt fluida i porosa amb el mercat de treball i amb els protagonistes de l'oferta i la demanda, però també participació del món educatiu i universitari per adaptar els continguts acadèmics i curriculars.

En la formació, element essencial de les polítiques actives per transformar el model productiu, el SOC ha d'inclinar-se per economies d'escala, formació en línia, per continguts frescos extrets d'anàlisis competencials obtinguts de les necessitats més immediates de les organitzacions. En el mercat de treball ja no es poden fer prospeccions a llarg termini sobre professions de futur. De fet, la lògica dels oficis ha perdut força i en guanyen els professionals amb competències associades als llocs de treball que ocupen en cada moment. Això implica que s'ha d'actuar amb agilitat, flexibilitat i molta adaptabilitat a les demandes del mercat de treball en diàleg permanent i estable amb els agents que hi intervenen i que en poden donar bona mesura.

Ara mateix, trobem empreses que inverteixen recursos a formar persones en aquelles competències claus que els són útils perquè el mercat no les «produeix» i, alhora, fem inversió de recursos públics en formació que no sabem fins a quin punt serà valorada per l'oferta d'ocupació. Un contrasentit en moments de penúries econòmiques que s'ha de superar. El Consorci de Formació Contínua, òrgan tripartit que té com a funció gestionar la formació continuada, haurà de considerar també aquestes premisses.

La Inspecció de Treball, parcialment transferida, si bé és essencialment un òrgan de caire fiscalitzador, exerceix també una important tasca de mediació, i ha de continuar fent-ho en el futur. Resulta ser una funció important en el mercat de treball. Els seus tècnics experts, els inspectors i sotsinspectors participen d'una o altra forma en les institucions que arbitren el mercat de treball. I cal que es mantinguin i no es perdin uns agents altament qualificats que moderen amb la seva expertesa molts dels conflictes que apareixen. I, per això, representen un actiu.

La Seguretat Social Catalana ha de ser una administració pròpia amb garanties per afrontar els reptes futurs en matèria de protecció social. Es dedica un capítol al model de pensions, a la seva sostenibilitat en el marc d'un estat propi. Però l'administració de les pensions ha d'estar en mans d'un òrgan eficient que apliqui les noves tècniques d'administració electrònica –en aquest sentit, s'ha avançat força. Una administració, amb l'estructura justa i necessària, que vetlli per la caixa dels recursos del sistema sense hipoteques del passat, que actuï com a òrgan de tresoreria i gestió.

En aquest sentit, convé que la Seguretat Social Catalana sigui l'òrgan de gestió i administració de totes les prestacions de protecció social que s'atorguin al país, siguin contributives o no contributives, amb la conseqüent separació de fonts de finançament entre unes i altres i entre les diferents partides pressupostàries de cada un dels departaments que puguin existir en un futur. Ha d'actuar, per eficiència i economia administrativa, com a òrgan de gestió i registre centralitzat de totes les pensions i prestacions públiques, preservant les característiques i la funció social de cadascuna d'elles. I talment com succeeix en altres països –l'Estat espanyol mateix–, la Seguretat Social Catalana ha de tenir un patrimoni únic i separat de l'Estat provinent dels seus propis recursos, per salvaguardar el sistema, garantir el futur de les pensions, davant de les possibles adversitats de l'economia general del país.

Convindrà, articular altres estructures, si bé les esmentades en són les essencials. No es pot deixar de reiterar que la superestructura fonamental és la convicció que una bona inversió en determinats eixos és capaç de generar una base de persones competitiva i productiva per fer un país també competitiu, i que alguns d'aquests eixos són educació, universitats i política social.

Cal pensar en l'encaix internacional del nou estat amb els organismes internacionals relacionats amb el món del treball i les pensions. Institucions internacionals que resulten molt importants per la vertebració normativa, aspecte essencial per garantir drets de persones. Deixant de costat el debat de si ens integrarem dins de la UE o no, caldria veure, tant si l'escenari ens situa dins o fora, com es coordina el nou estat amb les diferents institucions comunitàries. Cal tenir present que els processos de globalització han comportat també la necessitat de confegir regulacions en temes laborals, de pensions o representació col·lectiva, que el nou estat hauria de preservar. I ben segur que, a nivell global, s'ha de garantir la participació en l'Orga-

nització Internacional del Treball (OIT) i subscriure els diferents convenis que donen sentit i una especial idiosincràsia al treball en la majoria de països desenvolupats. I, específicament, caldrà analitzar els aspectes relatius als convenis bilaterals en matèria de seguretat social per assegurar drets entre ciutadans d'uns i altres països. És evident que hi ha un fil internacional del benestar vinculat al món del treball, i ens hi hem de mantenir lligats. En aquest sentit, serà fonamental la negociació al voltant de com es segrega el sistema de seguretat social.



EL VALOR DE LA COOPERACIÓ I LA COL·LABORACIÓ A LA SOCIETAT DEL NOU PAÍS

En alguns passatges d'aquest relat hem abocat, tal vegada, certa dosi d'utopia. Fins i tot algú podrà considerar que s'ha estat naïf en atribuir-nos el plantejament d'un model idíl·lic, en què les persones per natura s'entenen, es comprenen, s'estimen i conformen societats de persones felices. No és pas això, l'única societat sense conflictes permanents és la de Huxley, però, és clar, es convertia en monòtona i alienant. Les societats, en el món real, evolucionen a partir del conflicte social, el qual si és gestionat des del diàleg permet la conformació de models més redistributius adaptats a les noves realitats. Quant al treball, com a principal element de socialització de les persones, un model de concertació només és possible si en lloc d'amagar els conflictes, els endreça de forma oberta, transparent i participativa.

Utilitzarem una faula filosòfica per explicar la lògica de tot plegat. Imma Tubella, exrectora de la UOC sovint explicava que, com més viatjava pel món, més d'acord estava amb l'afirmació que el futur només pot ser col·laboratiu, només es pot basar amb la col·laboració entre individus. En contextos d'incerteses, només amb consens i col·laboració serà possible sortir-nos-en. Bo i aprofundint en aquesta idea, encarem la dialèctica entre el darwinisme social i la contraposada teoria del recolzament mutu –o ajuda mútua– del filòsof i revolucionari anarquista rus Piotr Kropotkin. Kropotkin ve a explicar que mentre que en les societats abundants, en les selves, la llei del més fort endreça l'evolució, a les pauperitzades zones aïllades de fred glacial, on la vida és escassa i molt dura, aquest pressupòsit no

és possible. De fet, es recolza en investigacions científiques realitzades en estades a Sibèria sobre fòssils i teoritzava que en condicions extremes, només la cooperació «entreespecífica» o entre espècies fa possible la vida i l'evolució. Que sense un altruisme natural i la cooperació no hagués estat possible la continuïtat de la vida. De fet, la seva teoria del recolzament mutu o de l'ajuda mútua té com a pressupòsit una interpretació àmplia de l'evolucionisme darwinian, tot intentant demostrar que la cooperació i l'ajuda recíproca són pràctiques comunes i essencials de la natura, i que renunciar-hi, a més de fer-nos esclaus de la cobdícia, ens fa caure en la jerarquització, el despotisme i, a la fi de la vida, en situacions extremes.

Aquest pressupòsit s'ha traslladat a la teoria de les organitzacions, tot transformant l'ajuda mútua en cooperació, reciprocitat o intercanvi de recursos, habilitats, serveis, etc., per a l'assoliment de fites comunes. Aquest és el concepte utilitzat en les dinàmiques de treball en equip a les organitzacions, que comporta un benefici mutu per als individus que hi participen. I ens porta a l'escenari en què l'ajuda mútua, desinteressada inicialment, acaba essent recompensada, perquè se'ns retorna per mitjà d'un benefici comú, col·lectiu, molt més sostenible a llarg termini que el benefici individual. Com més ajuda mútua, més èxit en el resultat.

Més enllà de l'actualitat, vàlidesa i pressupòsits polítics de Kropotkin, que serveixen ara d'exemple, i que podem compartir o no, és innegable que en el món capitalista occidental durant dècades hem viscut a la selva de l'abundància, de la mateixa manera que és irrefutable que ara som en la més inhòspita terra del *permagel*, on els recursos són escassos i on la col·laboració es fa més necessària que mai. No podem construir un model millor sense que tothom hi posi el coll. Sense renúncies individuals contrarestades amb guanys comuns. Ho explicàvem en el cas de Nissan o de Renault, on les renúncies conjunturals s'expressen en la sostenibilitat i competitivitat del projecte. Són renúncies a privilegis només? Són pèrdues de quotes de benestar en sentit estricte? No són només això, és la constatació que en situacions extremes, hem d'estar oberts al canvi, que el canvi afecta guanys i renúncies, que les lleis de l'intercanvi en el marc del treball ja no es concreten en el «suma i segueix», sinó també, restant, dividint, permutant, en un moviment que necessàriament esdevé d'oscil·lació.

En tot cas, per tal que això sigui possible i el conflicte esdevingui un diàleg fèrtil, cal que tot plegat es produeixi en un context de transparència. Sense un contracte social al darrere, no es poden demanar renúncies a la ciutadania ni és admissible que algú pretengui jugar a la borsa amb els seus drets. Un contracte forjat en les confiança mútues que emanen dels models transparents més apropiats a la participació i a la coparticipació. Les clàusules, doncs, de l'ajuda mútua serien les aportades per la renúncia consentida i no imposada, per la via de la informació, el convenciment i l'anhel de bastir col·lectivament una versió de la realitat allunyada de la repressió i de la subversió. Des de la voluntat conjunta que neix quan es dota la negociació col·lectiva o la concertació social d'instruments de participació, de molta informació on tothom pugui prendre consciència que la pervivència del projecte, sigui societat, país o empresa, depèn de l'esforç de tots.

Les reformes dels darrers temps han imposat un retrocés en drets socials sense precedents. I el resultat final és contundent a l'hora de manllevar-los a milers de persones, que fa pocs anys no podien ni tan sols imaginar que pogués arribar a passar. Hem après que anar enrere com els crancs és una opció, sí, però hem pres consciència que ens l'imposen i que no és la idònia. La fórmula emprada dels retalls sobtats, indiscriminats, de les reformes laborals regressives torpedina les opcions de futur i ens situa precisament en la confrontació. Per això, ha de néixer un nou estadi on res no es defensi des del maniqueisme, des del blanc o negre, on no hi hagi guanyadors ni perdedors, on la flexibilitat i l'obertura garanteixi i ponderi drets amb el consens de tothom.

La col·laboració, doncs, és una crida a tots els que d'una forma o altra haguem de participar amb el nostre treball, capital, expertesa o confegint la regulació en el nou paradigma dels mercats moderns de treball. On la seguretat ho sigui per a tots, perquè neix de la capacitat demostrada de dotar-nos dels millors instruments i les solucions més innovadores en cada moment. A partir de la coparticipació, més o menys vertical, en funció de cada situació.

Model utòpic, doncs no es pot negar que conté una part d'utopia en la mesura que no es nega la lluita de classes, però d'igual manera en les societats avançades es pot aspirar a domesticar-ne part dels efectes gràcies al control i participació democràtics. Per això, és fonamental trobar la via de la concertació contributiva contraposada a la distributiva. És a dir, la possible entesa i el protagonisme entre parts no pot limitar-se a posar preu a la pau social epidèrmica producte d'un estricte intercanvi. Al contrari, ha d'intentar respondre a la construcció d'un projecte comú en què l'aspiració final no és altra que la de fer possible una societat socialment justa.

És a dir, una societat en la qual existeix una perenne transferència d'esforços, de recursos i de recompenses. Que aquesta transferència es faci en nom de l'equitat dependrà que la feblesa d'una de les parts de la concertació (les persones treballadores) sigui rescabada, doncs el punt de partida no és entre iguals.

Proposem que el nou mercat de treball o el nou treball, des d'aquesta lògica, es legítimi a través del compromís individual i col·lectiu de les persones, amb models de treball orientats a la col·laboració i cooperació, on es parteixi del principi de socialització de l'èxit i del fracàs del resultat del projecte empresarial o social, amb molta transparència i informació. On els retrocessos, si n'hi ha, siguin excepcionals i compartits.

L'èxit de la nostra economia en els propers anys haurà de raure en la capacitat que tinguem per comprometre'ns col·lectivament. I serà només possible quan hi hagi distribució dels esforços i sacrificis i, per descomptat, de la riquesa a fi de guanyar estabilitat i generar l'esperança de teixir un millor futur. La percepció d'injustícia creix a mesura que la ciutadania veu com es distribueixen els sacrificis de forma desigual. En conseqüència cal eliminar aquest *gap* en les percepcions, perquè posa en qüestió un dels valors essencials del contracte social; la percepció de justícia que el fa creïble.

Els sobiranistes o independentistes partim del convenciment, perquè talment com ningú no discuteix a la UE l'existència de tants mercats de treball com territoris homogenis o estats, que no es pot qüestionar tampoc des d'un punt de vista científic la necessitat d'un marc normatiu, institucional i d'inversió específic que doni cobertura al mercat de treball català. De fet, el major problema que ha tingut el mercat de treball català és, precisament, que, essent un mercat objectivament identificat, no ha tingut recursos ni competències per autogestionar-se adequadament.

Un estat propi que disposés de la capacitat normativa per definir un marc jurídic al voltant del treball, de l'emprenedoria i de l'economia social, com a instruments essencials per la distribució de la riquesa entre la ciutadania, podria estar en condicions de resoldre bona part dels nostres problemes. Un model competitiu i sostenible necessita indefectiblement el compromís de les persones, i no pot aspirar a reeixir sense la necessària inversió en benestar, reconeixement de drets individuals i col·lectius, tot fomentant un treball i economia que s'orienti a la productivitat, a l'eficiència productiva, i a la inversió recursos.

En efecte, quan obrim perspectives cap a d'altres models a nivell de la UE, ens adonem que els més competitius i productius a tots els nivells, també són els que més inverteixen en polítiques actives, en formació, en polítiques socials (en percentatge de PIB), els que regulen uns salaris mitjans i mínims més alts. Un clar símptoma, doncs, que la inversió en infraestructures passa per tenir en consideració que la primera i essencial és la social, que donarà lloc a un país competitiu. Que aquesta infraestructura no entengui d'explotacions, de sobrecàrregues imposades pels governs, d'unilateralitat en les decisions empresarials en el si de les empreses, de salaris baixos, de serveis públics privatitzats i inaccessibles, etc., esdevé fonamental, imprescindible.

I el compromís és possible si entenem que la riquesa derivada del retorn de l'espoli fiscal —que ha esdevingut en espoli social també—, ha de ser gaudit de forma col·lectiva, tot permetent inversions en benefici de la creació d'aquesta primera estructura social. La construcció del nou estat ha de ser, doncs, un factor d'impuls d'un model diferent, d'un model social de treball i emprenedoria obert, compromès, transparent, col·laboratiu, on tothom participi dels beneficis del model en condicions dignes. Atacar, en definitiva, qualsevol forma d'exclusió en l'accés a la distribució de la riquesa amb fórmules de benestar i de drets socials de nova generació. D'aquí neix la imprescindibilitat que el nou estat es doti d'un nou model productiu que, allunyant-se del que ens ha conduït en gran mesura a la situació actual, realimenti l'estructura industrial i empresarial del país.

Una bona manera de començar aquest periple de la transició nacional és, doncs, entendre que tot allò del que ens ha privat la pertinença a un estat espoliador ha de servir per teixir un model concertat que ens obri la porta cap un futur optimista. El nou país, la República Catalana, ha de ser per a tothom i fet per tothom. El treball és, precisament, el factor en què conflueixen tots els agents per poder fer-lo possible i real. I aquesta és la nostra gran oportunitat històrica.



Josep Ginesta (Sant Antoni de Vilamajor, 1968)

Es defineix com a treballòleg per la privilegiada visió del món del treball que ha tingut al llarg de la seva trajectòria professional, acadèmica i de participació política. Expert en gestió de persones a les organitzacions i actualment és director de l'Àrea Laboral i Capital Humà d'una consultora. A més de formació jurídica i en relacions laborals, és màster en Negociació i Influència per la Universitat de Berkeley. Ha estat director de Recursos Humans, Persones i Treball a la UOC, i és professor universitari en diferents disciplines sempre relacionades amb el món del treball. En l'àmbit polític ha participat en qualitat d'assessor i expert en diferents grups de treball i suport parlamentari.