



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Confederación europea de sindicatos

« El trabajo en Europa : ¿cuáles los desafíos y las perspectivas? »

Estudio sobre la temática « trabajo en Europa: ¿cuáles los desafíos y las perspectivas? »
que será presentado en ocasión del congreso de Atenas del 16 al 19 de mayo de 2011

Abril de 2011



Con la ayuda financiera de la Comisión Europea -

John Monks, General Secretary
Boulevard du Roi Albert II, 5 • B - 1210 Bruxelles • Tel: +32 2 224 04 11
Fax: +32 2 224 04 54 / 55 • e-mail: etuc@etuc.org • www.etuc.org

El trabajo en Europa : ¿cuáles los desafíos y las perspectivas?

(Reflexiones sobre el estudio audiovisual que será presentado durante el congreso de la Confederación Europea de Sindicatos)

Una observación preliminar a guisa de introducción: el trabajo no es el empleo.

El trabajo no puede reducirse a su mera dimensión económica, sino que ha de enmarcarse en una dinámica productiva de la que se desprende el sentido que atribuye el trabajador a su acción y a su reconocimiento colectivo. Si quien da las órdenes, o sea el que compra el trabajo, trata a menudo de reducirlo al mero respeto de las reglas prefijadas, a su evaluación y a su remuneración, este objetivo no podrá jamás considerarse como logrado. No por ello han de desdeñarse estas consideraciones, pero el reducir el análisis del trabajo apenas a esta esfera resulta engañoso. Hay que tomar en consideración la dimensión productiva del trabajo en su sentido más amplio, logrando con ello, aunque de modo sumamente modesto, una forma de transformar el mundo. Es a partir de este enfoque que podemos comprender, sin reducirlo a apuestas económicas, el valor psicológico del trabajo (la búsqueda de la realización personal) así como su valor social (en virtud del cual se obtiene un lugar en la sociedad). Es por ello que, en la actualidad, la temática del trabajo queda encubierta por la del empleo. ¿Cómo comprender mejor el uso que se hace de los dos términos y las consecuencias de este desplazamiento semántico¹?

La noción de empleo remite al reconocimiento social de la actividad productiva como un estatus. El asimilar el trabajo al empleo equivale al confundir la actividad laboral con el estatus que conlleva. Incide en esta simplificación conceptual el desarrollo del desempleo masivo de la década de los años 70. Desde esa época, el trabajo se ha identificado con el salariado, por lo cual, y con justa razón, nos han preocupado los

¹ Tomo como fuente de inspiración el texto de François Vatin presentado en octubre de 2010 con ocasión del congreso de la Asociación Francesa de Historia Económica, «El trabajo y sus representaciones: de la actividad a las instituciones sociales» y, en sentido más amplio, las reflexiones que correlacionan historia y sociología del trabajo in Thierry PILLON et François VATIN, *Tratado de Sociología del Trabajo*, Toulouse, Octares, 2003.

riesgos relacionados con el paro. Las políticas calificadas como « tratamiento social del desempleo » están abocadas a luchar contra la marginalización de quienes sean desligados de la actividad salarial, favoreciendo su reintegro, aunque fuere parcial, al empleo.

Estas políticas determinan aún hoy la manera en que se considera el trabajo en las sociedades europeas. En un primer momento, el desempleo fue concebido como una falta de trabajo a nivel macroeconómico (desequilibrio entre la oferta y la demanda) y a nivel social (una falta de reconocimiento). Es por ello que la teoría económica enfoca el trabajo eminentemente como una mercancía, mientras que para la sociología es el respaldo de una identidad social. Ahora bien, el análisis del trabajo no puede reducirse a la negociación de un contrato de trabajo, ni a la definición de una relación de empleo. Si fuera preciso reflexionar sobre una forma de socialización por medio del trabajo, éste no puede ser analizado prescindiendo de su carácter productivo no sólo en el marco de los flujos mercantiles y del salariado, sino también en un sentido más general.

De hecho, el « trabajo doméstico » no ha desaparecido en la época actual. Si, a claras luces, nuestras sociedades dependen esencialmente de los flujos mercantiles y del salariado, también es insoslayable que se basan en los intercambios « informales » y en varias entidades no comerciales. Todo ello puede ser considerado determinante para las condiciones y, a la vez, determinado por éstas, incluso la posibilidad de ejercer un trabajo asalariado.

Tanto hoy como en el pasado, resulta indispensable analizar el trabajo como actividad productiva reconocida socialmente, aunque no en modo exclusivo, desde el prisma del mercado para comprender las formas de su reglamentación jurídica, económica e institucional. No nos proponemos buscar las razones económicas ni proponer soluciones a estos problemas tan complejos, sino considerar en especial, en base a una perspectiva sesgada del estudio audiovisual expuesto, las dificultades de determinadas políticas a menudo definidas en términos de flexiseguridad. De esta manera, y a partir de estas reflexiones que no pretenden ser ni originales ni

exhaustivas, se podrá abrir el debate relativo a la posible reivindicación (o no), a nivel europeo, de nuevas « políticas del trabajo ».

I El trabajo en Europa expuesto a los riesgos de la flexibilidad

Un modelo de organización del trabajo perdurablemente en crisis

Los análisis del grupo de expertos encargado por la Unión Europea de estudiar las « transformaciones del trabajo en Europa » siguen siendo válidos en gran medida. Los elementos distintivos propuestos en 1999 parecen destacar cada vez más en la actualidad. El análisis de la situación del trabajo en Europa no puede hacerse sin tomar en consideración los mecanismos duraderos que trastocan desde hace más de 30 años un modelo de regulación socioeconómica instituido paulatinamente a principios del siglo XX².

Hemos asistido, a ritmo diferenciado, en todos los países, al cuestionamiento radical de un enfoque fordista de la producción de bienes manufacturados poco diversificados, fundado en la distinción entre la ejecución y la concepción del trabajo. Esta última se funda ante todo en el empleo asalariado de una mano de obra a menudo escasamente cualificada en el marco de contratos estables que, con frecuencia, son de duración indeterminada. El trabajo es considerado ante todo masculino, en el modelo clásico del obrero *breadwinner* (que trae el pan a casa, NdT), garantizado mediante la institución del mecanismo de la negociación social – a escala diferenciada - entre las empresas, los sindicatos y los Estados.

En toda Europa, la flexibilización de la relación laboral se plasma en la variedad de los contratos y en la ambigüedad cada vez más problemática entre la definición del « trabajo subordinado » y el « trabajo independiente ». Ahora bien, esta distinción ha constituido los cimientos de la construcción de un derecho laboral derivado de las obligaciones del derecho civil con el propósito de reconocer la desigualdad entre las

partes y de proteger a la más débil de ellas, a saber el trabajador. Desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919, el principio de esta protección ha sido aseverado solemnemente a nivel internacional: « El trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o un artículo comercial³ ».

Los sistemas de protección social establecidos esencialmente e después de la Segunda Guerra Mundial – resultando imposible referirse aquí, claro está, a la variedad de desarrollos históricos entre modelos “estilo Bismarck o Beveridge” - , se consolidaron en gran medida como respuesta y en simbiosis con el desarrollo rápido de un salariado caracterizado por la negociación de estatutos profesionales particulares. Su adaptación a las nuevas formas de producción es presentada actualmente como una de las soluciones para ajustarse al desarrollo de nuevas formas de empleo y de allí la definición de nuevos estatutos. Volveremos más adelante sobre este asunto cuando tratemos el problema de la protección de la « empleabilidad » de los asalariados. No obstante, una nueva definición de esta protección choca a claras luces con la dificultad general de concebir a nivel colectivo normas de trabajo y de « no trabajo». ¿Cómo lograr, por ejemplo, ponerse de acuerdo sobre el significado y la definición de las tasas de desempleo en un contexto de precarización creciente del empleo⁴?

Sin embargo, estos grandes modelos de cambio no deben llevar a creer en trastornos radicales y en la emergencia de modelos de gestión radicalmente novedosos tal como querrían algunos asesores. En el estudio audiovisual elaborado para esta ocasión, personas de distintos países dan testimonio de problemas consabidos. Se hubieran igualmente podido mencionar en la década de los 60 o de los 70; por ejemplo, el caso de Horst Detsch, un obrero electrónico, quien menciona lo agotador de una producción donde él es el eslabón de una cadena cuyo ritmo es difícil de aguantar y

² Alain SUPLOT (bajo la dirección de), *Más allá del empleo. Informe para la Comisión Europea. Transformación del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa*, París, Flammarion, 1999.

³ « Tratado de Versalles, Parte XIII, Artículo 427 » in BIT, (ed.), *Diez años de Organización Internacional del Trabajo*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 1931, Anexos.

⁴ Véase, por ejemplo, la obra de Jérôme GAUTIER, « De la invención del desempleo a su deconstrucción », *Genèses*, 46, marzo de 2002, p. 60-76.

cuya aceleración preocupa de modo insoslayable. Pese a algunos avances, Margrit Moring, una técnica industrial, subraya la brecha salarial persistente entre hombres y mujeres, además de la dificultad que encuentran estas últimas para que sean reconocidas sus competencias profesionales. Victoria Angulo, que trabaja en una agencia de viajes, repite lo del reparto de tareas y recuerda *Los Tiempos Modernos* de Charlie Chaplin al hablar no de una gran fábrica, sino de una pequeña empresa de servicios. Si esta diferenciación entre sectores es significativa al paso de una época, su testimonio nos recuerda también la subdivisión de tareas denunciada por las encuestas sobre la condición obrera de los años 60 o por novelistas como Italo Calvino quienes delatan lo absurdo de los ritmos impuestos en aquel entonces⁵.

Sin embargo, varios testimonios del estudio subrayan la creciente precariedad específica de las condiciones de empleo en Europa, especialmente en el momento del acceso al mercado de trabajo. Se percibe sobre todo al tener que aceptar contratos de duración determinada o formas particulares de contratos para los «jóvenes». Es lo que revelan, por ejemplo, los resultados de *la encuesta europea sobre las condiciones de trabajo de 2010* efectuada en el marco de la *Fundación Europea para la mejora de las condiciones de trabajo*, según la cual el 40 % de los encuestados menores de 30 años no dispone de contratos de trabajo de duración indeterminada, mientras que entre los encuestados de 30 a 50 años apenas el 20% goza de esas condiciones. Entre 2005 y 2010, estas proporciones no han cambiado mucho. Es más, los datos agregados encubren diferencias nacionales muy marcadas en relación con la naturaleza de las obligaciones relacionadas con los contratos de trabajo. Es lo que se destaca sobre todo en el cuadro nº 1: la diferencia, a parte de los efectos nefastos de la crisis económica, entre los resultados españoles y los británicos.

⁵ Emblemático de estos ensayos de los años 60 es el del sociólogo Alain TOURAINE sobre el trabajo en la Renault, *La Consciencia Obrera*, París, Le Seuil, 1966. En la misma época, Italo Calvino magnifica la visión quimérica del obrero explotado in Italo CALVINO, *Marcovaldo o bien las estaciones en la ciudad*, Turín, Einaudi, 1963.

Cuadro n° 1:

¿De qué tipo de contrato de trabajo dispone usted? (pregunta Q7)					
		Duración indeterminada	Duración determinada	Interino	Otros
Unión Europea de los 27	Menor de 30 años	60,4%	23,4%	2,8%	13,4%
	30 a 49 años	84,8%	9,5%	1,0%	4,8%
	50 años o mayor	86,0%	7,3%	,7%	6,0%
	Total	79,7%	12,0%	1,3%	7,0%
España	Menor de 30 años	42,4%	33,1%	5,6%	18,9%
Gran Bretaña	Menor de 30 años	76,0%	8,8%	2,6%	12,6%

Fuentes: *Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo de 2010*, población asalariada mayor de quince años, encuesta por entrevista cara a cara de una muestra de 40 000 europeos.

El estudio audiovisual permite señalar asimismo la existencia de una zona gris donde la limitación de los costes se logra en parte eludiendo la legislación social y los impuestos que exige.

Juan Manuel Domínguez Foez, trabajador temporal, se ve obligado, para hacer cuadrar el mes, a trabajar en negro. Nos recuerda el círculo vicioso que pueden entrañar esas prácticas. Esas actividades no le aportan experiencia profesional reconocida, por lo cual no le permiten encontrar un « verdadero » trabajo. El fraude en la carga social también es posible gracias al recurso, con frecuencia abusivo, a trabajadores calificados de « independientes ». Robin Simion, un publicitario de Bucarest, enuncia claramente las dificultades que plantean para los trabajadores esas actividades no asalariadas fluctuantes. Ante tales condiciones, le resulta difícil

concebir un futuro a largo plazo en base a su experiencia de trabajo. Un ejemplo sencillo lo corrobora. ¿Cómo justificar luego ingresos suficientes para conseguir un préstamo de algún banco?

Durante la encuesta, muy poco de lo que se desearía en relación con el trabajo coincide con la importancia que se le atribuye a escala europea o bien, desde un punto de vista negativo, cuestiona la creciente competitividad que exige la inserción en el mercado europeo. Claro está que las directrices políticas sociales y del empleo siguen siendo en amplia medida competencia de los Estados. No obstante, desde sus orígenes la construcción europea ha sido concebida también como un medio para coordinar las políticas laborales en el momento de la apertura de los mercados a la competencia. A veces, en contra de los propios sindicatos nacionales y del parecer de los trabajadores, esa Europa ha sido, a menudo de manera implícita, una « Europa social ». No es cuestión de que ello sea la panacea y que se zanje así este debate, sino más bien que sea motivo de sorpresa la amnesia histórica ante estos desarrollos en un momento en que por toda Europa se enardecen voces críticas contra la « Europa del mercado ».

La tradición y la necesidad de una « Europa del trabajo »

La desarticulación actual de las formas de trabajo y su duración hace pensar en la incertidumbre ligada al difícil advenimiento en Europa de una producción y un consumo de masa a partir de la década de 1910 hasta la Segunda Guerra mundial. Ese periodo fue marcado por la dificultad de articular los criterios lógicos de la producción a escala internacional con nuevas formas de control político y social. La comparación no viene al caso y no hay por qué sentir miedo, pero justo antes de la catástrofe de 1930 en Europa, eran numerosos los sindicalistas y los empresarios que se planteaban reflexiones sobre un acercamiento europeo como solución a la crisis del « proceso de producción ».

Los desequilibrios económicos y sociales que derivaron de la crisis económica de 1929 no pudieron ser tratados exclusivamente por los gobiernos nacionales. Se pensó en favorecer nuevas formas de cooperación económica y social. A principios de 1930, al margen de la Sociedad de las Naciones, se asiste a la elaboración de programas de grandes obras públicas para luchar contra el desempleo y constituir así lo que podría llamarse una « Bolsa Europea del Trabajo » con el fin de gestionar mejor los flujos de mano de obra. Esas iniciativas son consideradas como el primer paso hacia una «economía organizada » a través de negociaciones tripartitas destinadas a luchar contra la crisis económica y a preservar el desarrollo de las reformas sociales⁶. A pesar de no haber prosperado, dichas iniciativas mantuvieron cierta trascendencia en la concepción de una nueva posguerra y de los programas sociales fruto de los movimientos de resistencia europeos⁷.

De hecho, la Europa de los Seis de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero fue creada, por lo menos en parte, para responder a ese problema. Los asuntos relacionados con la producción fueron, desde el principio de las negociaciones, ligados a la convergencia necesaria de las condiciones de trabajo. Desde ese punto de vista, se puede decir que la CECA tuvo cuño social puesto que asociaba, en distintos niveles, la apertura de los mercados de bienes a la voluntad de reglamentar las condiciones de empleo en base a los mercados de trabajo, en especial durante la fase de instauración de los sistemas nacionales de seguridad social. El historiador Lorenzo Mechi ha logrado explicar el desarrollo muy precoz de una política de mano de obra en el seno de la CECA como también de medidas sociales específicas para los trabajadores migrantes⁸. En las décadas entre los años 40 a 60, el historiador Cédric

⁶ Sobre esos proyectos, véase Johann SCHOT et Vincent LAGENDIJK, "Internacionalismo Tecnocrático en el Periodo entre las dos Guerras Mundiales: la Construcción Europea mediante Autopistas y Redes Eléctricas", *Journal of Modern European History*, 2, 2008, p. 196-217.

⁷ Sobre el tema de la búsqueda de una estabilización económica, política y social durante las dos posguerras, véase la obra clásica Charles S. MAIER, *En Busca de la Estabilidad. Exploraciones en Economía Política Histórica*, Cambridge, Cambridge University Press, 1987.

⁸ Véase principalmente Lorenzo MECCHI, *La construcción de los derechos sociales en la Europa de los Seis (1950-1972)*", in *Memoria e Ricerca*, n. 14, septiembre-diciembre de 2003, dedicado a *Grande mercato e diritti sociali nell'Europa del Novecento*, a cura di B. Curli, p. 69-81.

Guinand analizó la instauración concomitante de los sistemas de seguridad social en los países de la CECA, demostrando la importancia de las interacciones a nivel tanto europeo como internacional, en particular en el seno de la OIT⁹. Aunque el « modelo clásico del derecho laboral » que menciona el informe Supiot ha permanecido muy diferenciado entre las naciones, igualmente ha quedado integrado, en sus elementos económicos y sociales, en el marco de las negociaciones europeas.

No cabe aquí retomar el hilo histórico del acervo social y de los procedimientos establecidos a nivel institucional. Sin embargo, durante el periodo que luego se llamó *el Momento Delors*, se pudo hilvanar la construcción de un verdadero « espacio salarial europeo »¹⁰. En efecto, el Tratado de Maastricht dio paso a desarrollos importantes en materia social: amplió los temas de competencia comunitaria que requieren la mayoría cualificada (salud y seguridad en el lugar de trabajo; condiciones laborales, reintegración de las personas excluidas del mercado de trabajo, información y consulta de los asalariados, igualdad entre hombres y mujeres). Permite igualmente a los interlocutores sociales negociar, a escala europea, acuerdos colectivos vinculantes. Esta ampliación de las competencias debía compensar un nivel de apertura adicional de los mercados y viabilizar una mejor regulación, tanto económica como social¹¹.

La posibilidad de este acercamiento progresivo entre condiciones de mercado y condiciones de trabajo parece estar especialmente en crisis en la actualidad. Desde el año 2000, la determinación de que las empresas entren en competencia y la integración progresiva de los mercados no han sido realmente acompañadas por la definición de una política integrada en materia de trabajo a la altura de estos cambios. Cabe entonces cuestionarse sobre esta posible fractura, o retraso, en la búsqueda de un frágil equilibrio en la construcción europea. El patrimonio social de

⁹ Véase Cédric GUINAND, *Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) und die soziale Sicherheit in Europa (1942–1969)*, Peter Lang, Berna, 2003.

¹⁰ Claude DIDRY et Arnaud MIAS, *El Momento Delors. Los Sindicatos en el corazón de la Europa social*, Peter Lang, Bruselas, 2005.

la construcción europea está lejos de ser desdeñable, en especial con relación a las importantes directivas sobre la salud y la seguridad en el trabajo. No obstante, este acervo parece ser ignorado por los ciudadanos europeos. Cuando los participantes del estudio se refieren a Europa, la representan con temor más que como una oportunidad.

Si Niklot von Bülow, un maestro de obra de Berlín, nos recuerda claramente la necesaria institución de normas laborales internacionales con el fin de regular los flujos de mano de obra, su testimonio está sobre todo relacionado con la difícil búsqueda de una mayor productividad en el mercado europeo e incluso a escala mundial. Juan Manuel Dominguez Foez ve su futuro en el trabajo en negro y habla de «pelearse contra los demás países», menciona una posible emigración, la necesidad de aprender idiomas y el ser competitivo en la misma medida que los demás europeos. Ion Vasile, un técnico de máquinas herramienta, desearía un aumento salarial, pero reconoce el problema de la falta de competitividad de Rumanía, y de su fábrica, respecto de otros países como Alemania. Lamenta la supresión de los puestos de trabajo en las industrias a causa del acceso al mercado europeo.

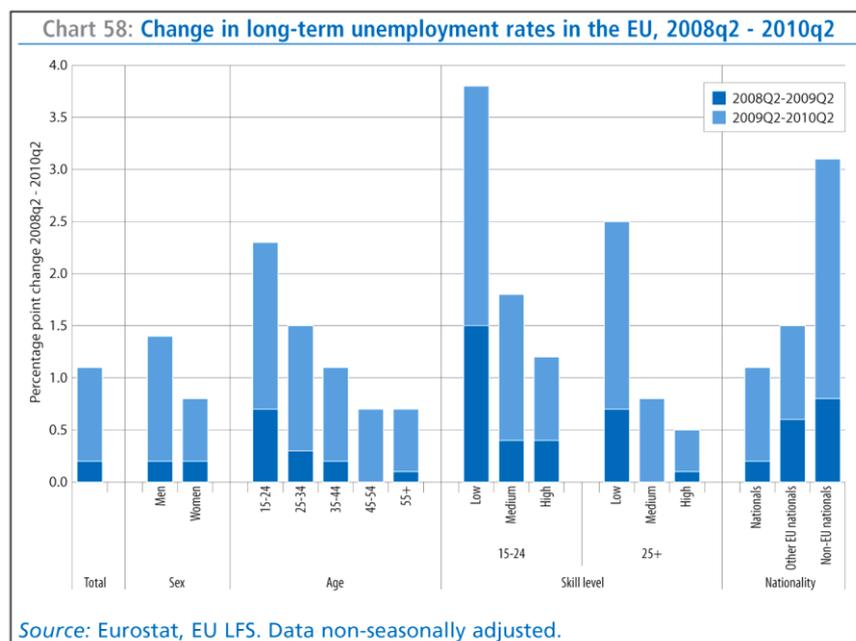
Estugul Ustuner, un obrero de Berlín, menciona la competencia de los inmigrantes de «los países del Este» dispuestos a trabajar por la mitad de sus salarios.

De hecho, la construcción europea aparece entonces como un vector de conflictos y un desafío de difícil superación, en particular para los trabajadores menos cualificados. En este periodo de crisis, son ellos lo más afectados por el pronunciado incremento del desempleo de larga duración en la Europa de los 27. Entre 2008 y 2010 se ha registrado un aumento de casi el 4% para los trabajadores menores de 25 años y con escasa cualificación.

¹¹ Recojo aquí parcialmente las observaciones de Janine GOETSCHY, «Un espacio salarial europeo, ¿está en ciernes?» in François VATIN (bajo la dirección de), *Le Salariat. Théorie, histoire et formes*, La Dispute, París, 2007, p. 227-242.

Gráfico nº 1: Evolución del desempleo de larga duración a partir de la crisis económica de 2008.

Cuadro extraído del *Informe sobre el empleo en Europa de 2010*, cuya versión en inglés es la única disponible.



La reciente crisis ha puesto de manifiesto la necesidad de una coordinación europea desde el punto de vista económico y financiero además de todas las críticas y expresiones de desagrado que ha podido suscitar. Sin embargo, las medidas sociales adoptadas, más aún que las demás, han ido llegando en orden definitivamente disperso. Por lo tanto, ¿qué sugieren actualmente las instituciones europeas respecto del futuro del trabajo en Europa?

Una estrategia europea para el «empleo» muy criticada

Las propuestas de la Comisión Europea, y su adopción parcial (y polemizada) por los Estados europeos han sido colocadas bajo el signo del neologismo y del oxímoron de la «flexiguridad». Se trata oficialmente de una «estrategia integrada destinada a

mejorar a la vez flexibilidad y seguridad en el mercado de trabajo¹² », aunque está muy impregnada por la idea de « seguridad mediante la empleabilidad ». En el marco de los cambios rápidos en las formas de producción, ya no es más el lugar de trabajo el que ha de garantizarse, sino ante todo la capacidad de conseguir cuanto antes un nuevo empleo. En vez de proponer una mayor regulación del mercado de trabajo, lo importante es acompañar, garantizar las transiciones entre los empleos para evitar en especial el desempleo de larga duración y la exclusión social que acarrea¹³.

Los especialistas en derecho laboral, además de numerosos sindicalistas, han criticado insistentemente los supuestos filosóficos y las implicaciones jurídicas de una « mano de obra a flexibilizar »¹⁴. Han hecho hincapié recientemente en los desequilibrios de los mecanismos instituidos por la Comisión. Dos experiencias nacionales constituyen el origen de la importancia asumida por este concepto: la de Países Bajos y la de Dinamarca¹⁵. La disposición de la Unión Europea no se destina a unificar las prácticas sino, en particular a partir del estudio de estos modelos, a una armonización mediante el « método abierto de coordinación ». De hecho, estos procedimientos han privilegiado a claras luces los instrumentos de flexibilidad en detrimento de una definición de lo que podría ser una « seguridad activa ». Es imposible recoger aquí las diferentes críticas de la « flexiguridad » y sus avatares, especialmente la postura de la Conferencia Europea de los Sindicatos sobre este

¹² Comisión Europea, «Hacia principios comunes de flexiguridad: Empleos más numerosos y de mejor calidad al combinar flexibilidad y seguridad », Bruselas, (COM), 2007.

¹³ Véase acerca de este enfoque, Peter AUER et Bernard GAZIER, *L'introuvable sécurité de l'emploi*, París, Flammarion, 2006. En lo relativo a esta visión crítica de la flexiguridad, retomo en parte las conclusiones de Jean-Marie BONVIN et Pascal VIELLE, «Una flexiguridad al servicio de las capacidades de los ciudadanos europeos », *Revue de l'IRES*, n°63, 2009/4, especial « Flexicurity, sécurisation des parcours professionnels et protection sociale », p. 18-33.

¹⁴ En lo relativo a las reacciones negativas del mundo sindical, M. KEUNE et M. JEPSEN, « Not Balanced and Hardly New: the European Commission's Quest for Flexicurity », Working Paper, ETUI-REHS, Bruselas, 2007.

¹⁵ Más particularmente sobre el caso holandés, T. WILTHAGEN et F. TROS, « El concepto de « flexiguridad ». un nuevo enfoque de regulación del empleo y de los mercados laborales », *Transfer, European Review of Labour and Research*, n°2, 2004, p. 166-187. Más particularmente sobre el caso danés, H. JORGENSEN et P.K. MADSEN, (eds.) *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for the European Social Model*, Copenhagen, DJOF Publishing, 2007.

asunto. Sin embargo, resulta importante analizar este tema con el propósito de subrayar la dificultad, a partir de esta vía así definida, que conlleva establecer aunque sea el esbozo de una « política europea del trabajo ».

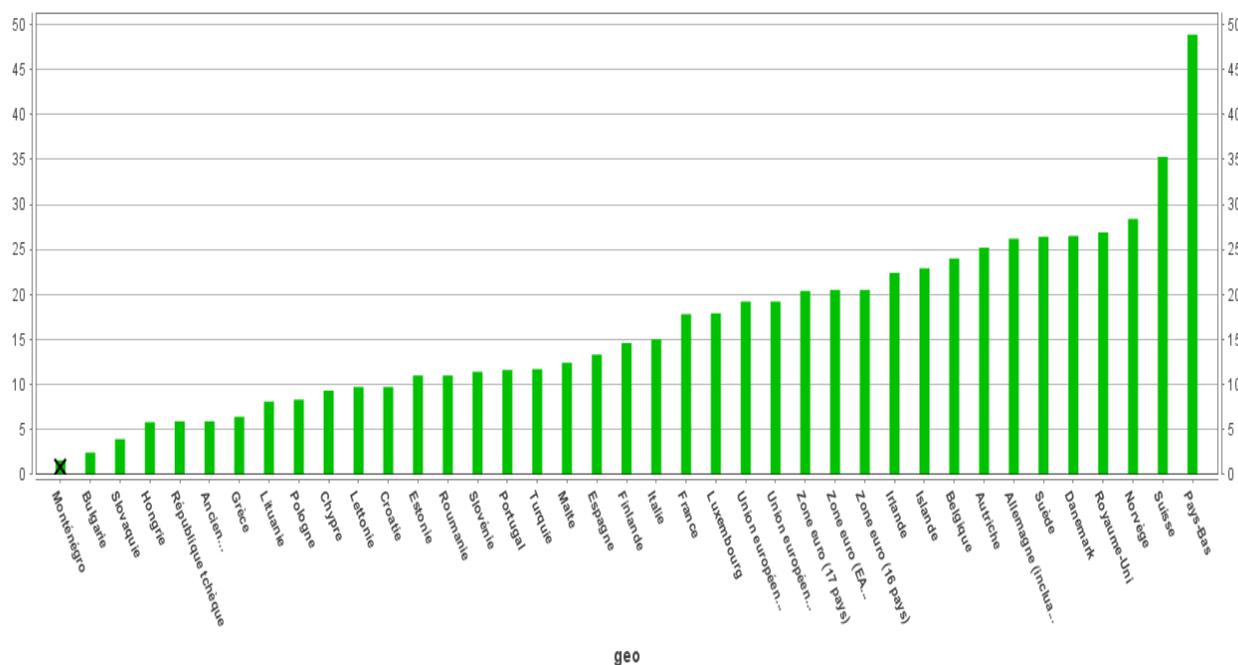
La idea de la « flexiguridad » tal como definida por la Comisión Europea, está relacionada con la búsqueda de las « mejores prácticas » en los sistemas sociales europeos, utilizando modelos de « benchmarking ». Ahora bien, diversos estudios recientes señalan cuán difícil sea comparar la eficacia de esas medidas ateniéndose a una definición demasiado sencilla de las condiciones de empleo y al objetivo de aumentar la tasa de empleo. La búsqueda de lo que constituye la eficacia relativa del nexo entre protección social y empleo, y entre flexibilidad y seguridad en los sistemas sociales nacionales, remite en efecto a un análisis demasiado general de las cuestiones sociales y del espacio reservado al trabajo en nuestras sociedades. El reducir una estrategia europea de convergencia a una mera « política del empleo » se convierte con frecuencia en pretexto para la flexibilización de los mercados de trabajo a nivel nacional¹⁶.

Los países presentados a guisa de modelos (Dinamarca y, más particularmente, Países Bajos) alían en la actualidad tasas de desempleo relativamente débiles con tasas de empleos parciales superiores a la media europea (véase el gráfico nº 2 de la página siguiente). El propósito que cabe aquí no es la crítica sistemática de las condiciones particulares de los acuerdos denominados «ganador-ganador» que proponen los partidarios de la flexiguridad en sus distintas versiones, sino el reiterar que esos resultados deben comprenderse en el marco de políticas de trabajo más globales¹⁷.

¹⁶ Véase Robert SALAIS, « La política de los indicadores. De la tasa de desempleo a la tasa de empleo en la estrategia europea para el empleo » in Bénédicte ZIMMERMANN (dir.), *Les sciences sociales à l'épreuve de l'action. Le savant, le politique et l'Europe*, París, Editions de la Maison des Sciences de l'Homme, 2004, p. 287-331.

¹⁷ Sobre este tema, Laurent DUCLOS, « La flexibilidad y la cuestión de seguridad adecuadas », *Revue de l'IRES*, nº63, 2009/4, especial « Flexicurity, sécurisation des parcours professionnels et protection sociale », p. 35-62.

Gráfico nº 2: Tasas de empleos parciales en Europa por países, en 2010 (porcentaje del empleo total)



Fuentes, Eurostat, *Se hace una distinción entre el trabajo a tiempo completo y el trabajo a tiempo parcial en función de la respuesta espontánea dada por el encuestado/ Es imposible hacer una distinción más exacta entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo debido a las variaciones del horario de trabajo entre los Estados Miembros y los sectores profesionales.*

Una verdadera búsqueda de esta combinación entre flexibilidad y seguridad implica la movilización de recursos importantes en términos de protección social. Supone una inversión a largo plazo en la calidad del trabajo, la educación, la salud, la formación y, por lo tanto, la competencia de los trabajadores. De hecho, el estado financiero de casi todos los países europeos insta a poner en entredicho la capacidad financiera de dichas políticas.

Por lo tanto, en este momento parece importante insistir en la necesidad de salir de una lógica exclusivamente en términos de empleo para volver a un enfoque del trabajo en un marco productivo y colectivo a la vez. ¿No será acaso éste el momento de plantearse esta cuestión y de reivindicar otras formas de acción a nivel europeo? A partir de esta visión en perspectiva del estudio audiovisual, intentaremos, desde

esta óptica, elaborar algunas consideraciones sobre el futuro del trabajo en Europa y alimentar así el debate.

II ¿Perspectivas europeas para un trabajo integrado en una lógica conjunta de desarrollo económico y social?

Análisis de nuevas situaciones de trabajo

La atención que corresponde a un enfoque abstracto del empleo impide en parte concebir un enfoque de nuevas formas de trabajo como « actos productivos ». ¿Qué significa hoy trabajar?, o sea, ¿cómo producimos y qué producimos? El trabajo contemporáneo es tildado de « abstracto » e « intelectual ». (?) Es con más frecuencia « terciario » y por tanto « productivo », es decir que afecta a nuestro entorno y lo modifica. Sin embargo, nos cuesta trabajo representarlo y reconocer las implicaciones de un trabajo que sea desmaterializado y desestabilizado a la vez. Por otra parte, diversos estudios, sobre todo de sociólogos, al examinar situaciones laborales complejas, han destacado la inventiva individual y colectiva ante estas exigencias en términos de producción¹⁸.

Para la mayoría de los trabajadores encuestados, el trabajo es ante todo un medio para ganarse la vida. Puede ser, y lo es con frecuencia, una fuente de sufrimiento y preocupación. Sin embargo, pese a las condiciones precarias, se desprende también el orgullo de producir cosas, ya sean materiales o abstractas. En un ámbito y condiciones laborales muy distintas, Pablo Egea Palomares también está orgulloso de su creatividad como diseñador gráfico. Trabaja sin jefe y gestiona él mismo sus contratos. Vincula su inventiva a esta independencia, pero el precio que paga es muy alto: no puede hacer ninguna previsión ni beneficiarse de cualquier protección. Esta situación no le parece viable a medio plazo, pero también puede considerarla como

una fase particular de su carrera que le permitirá luego exigir otra cosa. De la misma manera, el publicitario Robert Simion de Bucarest, o también Harry Rigall, responsable de marketing en Londres, admiten sacrificar cierta seguridad con tal de trabajar en lo que les gusta y poder poner en práctica algo creativo por lo variado de la demanda.

No por ello se han de asimilar por completo las formas de precarización a la búsqueda de una forma de libertad. Las situaciones laborales difíciles, así como la escasez de recursos, denunciadas por Laura Montoro López, cajera de supermercado de Madrid, o de Iraida del Valle-Iturriaga, camarera en un restaurante, no pueden ser asimiladas a los ejemplos precedentes. Sin embargo, una de las apuestas fundamentales en la reforma de los sistemas de protección social y en la búsqueda del nexo entre flexibilidad y seguridad, requiere que se tenga en cuenta la diversidad de tales situaciones y que se haga una buena gestión de ese espacio de libertad que también podrá dar sentido al trabajo desarrollado, a nivel tanto personal como colectivo, y permitir asimismo una forma de compromiso al ser productor de nuevas riquezas¹⁹.

Los estudios microsociológicos más próximos a las formas de trabajo se resumen difícilmente a esquemas muy sencillos en términos de «empleabilidad». Sin embargo, pueden despejar el camino a la lucha por un mejor reconocimiento de las competencias adquiridas, a la identificación de nuevas necesidades de formación

¹⁸ Véase, por ejemplo, las obras de Nicolás DODIER, *Les hommes et les machines. La conscience collective dans les sociétés technicisée*, París, Métailié, 1995.

¹⁹ Sobre esta cuestión general, Jean-Marie BONVIN, «Capacidades y democracia», in J. DEMUNCK, B. ZIMMERMANN (dir.), *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au de-là du libéralisme*, París, *Raisons Pratiques*, n°18, Editions de l'EHESS, 2008.

profesional y a la valorización de las lógicas de grupo que se propongan alcanzar una visión de trabajo, especialmente « no cualificado », intercambiable, maleable, que ha de tratarse en términos de flujos²⁰. Este nuevo acercamiento a la producción permite, con todo, hacer hincapié en los riesgos inherentes de ciertas formas de precarización subrayando en particular los problemas persistentes de la dificultad, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En efecto, las últimas estadísticas europeas revelan que la tercerización de las tareas apenas hacen un poco menos duras las condiciones laborales. Los malestares observados son diversos y aún mal reconocidos, pero existen de verdad. El control de los riesgos y la aplicación de las normas son, por otra parte, a menudo socavados por el multiplicarse de las actividades subcontratadas.

Según los informes de la *Fundación Europea para la mejora de las condiciones de trabajo* en base a la *Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo*, los trabajadores europeos continúan haciendo esfuerzos físicos o soportando imposiciones en la misma proporción que hace 20 años.

Las cifras permanecen relativamente elevadas. Encubren grandes disparidades aunque indican claramente la persistencia de una dureza significativa incluso en el sector de los servicios:

Cuadro n° 2:

Su trabajo exige posiciones dolorosas o desgastantes? (Q24A) - (Casi) todo el tiempo.				
Año		2000	2005	2010
EU27	Industria	24.8	22.3	21.7
	Servicios	15.5	12.5	13.2
	Total	19.0	15.8	15.7

²⁰ Véase el trabajo sobre grupos de empleadores de Bénédicte ZIMMERMANN, *Ce que travailler veut dire. Une Sociologie des capacités et des parcours professionnels*, París, Economica, 2011.

Fuente, Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo de 2010, *población asalariada mayor de 15 años, encuesta mediante cuestionario cara a cara, con muestreo de 40 000 europeos.*

Es imposible en este breve estudio recoger todas las iniciativas realizadas en este sentido ; sí cabe, en cambio, señalar que, ante todo y a partir de este análisis vertical, hay que reflexionar y negociar en diferentes niveles una articulación más adecuada entre condiciones de trabajo y protección social, y de allí el reconocimiento de «carreras » y « capacidades » profesionales. Sin embargo, a mi juicio este proceso tan sólo puede hacerse en paralelo con una reflexión sobre la reivindicación de nuevas normas de trabajo e incluso con el repunte de reivindicaciones más generales a escala europea en lo relativo a las condiciones de vida.

¿Solidaridad en la búsqueda de nuevos derechos y nuevas protecciones?

Las entrevistas con estos asalariados revelan una solidaridad en su trabajo y también mediante el mismo, no sólo en el marco de su actividad y sobre su lugar de trabajo, sino también, y más en general, por el afán de tomar parte en una labor colectiva contribuyendo así al establecimiento de una forma de bien común. Luminita Olteanu, una asistente social de Bragov, insiste en la satisfacción de ayudar a los demás. Ha elegido un trabajo que paga menos, pero donde se siente útil; lo que busca es un reconocimiento colectivo, donde haya « calor humano ». Carolina Jiménez Marugán, que presta servicios a las personas de Leganés, hace un trabajo agotador física y psicológicamente: ayuda a domicilio a personas mayores. Sin embargo, le gusta su trabajo porque su utilidad se percibe claramente y responde a las necesidades de una sociedad que envejece y que está desamparada ante los problemas de la dependencia de quienes ya no pueden contar con las formas tradicionales de solidaridad familiar.

No obstante, este enfoque del trabajo no está meramente vinculado a una especie de vocación, sino que se encaja también en la reivindicación de determinados ámbitos cuya lógica de flexibilidad, impuesta en parte por los tipos de producción, no puede ni debe aplicarse. En este sentido, Ewa Okon-Rocha, médico psiquiatra en un hospital público de Londres, denuncia la escasez de recursos crónica del sistema de salud y subraya los atractivos del sector privado, lo cual pone en jaque la idea de un acceso igualitario a mejores cuidados. Estas entrevistas se enmarcan, por supuesto, en una lógica de defensa de los servicios públicos y de los estatutos profesionales que entrañan. Con todo, pueden también ser analizados en el marco de la preservación de lo que podrían definirse « bienes colectivos »: la Salud, la Educación y la Cultura. En vez de verlos separados de la lógica productiva ni nada por el estilo, también se les puede considerar como factores determinantes - a medio plazo - de la capacidad profesional de cada individuo y, a la vez, de la transformación de formas de organización colectiva.

Este reconocimiento requiere una toma de conciencia colectiva de esa problemática. Lo que se planteará entonces no será la « desaparición del empleo » o el « fin del trabajo », sino la posibilidad de apoyar y ofrecer seguridad a los individuos considerados como los actores obligados de las « carreras profesionales » integradas en sistemas colectivos. Este proceso no podrá efectuarse sin una reflexión sobre las condiciones concretas de la producción de los distintos productos y sobre las dificultades inherentes que acarrea, en distintas escalas, la modificación de las condiciones de trabajo. Es esta la base de las reflexiones y de las negociaciones de numerosos sindicatos europeos acerca de una « seguridad social profesional ²¹».

²¹ Véase, por ejemplo, en el caso de la CGT, Jean-Christophe LE DUIGOU, « La seguridad profesional. Una utopía realista », *Analyses et documents économiques*, n°98, febrero de 2005, p. 44-49.

Claro está que es imposible en el marco del estudio resumir las reformas en curso o previstas en relación con los distintos sistemas de protección social. Con todo, vemos que se percibe claramente en Europa cierta evolución del derecho laboral relacionada no sólo con el reconocimiento de las «carreras profesionales», sino también con la garantía de las «capacidades profesionales». Por ello, la legislación francesa, al igual que el Tribunal Supremo, han consagrado recientemente la obligación que tiene el empleador de velar por el mantenimiento de la capacidad de tener un empleo de sus asalariados²².

Bénédicte Zimmermann ha demostrado, al estudiar las formas extremadamente flexibles de la organización del trabajo, la importancia de la movilización de referencias comunes para la ejecución concreta de la producción²³. Desde este prisma, toma como base la definición de Amartya Sen de un enfoque basado en las «capacidades», según el cual la capacidad remite al poder de realizar o de ser aquello a lo que se atribuye algún valor. No se enmarca simplemente en una lógica individual de realización personal, sino en determinadas formas sociales específicas que den lugar a lo que él denomina «libertad sustancial»²⁴.

Según esta óptica, no basta limitarse a acompañar los cambios de la organización del trabajo. El plantearse la cuestión de las «capacidades» lleva más bien a un cuestionamiento respecto de las condiciones del reconocimiento y del establecimiento de nuevas formas de solidaridad mediante la adopción de una definición amplia de lo que es el trabajo. Para ello hace falta reflexionar, en distintos niveles y en un marco tanto espacial como temporal, sobre la negociación de un proceso conjunto de desarrollo económico y social.

De hecho, al contrario de la «empleabilidad» impuesta por un mercado que supuestamente se autoregula, puede plantearse la posibilidad de cambios en la

²² Sobre estos temas desde un punto de vista más general, Simon DEAKIN et Alain Supiot (ed.), *Capacitas ? Contract Law and the Institutional preconditions of a Market Economy*, Hart, 2009. Sobre el análisis de la jurisprudencia, Alain SUPIOT, *L'esprit de Philadelphie*, op.cit., p. 139.

²³ Bénédicte ZIMMERMANN, op.cit.. *Ce que travailler veut dire. Une Sociologie des capacités et des parcours professionnels*, París, Economica, 2011.

organización del trabajo y de su articulación con la reivindicación de nuevos « derechos sociales ». Una ambición de tal índole tiene una dimensión normativa fundamental. ¿Puede o debe ser considerada como un problema europeo? ¿Acaso no es crucial no sólo recordar estos temas en un marco europeo, sino también, de cara al futuro, concebir esta solidaridad a escala europea²⁵?

¿Reivindicar una « justicia social » a escala europea?

Ante las transformaciones del trabajo, los informes de la Comisión Europea proponen como planteamiento la adaptación de los trabajadores a estas nuevas condiciones mediante el desarrollo de sistemas de seguridad social calificados como « modernos ». Una definición más ambiciosa en términos de « carreras » y « capacidades », al asociar lógica profesional y movilización productiva, no puede fundarse sino en una definición más extensa de los objetivos europeos en materia social.

La crisis económica que tuvo inicio en 2008 ha degradado la situación del empleo en la mayoría de los países europeos. En los casos en que los porcentajes del desempleo no han aumentado de manera significativa, ello se debe a menudo al recurso impuesto, o bien negociado, de distintas formas de tiempo parcial, por lo general a nivel de los sectores. Estas políticas de salvaguarda han sido objeto de concertaciones a nivel europeo en contadas ocasiones, siendo en gran medida consideradas como específicamente nacionales aunque en la actualidad la crisis económica sea presentada con frecuencia como atribuible, en parte, a las políticas de « desregulación » dictaminadas en Bruselas. Las instituciones europeas son presentadas entonces como el caballo de Troya de la « mundialización liberal ». La separación entre el nivel nacional y el europeo no tiene verdadero sentido cuando se

²⁴ Véase sobre todo Amartya SEN, « Capacity and well-being » in Martha NUSSBAUM et Amartya SEN, (ed.), *The Quality of Life*, Oxford, Oxford University Press, 1993.

²⁵ Sobre las dificultades de su utilización y, de cierto modo, la reformulación de esta noción en un marco europeo, Robert SALAIS, « Capacités, base informationnelle et démocratie libérale. Le (contre) exemple de l'action publique européenne » in J. DEMUNCK, B. ZIMMERMANN (dir.), *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au de-là du libéralisme*, París, *Raisons Pratiques*, n°18, Editions de l'EHESS, 2008, p. 297-329.

conoce el funcionamiento y el desarrollo histórico de esas instituciones. Sin embargo, parece ser urgente dar nueva definición a una agenda europea apta para responder a estas interrogantes y a estos temores. Las personalidades que concibieron la Comunidad Europea del Carbón y del Acero no actuaban por el mero afán de abrir los mercados y de desencadenar las consecuencias sociales que entraña. Estaban también marcadas por los ideales de la Resistencia y por la proclamación de los « derechos sociales » al finalizar la Segunda Guerra mundial. Pienso aquí obviamente al « Espíritu » de la Declaración de Filadelfia adoptada en 1944 por la Organización Internacional del Trabajo, como también a la inclusión de un « Derecho al trabajo » en algunas constituciones europeas.

No cabe aquí el reivindicar conceptos abstractos ni deleitarse con la nostalgia de las luchas ganadas en la década de 1940, o de los compromisos asumidos en la década de 1950, sino el plantear de nuevo la cuestión de las bases para la acción colectiva relacionada con el trabajo y las condiciones de vida de los trabajadores. Desde la óptica de lo que intenta defender la OIT a nivel internacional, ¿qué significa realmente, a nivel europeo, la garantía de un « trabajo decente » ?

Ante esta pregunta fundamental, las respuestas de principio son, por supuesto, de muy difícil elaboración, puesto que las diferencias económicas y sociales entre los países son exacerbadas por las consecuencias de la crisis. No obstante, las transformaciones del trabajo y de la protección social suscitan una reflexión europea no sólo sobre los factores determinantes de la « justicia social » en términos salariales, sino también, y más particularmente, sobre la salud, la vivienda, la educación y la movilidad. Aún así, mientras la crisis pone cruelmente de manifiesto la amenaza que supone para Europa la desestabilización de los mercados de trabajo, los debates siguen haciéndose principalmente a escala nacional.

¿Cómo dar visibilidad a esos debates que vinculan las movilizaciones y las negociaciones locales a los problemas más generales identificados a nivel europeo por los sindicatos? ¿No hay, desde esta óptica, nuevas formas de movilización que inventar? Para el futuro, y desde ahora, ¿lo importante no es y no será vincular la

elaboración de las « políticas laborales » al desarrollo de los atributos de una
« ciudadanía europea »?

Estudio realizado por Thomas Cayet

27 rue de la Rochefoucauld 75009 París – tel : 01 49 54 87 87 – fax : 01 49 54 87 89
campana.eleb@wanadoo.fr