

Lan-banaketa: gizarte-eredu alternatiboa/Reparto del trabajo: un modelo social alternativo



XIX. mendeko klasikoek, bere ekonomia-teoria aldizkakoetan, ezagutarazi digute teknologien aldaketak XXI. mende honetarako. Batzuek kritikatu dituzte eredu hauek aspaldikotzat eta ez-modernotzat hartuz. Ez dute erreparatzen xehetasunetan. Horregatik, galdetu behar diogu geure buruari jarrera neoliberalak defendatzen dituzten sistema eta oinarritzko lan-antolaketa garatu diren, bilgarri erakargarri saldu nahi dizkiguten ere.

Tamargarria da mende honetan, borroka ugari ostean, lehenengo industria-iraultzaren abiapuntu berean egotea, salbuespenak salbuespen. Ilustratzeko dauzkagu bai XIX. mendeko azken urteetako lanaldi luze haiek, bai XXI. mendean lan-zalutasunak posible egiten dituen lanaldi bukaezinak; azken horiei esker, gainera, enpresari orduak zor izaten bukatzen dugu.

Urriaren lehenean, 8 orduko lanaldia 98 urte betetzen ditu. Sindikatuek egindako erreferentzia-lorpena, bere oinarria mobilizazioa izana, mobilizazio horrek gizarteko garapenean eragin erabakitzailea zituen urteetan. Gaur egin, mobilizazio horrek bere ereduaren behar du berrikuntza; gure gizarteak, kapitalak abduzitura, nahiago du ez galtzea zorrak ordaintzea uzten dizkien kantitate gutxi hori. Hala ere, XIX. mendean bezala, mobilizazio horien oinarria gizartean dago, gizatasunaren garapenaren berezkoa dela, elkarkidetasun sorburuan oinarri izana. Sorburu hori lan-banaketaren teorian du oinarri, gizarte-eredu alternatibo batean zuzenean sustraitua.

Lanaren "norberaren errealizazioa"-ren zentzua aintzat hartuta, ukaezina da lan egiteko beharra bizitzaren legea bezala. Berretsi dezakegu, Bakunin erreferentziatzen hartzen badugu, lana izatearen eta pertsonaren garapenaren bermatzailea dela. Lanaren humanizazioa sindikatuek galdu ezin duten ostertzea da. Humanizazioa lortzen da oinarritzko beharrak eta bakoitzaren eta gizartearen beharrak asebate direnean. Horrela, gizarte demokratiko eta solidario bat altxatu behar da behar horiek ase ikusi ezin dutenen alde.

Datu errealak lana aldetik jarraitzen dute ziurgabetasun bidean langintzari dagokionez, baina ezegonkortasunari dagokionez nahiko zuhurra da. Zalantzarik gabe, banaketa-ikuspuntutik ezin da urritasun joera irauli ondasunen neurri birbanatzaileek lagunduta ez bada, baina bagara gai langabezi joera gutxitzeko, nahiz eta onartu behar "enplegu" hitzak dituen ustiapen baldintzak, soldatari lotuta, eta lan-banaketa berez ezin duela konpondu

langabezia bezain arazo larririk, joera iraunkorra duena.

Instituzioek jarraitzen dute lanbideen politika aktiboek hasitako bidean, azpimarratzen dutenak prestatu behar dugula lan-sartzean zailtasunak dituzten kolektiboak. Neurri horiek kapitalista hutsak dira, enpresarentzat derrigorrezkoak izanak, administrazioak hartu behar dituelako. Neurri horiek zailtasun handiz konponduko dute arazo nagusia.

Banaketaren neurriak, lanaldiaren murrizketaren filosofiaz eta baliabideen birbanaketaz indartuta, gaur egun langileak berritzeko bide egingarrienak dira; bai eskarmentu, bai jakintza baliozkotu ahal den lehenengo lanera sarbidean, kalitatea edo zerbitzuen dagokienez gehiagozko balioa ematen. Enpresentzako tresnak ere badira, industria-iraultza 4.0 horietako transizioak moldaketen erabaki traumatikoak eragiten dizkielako. Aztertu gabeko neurria da lanetik kaleratzeen aurka. TRWko CGT-LKN sailak lan-banaketa proposatu zuen kaleratzeen aurakako aukera bezala, bideragarritasuna bermatu zuen ikerketa ekonomikoak babestuta; horrela, enpresaren interesak desestali ziren.

Sindikalismoak tresna bat dauka lan-banaketaren neurrietan, gizarte era lanarekin loturiko arazo batzuei ateratze duinak eskaintzen. Horretarako beharrezkoa da guztien proposamena, lanaldi duinago batera bideratutako neurri horien elaborazioan administrazioari presioa eragingo diona. Saihestu behar dugu "apeta malgutzaillearen" zoriaren menpe jartzea. 8 orduko lanaldia ezarpenaren erreleboa hartzen, sindikatuak lanaldiaren murrizketaren aukera nabarmentzeko eginkizuna daukagu. Filosofia hau eraman beharko genuke lantegietara, aldaketarentzako elementu garrantzitsuak direnak. Osagarritzko neurria bezala, mobilizazioa indartuz, tresna bat daukagu aztertzeko. Negoziatio kolektiboak mugaketa asko daukala jakinda, lan-banaketa proposamenak eraman behar dizkiogu, hitzarmen kolektiboak banaketari erreferentzia esplizitua eduki dezan.

Los clásicos del siglo XIX en sus teorías económicas alternativas nos ilustran en las alternativas para este XXI de la tecnología. Habrá quien critique estas fórmulas por anquilosadas y poco modernas, sin reparar en el detalle, y por ello haya que preguntarse, si el sistema y la organización básica del trabajo que defienden las posiciones neoliberales, aunque nos lo quieran vender con una atractiva envoltura, han evolucionado. Siendo lamentable que en el presente siglo, después de caminos de lucha, nos encontremos, con las salvedades que correspondan, en el mismo punto de partida de aquella primera revolución industrial. Sirva para ilustrar, la comparativa de las largas jornadas de trabajo de finales del siglo XIX y las jornadas "interminables" que posibilita la flexibilidad laboral del siglo XXI, por la que, además, se termina debiendo horas a la empresa.

El primero de octubre, la implantación de la jornada de 8 horas, cumple 98

años. Conquista sindical de referencia, con base en la movilización en unos años donde la revolución de las masas suponía la decisiva influencia en la evolución social. Hoy esa necesaria movilización precisa de renovación en sus formas puesto que, como frecuentemente vemos, la sociedad abducida por el capital está más por no perder lo poco que le permite sostener el pago de las deudas contraídas. Y sin embargo, como en el siglo XIX, la base de esa movilización se encuentra en el sentido de lo común y de la colectividad, que es intrínseco al desarrollo de la humanidad, sustentada en el principio de solidaridad. Principio fundamental en el que se basa la teoría, enraizada directamente en un modelo social alternativo, del reparto del trabajo.

El trabajo: reforzando el sentido que de “realización humana” tiene la noción de trabajo, es incuestionable la “necesidad” de vivir trabajando como ley de vida, y podemos afirmar, tomando como referencia a Bakunin, que el trabajo es garante de la existencia y del desarrollo pleno de la persona. Bajo esta referencia un horizonte que sindicalmente no puede perderse es la humanización del trabajo, que se produce cuando las necesidades fijas y limitadas del sentido más primario y las necesidades sociales e individuales son satisfechas. Siendo así, una sociedad democrática y solidaria debe alzarse en favor de quienes no pueden ver satisfechas esta conjunción de necesidades.

Los datos reales en cuanto al empleo, continúan en una senda de incertidumbre en cuanto a ocupación, pero de certeza en cuanto a la precarización del trabajo. Obviamente desde una perspectiva de reparto no se es capaz de volcar una tendencia de precariedad, si no va acompañada de medidas redistributivas de la riqueza, pero sí lo es de contribución a reducir una tendencia de desempleabilidad, aun admitiendo la condición de explotación que el término empleabilidad, asociado a salario, guarda, y que el reparto del trabajo por si mismo no soluciona un problema tan grave como es el desempleo, de clara tendencia perenne.

Las instituciones continúan en la senda iniciada bajo las apuestas por las llamadas políticas activas de empleo, que insisten, entre otras medidas sustentadas en las subvenciones, en la formación para aquellos colectivos con especial dificultad de inserción laboral. Unas medidas intrínsecamente capitalistas que siendo una obligación de la empresa, son asumidas por la administración. Medidas que difícilmente logran resolver el principal problema.

Las medidas de reparto, reforzadas en la filosofía de la reducción de la jornada laboral y una redistribución de recursos, se sitúan hoy por hoy como la vía más factible en la renovación de las plantillas; del acceso al primer empleo en el que poder convalidar experiencia y conocimiento, dando un valor añadido en términos de calidad o de servicio. Son también una herramienta para empresas donde la coyuntura de transición en esa revolución industrial 4.0 les supone decisiones de adaptación traumáticas. Es una medida sin explorar frente a los despidos. La sección de CGT-LKN en TRW, planteó como alternativa a los despidos medidas de reparto del trabajo, con respaldo del correspondiente estudio económico que sustentaba la viabilidad de tal propuesta, destapando los intereses reales de la empresa.

El sindicalismo dispone en las medidas de reparto del trabajo una herramienta más con la que poder ofrecer salidas dignas a distintas problemáticas socio-laborales. Pero es necesaria una apuesta común que presione a la Administración en la elaboración de medidas que se encaminen al establecimiento de una jornada laboral más humana, importante causa que ha de llegar, y debemos evitar que se imponga al albur del capricho flexibilizador. Tomando el relevo a la implantación de la jornada de 8 horas, sindicalmente tenemos la importante tarea de incidir e insistir en la oportunidad de la reducción de la jornada laboral; retomando el factor movilizador referido, es necesario llevar esta filosofía a los centros de trabajo que como factor determinante de transformación social son el elemento sustancial de cambio. Como medida complementaria, reforzando ese factor movilizador, tenemos una herramienta por explorar. Aun sabiendo que la negociación colectiva presenta importantes limitaciones, debemos llevar a la misma propuestas de medidas de reparto, de tal manera que los convenios colectivos tengan una referencia explícita al reparto del trabajo.

Joseba Santesteban

Grupo de comunicación

CGT-LKN Nafarroa