

# El capitalisme i el món del treball

Ana Gálvez Mozo  
Francisco Tirado Serrano

PID\_00182149



*Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>*

# Índex

<b>Introducció.....</b>	<b>5</b>
<b>Objectius.....</b>	<b>7</b>
<b>1. La nova realitat del món del treball.....</b>	<b>9</b>
1.1. Flexibilitat interna .....	10
1.2. Flexibilitat externa .....	11
1.3. La flexibilitat i les noves formes del poder .....	13
1.3.1. La reinvençió discontinua de les institucions .....	14
1.3.2. L'especialització flexible de la producció .....	15
1.3.3. Concentració sense centralització .....	16
1.4. La precarització de l'ocupació .....	17
1.5. Dualització del treball assalariat .....	19
1.6. Reculada social .....	19
<b>2. La transformació de les institucions de protecció en l'àmbit laboral.....</b>	<b>22</b>
2.1. La desindicalització .....	22
2.2. Fonts de la desindicalització .....	24
2.2.1. Les reestructuracions empresarials .....	25
2.2.2. Les noves pràctiques de gestió empresarial .....	25
2.3. La reacció sindical nul·la .....	27
<b>3. Efectes psicosocials de la nova realitat del treball.....</b>	<b>28</b>
3.1. "Res a llarg termini": la nova organització del temps laboral .....	29
3.1.1. Horari flexible .....	30
3.2. La tirania del risc .....	31
3.3. Nous valors laborals .....	33
3.3.1. L'edat .....	33
3.3.2. Competències socials .....	35
3.4. La por al fracàs .....	37
<b>4. El retorn de la crítica del món del treball.....</b>	<b>39</b>
4.1. L'explotació .....	39
4.1.1. L'explotació en una societat xarxa .....	41
4.2. El capitalisme social i el món del treball .....	42
4.2.1. Visibilitzar tots els actors implicats en una xarxa .....	43
4.2.2. Remuneracions més justes .....	43
4.2.3. Igualtat d'oportunitats .....	44
4.3. La tornada de la comunitat .....	45

---

<b>Resum</b> .....	48
<b>Glossari</b> .....	53
<b>Bibliografia</b> .....	54

## Introducció

L'auge del denominat *capitalisme flexible* i de les societats neoliberals ha comportat, entre altres coses, una transformació profunda de la realitat del treball. Per ser més exactes, ha redefinit, fins i tot, la noció mateixa de *treball*. Els eixos que van caracteritzar l'activitat laboral fa un parell de dècades s'han dissolt completament.

Si fa escassament una generació un treballador podia aconseguir una ocupació que sabia que li duraria bona part de la seva vida, tenia certa protecció sindical i social, podia planificar la jubilació i calcular l'import fix dels ingressos que tindria amb aquesta feina, en l'actualitat, per contra, totes aquestes seguretats han desaparegut. I el motor d'aquest canvi ha estat l'anomenada *flexibilitat*.

Ara, es considera que un universitari acabat de llicenciar canviarà diverses desenes de vegades d'ocupació, haurà d'estar tota la vida formant-se i actualitzant-ne les competències, treballarà amb horaris partits, en ocupacions precàries i viurà enormes períodes de temps atrapat per la incertesa que genera el mercat. És a dir, viurà immers en una activitat laboral completament centrada en el present i en l'aquí i ara.

Examinar i valorar la relació entre el capitalisme flexible i el món del treball és la gran finalitat d'aquest mòdul. Pretenem mostrar la vinculació estreta que hi ha entre tots dos, les transformacions que el primer introdueix en el segon i els efectes que aquestes tenen sobre la vida i les relacions socials dels treballadors o assalariats.

Per dur a terme aquesta finalitat obrirem el mòdul sostenint que l'element principal que conforma la realitat actual del món del treball és el discurs de la flexibilitat. En aquest sentit, definirem el terme i detallarem tant els tipus de flexibilitat que s'estableixen com els tipus de transformacions que representen per al lloc de treball. Finalitzarem l'apartat detallant com la flexibilitat comporta una precarització profunda del món laboral i una reculada en la realitat social dels treballadors.

Immediatament, en el segon apartat, examinarem el fenomen de la desindiació com un exemple paradigmàtic d'aquesta reculada. Definirem els criteris que permeten identificar el procés de desindiació, n'analitzarem les causes principals i conclourem valorant la reacció sindical davant aquestes transformacions.

En l'apartat següent revisarem com la flexibilitat, i la precarització laboral i social que comporta, impacta en la vida del treballador. Les transformacions que s'hi donen per culpa d'aquests fenòmens es definiran com els efectes psicosocials de la nova realitat del treball. Sostindrem que aquests efectes s'expressen a partir de quatre grans eixos:

- 1) l'aparició d'una nova organització del temps laboral;
- 2) l'aparició del risc com a element que es torna quotidià al lloc de treball;
- 3) la implementació de nous valors laborals, com ara l'edat (primacia de la joventut enfront de les edats madures) i l'adquisició de competències de tipus social, i
- 4) la cultura de la por constant del fracàs.

El mòdul finalitza revisant els arguments més recents que ha trobat la crítica social per a denunciar les transformacions del món del treball. Sorprenentment, aquests arguments tornen a la noció d'*explotació* però en redefeixen el contingut temàtic. Aquesta recuperació del terme es caracteritza per dos elements. En primer lloc, es redefeix la noció d'*explotació* per a adequar-la a un món o una realitat que actua bàsicament a partir d'estructures en xarxa. En segon, la nova noció rebutja la idea d'"exclusió" que els últims temps s'ha imposat com a caracterització dels efectes de la precarització. Finalment, revisem les mesures principals que s'han proposat per a combatre els efectes de l'*explotació*.

## Objectius

Amb l'estudi d'aquest mòdul, l'estudiant ha d'assolir els objectius següents:

- 1.** Saber caracteritzar les transformacions que el capitalisme flexible ha introduït en el món del treball.
- 2.** Analitzar el fenomen de la desindicalització com a exemple característic de transformació de les institucions tradicionals de protecció del treballador en l'àmbit laboral.
- 3.** Comprendre els principals efectes psicosocials que comporta la nova realitat del treball.
- 4.** Conèixer la nova noció d'*explotació*.
- 5.** Integrar i sintetitzar les iniciatives principals que s'han proposat per a frenar les transformacions socials que implica la nova realitat del treball.





## 1. La nova realitat del món del treball

El desenvolupament del denominat *capitalisme flexible* i el creixement de les societats neoliberals han comportat una transformació profunda en el món del treball. Aquest ha perdut les característiques que presentava des del final de la Segona Guerra Mundial i s'ha anat perfilant amb unes altres que li atorguen un aspecte fins ara desconegut.

Tres elements generals caracteritzen la nova realitat del món del treball:

1) Les empreses han recuperat el control del món laboral que, com hem vist en el mòdul anterior, es va perdre al final de la dècada dels anys seixanta. Però, curiosament, aquesta recuperació s'ha vist afavorida per la cooperació dels mateixos assalariats.

Els assalariats han perdut el caràcter de classe o comunitat, és a dir, els elements que els definien transversalment com a possible totalitat o conjunt amb denominadors comuns, i gràcies a una barreja d'avantatges diferencials (les empreses tracten els assalariats de manera individual i no com a grup pel que fa a compensació salarial, promocions, incentius, etc.) i la por de l'atur han acabat per implicar-se lliurement i plenament en les tasques i les posicions que els prescriu l'empresa que els ocupa.

2) Tot això està directament vinculat al desenvolupament del **discurs de la flexibilitat**. Aquest trasllada sobre els assalariats el pes de la incertesa del mercat i els coresponsabilitza del bon funcionament de l'empresa i del manteniment a llarg termini del lloc de treball.

La flexibilitat es pot descompondre en una flexibilitat interna i una d'externa.

- La primera fa referència a una transformació profunda de l'organització del treball i de les tècniques utilitzades (polivalència, autocontrol, desenvolupament de l'autonomia, etc.) en el seu desenvolupament.
- La segona comporta una organització global del treball nova: apareix la denominada **empresa xarxa**. Aquesta està completament "aprimada" d'una multitud de serveis i troba els recursos de què manca a partir de la subcontractació i d'una mà d'obra mal·leable en termes d'ocupació (ocupacions precàries, interins, treballadors independents), d'horaris o de durada del treball (temps parcial, horaris variables).

3) Ha crescut una situació de degradació de la realitat econòmica, l'estabilitat professional i la posició social dels assalariats. A aquest fenomen hi ha contribuït un procés accelerat de desindicalització i un debilitament de les institucions tradicionals que actuaven com a protecció en l'àmbit laboral.

Aquesta situació de degradació impacta en el subjecte treballador i assalariat i li genera una sèrie de problemes psicosocials que transformen la manera d'entendre l'àmbit laboral, la manera de viure i de relacionar-se amb els altres que té.

En els apartats següents examinarem tots aquests fenòmens.

### 1.1. Flexibilitat interna

Com hem vist en el mòdul anterior, un dels elements que més destaquen en la crisi del sistema capitalista en la dècada dels anys setanta és la **crisi del taylorisme**.

Aquesta crisi va representar la posada en marxa d'una sèrie d'iniciatives que van buscar transformar l'organització del treball convencional i eliminar l'esquema taylorista dels tallers i les empreses. No obstant això, alguns estudis mostren (De Coninck, 1991) que, malgrat que durant la dècada dels anys vuitanta es va accelerar el ritme d'aquestes iniciatives, l'abast no és tan elevat com alguna literatura sobre gestió empresarial ens podria fer creure.

#### Exemple

Per exemple, es considera que una gran quantitat d'empreses petites continuen sent pre-tayloristes, mentre que les empreses industrials de mida mitjana continuen actuant amb aquest esquema i només les grans empreses han introduït canvis efectius que substitueixen el taylorisme per altres sistemes, com ara el toyotisme.

Segons autors com Linhart (1993), són les indústries de procés continu (automobilístiques, cimenteres, petroquímiques, siderúrgiques, etc.) i de mida gran les que han generat les ruptures més clares i evidents amb el taylorisme.

Paradoxalment, en altres sectors, com ara el tèxtil o la construcció, ha aparegut l'efecte invers: el taylorisme s'ha reforçat, especialment en els sectors que actuen en l'economia submergida. La imatge de sales enormes amb desenes de màquines de cosir treballant a l'uníson no és una cosa completament desconeguda en la nostra realitat més immediata.

Altres transformacions que s'han anat introduint a poc a poc durant la dècada dels vuitanta han estat la **polivalència obrera** i la **formació permanent**. La primera fa referència a treballadors que poden dur a terme la seva activitat en diversos llocs de treball i la segona a un interès per mantenir en una formació permanent els assalariats. I més recentment ha aparegut la producció just a



temps (*just in time*) i el desenvolupament de normes de qualitat de tipus ISO. Però, com hem vist en els casos anteriors, aquestes innovacions són més freqüents en les grans empreses i corporacions que en les petites i mitjanes.

Tot aquest conjunt de transformacions s'anomena *flexibilitat interna*.

## 1.2. Flexibilitat externa

Les transformacions anteriors del treball dins dels establiments han estat concomitants amb canvis profunds a l'exterior de l'empresa. En aquest sentit, es pot afirmar que han canviat els mecanismes de relació entre les empreses i la forma del propi teixit productiu.

Un dels primers fenòmens que s'observa en analitzar la implementació de la flexibilitat externa és el creixement de la **subcontractació**. S'estima que un 30% de la producció industrial actua sota aquest esquema de relacions laborals. Amb l'augment de relacions de subcontractació més estretes i duradores, les empreses tracten de reduir el nombre d'interlocutors en el procés productiu i de venda.

De fet, alguns estudis han mostrat que també la subcontractació s'organitza a partir de diversos nivells. Així, una gran corporació pot recórrer a un subcontractista de primer nivell, que al seu torn subcontracta un de segon nivell i així successivament. Com més complex sigui el producte final, més llarga pot ser la cadena de subcontractació. D'aquesta manera, es generen xarxes molt complexes que impliquen centenars d'empreses, treballadors per compte propi, etc.

La subcontractació implica l'externalització (*outsourcing*) de moltes funcions d'execució (neteja, seguretat, transport, restauració, etc.) que abans assumien les empreses o institucions públiques i privades.

Més recentment, han aparegut serveis externalitzats com els **serveis de conceptes** (gabinets d'assessoria, estudis, investigació, serveis informàtics, jurídics, etc.), que han substituït els equips interns i han permès a l'empresa que externalitza el servei beneficiar-se de fortes concentracions de coneixement expert. És a dir, les empreses dedicades a oferir serveis d'assessoria, investigació, etc. contracten exclusivament experts en la matèria; per tant, poden oferir a les empreses que contracten els seus serveis un coneixement profund i absolutament posat al dia sobre la matèria que ofereixen.



També s'ha d'esmentar l'aparició dels denominats *serveis de lloguer de béns*, que han alliberat les empreses del pes econòmic de manteniment que representa la possessió de béns immobles o material pesant. Així, en l'actualitat la pràctica totalitat de les empreses i les corporacions lloguen els immobles i treballen amb material subcontractat.

El creixement de l'externalització ha comportat el creixement paral·lel de la proporció de petits establiments d'ocupació o treballadors *freelance*. Aquesta és una de les raons que explica que el pes de les petites i mitjanes empreses hagi crescut des de la dècada dels anys setanta pràcticament a tots els països europeus.

En aquest procés destaca el fet que hagin augmentat exponencialment les empreses formades exclusivament pel cap d'aquestes.

L'exemple principal d'aquest esdeveniment es dona en la construcció. Hi proliferen les empreses de constructors formades només pel cap que subcontracta els obrers exclusivament quan tenen algun tipus d'encàrrec per fer i els acomiaden quan finalitza l'edificació.



Un segon fenomen és el **treball interí**, que ha crescut molt especialment en el sector serveis. En àmbits com la sanitat o l'educació és habitual trobar taxes de treball interí prop del 10%. És un tipus de treball que precaritza l'ocupació i genera desigualtats enormes en termes salarials, de drets i de condicions socials.

Tots aquests fenòmens, la subcontractació, l'externalització i el treball interí, apareixen en un context en què el teixit productiu s'ha transformat notablement. Els últims anys hem assistit al naixement d'estructures d'empreses que s'assemblen més a una xarxa que a la gran empresa de l'era industrial clàssica.

D'aquesta manera, l'aparició de moltes petites empreses, treballadors *freelance* o interins ens pot fer pensar que el teixit productiu està poc concentrat i disgregat. Tanmateix, això és una falsa il·lusió. Totes aquestes empreses o treballadors estan connectats en xarxes o grups que mantenen algun tipus de relació activa. Per tant, de fet, els diferents analistes constaten una concentració més elevada de l'activitat productiva.

Aquesta reestructuració ha anat acompanyada d'una modificació de les activitats i les especialitats de cada grup. Així, cadascun ha buscat una especialització que li doni una posició de força en el mercat i, de fet, els grups tendeixen, gràcies a aquesta especialització, a fugir de la competència.



Per tant, al contrari del que pot semblar, el denominat *capitalisme flexible* implica un enfortiment de les grans empreses i les grans corporacions que ara actuen com a xarxes disperses.

Tenim, així, grups cada vegada més grans, constituïts per una quantitat cada vegada més elevada de petites unitats que recorren, al seu torn, a una alta taxa de subcontractació. I molt al contrari del que indica el sentit comú, el capitalisme flexible contradiu l'esquema clàssic capitalista que aposta per **una lliure competència en el mercat**.

En el capitalisme flexible assistim al naixement de grans unitats empresarials com ara els hòldings, les corporacions internacionals o les multinacionals especialitzades en un únic producte. Aquestes unitats tendeixen a pactar preus entre elles o al monopoli abans que a la competència.

El quadre següent ens permet comparar el fenomen de la flexibilitat interna amb el de l'externa i resumir les característiques principals de cadascun:

Taula 1

Flexibilitat interna	Flexibilitat externa
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Substitució del taylorisme</li> <li>• Polivalència obrera i formació permanent</li> <li>• Just a temps</li> <li>• Normativa ISO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subcontractació</li> <li>• Externalització</li> <li>• Treball interí / <i>freelance</i></li> <li>• Empresa xarxa</li> <li>• Concentració del teixit productiu</li> </ul>

Els tipus anteriors de flexibilitat han canviat completament el món del treball. Concretament, segons l'opinió d'alguns autors (Boltanski i Chiapello, 2002), les conseqüències principals dels fenòmens de flexibilitat han estat quatre:

- 1) Transformació de les relacions de poder en les organitzacions i institucions.
- 2) L'establiment d'una precarització profunda de l'ocupació.
- 3) L'arribada d'una dualització del treball assalariat.
- 4) La fragmentació del mercat de treball i la reculada social.

### 1.3. La flexibilitat i les noves formes del poder

La transformació profunda que comporta la flexibilitat en les empreses i en el teixit productiu ha canviat, també, les noves formes de poder i control en el món del treball.

Segons Sennet (2000), les noves formes de poder que emergeixen en el capitalisme flexible es caracteritzen per tres elements:

- la reinvençió discontinua de les institucions,
- l'especialització flexible de la producció i
- la concentració sense centralització del poder.

### 1.3.1. La reinvençió discontinua de les institucions

El discurs de la flexibilitat planteja que les xarxes flexibles són més obertes que les jerarquies piramidals. És a dir, que l'empresa xarxa està més preparada per a afrontar el canvi que la fàbrica fordista. A la xarxa, com veurem en el mòdul següent, la unió dels nòduls és més flexible, es pot separar en part sense destruir o arrossegar les altres parts i admet la incorporació de noves unitats sense que això impliqui un gran trastorn per a la totalitat de l'organització. Per tant, el sistema és fragmentari i mòbil, i aquí resideix la seva capacitat d'adaptació a l'imprevist i al canvi.

D'aquesta manera, totes les unitats, tots els processos i totes les pràctiques dins d'una empresa (els rituals de treball, de relació, les oficines, els departaments, les relacions de comunicació, etc.) s'han d'adaptar a aquest nou model.

Per a aquestes coses, per exemple, s'han desenvolupat programes de programari<sup>1</sup> que permeten estandarditzar tots els sistemes operatius i visualitzar-los detalladament, de manera que es pot evitar ràpidament la duplicació d'unitats o eliminar les que no són eficients. Un dels efectes directes d'aquesta manera d'organitzar el món empresa és la reducció de llocs de treball. El lema d'aquesta filosofia és "**fer més amb menys**". Com ràpidament es pot apreciar, aquesta afirmació invoca el seu valor de veritat en la recerca d'eficiència dins de l'empresa.

<sup>(1)</sup>Un exemple seria el SIMS, programa pioner en aquestes activitats.

No obstant això, alguns sociòlegs (Scott Lash i John Urry, 1998) sostenen que el discurs de l'eficiència amaga una realitat caòtica que no obeeix a principis d'optimització dels processos productius. Aquests autors han argumentat que els canvis institucionals en una empresa, en lloc de seguir la trajectòria d'una fletxa guiada per l'eficiència, apunta en direccions diferents i de vegades conflictives.

Així, una unitat operativa rendible es pot vendre de sobte sense gaire lògica i uns quants anys després l'empresa mare tornar al tipus de negoci de què es va desfer amb aquesta venda. Altres vegades es duen a terme processos d'ampliació sense gaire perspectiva de futur o es fitxen directius de renom per als quals no hi ha un lloc clar o funció a l'empresa. Aquestes activitats erràtiques obeeixen a diverses raons:

- capricis personals dels responsables,
- lectures accelerades de la situació del mercat i del moment econòmic,

- operacions fetes a partir de simples rumors, etc.

De fet, aquests sociòlegs han definit el capitalisme flexible com el "final del capitalisme organitzat".

Com s'analitzarà en el mòdul següent, una de les característiques del capitalisme flexible és la **sobreabundància d'informació**. Les empreses, com els individus particulars, duen a terme la seva activitat en un mitjà caracteritzat pel moviment de quantitats enormes d'informació. Aquesta, moltes vegades, no es pot processar correctament, assumir amb rapidesa o entendre amb la facilitat que exigirien les transformacions del mercat. Per tant, les empreses no estan exemptes de la improvisació o el tractament deficient de la informació de què disposen.

### 1.3.2. L'especialització flexible de la producció

L'especialització flexible es defineix com un principi que tracta d'obtenir productes més variats cada vegada més ràpidament.

Aquesta possibilitat de canviar acceleradament la producció i el tipus de producte generat permet que les empreses s'adaptin amb més rapidesa a les fluctuacions de la demanda.

A través d'aquest principi, les empreses poden competir en un moment donat o, quan canvien les circumstàncies del mercat, col·laborar en la producció d'un determinat producte molt demanat en aquest moment. Aquest fenomen és molt típic en sectors amb productes de vida curta, com ara el sector del tèxtil, el calçat o la producció de peces de maquinària.



L'especialització flexible és als antípodes de la producció fordista. Les llargues cadenes de muntatge són substituïdes per equips de treball, els horaris constants i repetitius es converteixen en horaris flexibles i en tasques setmanals que poden anar acompanyades de períodes llargs de descans i variacions constants en les tasques i les responsabilitats assignades.

A més, aquesta forma de producció requereix una presa de decisions accelerada que només es pot donar en el grup petit i no en les grans piràmides jeràrquiques de l'empresa fordista.

L'especialització flexible s'ha pogut donar gràcies a la revolució en les comunicacions modernes. Les empreses gaudeixen, com veurem en el mòdul següent, de rapidesa en les seves comunicacions i d'un accés gairebé immediat a les dades d'un mercat cada vegada més globalitzat.



L'element que cal destacar en aquest procés productiu nou és la subordinació de l'estructura productiva a la demanda canviant del mercat.

És a dir, l'estructura empresarial es dissenya perquè es pugui emmotllar i modular en funció dels canvis que arribin de fora. L'exterior de l'empresa s'imposa sobre el seu interior.

### 1.3.3. Concentració sense centralització

Aquesta empresa amb forma de xarxa, que s'emmotlla fàcilment i ràpidament a les circumstàncies externes, permet una concentració del poder amb una característica nova: **no el centralitza**.

Un dels elements que apareix en el discurs legitimador de la nova organització del treball és precisament que descentralitza el poder, és a dir, que atorga als treballadors més control sobre la seva activitat laboral. No obstant això, la realitat desmenteix aquesta afirmació.

Els sistemes d'informació nous que s'implementen en les organitzacions i permeten flexibilitzar-les atorguen als directius, com a contrapartida, més informació sobre tot l'esquema organitzacional i, a més, una informació més actualitzada i gairebé a temps real.

Això es tradueix en un control i una vigilància de l'activitat diària de l'empresa més efectius i operatius que els que es donaven en la vella organització fordista.

A més, la concentració sense centralització genera dos fenòmens més en les relacions de poder que és interessant tenir presents.

- El primer és que l'existència d'una multitud de grups de treball crea la necessitat de persones que els condueixin o els liderin. Això multiplica el nombre de persones exercint tasques de control i direcció a l'empresa. Així, apareix la figura del comandament intermedi. Alguns sociòlegs (Harrison, 1997) han vist en aquest fenomen una sobrecàrrega de direcció que recau directament sobre els grups de treball.
- El segon és que l'especialització flexible estableix que la producció es controla a partir d'objectius o beneficis que cada grup o unitat decideix lliure-

#### Lectura recomanada

Recomanem la lectura del text següent:

**Bennet Harrison (1997).** *La Empresa que viene: la evolución del poder empresarial en la era de la flexibilidad*. Barcelona: Paidós.



ment com aconseguir. No obstant això, aquesta llibertat és fal·laç. Harrison (1997), entre altres autors, ha mostrat que les organitzacions rarament estableixen objectius fàcils d'aconseguir. El més habitual és que les unitats siguin pressionades constantment per a produir més i millor del que està a l'abast de la seva capacitat immediata.

#### 1.4. La precarització de l'ocupació

El capitalisme flexible ha comportat en matèria d'ocupació una precarització constant d'aquesta.

Les transformacions destinades a dotar de més flexibilitat externa les empreses han tingut com a conseqüència el desenvolupament per a una franja àmplia de la població d'una precarietat vinculada, o bé a la naturalesa de l'ocupació (treball interí, contractes de durada determinada, a temps parcial, variable, etc.), o bé a ubicar-la dins d'empreses subcontractistes. Aquestes són les primeres a patir els efectes dels canvis en les conjuntures econòmiques i, per aquesta raó, recorren amb molta freqüència al treball precari.

Les modalitats d'ocupació temporal s'han desenvolupat de manera considerable en la segona meitat de la dècada dels vuitanta. La **modalitat de temps parcial**, fenomen que afecta molt més la dona que l'home, també se suma a la precarietat quan no és fruit de l'elecció, cosa que en l'actualitat afecta a Europa el 50% dels homes. A més, s'ha de considerar que una part important dels contractes temporals també ho són a temps parcial, cosa que implica que totes dues fragilitats s'acumulin i incrementin la precarització.

Els contractes a temps parcial s'han convertit progressivament en un instrument clau de la flexibilitat.

És una modalitat que permet incrementar la presència de personal en hores de forta activitat i prescindir dels empleats quan es redueix l'activitat.

#### Observació

És molt freqüent en sectors com els serveis domèstics, la restauració i el comerç.

Alguns estudis clàssics (Lyon-Caen, 1980 o Voisset, 1980) han mostrat que des de mitjan anys vuitanta la multiplicació dels treballadors precaris és el resultat de noves estratègies de gestió de les empreses que es basen, d'una banda, a potenciar una nova política de contractació basada en **ocupacions temporals** i, de l'altra, a desenvolupar processos **de forta externalització** de la mà d'obra.

El resultat d'aquestes estratègies és que les empreses es desdibuixen com a ocupadores i, per tant, esquiven les responsabilitats associades a aquest procés. A més, com que aquesta activitat queda en mans de tercers que subcontracten, s'esbiaixa la lògica i la forma de l'ocupació normal.

Aquests estudis estableixen els procediments següents com a estratègies que permeten esquivar la lògica de l'ocupació normal:

- 1) L'ocupador limita amb antelació el temps del seu compromís. Així evita pagar indemnitzacions per incompliment.
- 2) S'intenta pagar un salari intermitent basat en les tasques fetes. Això desdibuixa la distinció entre *treballador independent* i *assalariat*. És a dir, la lògica que regeix en el procés productiu del treballador independent o *freelance* és traspasada a l'assalariat clàssic.
- 3) Es potencien les possibilitats que ofereixen les noves situacions jurídiques, entre les quals destaquen els contractes de pràctiques o l'ocupació formació.
- 4) Es recorre a les empreses de treball temporal que tenen una legislació especial en matèria de contractes.

No obstant això, aquesta precarització no és només resultat d'estratègies empresarials. Els estats, en el marc de polítiques que fomenten l'ocupació i redueixen el fenomen de la desocupació, s'han compromès amb la via de la flexibilització del treball des del final dels anys setanta.

Així, a gairebé tots els països d'Europa, i com a conseqüència d'aquests compromisos, progressivament s'ha suprimit el control administratiu de l'ocupació. En aquest sentit es pot dir que les lleis de regulació (per exemple, del temps de treball) han cedit espai i força davant els processos de negociació particulars de cada empresa amb els seus empleats. També val la pena esmentar que els estats han establert facilitats per a revisar a la baixa drets individuals i col·lectius dels assalariats, s'ha reduït la representació sindical o s'ha protegit el treball a temps parcial.

Per tant, quan es parla de *precarització de l'ocupació* es fa referència a l'auge d'un moment històric en què:

- 1) L'ocupació normal és substituïda per altres modalitats d'ocupació que no tenen molts dels avantatges de què estava dotada la primera.
- 2) Una bona part de les opcions de treball queden subsumides sota la lògica de la subcontractació.

#### Què és una ocupació normal?

Per a Lyon-Caen (1980) i Voisset (1980), una ocupació normal és el contracte de durada indeterminada, a temps complet, en un lloc de treball identificat i estable, amb possibilitats de promoció i amb els riscos socials coberts i presència sindical al lloc de treball.

## 1.5. Dualització del treball assalariat

Un altre efecte destacable de la flexibilitat és la **diversificació** de la condició contractual i salarial entre el personal ocupat en un mateix emplaçament.

Cada vegada és més comú que els membres d'una mateixa unitat productiva puguin dependre d'un gran nombre d'ocupadors i ser gestionats mitjançant regles diferents pel que fa a salaris, horaris, estatus, drets, etc. Aquest fenomen s'anomena *dualització del treball assalariat*.

El primer autor que va treure a la llum aquest fenomen va ser Jacques Magaud. El 1975, en un estudi que va fer història, va mostrar que un establiment francès amb 500 assalariats presentava una situació en què els assalariats depenien de deu patrons diferents: el personal d'oficina estava vinculat directament a una agrupació d'interessos econòmics; el personal de manteniment, a una societat de serveis; els assalariats de la cadena de producció, a la mateixa empresa; el personal de la cafeteria, a una companyia especialista en restauració; els vigilants, a una empresa de seguretat; el personal de neteja, a una empresa d'aquest sector; alguns quadres mitjans depenien d'empreses de treball temporal, etc.

### Lectura recomanada

L'estudi de Magaud no està traduït al castellà, però es pot consultar en francès a:

**J. Magaud (1975).** "L'éclatement juridique de la collectivité de travail". *Droit Social* (núm. 12, pàg. 525-530).

La dualització del treball assalariat no ha parat de créixer les dues últimes dècades. El fenomen sembla mostrar que en les empreses es consolida una estructura en què hi ha un petit nucli de treballadors que es consideren estratègics i per als quals es reserven les millors ocupacions i estatus, i un altre gran grup que es considera perifèric i accessori. Aquestes persones se subcontracten i solen patir les pitjors condicions laborals.

Aquest fenomen indica que es constitueix una "reserva" de treballadors que semblen estar condemnats a una precarietat constant, a una remuneració salarial baixa i a una flexibilitat extrema que els obliga a anar d'una empresa a una altra i d'una ocupació a una altra.

## 1.6. Reculada social

Si féssim un esquema que intentés captar amb una única imatge ràpida i immediata la situació actual de l'ocupació a les empreses, es caracteritzaria pels elements següents:

- 1) Substitució del contracte laboral clàssic per un contracte mercantil que signa un prestador de serveis. Això permet a l'empresa desempallegar-se de les constriccions imposades pel dret laboral.
- 2) L'externalització permet que l'empresa centre es desprengui de la seva responsabilitat en els casos d'accident o malalties professionals.
- 3) La sindicació s'ha reduït en un percentatge alt.
- 4) Els comitès d'empresa s'han reduït enormement.

### Correlació entre precarietat econòmica i familiar

Diversos informes (CERC: *Précarité et risque d'exclusion*, 1993) elaborats per institucions europees mostren una correlació alta entre precarietat econòmica i precarietat familiar. També mostren que el fenomen de la precarització econòmica implica retardar el moment de fundar una família, l'origen de problemes psicològics sobre l'assalariat o la impossibilitat d'elaborar projectes compartits a llarg termini.

Aquest esquema, el que assenyala ràpidament, i sense dubte, és una reculada important en la situació social dels treballadors.

Així, es pot afirmar que, en el cas dels treballadors immersos dins de la lògica de la subcontractació, que amb molta freqüència estan aïllats, no disposen dels recursos necessaris per a pressionar els ocupadors o resistir-s'hi quan les demandes excedeixen el marc legal. De fet, diverses investigacions (Aquain i altres, 1994) mostren que els últims anys ha crescut l'incompliment de la legislació laboral en les petites i mitjanes empreses i que aquest fenomen es generalitza a tots els països del denominat "primer món".

Com hem assenyalat anteriorment, les dificultats del mercat de l'ocupació han tingut conseqüències sobre les condicions de treball dels que tenen ocupacions de qualitat inferior, però, de la mateixa manera, han alimentat un procés de regressió social que afecta les ocupacions més estables o situades en empreses més sòlides.

Això es deu a diverses raons:

- La primera és que se signen convenis col·lectius que degraden les condicions laborals i que en altres èpoques no es podrien haver signat de cap manera.
- La segona, i relacionada directament amb l'anterior, és que el dret laboral ha deixat pas a un dret negociat en què les empreses individuals negocien amb els seus treballadors les condicions de l'ocupació. Això genera enormes diferències entre les empreses i entre els mateixos treballadors.
- Finalment, hem d'esmentar que ha crescut la intensitat del treball fet per un salari equivalent. És a dir, "es treballa més i no hi ha increment en la remuneració".

Hi ha diversos mecanismes que permeten aquesta situació:

1) En primer lloc, la precarització del treball i el desenvolupament de la subcontractació permeten pagar només el temps realment treballat, i deixar fora del temps remunerat tots els temps morts, els temps de formació, els descansos parcialment integrats anteriorment en la definició de la jornada laboral justa.

2) En segon lloc, la subcontractació legitima que l'empresa responsable de les comandes estableixi unes exigències en relació amb els proveïdors superiors a les que podria mantenir dins de la pròpia empresa. I aquest increment d'exigències es trasllada, de manera òbvia, directament a la mà d'obra sense oferir a canvi cap tipus de contraprestació.

3) En tercer lloc, es pot esmentar l'aparició de nous mètodes de gestió empresarial. S'hi estableixen diferències comptables en funció de les diverses responsabilitats que té cada treballador o dels objectius que s'aconsegueixen o es deixen de fer.

4) En quart lloc, hi ha les noves formes d'organització del treball, per exemple, el toyotisme. Aquest tipus d'organització tendeix a una situació en què s'optimitza completament l'esforç del treballador i s'eliminen els moments improductius. L'efecte no volgut d'aquest ajust és que s'acaba exigint indirectament un esforç més alt al treballador.

5) Finalment, hem d'esmentar la imposició de mesures estàndard de producció com les dictades per l'ISO 9000, que tendeixen a augmentar el temps de producció i l'esforç exigint al treballador.

I els treballadors no poden fer front a aquesta situació perquè, com veurem en l'apartat següent, tots aquests fenòmens i processos van acompanyats d'una transformació profunda de les institucions tradicionals que generaven certa protecció en l'àmbit laboral. Més concretament, van acompanyats d'un **procés de desindicalització** profund.

El quadre següent recull i compara les diferents mesures que apareixen en les tres conseqüències de la flexibilitat i que impliquen una transformació profunda del món del treball:

Taula 2

<b>Precarització de l'ocupació</b>	<b>Dualització del treball assalariat</b>	<b>Reculada social</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'ocupació normal deixa pas a altres modalitats d'ocupació.</li> <li>• S'imposa la lògica de la subcontractació.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es crea un petit nucli de treballadors que es consideren estratègics davant un altre de més gran que es consideren accessoris.</li> <li>• Apareix una reserva de treballadors condemnada a la condició del treball accessori.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es fragilitzen les condicions laborals de les ocupacions precàries i de les més estables.</li> <li>• Disminueixen les defenses socials en el món del treball.</li> </ul>

## 2. La transformació de les institucions de protecció en l'àmbit laboral

A partir de la dècada dels anys vuitanta s'inicia un procés caracteritzat pel següent:

1) El debilitament de la crítica social vers el desenvolupament dels nous esquemes d'operació del capitalisme (ens referim a la teoria social, filosofia, economia, etc.).

2) La pèrdua de força de les institucions tradicionals de protecció del món del treball.

Aquest segon aspecte queda clarament reflectit en la forta desindicalització que vivim en l'actualitat. I el primer en les dificultats enormes que troben els partits d'esquerra per a elaborar una alternativa ideològica clara i rotunda davant els postulats del capitalisme flexible i la lògica neoliberal.

Probablement, la desindicació és l'indicador més clar i rotund de la transformació de les institucions tradicionals que oferien elements de protecció en l'àmbit laboral. En les pàgines següents examinarem amb detall aquest procés i les seves implicacions per a l'assalariat.

### 2.1. La desindicalització

Des de la dècada dels anys vuitanta s'observa clarament que els sindicats perden implantació en les empreses, es redueix la seva autoritat entre els treballadors i cau la seva legitimitat social. De fet, actualment hi ha en una multitud de partits polítics i àmbits acadèmics una forta crítica i rebuig tant dels esquemes com del funcionament sindical.

Són quatre els símptomes que mostren l'inici i desenvolupament de la crisi sindical:

1) **El descens permanent del nombre d'afiliats.** Alguns estudis (Mouriaux, 1995) mostren que en l'actualitat, a la majoria de països europeus, la desindicació aconsegueix nivells que mai no s'havien conegut fins ara. Caldria remuntar-se als inicis del moviment sindical per a trobar taxes tan baixes. França, per exemple, presenta una reducció del 50%, Espanya del 60% i Portugal del 48%. Només alguns països com Bèlgica, Dinamarca, Finlàndia, Islàndia, Luxemburg o Suècia van experimentar lleugers ascensos de la taxa de sindicació durant els anys vuitanta.

2) **La desindicalització també es fa patent en les eleccions** per a elegir els representants dels assalariats en les seves instàncies de representació (comitès de treball, mútues, etc.). L'abstenció és elevada. En les empreses no es participa en aquestes eleccions o ja ni tan sols es planteja la possibilitat de crear aquesta representativitat.

3) **Una dada especialment rellevant és la taxa baixíssima de afiliació sindical que presenten els joves treballadors.** Aquest fenomen és especialment important a Espanya. La lectura d'això indica que s'estan produint dos fenòmens estretament relacionats. El primer és l'interès escàs que senten les noves generacions per l'activitat i el discurs sindical. I el segon és la desvinculació que aquestes generacions estableixen entre el món del treball i la necessitat d'articular institucions que ofereixin elements de seguretat o garanties davant els possibles excessos de les empreses i els ocupadors.

4) **La participació en les activitats sindicals ha anat disminuint des dels anys setanta.** Si bé els sindicats eren capaços de mobilitzar milers de persones en molt poc temps i en reiterades ocasions, aquesta capacitat ha minvat progressivament. De fet, en l'actualitat, la mobilització sindical és un dels enormes problemes dels sindicats. La convocatòria i la realització d'una vaga general, per posar-ne un exemple conegut, implica tal esforç per als sindicats que solen quedar exhaustos i sense més capacitat de mobilització després.

Els efectes que han provocat aquests símptomes són els següents:

- En primer lloc, s'ha imposat la **visió de l'empresa** sobre el món laboral. Quan es disposa de sindicats actius i fortament implantats en els espais de treball es pot traslladar a un pla més general i global (per exemple, a un àmbit autonòmic o nacional) la informació que procedeix de l'àmbit laboral local i fa referència a les condicions reals de treball dels assalariats. Però en l'actualitat això no és possible, atesa la fragilitat sindical i, per tant, s'acaba imposant la visió dels empresaris sobre la realitat del treballador en el seu lloc de treball.

De la mateixa manera, una inspecció de treball que no rep informació dels treballadors, perquè no tenen representació sindical i no s'atreveixen a proporcionar-la o no saben com fer-ho, perd la seva efectivitat i capacitat d'incidència per a millorar les condicions laborals. El resultat és que els drets dels treballadors se'n ressenten profundament.

- En segon lloc, cal dir que **s'han perdut els punts de protecció laboral** externs i aliens a l'empresa. Un dels avantatges principals que ofereix l'estructura sindical és proporcionar punts de suport externs a l'empresa, llocs de trobada, de participació, de consulta d'advocats i normatives jurídiques, socialització dels recursos per a protestar, mitjans per a la negociació, etc.



Si aquesta infraestructura desapareix, tota l'activitat associativa del treballador s'acaba fent sota el paraigua de l'empresa. Això implica, en primer lloc, que l'empresa torna a imposar els seus criteris i la seva visió de la situació i, en segon, que l'empresa té un accés immediat i privilegiat a la informació sobre la realitat de l'assalariat.

- Finalment, cal afegir que la desindició s'ha unit a tots els efectes socials que ha provocat el capitalisme flexible i ha contribuït a l'ascens de l'**individualisme**, la filosofia de "cadascú a la seva", la crisi de confiança en l'acció política i un cert descoratjament que tendeix a observar en la situació laboral actual una realitat difícil de transformar.

En resum, la desindició implica l'avenç de la perspectiva de l'empresa davant l'opinió de l'assalariat. I significa, de la mateixa manera, que l'assalariat perd elements per a resistir enfront de situacions de demandes abusives o il·legals per part de l'empresa.

## 2.2. Fonts de la desindicalització

Quan es busquen les fonts de la desindició profunda que acabem de descriure, és fàcil pensar en la repressió sindical. Aquest és un fenomen que existeix des del naixement dels sindicats i que mai no ha deixat d'estar present en el món del treball.

No obstant això, són nombrosos els estudis que indiquen que la repressió de l'activitat sindical no és un element rellevant en el procés de desindició. Les fonts d'aquesta desindició s'han de buscar en les reestructuracions empresarials i en les noves pràctiques per a gestionar-les.

### **Robert Linhart**

Robert Linhart (1978) descriu en un estudi clàssic les diferents pràctiques repressives que s'utilitzaven a França contra els vaguistes a la dècada dels anys seixanta. Entre aquestes pràctiques destaquen:

- 1) Convocar de manera individual els vaguistes immigrants per a explicar-los que les vagues eren pràctiques il·legals.
- 2) Amençar amb l'acomiadament.
- 3) Notificar que es vigilaven i es fitxaven els vaguistes.
- 4) Tancar els capitostos als tallers.
- 5) Atorgar primes als treballadors que es negaven a anar a la vaga.



### 2.2.1. Les reestructuracions empresarials

La primera font de la desindicalització s'ha de buscar en les profundes reestructuracions empresarials que implica el capitalisme flexible. Com ja hem vist, una conseqüència és l'atur i l'ocupació precària.

La precarització del lloc de treball elimina la combativitat dels treballadors i la seva tendència a sindicarse.

La taxa de sindicació entre els treballadors precaris no arriba al 3% (Groux, 1998) i, òbviamment, s'abandona el sindicat quan es perd l'ocupació. Aquest fenomen comporta que la patronal es mostri més exigent amb les referències socials dels demandants d'ocupació. És a dir, es prefereix contractar una persona no sindicada abans que una de militant.

Un altre efecte de les reestructuracions és la transferència d'ocupació cap a les petites i mitjanes empreses. Se sap que les institucions representatives i els sindicats creixen proporcionalment a la mida de l'empresa.

Quan les grans corporacions empresarials es fragmenten en petites unitats i externalitzen bona part de les seves funcions, l'activitat sindical pràcticament s'anul·la.

La mobilitat dels treballadors és un altre element que contribueix a la desindicalització (Labbé, Croizat i Bevort, 1989).

Quan el treballador s'ha de desplaçar entre diferents centres de treball o fins i tot es desplaça en l'estructura de l'organigrama de l'empresa contínuament, els llaços sindicals es trenquen i no es tornen a restablir.

A aquest element caldria afegir la **desintegració de la comunitat de treball** mitjançant l'ocupació en un mateix espai de treballadors procedents d'empreses i subjectes a diferents estatuts i mecanismes de control productiu i salarial. En aquestes circumstàncies: com es pot instituir la representació organitzada dels treballadors? És pràcticament impossible, perquè la definició dels problemes de cadascun d'aquests assalariats mai no serà equivalent i comuna.

### 2.2.2. Les noves pràctiques de gestió empresarial

L'arribada i la posada en funcionament, a la dècada dels vuitanta, de noves pràctiques de gestió empresarial és el segon gran factor que contribueix a accelerar el fenomen de la desindicalització.

#### Exemple

Per exemple, diversos estudis mostren que el 90% dels treballadors en empreses amb menys de vint empleats no tenen cap tipus d'activitat representativa davant la direcció o militància sindical.

1) La primera d'aquestes pràctiques que mereix atenció és la **individualització dels salaris**, que consisteix que una o dues vegades l'any l'assalariat fa un balanç de la seva situació a l'empresa amb el superior jeràrquic directe. Després d'aquesta avaluació es renegocia la remuneració salarial.

Aquest simple exercici té unes enormes implicacions:

- En primer lloc, contribueix a enfortir el paper dels caps o dels supervisors directes.
- En segon lloc, significa que els treballadors estableixen comparacions i diferències entre ells. Per tant, elaboren judicis sobre l'acompliment del company. En haver de fer això, perden la capacitat per a unir forces i reivindicar elements comuns.
- Finalment, s'estableix un llaç fort de dependència entre el cap directe i l'assalariat.

Mentre que la remuneració depèn d'aquestes avaluacions, amb el supervisor desapareix la capacitat crítica respecte del treball d'aquest.

En suma, la solidaritat horitzontal entre els treballadors és substituïda per una solidaritat més vertical entre l'empleat i el cap directe.

2) La segona pràctica que hem d'esmentar fa referència als cercles de qualitat, els grups d'expressió dels treballadors i tota una gamma àmplia de tècniques de relacions humanes implementades per la psicologia i sociologia de les organitzacions que han facilitat la comunicació entre els treballadors i la direcció del centre de treball.

Aquesta pràctica ha permès que l'empresa estigui permanentment informada de les reivindicacions i dels malestars dels treballadors. Per tant, hi pot actuar ràpidament i localment, solucionar friccions que apareguin o fins i tot implementar mesures per prevenir-les. Tot això ha permès que els sindicats i les associacions locals de treballadors perdin efectivitat i sentit en el paper de defensors dels drets dels treballadors.

3) La tercera pràctica té a veure amb els mecanismes recents d'implicació total de les persones en el seu treball. Ens referim als cursets permanents de formació, l'assumpció de decàlegs de funcionament de l'empresa, el desplegament de tècniques de motivació i sistemes ideològics que busquen convertir el treballador en un seguidor fidel de la corporació. Tots aquests mètodes temperen la conflictivitat a l'empresa i esbiaixen l'activitat sindical.

En definitiva, les noves tècniques de gestió empresarial sota la consigna de millorar la comunicació a l'organització han erosionat la relació entre els mateixos treballadors i han enfortit els llaços verticals entre assalariats i supervisors. Evidentment, això ha impactat negativament en la força dels sindicats a les empreses.

### **2.3. La reacció sindical nul·la**

Les transformacions anteriors han sorprès els sindicats. Sovint no han sabut ni reaccionar ni trobar mecanismes per a adaptar-se a la situació nova o elaborar una crítica plausible i efectiva.

La reacció sindical que s'ha donat a la majoria de països europeus ha consistit a refugiar-se en posicions de força que s'han oposat per principi a qualsevol iniciativa empresarial.

Aquest exercici autoimposat de tancament sobre si mateixos s'ha sumat als elements anteriors i encara ha contribuït més a oferir una imatge obsoleta i antiquada de l'activitat sindical.

Un bon exemple és l'actitud dels sindicats davant els cercles de qualitat. Des que van aparèixer als anys vuitanta la posició sindical ha estat ambigua. En alguns casos s'han defensat i reivindicat com a propostes pròpies, en d'altres s'han rebutjat i de vegades s'ha donat llibertat als afiliats perquè decidissin individualment si hi participaven o no.

El fenomen de la desindicalització, que en l'actualitat vivim com una cosa normalitzada, és més greu del que podem imaginar. Com ja hem esmentat, en primer lloc, implica la pèrdua de força de l'assalariat davant la posició dels ocupadors. Però, a més, en segon lloc, implica una pèrdua de força reivindicativa davant institucions estatals que tradicionalment tenien com a funció la defensa de l'Estatut dels treballadors. Així, les magistratures de treball, en perdre força els sindicats, han vist reduïda la seva activitat o s'han trobat que solament la posició de l'empresa és defensada amb força en un conflicte laboral.

### 3. Efectes psicosocials de la nova realitat del treball

De tot el que hem vist fins ara es desprèn que el discurs de la flexibilitat ha canviat completament la realitat del treball. De fet, ha transformat el significat mateix del terme.

- Ja no entenem el treball com una activitat rutinària i repetitiva, que s'estén al llarg de tota la nostra vida, que gairebé sempre es fa a petició d'una altra persona i a canvi d'un estipendi. Una activitat en què el treballador només corre el risc de l'activitat laboral puntual i és l'empresari qui assumeix els perills del mercat.
- Ara, no obstant això, als treballadors se'ls exigeix que estiguin en tot moment preparats per al canvi, que assumeixin contínuament riscos, que se sotmetin a un procés permanent de formació, que depenguin de reglaments i protocols de formació o que s'hi vinculin poc, que assumeixin que potser no tindran feina per a tota la seva vida, que s'adaptin, en definitiva, a qualsevol canvi que plantegi el mercat.



Aquesta situació no ha deixat indiferent el treballador. Tant si ha intentat adaptar-se a aquestes exigències com si s'hi ha resistit i ha buscat mecanismes de crítica, ha patit un impacte important. Per tant, no ens ha d'estranyar que diversos estudis estadístics mostrin que ha crescut l'estrès laboral, les baixes per problemes psicològics, la por, l'ansietat, etc. Les persones no saben què els reportarà el mercat laboral a llarg termini, quins riscos assumiran, quins camins seguiran o quins projectes podran posar en marxa.

El capitalisme flexible i les societats neoliberals instauren una lògica de funcionament centrada en el que és immediat, en el present i en l'aquí i ara. S'exigeix a l'assalariat que s'adapti a aquesta circumstància i s'oblida que en aquest marc elements importants de la vida de les persones experimenten transformacions greus.

Com es pot desenvolupar un projecte de vida a llarg termini en aquestes condicions? Com es pot plantejar formar una família quan s'exigeix mobilitat total i l'ocupació és precària? Quin tipus d'aspiracions o de projectes es poden definir en el curt termini que imposa el mercat laboral?



L'impacte que ha tingut el capitalisme flexible en els treballadors, les transformacions que ha produït en la seva manera de definir-se com a tals, en les seves relacions amb els altres, en definitiva, en la seva manera d'entendre la vida en relació amb l'àmbit laboral, són els efectes psicosocials que la nova realitat del treball té per als assalariats.

En les pàgines següents descriurem els més importants i per a això seguirem en gran manera els estudis i les propostes de **Richard Sennet** i **Zygmund Bauman**.

### **3.1. "Res a llarg termini": la nova organització del temps laboral**

Des de la dècada dels anys quaranta i fins a la dels setanta hi va haver una organització del temps laboral força estable i clara. Els treballadors sabien quantes hores passaven a la fàbrica, quan i com. De la mateixa manera, hi havia una diferència clara i radical entre el temps laboral i el domèstic, familiar o lúdic.

A més, l'estabilitat als llocs de treball permetia l'elaboració de plans de carrera o projecte a llarg termini. Així, un treballador als anys seixanta podia definir i tenir clar quants anys treballaria, quan es jubilaria i quants diners tindria en aquell moment. És més, fins i tot podia fer plans per a la seva descendència, decidir si ingressarien a la seva mateixa empresa o anirien a la universitat, si continuarien treballant en el seu ram o canviarien d'especialitat, etc.

En l'actualitat aquesta previsió és senzillament impossible. Han aparegut maneres noves d'organitzar el temps, i especialment el temps del treball, que han trencat els projectes de futur. Richard Sennet (2000) caracteritza aquesta situació esmentant el lema següent d'un alt executiu nord-americà: "**res a llarg termini**".

En aquest sentit, algunes estimacions assenyalen que en l'actualitat un universitari canviarà almenys onze vegades de feina al llarg de la vida laboral, haurà d'adaptar la seva agenda de competències i qualificacions diverses vegades i el més probable és que acabi treballant pel seu compte i risc com a *freelance*.

En aquest sentit, ens sembla pertinent recordar que el **treball com a autònom o freelance** implica assumir la realitat següent:

1) La realització de tasques de qualificació inferior. Un treballador per compte propi o *freelance* du a terme activitats, per exemple, com ara fer-se les pròpies fotocòpies, que en una altra estructura empresarial faria un treballador amb una altra qualificació.

2) Assumir múltiples responsabilitats. El *freelance* assumeix un catàleg de responsabilitats i deures que està més enllà de la seva qualificació.

3) Supeditar-se a les agendes dels possibles clients. El temps del *freelance* és el que marquen els seus clients i perd totalment el control del seu temps laboral.

4) La reestructuració permanent de les fronteres entre l'horari de treball i el familiar que es desprèn del punt anterior implica, *de facto*, un augment del temps net de treball.

En suma, l'efecte més rellevant d'aquestes transformacions és que es desdibuixa la frontera del temps laboral i aquest passa a ocupar tot el temps real del treballador.

Es treballa més per la mateixa remuneració, es treballa, o s'ha d'estar disposat a això, en qualsevol moment i la preocupació pel treball mai no desapareix.

Aquesta dimensió temporal del capitalisme flexible afecta directament la vida emocional dels treballadors.

Els treballadors tenen permanentment la sensació de pèrdua de control sobre les seves vides, es rebutja el compromís a tots els nivells i apareix la sensació d'incertesa i d'estrès permanent.



### 3.1.1. Horari flexible

Un element important dins de les transformacions temporals que comporta el capitalisme flexible és el denominat *horari flexible*. En lloc de torns fixos que no varien de mes en mes, a les empreses apareix tota una plèiade de persones amb horaris diferents i completament personalitzats.

L'horari flexible va sorgir amb l'entrada massiva de la dona al mercat laboral. Mentre que el 1960 un 30% de les dones nord-americanes i europees formava part del grup de treballadors assalariats, el 1990 aquesta xifra creix fins a gairebé el 60%. Ara l'horari flexible ha traspasat la barrera dels sexes i els homes tenen també horaris més elàstics.

Aparentment, l'horari flexible és una promesa de llibertat sobre la rutina i autonomia personal. La realitat, no obstant això, és molt diferent. D'entrada, hi ha estudis que mostren (Baylin, 2006) que l'accés a l'horari flexible és desigual i té la condició de privilegi. Així, és freqüent que la programació flexible s'atorgui a treballadors que són recompensats per alguna raó i que es vol que gaudeixin d'un estatus diferent.

En segon lloc, convé recordar que l'horari flexible comporta l'establiment de mecanismes de control de vegades més severos que els que es poden desplegar en el treball presencial. Alguns exemples són:

- L'obligació de trucar regularment al lloc de treball.
- Controls per mitjà d'una intranet.
- Establiment d'uns objectius laborals que exigeixen un sobreesforç.

D'aquesta manera, resulta que un treballador amb horari flexible pot controlar la ubicació de la seva activitat laboral, però no per això obtenir un control més alt sobre el procés de treball en si mateix. És més, moltes vegades disminueix en relació amb els llocs de treball presencials. Això augmenta l'ansietat i l'estrès laboral del treballador que té aquest tipus d'horari.

Per tant, l'horari flexible no implica automàticament un alliberament del temps de treball de l'assalariat o un increment de la seva autonomia. Al contrari, sovint implica més control i intensitat de l'activitat laboral.

### 3.2. La tirania del risc

Com ja hem indicat, el discurs de la flexibilitat implica, abans de tot, una filosofia segons la qual l'empresa s'ha d'adaptar a les variacions i les fluctuacions del mercat. És a dir, s'ha de modular en funció dels riscos que el mercat ofereix. El que passa és que, com també hem vist, les empreses despleguen estratègies i tècniques per fer que recaigui sobre el treballador aquest exercici permanent d'adaptació al risc.

Per tant, el **risc es torna una necessitat i un problema** diari per als treballadors (Beck, 2007). Curiosament, aquesta situació apareix defensada i legitimada en molts manuals d'empresa o activitat laboral que presenten aquest fet com una virtut que rejoyeneix, permet estar alerta, ens fa competitiu, una persona vital i viva, etc. És a dir, el risc es mostra com un valor positiu.

No obstant això, la realitat és molt diferent. Una relació permanent amb el risc representa per a la majoria de les persones un estat d'activació tan elevat que desemboca a llarg termini en trastorns d'ansietat i angoixa, estrès laboral i diverses patologies relacionades amb el món laboral.

#### Lectura recomanada

Recomanem la lectura següent:

**Ulrich Beck** (2007) *Un Nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.



Un altre element que convé considerar és el fet que el risc s'associa moltes vegades a la mobilitat dins de l'organització. Atrevir-se a afrontar els riscos constants que comporta el mercat, la innovació i la competència amb altres agents econòmics, pot marcar la diferència entre una persona que ascendeix en l'escalafó empresarial i una altra que no ho fa.

No obstant això, de nou, som davant una realitat enganyosa. La relació entre el risc i l'ascens social a l'empresa presenta tres elements que s'han de ponderar:

- El primer són els denominats **moviments ambiguament laterals**. A mesura que les jerarquies piramidals són substituïdes per xarxes o estructures més flexibles, les persones que canvien de lloc de treball o a l'empresa experimenten el que Castells (2000) denomina *moviments ambiguament laterals*. Són moviments en els quals una persona creu que ascendeix en l'estructura de l'organització, però en realitat es mou cap a un costat.

És a dir, a l'empresa xarxa, les jerarquies s'aplanen i molts llocs de treball, malgrat tenir responsabilitats i competències diferents, s'articulen en posicions horitzontals o amb el mateix valor jeràrquic per a l'organització global. Així, si a un treballador el canvien del seu lloc a un altre amb responsabilitats diferents, pot pensar que ha ascendit en l'escalafó, però, *de facto*, per a l'organització s'ha mogut a un altre lloc equivalent al que tenia.

- El segon element són les **pèrdues retrospectives**. Les persones que s'arrisquen a moure's en organitzacions flexibles solen tenir poca informació fiable sobre el que comporta la nova posició. Només retrospectivament descobreixen el que implica la nova situació. I en molts casos implica pèrdues d'algun tipus: salarials, socials, materials, etc.
- El tercer són els **ingressos impredecibles**. El canvi de lloc de treball sol estar associat a una recerca d'un salari o remuneració més elevat. No canviem el nostre lloc de treball si no és per millorar d'alguna manera, i gairebé sempre pensem en el salari.

Doncs bé, s'ha vist que la majoria de treballadors experimenten algun tipus de pèrdua econòmica quan canvien de posició o de treball. Aquesta pèrdua pot estar vinculada al nou lloc de treball, és a dir, el salari és més baix, o a algun element associat al canvi: necessitat de nova formació, exigència de canvis d'allotjament, desplaçament a altres localitats, etc.

En resum, la relació permanent amb el risc, lluny de significar una renovació de les nostres capacitats, es converteix en una clara font d'estrès i sentiment d'imprecisió i ambigüitat en la nostra vida quotidiana.





### 3.3. Nous valors laborals

El discurs de la flexibilitat, a més de profundes transformacions en el mercat laboral, implica la posada en funcionament de valors nous que hi estan relacionats. Valors i creences que tenen un reflex immediat en el que en el mòdul anterior hem denominat *societats neoliberals*. Dos d'aquests valors tenen una rellevància especial.

1) El primer és el prejudici que presenta la vida empresarial cap als assalariats que entren en la maduresa. Com hem assenyalat anteriorment, la flexibilitat implica una sèrie de transformacions que encaixen o s'ajusten millor amb un perfil laboral en què la persona no té cap càrrega familiar, està disposada a canviar amb facilitat de ciutat i centre laboral i, per tant, es mou en una franja laboral que va dels 25 als 40 anys. Aquesta franja és enaltida com l'edat ideal per a un assalariat, especialment quan es tracta d'un treballador per compte propi o *freelance*.

2) El segon valor típic de la ideologia de la flexibilitat és la defensa del que alguns especialistes denominen *capacitats socials*. Es defensa la necessitat de saber treballar en grup, disposar d'habilitats socials, recursos per a la negociació, etc. Aquests valors substitueixen els clàssics basats en el coneixement profund sobre un procés, objecte o material productiu.

#### 3.3.1. L'edat

Com sostenen alguns autors (Bauman, 2010), el capitalisme flexible i les societats neoliberals han instaurat un **culte a la joventut**, desconegut fins aleshores. De fet, si alguna cosa ha caracteritzat les diferents comunitats humanes al llarg de la seva història ha estat el respecte per l'edat.

L'antropologia ens mostra que l'ancianitat és pràcticament reconeguda a tots els racons del globus com a font de saviesa i d'expertesa i, per tant, té un lloc primordial en la gestió i la direcció de la comunitat. Sense anar més lluny, durant el segle XIX, és a dir, quan s'inicia el cicle capitalista i la Revolució Industrial, era una pràctica habitual entre els joves envellir el seu aspecte. És a dir, vestir robes amb colors foscos o deixar-se enormes patilles per semblar persones amb més edat i, per tant, guanyar respectabilitat.

Tot això ha desaparegut. El culte al cos, els imperatius estètics, els *hobbies* que ens entretenen... tot es relaciona amb elements i dimensions propis d'una franja d'edat primerenca.

El fenomen afecta també el mercat laboral, que tracta les persones amb una edat madura com a individus poc inclinats al risc i amb poques opcions i recursos per a adaptar-se als canvis permanents del mercat. Els considera persones amb maneres de pensar inflexibles o que no tenen l'energia necessària per a adaptar-se a les exigències de la flexibilitat.

La joventut s'ha convertit en sinònim de *flexibilitat* i la vellesa en sinònim de *rigidesa*.

Sennet (2000) assenyalava que als Estats Units la quantitat d'homes de cinquanta-cinc a seixanta-quatre anys que treballen ha disminuït de gairebé el 80% el 1970 al 65% el 1990. Les xifres del Regne Unit són pràcticament les mateixes, a França ha baixat del 75% a gairebé una mica més del 40%, a Alemanya de gairebé el 80% al 50% i Espanya manté una xifres similars a les franceses.

**Manuel Castells** (1996, pàg. 443) sosté que el temps de treball real es podria reduir a trenta anys (dels vint-i-quatre als cinquanta-quatre amb un temps de vida real de 75 a 80 anys). Per tant, el període de vida productiva s'està reduint a la meitat de la vida biològica, i els treballadors amb més edat abandonen el mercat laboral molt abans d'estar físicament o mentalment incapacitats.

Els prejudicis cap a l'edat tenen conseqüències greus en les empreses. Per exemple, condueixen al fet que s'elaborin llistes amb les persones de més edat com a candidats més accessibles per a l'acomiadament quan arribin situacions que exigeixin reconversions empresarials. Així, els últims vint anys les taxes d'acomiadament per a homes i dones de més de quaranta anys s'han duplicat o han augmentat moltíssim les prejubilacions.

**Hirschmann** (1970) sosté que quan es prejubilen o s'acomiaden els treballadors amb més edat es perd un element importantíssim a l'empresa: la **capacitat de crítica**. Aquest tipus de treballadors, gràcies a l'experiència i al coneixement acumulat que tenen, posseeixen el que aquest autor denomina *poders de veu*. És a dir, la capacitat de criticar el que segons la seva expertesa consideri una mala decisió dels superiors o directius. En general, els treballadors més joves són més tolerants a l'hora d'acceptar decisions desencertades o obertament errònies.

Per tant, l'aposta per les edats més joves que es fa en el capitalisme flexible implica una pèrdua neta en dos nivells:

- En primer lloc, es perd un coneixement acumulat, l'experiència de molts anys de fer una activitat.



- En segon, capacitat crítica i avaluadora derivada d'aquesta experiència.

### 3.3.2. Competències socials

El discurs de la flexibilitat ha instaurat una ètica laboral en què preval el treball en equip o la sensibilitat vers els altres. En aquest sentit, s'exigeixen capacitats socials i aptituds, com ara saber escoltar els altres, estar disposat a cooperar i saber negociar. A més, el treball en equip posa l'accent en la capacitat d'adaptació de l'equip a les circumstàncies canviants del mercat.



*A priori* aquests valors semblen dignificar el treballador i allunyar-lo de la dura disciplina que representava l'experiència laboral de l'esquema de treball fordista. No obstant això, presenten fortes ambigüitats i problemes que repercu-teixen en el treballador i hi generen fonts importants d'estrès i ansietat.

1) En primer lloc, el treball en equip prioritza, lògicament, l'activitat i l'interès del grup enfront del de l'individu. Per tant, emfatitza la receptivitat mútua i elimina la validesa de valors com la validació o la realització personal.

Així, el treball en equip pot reprimir la necessitat de tot treballador de realitzar-se en la seva activitat laboral com a subjecte autònom i individual.

2) En segon lloc, convé assenyalar que el temps dels equips és flexible i orientat cap a tasques específiques a curt termini. Això tampoc no contribueix a la dimensió de realització personal per mitjà del treball, ja que exigeix una temporalitat àmplia i projectes de llarga durada.

No és gens estrany que cada vegada sigui més freqüent que el treballador busqui les fonts de realització i expressió personals fora de l'àmbit laboral.

Dos efectes completament relacionats es desprenen d'aquesta situació:

- El primer és que es perd compromís amb el lloc de treball i amb l'activitat feta.
- El segon és que quan el treballador desproveeix de tot tipus d'implicació vocacional el seu lloc de treball, el converteix en una mera rutina o acció tècnica.

Un altre element que cal considerar del treball en equip són les sancions negatives que s'estableixen entre els integrants quan un projecte o una activitat fracassa. És a dir, quan un grup no aconsegueix fer bé la seva activitat, es perd un client o un contracte, s'elabora un projecte que no funciona, etc., s'obre un circuit permanent de retrets creuats i acusacions entre els integrants del grup. Això sol ser una font d'estrès afegit al que comporta la realització en si mateixa de l'activitat laboral.

3) En tercer lloc, convé recordar que el treball en equip genera dues grans ficcions:

- La primera és que tots els participants són iguals. És a dir, que no hi ha diferències entre directius i treballadors o entre diferents escales de treballadors.
- La segona és que desapareixen els mecanismes de vigilància i control.

Quan el treball realitzat en equip no funciona o fracassa, es tornen evidents les jerarquies. Normalment la responsabilitat no és assumida pels directius. Quan és un èxit, també tornen a aparèixer les jerarquies, i els líders o conductors del grup assumeixen la responsabilitat d'aquest èxit.

D'altra banda, convé assenyalar que una multitud d'especialistes en psicologia social i dels grups han mostrat que en els grups hi ha un control i una vigilància que és horitzontal. És el que es denomina *vigilància per parells*. Els companys o els treballadors situats en un mateix nivell es vigilen mútuament i aprofiten qualsevol element o estratègia per a destacar, dins del grup, per sobre dels seus iguals.

Sennet (2000) sosté que en els equips de treball és present el poder però l'autoritat és absent.

És a dir, no hi ha una figura que assumeixi la responsabilitat del poder que exerceix. Ningú no es dibuixa com el responsable últim del que fa el grup.

Aquest efecte de manca d'autoritat permet, entre altres coses, que els líders d'un equip dominin els empleats i neguin la legitimitat de les seves necessitats i les seves reivindicacions. Els treballadors no saben amb certesa a qui plantejar les seves demandes o com. A més, per als directius és més fàcil acomiadar els treballadors o desprendre-se'n, perquè la decisió sembla estar diluïda entre tots els que formen part de l'equip.

### El treball en equip

El treball en equip es torna popular a Europa i als Estats Units quan el 1991 l'SCANS (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills) va presentar un informe en què s'analitzen les capacitats que es necessitaven per a una economia flexible. S'hi assenyalava la necessitat de treballar en equip a les empreses i que els treballadors es dotessin d'habilitats socials, com ara saber escoltar, empatitzar, etc.

En suma, el treball en equip o grup posseeix enormes avantatges respecte de l'organització fordista clàssica de l'activitat laboral, però també genera determinats efectes sobre el treballador i les estructures de control del treball, que s'han de tenir sempre presents.

### 3.4. La por al fracàs

Si mirem atentament al nostre voltant i parem esment a la publicitat, als mitjans de comunicació, a alguns lemes que utilitzem en la nostra vida quotidiana, per exemple, en l'esport, descobrirem que vivim immersos en una plèiade immensa de consignes que enalteixen el **valor positiu del triomf**. Sentències que rebutgen l'opció del fracàs i plantegen l'activitat de la nostra vida quotidiana com una recerca contínua de l'èxit.

De la mateixa manera, la literatura sobre empreses i organitzacions està plena de receptes per a buscar l'èxit.

El fracàs és, segons alguns antropòlegs i sociòlegs (Bauman, 2006), un dels grans tabús de les societats neoliberals.

Tan gran és aquest tabú que impacta directament sobre la identitat dels treballadors. L'antropòloga Katherine Newman (1988, pàg. 93) escriu, referint-se a executius que han fracassat al seu lloc laboral (que han estat acomiadats o que han baixat en l'escalafó de l'empresa), el següent:

És a dir, la por del fracàs plana en les nostres societats neoliberals com una dimensió definitiva de la nostra identitat laboral. Som treballadors adequats en la mesura que tenim èxit. Si fracassem, ho perdem tot.

Per finalitzar aquest apartat, recollirem en el quadre següent les grans transformacions del món laboral a què s'enfronta el treballador en el capitalisme flexible i que es tradueixen en altres fonts d'estrès i ansietat.

Taula 3

<b>El treballador actual s'ha d'enfrontar a:</b>	Nou tipus de contractes laborals.
	Nova organització del temps laboral (horaris flexibles, parcials, etc.).
	Risc com a part de la quotidianitat laboral.
	Nous valors culturals: edat, competències socials.
	La ideologia de l'èxit permanent.

La situació descrita en aquest apartat ha generat els últims anys diverses reaccions crítiques que provenen de l'àmbit acadèmic, i també del mateix món del treball.

#### Exemple

Recordem que en el món de l'esport són habituals expressions com les següents:

- *Vinga, vinga!*
- *Podem!*
- *Som-hi!*
- *No coneixem el fracàs!*

#### Citació

"significa descobrir, en primer lloc, que un no és una persona tan bona com pensava que era, i, després, acabar sense saber qui o què ets."

Per a alguns autors, aquest conjunt de reaccions són l'embrió de tot un nou renaixement de la crítica del món del treball.

## 4. El retorn de la crítica del món del treball

En l'última dècada hem assistit a un renaixement del que en el mòdul anterior hem denominat *crítica social*, la qual se centra particularment en les condicions socials i humanes que ha generat la nova realitat del treball.

En les pàgines següents revisarem l'element principal que caracteritza aquest renaixement:

La recuperació de la noció d'explotació per a descriure la nova realitat del món del treball.

### 4.1. L'explotació

La noció d'*explotació* va ser àmpliament desenvolupada pel marxisme per a criticar l'auge del sistema capitalista. Com hem vist en el mòdul anterior, va ser un dels eixos més importants de la crítica social. No obstant això, el concepte pràcticament va desaparèixer del discurs de les ciències socials i humanes en la dècada dels anys vuitanta.

En el **discurs marxista**, la idea d'explotació està completament vinculada a la de classe social. L'explotació era, en primer lloc, una explotació en el treball i pel treball. I, en segon lloc, era l'explotació d'una classe social, els propietaris, cap a una altra, els que només disposaven de la seva força de treball.

Durant els anys vuitanta la idea d'explotació és substituïda per la d'exclusió en el discurs social. Aquesta substitució està vinculada al fet que el concepte de *classe social* es torna obsolet i inútil per a descriure la nostra realitat social.

El terme *exclòs* designa les persones que, a causa dels seus propis desavantatges, no aconsegueixen beneficiar-se dels generosos avantatges del creixement i el progrés econòmic.

El concepte designa diverses formes d'allunyament pel que fa a l'esfera de les relacions laborals. Així, els exclosos són aturats de llarga durada, joves amb determinades problemàtiques, etc.

- El **model de les classes socials** i el concepte d'*explotació* explica la misèria d'un determinat grup de persones a partir de l'activitat d'un altre grup. És,



per tant, una explicació que estableix responsabilitats molt concretes en el sistema econòmic.

- No obstant això, el **model de l'exclusió** canvia el tipus d'explicació, i as-senyala una negativitat sense passar per una acusació. D'aquesta manera, els exclosos no són les víctimes de ningú. Han de ser socorreguts, i l'estat és designat com el valedor principal d'aquesta activitat, però ni el sistema econòmic ni cap grup concret apareixen com a responsables de la situació d'exclusió.

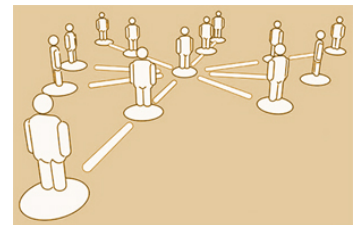
És més, en moltes explicacions, les raons de l'exclusió són de tipus psicològic i, per tant, fan recaure sobre els mateixos exclosos les raons de la seva situació. Els exclosos sovint són descrits com a persones que no fan l'esforç necessari per superar la seva situació marginal, o com a individus mentalment febles, addictes a certs vicis, etc.

El sociòleg **Robert Castel** (1994) ha abordat el tema de l'exclusió a partir de la noció de **desafiliació**. En un món concebut sota el model de xarxa, l'individu desafiliat és el que ha trencat totes les seves connexions, que ja no està inserit en cap xarxa, que no forma part de cadenes l'enllaç de les quals genera el nostre teixit social. Aquest individu desconnectat és un

"inútil per a aquest món social definit per l'estructura en xarxa."

La noció d'*exclusió* ha estat capital en la definició de moltes associacions i institucions humanitàries. El 1993, per exemple, el llibre blanc de la Comissió Europea **Creixement, competitivitat i ocupació** assenyalava l'exclusió com el problema principal d'una societat en ple creixement econòmic i convidava a combatre-la. Espanya, Dinamarca, Alemanya, Itàlia, Portugal, França, etc. van crear a partir d'aquesta recomanació institucions que van prendre mesures contra l'exclusió.

No obstant això, més recentment alguns autors han proposat redimensionar la noció d'*exclusió*. Segons la seva opinió, l'exclusió es maneja amb definicions molt simplistes i reduccionistes que l'única cosa que fan és ocultar les situacions d'explo-tació que està generant la nova realitat del treball. Quan es planteja que l'exclusió és un simple allunyament de les relacions laborals, s'em-mascara o s'oblida tota una realitat formada per contractes precaris, horaris flexibles i acomiadaments de les persones amb més edat. És a dir, s'oculta que les transformacions del mercat laboral representen una reculada de la protecció social de l'assalariat.



#### Diferents significats del terme *exclusió*

El problema amb el qual es va topar aquest llibre blanc va ser que el terme *exclusió* tenia diferents significats segons el context sociopolític. Així, als països anglosaxons el seu ús es va centrar entorn de la idea de discriminació, mentre que en els del sud, es va centrar en aturats de llarga durada i joves amb problemes d'inserció al mercat laboral.



Per a corregir aquest biaix, Boltanski i Chiapello (2002), d'una manera molt interessant, han proposat entendre l'exclusió com una forma d'explotació desenvolupada en un món connexionista o un món on imperen les estructures en xarxa.

#### 4.1.1. L'explotació en una societat xarxa

En una societat xarxa, la mobilitat, la capacitat de desplaçar-se, no solament en l'espai geogràfic, sinó també entre les persones, o l'habilitat per a adaptar-se a diferents marcs de creences i procediments es consideren qualitats de les persones més dotades per a aquesta estructura. Els altres es caracteritzen per la immobilitat i la rigidesa.

Quan parlem de *societat xarxa*, *empresa xarxa* o *organitzacions distribuïdes*, immediatament generem una dualitat entre les persones que es mouen, o ho poden fer, i les que no.

Els primers generen més connexions a la xarxa, són realitzadors de xarxa, els segons no solament no aporten vincles sinó que de vegades els perden, els desfan. Aquests segons són els que corren el risc de convertir-se en exclosos.

Però cal tenir en compte que la immobilitat dels segons permet, *de facto*, la mobilitat dels primers. O dit amb altres paraules, que els avantatges dels uns fixen o enfonsen les seves arrels en els desavantatges dels altres. El sociòleg Ronald Burt (1992) ho ha explicat de la manera següent:

En una societat xarxa en què el que prevalen són les connexions, el tipus de capital que caracteritza una persona, grup o organització ben connectat és el **capital social**, el qual fa referència a agendes de contactes, coneguts, influències, etc. El problema que té el capital social és que requereix que les persones físiques es desplacin molt per a mantenir-lo: és a dir, han d'assistir a col·loquis, han d'entrar en contacte amb els socis comercials, han de visitar fires de mostres o altres entitats.

El capital social no circula bé si les persones no es mouen.

Per tant, aquest tipus de capital s'enfronta a una limitació temporal clara: la persona que es mou aporta vincles a una xarxa i acumula capital social, però, lamentablement, només pot estar en un lloc alhora.

Doncs bé, seran les persones que no es mouen, les definides com a rígides, les que corren el risc de l'exclusió, les que assegurin, des del seu lloc immòbil, presencial, l'activitat de la persona que es mou quan està en ple moviment. És

a dir, la persona que no es mou és com un doble del que es mou. La que es mou i crea capital social s'assegura certa permanència en un node o unitat en la mesura que allí queda una persona que no es mou i amb la qual ell té relació.

En suma, tot el treball que fa un realitzador de xarxa es consolida perquè hi ha una altra persona immòbil en un node o unitat que sistematitza aquest treball, l'assegura, l'introdueix en bases de dades, envia cartes per a confirmar compromisos, fa trucades telefòniques, en definitiva, fa un munt de tasques que no pot fer el realitzador de xarxa i que s'orienten a donar materialitat i consistència als assoliments d'aquest.

Com escriuen Boltanski i Chiapello (2002, pàg. 469):

"¿De qué le serviría su teléfono móvil (gran objeto conexionista) si no estuviera seguro de encontrar en el otro extremo del hilo, en su sitio, en la base, a alguien capaz de actuar en su lugar, alguien que tiene al alcance de la mano aquello sobre lo que hay que intervenir?"

En la societat xarxa, les persones que es mouen i generen connexions arrenquen una part de la seva força de la immobilitat d'altres persones. I es pot assegurar que aquests segons són explotats en la mesura que el paper que exerceixen com a factor de producció no es reconeix i la seva contribució a la formació de valor afegit i riquesa en l'esquema de la xarxa passa desapercbut i no es retribueix.



És més, l'explotació es fa més evident si es té en consideració que la condició d'immobilitat, que com hem dit està exercint un paper rellevant en la formació de capital social, genera més immobilitat i aquestes persones, *de facto*, queden condemnades a no abandonar aquesta condició.

Efectivament, la immobilitat, mentre que està supeditada a altres persones que es mouen, mai no permet que les persones que l'exerceixen desenvolupin un altre tipus d'actituds i aptituds que els permetin en el futur passar a un altre estatus de més mobilitat. Així, no tenen temps per a fer formació extra, no fan connexions que els permetin tenir una agenda de coneguts que els faciliti canviar de lloc de treball, etc. Per tot això, les persones immobilitzades viuen l'arrelament local, la fidelitat i l'estabilitat com a factors de precarietat i, d'alguna manera, com una condemna.

#### 4.2. El capitalisme social i el món del treball

En finalitzar el mòdul anterior hem revisat algunes iniciatives que pretenen recuperar el capitalisme social com a alternativa al marc que ofereix el capitalisme flexible i les societats neoliberals. Doncs bé, de la mateixa manera, finalitzarem aquest mòdul recuperant algunes iniciatives que van en la mateixa

direcció però que s'expressen específicament en el món del treball. Totes comparteixen el desig de combatre les noves formes d'explotació que han aparegut en la nostra realitat laboral.

#### **4.2.1. Visibilitzar tots els actors implicats en una xarxa**

Un primer conjunt de mesures té a veure amb el fet de visibilitzar tots els actors que estan implicats en una empresa xarxa o en un projecte laboral que inclou diverses empreses amb una estructura en xarxa.

Un autor com **Gunther Teubner** (1993) ha proposat que caldria considerar la possibilitat d'atorgar un estatut jurídic a les xarxes. Les quasiempreses que són els proveïdors just a temps, les xarxes de franquícies, les de transferències de fons del sector bancari, les aliances estratègiques en el sector de la investigació, etc. esquiven els controls i les reglamentacions socials de l'estat del benestar i les constriccions jurídiques del dret laboral de cada país.

En tractar aquestes empreses com a simples xarxes de contractes en comptes de com a persones jurídiques amb un estatus legal, s'impedeix, per exemple, que els assalariats es beneficiïn de la protecció social que ofereix l'empresa matriu i quedin sotmesos a les regles de joc del titular de la franquícia.

Convertir les empreses xarxa en entitats jurídiques obligaria a visibilitzar tots els actors implicats en el procés productiu i asseguraria un repartiment equitatiu de drets socials i laborals.

Una altra proposta que mereix atenció és la de **Charles Sabel** (1993), que proposa la creació d'ordres constitucionals (*constitutional orders*) a les xarxes.

La seva proposta és dotar les xarxes de regles específiques que visibilitzin les persones o les organitzacions que hi estan compromeses i perfilar-ne amb claredat total i absoluta els drets i els deures.

Amb la seva proposta, Sabel vol superar el que denomina *regles socials comunes* o *creences i valors comuns*, que són jocs d'idees que actuen a les xarxes com a lleis no escrites i que són insuficients per a visibilitzar tots els participants d'una xarxa. És més, moltes vegades aquestes lleis no escrites permeten la invisibilització i la justifiquen, és a dir, s'orienten en el sentit de permetre l'explotació.

#### **4.2.2. Remuneracions més justes**

Un segon conjunt de mesures intenten forçar una remuneració justa i equilibrada entre tots els participants d'una organització xarxa. Aquestes propostes parteixen del supòsit que, si s'aspira a eliminar l'explotació, la remuneració

d'un treballador en una empresa xarxa no es pot limitar al pagament d'un ingrés pel treball fet. Una remuneració equitativa, tal com passava en els convenis col·lectius del món industrial clàssic, ha d'incloure la millora o el manteniment de l'ocupabilitat.

En els dispositius en xarxa les remuneracions s'atorguen a partir dels compromisos contractats en un projecte temporal i només concerneixen a la tasca que s'hi ha de dur a terme, i deixen totalment a càrrec de la persona la formació i el manteniment de les qualitats que la fan apta per a la realització d'aquest treball. Per tant, l'ocupabilitat queda a les mans del treballador i els seus recursos.

Les propostes d'una remuneració més justa estableixen una espècie de **dret a l'ocupabilitat** que recauria en l'empresa xarxa i hauria de presidir les seves accions de contractació. Aquest dret generaria una escala de remuneració més justa entre els treballadors.

El concepte d'ocupabilitat tindria dues repercussions en el pla jurídic (Supiot, 1993). Pel que fa a les empreses, implica una nova forma de responsabilitat. Pel que fa als individus actius, dissocia "l'Estatut del treballador" "dels períodes de prestació contractual del treball".

Així, el compliment d'un contracte ja no s'identificaria totalment amb la realització d'un treball. Ara apareixeria també una part de formació que es tornaria imprescindible per a adaptar els salaris a l'evolució dels coneixements necessaris per a exercir un lloc de treball. Per tant, el treball ja no es redueix al seu valor de canvi en el contracte.

#### **4.2.3. Igualtat d'oportunitats**

Els dispositius de reinserció són un bon primer exemple de fórmules que busquen igualar les oportunitats en la societat xarxa. L'objectiu d'aquests dispositius és ajudar les persones a teixir relacions i tornar-se a vincular al món del treball. Es tracta de desenvolupar una ocupabilitat mínima que torni a col·locar en el circuit laboral la persona que n'està exclosa.

També són pertinents totes les iniciatives que generen ocupacions assistides orientades a la reinserció professional (contracte de reinserció, contracte de qualificació, etc.). Si bé és cert que aquests contractes no generen ocupacions estables a llarg termini, ofereixen l'oportunitat d'una certa estabilitat durant un cert temps.

Aquest tipus d'iniciatives permeten la mobilitat professional. Però n'hi ha d'altres que, a més d'aquesta mobilitat, pretenen oferir autonomia i possibilitats de desenvolupament personal. En aquest sentit, el sociòleg **Supiot** (1993)

sosté que la idea d'activitat s'hauria de defensar com una manera de legitimar qualsevol tipus de projecte i de mobilitat, i no solament els que adopten la forma de treball.

Des del seu plantejament, hauria de prevaler que les persones puguin emprendre projectes de desenvolupament personal al marge de la seva traducció en un lloc laboral. El seu argument sosté que a la llarga aquesta possibilitat es traduiria en un augment de l'ocupabilitat.

El **contracte d'activitat** englobaria el contracte de treball però sense que es redueixi a aquest. Tindria un horitzó temporal que comprendria períodes de treball productiu en empreses, treball de formació i permisos per a fer activitats socials i familiars.

Es podria pensar que el contracte d'activitat és una utopia irrealitzable. No obstant això, no és així, ja hi ha marcs jurídics que s'aproximen a aquesta fórmula.

El contracte d'activitat és interessant perquè permet el compromís entre, d'una banda, les demandes empresarials de flexibilitat i mobilitat dels assalariats i, de l'altra, les exigències de justícia que intenten contrarestar el repartiment unilateral i desigual dels riscos de l'ocupació.

### 4.3. La tornada de la comunitat

Tancarem les pàgines d'aquest mòdul recordant que alguns autors (Bauman, 2006; Rose, 1999, i Sennet, 2006) han proposat tornar a la formació de comunitats com a mecanisme protector contra l'avenç de la lògica del capitalisme flexible i la seva expressió cultural en les societats neoliberals.

Segons l'opinió d'aquests autors, un dels efectes més poderosos i rellevants del capitalisme flexible ha estat la **destrucció progressiva del sentiment comunitari** que sempre hi ha hagut en les nostres maneres de viure. La flexibilitat i el neoliberalisme comporten l'aposta per un individualisme a ultrança. Cadascú vetlla pels seus interessos, es preocupa dels seus problemes i resol les seves ensopagades a la vida amb el seu simple esforç.

Aquesta manera de pensar ha anat erosionant el teixit comunitari format tradicionalment per grups religiosos, amics, família, associacions de pares, veïnats, etc.

#### Exemple

A França, per exemple, existeix la iniciativa del *Groupe-ment d'Employeés* (Agrupació d'Ocupadors) constituïda el juliol de 1985, que permet a empreses petites o mitjanes la formació d'una nova persona jurídica que ocupa assalariats que es beneficien d'una ocupació estable en el marc d'un únic contracte de treball, però al mateix temps ofereix la possibilitat d'alternar els períodes de treball amb els de formació sense que l'assalariat corri el risc de perdre el lloc de treball.

#### Lectura recomanada

Recomanem la lectura següent:

**Zygmunt Bauman** (2006). *Comunidad: en busca de seguridad en un mundo hostil*. Madrid: Siglo XXI.

El món del treball no ha estat aliè a aquest avenç. Com hem vist, la desindiació és el símptoma més visible i rellevant d'aquest procés. Però, juntament amb la desindiació, es podria descriure també la desaparició progressiva d'una solidaritat horitzontal entre els assalariats que s'expressava de moltes maneres diverses a les empreses: grups esportius, associacions professionals, etc.

El capitalisme flexible es presenta de vegades com un sistema desvinculat completament del lloc on es fan les activitats empresarials i laborals. És a dir, suposadament és un sistema en el qual no importa que una empresa estigui situada a Barcelona o a París, un centre d'atenció al públic a Calcuta o a Singapur o una planta de producció a Polònia o a Austràlia. No obstant això, hi ha alguns indicadors que mostren que l'activitat laboral i econòmica no és tan indiferent a la geografia com se'ns ha fet pensar els últims anys.

Efectivament, com indica Sennet (2006), es pot comprar estoc d'un producte en una gran ciutat, però no muntar un mercat de reserves en un poble o camp de blat. I a la seva afirmació es podria afegir que tampoc no és el mateix fabricar pantalons al sud de Xina que fer-ho al nord d'Espanya. Com recorda l'antropòloga **Saskia Sassen** (1990), l'economia global no sura a l'espai exterior. Està completament ancorada en condicions locals de producció i distribució, i en marcs culturals i ideològics o tradicions que marquen d'una manera determinant com es fa aquesta activitat laboral.

Per tant, el lloc on es du a terme el treball significa alguna cosa, té poder, imposa condicionants i marcs de realització a l'economia.

Els tres autors que hem esmentat a l'inici d'aquest apartat proposen recuperar el valor de la comunitat en cadascun dels llocs en què es fa l'activitat laboral.

És a dir, recuperar el teixit associatiu que sens dubte hi va haver alguna vegada en aquest lloc i reconstruir-lo activament. Aquest teixit implica recuperar dimensions socials, valors, una preocupació per les persones del mateix lloc, el redescobrimient del veïnat, un interès per inserir i valorar l'empresa i el treball més pel que aporta al lloc i a la comunitat que pel seu compte de resultats.

De nou, potser sembla que som davant una proposta utòpica i irrealitzable. No obstant això, com demostra l'estudi clàssic d'**Albert Hirschmann** (1970), en els primers temps del capitalisme, les relacions comercials i productives depenien completament de les relacions socials i comunitàries que hi havia en el context social en què es feia l'activitat laboral. Per tant, **economia i comunitat estaven vinculades**.

El capitalisme flexible ha celebrat la independència i l'autonomia. No obstant això, aquesta ideologia, lluny de motivar i reforçar el treballador, li ha suscitat una sensació profunda de vulnerabilitat i solitud davant el treball, el risc i un futur incert que no s'acaba de definir. La comunitat, davant aquesta situació, implica recuperar un vincle de confiança. Cap als altres i cap a un mateix. Implica un agafador o suport per als moments difícils; en definitiva, el coneixement que ni estem sols davant la indiferència que conreen les societats neoliberals ni aïllats en l'immens món del treball.

## Resum

Tres elements caracteritzen la nova realitat del món del treball. En primer lloc, es pot observar que les empreses han recuperat aquest món. El curiós d'aquest fenomen és que s'ha donat amb la col·laboració dels treballadors. En segon lloc, l'auge del discurs de la flexibilitat. Finalment, una reculada en les condicions econòmiques i socials dels assalariats.

En gran manera, el responsable de la situació anterior és el triomf de la ideologia de la flexibilitat, que es defineix com la capacitat perpètua i constant d'adaptació als canvis de la situació econòmica. Es pot descompondre en una flexibilitat interna i una flexibilitat externa. La primera fa referència a una transformació profunda de l'organització del treball i de les tècniques utilitzades en el seu desenvolupament. La segona comporta una nova organització general del treball i del teixit productiu: apareix la denominada *empresa xarxa*. Aquesta empresa xarxa està completament "aprimada" de multitud de serveis i troba els recursos que no té a partir de la subcontractació i d'una mà d'obra mal·leable en termes d'ocupació, d'horaris o de durada del treball. Diversos autors consideren que són quatre les conseqüències principals de la flexibilitat.

1) La primera és **una transformació profunda de les relacions de poder en les organitzacions i institucions**. Les noves formes de poder que emergeixen en el capitalisme flexible es caracteritzen per tres elements:

- la reinvençió discontinua de les institucions,
- l'especialització flexible de la producció i
- la concentració sense centralització del poder.

2) La segona és **l'establiment profunda precarització d'una de l'ocupació**. L'ocupació normal ha estat progressivament substituïda per altres modalitats que no tenen molts dels avantatges de què estava dotada la primera. I, a més, una bona part de les opcions de treball han quedat subsumides sota la lògica de la subcontractació.

3) La tercera característica és la **implantació d'una dualització del treball assalariat**. Cada vegada és més comú que els membres d'una mateixa unitat productiva puguin dependre d'un gran nombre d'ocupadors i ser gestionats mitjançant regles diferents pel que fa a salaris, horaris, estatus, drets, etc.

4) L'última és **la fragmentació del mercat de treball i la reculada social**. Gradualment s'han fet més fràgils les condicions laborals tant de les ocupacions precàries com de les més estables i han disminuït les defenses socials en la realitat laboral.



La desindicalització és l'exemple més rotund i evident de la transformació de les institucions tradicionals que oferien elements de protecció en l'àmbit laboral. Aquest fenomen es dona des de la dècada dels anys vuitanta i es pot definir com la pèrdua progressiva de força i la retirada dels sindicats del món del treball. Això comporta, al seu torn, l'avenç de la perspectiva de l'empresa davant l'opinió de l'assalariat. I significa, de la mateixa manera, que el treballador perd elements per a resistir-se enfront de situacions de demandes abusives o il·legals desplegadas per part de l'empresa.

Se solen assenyalar dues grans causes de la desindiació. La primera fa referència a les **reestructuracions profundes empresarials que comporta el capitalisme flexible**. I la segona es localitza en les noves pràctiques de gestió empresarial que dominen l'horitzó del món laboral.

Les transformacions anteriors han sorprès completament els sindicats, els quals ni han sabut reaccionar ni han encertat a trobar mecanismes per a adaptar-se a la nova situació o elaborar una crítica plausible i efectiva.

El món del treball, tal com queda definit en el capitalisme flexible, té un impacte enorme en els treballadors. Transforma les seves maneres d'entendre la noció mateixa de *treball*, les seves relacions amb altres persones, la seva comprensió del desenvolupament de la seva vida a llarg termini, etc. Totes aquestes transformacions constitueixen el que es denominen *els efectes psicosocials* que la nova realitat del treball té per als assalariats.

Els assalariats s'organitzen a partir de les noves situacions laborals següents.

- En primer lloc, tenim el triomf rotund del "**res a llarg termini**". Aquesta dimensió temporal del capitalisme flexible afecta directament la vida emocional dels treballadors, els quals tenen permanentment la sensació de pèrdua de control sobre les seves vides, es rebutja el compromís a tots els nivells i apareix la sensació d'incertesa i estrès permanents.
- En segon lloc, apareix una **relació constant amb el risc**, el qual se sol presentar com una activitat que ens permet estar en alerta permanent, rejoyeneix les nostres capacitats de creació i improvisació, etc. No obstant això, a la llarga, lluny de representar un aspecte positiu, es converteix en una altra clara font d'estrès i sentiment d'imprecisió i ambigüitat en la nostra vida quotidiana.
- En tercer lloc, ens topem amb el fet que el discurs de la flexibilitat implica la **posada en funcionament de nous valors laborals**. Dos d'aquests valors tenen una rellevància especial: el primer és el culte a la joventut i el segon la implantació d'una ètica laboral en què preval el treball en equip o la sensibilitat vers els altres. En aquest sentit, s'exigeixen capacitats socials i

aptituds, com ara saber escoltar els altres, estar disposat a cooperar i saber negociar.

- Finalment, tenim una cultura de **por permanent del fracàs**. Vivim en un entorn laboral i social en què regnen els mites de l'èxit i el triomf. L'error i el fracàs és penalitzat i estigmatitzat.

Les transformacions laborals que ha introduït el capitalisme flexible han potenciat el renaixement d'una forta "crítica social" que rebutja aquestes transformacions i que s'articula al voltant del rebuig de la noció d'*exclusió* com a descriptor principal de la realitat laboral i la reconceptualització de la noció d'exploació. La nova crítica social entén que la millor manera de descriure la nostra situació laboral és a partir de l'exploació que s'hi genera. Però no es reprèn la vella idea marxista, al contrari, s'accepta que vivim en un context organitzatiu nou i es redefineix l'exploació com la característica principal de l'exclusió en un món connexionista o en un món on imperen les estructures en xarxa.

En la societat xarxa, les persones que es mouen i generen connexions arrenquen una part de la seva força de la immobilitat d'altres persones. I es pot assegurar que aquests segons són explotats en la mesura que el paper que exerceixen com a factor de producció no es reconeix i la seva contribució a la formació de valor afegit i riquesa en l'esquema de la xarxa passa desapercbut i no es retribueix.

S'han proposat tres conjunts d'iniciatives per a pal·liar l'anterior situació d'exploació.

1) Un **primer conjunt** de mesures té a veure amb visibilitzar tots els actors que estan implicats en una empresa xarxa o en un projecte laboral que inclou diverses empreses amb una estructura en xarxa.

2) Un **segon conjunt** de mesures intenten forçar una remuneració justa i equilibrada entre tots els participants d'una organització xarxa. Aquestes propostes parteixen del supòsit que, si s'aspira a eliminar l'exploació, la remuneració d'un treballador en una empresa xarxa no es pot limitar al pagament d'un ingrés pel treball fet. Una remuneració equitativa, tal com passava en els convenis col·lectius del món industrial clàssic, ha d'incloure la millora o el manteniment de l'ocupabilitat.

3) El **tercer** se centra en mesures com els dispositius de reinserció que busquen igualar les oportunitats en la societat xarxa. L'objectiu d'aquests dispositius és ajudar les persones a teixir relacions i tornar a vincular-se al món del treball. Es tracta de desenvolupar una ocupabilitat mínima que torni a col·locar en el circuit laboral la persona que n'està exclosa.

Finalment, convé recordar que alguns autors han reivindicat la noció de *comunitat* com a dimensió protectora davant l'avenç de les transformacions que implementa el capitalisme flexible. Aquest ha celebrat la independència i l'autonomia. No obstant això, aquesta ideologia, lluny de motivar i reforçar el treballador, li ha suscitat una profunda sensació de vulnerabilitat i solitud davant el treball, el risc i un futur incert que no s'acaba de definir. La comunitat, davant aquesta situació, implica recuperar un vincle de confiança vers els altres i vers un mateix, implica un agafador o suport per als moments difícils.



## Glossari

**comunitat** *f* Concepte que recentment han reivindicat alguns sociòlegs i antropòlegs com a mecanisme per a contenir l'avenç de les transformacions que està introduint el capitalisme flexible en la nostra realitat laboral. En essència és tractar de tornar al vincle social i a la solidaritat orgànica i horitzontal que s'estableix en els grups d'amics, de pares, veïnats, etc.

**desindicalització** *f* Procés que s'inicia a la dècada dels anys vuitanta i que descriu la pèrdua progressiva de força i retirada dels sindicats de l'empresa i de l'àmbit laboral. Les seves causes poc o res tenen a veure amb la repressió, més aviat es localitzen en les transformacions que el capitalisme flexible introdueix a l'organització i l'estructura laboral.

**dualització del treball assalariat** *f* Procés que descriu el fet que cada vegada és més freqüent trobar unitats productives i executives a les empreses en què els treballadors han estat contractats per diferents ocupadors i, per tant, es veuen sotmesos diferents règims salarials i estatuts laborals.

**efectes psicosocials de la realitat laboral** *m pl* Concepte que descriu com la nova realitat laboral ha impactat en la vida dels assalariats i n'ha transformat la noció de *treball*, de *vincle amb altres treballadors*, etc.

**empresa xarxa** *f* Nova organització de l'empresa en què es fragmenta en diverses unitats que actuen amb una autonomia gairebé total.

**exclusió** *f* Concepte que substitueix el d'*explotació* durant els anys vuitanta. Amb aquesta noció es va pretendre descriure els efectes que el capitalisme flexible generava sobre part de la població treballadora. Es va fer popular en l'àmbit de les ONG i en el de les polítiques públiques.

**explotació** *f* Concepte d'origen marxista que descriu la situació dels treballadors en el capitalisme a partir d'un exercici d'espoli fet pels propietaris dels mitjans de producció. Aquesta noció estableix un diagnòstic sobre la realitat del treball en què se'n localitzen responsables i damnificats. A causa precisament d'aquest tipus de diagnòstic, va ser substituït als anys vuitanta pel d'*exclusió*. Aquest últim es considera neutre i no responsabilitza cap grup social de la condició desfavorida d'un altre.

**flexibilitat externa** *f* Procés que descriu una nova organització general del treball i de les unitats productives. Apareix l'empresa xarxa.

**flexibilitat interna** *f* Procés que descriu la transformació de les tècniques utilitzades en l'estructuració del lloc de treball. Hi apareix la polivalència, l'autocontrol i el desenvolupament de l'autonomia, etc.

**ocupació normal** *f* Noció que fa referència a un contracte d'una durada indeterminada, a temps complet en un lloc de treball identificat i estable, amb possibilitats de promoció i amb els riscos socials coberts i presència sindical al lloc de treball.

**precarització de l'ocupació** *f* Procés que assenyalava la transformació progressiva de l'ocupació normal en un altre tipus de formes d'ocupació: contractes flexibles, a temps parcial, d'obra i servei, etc.

**subcontractació** *f* Procés que descriu el fet que les empreses deleguen en altres empreses especialitzades la tasca de contractar els seus treballadors.

## Bibliografia

### Bibliografia recomanada

**Bauman, Z.** (2006). *Comunidad: en busca de seguridad en un mundo hostil*. Madrid: Siglo XXI.

**Beck, U.** (2007). *Un Nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.

**Castel, R.** (1994). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Buenos Aires: Paidós.

**Harrison, B.** (1997). *La Empresa que viene: la evolución del poder empresarial en la era de la flexibilidad*. Barcelona: Paidós.

### Bibliografia general

**Aquain, V.; Cézard, M.; Charraud, A.; Vinck, L.** (1994). "Vingt ans d'évolution des conditions de travail". *Travail et Emploi* (núm. 61, pàg. 81-91).

**Bailyn, L.** (2006). *Breaking the mold: redesigning work for productive and satisfying lives*. Nova York: Cornell University Press.

**Bauman, Z.** (2006). *Noves fronteres i valors universals*. Barcelona: Centre de Cultura Contemporània de Barcelona.

**Bauman, Z.** (2006). *Comunidad: en busca de seguridad en un mundo hostil*. Madrid: Siglo XXI.

**Bauman, Z.** (2010). *Mundo-consumo: ética del individuo en la aldea global*. Barcelona: Paidós.

**Beck, U.** (2007). *Un Nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.

**Boltanski, L.; Chiapello, E.** (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.

**Burt, R.** (1992). *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Londres: Harvard University Press.

**Castel, R.** (1994). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Buenos Aires: Paidós.

**Castells, M.** (2000). *La Era de la información: economía, sociedad y cultura*. Madrid: Alianza.

**Coninck, F. de** (1991). "Évolutions post-tayloriennes et nouveaux clivages sociaux". *Travail et Emploi* (núm. 49, pàg. 29-40).

**Groux, G.** (1998). *Vers un renouveau du conflit social*. París: Bayard.

**Harrison, B.** (1997). *La Empresa que viene: la evolución del poder empresarial en la era de la flexibilidad*. Barcelona: Paidós.

**Hirschmann** (1970). *Las pasiones y los intereses*. Barcelona: Península.

**Labbé, D.; Croizat, M.; Bevort, A.** (1989). *La desyndicalisation. Le cas de la CFDT*. PIRTEM-CNRS, Institut des Études Politiques de Grenoble.

**Lash, S.** (1998). *Economías de signos y espacio: sobre el capitalismo de la postorganización*. Buenos Aires: Amorrortu.

**Linhart, D.** (1993). "A propos du taylorisme". *Sociologie du Travail* (núm. 1, pàg. 63-73).

**Linhart, R.** (1978). *L'établi*. París: Minit.

**Lyon-Caen, A.** (1980). "Plasticité du capital et nouvelles formes d'emploi". *Droit Social* (núm. 9, pàg. 8-18).

**Magaud, J.** (1975). "L'eclatement juridique de la collectivité de travail". *Droit Social* (núm. 12, pàg. 525-530).

**Mouriaux, R.** (1995). *Analyse de la crise syndicale en 1995*. Document de treball 68.

- Newman, K.** (1988). *Falling from Grace*. Nova York: Free Press.
- Rose, N.** (1999). *Powers of Freedom*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sabel, C.** (1993). "Constitutional ordering in historical context". A: F. Scharpf (ed.). *Games in hierarchy and networks*. Nova York: Westview Press.
- Sassen, S.** (2003). *Los espectros de la globalización*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Sennet, R.** (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- Sennet, R.** (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Teubner, G.** (1993). "Nouvelles formes d'organisation et droit". *Revue Française de Gestion* (núm. 35, pàg. 50-68).
- Supiot, A.** (1993). "Le travail, liberté partagée". *Droit Social* (núm. 9-10, pàg. 715- 724).
- Voisset, M.** (1980). "Droit du travail et crise". *Droit Social* (núm. 6, pàg. 287-298).

