

# Treballar i benestar

Josep M. Blanch

PID\_00182028



*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> .....	5
<b>Objectius</b> .....	7
<b>1. Laborar, operar i benestar, de l'antiguitat a la modernitat...</b>	9
1.1. Formes i facetes del treball .....	11
1.1.1. Concepte i modalitats .....	12
1.1.2. Dimensions, divisió, condicions i organització .....	17
1.2. Construcció històrica de la subjectivitat laboral .....	22
1.2.1. La via lingüística .....	22
1.2.2. La construcció social .....	23
1.2.3. Significat modern de <i>treballar</i> .....	29
1.3. Situació ocupacional i benestar psicosocial .....	34
1.3.1. Ocupació i benestar .....	35
1.3.2. Desocupació i malestar .....	37
1.3.3. Models teòrics .....	43
<b>2. Noves condicions de treball com a factors de risc psicosocial</b>	51
2.1. Inestabilització del treball en la subocupació .....	55
2.1.1. El context: la transició de la modernitat fordista a la postmodernitat flexible .....	55
2.1.2. El procés: naturalesa i dinàmica de la flexibilització .....	59
2.1.3. El producte: la inseguretats laboral. Síntomes i metàfores .....	62
2.2. Intensificació del treball en l'ocupació .....	65
2.2.1. Una epidèmia emergent: la sobrecàrrega de treball .....	65
2.2.2. Un brou de cultiu: la nova gestió .....	67
2.2.3. Un risc psicosocial: la síndrome d'esgotament professional .....	69
<b>Resum</b> .....	79
<b>Activitats</b> .....	83
<b>Exercicis d'autoavaluació</b> .....	83
<b>Solucionari</b> .....	87
<b>Glossari</b> .....	88
<b>Bibliografia</b> .....	90



## Introducció

Aquest mòdul està concebut com una introducció teòrica a la dimensió psicosocial de l'experiència i de les relacions laborals, especialment pel que fa a l'articulació del treballar amb el benestar.

Els termes *treballar* i *benestar* són utilitzats en aquest text no com a noms que remetent a substàncies, sinó com a verbs referits a accions, processos i experiències. El camp semàntic del substantiu **treball** abraça l'acció i l'obra, el procés i el resultat, l'esforç de producció i el producte d'aquest esforç; mentre que el del nom **benestar** inclou el conjunt de les coses necessàries per a viure bé. Aquí s'invoca aquests vocables en la mesura que són modes verbals, com a infinitius que signifiquen, d'una banda, l'estat actual d'estar fent alguna cosa productiva amb esforç i sentit i, de l'altra, el de sentir-se més o menys bé en el que es va fent i vivint. Així, doncs, l'expressió *treballar i benestar* es refereix al procés de retroalimentació recíproca entre la dinàmica laboral i el funcionament psicosocial.

La seva estructura temàtica ha estat dissenyada des d'un abordatge que integra la perspectiva interdisciplinària i l'enfocament del context social, històric i cultural, atenent els eixos transversals de la salut, el benestar i la qualitat de vida laborals.

Partint de l'estudi del concepte de *treball* com a fenomen socioeconòmic, històric i cultural i de les modalitats més significatives d'aquest tipus d'activitat humana, es fixa especialment l'atenció en les seves dimensions (des d'una perspectiva interdisciplinària i de múltiples nivells d'anàlisi), les seves divisions (tècnica, social, de gènere, etc.), les seves condicions de realització (físiques, socials, contractuals, etc.), la seva organització, els seus significats i sentits, i també en la seva metamorfosi contemporània en el marc de la globalització neoliberal i en el paper que exerceixen aquestes facetes en la construcció de la subjectivitat laboral.

La relació de la situació ocupacional (ocupació, desocupació i subocupació) amb el benestar psicològic ocupa una part central de la matèria. Per a això, es resumeixen les proves empíriques acumulades per la investigació científica sobre determinats efectes econòmics, sociopolítics i psicosocials de l'experiència laboral, de les variables que els modulen i els marcs teòrics que els fan comprensibles.

Sobre aquesta base, es tracta dels factors de risc psicosocial inherents a les noves condicions de treball i a les formes d'organització i de gestió de la feina que les acompanyen i que es troben en l'origen d'algunes epidèmies psicosocials

emergents en els camps de la salut i de la qualitat de vida ocupacionals. En tots els casos, es procura caracteritzar cada problema, descriure'n les circumstàncies d'aparició i analitzar possibles modalitats de prevenir-la.

## Objectius

Amb l'estudi d'aquest mòdul l'estudiant serà capaç del següent:

- 1.** Proporcionar una visió general i interdisciplinària del món de la feina i de les seves transformacions contemporànies, atenent especialment l'organització i la gestió de persones, i també les experiències i relacions que això implica.
- 2.** Analitzar les dimensions psicosocial, sociohistòrica i cultural dels fenòmens i processos laborals.
- 3.** Reconèixer el procés de la construcció del treball com a categoria central de la subjectivitat.
- 4.** Explicar l'impacte psicosocial de la situació ocupacional i de les condicions de feina, destacant-ne les relacions especials amb el benestar/malestar psicològic.
- 5.** Descriure marcs teòrics i desenvolupaments empírics rellevants en els camps de la recerca i la intervenció sobre riscos psicosocials a la feina.
- 6.** Identificar diferents tipus de factors de risc psicosocial en l'entorn laboral contemporani, valorant-ne el respectiu impacte.
- 7.** Desenvolupar les implicacions que per a les disciplines i professions relacionades amb la feina, l'organització i la gestió de persones tenen categories transversals com salut i benestar ocupacional i qualitat de vida laboral.
- 8.** Utilitzar adequadament vocabulari bàsic i categories d'anàlisi pròpies de la bibliografia científica sobre treball, organització i gestió de persones i sobre prevenció de riscos psicosocials en l'àmbit laboral.





## 1. Laborar, operar i benestar, de l'antiguitat a la modernitat

La feina constitueix la principal font dels recursos objectivament necessaris per a la supervivència material i també dels recursos subjectius requerits per al desenvolupament social, moral, polític, cultural i psicològic. Per això, l'activitat laboral ocupa una part important del temps quotidià de les persones i famílies, ciutats i nacions, i funciona com a pedra angular de l'ordre i la integració socials, així com és un factor determinant de la salut física i mental, del benestar subjectiu, de la qualitat de vida i d'experiències psicològiques rellevants, tant de signe positiu (satisfacció i felicitat, certitud i seguretat, assoliment i realització, autoexpressió i sentit, reconeixement, identitat i vinculació social, etc.) com de signe negatiu (malestar, esgotament, dolor, alienació, ineficàcia, frustració, desesperança, indefensió, anomia i exclusió social, etc.).

Al llarg de la història i de les cultures, l'activitat laboral ha estat vista i viscuda, sentida i contada unes vegades com a factor de benestar i d'altres com a font de malestar; de manera que cada civilització ha anat configurant la seva particular versió dominant d'aquesta ambivalència fonamental davant el que la feina comporta de benedicció i de maledicció, d'experiència saludable i de factor de risc psicosocial.

Aquestes configuracions tenen caràcter contextual, per la qual cosa els canvis permanents en l'estructura del **mercat laboral** determinen no solament l'experiència general de la feina, sinó també la del benestar i la qualitat de vida laboral.

Des de la revolució industrial, la noció genèrica de **treball** s'ha anat reduint a l'accepció específica d'ocupació, i sovint s'hi confon. Però tota forma de **treball assalariat** està sotmesa a les lleis de la historicitat i l'obsolescència; de manera que si, en l'era fordista, treballar assalariadament va significar tenir un contracte laboral indefinit en una empresa estable, en el capitalisme flexible i globalitzat pot remetre a un ampli ventall de situacions que comprenen des de l'ocupació permanent fins a qualsevol modalitat de contracte *kleenex* (d'usar i tirar). Per aquest motiu, s'ha arribat a parlar obertament de la fi del treball (Gamst, 1995; Rifkin, 1996) per a referir-se a la modalitat històrica de l'ocupació característica del període keynesianofordista, que sembla haver entrat efectivament en vies d'extinció. Per la mateixa raó, la **desocupació** només adquireix significació específica pel que fa a una realitat d'ocupació determi-

### Referències bibliogràfiques

Ardichvili i Kuchinke, 2009; Blanch, 2003; 2007; Harpaz, Honig i Coetsier, 2002; Holbeche i Springett, 2004; Jahoda, 1982; Super i Sverko, 1995; Warr, 1987; 2007.

nada; per la qual cosa la desocupació de l'era de la flexibilitat laboral remet a una situació i a una experiència diferents, més complexes i difuses que les que es relacionen amb l'ocupació permanent.

Però la irrupció d'aquest canvi que afecta l'estructura i el significat de la feina no sembla afectar decisivament la persistència d'un dels elements centrals de l'herència de la modernitat laboral:

el consens social, ideològic i interdisciplinari entorn de les tesis sobre l'ocupació (en qualsevol de les seves versions) com a remei social total, i sobre la desocupació (referida al tipus d'ocupació que sigui) com a matriu dels més diversos malestars individuals i col·lectius.

La postmodernitat laboral contemporània adquireix dosis de complexitat encara més grans amb l'emergència, en el marc de la globalització neoliberal del mercat de treball, del fantasma de la **subocupació** (espècie d'híbrid d'ocupació i de desocupació), que ha arribat a constituir un nou brou de cultiu de disfuncions psicològiques i socials i que es consolida com a modalitat hegemònica de fenomen ocupacional en la perifèria d'aquest sistema. Per tot això, per al conjunt de les ciències del treball té una rellevància màxima (en la mesura que són marcs disciplinaris i professionals) estudiar les condicions, l'experiència i les relacions laborals.

En aquest mòdul, estudiarem alguns fenòmens, processos i representacions que constitueixen el nucli central de l'experiència psicosocial de la feina i de les relacions laborals. I ens proposem fer-ho adoptant una doble perspectiva: en la primera part, mirarem cap enrere, per comprendre com s'ha desenvolupat aquesta experiència en el passat, des de l'antiguitat fins a la modernitat industrial capitalista. Una vegada hàgim construït aquest mapa significatiu de l'anomenada **civilització del treball**, dirigirem les nostres mirades cap endavant, per analitzar, en la segona part, alguns d'aquests canvis psicosocialment rellevants que s'estan produint al món laboral contemporani, per tal de reflexionar sobre les seves implicacions teòriques i pràctiques.

Començarem estudiant el concepte de **treball** com a fenomen socioeconòmic i historicocultural, les **modalitats** més significatives d'aquest tipus d'activitat humana, les seves **dimensions** (analitzables des de diverses perspectives pluridisciplinàries i múltiples nivells d'anàlisi), les seves **divisions** (tècnica, social, de gènere, etc.), les seves **condicions** de realització (físiques, socials, temporals, contractuals, etc.) i la seva **organització** (que pot adoptar formes que s'estenen des de la del model de banda militar a l'empresa taylorista dels temps moderns fins a la del quartet de jazz de l'empresa flexible postmoderna). D'acord amb

#### Civilització del treball

És la que vertebra el seu ordre social i cultural entorn del treball a les relacions laborals. Aquí parlem en termes de civilització per referir-nos a una espècie de macrocultura que abraça una sèrie de cultures específiques més o menys homogènies quant als seus principis estructurals bàsics. Per exemple, podem parlar de *civilització industrial* per referir-nos al que constitueix el denominador comú de les cultures japonesa, europea i nord-americana del segle xx.

aquesta primera aproximació a la noció de *treball* i a les seves múltiples facetes, estudiarem el procés de construcció sociocultural de la subjectivitat laboral, atenent especialment la configuració de significats i sentits del treball.

I, situats en el context de la modernitat del segle XX, analitzarem algunes de les principals funcions i disfuncions de la situació ocupacional i la seva relació amb les experiències de benestar i malestar. Per a això, resumirem les proves empíriques acumulades per la investigació científicosocial, especialment en l'etapa final del fordisme, sobre la relació de la feina amb la qualitat de vida i, més concretament, sobre l'associació entre ocupació i benestar, d'una banda, i entre desocupació i malestar, de l'altra. També esquematitzarem algunes de les variables que moderen els efectes econòmics, sociopolítics, psicosocials i psicològics de l'experiència ocupacional i algun dels models teòrics que fan comprensibles psicològicament els mecanismes de producció dels efectes observats.

Reservarem la segona part a l'estudi de l'escenari de la irrupció d'alguns **factors de risc psicosocial** que bateguen en les condicions postmodernes de treball imposades per la globalització neoliberal, brou de cultiu d'algunes epidèmies psicosocials emergents en els camps de la salut ocupacional i de la qualitat de vida laboral. Estudiarem concretament els efectes col·laterals de la inestabilització de l'ocupació (factor d'inseguretat psicològica) i de la intensificació del treball (factor de desgast psicològic) en el marc de la **reorganització flexible** i de la **nova gestió** de la feina. Procurarem caracteritzar cada problema, descrivint-ne les circumstàncies d'aparició i les manifestacions contemporànies.

### 1.1. Formes i facetes del treball

**Treballar** és probablement l'activitat humana que, al llarg de la història i a l'ample de les cultures, absorbeix més energies, pensaments, emocions i temps en la vida de la majoria de les persones a la major part de les societats.

- A la Grècia antiga, Hesíode ens presenta les feines com alguna cosa tan natural com els *dies*.
- Més tard, a les portes de l'edat mitjana, Benet de Núrsia organitza les regles de la vida monàstica entorn del binomi *ora et labora*.
- Per la seva banda, en els inicis de la modernitat, l'ètica protestant en general proposa el treball com un mitjà de prevenció del pecat i com una manera de compliment de la voluntat divina.
- Al segle de les llums, Diderot assenyala la doble cara del treball: la d'una condemna imposada per la necessitat i, alhora, la d'un mitjà per a aconseguir no sols la subsistència, sinó també la salut, la pau mental i, fins i tot, la virtut.

- I en plena crisi intel·lectual i moral de l'Europa que es prepara per a la Segona Guerra Mundial, Freud proposa prevenir el malestar humà amb una sana combinació d'estimar i treballar.

Precisament per aquesta característica d'activitat humana central, la feina constitueix un camp interdisciplinari que investiguen, i en el qual intervenen, disciplines i professions tan diverses com l'economia, la medicina, la història, el dret, l'antropologia, la politologia, la sociologia, la psicologia, la pedagogia, l'ecologia, la filosofia, el treball social o la teràpia ocupacional.

### 1.1.1. Concepte i modalitats

Diccionaris com el de la Reial Acadèmia Espanyola i l'*Oxford English Dictionary* coincideixen a destacar la polisèmia del terme **treball** (*work*), en el marc de la qual destaquen uns significats més centrals i comuns:

*Acció, tasca, ocupació, execució, acompliment, negoci, funció o exercici fets amb esforç, disciplina, mètode i estratègia, per a complir algun propòsit, finalitat, meta o intenció relacionats amb la supervivència material o la satisfacció d'un altre tipus de necessitats humanes.*

La nostra experiència contemporània del món està saturada de referències a una civilització del treball marcada per la divisió, l'organització i el mercat de treball, l'ètica del treball i l'amor a la feina, el dret a treballar i el deure de treballar, la realització, l'emancipació, l'alliberament i la humanització –i també l'alienació, dominació, esclavització i explotació– per la feina, el plaer i el dolor per treballar, el compromís i la implicació amb la feina, l'addicció i l'aversion a la feina, l'èxit i el fracàs treballant, tenir i no tenir feina, l'excés i el dèficit de treball, l'estrès per treballar i per no fer-ho, etc. És certament un fenomen polifacètic:

"Nos referimos al **trabajo** como una actividad o una tarea (*estoy trabajando duro*), como una situación ocupacional (*he encontrado un trabajo*), como un ambiente o contexto físico (*trabajo al aire libre, puesto de trabajo*), como una técnica o método de producción (*trabajo artesanal, trabajo a destajo*), como un significado subjetivo (*tengo derecho a trabajar*), como una actitud o creencia (*es bueno trabajar*), como un resultado (*he hecho un buen trabajo*), como un valor (*el trabajo es lo más importante en mi vida*), como estructuración temporal (*es hora de trabajar*), como símbolo social y cultural (*posee un buen trabajo, los japoneses son trabajadores*), como coste o esfuerzo (*ha supuesto mucho trabajo*), como intercambio social y económico (*lo ha recibido a cambio de su trabajo, vive de su trabajo*), como ética (*el trabajo redime*), etc."

Peiró i Prieto (1996, vol. 1, pàg. 16)

Aquesta aparença de fenomen universal, ubic i etern, que tot ho envaeix i tot ho travessa, confereix al treball la significació d'un fenomen gairebé natural al que cada cultura dóna només el seu toc característic. La qüestió que se'ns

#### Lectures recomanades

M. Cartier (1984). *Le travail et ses représentations*. París: Archives Contemporaines.

A. Gorz (1988; 1995). *Meta-morfosis del trabajo*. Madrid: Sistema.

A. Ardichvili; K. P. Kuchinke (2009). "International Perspectives on the Meanings of Work and Working: Current Research and Theory". *Advances in Developing Human Resources* (núm. 11 (2), pàg. 155-167).

planteja sobre aquest tema és si *treballar* significa el mateix per a tothom, en invocar una experiència bàsica comuna, o bé es refereix a moltes realitats diferents, en remetre a un calaix de sastre que alberga coses heterogènies.

## Definició

L'antic vocable *treballar* remet a una pluralitat de **treballs concrets** i específics. El modern assenyalava el **treball abstracte** i en majúscula.

L'ús quotidià i científic contemporani del terme **treball** per a referir-se a qualsevol tipus d'activitat productiva o generadora de **valor** econòmic i susceptible d'intercanvi mercantil, té una curta història i un llarg període d'incubació social i cultural.

Segons Cartier (1984), abans del segle XVIII, en plena modernització industrial, ni en les llengües europees ni en les de la resta del món resulta observable cap indicatiu d'un vocable genèric que complís aquesta funció. Més aviat, apareix una pluralitat de veus que remeten a parcel·les específiques de l'ampli espai semàntic comprès per aquell referent global. Pres en la seva accepció més abstracta i genèrica, el treball té la capacitat de funcionar com el denominador comú a totes les representacions quotidianes dels treballs concrets i específics.

"Lo que nosotros llamamos 'trabajo' es una invención de la modernidad", afirma Gorz (1988, pàg. 25). Aquest sociòleg francès descriu el **treball abstracte** com l'activitat que "tenemos, buscamos, ofrecemos y desarrollamos" en l'esfera pública, "que nos es demandada, definida y reconocida como útil por otros, siendo como tal remunerada por ellos", i que "situamos en el centro de la vida individual y social".

Sintetitzant aquesta perspectiva, Bauman (1998) concep el treball com una activitat que les altres persones consideren **valuable** i mereixedora d'una **recompensa** econòmica.

### Salarium

En llatí, *salarium* significa la ració periòdica de sal que rep l'esclau de l'amo.

Aquesta activitat es distingeix de les tasques domèstiques i quotidianes associades a la **reproducció de la vida** per les seves finalitats, condicions i circumstàncies específiques:

en les societats **modernes**, es fa en el marc de la **compravenda** dels seus productes o serveis, regulada per un **contracte** explícit, per la qual cosa la persona es compromet i s'obliga a un **treball**, a canvi de la compensació econòmica corresponent.

En aquest context, les *relacions laborals* són les que mantenen dos agents principals:

- la part contractada **assalariada** (treball), i
- la contractant patronal (capital).

Aquesta reducció conceptual del treball a l'ocupació fa que es tendeixi a considerar treballadora qualsevol persona que treballa assalariadament. Així que, en el llindar del segle XXI, formar part de la població treballadora equival, pràcticament, a tenir **ciutadania**. Pertànyer al món del treball apareix, doncs, gairebé com un atribut de la mateixa condició humana.

Drenth (1991) subratlla el caràcter polifacètic i multidimensional de la feina, que explica que es compleix el tòpic que apareixen tantes definicions d'aquest terme com autors. Alguns redueixen el nucli semàntic de *treballar* a l'activitat laboral remunerada, regulada per un contracte i desenvolupada en una organització laboral (Anderson i Rodin, 1989; Drenth, Thierry i Wolf, 1998; Muchinski, 2000). D'altres (Super i Sverko, 1995; Peiró, Prieto i Rosega, 1996a, 1996b; Blanch, 1990; 2003a; Rodríguez, 2003, 2004; Holbeche i Springett, 2004; Warr, 1987; 2007; Ardichvili i Kuchinke, 2009) destaquen, a més, els components psicosocials i socioculturals del constructe.

Quan parlem de *treball*, ens referim a una activitat humana, individual o col·lectiva, de caràcter social, complex, dinàmic, canviant i irreductible a una simple resposta instintiva a l'imperatiu biològic de la supervivència material. Es distingeix de qualsevol altre tipus de pràctica animal per la seva naturalesa reflexiva, conscient, propositiva, estratègica, instrumental i moral.

La taula 1 és un mapa conceptual que sintetitza i condensa elements comuns a la majoria de definicions de *treballar* aportades per la bibliografia especialitzada.

Taula 1. Concepte de *treball*

<b>Treball és l'aplicació</b>			
per	persones	grups	i organitzacions
de	sabers	competències	i energies
de manera	conscient i intencional	sistemàtica i sostinguda	i autònoma o heterònoma
amb	esforç	temps	i compromís
en un marc	tecnoeconòmic	juridicopolític	i sociocultural
mitjançant	materials	tècniques i instruments	i informacions
sobre	objectes i entorns	persones i institucions	i coneixements

Font: Blanch, 2003a

#### Concessió de la nacionalitat

Multitud d'estats concedeixen la residència i, a llarga, la ciutadania i la nacionalitat a la població immigrant que ha aconseguit obtenir un **contracte laboral**.

#### Referències bibliogràfiques

Agulló i Ovejero, 2001; Blanch, 1990; 2003a; 2007; Cartier, 1984; De Ruggiero, 1973; Hall, 1986; MOW, 1987; Pahl, 1988; Super i Sverko, 1995; Peiró i Prieto, 1996; Warr, 2007; Ardichvili i Kuchinke, 2009.

<b>Treball és l'aplicació</b>			
per a	obtenir béns	elaborar productes	i prestar serveis
que són	escassos	desitjables	i valuosos
i generar	riquesa	utilitat	i sentit
i així	satisfer necessitats	rebre compensacions	i aconseguir metes
de caràcter	biològic	econòmic, sociocultural	i psicosocial

Font: Blanch, 2003a

## Tipologia de situacions ocupacionals

Com apareix en la taula 2, el treball, com a manera d'aconseguir el manteniment material, és una pràctica tan antiga com la mateixa humanitat. La modalitat actualment dominant d'activitat laboral –la normal estadísticament i socialment– és l'ocupació o treball assalariat, expressió que, a partir de l'anomenada **revolució industrial**, funciona gairebé com a sinònim de *treball* a seques. En les crisis cícliques del mercat laboral capitalista noucentista, cobra forma un nou problema social, l'enèsima versió de la pobresa: la **desocupació**. Ja en ple apogeu del sistema industrial, la **subocupació** (o ocupació de baixa qualitat) arriba a constituir, juntament amb la desocupació, la part fonamental del nucli dur de l'anomenada **nova qüestió social**, que amenaça el progrés de la **qualitat de vida laboral** i el del mateix treball com a factor de benestar individual i col·lectiu, a escala local i global.

Taula 2. Cronologia de fenòmens sociolaborals

<b>Constructe</b>	<b>Context de la seva posada en escena</b>
<b>Treball</b>	Apareix amb la mateixa humanitat
<b>Ocupació</b>	Emergeix al segle XVIII
<b>Desocupació</b>	Irromp a la segona meitat del segle XIX
<b>Subocupació</b>	Esclata a la segona meitat del segle XX

En les societats econòmicament avançades del segle XX, s'observa fàcilment la fractura sociolaboral ocupació/desocupació. En les de principis del segle XXI, aquesta discontinuïtat social tendeix a deixar pas a un continu en l'espai intermedi difús del qual figuren les múltiples modalitats emergents de **subocupació**.

### Ocupació, desocupació i subocupació

Són categories pures, o tipus ideals. La realitat social concreta inclou infinitat de formes híbrides, mestisses, fractals, liminars, amb característiques de més d'una d'aquestes categories abstractes. La mateixa subocupació, per exemple, enclou propietats de l'ocupació i de la desocupació.

### L'ocupació

És un referent central del dret del treball.

Per **ocupació** entenem una modalitat de treball desenvolupada en el marc d'una **relació contractual** d'intercanvi **mercantil**, de naturalesa jurídica, establerta, públicament i voluntàriament, entre dues parts:

- la persona treballadora **contractada** –que ven el seu esforç, temps, coneixements, destreses, habilitats, rendiments i múltiple subordinació a imperatius funcionals de naturalesa tècnica, jurídica, ecològica, comptable, avaluativa, productiva, burocràtica i organitzacional–, i
- la **contractant** –que compra tot això, a canvi d'un salari i, eventualment, a més, d'altres compensacions en forma de béns o serveis.

La taula 3 inclou una tipologia de situacions sociolaborals.

Taula 3. Tipologia de situacions ocupacionals

<b>Població laboral- ment activa</b>	<b>autoocupada</b>	Intervé en el procés productiu, treballant per compte propi.
	<b>ocupada</b>	Treballa per compte d'altri, assalariat i amb contracte regular.
	<b>subocupada</b>	Ocupa un lloc de treball de rang inferior a la seva categoria professional i/o en condicions de precarietat contractual, salarial i/o temporal.
	<b>aturada</b>	Vol i busca una ocupació de la qual manca, tenint edat, capacitat i disponibilitat per a l'activitat laboral, segons consta en el servei de col·locació corresponent.
<b>Població laboral- ment inactiva</b>	<b>preactiva</b>	Està en minoria d'edat laboral o manté l'estatus d'"estudiant".
	<b>passiva</b>	Consumeix, té edat i capacitat per a estar laboralment ocupada; però ni està ocupada, ni procura ni vol estar-ho.
	<b>paraactiva</b>	Executa feines de casa i, per això, participa més o menys activament i directament en el procés productiu; no obstant això, és oficialment categoritzada com a aliena al món laboral.
	<b>desanimada</b>	Està en condicions d'ocupar un lloc de treball, però es resigna a la inactivitat, desesperançada de trobar una ocupació, que ja ha deixat de buscar.
	<b>inactivable</b>	Pateix alguna discapacitat que la inhabilita per a l'activitat laboral convencional.



	<b>postactiva</b>	Gaudeix de la jubilació o de l'edat de retir laboral.
--	-------------------	---

Si bé la modalitat del treball assalariat constitueix el nucli dur del concepte modern de *treballar*, hi ha altres formes d'activitat productiva rellevants socialment i econòmicament. En la taula 4 se'n reflecteixen algunes, resumides succintament.

Taula 4. Modalitats de treball no assalariat

<b>Treball no assalariat</b>	<b>Tasques domèstiques</b>	Activitats diverses i heterogènies, de caràcter privat, relacionades amb el manteniment quotidià de la pròpia llar, que abasten des de cuinar, rentar i netejar fins a mantenir i reparar màquines o mobles casolans, el bricolatge, el <i>do it yourself</i> , etc.
	<b>Autoproducció</b>	Economia de producció orientada fonamentalment al consum dels propis productors; típica de les societats agrícoles preindustrials.
	<b>Voluntariat social</b>	Tasques amb efectes econòmics, executades desinteressadament, sense la compensació salarial ni el caràcter obligatori que comporta un contracte laboral.
	<b>Consum proactiu</b>	Actuació econòmica en la qual el mateix agent és, alhora i en part, productor i consumidor del servei que rep (com ocorre en un caixer automàtic o en un restaurant d'autoservei).

### 1.1.2. Dimensions, divisió, condicions i organització

El treball és un fenomen polièdric, la cristallització d'un procés complex en el qual interactuen les maneres de producció de la vida material i les maneres de veure, viure i canalitzar l'existència social i cultural; és a dir, l'economia, la política, la ideologia i les seves influències i determinacions recíproques. Se sol parlar de **dimensions del treball**, atenent dos criteris principals:

1) La **perspectiva disciplinària** (econòmica, sociològica, jurídica, politològica, ecològica, psicosocial, biomèdica, etc.). Cada especialitat aporta a la tasca interdisciplinària els seus paradigmes, els seus models teòrics i la seva caixa d'eines conceptuals, metodològiques i tècniques, per a la investigació i intervenció sobre el camp dels fenòmens i processos laborals.

2) El **nivell d'anàlisi**, que es pot estendre des de l'àmbit individual fins al macrosocial, passant pel grupal i l'organitzacional.

Quan s'analitza l'experiència laboral des del **pol individual**, la medicina i el dret, la psicologia i la pedagogia, igual que altres branques científiques i professionals, enfoquen el comportament humà en l'entorn laboral, i també els mecanismes i processos jurídics, biològics, psicològics, pedagògics, etc. que el

#### Consum proactiu

Terme que prové de l'anglès *prosume*, que condensa els de *produce* i *consume*. Introduït per A. Toffler (1980). *La tercera ola*. Barcelona: Plaza & Janés.

#### Lectura recomanada

R. H. Hall (1986). *Dimensions of work*. Beverly Hills, Ca: Sage.

possibiliten, faciliten, limiten, condicionen o determinen. En aquest nivell, es tracta de les necessitats i dels recursos de la persona per a interactuar amb el seu medi laboral, dels seus drets i deures, valors, actituds, creences, normes, rols, motius, aspiracions, expectatives, actituds, habilitats, destreses, motivacions, cognicions i emocions relacionats amb el treball; i també dels seus efectes saludables o patològics. Aquesta perspectiva dóna compte de fenòmens i processos tan diversos com els relatius a ergonomia, salut, higiene, seguretat i benestar a la feina; a selecció, avaluació, formació, orientació, desenvolupament i promoció del personal laboral.

D'altra banda, el **pol societal** atreu l'atenció de múltiples disciplines científiques i professionals, que analitzen temes tan variats com les condicions físiques, materials, polítiques, jurídiques, socials i ideològiques del treball; la gènesi i el desenvolupament històric de les estructures i dels processos sociolaborals, la cultura i la socialització organitzacionals, les tensions, crisis i conflictes que emergeixen en aquest àmbit; i també les estratègies aplicades a la seva resolució.

Quan es tracta del treball en un sentit merament descriptiu i tòpic, se sol parlar de **dimensions del fenomen**; mentre que, quan s'intenten aportar, a més, claus per a la lectura no sols dels diferents vessants horitzontals, sinó també de les desigualtats verticals, es tendeix més aviat a aplicar el terme **divisions**.

La **divisió social del treball** consisteix en una classificació de les persones individuals per categories socials segons les funcions que compleixen a la feina.

#### Lectura recomanada

R. E. Pahl (1984; 1991). *Divisiones del trabajo*. Madrid: MTSS.

Com més complexa és l'organització social, més sofisticada és la divisió del treball. Les ciències socials, en general, tendeixen a distingir entre formes **primitives** i **modernes** d'aquesta divisió.

1) Entre les primeres, apareixen les considerades més naturals, com la **sexual** (de gènere), que assigna als homes les tasques productives i a les dones, les reproductives. Hi pertanyen també la divisió per criteris d'edat (joves davant d'adults) i de **tasca** (manual davant d'intel·lectual).

#### Estereotips culturals

Rere la divisió sexual del treball, s'amaguen els estereotips culturals del **gènere**:

- D'una banda, l'home es realitza *masculinament* complint el rol agènic (Deaux, 1985); això és, vertebrant la seva identitat i la seva activitat en la dimensió pública, centrada en l'acompliment laboral del rol professional (*job model*, Dex, 1988) i en la generació de valors de canvi.
- De l'altra, la femella humana fa el mateix femeninament, exercint el seu rol comunal (Deaux, 1985), desenvolupant-se com a dona en l'àmbit privat, exercint el rol domèstic (*gender model*, Dex, 1988) i en la producció de valors d'ús.

2) Entre les formes anomenades *modernes*, destaca la **divisió tècnica del treball**, que inclou diverses modalitats:

a) repartiment de tasques dins d'un mateix procés productiu (per exemple, en el si d'una cadena de muntatge de l'automòbil),

b) distribució d'espais de treball entre professions (en funció de la respectiva especialització),

c) classificació de la producció atenent diversos criteris específics:

- **per sectors** (primari, secundari, terciari, etc.),
- **per subsectors** (per exemple, dins del secundari, el metal·lúrgic, el tèxtil, el químic, etc.),
- **per espais geogràfics**, segons les característiques de l'entorn (especialització en pesca, agricultura, mineria, serveis, etc.).

Les formes concretes de relació social derivades de la divisió del treball no es produeixen en el buit:

Així, per exemple, quan la divisió sexual es produeix en un entorn patriarcal, no té caràcter natural, sinó **sociocultural**, i constitueix una divisió de gènere. Igualment, quan una divisió entre el treball intel·lectual i el manual es produeix en el marc d'una societat desigualitària (per exemple, de tipus esclavista), les relacions socials que comporta són d'**explotació i dominació** d'una categoria social per una altra. La divisió tècnica de tasques en una cadena de muntatge fordista tampoc no respon a una lògica natural d'especialització de funcions decidida en una assemblea de treballadors motivats per la seva tasca, sinó a la **lògica social de la productivitat** d'un treball convertit en mercaderia pel capitalisme.

Qualsevol feina es desenvolupa en el marc d'un escenari que en condiciona l'execució.

Per **condicions de treball** s'entén el conjunt de les circumstàncies i característiques ecològiques, materials, tècniques, econòmiques, socials, polítiques, jurídiques i organitzacionals en el marc de les quals es desenvolupen l'activitat i les relacions laborals (Blanch, Sahagún i Cervantes, 2010).

Aquest entorn repercuteix específicament sobre la qualitat del mateix treball i, en general, sobre el benestar, la salut i la seguretat, la motivació, el compromís, la satisfacció i el rendiment laborals, les patologies professionals, l'eficàcia i l'eficiència de les organitzacions i també sobre moltes de les disfuncions que tenen, com ara conflictivitat, absentisme i presentisme, rotació, abandonament, accidentalitat o malalties laborals.

La **qualitat de vida laboral** remet, al seu torn, al grau de satisfacció i benestar físic, psicològic i social experimentat per les persones al seu lloc de treball.

Comprèn una doble dimensió:

- objectiva, relacionada amb les condicions econòmiques, jurídiques, socials, ecològiques, materials i tècniques de treball, i
- subjectiva, associada a les percepcions i valoracions relatives a l'experiència laboral pròpia i a la seva contribució al desenvolupament personal (Blanch, 2007).

El treball contemporani és, a més, una activitat eminentment organitzada. Al llarg de la seva història com a espècie, l'ésser humà ha anat desenvolupant diverses formes d'activitat laboral que, des del paleolític fins a l'era de la informació, no han deixat d'evolucionar. Així, les modalitats primitives de divisió de treball han donat lloc a formes sofisticades d'organització de la feina. El sistema fabril és el paradigma de l'organització moderna del treball, que integra i transcendeix l'herència de models anteriors, com el domèstic i el gremial.

Una organització consisteix en un col·lectiu de persones associades per a treballar conjuntament de cara a l'assoliment d'objectius comuns.

Una metàfora ens introdueix al concepte d'**organització del treball**:

#### Eurofound

Eurofound, la Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball ([www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)), és un organisme creat per la Unió Europea per a avaluar l'estat i les tendències de les condicions de vida i de treball dels països que la integren.

Els seus informes quinquennals sobre les condicions de treball (l'instrument d'enquesta dels quals comprenen nombrosos aspectes relatius als factors materials, organitzatius, socials i temporals, i també a la salut física i al benestar psicològic) proporcionen un marc de referència per a les propostes en matèria de polítiques socials i laborals que elabora l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball (OSHA).

"En la carpintería, hubo una vez una extraña asamblea. Fue una reunión de herramientas para arreglar sus diferencias.

El martillo ejerció la presidencia, pero la asamblea le notificó que tenía que renunciar. ¿La causa? ¡Hacía demasiado ruido! Y, además, se pasaba el tiempo golpeando. El martillo aceptó su culpa, pero pidió que también fuera expulsado el tornillo; dijo que había que darle muchas vueltas para que sirviera de algo. Ante el ataque, el tornillo aceptó también, pero a su vez pidió la expulsión de la lija. Hizo ver que era muy áspera en su trato y siempre tenía fricciones con los demás. Y la lija estuvo de acuerdo, a condición de que fuera expulsado el metro que siempre se la pasaba midiendo a los demás según su medida, como si fuera el único perfecto.

En eso entró el carpintero, se puso el delantal e inició su trabajo. Utilizó el martillo, la lija, el metro y el tornillo. Finalmente, la tosca madera inicial se convirtió en un fino mueble.

Cuando la carpintería quedó nuevamente sola, la asamblea reanudó la deliberación. Fue entonces cuando tomó la palabra el serrucho, y dijo: «Ha quedado demostrado que tenemos defectos, pero el carpintero trabaja con nuestras cualidades. Eso es lo que nos hace valiosos. Así que no pensemos ya en nuestros puntos malos y concentrémonos en la utilidad de nuestros puntos buenos».

La asamblea encontró entonces que el martillo era fuerte, el tornillo unía y daba fuerza, la lija era especial para afinar y limar asperezas y observaron que el metro era preciso y exacto. Se sintieron entonces un equipo capaz de producir muebles de calidad. Se sintieron orgullosos de sus fortalezas y de trabajar juntos."

*infoaba*. Boletín Iberoamericano de Psicología Organizacional y RR.HH. (2000, setembre, núm. 0002) (text reproduït amb l'autorització de l'editor): <http://www.abacolombia.org.co/div/organiz/index.htm>

L'analogia organisme ha estat utilitzada des de les més diverses perspectives per a significar alguna cosa viva, autoregulada, que manté homeostàticament la constància del seu medi intern adaptant-se permanentment a les fluctuacions de l'ambient exterior. Una organització laboral pressuposa un sistema social més o menys complex i integrat, dotat de la seva pròpia lògica, dels seus objectius i estratègies. Constitueix un escenari en el marc del qual uns actors exerceixen els seus papers com a treballadors, d'acord amb un guió determinat, gestionats per una direcció determinada. Inclou, doncs, una estructura de poder, una divisió de rols i una protocol·lització del seu funcionament ordinari, orientat a assolir les seves metes. Algunes organitzacions funcionen al servei de finalitats humanitàries (la Creu Roja), d'altres persegueixen el pur negoci (la banca) i d'altres, metes antisocials (càrtels de la droga).

Al llarg de la modernitat capitalista industrial, les organitzacions laborals han evolucionat formalment des d'uns models de sistema tancat, rígid, monolític, jeràrquic i vertical cap a uns altres de signe més obert, flexible, reticular, autoregulat i horitzontal. Efectivament, del taylorisme a la reenginyeria de processos, del fordisme al toyotisme i del model burocraticomilitar al de la banda de jazz i a l'empresa xarxa, el format organitzacional va experimentar una metamorfosi profunda de la qual van derivar, d'una banda, una millora de les cotes d'eficiència, competitivitat, excel·lència i qualitat del treball i, de l'altra, de les seves condicions materials, tècniques i socials de realització i dels seus resultats en forma de productes i serveis. En la segona part d'aquest mòdul, ens preguntarem i discutirem fins a quin punt aquestes transformacions es van fer notar també en la qualitat de vida laboral dels "recursos humans" de les "empreses flexibles" i en quina mesura van comportar l'emergència de nous

### Les organitzacions

Les organitzacions són entitats omnipresents en la vida humana social i cultural i laboral: actualment, la majoria de les persones neix i mor a hospitals, passa períodes importants de la seva vida infantil i juvenil a escoles i universitats; durant la vida adulta, procura treballar a empreses i ocupar part del seu temps lliure desenvolupant activitats organitzades en funció de metes socials, polítiques, sindicals, recreatives, culturals, religioses o esportives, de caràcter públic o privat.

### Empresa de producció

Una empresa de producció o de serveis és considerada analògicament com un **su-praorganisme** biològicament integrat, amb diferenciació d'estructures i funcions, i regit pels principis sistèmics d'interdependència, jerarquia i control.

### RH al segle XXI

Que al segle XXI, en l'argot gerencial, se segueixi parlant de *recursos humans* denota una filosofia implícita de signe econòmicista i connota uns criteris axiològics determinats en funció dels quals l'organització "planifica", "gestiona" i "desenvolupa" (compra, ven, crea, liquida) aquests "recursos".

factors de risc psicosocial i la consolidació dels vells que amenacen la salut ocupacional i el benestar psicològic del personal treballador postmodern exposat a les regles (i desregulacions) imposades per la globalització neoliberal.

## 1.2. Construcció històrica de la subjectivitat laboral

Cada sistema sociocultural vertebrava el seu ordre polític, jurídic i moral entorn d'algun principi bàsic profundament ancorat en la mentalitat col·lectiva, com el poder, la màgia, la religió o el treball (assalariat), que és el cas de la modernitat industrial.

El desenvolupament cultural de les maneres, de les condicions i dels mitjans de treball, d'una banda, i el dels significants, significats i valoracions de l'activitat laboral, de l'altra, segueixen camins paral·lels i s'influeixen mútuament. La història social del treball reflecteix una evolució en un doble pla:

1) **Lingüístic**, des de l'assenyalament antic d'una pluralitat de treballs concrets, específics i escrits en minúscula, fins a la representació moderna i abstracta del treball genèric i en majúscula.

2) **Ideoaxiològic**, des de cert predomini del vessant negatiu en la representació antiga del que avui entenem per *treball*, fins a la construcció moderna de l'activitat laboral com una cosa fonamentalment bona i desitjable.

### 1.2.1. La via lingüística

L'ús quotidià i científic de la categoria abstracta *treball* amb referència a qualsevol tipus d'activitat generadora de valor econòmic i susceptible d'intercanvi mercantil té una història curta; ja que

"el grec antic no disposava d'un terme unificador per a significar els conceptes expressats per les paraules *treball* i *treballar* [...]. Tampoc el llatí ni les altres llengües clàssiques, ni la major part de les llengües extraeuropees, no tenen pròpiament un terme o un concepte corresponents a la idea abstracta d'una activitat indiferenciada orientada cap a la producció, la transformació o la manipulació de valors d'ús i creadora de valor econòmic."

Cartier (1984, pàg. 15)

Els significats denotatius i connotatius dels nombrosos vocables antics emprats per a referir-se al que avui entenem per *treball* configuren un mosaic extens, com es reflecteix en la taula 5. Els diccionaris etimològics donen una idea de la complexa herència sociocultural que arrossega el vocable *treball* (*travail*, *treball*, *trabalho*, etc.): en derivar del substantiu llatí *tripalium* (al seu torn, emparentat amb el grec *tripassalon*), remet als significats arcaics de tortura, submissió, dolor, humiliació, aclaparament, coerció i necessitat, si bé els mateixos glossaris permeten observar l'ampliació moderna del camp semàntic del terme en múltiples direccions. La cosmovisió industrial ha desenvolupat de manera

#### Referències bibliogràfiques

Jaccard, 1960; Parias, 1960; De Ruggiero, 1977; Cartier, 1984; Hall, 1986; Gorz, 1988; Pahl, 1988; Tripier, 1991; Meda, 1995; Bauman, 1998.

molt especial el que comporta de font de valor, utilitat, riquesa, dignitat, sentit i identitat, i també de factor de desenvolupament social, organitzacional, familiar i personal.

Un procés anàleg i paral·lel al del llatí *tripalium* s'ha desenvolupat a partir del vocable xinès arcaic *lao*, que es troba en l'origen d'alguns dels termes més emprats comunament en llengües asiàtiques modernes per a referir-se al treball.

Taula 5. Polisèmia del llenguatge laboral

Llengua	Significats
Grec clàssic	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ponos:</b> activitat dura, penosa, necessària, imposada, esgotadora, maleïda, càstig, combat, dolor físic o moral.</li> <li>• <b>Banausia:</b> tasca manual, mecànica, humanament degradant.</li> <li>• <b>Poiesis:</b> producció.</li> <li>• <b>Tecne:</b> fabricació artística o artesanal.</li> <li>• <b>Ergon:</b> energia, força, realització profitosa, acte i resultat de conrear.</li> </ul>
Llatí	<p><b>Tripalium:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrument de tortura compost de tres pals.</li> <li>• Eina agrícola per a garbellar cereals.</li> <li>• Dispositiu usat per ferrers per a subjectar les potes dels cavalls.</li> </ul> <p><b>Labare:</b> caminar vacil·lant sota l'efecte d'una càrrega pesada.  <b>Labor:</b> activitat agrícola.  <b>Laborare:</b> conrear el camp, amb esforç.  <b>Labores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasques agràries (cultiu).</li> <li>• Els seus mitjans de producció (llavors).</li> <li>• Els seus fruits (collita).</li> </ul> <p><b>Opus:</b> acció desenvolupada amb esforç creador i el seu resultat final (obra).  <b>Operare:</b> execució de tasques sota el signe de la pressió social.</p>
Xinès mandarí	<p><b>Lao:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fatiga, pena.</li> <li>• Treball, feina, labor.</li> <li>• Molestar, incomodar, fastiguejar.</li> <li>• Debilitat, esgotament.</li> <li>• Mèrit, servei important.</li> </ul> <p><b>Tung:</b> moure's, fer, començar.  <b>Tung:</b> sofrir, sentir dolor, sofriment, tristesa, aflicció.  <b>Lao Tung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Treballar.</li> <li>• Treball.</li> </ul>

#### Polisèmia del llenguatge laboral

En italià modern, es parla de *travagliare* per a referir-se a l'esforç i al dolor del preparat (igual que en el català arcaic, que parla dels treballs de les dones que van a parir), i es reserva el terme *lavoro* per a significar l'activitat laboral pròpiament dita. El grec modern tampoc no recorre a l'arcaic *tripassalon*, sinó al vocable *doulia* per a parlar del treball (en grec antic, *doulos* significa 'esclau' i *douleia* es refereix a esclavitud).

### 1.2.2. La construcció social

L'experiència del treball i les mateixes relacions laborals són, en part, fruit de les circumstàncies socioeconòmiques i, en part, són produïdes per la manera com la societat, a partir del llenguatge quotidià i del sentit comú, les concep, les interpreta i les valora. En totes les èpoques de la història humana, apareixen indicis de diferents concepcions i valoracions de l'activitat laboral, que s'estenen entre l'extrem de la valoració positiva i el de la negativa:

Per això:

#### Citació

"Según los lugares, los tiempos y las circunstancias, el trabajo ha sido honrado o despreciado, pero casi siempre amado y odiado al mismo tiempo."  
 Jaccard (1960, pàg. 23)

"Esta ambivalencia fundamental que ha venido suscitando ha acabado haciendo de él objeto del deseo y del rechazo más profundos, del miedo a tenerlo y a perderlo, del ansia por liberarse de él y del horror a quedarse sin él, vía de emancipación y de alienación, potencial liberador y deshumanizador, don y mercancía, factor tranquilizante y estresante, [...] fuente de beneficios y de maleficios."

Blanch (2001, pàg. 31)

La taula 6 dóna una idea d'aquesta diversitat d'enfocaments al llarg de la història i de les cultures.

Taula 6. Indicadors de diversitat cultural en la valoració del treball

Valoració	II-lustració textual
<b>Negativa: la maledicció del treball</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Amb esforç, menjaràs de la terra tota la teva vida [...] menjaràs el pa amb la suor del teu front" (Gènesi 3,19).</li> <li>• "Condenamos todo oficio odioso, como el de los cobradores y usureros. También es bajo y servil el de los jornaleros y el de todos aquéllos a quienes se compra, no sus artes, sino su trabajo; porque en éstos, su propio salario es su título de servidumbre. Así mismo, se ha de tener por oficio bajo el comercio de los que compran a otros para volver a vender; pues no pueden tener algún lucro sin mentir mucho, y no hay vicio más feo que la mentira" (M. J. Ciceró [106-43 aC], 1968, pàg. 79).</li> <li>• "La historia de la humanidad es la historia de la imposición del trabajo, que ha dejado tras de sí una inmensa huella de destrucción y horror en todo el planeta [...] Han hecho falta siglos de violencia pura en grandes cantidades para que la gente, literalmente bajo tortura, acepte ponerse al servicio incondicional del ídolo trabajo" (Grupo Krisis, 2002, pàg. 31).</li> </ul>
<b>Neutra: la realitat del treball</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Si algú no vol treballar, que no mengi" (II Tesalonicenses 3,10).</li> <li>• "La tasca del Vaisya, derivada de la seva pròpia naturalesa, consisteix en el cultiu dels camps, la guarda del bestiar i la pràctica del comerç" (Bhagavad-Gita, del Mahabaratta, mil·lenni i aC, cap. 18).</li> <li>• "Qui no treballa no fa l'amor" (Adriano Celentano, rocker italià de la dècada de 1960).</li> <li>• "Tots els espanyols tenen el deure treballar i el dret al treball" (Constitució espanyola, art. 35).</li> </ul>



Valoració	II-lustració textual
<p><b>Positiva: la benedició del treball</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• "I Déu va posar l'home al Jardí de l'Edèn perquè el conreés i el vigilé" (Gènesi 2, 15).</li> <li>• "La suor del treballador és més sagrada que la sang del màrtir" (tradicció oral) (sentència atribuïda per la tradició oral islàmica al mateix Profeta Mahoma. Fonts: una dona universitària iraniana creient segons la tradició xiïta i un home magrebí socialitzat religiosament en un mitjà sunnita).</li> <li>• "La pereza no alimenta al pobre" (sentència popular de la Grècia clàssica citada per Jaccard, 1960, pàg. 81).</li> <li>• "Haz algo: corta leña, labra la tierra [...]. Tendrás qué beber, qué comer, qué vestir. Con esto estarás de pie (serás verdadero), con eso andarás. Con eso se hablará de ti, se te alabará. Con eso te darás a conocer a tus padres y parientes" (tradicció asteca del segle xv, citada en Unesco, 1968, pàg. 298).</li> <li>• "El tiempo es oro / El tiempo es dinero / No dejes para mañana lo que puedas hacer hoy / La zorra que duerme no caza gallinas / El hambre no se atreve a entrar en la casa del laborioso / El trabajo lo vuelve todo fácil / Dios ayuda a quien se ayuda / Dios nada niega al trabajo / Sin trabajo, no hay beneficio / Una profesión es una propiedad que rinde honor y provecho" (Benjamin Franklin [1706-1790]. Exemples de sentències publicades, entre 1732 i 1757, per l'<i>Almanaque del Buen Ricardo</i> i recollides en Franklin, 1964).</li> </ul>

Els contrastos observables respecte de la valoració del treball són comparables amb la diversitat històrica quant a les seves condicions materials, tècniques i socials de realització.

- La representació predominant al món preindustrial i precapitalista abraça el camp semàntic que s'estén des del significat de la mera funció instrumental de contribució a la supervivència material fins als d'activitat maleïda, estigmatitzada i font d'indignitat.
- En la modernitat industrial sobresurt precisament la contrària: la que s'estén entre la consideració de la feina com a font de diners i la que l'estableix com a eix vertebrador de la vida individual, social, política i cultural, com a missió i font de satisfacció i de realització.

"Lo que nosotros llamamos «trabajo» es una invención de la modernidad. La forma en que lo conocemos, lo practicamos y lo situamos en el centro de la vida individual y social fue inventada y luego generalizada con el industrialismo. [...] La característica esencial de este trabajo –el que «tenemos», «buscamos», «ofrecemos»– es la de ser una actividad en la esfera pública, demandada, definida, reconocida como útil por otros y, como tal, remunerada por ellos."

Gorz (1988, 25 i següents)

La modernització del treball no consisteix només en una sèrie de canvis substancials en l'estructura productiva, en les condicions de treball i en les relacions socials de producció, sinó també en la institució de la feina com a centre de la vida social, política i cultural, de l'ocupació com a categoria antropològica fonamental, de la professió com a nucli de la identitat psicosocial i de

l'activitat laboral com a norma moral, amb la consegüent desaprovació pública de la marginació voluntària de la vida econòmica. En la taula 7 podem observar alguns aspectes il·lustratius d'aquest canvi.

Taula 7. Metamorfoosi de la valoració dominant del treball a Occident

Aspecte comparat	Cultures precapitalistes	Modernitat industrial
Ideal aspirat	<i>Sjolé, otium</i> : Activitat no laboral desenvolupada lliurement, pel mer gaudi de fer-la, sense buscar res a canvi.	<i>Employment, ocupació</i> : Activitat laboral motivada per les seves contrapartides econòmiques monetàries o monetitzades.
Negació de l'ideal	<i>Asjolía, necotium</i> : Activitat laboral ( <i>ponos, banausía, tripalium...</i> ) imposada per la necessitat, la força o el mercat.	<i>Unemployment, desocupació</i> : Inactivitat laboral per exclusió de l'ocupació i privació dels seus avantatges econòmics, socials i psicològics.
Benestar	En no treballar.	En treballar.
Treball	Estigma per a la classe treballadora (esclava, serva). Impediment per a l'exercici de la ciutadania.	Dret i deure constitucionals de les persones lliures. Ciutadania laboral.
Salari	Ració de sal assignada als treballadors, símptoma de l'estat social i polític de necessitat inherent a la condició de l'esclavitud.	Contrapartida monetària pactada en el contracte laboral, símbol de lliure participació i inserció sociopolítica.
Secret de la vida	"Scientia et amantia" (coneixement i amor) Ramon Llull (s. XIII). (segons Vega, 1998)	"Lieben und arbeiten" (amor i treball) Sigmund Freud (s. XX) (segons Jones, 1970)

Com veiem en la taula anterior, el grec clàssic i el llatí indueixen a pensar l'activitat laboral com la negació del temps lliure i les tasques productives i mercantils com una negació de l'estat desitjable de l'oci, mentre que, per contra, idiomes moderns com, per exemple, el castellà i l'anglès, presenten la desocupació com l'**estat carencial** d'una situació ideal definida en termes d'ocupació. Per això, per a significar la desocupació, la bibliografia científic-social anglosaxona recorre a termes positius com *employment, work* o *job* acompanyats de partícules lingüístiques de signe negatiu: prefixos (*de, un*), terminacions (*lessness*), adverbis (*out, without*) o substantius (*lack, loss*).

D'aquesta manera, el llenguatge quotidià modern sobre el treball no es limita a descriure un panorama laboral suposadament objectiu, sinó que prescriu l'ocupació com a **estat ideal** i proscriu la desocupació com a **estat carencial**, la laboriositat com a **virtut social** i l'ociositat com a **vici moral**, l'ocupació com a **font d'identitat social positiva** i la desocupació com a **negació d'aquesta identitat**.

Com a indicadors d'aquest salt de l'antiguitat a la modernitat –autèntica ruptura epistemològica– es pot evocar la distància entre el paradigma encarnat per la visió platònica i aristotèlica del treball, que es reflecteixen en orientacions que el primer gran comunicador de masses modern, Benjamin Franklin, dóna als seus conciutadans nord-americans, per intentar motivar-los a treballar.

Per a pensadors antics com Plató i Aristòtil, la simple pertinença a la **classe treballadora** comportava l'exclusió automàtica de la ciutadania. Seguint aquesta línia, en el *Manual d'orientació* a la vida pública adulta que Ciceró va escriure per al seu fill (el *De Officiis*), el polític romà recomanava evitar treballar costés el que costés.

Per al modern Benjamin Franklin, en canvi, el treball és l'únic camí cap a la **virtut** i la **fortuna** i no dubta a llançar mitjançant el seu calendari consignes orientadores amb la missió d'instruir el poble (nord-americà) i convertir-lo a la religió del treball, infonent-li precisament

"l'amor al treball i a l'economia, com a mitjà d'arribar a la fortuna i, per tant, d'enfortir la virtut".

L'efecte final d'aquest procés de **centralització del treball** es reflecteix en l'informe del primer estudi sobre els valors del temps present impulsat per l'European Values Systems Study Group Foundation, segons el qual, fa tan sols uns lustres, a principis de la dècada de 1980 –en la qual perviu l'herència i la inèrcia social i cultural del fordisme– "nadie en Europa considera la obligación de trabajar como un escándalo o una maldición" (Stoetzel, 1983, pàg. 163), sinó que, per contra, per la majoria de la gent enquestada, el treball constitueix un valor de primer ordre, la professió, el seu senyal d'identitat més característic i l'ocupació retribuïda, el factor aglutinant de les seves creences, actituds i opcions fonamentals (Harding, Phillips i Focarty, 1986).

En altres termes, el treball no constitueix només un valor econòmic de caràcter instrumental, sinó també un valor sociocultural de caràcter expressiu i final.

La modernitat capitalista industrial no solament ha construït i constituït el treball (assalariat) com a categoria abstracta, sinó que n'ha reorganitzat el significat, destacant entre els seus eixos principals la seva contrapartida salarial, el seu caràcter contractual, la seva funció mercantil, la seva naturalesa productiva i la seva dimensió pública. La centralitat del treball (assalariat) constitueix un tret fonamental d'aquesta civilització, que no es limita a una mera forma d'organització de l'economia, sinó que també constitueix una manera de producció de la vida social, política, cultural i psicològica.

#### El Almanaque del Buen Ricardo

Franklin va convertir els buits que deixen les caselles lliures del calendari mensual del seu mundialment famós *Almanaque del Buen Ricardo* en el mitjà de propaganda ideològica de la **religió del treball**. El polític americà, la fisonomia del qual (igual que la seva filosofia) està immortalitzada en la cara del bitllet de 100 dòlars, va dirigir l'Almanaque entre 1732 i 1757, cosa que va contribuir decisivament a convertir-lo en un dels grans mitjans de comunicació de masses de la modernitat, en publicar-se en fins a divuit idiomes cultes de l'època; per aquest motiu, la seva influència es va fer global en ple segle XVIII.

És en aquest sentit que Weber (1905) assenyala la simbiosi de protestantisme neocalvinista i liberalisme socioeconòmic com l'eix fonamental del nou ordre impulsat per l'**esperit del capitalisme** i per l'**ètica del treball moderna**.

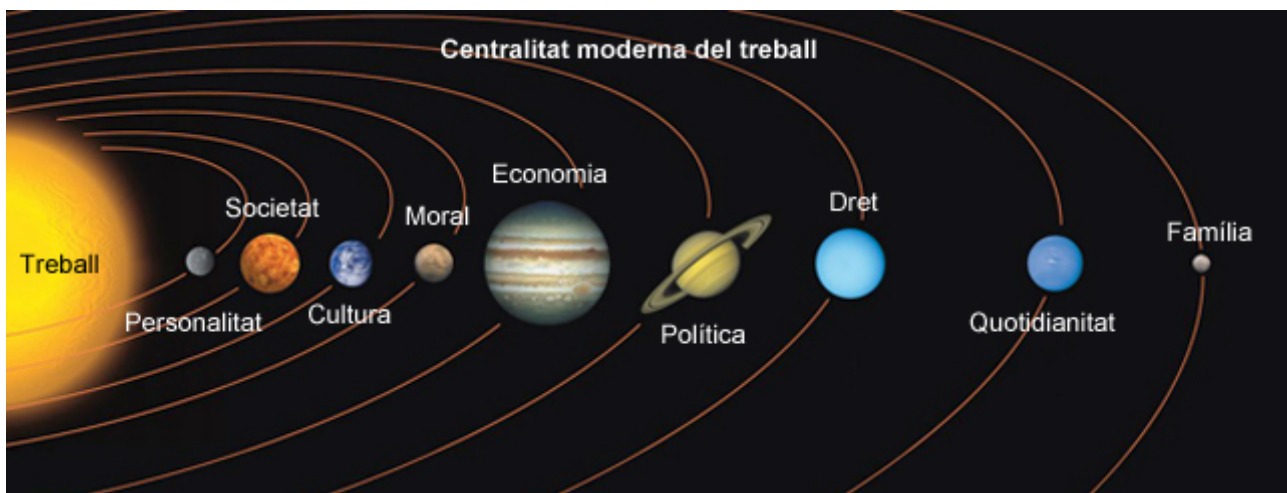
Aquest nou sistema es caracteritza per la institució del treball com a valor de canvi universal, la mercantilització no sols de l'activitat i de les relacions laborals, sinó també de la vida social en general, la normalització social de l'ocupació com a suport de ciutadania i com a forma ideal de participació i inserció social, l'estructuració de l'espai i del temps quotidians entorn dels llocs i les jornades laborals, l'organització, la disciplinització i el control de la força de treball, l'exaltació de l'esforç, la constància i l'ascetisme intramundà, la condemna cultural de la mandra i de l'oci, la idealització de la laboriositat, l'ofici i la professionalitat, la racionalització instrumental de l'activitat productiva, l'eliminació de la censura moral de l'afany de lucre i del benefici econòmic i la benedicció dels diners i la riquesa.

#### Lectures recomanades

**M. Weber** (1905; 1969). *La ètica protestante y el espíritu del capitalismo*. Barcelona: Península.

**A. Furnham** (1990). *The Protestant Work Ethic. The Psychology of Work-Related Beliefs and Behaviors*. Londres: Routledge.

Figura 1. Centralitat moderna del treball en la vida sociocultural

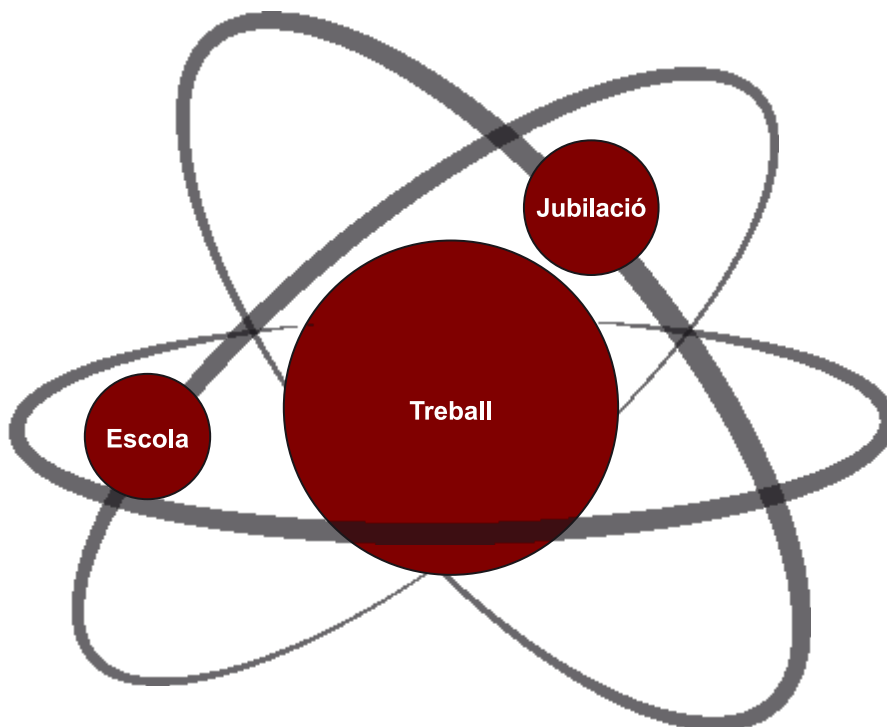


Teòrics de la carrera laboral subratllen la centralitat del treball també en el **cicle vital de les persones** (Riverin-Simard, 1990). Així mateix, en el pla de les cosmovisions, el treballcentrisme constitueix un valor transideològic modern compartit per tota mena de credos filosòfics, econòmics, polítics o religiosos.

- Segons **Karl Marx** (1844), l'ésser humà es fa a si mateix en la mesura que és productor i la història universal no és una altra cosa que l'autoproducció humana mitjançant el treball.
- Per la seva banda, **Freud** (1930) presenta el treball com un mitjà d'ajust de les tendències naturals als imperatius morals de la cultura i de vinculació de l'individu amb la comunitat i amb la mateixa realitat.

- Un dels dissenyadors dels fonaments de l'estat del benestar, el conservador **Lord Beveridge** (1945), proposa un lloc de treball per a tothom com a base d'una societat lliure, justa i igualitària.
- Mig segle més tard, en el Llibre blanc sobre política social, la **Comissió Europea** (1994) presenta l'ocupació com un recurs indispensable per a prevenir i resoldre tota mena de problemes socials.
- Per a **Warr** (1987; 2007), l'ocupació constitueix una font de provisions bàsiques per al benestar psicològic i la felicitat humana.

Figura 2. Centralitat del treball en el cicle vital



Inspirada en Riverin-Simard, 1990

### 1.2.3. Significat modern de *treballar*

Cap a finals del segle XX, les ciències del treball van consensuar una síntesi dels sabers sobre el paper del treball i de l'ocupació en la vida humana individual i social. Aquest paradigma heretat, en forma de models ja clàssics sobre el significat i el valor del treball, i també sobre funcions i efectes de la situació sociolaboral, va arribar a cobrar l'aparença de coneixement universal, permanent i transcontextual. No obstant això, es tracta de mer "coneixement situat", només vàlid per al context sociohistòric en què va ser generat: la modernitat industrial, que arriba a la culminació en el capitalisme fordista. En aquesta primera part, resumirem alguns aspectes rellevants d'aquest paradigma i reservarem per a la segona la reflexió sobre les implicacions teòriques dels canvis intensos i accelerats que afecten l'estructura i l'experiència del treball contemporani.

La comprensió de per què i per a què treballen les persones dóna una idea no sols del valor que donen al treball i del paper que la feina exerceix en les seves vides, sinó també dels mecanismes psicològics de la motivació i la satisfacció laborals, del compromís organitzacional i la implicació en l'ocupació, del rendiment professional, de la qualitat de vida laboral i, en definitiva, de tot allò que té a veure amb l'entrada de la gent a les organitzacions laborals i amb allò que la incentiva a romandre-hi o a abandonar-les.

- L'economia política clàssica ha llegat una concepció objectivista del treball com a mitjà de creació de riquesa el valor del qual era determinat per la quantitat de treball incorporat en els productes elaborats i intercanviats en forma de mercaderies.
- Per la seva banda, la psicologia del treball ha emfatitzat la dimensió subjectiva que té el treball en posar de manifest que, en les societats econòmicament desenvolupades del segle XX, les persones ocupades se solien sentir bé pel fet de treballar (*working*), independentment del grau de satisfacció que experimentessin pels seus de treball (*jobs*) concrets, la qual cosa va ser interpretada comunament com un indicador de la importància del que significava treballar per a elles (Blanch, 1990).

Seguint, bàsicament, les síntesis elaborades per Salanova, Peiró i Prieto (1993) i per Salanova, Gracia i Peiró (1996), Alcover i altres defineixen el significat del treball com:

"el conjunto de valores y creencias relacionados con el trabajo que las personas –y los grupos sociales– desarrollan antes de alcanzar la mayoría de edad laboral (socialización «para» el trabajo) y durante el proceso de incorporación al mundo del trabajo (socialización «en» el trabajo), valores y creencias que se encuentran influidos por los que resultan dominantes en cada época histórica como resultado de las características sociales, económicas, culturales, políticas y tecnológicas. Dichos componentes del significado del trabajo son flexibles y se encuentran sujetos a modificaciones originadas por las experiencias laborales personales y por los cambios en aspectos situacionales" (2004, pág. 273).

En la dècada de 1950, Morse i Weiss (1955) van constatar que una gran majoria de persones treballadores declaraven la seva inclinació a continuar treballant en cas que els toqués la loteria o que un cop de fortuna els proporcionés prou recursos financers per a viure la resta de les seves vides sense treballar, cosa que va marcar una fita en l'estudi del significat del treball, que des de ben aviat es va manifestar com un constructe multidimensional estretament relacionat amb el de **valor del treball**.

Nombroses investigacions empíriques (Ros, Schwartz i Surkiss, 1999; Ros i Gouveia, 2001; Schwartz, 1999; 2001) relacionen els valors bàsics individuals i socials amb els associats al treball i amb el seu significat. S'hi sol distingir el "valor del treball" (*work value*) en si mateix dels "valors laborals" (*work values*), que remetent als efectes esperats de l'ocupació. Algunes tracten sobre l'aprenentatge sociocultural dels valors laborals (Peiró i altres, 1993). D'altres, sobre la relació dels valors laborals amb els organitzacionals (Tamayo i Borges, 2001). També s'associa el valor treball i els valors laborals amb la identifi-

cació activa (implicació) amb el treball, en general (*work involvement*), i amb l'ocupació, en particular (*job involvement*), de manera que es relaciona així el component cognitiu d'aquests judicis de valor amb la seva incidència motivacional (Blanch, 1990; Alcover i altres, 2004).

### Lectures recomanades

**MOW. International Research Group** (1987). *The meaning of working*. Londres: Academic Press.

**MOW. International Research Group** (1991). "The meaning of work". *European Work and Organisation Psychologist* (1 (2/3), número monogràfic).

**M. Salanova; F. J. Gracia; J. M. Peiró** (1996). "Significado del trabajo y valores laborales". A: J. M. Peiró; F. Prieto (ed.). *Tratado de psicología del trabajo*. Vol. 2: *Aspectos psicosociales del trabajo* (pàg. 35-63). Madrid: Síntesis.

**A. Chaves; M. Diemer; D. Blustein; L. Gallagher; J. DeVoy; M. Casares i altres** (2004). "Conceptions of work: The view from urban youth". *Journal of Counseling Psychology* (núm. 51 (3), pàg. 275-286).

Entre els nombrosos estudis empírics sobre el que la gent comuna entén per *treballar*, destaquen el WIS (*work importance study*) de Super i Sverko (1995) i el MOW (*Meaning of Working*). Aquest macroinforme MOW (1987; 1991) va ser el producte d'una investigació transcultural, de disseny transversal, basada en les respostes que unes quinze mil persones, pertanyents a vuit països, distribuïts en tres continents, van donar a la pregunta sobre què significava per a elles treballar (assalariadament).

Partint del supòsit que el treball constitueix una categoria central de l'experiència humana personal i social i una activitat que transcendeix l'àmbit estricte de l'economia, l'equip de recerca del MOW va descriure el significat de *treballar* com un constructe multidimensional integrat pels eixos semàntics principals següents:

- **Centralitat del treball** (importància i valoració del treballar com a rol vital).
- **Normes societals sobre treballar** (vinculades a l'acompliment del rol laboral).
- **Resultats valorats de treballar** i metes laborals preferides.

Segons l'equip WOSY (*work socialization of youth*), que va prosseguir la investigació del MOW, aquesta vegada amb un estudi de disseny longitudinal, les categories centrals del MOW constitueixen el nucli de la personalitat laboral, integrada per la centralitat del treball en la pròpia vida, pel posicionament mateix pel que fa a les normes socials sobre treballar, pels resultats valorats del treball i per la importància concedida a les metes laborals (Peiró i altres, 1993; Peiró i Prieto, 1996).

El constructe **work centrality** ('centralitat del treball') constitueix el nucli axiològic del significat que treballar va adquirint per a les persones abans de formar part de la població activa i al llarg de la seva vida laboral. Inclou la identifica-

ció amb el treball, la implicació amb l'ocupació i l'adopció de l'activitat laboral com a manera principal d'autoexpressió. L'índex de centralitat del treball és el resultat combinat de la mesura de **centralitat relativa** (comparació del valor donat al treball amb el que es dona a altres àmbits de la vida quotidiana, com ara la família, l'oci, la religió i la comunitat), i la **centralitat absoluta** (valoració de la importància del treball en la pròpia vida en una escala de set punts).

Les **normes socials sobre treballar** inclouen valoracions sobre el que una persona "pot" i "mereix" exigir a la societat, en general, i a l'organització laboral, en particular, com a treballadora que és (dret al treball) i sobre les obligacions de la mateixa persona treballadora pel que fa a l'organització per la qual treballa i envers la societat en general (deure de treballar).

Els **resultats valorats** són allò pel que les persones treballen (remuneració, autoexpressió, reconeixement social, contactes interpersonals, etc.); mentre que les metes laborals preferides remetent al que s'aprecia més en una feina (autonomia, interès de la tasca, horari, clima social, nivell salarial, oportunitats d'aprenentatge o de promoció, etc.).

L'informe MOW (1987), publicat en l'ocàs de l'era fordista, va destacar la centralitat notable del treball i l'alta valoració dels drets laborals observades en totes les categories d'edat, sexe i país, si bé va posar en relleu també una notable variabilitat interindividual, internacional i interprofessional sobre aquest tema.

Així mateix, va assenyalar que, en una feina, s'apreciava (en aquell moment) sobretot qualitats com l'interès de la tasca, una bona paga, l'autonomia, el clima laboral, la seguretat i higiene, l'adequació del lloc a les habilitats i competències personals, les oportunitats d'aprendre, la varietat, l'horari, l'entorn físic i les perspectives de promoció.

El conjunt de la bibliografia empírica sobre el tema convergeix entorn de la idea que el significat i la funció psicosocials de treballar en règim d'ocupació varien segons característiques de personalitat i contextos històrics i socioculturals, i discuteix el que aquest significat enclou d'estable i de canviant i també la manera com es dona en cada situació específica una determinada combinació de subconjunts de significats heretats i reproduïts heterogenis i, fins i tot, contradictoris: benedicció i maledicció, càstig i vocació, imposició i elecció, mitjà de vida i de realització, factor de producció econòmica i humana, mercaderia i norma social, valor instrumental i final, dret i deure, mitjà d'accés a la riquesa i a la ciutadania, etc.

#### Referències bibliogràfiques

Ardichvili i Kuchinke, 2009; Crespo, Bergère, Torregrosa i Álvaro, 1998; Gamst, 1995; Gracia, Pinazo i Carrero, 2001; Harpaz, Honig i Coetsier, 2002; Holbeche i Springett, 2004; Kuchinke i Ardichvili, 2009; Super i Sverko, 1995; Wrzesniewski, 2001.



- Tendeix a coincidir-se en l'observació que, com més física sigui la tasca, més baixa és la qualificació del lloc i pitjors són les condicions laborals, salarials i contractuals, i molt **més instrumental i econòmic** tendeix a ser el valor donat al treball-ocupació.
- Mentre que, per contra, com més cognitiu i qualificat sigui el treball i millors siguin les seves condicions físiques, tècniques, instrumentals i socials de realització, molt més valor **final i expressiu** s'hi atribueix.

En el primer cas, el valor del treball sol resultar equivalent al dels diners percebuts per treballar; mentre que en el segon, el treball té un plus de valor, corresponent al component d'autorealització que comporta (MOW, 1987; Blanch, 1990; 2003a). Ja va constituir un tema de la bibliografia especialitzada de la dècada de 1960 el de les diferències sobre aquest tema entre obrers fabrils fordistes (*blue collars*) i empleats d'oficina (*white collars*).

Tampoc no sol generar discussió la tesi que el significat, el sentit i el valor del treball, la importància de l'ocupació i dels seus efectes esperats, i també el grau en què l'activitat laboral funciona com a eix estructurador de l'existència social de les persones, del seu temps quotidià i del seu cicle vital, depenen d'opcions individuals, d'elements apresos i interioritzats en el procés de socialització i, fonamentalment, de l'experiència laboral pròpia i de les característiques de l'entorn organitzacional i sociocultural en què es desenvolupa.

Aquests supòsits conviden a preguntar-se si significa el mateix treballar fent professionalment una tasca amb disposició del temps i dels mitjans necessaris per a executar-la amb eficàcia i dels dispositius adequats de prevenció de riscos, a canvi d'un salari i d'un contracte laboral dignes, que dur-la a terme en condicions de pressió temporal, d'insuficiència de recursos materials tècnics i instrumentals, d'alt risc per a la salut o la integritat física i de misèria salarial i contractual.

Tot sembla indicar que els canvis contemporanis profunds en les condicions d'ocupació estan modificant l'experiència laboral i, probablement, reestructurant el camp semàntic de *treball*.

En aquest sentit, cal convenir amb Wilpert (2009) que l'impacte significatiu de la globalització en la naturalesa, processos, demanda, experiències i relacions del treball ha d'estar repercutint també en el mateix significat del treball.

### 1.3. Situació ocupacional i benestar psicosocial

Des que l'Organització Mundial de la Salut (OMS) va definir, en la seva declaració constitucional de 1948, la **salut** com a "estat de complet benestar físic, psicològic i social", les relacions complexes i intenses entre treball i benestar han atret l'interès de la psicologia, en general, i de la psicologia del treball i de les organitzacions, en particular i més quan la mateixa OMS (2001) defineix la salut mental com "un estat de benestar complet, en el qual l'individu és capaç de desenvolupar plenament les seves capacitats, superar les tensions de la vida, treballar de manera productiva i profitosa i contribuir amb les seves aportacions a la comunitat". En aquest context, termes com els de *benestar*, *felicitat*, *satisfacció*, *salut* i expressions com les de *salut ocupacional*, *qualitat de vida laboral*, *benestar psicològic* (o *subjectiu*) *en el treball*, etc. constitueixen temes centrals de la recerca en aquesta disciplina. Com en tants altres aspectes importants de la vida, en l'explicació científica d'estar bé a la feina conflueixen factors ambientals i personals; per la qual cosa no resulta estranya la coexistència, més o menys tibant, de teoritzacions *situation centered* i *person centered*. Generalment, el benestar laboral és explicat com a conseqüència personal (*effect of, reaction to*, etc.) d'algun factor organitzacional –*working conditions, job change*, etc.– (De Cuyper, Isaksson i De Witte, 2005; De Witte, 1999; Warr, 1987; 2007) i excepcionalment com a factor causant de conseqüències personals o organitzacionals determinades (Lucas i Diener, 2003).

L'hegemonia tradicional de la mirada clínica en medicina, psicologia i psiquiatria del treball ha determinat un biaix patologista notable en l'estudi del benestar en el treball, que s'ha reduït més aviat al del malestar laboral. Aquest enfocament centrat en els "síntomes" individuals contribueix indirectament a desviar l'atenció de les característiques organitzacionals del treball, que implícitament són tractades com a realitats gairebé naturals, com el sexe o l'edat del personal. No obstant això, recentment apareixen indicis significatius de correcció d'aquesta tendència en forma d'enfocaments globals que preveuen tant el pol negatiu com el positiu de la salut i el benestar a la feina.

En termes generals, de la reconeguda centralitat contemporània del treball en la vida humana individual i col·lectiva, en els plans econòmic, social, polític, cultural i moral, deriva la idea que l'ocupació funciona com un estructurador psicosocial potent i com una de les principals fonts de benestar humà. I també la idea que, per tant, la manca de feina és brou de cultiu de malestar i de patologia. Per això, en les més diverses ciències humanes i socials, la situació laboral és tractada com a camp abonat de problemes i de solucions i la dimensió ocupació-desocupació ocupa un lloc rellevant en la immensa majoria dels inventaris contemporanis d'indicadors socials de qualitat de vida. Pocs temes susciten tant consens transideològic, de manera que constitueix un lloc comú de les retòriques institucionals de tot signe la invocació de l'ocupació com a panacea i la de la desocupació com a catàstrofe econòmica, social, política, cultural i psicològica. El grau de consens i d'obvietat compartida en tots els fòrums sobre la bondat de l'ocupació i la maldat de la desocupació és tan ele-

#### Referències bibliogràfiques

Salanova i Schaufeli, 2009;  
Van Laar i altres, 2007;  
Edwards i altres, 2009.

vat que poden arribar a emascarar la naturalesa històrica, complexa i heterogènia de l'ocupació i de la desocupació que, en poc temps i al mateix lloc, poden canviar de causes, circumstàncies, protagonistes típics i significacions, com a experiències subjectives i socioculturals que són.

En la recerca sobre situació ocupacional i benestar psicosocial, predomina el que és descriptiu sobre el que és teòric, la qual cosa incideix significativament en les dificultats del disseny de programes d'intervenció preventiva fundats en teories capaces d'explicar causes i de predir efectes. Aquesta relativa pobresa teòrica facilita l'aplicació per defecte d'una idea de sentit comú que inspira moltes polítiques sociolaborals i ideologies quotidianes que bateguen en la dinàmica de les relacions laborals: que ocupació i desocupació són la cara i la creu d'una mateixa moneda. Aquesta representació tanca un cercle viciós epistemològic, que impedeix pensar una cosa sense l'altra. Per això, gairebé ningú no discuteix la tesi tautològica que **l'ocupació és la solució del problema de la desocupació**, ja que **la desocupació és el problema de la falta d'ocupació**.

Al llarg del passat segle, es van acumular proves empíriques interdisciplinàries i multimetodològiques sobre una sèrie d'efectes funcionals atribuïbles a la situació ocupacional d'ocupació, que tenen la seva contrapartida en un altre conjunt de disfuncions de la desocupació.

### 1.3.1. Ocupació i benestar

En la taula 8, esquematitzem algunes de les conseqüències funcionals de l'ocupació en la modernitat industrial.

Taula 8. Funcions de l'ocupació en la cultura del treball

Nivells	Funcions
General	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mediació universal, clau mestra que obre totes les portes.</li> </ul>
Econòmic	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enriquiment individual, familiar, nacional i global.</li> <li>• Accés a circuits i xarxes normalitzats d'ús i consum de béns, productes i serveis necessaris per a la supervivència material, social i cultural.</li> </ul>
Sociopolític	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantia de ciutadania, de participació en l'esfera pública i d'integració sociocultural.</li> <li>• Suport de l'estat social i de la societat del benestar.</li> <li>• Fonament de la qualitat de vida.</li> <li>• Factor de prevenció de tensions i conflictes derivables de la desigualtat, la dualització i l'exclusió socials.</li> </ul>

#### Referències bibliogràfiques

Alvaro, 1992; Benach i Muntaner, 2010; Blanch, 1986; 1990; Erikson, Agerbo, Bo Mortensen i Westergaard-Nielsen, 2010; Espluga, Baltiérrez i Lemkow, 2004; Heikki i Venetoklis, 2010; Jahoda, 1982; Kahn, 1981; MTSS, 1987; O'Brien, 1986; 1987; Peiró i Prieto, 1996; Warr, 1987; 2007.

Nivells	Funcions
Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organització del temps quotidià (jornades, setmanes, anys i vida de les persones).</li> <li>• Estructuració de l'espai viscut i socialment construït (delimitació dels pols públic-laboral-social enfront de privat-familiar-personal).</li> <li>• Facilitació i regulació d'interaccions socials que transcendeixen els àmbits familiar i veïnal.</li> <li>• Participació, afiliació i inserció en grups laborals.</li> <li>• Socialització organitzacional.</li> <li>• Assignació de rols, estatus, poder, prestigi, reconeixement i identitat socials (per la via directa, mitjançant el títol professional, i per la indirecta, gràcies a la capacitat de consum que possibilita el salari).</li> <li>• Rehabilitació sociocultural de persones amb antecedents d'exclusió.</li> </ul>
Psicològic	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Benestar subjectiu, satisfacció i felicitat amb la vida present.</li> <li>• Certitud, estabilitat, seguretat, plenitud i sentit existencials.</li> <li>• Autonomia financera, social, ideològica i moral.</li> <li>• Aspiracions, expectatives, actituds i projectes professionals.</li> <li>• Esperança i optimisme davant el futur.</li> <li>• Cognicions i emocions positives subjacents a experiències d'èxit, control i eficàcia.</li> <li>• Percepció d'utilitat social i de compliment d'un deure moral.</li> <li>• Apreneuatge i domini de competències, habilitats i coneixements bàsics per a l'expressió personal, la comunicació social i l'autorealització professional.</li> <li>• Articulació de metes personals, laborals i organitzacionals.</li> </ul>

En la taula 9, resumim dades que moderen les raons per a una idealització de l'ocupació; també en aquesta situació es produeixen (no poques) disfuncions.

Taula 9. Disfuncions de l'ocupació en la cultura del treball

Nivells	Disfuncions
Socioeconòmic	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desigualtats socials.</li> <li>• Sobreexplotació de persones ocupades.</li> </ul>
Sociopolític	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflictivitat sociolaboral.</li> <li>• Accidentalitat, malaltia i mortalitat laborals.</li> <li>• Subocupació, com a discriminació sociolaboral per raó de sexe-gènere, raça, ètnia, nacionalitat, edat, etc.</li> </ul>
Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sobretreball (sobrecàrrega, intensificació, densificació).</li> <li>• Subocupació (ocupació de baixa qualitat, inestabilitat i precarietat contractuals).</li> <li>• Ambigüitat, conflicte, sobrecàrrega o buit del rol laboral.</li> <li>• Cansament o avorriment.</li> <li>• Fracàs o frustració laborals.</li> <li>• Distrès i esgotament professional (<i>burnout</i>).</li> <li>• <i>Karoshi</i>, o mort per hiperestrès laboral.</li> <li>• <i>Karo jisatsu</i>, o suïcidi per acomiadament laboral.</li> <li>• <i>Management by stress</i>, gestió basada en la densificació del temps laboral i en la intensificació del procés de treball, que sol comportar desgast físic i psicològic.</li> <li>• Expansió de personalitats tipus A (hiperactivades laboralment).</li> <li>• Addicció a la feina (<i>workaholics</i>), organitzacions addictives, generadores de dependència psicològica, o drogodependència laboral, amb la seva corresponent síndrome d'abstinència en vacances i caps de setmana.</li> <li>• Assetjament sexual a la feina.</li> <li>• Assetjament moral i maltractament psicològic (<i>mobbing</i>, assetjament escolar –<i>bullying</i>–, <i>harassment</i>, <i>ijime</i>, etc.).</li> <li>• Violència ocupacional externa (<i>third-party occupational violence</i>).</li> </ul>

### 1.3.2. Desocupació i malestar

La **desocupació** és al carrer, com a fet social, experiència personal, esdeveniment històric, fantasma econòmic, dada estadística i tema de conversa, senyal d'alerta vermella per a l'estat de dret, símptoma de crisi del sistema del benestar, punt crucial del debat ideològic i desafiament fonamental per als sistemes polítics. La dimensió ocupació-desocupació no sol faltar en cap dels nombrosos sistemes contemporanis d'indicadors socials de qualitat de vida.

Apareix sempre en el pòdium dels problemes socials percebuts segons els més diversos baròmetres de l'opinió pública europea dels últims decennis. Tampoc no falta en cap inventari d'**esdeveniments vitals estressors**. Cap institució rellevant d'àmbit econòmic, social, polític, cultural, sanitari, educatiu, ideològic o religiós no ha deixat de manifestar públicament el seu reconeixement de la gravetat i urgència del problema: de la Unesco a l'OIT, del Banc Mundial al Papa de Roma, del G-20 a l'OMS (que no va dubtar a qualificar-lo, ja fa uns lustres, en un dels seus informes anuals, com la catàstrofe epidemiològica més gran per a moltes societats i com un dels principals factors subjacents en esdevenir vulnerable socialment (OMS, 1986)). Ja en la dècada de 1970, l'American Psychological Association havia assenyalat, en la seva reunió anual, la desocupació com el **problema de salut mental més gran d'Amèrica**. En la mateixa línia, el *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders DSM-IV-TR*, de l'American Psychiatric Association, APA (2000), inclou la desocupació com un dels principals factors socioambientals de l'**estrès psicosocial**.

La desocupació ha estat estudiada des d'una òptica interdisciplinària i multimetodològica. La major part de la informació generada per la recerca empírica sobre aquest tema se centra en els "efectes" econòmics, socials, polítics, psicològics i sanitaris de la falta d'ocupació. El denominador comú de les proves acumulades indica que aquesta experiència repercuteix negativament sobre la qualitat de vida, l'ajust social i el funcionament psicològic de la persona aturada i del seu entorn familiar.

Metodològicament, la recerca empírica sobre el fenomen pot ser categoritzada atenent tres criteris principals:

- **l'enfocament** (qualitatiu-quantitatiu),
- **el nivell d'anàlisi** (individu-agregat), i
- **el disseny** (transversal-longitudinal).

Igual que l'ocupació, de la qual representa la cara negativa, buida i carencial, la desocupació és un fenomen històric, complex i heterogeni que, en poc temps i al mateix lloc, pot canviar de causes, de circumstàncies i de protagonistes. Davant una mirada merament burocràtica i estadística, la persona aturada apareix com una mera unitat anònima, que pertany a un col·lectiu ho-

#### Desocupació segons l'OMS

**OMS (1985).** *Targets for health for all.* Copenhaguen: Organització Mundial de la Salut. Oficina Regional per a Europa.

**OMS (1986).** *Vulnerability among Long-Term Unemployed: Longitudinal Approaches.* Copenhaguen. Report on a WHO Meeting.

#### La desocupació

Històricament, la desocupació ha atret preferentment l'atenció científicosocial en els grans períodes de crisi al mercat laboral dels últims temps; això és, entre les dècades de 1920 i 1940 i en els últims decennis.

mogeni afectat per una epidèmia. Però una anàlisi del protagonista típic de la desocupació als països desenvolupats occidentals al llarg de l'últim mig segle, permet observar la successió dels canvis operats en el seu perfil característic.

Durant l'època daurada de la dècada de 1960, de gairebé plena ocupació masculina, la desocupació típica està encarnada en la figura del *hard core*, personatge difícilment ocupable per les seves particulars característiques individuals (dèficits o estigmes que li dificulten l'accés a un lloc de treball o mantenir-lo). Les crisis de la dècada de 1970 confereixen protagonisme a la figura de l'home adult i principal proveïdor econòmic de la seva família, treballador de coll blau, que va perdre la seva ocupació en una reconversió industrial. A la fi de la dècada de 1980, la meitat de les persones aturades són joves a la recerca de la seva primera ocupació. Durant bona part del decenni següent, el nucli dur del col·lectiu sense ocupació l'encarna la categoria de les dones de mitjana edat, mares de família i mestresses de casa, amb marit ocupat i fills en edat escolar. Però ja en la mateixa dècada de 1990 emergeix un nou tipus, que es barreja amb tots els anteriors: el de persones més grans de 45 anys amb problemes greus de reubicació laboral, víctimes de *downsizing*, externalització (*outsourcing*) i altres invents del *new management*. En els inicis del nou segle, la presència creixent de subocupació, que afecta especialment la generació més jove, combinada amb la jubilació de persones amb ocupació fordista, fa que es tendixin a diluir i a confondre cada vegada més les fronteres de l'ocupació i de la desocupació.

La desocupació ha estat investigada des de diferents perspectives i de diverses maneres al llarg de l'últim segle. Abans de la Segona Guerra Mundial, predomina l'anàlisi qualitativa, en forma d'observació participant, d'informe sociogràfic i d'estudi de casos (d'individus, famílies i comunitats). Al llarg dels decenni següents, es combina l'anàlisi quantitativa amb la qualitativa, amb un cert predomini de la primera sobre la segona i dels estudis transversals sobre els longitudinals, que, a partir de la dècada de 1990, van entrar en una fase de més desenvolupament.

En les tres taules següents, descrivim tres tipus d'estudis clàssics sobre els efectes de la desocupació.

Taula 10

### Estudi sociogràfic

Jahoda, Lazarsfeld i Zeisel (1933) van elaborar un estudi sociogràfic clàssic, de caràcter multimetodològic, sobre l'impacte del tancament (el 1930) d'una fàbrica tèxtil en la vida quotidiana de la vila austríaca de Marienthal, d'uns 1.500 habitants. Prop del 80% de la població activa de la localitat perd el lloc de treball, no pot ser reabsorbida pel mercat del treball local ni pel de la comarca, i no disposa de cap recurs de protecció social.

L'equip va analitzar els canvis esdevinguts, entre abans i després del tancament, en les condicions de vida personal, familiar i local. Els indicadors utilitzats són múltiples i heterogenis: des de la cistella de la compra fins a les taxes de matrimonis, naixements i defuncions, o de consultes mèdiques i d'assistència a la biblioteca pública; incloent-hi, a més, els trastorns psicològics, els temes de conversa als locals recreatius, els comentaris dels mestres a les classes i els temes de les redaccions escolars, de les cartes d'amor de les noies als soldats i de les mateixes cartes infantils a Santa Claus.

Entre els principals "efectes" que el grup de recerca atribueix a la desocupació massiva destaquen els següents:

- Descens del nivell i de la qualitat de vida familiars.
- Empobriment de la dieta alimentosa.
- Deteriorament de la salut física de les persones.
- Augment de les tensions intrafamiliars.
- Elevació de la taxa de trastorns psíquics menors (ansietat, estrès i depressió).
- Disminució dels interessos i de les activitats socials i culturals.
- Desestructuració del temps quotidià individual i familiar.
- Desafiliació a partits polítics i organitzacions sindicals.
- Buit percebut de l'existència social.

M. Jahoda; P. F. Lazarsfeld; H. Zeisel (1933; 1972). *Marienthal: The sociology of an unemployed community*. Londres: Tavistock.

"Vam arribar a Marienthal amb un propòsit científic. Ens n'anem amb un sol desig: que desapareguin ràpidament les ocasions d'investigació tan tràgiques."

Jahoda, Lazarsfeld i Zeisel (1933, p. 145)

Taula 11

### Anàlisi macroestadístiques

Aplicant la tècnica de les **sèries temporals**, Brenner (1973; 1985) estudia la relació observable, al llarg de sèries de diverses desenes d'anys, entre unes variables independents macrosocioeconòmiques (taxa de desocupació, grau d'inestabilitat econòmica, etc.) i variables dependents epidemiològiques (taxes de morbiditat i mortalitat, delinqüència, drogodependència, etc.) referides a un macroagregat social (nació, estat, regió, etc.). L'anàlisi multivariable li facilita la detecció de relacions significatives entre els canvis operats en les variables independents i els que es manifesten en les dependents.

En termes generals, l'autor detecta una incidència causal significativa de la desocupació sobre els fenòmens següents:

- **Curt termini:** trastorns fisiològics i psicopatològics menors.
- **Mitjà termini:** taxes d'ingressos a centres hospitalaris i penitenciaris, de conducta antisocial, d'abusos de droga, de trastorns cardiovasculars i de mortalitat infantil.
- **Llarg termini:** taxa de mortalitat general associada a patologia cardiovascular.

M. H. Brenner (1973). *Mental Illness and the economy*. Cambridge, MA: Harvard University Press. M. H. Brenner (1985). "Economic change and mortality by cause in selected European countries". A: G. Westcott; P-G. Svenson; H. F. K. Zöllner (ed.). *Health Policy Implications of Unemployment* (pàg. 143-180). Copenhague: Organització Mundial de la Salut.

Investigacions com les que acabem de descriure ens suggereixen i indiquen que la desocupació constitueix un important factor de risc de patologia. Sobre això abunden també els innombrables estudis de **disseny transversal**, en els quals la relació desocupació - trastorns biopsicosocials deriva de la comparació entre dues categories sociolaborals de persones: les ocupades i les aturades.

En conjunt, aquestes aportacions reforcen la impressió generalitzada que la desocupació és una circumstància que afecta no solament la important dimensió econòmica de la vida, sinó també el conjunt de les relacionades amb el benestar psicològic i social. No obstant això, plantegen força interrogants sociològics i psicològics sobre les causes dels "efectes" de la desocupació, que apareixen més clares en els estudis longitudinals.

Hi ha dos tipus d'estudis longitudinals:

1) Els **retrospectius** són aplicats una sola vegada, en el mateix moment, a les mateixes persones, a les quals es convida que reconstrueixin, des del moment present, la memòria de les seves vides, o d'una part recent. Això permet detectar els canvis (recordats) operats i, eventualment, atribuir-los un significat teòric.

2) Els **prospectius** són els estudis en els quals, a partir d'un temps zero, es va seguint, en diverses etapes (T-1, T-2, T-3, etc.), la dinàmica dels canvis operats en les variables considerades.

Taula 12

### Estudis longitudinals prospectius

1) El del **tancament (anunciat) d'empreses** –que permet establir dispositius metodològics d'observació abans, durant i després de l'esdeveniment estressor.

**Efectes detectats:**

- Un **efecte anticipatori** de la desocupació, en persones ocupades que han estat avisades del tancament de la seva empresa, en forma d'elevació dels nivells de pressió arterial, d'àcid úric i norepinefrina en l'orina, i també de colesterol en la sang.
- Un índex de **vulnerabilitat prèvia** a la desocupació en persones ocupades amb patologia depressiva.
- Un important **efecte amortidor** del suport social, que redueix l'impacte psicopatològic de la desocupació.

S. V. Kasl; S. Gore; S. Coob (1975). "The experience of losing a job: Reported changes in health, symptoms and illness behavior". *Psychosomatic Medicine* (núm. 37, pàg. 106-122).

S. Coob; S. V. Kasl (1977). *Termination: The consequences of job loss*. Cincinnati: US Department of Health, Education and Welfare.

2) El dels processos (llargs i complexos) de **transició de l'escola al mercat de treball**, que comprenen des dels últims anys del període escolar fins als primers de la vida laboral activa. Aquesta perspectiva permet observar no sols trànsits de l'escola a l'ocupació, sinó també a la desocupació, o a l'escola superior, o bé de l'ocupació a la desocupació i d'aquesta a aquella, etc.

**Efectes detectats:**

- La desocupació bloqueja el desenvolupament psicosocial de les persones joves, i en retarda la transició normal des de l'adolescència i la joventut cap a l'adulthood.
- La desocupació produeix sentiments d'avorriment, irritació, infelicitat, indefensió i depressió.
- La desocupació crònica disminueix les expectatives d'ocupació i la recerca activa de feina.
- L'ocupació eleva l'autoimatge i l'autoestima, el motiu d'assoliment i el sentit de competència i d'autoeficàcia.
- L'ocupació eleva el nivell de salut mental i la desocupació el rebaixa.

A. H. Winefield; M. Tiggeman (1990). "Employment status and psychological wellbeing: a longitudinal study". *Journal of Applied Psychology* (núm. 75, pàg. 455-459). M. Tiggeman; A. H. Winefield (1984). "The effects of unemployment on the mood, self-esteem, locus of control, and depressive effects on school leavers". *Journal of Occupational Psychology* (núm. 57, pàg. 33-42).

En conjunt, la bibliografia pluridisciplinària sobre els "efectes de la desocupació" ha posat en evidència les múltiples repercussions que, en tot tipus de context, sol implicar la desocupació en la vida econòmica, social, política, cultural i, molt especialment, en el funcionament psicològic de la persona aturada i del seu entorn familiar immediat. En la taula 13, esquematitzem els principals efectes observats de la desocupació.

Taula 13. Disfuncions de la desocupació en la cultura del treball

Nivells	Disfuncions
General	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Font de molts mals socials.</li> <li>• Forrellat universal, que bloqueja totes les portes.</li> </ul>
Econòmic	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empobriment individual, familiar, nacional i global.</li> </ul>



Nivells	Disfuncions
<b>Sociopolític</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desigualtat, dualització, desintegració, exclusió i conflictivitat socials.</li> <li>• Anomia, desorientació ideològica i desencantament polític.</li> <li>• Deslegitimació de l'estat de dret (inoperància del dret a treballar i del deure de treballar).</li> <li>• Crisi de confiança en el sistema i ineficàcia de les institucions públiques.</li> <li>• Sobrecàrrega de l'estat social i risc de col·lapse de la societat del benestar.</li> <li>• Desaprofitament de recursos humans per al desenvolupament comunitari.</li> <li>• Saturació de l'aparell educatiu.</li> <li>• Reforç artificial de les xarxes de parentiu.</li> <li>• Tensió en les relacions familiars.</li> </ul>
<b>Psicosocial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desorganització del temps quotidià.</li> <li>• Aïllament i incomunicació.</li> <li>• Vulnerabilitat social.</li> <li>• Immoralitat personal i inutilitat social percebudes.</li> <li>• Dèficit de rols, estatus, poder, prestigi, reconeixement i identitat socials.</li> <li>• Restricció d'interaccions socials als àmbits familiar i veïnal.</li> <li>• Impossibilitat d'afiliació i vinculació a grups laborals.</li> <li>• Dependència i heteronomia econòmica, social, ideològica i moral.</li> <li>• Bloqueig de la socialització secundària i de la transició normal de la joventut a l'adultesa.</li> <li>• Alienació professional, per obsolescència de coneixements, deterioració de competències professionals i inviabilitat del desenvolupament de plans de treball.</li> <li>• Desarticulació de projectes personals, professionals i organitzacionals.</li> <li>• Evasió de l'atur cap a refugis socials (prejubiliació, malaltia, invalidesa, estatus estudiantil, professió mestressa de casa) i cap a paradisos artificials, de la mà d'alcohol, tabac, fàrmacs o altres drogues.</li> </ul>
<b>Psicològic</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Malestar i insatisfacció amb la vida present.</li> <li>• Depressió, desinterès, desesperança i desmoralització.</li> <li>• Incertesa, pessimisme i desconcert existencials.</li> <li>• Sentiments de fracàs, frustració, ressentiment i hostilitat.</li> <li>• Consciència d'injustícia, inseguretat i indefensió.</li> <li>• Autoimatge, autoavaluació, autoestima i autoeficàcia negatives.</li> </ul>

L'autogestió de l'experiència de la desocupació en un context sociocultural dominat pel neoliberalisme ideològic, amb les seves connotacions mercantilistes i individualistes, comporta també l'afrontament d'un conjunt de factors estressors sobreafegits. No es tracta només d'arrossegar una càrrega de duel per la pèrdua d'una ocupació i de frustració per no trobar-ne una altra, sinó també un plus d'estrès associat a la pressió social a la recerca d'ocupació i al desgast addicional que comporta l'intent de satisfer exigències psicològiques disperses i de vegades fins i tot contradictòries, en situacions com les següents:

a) En les entrevistes de feina, cal presentar-se donant la millor imatge de la pròpia personalitat i professionalitat, mostrant assertivitat i confiança en el futur, encara que es tingui l'ànim decaigut per la falta d'ocupació.

b) En la travessia del desert de la desocupació, cal tractar permanentment d'eludir l'estigma de la desocupació "voluntària". Una tradició ideològica determinada, d'origen anglosaxó i ancorada ja a escala global de la mà del neoliberalisme, alimenta una forta ambivalència davant fenòmens com la pobresa, l'exclusió social i, singularment, la desocupació: d'una banda, incita a la compassió i fins i tot a la solidaritat activa davant les *víctimes innocents* de la desocupació *involuntària* i, de l'altra, encoratja el rebuig més absolut dels presumptes ganduls "culpables" d'haver-se instal·lat en la desocupació, de manera oportunista i *voluntària*, per a *abusar i aprofitar-se* del sistema vigent de protecció social, funcionant com a *paràsits del benestar*, seguint la línia dels

### Referències bibliogràfiques

Alvaro, 1992; Batinic i altres, 2010; Benach i Muntaner, 2010; Blanch, 1990; 2003a; Buendía, 1987; Del Pozo i altres, 2002; Erikson i altres, 2010; Espluga i altres, 2010; Garrido, 1996; Heikki i Venetoklis, 2010; Jahoda, 1982; Kelvin i Jarrett, 1985; Warr, 1987; 2007.

*welfare scroungers* (Deacon, 1978) i els clàssics *sturdy beggars* (Kelvin, 1984). Segons aquesta visió, les causes de la desocupació "involuntària" rau en *dèficits socials externs* a la víctima; mentre que les de la "voluntària" són imputables als *defectes morals interns* a la persona. En les circumstàncies contemporànies del mercat de treball, les fronteres entre ambdós perfils resulten tan ambigües, difuses i fluctuants que qualsevol persona aturada pot ser o sentir-se percebuda i tractada com qui està "a l'atur perquè no vol treballar".

c) En un món laboral competitiu com el present, la persona que busca ocupació es veu sotmesa a la pressió social d'actualitzar, maximitzar i optimitzar la pròpia *ocupabilitat*, fugint de la *inocupabilitat* per *incompetència* personal o professional. Així, al risc de l'estigma de qui "no treballa perquè no vol", s'hi uneix el de qui no ho fa perquè "no pot" o "no en sap"; perquè no s'adequa a les demandes del "mercat". Per això, el fantasma de l'atur per *dèficit d'"ocupabilitat"* és un altre dels factors que afegeixen llenya al foc de l'estrès en la desocupació. Sobre això, una de les obvietats més arrelades en el sentit comú contemporani és la que la probabilitat d'accedir a un lloc de treball i de mantenir-lo, igual que la de transitar d'un a l'altre dins d'una conjuntura sociolaboral determinada, deriva no sols de la quantitat, qualitat i diversitat dels llocs oferts, sinó sobretot del grau d'adequació als mateixos del perfil biodemogràfic, psicosocial, curricular i professional de la persona que els cerca. Així que la desocupació, igual que l'ocupació temporal, exigeix un estat d'alerta constant, que mantingui al dia les pròpies *competències* en els camps del saber general i dels sabers específicament referits a fer, estar, ser i relacionar-se amb la gent; i també a polivalència, flexibilitat, autonomia, autocontrol, iniciativa i creativitat, sense perdre de vista les habilitats tècniques específiques en la professió principal de referència.

En general, els informes sobre els efectes de la desocupació no remetent a aquesta situació ocupacional com a monocausa aïllada; sinó, més aviat, com a factor que interactua i es reforça recíprocament amb d'altres, com la pobresa econòmica, l'exclusió social o la flexibilitat organitzacional. Des d'aquesta òptica, a més, aquests efectes no semblen conseqüències necessàries, inevitables i inescapables; sinó més aviat **riscos associats** a la situació de desocupació. Així mateix, ni l'ocupació ni la desocupació apareixen com a estats homogenis quant a causes, conseqüències, contextos i protagonistes típics, sinó que cadascun enclou realitats, experiències i reaccions personals i socials molt diverses, al seu torn, moderades per una sèrie de variables de caràcter biodemogràfic (sexe, edat, estat civil, càrregues familiars, nivell educatiu i professional, trajectòria sociolaboral, etc.), socioeconòmic (situació financera personal, necessitat i capacitat de consum familiar, problema econòmic general de l'entorn, estructura d'oportunitats del mercat laboral, etc.), sociocultural (gènere, ideologies sobre ocupació i desocupació, pressió social a l'ocupació, estigmatització de la desocupació, etc.) i psicosocial (importància subjectiva de l'ocupació, auto-

concepte personal i professional, ocupabilitat individual percebuda, atribució de la mateixa desocupació, salut física i mental, trets de personalitat, vulnerabilitat social, suport social rebut i percebut, clima familiar, etc.).

La síntesi exposada sobre la doble relació ocupació-benestar i desocupació-malestar té alguna cosa d'arqueològica en el sentit tradicional, en remetre pròpiament a la versió moderna-industrial, fordista i keynesiana del món laboral. En el mapa significatiu descrit pel conjunt de les taules 8-13, apareixen perfectament delimitades les fronteres que separen l'ocupació de la desocupació, en un món laboral discontinu i dicotòmic en què aquestes categories representen, negre sobre blanc, espais socials nítidament diferenciats i inconfusibles.

No obstant això, la irrupció postmoderna de la *subocupació*, que integra característiques de l'ocupació i de la desocupació, tenyeix de gris aquest panorama, establint un continu entre aquests dos *tipus ideals*, que fa més difícil la comparació esquemàtica entre ells (Blanch, 2001; 2003b; Dooley, 2003). Efectivament, la desocupació d'una subocupació constitueix una font d'experiència diferent de la pèrdua d'una ocupació fordista; igual que una ocupació contingent no representa el mateix que una ocupació moderna tradicional. En l'apartat 2.1 es desenvolupa aquesta tesi a propòsit de la inestabilització de la feina en la subocupació.

### 1.3.3. Models teòrics

En els discursos quotidians sobre situació laboral i benestar psicosocial, predominen descripcions sobre teoritzacions i judicis més basats en el sentit comú que en models causals. En aquest context, ningú no discuteix que ocupació i desocupació són la cara i la creu d'una mateixa moneda ni tampoc que "l'ocupació és la solució del problema de la desocupació; ja que la desocupació és el problema de la falta d'ocupació". A continuació, resumirem dues aportacions teòriques, una de les quals en part reforça aquest saber de sentit comú, mentre que l'altra apunta una mica més allà. Es tracta dels models **deprivació i vitamina**.

#### **Deprivació**

Segons la teoria de la deprivació (Jahoda, 1982; Batinic i altres, 2010), l'ocupació compleix dues funcions principals:

- 1) **manifestament**, proporciona recursos per a la subsistència econòmica, i
- 2) **latentment**, satisfà necessitats psicosocials, facilitant una sèrie de categories d'experiència que són font de salut i benestar, com l'estructura del temps quotidià, els contactes socials extrafamiliars, els rols, l'estatus i la identitat sociolaborals, les metes supraindividuals i els cursos per a l'acció social.

Els problemes psicològics associats a la desocupació deriven, segons Jahoda, de la privació d'aquestes categories d'experiència.

Per a Marie Jahoda (1982), com que l'ocupació és la principal estructura que possibilita la satisfacció d'aquestes necessitats psicosocials, la desocupació constitueix una circumstància de privació d'aquestes categories d'experiència. Així explica el model de la privació el fet que la desocupació no sols comporti conseqüències econòmiques sobre la persona –disfunció manifesta– (en forma d'empobriment de la seva capacitat adquisitiva); sinó també nombrosos efectes relacionats amb la deterioració psicosocial, com un cert grau de desorganització existencial, de desorientació ideològica, d'aïllament social, de crisi d'identitat i de dèficit de plans d'acció. En això consisteix, segons Jahoda, la disfunció latent, imputable a la privació de les experiències extraeconòmiques positives (funció expressiva) que sol comportar l'ocupació.

La teoria de Jahoda permet comprendre per què els efectes de la desocupació afecten de manera diferent les diferents classes de persones aturades.

Així, per exemple, la falta d'estructura temporal es deixa notar especialment en persones joves, la de manca de contactes socials, en persones adultes i amb llargs anys d'ocupació a l'esquena, la de crisi d'identitat entre persones que havien gaudit d'una ocupació prestigiosa i ben remunerada, etc.

També permet comprendre la raó per la qual la desocupació no produeix disfuncions en els casos en què la persona aturada disposa de **recursos alternatius** per a satisfer les seves necessitats psicosocials: una persona jove que acaba de perdre la feina o que està buscant la primera de la seva carrera laboral disposa normalment d'una bona agenda de contactes socials, desenvolupada en l'etapa anterior de la seva vida escolar i complementada amb les activitats típiques del temps d'oci. De la mateixa manera, una persona adulta aturada que està afiliada a una organització no governamental molt activa no ha de patir efectes d'aïllament social ni de falta de metes per a l'acció.

Jahoda es basa en el **model psicològic d'un ésser humà reactiu**; això és, dependent de les seves circumstàncies externes. D'acord amb aquest enfocament, en la mesura que l'ocupació possibilita l'assoliment de certes experiències positives, la desocupació les impossibilita. Aquest fet reforça la imatge tràgica d'aquesta experiència personal i social.

A aquesta representació d'una persona passiva i pacient, víctima de les seves circumstàncies socials, es contraposa la que deriva d'un altre model psicològic: el de l'**agència**, que parteix d'una representació de la persona humana com a subjecte actiu, amb una aptitud relativa per a controlar el seu ambient vital; orientat per valors, propòsits i expectatives; dotat de cert grau de racionalitat

#### Lectura recomanada

M. Jahoda (1982; 1987). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: Morata.

pràctica i d'una capacitat d'autodeterminació considerable. Des d'aquesta premissa, Fryer i Ullah (1987) ofereixen una explicació, en part, alternativa i, en part, complementària, i correctiva de l'aportada per Jahoda.

Per a ells, la desocupació no impossibilita, sinó que **dificulta**, l'execució de **plans d'acció** determinats en persones aturades, que s'enfronten a un ambient amenaçador, restrictiu i desafiador.

Des d'aquesta òptica, la situació de la desocupació no és de bloqueig absolut, sinó de dificultat afegida, d'obstacle important en el camí de la pròpia vida personal i social. L'ocupació deixa de ser considerada un mitjà necessari i indispensable i passa a ser vista, simplement, com un recurs útil i facilitador. Pel mateix, la desocupació, sense deixar de constituir una circumstància de risc de deterioració psicosocial, no apareix com una circumstància fatalment insuperable, sinó com una crisi i alhora com una oportunitat de creixement, en la mesura que la persona agent mobilitzi amb eficàcia els seus recursos objectius i subjectius d'afrontament.

## **Vitamina**

Del consens interdisciplinari es desprèn que l'ocupació estressa i la desocupació estressa encara més, que la pràctica professional pot resultar estressant i que l'estrès en una jubilació inactiva ho pot ser encara més; que moltes persones arriben a casa seva, al final de la jornada laboral, estressades per la feina i es troben un "amo" o una "mestressa" de casa que encara ho estan més.

Peter Warr (1987; 2007) ajuda a comprendre aquests efectes paradoxals, i en certa manera desconcertants, amb un model teòric sobre els determinants socioambientals de la salut mental, el benestar psicològic i la felicitat a la vida i a la feina. Aquest model, tant en la versió inicial de 1987 com en la revisió i actualització de 2007, inclou un ampli marc teòric relatiu als components principals de la salut mental i a les seves relacions amb el benestar i la felicitat; i també a les relacions entre aquestes variables i la genètica, la cultura i la personalitat.

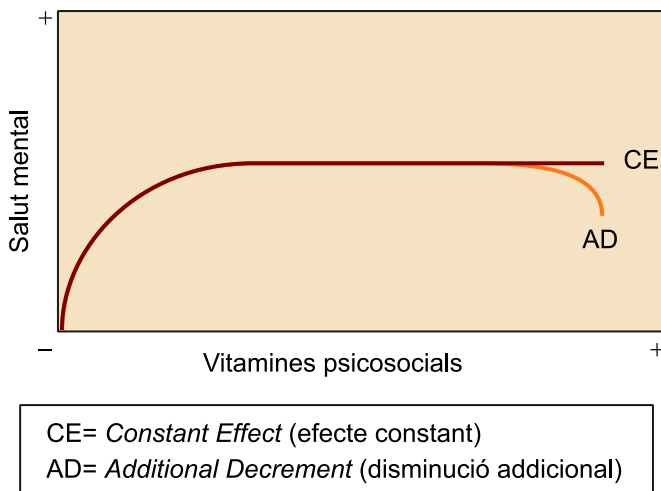
Aquest resum se centra exclusivament en el bloc referit a l'"analogia vitamínica" (o "ecològica"). Warr fa una aproximació *environment centered* al benestar i la felicitat que, segons ell, es nodreixen de les mateixes provisions (*features*) ambientals, encara que en contextos d'experiència tan diversos com els de l'ocupació, la desocupació o la jubilació.

El seu **model vitamina** (*vitamin*) s'inspira en el paper que exerceixen les vitamines en la salut física dels organismes. Segons ell, l'entorn sociolaboral funciona com una poderosa font de vitamines psicosocials.

D'això infereix que treballar en una organització o en un lloc determinats resulta més o menys saludable i font de benestar i felicitat segons el grau de presència o absència d'aquestes provisions ambientals. En el pla físic, la relació objectiva de les vitamines amb la salut es regeix per un model no lineal en virtut del qual, d'una banda, un dèficit vitamínic té sempre repercussions patològiques, al mateix temps que nivells vitamínics òptims es tradueixen en salut; mentre que, d'una altra banda, dosis molt altes d'aquestes substàncies poden donar lloc a dos tipus de processos: o bé cap a la devolució del que sobra a l'ambient (el que ocorre en el cas de les vitamines tipus C i E), o bé cap a la intoxicació de l'organisme, que no està estructuralment equipat per a alliberar-se d'una determinada classe d'excedent vitamínic (cas de les vitamines A i D).

Jugant amb aquesta analogia i amb les lletres de les vitamines, l'autor utilitza l'abreujament *CE* per a significar el *constant effect* ('efecte constant') i l'*AD* per a referir-se a l'*additional decrement* ('disminució addicional'), tal com es reflecteix en la figura 3.

Figura 3. Ambient sociolaboral i benestar psicològic



Warr (1987; 2007, pàg. 10)

Segons Warr, l'ambient sociolaboral pot proporcionar fins a dotze "vitamines" relacionades amb la salut mental, el benestar psicològic i la felicitat en general. Les que figuren en la taula 14.

Taula 14. Factors ambientals de la salut, el benestar i la felicitat en el treball

Tipus	Categoria vitamínica
CE	Diners Seguretat física Posició valorada socialment Suport per la supervisió Perspectives de carrera Equitat
AD	Oportunitats de control de l'entorn Ocasions per al desenvolupament d'habilitats Finalitats generades pel medi extern Varietat d'alternatives Claredat ambiental Contextos per a les relacions interpersonals

Segons Warr (1987; 2007)

Segons el model, si bé la manca o el dèficit de provisions tipus CE (diners, seguretat, estatus, suport, perspectives de carrera i equitat) és font de malestar psicològic i factor de risc de trastorns mentals, a partir d'un nivell suficient d'aprovisionament d'aquests recursos vitamínics, la salut psicològica roman normal. I no consta que un augment indefinit de riquesa, seguretat, prestigi, suport, certitud o equitat es tradueixi en augments significatius del benestar psicològic. En la mesura que la desocupació va associada a pobresa econòmica, inseguretat física, desprestigi social i falta de suport, certitud o equitat, es pot considerar que és factor de dèficit vitamínic i, per tant, circumstància de risc de trastorns psicològics i de malestar amb la vida present. L'ocupació enclou menys perill d'insuficiència vitamínica en aquests àmbits.

Quant als recursos tipus AD (control, habilitats, finalitats, varietat, claredat i relacions interpersonals), nivells òptims d'aquestes categories vitamíniques comporten els efectes corresponents en salut mental positiva: quan una persona sap i sent que està en condicions de predir i prevenir, de canviar i controlar el seu entorn sociolaboral, la seva qualitat de vida a la feina resulta envejable. També experimenta efectes psicològicament beneficiosos en la seva autoimatge i autoestima quan el seu entorn li ofereix oportunitats per a desenvolupar els seus coneixements i aplicar les seves habilitats. Resulta igualment desitjable per a la salut mental tenir l'agenda relativament pautaada amb metes laborals, sempre que siguin compatibles amb l'engedada de projectes personals, que deixin un marge adequat per a l'elecció entre diverses alternatives d'actuació i que tot això es desenvolupi en un marc de referència que permeti saber d'on venim, on som i on podem anar. Així mateix, un entorn facilitador de relacions interpersonals proporciona, al mateix temps, oportunitats de suport social i recursos contra la solitud i l'aïllament.

Les deficiències en aquestes categories vitamíniques resulten més probables en el marc de la desocupació, de la jubilació o de l'estatus d'amo o mestressa de casa, normalment associats a manca d'oportunitats de control o d'exercici d'habilitats, a manca de finalitats imposades pel medi extern, a repertoris con-

ductuals mancats de varietat, a ambigüitat o insuficiència de la informació sobre l'entorn (amb la desorientació consegüent), a reducció de les ocasions per als contactes socials extrafamiliars, etc., com es mostra en la taula 15.

Taula 15. La desocupació com a factor de dèficit vitamínic

Tipus	Categoria vitamínica
C E	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Diners.</b> Rebaixa del nivell d'ingressos personals i familiars; i també de la capacitat de control sobre l'ambient.</li> <li>• <b>Seguretat física.</b> Increment de la inseguretat material (quant a mitjans de subsistència i d'habitatge) i de la inestabilitat temporal.</li> <li>• <b>Posició socialment valorada.</b> Devaluació de l'estatus propi, deterioració de la identitat social i descens del nivell de l'autoestima personal.</li> <li>• <b>Suport per la supervisió.</b> Manca d'aquest factor de motivació positiva.</li> <li>• <b>Perspectives de carrera.</b> Incertesa i inseguretat específicament referides al pla de la carrera laboral i ocupacional.</li> <li>• <b>Equitat.</b> Absència d'oportunitats per a aquest tipus d'experiència.</li> </ul>
A D	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Oportunitats de control de l'entorn.</b> Disminució de la capacitat de domini de les circumstàncies pròpies, en un món que resulta poc previsible i, per tant, menys controlable.</li> <li>• <b>Ocasions per al desenvolupament d'habilitats.</b> Reducció dels espais i dels temps per a l'aplicació d'habilitats adquirides, per a l'aprenentatge de capacitats noves i per a l'autoexpressió i el creixement personal.</li> <li>• <b>Finalitats generades pel medi extern.</b> Evacuació de l'estructura de metes externes, amb la inhibició consegüent dels plans d'acció orientats a aconseguir-les.</li> <li>• <b>Varietat d'alternatives.</b> Limitació del repertori de rols socials.</li> <li>• <b>Claredat ambiental.</b> Confusió i desorientació existencials, en un entorn imprecís i imprevisible.</li> <li>• <b>Contextos per a les relacions interpersonals.</b> Esgotament d'importants fonts de companyia, amistat, cooperació i suport social.</li> </ul>

Elaborada a partir de Warr (1987; 2007)

Per contra, la sobreabundància d'oportunitats de control de la situació laboral o d'autorealització personal, mitjançant el desenvolupament d'habilitats professionals, desmotiva, avorreix i pot resultar aclaparadora; la multiplicitat de metes fatiga i desorienta; l'extrema varietat d'alternatives, en lloc d'augmentar els graus de llibertat individual, pertorba la serenitat, confon i pot arribar a obstaculitzar els processos de decisió; la hiperclaredat del marc de referència ambiental desincentiva qualsevol projecte d'actuació i l'excés d'interaccions socials mareja, insensibilitza i deshumanitza.

Si la **hipovitaminosi** psicosocial en tots els tipus vitamínics (CE i AD) subjau sovint a l'experiència de la desocupació, la **hipervitaminosi** tipus AD constitueix un factor explicatiu de moltes situacions d'estrès psicosocial i d'esgotament professional en situacions d'ocupació.

El model de Warr permet comprendre no sols per què la desocupació va associada a dèficit i l'ocupació a excés vitamínic, sinó també per què, en totes les comparacions epidemiològiques fetes entre mostres de persones ocupades i aturades, apareix la desocupació com una situació que comporta més trastorns que l'ocupació: en el balanç global, pesen més els efectes positius en l'ocupació i els negatius en la desocupació, ja que, mentre que la desocupació pot com-



portar dèficits en fins a dotze categories vitamíniques, l'ocupació comporta com a màxim l'excés en sis. El mateix es pot dir a propòsit de la comparació entre ocupació i certes formes d'autogestió de la jubilació, o entre ocupació i la vida laboralment inactiva.

El model facilita la comprensió de l'enorme variabilitat interindividual i inter-situacional quant a recursos vitamínics, tant en contextos d'ocupació com de desocupació, fins al punt que persones aturades gaudeixen d'una bona salut mental, encara que la desocupació constitueixi epidemiològicament un desastre social de primera magnitud, mentre que d'altres amb ocupació pateixen problemes de salut i malestar, a pesar que l'ocupació aparegui avui més que mai com una panacea social. També dóna compte de la diversitat de reaccions psicològiques davant un mateix tipus de lloc, funció o organització, i aporta claus per a la distinció entre **bones i males ocupacions** o entre **bones i males desocupacions** i també per a la diferenciació entre **bones i males transicions de l'ocupació a la desocupació** i viceversa, i també de la vida activa a la jubilació.

Pel que fa a les manifestacions d'estrès i d'esgotament professional en l'ocupació, especialment en contextos de demandes "excessives" (sobrecàrrega de feina, pressió temporal, etc.), aquestes conseqüències es poden explicar en termes d'efectes tòxics imputables a hipervitaminosi crònica en vitamines tipus AD. D'acord amb el model, un dèficit en aquestes vitamines comporta problemes; en general, menys esperables en contextos d'ocupació que de desocupació, encara que algunes situacions d'ocupació precària comporten tants problemes psicològics com la mateixa desocupació (Blanch i Cantera, 2009).

Amb això, permet superar el mite transideològic modern segons el qual la desocupació és un problema absolut i la font inevitable i inescapable de molts mals socials i psicològics; al mateix temps que l'ocupació representa la mare de totes les solucions.

I també la circularitat viciosa en la qual està atrapada la teoria de la privació –igual que la filosofia subjacent a la major part de les polítiques socials contemporànies–, segons la qual el problema de la desocupació rau en la falta d'ocupació i, consegüentment, la solució no pot consistir més que un lloc de treball per a tothom. Són les vitamines psicosocials (necessàries per a satisfer unes necessitats humanes determinades) les que importen, més que les fonts de les quals s'obtenen (en la civilització del treball provenen bàsicament de l'ocupació; però per ventura poden ser extrems d'altres fonts alternatives). Aquestes consideracions resulten igualment aplicables als problemes vitamínics que solen afectar persones jubilades i d'altres que es dediquen bàsicament a les feines de casa, sense contracte laboral.

Un altre valor afegit del model vitamínic rau en la seva superació de l'enfocament patologista, que emfatitza els efectes negatius tant de l'ocupació com de la desocupació, en articular l'ocupació i la desocupació, i també l'activitat i inactivitat laborals amb **la qualitat de vida**.

## 2. Noves condicions de treball com a factors de risc psicosocial

L'escenari laboral contemporani està en plena metamorfosi, en una transició que arrenca del fordisme keynesià i condueix al capitalisme flexible impulsada, entre altres vectors, per la globalització neoliberal. El punt de partida d'aquest procés en marxa va ser un règim economicopolític i sociolaboral basat en un contracte social entre capital, treball i estat (economia, societat i política) del qual van derivar una sèrie d'objectius i estratègies compartits, com els de creixement econòmic, plena ocupació formal, drets laborals, llibertat de mercat i protecció social. Aquest model d'articulació de treball, ciutadania i benestar va tenir lloc en el si d'una societat vertebrada per l'accessibilitat individual a una ocupació regulada per un contracte indefinit, remunerat amb un salari digne, en unes condicions de treball supervisades i desenvolupat en el marc d'una empresa, una professió i una carrera estables.

Aquesta utopia social, que semblava destinada a implantar-se progressivament a escala planetària i de manera definitiva, va durar, tanmateix, poc més d'una generació: des de la segona postguerra fins a la irrupció lenta i implacable del neoliberalisme econòmic, ideològic i polític, iniciada al final de la dècada de 1970.

Des de llavors, la implantació del **capitalisme flexible, informacional i global** ha configurat un escenari caracteritzat per un alt grau de desregulació del mercat de treball, de la qual ha derivat una doble crisi laboral, que es planteja en dos fronts interrelacionats:

1) El de la **quantitat d'ocupació oferta**, que determina la taxa de **desocupació** i les fronteres de la inclusió/exclusió sociolaboral, que es fan especialment visibles en fases d'insuficiència estructural de llocs de treball, que comporta atur massiu i crònic.

2) El de la **qualitat de l'ocupació disponible**, afectada per processos com la **inestabilització** i la **intensificació** del treball, i també per la precarització de la vida laboral en la **subocupació**, que s'obre pas com a factor de vulnerabilitat social i com a problema de salut pública de primer ordre.

En aquesta part, centrarem la nostra atenció en aquest segon aspecte. Partim de la doble premissa que les **condicions de treball**:

1) Repercuteixen decisivament en la **qualitat de vida** humana, en general, i, molt particularment, en la del personal treballador i en la de la ciutadania receptora dels serveis i productes de la mateixa feina.

2) Influeixen en el benestar, la salut i la seguretat, en la motivació, el compromís, la satisfacció i el rendiment laborals, en les patologies professionals, en l'eficàcia i l'eficiència de les organitzacions i també en moltes de les disfuncions en l'entorn laboral, com conflictivitat, absentisme i presentisme, rotació, abandó, accidentalitat o malalties professionals, segons consta en els informes successius emanats d'Eurofound, la Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball ([www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)).

Malgrat les transformacions constants i profundes en l'ambient laboral contemporani, que indueixen a l'actualització permanent dels criteris de classificació de les condicions de treball, en la bibliografia científica es fa visible un consens notable entorn d'unes dimensions bàsiques, entre les quals destaquen les relatives als ambients físic i social, a l'organització i característiques de les tasques (demandes quantitatives i qualitatives, cognitives i emocionals, exigències de rol i de responsabilitat, càrregues i temps de treball, etc.), a la salut, la seguretat i el benestar en el treball, a les característiques contractuals de l'ocupació, al clima social, a la conciliació feina-vida-família, al control que la persona pot exercir sobre el procés de la seva feina, a les diverses modalitats de violència i discriminació en l'entorn laboral, etc.

En les últimes dècades, la legislació internacional en l'àmbit de la seguretat i la salut en el treball ha anat emfatitzant el que les condicions de treball comporten de **factors de risc laboral**; això és, d'amenaça per a la salut, la seguretat i el benestar a la feina. Aquest és l'esperit de l'article 40.2 de la Constitució espanyola, que encomana als poders públics "vetllar per la seguretat i higiene en el treball i desenvolupar una política de protecció de la salut dels treballadors mitjançant la prevenció dels riscos derivats del seu treball", de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals (BOE, 1995) i de la Directiva comunitària 89/391/CEE sobre mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut dels treballadors a la feina.

L'article 4 del a Llei 31/1995 defineix la **prevenció** com el

"conjunt d'activitats o mesures adoptades o previstes en totes les fases d'activitat de l'empresa amb la finalitat d'evitar o disminuir els riscos derivats del treball".

I concep el **risc laboral** com la

"possibilitat que un treballador pateixi un determinat dany derivat del treball".

Per **dany derivats del treball** entén

"les malalties, patologies o lesions sofertes amb motiu o ocasió del treball".

### Referències bibliogràfiques

Blanch, 2003; 2007; Borman, Ilgen i Klimoski, 2003; Castillo i Prieto, 1990; Drobnič, Beham i Präg, 2010; Eurofound, 2010; INSHT, 1990; Karasek i Theorell, 1990; 2000; Peiró i Prieto, 1996; Quick i Tetrick, 2003.

I proposa com a criteri de "qualificació de la gravetat d'un risc" l'efecte combinat de

"la probabilitat que es produeixi el dany i la seva severitat".

De manera que considera com a risc laboral greu i imminent el que

"resulti probable racionalment que es materialitzi en un futur immediat i pugui comportar un dany greu per a la salut dels treballadors".

Així mateix, aquesta Llei entén com a **condició de treball** qualsevol característica de la feina que pugui tenir una influència significativa en la generació de riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors. Sobre això destaca, juntament amb les circumstàncies físiques, materials i tècniques,

"aquelles altres característiques del treball, incloses les relatives a la seva organització i ordenació, que influeixin en la magnitud dels riscos a què està exposat el treballador".

Un desenvolupament posterior d'aquesta Llei, l'RD 39/1997 (BOE, 1997) defineix el **risc psicosocial** com la

"probabilitat de producció d'un dany psicosocial com a conseqüència de les condicions de treball".

En aquest marc, l'estudi interdisciplinari de les condicions de treball està desplaçant l'èmfasi des dels seus aspectes materials, físics, tècnics, ergonòmics, higiènics i mecànics cap a la dimensió més psicosocial i subjectiva de l'experiència i de les relacions i interaccions laborals.

El reconeixement progressiu de la rellevància dels **factors de risc psicosocial a la feina** té molt a veure amb les transformacions quantitatives i qualitatives en l'organització i gestió del mateix món laboral, dels perills per a la salut, la seguretat i el benestar del qual s'estan fent ressò institucions com l'Organització Internacional del Treball (OIT, 1986; 2002), l'Organització Mundial de la Salut (OMS, 2002; 2007; 2010), l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball (2003; 2007) i l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT, 2001; Nogareda i Almodóvar, 2005).

També la investigació sobre l'estrès laboral i els seus múltiples efectes econòmics, organitzacionals i psicològics, així com la relativa a les diverses tipologies de violència i de discriminació a la feina han contribuït decisivament a la preocupació científica i política per les (noves) condicions de treball com a **factors de risc psicosocial**. En la taula 16 apareix un inventari de les principals circumstàncies actuals de risc psicosocial en el treball.

Taula 16. Fonts de riscos psicosocials en el treball

Certes modalitats de contracte laboral, entre les quals destaca el "temporal", font d'inseguretat en l'ocupació.

*Gestió per estrès* que condueix a la *intensificació* objectiva de la feina (activitat laboral desenvolupada sota els signes de la pressió, la rapidesa, la pressa, la urgència i la impressió de "situació límit" i "risc de col·lapse").

Sobrecàrrega de treball (*work overload*), experiència de **saturació i excés** de tasca, acompanyada de la percepció de **falta de temps** per a acabar-la o per a executar-la adequadament i la consciència de "mala praxi professional".

Desequilibri entre el volum i la complexitat de la demanda, d'una banda, i els recursos disponibles per a satisfer-la amb eficàcia, de l'altra.

Altes exigències emocionals i/o cognitives.

Nivells elevats de conflictivitat i/o de competitivitat en el grup de treball.

Prescripcions contradictòries (conflicte de rol).

Monotonia o extrema varietat de la tasca.

Dèficit o excés de responsabilitat.

Dèficit (o ocasionalment, excés) de control del procés de treball.

Grau de suport social horitzontal i/o vertical baix.

Desequilibri esforç-recompensa.

Sentiment d'injustícia en avaluació, retribució, promoció i gestió en general.

Restriccions de la participació en decisions organitzacionals.

Pobresa d'oportunitats de formació i de desenvolupament d'habilitats.

Falta d'ocasions per a interaccions socials no centrades en la tasca.

Experiències de *violència a la feina* (*work-related violence*) d'origen *intern* (en forma d'assetjament sexual o psicològic, fet per col·legues, supervisors o subordinats) o d'origen *extern* (*violència ocupacional –workplace violence–* executada per una *tercera part*: client, pacient, etc.).

Discriminació en l'entorn laboral.

Dificultats de conciliació treball-vida-família.

### Webs recomanats

La versió en castellà del *Questionnaire for Fifth European Survey on Working Conditions* del 2010 està disponible en el lloc web d'Eurofound:

[http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/5EWCS/questionnaires/spain\\_es\\_castilian.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/5EWCS/questionnaires/spain_es_castilian.pdf)

i l'últim format de l'*Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT)* és en el del Ministeri:

<http://www.mtin.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2009/ANE/Cuestionario.htm>

Les eines disponibles per a la investigació empírica dels aspectes psicosocials de les condicions de treball es poden classificar en quatre categories principals:

- 1) enquestes generals sobre condicions de treball,
- 2) estudis sobre conjunts de factors psicosocials,

- 3) avaluació monogràfica d'algun factor psicosocial específic, i
- 4) avaluació de riscos psicosocials en dissenys a la mida de cada organització.

Dels canvis contemporanis en les condicions de treball, en part imputables a les noves formes d'organització i gestió de la feina, destaquen un doble tipus de transformacions que tenen una especial rellevància psicològica i social, estretament relacionades amb la **gestió del binomi treball-temps** i que es tradueixen en la discontinuïtat i la densitat del temps de treball:

- 1) La distribució desigual dels avantatges i dels riscos entre la direcció i el personal, de la qual deriva la precarització contractual i salarial i, particularment, la **inestabilització de l'ocupació** (factor d'inseguretat psicològica).
- 2) L'increment quantitatiu i qualitatiu en les demandes psicològiques de caràcter cognitiu i emocional, que es fa especialment visible en les organitzacions de servei a les persones (*human services*), i que es tradueix habitualment en **intensificació i sobrecàrrega de treball** (factor de desgast psicològic).

A l'estudi de les circumstàncies facilitadores d'aquests fenòmens i processos i al dels efectes psicosocials que els van associats dedicarem els apartats següents.

## **2.1. Inestabilització del treball en la subocupació**

Les transformacions contemporànies al món del treball i de les relacions laborals són percebudes i valorades com una font d'oportunitats, de desafiaments i, especialment, de riscos per al benestar psicològic i per a la qualitat de vida de la població treballadora.

### **2.1.1. El context: la transició de la modernitat fordista a la postmodernitat flexible**

En un pla filosòfic, el projecte **keynesianofordista** –moment culminant de la modernització capitalista– va pretendre conduir la humanitat per la senda del progrés a força de generar riquesa i de redistribuir-la d'acord amb un ordre social, polític, cultural i moral la norma fonamental del qual va ser l'adscripció de cadascú a un lloc de treball. Entre els mites fundacionals de l'empresa il·lusionant que va ser la modernitat industrial, van figurar la raó com a font de certitud sobre la **realitat** i el treball com a font de seguretat **real**.

L'escenari percebut d'aquest metarelat modern va ser un món físic i social funcionant com un *cosmos* ordenat i lògic, les lleis del qual l'ésser humà va arribar a conèixer mitjançant la ciència i a dominar mitjançant el treball.

Amb aquesta visió, d'una banda, la realitat apareixia tan sòlida, dura i estable com el saber sobre aquesta mateixa realitat; i, de l'altra, la història era mirada i viscuda com un procés lineal, evolutiu i progressiu, al mateix temps que el futur era afrontat com a relativament previsible, prevenible, planificable i controlable. En aquest context, l'existència individual i col·lectiva resultava significativa i satisfactòria.

En el terreny politicoeconòmic, el model de regulació social keynesianofordista ha aconseguit diferents graus d'implantació, segons moments i llocs, adoptant el format d'un règim sociolaboral basat en la plena ocupació formal en un marc d'economia expansiva i de pacte social.

Es va estructurar entorn d'un contracte social entre capital, treball i estat (mercat, societat i política) basat en una sèrie d'objectius i estratègies compartits, entre els quals destacaven els de creixement econòmic (suficient i sostingut), plena ocupació, drets laborals, llibertat de mercat (dins de les fronteres de l'estat-nació i regulada per un govern de l'economia per la política) i la garantia per l'estat-providència d'una sèrie de dispositius de protecció social i de titularitat i gestió públiques de serveis bàsics com els de salut i d'educació.

Aquest marc de referència economicopolític i sociolaboral, també denominat **fordisme keynesià**, que articulava treball, ciutadania i benestar, va generar lògiques i aspiracions legítimes i expectatives col·lectives i individuals centrades en una vida personal i socialment significativa, normalitzada i desenvolupada en el si d'una societat salarial i vertebrada per un lloc de treball, un contracte, un salari, una empresa, una professió, una carrera i un sistema estable de relacions laborals.

En el context de la modernitat industrial fordista, un bon currículum augurava amb alta probabilitat una bona ocupació en una bona empresa, al mateix temps que un bon acompliment, competent, lleial i disciplinat, garantia una bona carrera dins de l'empresa. D'acord amb això, es va construir una **cultura del treball** sòlida i els seus dispositius de socialització laboral corresponents. Aquesta "realitat", característica de l'**economia de la certitud i de la seguretat**, va arribar a tenir la solidesa d'una prova empírica incontrovertible. I va ser en aquest context que el treball va arribar a constituir no solament la principal font de manteniment material, sinó també de significat i de sentit, d'estructuració psicològica, social i cultural.

Però aquest model d'organització del treball i de les relacions laborals, que semblava destinat a instituir-se progressivament a escala planetària i de manera definitiva, va durar poc més d'una generació: des de finals de la segona postguerra fins a mitjan la dècada de 1970. Es va anar evaporant, per art



d'encantament de la màgia neoliberal, que va revolucionar la realitat, subordinant (una altra vegada) la política a l'economia, l'estat al mercat, el bé comú al benefici individual i els interessos del treball als del capital.

El panorama sociolaboral contemporani dels països socioeconòmicament desenvolupats reflecteix una metamorfosi profunda impulsada per la **reenginyeria de processos organitzacionals**, desenvolupada en el marc de la globalització, facilitada per les tecnologies de la informació i de la comunicació i canalitzada pel model neoliberal de gestió política de l'economia i de la societat.

Si el subjecte treballador modern va arribar a la seva plenitud en el capitalisme fordista, el postmodern creix en el marc del capitalisme flexible. Mentre que els **temps moderns** van facilitar la imaginació social d'un món relativament cert i segur, el nou ordre productiu postmodern fa la realitat sociolaboral més fluida, fràgil i inestable i l'experiència laboral individual i col·lectiva, més imprevisible, incontrolable.

Aquest nou escenari sociolaboral es caracteritza per la inestabilitat estructural, per una nova forma d'articulació del que és global i el que és local i per una desregulació notable del mercat de treball. El mercat laboral flexible global apareix com un entorn social complex i dinàmic, on es combinen i confonen diferents modalitats de situacions laborals, diversos tipus i taxes d'ocupació i de desocupació, formes més o menys residuals d'ocupació clàssica fordista, de subocupació i de treball submergit, situacions de dèficit estructural de llocs de treball (*joblessness*) i de dèficit individual de capacitats per a treballar als llocs oferts (*worklessness*) i múltiples realitats i relacions desregulades que componen la postmodernitat laboral emergent.

Si la modernitat industrial fordista va imposar l'ideal d'una **societat de plena ocupació**, socialment integrada, cohesionada, formalitzada i legalitzada com a paradigma universal del desenvolupament econòmic, social, polític i humà, la postmodernitat del capitalisme flexible imposa la **informalització del treball** com a model general de desenvolupament. Aquest model es caracteritza, principalment, pel predomini de l'economia informal sobre la formal, pel desfasament entre el desenvolupament econòmic i el social, per l'asimetria entre el mercat i l'estat, per altes taxes de subocupació, per la dilució de les fronteres entre ocupació i no-ocupació, pel predomini de treballs marginals, mal remunerats i desenvolupats en un espai ambigu i difús entre el que és legal i el que és il·legal, per una alta taxa d'ocupació autònoma, per un dèficit d'ocupació pública, per un baix nivell de cobertura social i, en definitiva, per representar un **paradís de la desregulació** de les relacions laborals, de la flexibilització organitzacional i de la individualització del treball. És el que Beck denomina

**societat del risc laboral**, que inscriu en el marc de la **societat del risc global**, en el si de la qual els perills produïts per la civilització no es poden delimitar ni socialment, ni espacialment ni temporalment.

Segons Beck, en la "societat del risc" domina la certitud de la incertesa i la seguretat de la inseguretat, davant l'experiència (evidència) que el risc té caràcter social, normal, estructural, global i difícil de manejar en la teoria i en la pràctica. En aquest escenari, els projectes individuals i col·lectius es desenvolupen en un rerefons d'incerteses i inseguretats:

"régimen de riesgo significa que, en principio, todo es posible y nada ni nadie es previsible ni controlable" (Beck, 1999, pàg. 85).

A l'hora de caracteritzar la nova societat del risc laboral cap a la qual segons ell ens veiem abocats, Beck recorre a diverses metàfores entre les quals figura la del **funambulisme**, que evoca l'experiència de viure permanentment en la corda fluixa de la inseguretat. La transició de la societat de la seguretat a la del risc laboral té com a punt de partida un sistema d'ocupació basada en un únic treball assalariat, que es fa en l'espai-temps de la fàbrica o de l'oficina, amb contracte, salari i condicions laborals perfectament definits, amb ocupació estable que proporciona el manteniment bàsic de la família moderna occidental. El punt d'arribada es caracteritza per l'acompliment de múltiples ocupacions laborals de temps parcial, retribuïdes o no, fetes fora i dins de la llar, amb contracte laboral o sense, habitualment inestable, variable i flexible, en un context de predomini de l'economia informal sobre la formal, de desfasament entre el desenvolupament econòmic i el social, d'asimetria entre el mercat i l'estat, d'altres taxes de desocupació i especialment de subocupació, de dilució de les fronteres entre ocupació i no-ocupació, de normalitat social de treballs marginals, mal remunerats i desenvolupats en un espai ambigu i difús entre el que és legal i el que és il·legal, d'alta taxa de "feines escombraries" mal pagades, pitjor protegides i exercides per "treballadors pobres", de dèficit d'ocupació pública, de baix nivell de cobertura social d'una població ocupada heterogènia, dispersa, descohesionada i desorganitzada, de desregulació de les relacions laborals i de flexibilització total del treball.

Beck està mirant el Sud des del Nord i, concretament, el Brasil des d'Europa. I quan el Brasil avança decididament darrere els passos d'Europa, es produeix una brasilització d'Occident, en un procés liderat pels Estats Units, que representa un patró negatiu d'evolució històrica, una espècie de model europeu de desenvolupament econòmic, social, polític i cultural, de societat del treball, de la plena ocupació i del benestar girat del revés. Segons l'autor, aquest procés de transició cap a un paradís laboral global neoliberalitzat, en què el benefici del capital global es tradueix en malefici del treball local, no discorre per un camí únic, simple, ni lineal; sinó que permet múltiples estratègies i vies polítiques, organitzacionals i individuals.



Figura 4

#### Lectures recomanades

U. Beck (1992; 1998). *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.

U. Beck (1999). *La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.

U. Beck (2002). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI.

En resum, per sota dels canvis tecnològicament progressius i que afecten en general positivament el conjunt de l'experiència individual i social del treball, discorre, en contrapartida, un procés de mutació socialment regressiu, propiciat pel model neoliberal de flexibilització organitzacional i de globalització econòmica. L'impacte negatiu d'aquest procés es fa notar en la qualitat de les condicions de treball i en la de les mateixes relacions laborals.

### 2.1.2. El procés: naturalesa i dinàmica de la flexibilització

El terme *flexibilitat* aplicat a l'ocupació o a l'organització del treball és un eufemisme que remet a la capacitat de les palmeres tropicals d'adaptar elàsticament la seva postura a la pressió dels vents huracanats, de manera que poden recuperar la posició inicial en canviar l'ambient. Sona a alguna cosa natural i sana, positiva, útil i confortable, com l'agilitat i la llibertat de moviment. Tot el contrari que la rigidesa, la inèrcia, la pesadesa i la rutina. En altres contextos, el terme evoca simplement inestabilitat i precarietat laboral, subocupació i desocupació massius, creixents i estructurals, i liquidació progressiva d'èxits sindicals, socials i laborals.

El significat de *flexibilització del treball* varia, doncs, segons els seus contextos d'ús:

Des d'un punt de vista tecnocràtic, consisteix en un recurs mitjançant el qual una empresa s'adapta a les variacions del seu entorn (inestable, agressiu, competitiu, global, etc.), mantenint les constants vitals del seu medi intern.

La flexibilització apareix aquí com un imperatiu funcional de la supervivència de l'organització. Com a atribut d'una tendència històrica, significa un procés de transició des d'un model d'organització predominantment rígid, tancat, vertical, centralitzat i burocratitzat cap a un altre model en què dominen l'elasticitat, l'obertura, l'horitzontalitat, la descentralització i l'agilitat que faciliten la dinàmica adaptativa permanent. En la pràctica organitzacional, la retòrica sobre **flexibilització** (quantitativa i qualitativa, numèrica i funcional, externa i externa, etc.) i altres varietats característiques del seu camp semàntic (descentralització *-downsizing-*, subcontractació *-outsourcing-*, terciarització, etc.) emmascara sovint estratègies que en definitiva apunten a una reducció efectiva de la plantilla o a la **inestabilització** contractual de part de la plantilla. Tot això amb el vistiplau de l'estat, que no deixa de veure al mateix temps que, quan una empresa deixa anar llast de personal, sol ser recompensada pel mercat amb un augment de la cotització de les seves accions a la borsa. Altres vegades, flexibilitzar serveix de pretext per a una **intensificació** del treball,

afegint una volta de rosca a la gestió per estrès, exigint al personal afortunat que manté el seu lloc que treballi més per menys, a canvi de l'oportunitat de continuar-ho fent.

El neoliberalisme no ha parat d'insistir que la responsabilitat dels poders públics davant el mercat de treball és la d'eliminar obstacles i rigideses legals a la contractació de personal mitjançant la desregulació de les relacions laborals i la consegüent flexibilització de contractes, salaris, condicions de treball, protecció social del personal, cost de l'acomiadament, etc.; tot això per a incentivar les empreses a la creació de llocs de treball bons, bonics i barats per a elles.

Les inesgotables propostes neoliberalitzadores d'aprofundir i ampliar la flexibilització del mercat de treball, en nom de la competitivitat, l'eficiència i les necessitats del Mercat en majúscula, han fet impacte en l'esperit de la polítiques públiques europees i espanyoles que, en les successives reformes de la legislació laboral operades des de la promulgació de l'Estatut dels treballadors el 1980, i el Reial decret 1989/1984 que autoritza conjunturalment la **contractació temporal**, passant per la reforma d'aquella reforma (Llei 10/94), per la seva contrareforma *sui generis* de 2006 (Reial decret llei 5/2006), i especialment per la superreforma de 2012, han convertit el que va començar com a dispositiu conjuntural (contractes temporals barats per a crear ocupació en temps de crisi) en un component estructural del món laboral (contractes permanentment temporals perquè les empreses no fugin a paradisos laborals més atractius per a elles). Sobre això, no es tracta de fer reflexions paranoiques sobre intencions fosques i secretes del capital. N'hi ha prou amb llegir i comprendre el missatge transparent d'un document del Banc Mundial, en el qual aquesta institució global proclama *urbi et orbe* que la desregulació del mercat laboral –matriu dels contractes temporals postfordistes de treball– constitueix el "millor" context per a "fer negocis" (perquè el capital pugui fer-los) (Banc Mundial, 2007).

Només així s'entén que en el Reial decret llei 5/2006 –ni més ni menys que un BOE, que fa que les coses siguin el que diu que són– el "mercat de treball" fos assumit implícitament com el principi de la realitat laboral i la temporalitat dels contractes de treball gairebé com una característica de la naturalesa de la mateixa ocupació. Aquest número del Butlletí Oficial de l'Estat invoca, en l'apartat introductor (d'una pàgina i mitja), deu vegades l'expressió *mercat de treball* i dues la de *mercat laboral*.

La contractació temporal ha arribat d'aquesta manera a aparèixer efectivament en els mateixos textos legals com un imperatiu natural del mateix mercat de treball, com una espècie de realitat naturalitzada, que està aquí objectivada en la seva dinàmica vital espontània, amb les seves necessitats i els seus problemes, tensions i exigències, que han de ser atesos i canalitzats per les polítiques públiques, els agents socials i les mateixes persones treballadores.

Atrapada en aquestes proves, la política sociolaboral dóna mostres de perplexitat, ambivalència i certa voluntat difusa d'esmena: l'informe d'una Comissió d'Experts encarregat pel Govern espanyol i que serveix de base per al Reial decret llei 5/2006, té el significatiu títol "Més i millor ocupació en un nou escenari econòmic. Per una flexibilitat i seguretat laboral efectives". S'hi proposa impulsar mesures com les de

"donar suport a l'ocupació, la contractació indefinida i la conversió de l'ocupació temporal en fix [...] limitar la utilització successiva de contractes temporals [...] potenciar l'eficiència de les polítiques actives d'ocupació."

Aquestes recomanacions inspiren un "nou" discurs polític:

"El Govern està convençut que el creixement més sòlid és el que es basa en l'ocupació estable i que el desenvolupament de més qualitat és el que es basa en l'ocupació de qualitat" (BOE 141, 14/06/2006, pàg. 22672).

Aquestes retòriques i estratègies semblen apuntar-se al paradigma *flexicurity*, això és, al desenvolupament de polítiques en les quals es tracta de combinar flexibilitat per a ocupadors i seguretat per a empleats, i desenvolupant una estratègia europea d'ocupació que procura fer de l'equilibri entre flexibilitat i seguretat la clau del model social europeu (<http://register.consilium.europa.eu>).

Aquest va ser el brou de cultiu de la **subocupació**, que va entrar en l'escena històrica discretament, com si es tractés d'un fenomen accidental, de naturalesa conjuntural i transitòria, però que s'està convertint en una institució fonamental del nou capitalisme, en la pedra angular de la socioeconomia del risc. Pel que comporta de treball precari, fragmentat, discontinu, inestable i de baixa qualitat, cobra una rellevància social creixent, tant en l'aspecte quantitatiu (altes taxes d'incidència i de prevalença, amb tendència a augmentar a escala global) com en el qualitatiu (s'expandeix i es contagia per tots els nivells i sectors sociolaborals). En aquest sentit, no constitueix una categoria sociolaboral estàtica, homogènia, aïllada i separada de les altres, sinó que envaeix, colonitza i contamina tot el sistema, modificant la naturalesa, les funcions i els significats de l'"ocupació" i de la "desocupació", difuminant els contorns que distingien les posicions i experiències socials respectives de les persones ocupades i aturades i condemnant a una obsolescència progressiva conceptes moderns tan venerables com els de sistema salarial o de plena ocupació.

En la mesura que sintetitza, condensa i amplifica alguns dels problemes psicosocials associats a l'ocupació i també a la desocupació, la subocupació ha de ser considerat un problema de salut pública i de vulnerabilitat social.

### 2.1.3. El producte: la inseguretats laboral. Síntomes i metàfores

El sistema fordista-keynesià, avui arcaic i enyorat (una ocupació estable, en una professió estable, en una carrera estable, en un lloc estable, en una empresa estable, en un món economicolaboral estable), va representar un món cert i segur (Beck, 1999; Bauman, 2001; 2006; 2007; Sennett, 2006), en què l'ocupació estable va facilitar el disseny i el desenvolupament de trajectòries professionals i laborals lineals, contínues, previsibles, planificables i controlables i, per això, psicològicament funcionals. La psicologia del treball va posar de manifest que treballar en aquestes condicions d'estabilitat estructura el temps quotidià, organitza les relacions socials i confereix sentit al currículum formatiu, a la carrera professional, laboral i vital de les persones, i funciona a més com una matriu de projectes, processos i productes identitaris, mitjançant els quals la biografia laboral adquireix una trama contínua, coherent i significativa (Jahoda, 1982). En aquest univers, les persones treballadores estaven a més capacitades per a construir narracions autobiogràfiques amb sentit, gràcies a la vivència que l'organització els proporcionava un marc espacial estable, cert i segur i un temps continu i lineal previsible.

Des d'un punt de vista psicosocial, aquesta vella **cultura del treball** tenia dues característiques principals:

- cognitivament, constituïa un marc de **certitud** i una base de **predictibilitat** i
- emocionalment, representava un entorn de **seguretat** i una garantia de **controlabilitat**.

Aquest món previsible i controlable resultava relativament confortable, agradable i saludable (Warr, 1987; 2007; Blanch, 2003b).

La postmodernitat imposa un escenari més caòtic, fluid, líquid, fràgil i inestable, en el marc del qual la història es fa més complexa, la perspectiva, més difícil, el futur, més imprevisible i incontrolable i l'existència, més desconcertant, a la vista que ni la raó proporciona certitud ni el treball, seguretat. Si en la modernitat industrial fordista, un bon currículum era el bon camí cap a una bona ocupació en una bona empresa i amb una bona carrera, en el capitalisme flexible i global, la combinació bon currículum - bona ocupació - bona empresa - bona carrera té un punt de joc d'atzar.

El nou règim laboral postfordista i postmodern, perquè és fonamentalment fluid, flexible i canviant, resulta alhora inestable i, consegüentment, incert i insegur. Aquest entorn comporta el desafiament d'afrontar cognitivament i emocionalment l'experiència de la inestabilitat i inseguretats en el pla laboral i, per extensió, en el vital. De Witte (2005) defineix la *job insecurity* com

"l'amenaça percebuda de pèrdua de l'ocupació i les preocupacions associades a aquesta pèrdua".

Situada en aquest context, l'experiència de la inestabilitat laboral resulta estressant i font de relatiu malestar en la mesura que, en el pla cognitiu, l'assumpció de la incertesa comporta la de la impredecibilitat i, en l'emocional, la de la inseguretats comporta la de la incontrolabilitat (Blanch i Cantera, 2009).

La recerca empírica sobre l'impacte de la "inseguretats" laboral en el benestar i la salut física i psicològica detecta una influència, generalment negativa, de la inestabilitat laboral en el funcionament psicològic individual i col·lectiu, en la qualitat de vida laboral, en valors, actituds i conductes relatives al treball i en el clima i la dinàmica organitzacionals.

Els símptomes de l'estat d'ànim davant el panorama laboral postmodern són múltiples i diversos. A tot arreu i de diverses maneres, emergeixen indicis consistents que alguna cosa està empitjorant en les condicions de treball, en les relacions laborals, en la qualitat de vida d'una part important del personal ocupat i en la seva manera de veure i de viure la vida present i d'afrontar el seu futur.

En un editorial del 10 de març del ja llunyà 1996, amb el títol significatiu *Downsizing and Its Discontents*, el *New York Times* va oferir la seva resposta a la pregunta de "per què a molts americans els produeix ansietat el futur", formulada en un context d'economia expansiva en el qual els americans vivien en el paradís del capitalisme, en un sistema suposadament envejat per la resta del món pel seu creixement econòmic imponent i sostingut, combinat amb el seu eficaç control de la inflació i la seva alta taxa de creació d'ocupació. El consell editorial del diari va interpretar que la satisfacció general per les ocupacions creades gràcies al creixement econòmic no compensava la insatisfacció per les que destruïa la dinàmica del "mercat laboral" i, més concretament, la pràctica sistemàtica de dietes d'aprimament empresarial (*downsizing*) en forma de retallades de plantilla.

### Referències bibliogràfiques

Auer, 2007; 2008; Benach, Gimeno i Benavides, 2002; Blanch i Cantera, 2009; Cheng, Chen, Chen i Chiang, 2005; De Cuyper i De Witte, 2007a; 2007b; 2008; De Cuyper, Isaksson i De Witte, 2005; De Witte, 2005; Ferrie i altres, 2005; Silla, Gracia i Peiró, 2005; Sverke, Hellgren i Näswall, 2002.



Figura 5  
New York Times (1996). *The Downsizing of America*. Nova York: Times Books - Random House.

Segons aquest punt de vista, el que generava perplexitat, alarma, desconcert i desassossec socials (que des de llavors segueixen aquí, si és possible amb més èmfasi) era la constatació quotidiana que la nova ona d'acomiadaments massius afectava ja tothom i que dels seus efectes no se salva ja ningú.

Sobre això, va cridar poderosament l'atenció del diari el fet que la reorganització empresarial s'endugués per davant molts empleats de coll blanc (*white collars*), altament qualificats i en plena maduresa de la seva carrera professional, en empreses que no solament no estaven en crisi, sinó que es trobaven en plena expansió. Per això, va aportar dades eloqüents de la relació entre reducció de costos per retallada de plantilles i augment de beneficis empresarials: *workers fall, business rises*.

De vegades, el discurs de la crisi s'expressa mitjançant metàfores. Igual que a Nova York, també a São Paulo s'han fet notar els estralls de la flexibilització del treball. En aquesta ciutat brasilera, el centenari banc públic Banespa va ser privatitzat, subhastat i comprat finalment pel Santander el 20/11/2000. Els treballadors bancaris, mobilitzats davant aquest procés, van construir dues metàfores de la seva experiència de la fi de l'ocupació estable, expressades en tríptics i fullets editats pels òrgans d'expressió del col·lectiu. En una sèrie de documents distribuïts pel Comando Nacional Banespa entre 1999 i 2000, se simbolitza l'experiència de l'enfonsament de l'edifici de l'estabilitat laboral imaginant el vertigen al "buit" que deixaria a la ciutat de São Paulo la desaparició de la silueta de la Torre Banespa. D'aquesta manera, van anticipar en un any l'horror global al buit d'una ciutat de Nova York sense les Torres Bessones, que, al seu torn, simbolitza la fi d'un món percebut com a sòlid, estable i segur. La figura 7 expressa aquest paral·lelisme.

Així mateix, el *Jornal da Afubesp* núm. 550 del 16/04/2001, coincidint amb les dates de la Setmana Santa d'aquest any, va publicar un manifest sobre les condicions de treball flexibilitzat al banc ja privatitzat, que va simbolitzar amb la imatge d'un empleat de banca crucificat (figura 8). Una mica més tard, el gener del 2002, en una localitat argentina afectada per una alta taxa de desocupació, es desenvolupa un *via crucis* en el qual les diverses estacions estan marcades per persones aturades lligades a creus de fusta. Aquesta mateixa representació té lloc a la Setmana Santa de 2002 a Algesires, protagonitzada per víctimes laborals del tancament de la filial d'una empresa hidroelèctrica.

El tema de la **mort de l'ocupació** no és només una qüestió teòrica, sinó una vivència pràctica compartida per nombroses persones i col·lectivitats davant l'evidència de la volatilitat de l'ocupació. Màrcia Prezotti Palassi, psicòloga brasilera que va seguir de prop el procés de la subhasta del Banespa, ens va caracteritzar l'ambient que es respirava en l'assemblea de treballadors de Banespa que va tenir lloc el dia de la subhasta del banc com una "vetlla", que anticipava



Figura 6



Figura 7. El pressentiment de la fi de l'ocupació estable, avançament de la síndrome 11-S laboral



Figura 8. La crucifixió de l'empleat



la imatge d'"enterrament" que segons ella va donar la manifestació que van fer l'endemà, plena de persones plorant. Els empleats del banc ploraven un mort, la mort d'una ocupació que durant anys van viure com a estable.

Aquestes metàfores de la mort, del funeral i del dol han estat actualitzades en innumbrables ocasions i contextos al llarg de l'últim decenni.

### La fi de la il·lusió d'una ocupació per a tota la vida

Les metàfores de l'horror al buit d'un São Paulo sense la Torre Banespa i de la crucifixió d'un empleat acomiadat condensen i tradueixen no sols l'experiència singular dels treballadors banespians, sinó també un *a priori* emergent en el nou sentit comú postmodern: la fi de la il·lusió d'una ocupació per a tota la vida. A partir d'aquestes metàfores s'expressa l'obvietat inquietant compartida que l'organització flexible del treball és una circumstància de risc de desocupació i d'exclusió social.

La **síndrome 11 de setembre** es caracteritza, doncs, per la perplexitat, el desconcert, el vertigen, l'horror i el pànic davant el buit d'un món sense les seves torres i d'un cel sense la seva línia. La diferència entre el 12 i el 10 de setembre és el nou sentit comú fonamentat en el coneixement i alhora en la por que, en la **societat del risc global**, en qualsevol dia i en qualsevol lloc, pot ocórrer un altre 11-S laboral.

#### Exemple

A Espanya, per exemple, va tenir una visibilitat especial el mateix 2001 el passeig en processó per la Castellana de Madrid d'un taüt portat per persones aturades arran del tancament de l'empresa Sintel, exfilial de Telefónica. El 2012, un taüt referit a la mort d'una empresa o d'uns llocs de treball constitueix un tòpic freqüent en múltiples manifestacions per ciutats del país, convocades arran de l'enèsima reforma laboral de tall neoliberal.

## 2.2. Intensificació del treball en l'ocupació

El **sobretreball** (*overwork*) –o **sobrecàrrega de treball** (*work overload*)– ha estat assenyalat per alguns dels últims European Survey on Working Conditions com el principal agent estressor laboral, davant el qual cal adoptar les mesures preventives corresponents (Landsbergis, 2008).

### 2.2.1. Una epidèmia emergent: la sobrecàrrega de treball

La **sobrecàrrega de treball** consisteix en un estat (objectiu i percebut) en el qual una persona operadora se sent incapaç de satisfer eficaçment i puntualment les demandes quantitatives i qualitatives de la seva tasca, i es troba immersa en una vivència psicològicament insatisfactòria d'"excés de treball" o de "falta de temps" per a acabar-ho tot o per a fer-ho bé, d'agenda saturada i de pressa i urgència permanents.

Atrapada en aquestes circumstàncies, la persona tendeix a transferir aquesta experiència negativa a altres dimensions de la seva vida personal i social. La sobrecàrrega de treball pot adoptar dues formes complementàries:

1) **L'extensió quantitativa del temps de treball**, ja descrita per Schor (1991) a *The Overworked American*, en què va deixar constància de la inversió, als EUA del final del segle passat, d'una tendència històrica a la disminució progressiva del temps de vida dedicat al treball. L'autora imputa aquesta involució a les noves condicions (neoliberals) del mercat de treball, per les quals la gent es veu forçada a treballar més (temps), més durament i per menys (diners) per a mantenir un nivell de consum al qual no vol renunciar.

2) El desenvolupament qualitatiu de la intensitat i la densitat de la tasca, mitjançant el procediment de compactar la seva càrrega i la seva complexitat; per la qual cosa la persona se sent més absorbida i esgotada per la seva feina, segons constaten informes elaborats a partir de les successives enquestes europees sobre condicions de treball (Paoli i Merlié, 2001; Weiler, 2006; Parent-Thirion i altres, 2007) i el resum de l'edició de 2010 publicat en el lloc web d'Eurofound.

En la qualificació de "sobrecàrrega" entren en joc paràmetres objectius (quantitat o volum de treball prescrit i de temps disponible, adequació del temps del treball fet al convingut en el contracte, etc.) i percepcions subjectives ancorats en marcs de referència i criteris personals, socials i culturals sobre el que en la càrrega imposada s'estima raonable, just, equitatiu, sa, legal, viable o sostenible, del que comporta de "pressió" psicològica acceptable i assumible i dels límits més enllà dels quals aquella càrrega ha de ser considerada "excessiva" i "insuportable".

Aquest estat insà pot ser atribuït:

- 1) a certes característiques peculiars del perfil psicològic de la persona treballadora,
- 2) a les (sobre)exigències de l'organització per a la qual treballa, o
- 3) a una interacció d'ambdues.

Quan s'explica el fenomen per causes situades en la mateixa persona **sobretreballada** (*overworked*) o **sobrecarregada** de feina (*work overloaded*), no se sol desqualificar moralment aquesta protagonista (com es fa amb qui practica el vici de la mandra), sinó que arriba fins i tot a valorar-se el sobretreball pel sentit comú com una pràctica més aviat virtuosa, que integra responsabilitat, compromís, moralitat i civisme. No obstant això, alhora es considera aquesta forma de vida centrada en l'àmbit laboral com una capritxosa tendència individual a "viure només per a la feina" i a jugar a la ruleta russa de la síndrome d'esgotament professional (*burnout*), amb un comportament proper a l'**addicció a la feina** (*workaholics*) i a la pràctica "culpable" de qui fuma (treballa massa) tot i saber que amb això està atemptant contra la seva salut i contra la de persones del seu entorn.

Sens dubte, hi ha casos empíricament confirmatoris d'aquesta teoria. Però pot ser una frivolitat, un insult a la raó i una injustícia atribuir *a priori* a les característiques subjectives de la persona víctima del seu sobretreball un problema que probablement tingui el seu origen en les característiques objectives de la situació en què es veu forçada a treballar, circumstància relativament fàcil d'identificar en els temps actuals. Així que centrarem la nostra atenció

#### Web recomanat

[www.eurofound.eu.int/ewco/surveys/index.htm](http://www.eurofound.eu.int/ewco/surveys/index.htm)

a buscar en les estructures organitzacionals i en les estratègies gerencials les fonts de les conductes simptomàtiques d'un sobretreball que acaba resultant psicològicament desgastant.

### 2.2.2. Un brou de cultiu: la nova gestió

La globalització econòmica, la innovació tecnològica i la flexibilització organitzacional estan transformant l'escenari material, social i cultural de l'activitat laboral, no solament a les empreses de producció, sinó també en les quals proporcionen serveis a les persones. Aquests canvis pel que fa a l'escenari i als mitjans de treball comporten un doble tipus de resultats:

- D'una banda, avantatges indubtables en el pla dels mitjans materials i tecnològics de treball, que solen resultar satisfactoris i agradables, motivadors i desafiadors per a les persones treballadores.
- Però, de l'altra, van acompanyats de certa degradació d'aspectes rellevants de les condicions de feina que els converteix en amenaces per a la salut, el benestar i la qualitat de vida laboral del personal treballador, per al seu rendiment professional i per a l'excel·lència de les organitzacions que el contracten.

Entre aquests efectes col·laterals figura la "sobrecàrrega de treball", que es fa notar especialment en el context d'organitzacions de serveis humans (*human services*) d'atenció a persones (sanitaris, educatius, jurídics, socials, culturals, comunicacionals, policials, etc.), per l'alta càrrega cognitiva i emocional que comporta la pràctica professional que es desenvolupa en aquests escenaris. A Europa, en particular, i al món, en general, aquest tipus de treball s'ha estat desenvolupant en bona mesura en el marc de serveis públics, actualment immersos en processos de reorganització empresarial. El que està succeint en aquest sector constitueix el cas paradigmàtic que il·lustra els processos i els efectes de la intensificació de la feina.

Les profundes reformes en aquests serveis, actualment en procés d'implantació a escala global, s'inspiren en el "model empresarial" d'organització i gestió i són un resultat i un símptoma de la globalització neoliberal, que converteix el món en un mercat global regulat per les lleis de la **lliure concurrència** i marcat per la supremacia del mercat sobre l'estat, de l'economia sobre la política, de l'individu sobre la societat, del benefici particular sobre el bé comú, de la llibertat sobre la igualtat i de la borsa sobre la democràcia. És la posada en escena del món somiat per un dels profetes del neoliberalisme: **democràcia mínima i mercat màxim** (Hayek, 1985).

En aquest marc, la nova gestió pública (*new public management*) és l'operacionalització d'aquesta reforma neoliberal del "vell" model militar-burocràtic d'organització dels serveis humans "tradicionals", criticat (des d'aquesta òptica econòmicament, políticament i ideològicament dominant) per la seva presumpta ineficiència, incompetència, inoperància, obsolescència, rigidesa, corrupció i insostenibilitat.

La nova proposta modernitzadora, aplicada amb diferents formats i eficàcia, celeritat i intensitat desiguals a escala global, no remet a un model únic, sinó a un repertori de pràctiques organitzacionals diverses i heterogènies que tenen com a denominador comú la seva fonamentació en els principis emanats del paradigma empresarial i la seva èmfasi en la reestructuració i la gestió flexible del sistema públic per a adaptar-lo a la lògica del mercat.

- Entre les metes retòriques d'aquest canvi organitzacional proposat destaquen la qualitat, l'excel·lència, la innovació, la governança i la sostenibilitat.
- I entre les estratègies per a aconseguir-les, la planificació estratègica, la desburocratització i la professionalització de la gestió, l'avaluació per competències i per resultats, el control de despeses, l'aplicació d'indicadors de cost-benefici i, sobretot, l'incentivament de la productivitat, l'eficiència, la competitivitat i la rendibilitat.

Mitjançant aquesta transformació d'un servei públic en empresa de mercat, que ofereix la seva mercaderia (social, sanitària, educativa, etc.) d'acord amb les regles del lliure comerç, les persones receptores del servei adquireixen l'estatus de clients o consumidors, mentre que les professionals que les serveixen es converteixen en agents comercials. Aquesta *entrepreneurship policy* (Hart, 2003) aplicada en l'àmbit d'aquests serveis a les persones encaixa en el nou escenari global configurat per l'Acord General sobre el Comerç de Serveis propiciat per l'Organització Mundial de Comerç (OMC, 1994a; 1994b; 1999), que va obrir la porta a la comercialització global de tot tipus de serveis. També respon a recomanacions que en els últims lustres estan fent institucions com el Banc Mundial (Banc Mundial, 2002; 2010) des del fonamentalisme del mercat, com a estratègies panacea de "sortida de la crisi" (qualsevol que en sigui la naturalesa), entre les quals destaca la del **finançament basat en la demanda**.

El model de la **nova gestió pública** (NGP) proporciona algunes claus sociològiques per a la comprensió de com la reorganització empresarial de serveis públics d'atenció a persones, al marge dels seus efectes en els plans de la productivitat, l'eficiència i la competitivitat, també pot arribar a constituir un factor de risc psicosocial de síndrome d'esgotament professional.

### Referències bibliogràfiques

Arellano, 2004; Barzelay, 2005; Christensen i Lægreid, 2001; 2007; Fernández, 2007; Homburg, 2008; Homedes i Ugalde, 2005; OCDE, 2005; Ollas de Lima, 2001; Pillay, 2008; Pollitt, 2003; 2007; Spicer i Flemming, 2006.

### 2.2.3. Un risc psicosocial: la síndrome d'esgotament professional

La sobrecàrrega de treball apareix com un dels aspectes més rellevants de les condicions de treball contemporànies, concebudes com un conjunt d'estressors psicosocials. Des de la bibliografia científica, s'ha arribat a concebre el *job burnout* com una resposta a la (crònica) sobrecàrrega de treball (Maslach, Schaufeli i Leiter, 2001). L'abundant investigació actual sobre el tema *work overload* (i sinònims, com *overwork*, *overtime*, *role overload*, *information overload*, *email overload*, *work density*, *work intensity*, *work pressure*, *time pressure*, *overwork culture*, *business culture*, *attendance pressure*, etc.) reforça l'evidència de l'impacte negatiu d'aquest factor sobre la salut ocupacional i sobre la qualitat de vida en general.

Al llarg de l'últim quart de segle, l'estrès laboral i la seva derivació en la síndrome d'esgotament professional han constituït temes centrals de la recerca i de la intervenció sobre fenòmens i processos laborals, per la doble rellevància atribuïda a aquest problema:

- 1) **teòrica**, ja que s'hi condensen les relacions complexes entre condicions de treball i salut, i
- 2) **pràctica**, per la seva incidència sobre la qualitat de vida individual i col·lectiva; i també sobre l'eficàcia, l'eficiència i, fins i tot, la viabilitat i la sostenibilitat de les organitzacions.

A més, els successius informes periòdics emanats de l'Agència Europea de la Salut i de la Seguretat en el Treball i també de l'Enquesta Europea sobre Condicions de Vida i de Treball estan posant en evidència que, al llarg dels últims lustres, pel que comporten de factors d'estrès psicosocial i de síndrome d'esgotament professional, les condicions de treball percebudes **no milloren**, malgrat els innumbrables dispositius i programes de prevenció de riscos laborals implementats. L'estrès està ocupant sistemàticament el segon lloc en el rànquing dels factors d'impacte negatiu de les condicions laborals sobre la salut, amb taxes de prevalença per sobre del 25%. El precedeix el conjunt configurat pel mal d'esquena i les patologies musculoesquelètiques en general (entorn del 30%) i el succeeixen, a curta distància, la síndrome d'esgotament professional (per sobre del 20%) i alguns fenòmens que hi solen anar associats, com la fatiga general i la varietat de maldecaps. La població laboral enquesta associada a aquests efectes, principalment, a treballar en circumstàncies difícils, dures, penoses i esgotadores, a la intensificació del ritme de les seves tasques i a la flexibilització de les seves condicions de treball en general. En aquesta mateixa línia, segons un estudi ja clàssic encarregat per l'Oficina Internacional del Treball a la fi de la dècada de 1990, el 40% de les persones treballadores nord-americanes enquestades va afirmar (molt abans de la irrupció de la crisi iniciada el 2008) que la seva feina era molt o extremament "estres-

#### Referències bibliogràfiques

Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball, 2003; 2007; Bawden i Robinson, 2008; Blanch i Stecher, 2009; 2010; Duxbury, Lyons i Higgins, 2008; Fairris, 2004; Gallie, 2005; Thomas i Smith, 2006.

sant" (Gabriel i Liimatainen, 2000). També manté la seva vigència la caracterització de la síndrome d'esgotament professional que Golembiewski (1996) i els seus col·laboradors van fer en termes de **pandèmia global**.

### Concepte i models d'estrès laboral

En les converses quotidianes, quan parlem d'*estrès*, ens referim a la imatge que ens donen les persones que sostenen amb el seu entorn una relació marcada per un grau significatiu de nerviositat, pressió, ansietat, aclapament, irritabilitat, descontrol i, en definitiva, de falta de mitjans adequats per a dominar la situació serenament i tranquil·lament.

En termes psicològics, definim l'estrès com l'experiència sostinguda d'una persona que afronta demandes ambientals que li resulten o li semblen excessives, amb uns recursos disponibles que són o considera insuficients per a satisfer-les.

Hi ha un consens relatiu entorn de la consideració que la naturalesa de l'estrès no es redueix a una simple característica objectiva de la situació estressant ni a una mera reacció subjectiva de la persona estressada que s'hi enfronta; sinó que consisteix en una complexa interacció ambient-persona. Quan ocorre un canvi significatiu en l'ambient, la persona experimenta una reacció natural i transitòria de sobreactivació adaptativa que li facilita l'afrontament de la situació. Aquesta resposta serà considerada "eustrès" (estrès positiu) si es desenvolupa de manera saludable i funcional, i donarà lloc a execucions de qualitat i comportarà consciència d'eficàcia i sentiments de benestar. Per contra, apareixerà com a "distrès" si es troba a la base d'execucions de baixa qualitat i comporta consciència d'ineficàcia i sentiments de malestar.

#### Afrontament (*coping*)

És el conjunt d'estratègies i actuacions mitjançant les quals una persona tracta de respondre a una situació estressant gestionant, d'una banda, les demandes ambientals (que valora com a amenaçadores, desafidores o desbordants) i, de l'altra, el seu propi procés emocional i els recursos disponibles.

Entre els factors laborals de producció d'"**estrès psicosocial**", figuren els següents:

- **Transicions vitals**, o processos de transformació de la relació de la persona amb el seu entorn, com, per exemple, els que condueixen de l'escola al treball, de l'ocupació a la desocupació o a la jubilació, o bé els canvis d'empresa, de lloc de treball o de professió.
- **Esdeveniments vitals** (*life events*), fets puntuals de signe traumàtic (accident laboral, acomiadament, assetjament sexual o moral a la feina, violència ocupacional, etc.) i tot tipus de situacions laborals i professionals que apareixen com a importants i, alhora, perilloses i amenaçadores, en ser percebudes com a impredecibles i incontrolables, o bé com a ocasió de demandes ambigües, conflictives, excessives o insuficients (davant les quals no es percep la viabilitat d'una resposta funcional i satisfactòria).

- **Condicions de treball** relatives a a) contracte (precarietat, càrrega de treball, exigències de mobilitat i de flexibilitat, salari, etc.); b) temps (inestabilitat o intensitat del treball; característiques del calendari, horari, jornada, ritmes, torns, descansos, conciliació feina-vida-família, etc.); c) organització (graus d'autonomia i de participació en la presa de decisions sobre objectius i estratègies laborals, oportunitats de control i de desenvolupament d'habilitats, igualtat d'oportunitats, justícia en l'avaluació i recompenses, etc.); d) ambient social (clima general de l'entorn de treball, qualitat de les interaccions verticals i horitzontals, suport mutu, etc.), exigències de rol (conflictivitat, ambigüitat, saturació, buit, etc.).

En aquestes circumstàncies, el que fa estressant l'experiència no és la transició ni l'esdeveniment, ni la condició en si; sinó els eventuais efectes crònics de l'exposició a aquests esdeveniments combinats amb la incapacitat (real o percebuda) d'afrontar adequadament la situació amb els recursos disponibles.

L'estrès laboral no es produeix en el buit social; sinó que interactua amb altres fonts d'estrès amb les quals es relaciona cada persona (entorn familiar, veïnal, econòmic, legal, polític, etc.). Així mateix, dins de la mateixa persona, a part dels estressors específics provinents, d'una banda, del món laboral i, de l'altra, del familiar, es pot donar un altre factor de tensió: la dificultat objectiva o percebuda de compatibilitzar les exigències laborals i les familiars (horaris, tasques, rols, etc.).

Els efectes de l'estrès laboral no són automàtics, ni es reparteixen aleatòriament, sinó que estan moderats per diversos tipus de variables de caràcter demogràfic, psicològic, psicosocial i ambiental.

### **La síndrome d'esgotament professional, desgast fins a cremar-se psicològicament**

Si l'estrès (més pròpiament el distrès) pot ser considerat la patologia mental dominant en el canvi de mil·lenni, la síndrome del cremat per la feina constitueix el principal focus de la investigació de l'estrès laboral, especialment pel que fa a professions assistencials de servei a persones (sanitàries, educacionals, socials, policials, etc.).

Freudenberger inicia, en la dècada de 1970, una línia de recerca, desenvolupada poc després especialment per Maslach, sobre el treball que desgasta i crema psicològicament i, més concretament, sobre els efectes especialment estressants de les condicions laborals de determinades pràctiques professionals; en particular, d'aquelles que impliquen altes exigències emocionals i cognitives combinades amb una interacció social directa, intensa i de vegades tensa amb persones. Aquestes circumstàncies es donen en un context en què, a més, resulta altament probable l'emergència de demandes, aspiracions, in-

teressos i expectatives conflictives entre els agents implicats, o entre algun d'ells i l'organització, o entre demandes situacionals i ètica i deontologia professionals, o entre qualsevol dels factors anteriors, d'una banda, i els imperatius organitzacionals o gerencials, de l'altra, etc. En aquestes circumstàncies, no sol ser fàcil afrontar eficaçment aquestes múltiples demandes creuades de l'ambient amb els recursos disponibles i percebuts.

La **síndrome d'esgotament professional** és un estat persistent de desgast físic i psicològic que posa de manifest el fracàs en l'afrontament de l'estrès laboral crònic. Consisteix en una síndrome complexa integrada pels símptomes principals següents:

- **Esgotament físic i emocional**, amb expressions d'abatiment, apatia, estupor, dificultats d'atenció, memòria i concentració, lentitud i passivitat en l'execució de tasques laborals ordinàries.
- **Tractament deshumanitzat a les persones, actitud cínica davant la feina i indiferència cap a l'organització** acompanyats de conductes de distanciament o de retraïment social i d'expectatives negatives cap a la professió, el lloc i el centre de treball, l'ambient sociolaboral i fins i tot cap a la pròpia persona, la vida i la societat.
- **Sentiments d'alienació i ineficàcia professionals** subjacents a una **consciència de baixa realització laboral**, al seu torn associada a percepcions de fracàs, incompetència, inadequació i inutilitat en l'ofici, i també a vivències de malestar i insatisfacció amb la feina.

#### **Lectures recomanades**

**P. Gil-Monte; B. Moreno** (ed.). (2007). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Grupos profesionales de riesgo*. Madrid: Pirámide.

**M. Salanova** (dir.). (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. Madrid: Síntesis.

**M. Salanova; W. Schaufeli** (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza.

**M. Salanova; S. Llorens** (2008). "Current State of Research on Burnout and Future Challenges". *Papeles del Psicólogo* (núm. 29 (1), pàg. 59-67).

En la taula 17, resumim les dimensions ambiental i personal, els processos i els indicadors de l'impacte de la síndrome d'esgotament professional.



Taula 17. Efectes de la síndrome d'esgotament professional

Factors	Processos	Indicadors
Ambient	Descens significatiu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Qualitat de la vida laboral, dels productes i dels serveis.</li> <li>Productivitat i rendiment laborals.</li> <li>Excel·lència organitzacional i imatge del centre.</li> <li>Satisfacció de persones usuàries, clients i professionals.</li> </ul>
	Augment significatiu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Absentisme, rotacions, retards, campanes, permisos i baixes per malaltia.</li> <li>Canvis de lloc o de feina.</li> <li>Peticions de <i>jubilació anticipada</i> o d'excedència.</li> <li>Abandó de l'organització o de la professió.</li> <li>Accidentalitat laboral.</li> <li>Interaccions socials negatives horitzontals (amb col·legues de feina) i verticals (amb direcció i amb persones usuàries del servei).</li> <li>Crispació i conflictivitat laborals.</li> </ul>
Persona	Quadre general	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esgotament físic i emocional.</li> <li>Tracte deshumanitzat a persones i actitud cínica d'indiferència cap a l'organització.</li> <li>Consciència i sentiment d'ineficàcia, alienació i baixa realització professional.</li> </ul>
	Trastorns específics	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fisiològics (disfuncions cardiovasculars, gastrointestinals, respiratòries; fatiga, insomni, cefalees, fatiga, esgotament, etc.).</li> <li>Emocionals (malestar, insatisfacció, desmotivació, apatia, indiferència, irritabilitat, avorriment, pessimisme, etc.).</li> <li>Conductuals (abús de psicofàrmacs i de qualsevol tipus de drogues).</li> <li>Cognitius (visió negativa de la realitat, de l'entorn, del futur, de la professió, de la pròpia persona, etc.).</li> <li>Psicosocials (retraïment, incomunicació, tracte despersonalitzat en les interaccions laborals, familiars i quotidianes, etc.).</li> </ul>

**Karoshi**

La síndrome d'esgotament professional extrema i crònica pot derivar en la mateixa **mort física** per "excés de treball", si es combinen hiperestrès, hipertensió i apoplexia.

Segons la bibliografia, són també diverses les variables que moderen els efectes psicològics del *burnout*. Entre aquestes n'hi ha algunes de caràcter socio-demogràfic (gènere, generació, nivell cultural, estatus ocupacional, tipus de contracte, nombre i edat de fills, etc.), psicosocials (suport social per iguals i per direcció, conciliació feina-vida-família, etc.), socioculturals (valors relatius a la feina i a la família, expectatives laborals, metes professionals, etc.) i psicològiques (personalitat, tolerància a l'estrès i a la frustració, cognicions i emocions autoreferencials, vulnerabilitat a la depressió, intel·ligència emocional, resiliència, lloc de control, estratègies d'afrontament, *engagement*, competències, etc.).

### Lectures recomanades

H. J. Freudenberger (1974). "Staff burn-out". *Journal of Social Issues* (núm. 30, 1, pàg. 159-165).

J. Freudenberger; G. Richelson (1980). *Burnout: The high cost of high achievement*. Garden City, NY: Doubleday.

C. Maslach (1982). *Burnout: The cost of Caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

C. Maslach; S. E. Jackson (1981; 1997). *MBI. Inventario Burnout de Maslach. Síndrome del quemado por estrés asistencial*. Madrid: TEA.

C. Maslach; W. B. Schaufeli; M. P. Leiter (2001). "Job Burnout". *Annual Review of Psychology* (núm. 52, pàg. 397-422).

Com ocorre a l'hora de descriure processos com l'experiència de la desocupació crònica, la síndrome d'esgotament professional ha estat presentada com un llarg camí recorregut en diverses etapes. Edelwich i Brodsky (1980) en detecten quatre en les professions assistencials d'ajuda:

1) **Il·lusió inicial**, derivada de l'esperit vocacional que sol motivar molts professionals de les àrees sanitària, educacional, de treball social, etc., i reforçada pels valors i actituds que solen influir en l'elecció d'aquestes carreres.

2) **Bloqueig**. El xoc entre les expectatives inicials i les limitacions imposades per la realitat quotidiana de l'entorn laboral indueix a moderar l'ímpetu i a reorientar projectes i estratègies en una línia plana, d'esperar al desenvolupament dels esdeveniments.

3) **Decepció**, davant l'incompliment reiterat de les expectatives professionals, i reajustament de les actituds en funció de la situació.

4) **Desil·lusió i resignació**, distanciament del servei i desimplicació professional.

Hi ha, així mateix, diversos models seqüencials dels tres components bàsics de la síndrome, segons alguns dels quals el procés s'inicia amb l'**esgotament**, mentre que per d'altres el factor desencadenant és algun dels altres dos.

### Avaluació de la síndrome d'esgotament professional

La síndrome d'esgotament professional ha estat objecte d'avaluació mitjançant l'aplicació de tècniques diverses, que inclouen des d'observacions clíniques i entrevistes estructurades fins a qüestionaris estandarditzats. Entre aquests, destaca l'MBI (Maslach Burnout Inventory) que, en la seva primera versió –l'MBI-HSS–, de Maslach i Jackson (1981), va ser dissenyat per a avaluar la síndrome tal com es manifesta en el personal que treballa en els serveis humans (infermeria, treball social, etc.). Posteriorment, Schaufeli, Leiter, Maslach i Jackson (1996) van desenvolupar l'MBI-GS (*General Survey*) aplicable a tot tipus d'ocupacions.

En ambdós casos, el qüestionari reflecteix l'estructura del model tridimensional de la síndrome d'esgotament professional que, en la versió original, inclou els components esgotament emocional, despersonalització i reduïda realització personal; mentre que, en la de Schaufeli, Leiter, Maslach i Jackson (1996), figuren els d'esgotament, cinisme i ineficàcia professional. Entre les nombroses versions recents i disponibles en espanyol de l'MBI-GS, figuren la publicada per Bresó, Salanova, Schaufeli i Nogareda (2007) en una *Nota técnica de Prevención* de la sèrie que publica l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (versió de quinze ítems) i la que ofereix Moreno-Jiménez (versió de vint-i-un ítems), al final del seu capítol sobre *Evaluación, medidas y diagnóstico del síndrome burnout* (Gil-Munte i Moreno, 2007). El format de resposta de l'MBI-GS es basa en una escala de freqüència (en algunes versions de cinc i en d'altres, de set intervals) les puntuacions de la qual s'estenen al llarg del continu bipolar "mai"- "sempre". Ambdues versions ofereixen les respectives dades psicomètriques, punts de tall i criteris per al diagnòstic.

### Un model teòric

En general, es concep l'estrès a la feina com un efecte derivat de la tensió entre **demandes i recursos laborals**.

- Les **demandes** consisteixen en exigències **quantitatives** (càrrega de treball, pressió temporal, etc.) i **qualitatives** (complexitat, innovació, creativitat, etc.); **físiques** (esforç en circumstàncies de calor, fred, humitat, soroll, etc.), **cognitives** (atenció, concentració, decisió, etc.), **emocionals** (empatia, gestió d'impressions, etc.) i **organitzacionals** (calendari, horari, conflicte o ambigüitat de rol, inseguretat en l'ocupació, etc.).
- Els **recursos** per a afrontar-les poden ser **materials** (equipaments, tecnologia, eines, ergonomia mecànica, etc.), **socioorganitzacionals** (clima i suport social, participació, comunicació, etc.) i **personals** (competències, personalitat, estil d'afrontament, creences d'eficàcia, etc.).

Entre les teories que faciliten l'explicació dels efectes estressors de la inestabilització, la intensificació i la precarització de la feina, figura la de **demandes-recursos** (Bakker i Demerouti, 2007; Schaufeli i Bakker, 2004; Salanova, 2009), que tracta de les relacions complexes de les condicions de treball amb la salut i el benestar laborals.

Segons aquest model, la "tensió laboral" apareix majorment concentrada en circumstàncies d'alta **demanda** (exigències laborals –en forma de càrrega física, cognitiva, emocional, temporal, etc.– que comporten un determinat nivell de desgast físic o psicològic) i **recursos baixos** (factors socials, organitzacionals i personals –en forma de control, suport social, seguretat, competències, autoeficàcia, etc.– que faciliten la satisfacció d'aquestes exigències laborals).

El model *The Job Demands - Resources Model of Burnout* deixa oberta la porta a dos tipus d'efectes diferenciats:

1) els de signe negatiu, que comporten deterioració de la salut i vivència de malestar, marcats per un estrès que pot derivar en síndrome d'esgotament professional i desvinculació amb la feina (*disengagement*), conseqüència d'una situació perllongada d'insuficiència de recursos per a afrontar eficaçment la demanda, i

2) els de signe positiu, caracteritzats per una situació estable d'adequació dels recursos a la demanda i que comporten un reforç de la salut i del benestar psicològic, i també una motivació en forma de vinculació i compromís (*engagement*) amb el treball i amb l'organització.

És en aquest context que es parla de **procés dual**, en virtut del qual, d'una banda, una falta de recursos suficients per a afrontar les demandes genera efectes nocius en forma de patologia i de malestar, que poden derivar en síndrome d'esgotament professional; mentre que, de l'altra, l'adequació de recursos pot activar una espiral virtuosa d'efectes positius quant a salut i benestar personals, de signe contrari al de la síndrome d'esgotament professional (Salanova i Llorens, 2008; Salanova i Schaufeli, 2009).

El model ha evolucionat, a més, des d'una primera formulació en la qual s'emfatitzava la predicció dels aspectes negatius (síndrome d'esgotament professional, desvinculació amb la feina), prenent com a variable independent la insuficiència de recursos laborals, cap a una altra en la qual es considera també la importància dels recursos personals (autoeficàcia, resiliència, autoestima, etc.) i el paper que té la interacció dels recursos laborals i personals en l'activació i dinamització del compromís, de l'acompliment i de l'espiral positiva que es desenvolupa a partir d'aquest procés.

### **Del *burnout* a l'*engagement***

Segons Schaufeli i Backer (2004), fins a principis del segle XXI, les investigacions psicològiques sobre aspectes negatius de l'experiència laboral (distress, síndrome d'esgotament professional, ansietat, depressió, trastorns mentals me-

nors, disfuncions psicofisiològiques, etc.) van predominar amb un ràtio de 15 a 1 sobre les que van tractar de facetes positives d'aquesta experiència laboral (felicitat, satisfacció, benestar, autorealització, etc.).

Treballant en aquesta línia, la teoria de la síndrome d'esgotament professional sosté que la **síndrome de cremar-se per la feina** emergeix en contextos de desajustament perllongat entre demandes i recursos, d'asimetria permanent entre els requeriments de la feina i les capacitats, els recursos i les necessitats de la persona treballadora i, en últim terme, com a expressió i efecte del fracàs en la gestió de l'estrès laboral crònic.

Aquest procés comporta deterioració cognitiva, desgast psicològic i actituds i conductes negatives cap a la feina, la professió, l'organització i les persones amb qui s'interactua. Després d'una llarga tradició de recerca empírica i teòrica sobre la síndrome d'esgotament professional, i inspirada pel nou enfocament de la **psicologia positiva**, cobra força la pregunta teòrica de si aquesta síndrome no representa més que una situació realment negativa i patològica, però més o menys extrema i excepcional, i de si no hi ha un altre pol potencialment positiu i saludable, que funcionaria com el seu contrari i el seu contrapès. En termes més concrets, es planteja la qüestió sobre si una combinació virtuosa de circumstàncies ambientals i personals pot donar lloc a una experiència d'èxit en la gestió de l'estrès laboral i desencadenar amb això un procés positiu caracteritzat per trets de signe diametralment oposat als de la síndrome d'esgotament professional.

La resposta té un nom: **engagement** (vinculació, implicació, compromís, etc.) que la bibliografia psicològica ha importat de la de la consultoria. Schaufeli, Salanova, González-Romá i Bakker, 2002; Schaufeli, Bakker i Salanova, 2006; Salanova i Schaufeli, 2009) defineixen l'*engagement* com un

"estat mental positiu, de realització, relacionat amb el treball, que es caracteritza per vigor, dedicació i absorció".

- El **vigor** (component energètic) comporta alts nivells de dinamisme i de capacitat de resistència i constitueix l'oposat a l'esgotament.
- La **dedicació** (component emocional) comporta alta implicació, motivació i assumptió del que la feina comporta de font de sentit i de desafiament; la qual cosa representa el contrari del cinisme.
- I l'**absorció** (component cognitiu) va acompanyada d'altres dosis de concentració a la feina i de satisfacció per dur-la a terme, que encarna l'antítesi de la falta de realització i d'eficàcia laborals.

Salanova i Schaufeli (2009) presenten l'*engagement* com un estat psicològic medidor de l'impacte de l'interjoc demandes laborals - recursos personals en els resultats organitzacionals. Des del punt de vista de la psicologia de la salut ocupacional, l'*engagement* va associat al benestar a la feina, igual que la síndrome d'esgotament professional ho està al malestar laboral.

Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró i Grau (2000) i Schaufeli i col·laboradors (2002; 2006) han desenvolupat un instrument per a l'avaluació de l'*engagement*, l'UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*), que mesura els tres components: *vigor*, *dedicació* i *absorció*. Una versió breu (de quinze ítems) de la versió en castellà del *Cuestionario de Engagement en el Trabajo* és presentada en Salanova i Schaufeli (2009), juntament amb les seves dades psicomètriques.

## Resum

Al llarg d'aquest mòdul, hem estudiat el concepte de *treball*, hem enfocat algunes de les seves formes i facetes més significatives, hem esquematitzat el procés de construcció sociocultural de la subjectivitat laboral, hem descrit funcions i disfuncions de la situació ocupacional en la societat salarial moderna i hem revisat models teòrics (vegeu la taula 18) que fan comprensibles fenòmens i processos en els quals hem centrat més especialment la nostra atenció.

Taula 18. Marcs i models teòrics

<b>Deprivació</b>	L'ocupació possibilita i la desocupació impossibilita l'accés a determinades categories d'experiència psicosocialment funcionals.
<b>Agència</b>	L'ocupació facilita i la desocupació dificulta la realització de plans d'acció psicosocialment saludables.
<b>Vitamina</b>	El món laboral és una font de vitamines indispensables per al benestar psicosocial. En la desocupació, el distrés sol derivar de dèficits vitamínics, mentre que, en l'ocupació, prové més aviat dels efectes tòxics d'excésos vitamínics.
<b>Estrès psicosocial</b>	En l'escenari d'unes condicions de treball determinades, l'organització fa a la persona treballadora unes demandes que aquesta pot atendre adequadament o no amb els recursos (objectius + percebuts) disponibles. El procés i el resultat d'aquesta execució comporten una cascada d'efectes potencialment positius o negatius, tant en la persona com en l'organització.

El nostre estudi retrospectiu de la **civilització del treball** ens ha permès albirar la seqüència d'una complexa i progressiva colonització per l'ocupació de gairebé tots els àmbits de la galàxia humana, procés que va culminar en la fase keynesianofordista de la modernitat industrial. Hem vist que aquesta entronització social del treball (assalariat) en el centre de la vida, de les preocupacions i dels projectes de les persones, les famílies i els pobles va comportar que exercís funcions importants no sols en el pla econòmic, sinó també en el polític, en el sociocultural i en el psicològic, de manera que el va convertir en fonament de l'ordre social, factor d'integració política, motor del progrés històric i base de la moralitat quotidiana. I així vam comprendre el fet que aquesta cosmovisió social fos la matriu de la representació de la plena ocupació com a utopia raonable i viable i de l'estabilitat laboral com a clau d'una vida humana amb qualitat i sentit.

Però també hem constatat i certificat, potser amb certa perplexitat, la crisi d'aquest cosmos sociolaboral, vertebrat entorn de la panacea del treball assalariat com a via d'inclusió, cohesió i integració social, política, cultural i econòmica i com a condició indispensable de la qualitat de vida i el benestar psicològic. Aquest univers, que semblava destinat a consolidar-se i eternitzar-se, va ser arrossegat efectivament a una doble crisi de quantitat i qualitat d'ocupació disponible, en el context de la transició entre mil·lennis, de la mà de la globalització neoliberal, amb l'inestimable suport retòric del **Consens de Washington**, logístic de la innovació tecnològica i estratègic de la flexibilització organitzacional. Aquesta crisi es manifesta a partir de dos símptomes principals: a) la **desocupació** massiva i crònica, com a insuficiència quantitativa, conjuntural i estructural de llocs de treball per a persones joves que encara no han aconseguit accedir al primer contracte de treball assalariat (atrapades com estan en un cercle viciós de baixa ocupabilitat per la seva indiscutiblement nul·la experiència laboral i d'inaccessibilitat a aquesta experiència pel seu presumpte dèficit d'ocupabilitat) i també per a un personal adult (prematurament) desallotjat de l'espai temps laboral, per "causa" d'una edat que el fa "massa vell" per a una nova ocupació i "massa jove" per a la jubilació. b) La **subocupació** i la llarga ombra que projecta sobre la qualitat de l'ocupació disponible en tots els nivells i sectors sociolaborals. Desocupació i subocupació (més o menys massives, estructurals, cròniques i creixents) constitueixen noves fronteres de desigualtat, dualització, desintegració, discriminació, exclusió i patologia socials, a més d'amenaques serioses per al benestar psicològic i per a la de la qualitat de vida en el treball d'un cada vegada més ampli sector de la ciutadania.

#### Consens de Washington

Williamson (1990) el va presentar com un decàleg tàcit d'estratègies de desenvolupament políticoeconòmic proposat en la dècada de 1980 (i més o menys discutit i desenvolupat en els decennis següents) conjuntament pel Banc Mundial, el Fons Monetari Internacional i el Departament del Tresor dels Estats Units, tots amb seu a la capital de l'imperi.

Probablement estarem d'acord que aquesta reconfiguració postmoderna de l'escenari i les tendències sociolaborals té clarobscur, amb la seva corresponent traducció cultural i psicològica. D'una banda, en la totalitat dels sectors econòmics i professionals, els avantatges de les transformacions considerades resulten especialment visibles quant al desenvolupament dels recursos materials, tecnològics i fins i tot socials de treball, que el fan més confortable, atractiu, satisfactori, productiu, eficient i desafiador, al mateix temps que el converteixen en font inesgotable d'oportunitats per a l'aprenentatge, el creixement, el desenvolupament de competències i l'autorealització professional, i també per a l'establiment de noves modalitats d'interaccions sociolaborals, amb l'impacte positiu consegüent en les cognicions i emocions subjacents. De l'altra, pel costat negatiu, destaca la creixent rellevància de **factors de risc psicossocial** vells i nous associats a la degradació de les condicions contractuals i salarials, a l'emergència de la subocupació, a la inseguretats en l'ocupació i a la intensificació del treball, i també a la vigència de problemes crònics relacionats amb diverses formes de violència i de discriminació laborals. Així que la recerca científica i la intervenció professional en el camp de les relacions laborals tenen motius per a continuar treballant per a la prevenció d'aquests riscos i per a la promoció dels factors que contribueixen al desenvolupament de la qualitat de vida en el treball.



Per tot això i malgrat això, l'ocupació continua apareixent com la panacea social universal, la desocupació, com la caixa de pandora de la qual emanen tots els problemes individuals i col·lectius, psicològics i socials, i la subocupació com una espècie de mal menor emergent (per al sentit comú, "pitjor" és estar sense ocupació que amb una de dolenta) que, no obstant això tendeix a convertir-se en el forat negre psicosocial més gran de l'univers laboral postmodern.

Estant així les coses, les ciències del treball i de l'organització exerceixen –per acció o per inhibició, parlant o callant– la seva pròpia **responsabilitat social** disciplinària i professional. Les teories de les relacions laborals es desenvolupen enmig d'una tensió necessària i permanent entre "nous" valors i imperatius gerencials, que prioritzen la consideració de les exigències canviants del fantasma omnipresent en què s'ha convertit el "**mercat laboral**", d'una banda, i "velles" tradicions arrelades en la cultura sindical, relatives al desenvolupament de la qualitat de vida laboral en el marc d'unes condicions de treball dignes per al personal treballador, de l'altra.

Arribats a aquest punt del nostre viatge compartit, ara i aquí, il·lustres acompanyants, us correspon a vosaltres reflexionar i valorar si, a més del que acabem de revisar, algun altre format del món del treball i de les relacions laborals és pensable, possible, raonable, desitjable i viable.



## Activitats

1. Compareu les taules 8 i 9, buscant correspondències en cada nivell (general, econòmic, sociopolític, psicosocial i psicològic) entre les funcions positives de l'ocupació i les disfuncions de la desocupació.
2. Expliqueu, en vista de les proves empíriques sobre els efectes contemporanis de l'experiència sociolaboral, el vertigen que experimenten tantes persones davant la perspectiva de la desocupació, de la subocupació, de la jubilació o de l'estatus de consort de parella empleada.
3. Il·lustreu, a partir de casos que us siguin coneguts, els avantatges i els inconvenients personals de la "flexibilització" organitzacional.
4. Esquematziteu les principals funcions latents de l'ocupació segons el model de la depriació.
5. Classifiqueu les dotze categories de l'ambient laboral de les quals depèn bàsicament el benestar subjectiu de les persones segons el model vitamina.
6. Interpreteu la paradoxa aparent que l'ocupació sigui una font d'estrès i que la desocupació constitueixi una experiència encara més estressant.
7. Definiu el concepte de síndrome d'esgotament professional.
8. Relacioneu la nova gestió i la sobrecàrrega de treball.
9. Identifiqueu diferències psicològiques entre les experiències respectives de l'ocupació en règim de contracte estable i del regit per un contracte temporal.
10. Feu un inventari dels factors de risc psicosocial vells i nous en el treball.

## Exercicis d'autoavaluació

### 1. La flexibilització és...

- a) un efecte muscular d'estiraments fets per obrers nipons a l'hora del te.
- b) l'última fase de la negociació col·lectiva entre patronal i sindicats.
- c) un model de resposta adaptativa d'una organització als canvis del seu entorn.
- d) Les alternatives *a*, *b* i *c* són correctes.
- e) Les alternatives *a*, *b* i *c* són falses.

### 2. La reenginyeria és...

- a) un model d'automatització de la feina patentat per Taylor.
- b) un redisseny organitzacional que busca menys jerarquia i més agilitat dels processos.
- c) una transformació empresarial que facilita la bona relació capital-treball.
- d) Les alternatives *a*, *b* i *c* són correctes.
- e) Les alternatives *a*, *b* i *c* són falses.

### 3. La precarització és...

- a) l'obsolescència dels equips informàtics de les empreses.
- b) la discontinuïtat en el treball i desprotecció social del personal.
- c) la deterioració de les relacions laborals generada per la irrupció d'Internet.
- d) Les alternatives *a*, *b* i *c* són correctes.
- e) Les alternatives *a*, *b* i *c* són falses.

### 4. El contracte psicològic és...

- a) una imatge delirant d'un contracte estable en persones aturades deprimides.
- b) un compromís moral implícit de la persona contractada amb l'empresa contractant.
- c) un contracte laboral de professionals de la psicologia.
- d) Les alternatives *a*, *b* i *c* són correctes.
- e) Les alternatives *a*, *b* i *c* són falses.

### 5. L'ocupació informal és...

- a) una situació laboral no regulada per institucions socials formals.
- b) un estatus contractual de les persones informals.
- c) un contracte laboral signat al bar de l'empresa.
- d) Les alternatives *a*, *b* i *c* són correctes.
- e) Les alternatives *a*, *b* i *c* són falses.

#### 6. La subocupació és...

- a) la posició ocupada a l'empresa per personal empleat de classe mitjana.
- b) la relació laboral dels subordinats amb els seus superiors ordinaris.
- c) l'estatus laboral del personal el salari del qual és inferior al de la mitjana de l'empresa.
- d) Les alternatives *a*, *b* i *c* són correctes.
- e) Les alternatives *a*, *b* i *c* són falses.

#### 7. Què s'entén per condicions de treball?

- a) El conjunt de les circumstàncies i característiques ecològiques, materials, tècniques, econòmiques, socials, polítiques, jurídiques i organitzacionals que és pactat en el contracte de treball i interioritzat mitjançant el contracte psicològic.
- b) El conjunt de les circumstàncies i característiques ecològiques, materials, tècniques, econòmiques, socials, polítiques, jurídiques i organitzacionals en el marc del qual es desenvolupen l'activitat i les relacions laborals.
- c) *a* i *b* són vertaderes.
- d) *a* i *b* són falses.

#### 8. Com han enfocat històricament les ciències del treball l'estudi de les condicions de treball?

- a) Com una propietat de l'entorn natural de treball que funciona com a variable independent ambiental de la conducta laboral.
- b) Com una realitat sociohistòrica que condiciona l'experiència i les relacions laborals.
- c) *a* i *b* són vertaderes.
- d) *a* i *b* són falses.

#### 9. Quin grau de relació existeix entre condicions de treball i qualitat de vida?

- a) Una relació intensa i directa; ja que el treball és una dimensió central de la vida de les persones i de les societats, fins al punt que el conjunt de la vida personal i social està influït per les condicions de treball.
- b) Una relació puntual i indirecta; ja que les condicions de treball influeixen en la qualitat de vida laboral que, al seu torn, constitueix una de les múltiples dimensions de la qualitat de vida.
- c) Cap relació; ja que no està provada científicament la relació entre treball i felicitat.
- d) *a*, *b* i *c* són falses.

#### 10. En què consisteix la qualitat de vida laboral?

- a) En el grau de satisfacció i benestar físic, psicològic i social experimentat per les persones al seu lloc de treball.
- b) En una realitat intangible que, no obstant això, pot ser avaluada mitjançant conjunts d'indicadors socials i psicosocials.
- c) *a* i *b* són vertaderes.
- d) *a* i *b* són falses.

#### 11. De què tracten les enquestes sobre qualitat de vida laboral?

- a) Solen comprendre una doble dimensió: l'objectiva, relacionada amb les condicions econòmiques, jurídiques, socials, ecològiques, materials i tècniques de treball, i la subjectiva, associada a les percepcions i valoracions d'aquestes condicions i del seu impacte en aspectes com la salut, el benestar o el desenvolupament de la persona.
- b) Depenent de la perspectiva disciplinària dominant en cada enquesta (sociologia, politologia, psicologia social, medicina, etc.), unes vegades s'enfoquen prioritàriament els aspectes ecofísics o contractuals, d'altres, els ergonòmics, els psicològics, etc.; i no hi ha encara un model estandarditzat i consensuat que s'apliqui a escala global.
- c) Estudien dimensions i indicadors que són objecte de cada vegada més consens, gràcies al diàleg interdisciplinari que, en els últims lustres, estan estimulants diversos organismes internacionals implicats en el tema.
- d) *a*, *b* i *c* són vertaderes.

**12. Sobre quins àmbits s'interessen prioritàriament els estudis psicològics sobre qualitat de vida laboral?**

- a) Sobre organització i característiques de les tasques (demandes quantitatives i qualitatives, cognitives i emocionals, exigències de rol i de responsabilitat, càrregues i temps de treball, conciliació feina-vida, varietat, interès, control personal del procés de treball, etc.).
- b) Sobre aspectes biopsicosocials de la salut, la satisfacció i el benestar laborals.
- c) *a i b són vertaderes.*
- d) *a i b són falses.*

**13. En què consisteix el risc laboral?**

- a) En una tècnica de motivació del personal desenvolupada en la dècada de 1980 per l'Escola de relacions humanes.
- b) En la possibilitat que una persona treballadora sofreixi un determinat dany derivat de la feina.
- c) *a i b són vertaderes.*
- d) *a i b són falses.*

**14. Quin tipus de problemes preveu la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals?**

- a) Els perjudicis econòmics, jurídics, socials i morals derivats d'una gestió inadequada del treball.
- b) Les malalties, patologies o lesions sofertes amb motiu o ocasió del treball.
- c) *a i b són vertaderes.*
- d) *a i b són falses.*

**15. Quins elements de les condicions de treball relaciona la Llei 31/1995 amb els riscos laborals?**

- a) Qualsevol característica de la feina que pugui tenir una influència significativa en la generació de riscos per a la seguretat i la salut del personal empleat.
- b) La naturalesa dels agents físics, químics i biològics presents en l'ambient de treball i els seus nivells de presència, intensitats o concentracions corresponents.
- c) Tots els aspectes del treball, inclosos els relatius a la seva organització i ordenació, que influeixin en la magnitud dels riscos a què estigui exposat el personal treballador.
- d) *a, b i c són vertaderes.*

**16. Quins són els principals criteris de qualificació de la gravetat d'un risc establerts per la Llei 31/1995?**

- a) Proporcionalitat, gènere i reiteració.
- b) Probabilitat, severitat i imminència.
- c) *a i b són vertaderes.*
- d) *a i b són falses.*

**17. En què consisteix el risc psicosocial a la feina?**

- a) En la probabilitat de producció d'un dany psicosocial com a conseqüència de les condicions de treball.
- b) En la possibilitat que una persona treballadora sofreixi una depressió com a efecte derivat de les seves condicions de treball.
- c) En el potencial que enclouen certs ambients laborals de ser escenaris d'assetjament sexual, moral, violència ocupacional o discriminació social.
- d) *a, b i c són vertaderes.*

**18. De les circumstàncies següents quines poden ser considerades fonts de risc psicosocial a la feina?**

- a) L'avaluació per competències i per resultats, les asimetries salarials i la injustícia percebuda en la selecció de personal.
- b) El desequilibri entre el volum, la complexitat i les exigències emocionals i cognitives de la demanda, d'una banda, i els recursos que la persona treballadora disposa per a satisfer-la amb eficàcia, de l'altra.
- c) *a i b són vertaderes.*
- d) *a i b són falses.*

**19. En què consisteix la nova gestió pública?**

- a) En una proposta de superació del vell model militar-burocràtic d'organització dels serveis públics en forma de repertori de pràctiques gerencials entre les quals figuren la planificació estratègica i l'avaluació segons competències i resultats.
- b) En una aposta per la modernització del sector públic basada en la professionalització de la gestió, la flexibilització del treball, l'anàlisi cost-benefici i l'incentivament de l'eficiència, la productivitat, la competitivitat i la rendibilitat.
- c) En la introducció en el sector públic, de la mà del neoliberalisme, d'una manera empresarial i mercantil d'organització i gestió de la feina.
- d) *a, b i c* són vertaderes.

**20. Quina de les característiques següents de la nova gestió pública enclou riscos psicosocials?**

- a) Les altes exigències quantitatives i qualitatives de tasca, que augmenten la pressió sobre el treball.
- b) Les retallades salarials derivades de les polítiques de contenció de la despesa, que imposen reajustaments del pressupost familiar; cosa que, al seu torn, és font de malestar en el personal.
- c) *a i b* són vertaderes.
- d) *a i b* són falses.

**21. En què consisteix la sobrecàrrega de treball?**

- a) En un estat (objectiu i percebut) en el qual una persona treballadora se sent incapaç de satisfer eficaçment i puntualment les demandes quantitatives i qualitatives de la seva tasca.
- b) En una vivència psicològicament insatisfactòria d'agenda laboral saturada i plena d'urgències permanents, expressada en termes d'"excés de treball" o de "falta de temps" per a acabar-ho tot o per a fer-ho bé.
- c) En un dels múltiples efectes col·laterals del *management by stress*.
- d) *a, b i c* són vertaderes.

**22. Quines formes sol presentar la sobrecàrrega de treball?**

- a) Una extensió quantitativa del volum de treball i una intensificació qualitativa de la seva complexitat.
- b) Una extensió quantitativa del temps de treball i una intensificació qualitativa de l'agenda laboral.
- c) *a i b* són vertaderes.
- d) *a i b* són falses.

**23. En què sol derivar una situació crònica de sobrecàrrega de treball?**

- a) En un efecte de desgast psicològic de la persona treballadora, característic del *job burnout*.
- b) En un discurs positiu i constructiu sobre el sentit de l'esforç a la feina.
- c) *a i b* són vertaderes.
- d) *a i b* són falses.

**24. Quins factors solen moderar l'impacte negatiu d'una situació crònica de sobrecàrrega de treball?**

- a) El suport social horitzontal i vertical.
- b) La conciliació feina-vida-família.
- c) *a i b* són vertaderes.
- d) *a i b* són falses.

**25. Com es prevenen els efectes psicològicament negatius d'una situació crònica de sobrecàrrega de treball?**

- a) Reforçant els recursos de resposta a les demandes de la tasca per part de la persona treballadora.
- b) Redefinint les demandes de la tasca en funció de les necessitats i competències de la persona treballadora.
- c) *a i b* són vertaderes.
- d) *a i b* són falses.

## **Solucionari**

### **Exercicis d'autoavaluació**

1. c

2. b

3. b

4. b

5. a

6. c

7. b

8. c

9. a

10. c

11. d

12. c

13. b

14. b

15. d

16. b

17. d

18. b

19. d

20. a

21. d

22. c

23. a

24. c

25. c

## Glossari

**agència** *f* Model explicatiu dels efectes de l'ocupació i de la desocupació que es presenta com un correctiu del de la deprivació. Basat en una representació de la persona humana com a subjecte actiu, orientat per valors, dotat d'un grau considerable de capacitat d'autodeterminació, estableix que la desocupació constitueix (només) una circumstància de risc de deterioració psicosocial, en dificultar l'execució de determinats plans d'acció.

**autoocupació** *f* Figura laboral de l'època postfordista i postsalarial, constituïda per una categoria de persones treballadores que, fugint de la precarietat laboral o senzillament expulsades del mercat de treball (per processos de flexibilització o reenginyeria d'aprimament empresarial), es converteixen en patrons d'una empresa individual, tractant d'obrir-se camí laboral, formant una cartera de clients per als quals treballar ocasionalment o regularment.

**burnout** *m* Vegeu **síndrome d'esgotament professional**.

**clima organitzacional** *m* Sistema de propietats objectives i percebudes de l'ambient sociolaboral que explica i prediu processos com rendiment, productivitat, absentisme, rotació, conflictivitat, satisfacció, qualitat de vida laboral o eficàcia i eficiència organitzacionals.

**condicions de treball** *f pl* Conjunt de circumstàncies característiques ambientals, materials, tècniques, econòmiques, socials, polítiques i organitzacionals en el marc de les quals es desenvolupen l'activitat i les relacions laborals. Incideixen significativament en l'experiència del treball, en la qualitat de vida a la feina, en el benestar, la salut, la motivació, el compromís, la satisfacció i el rendiment laborals, en l'eficàcia, l'eficiència i l'excel·lència de les organitzacions i també en les disfuncions a les empreses, com ara conflictes, absentisme i presentisme, rotació, accidentalitat o malalties laborals.

**contracte psicològic** *m* Espècie de compromís implícit assumit per la persona empleada amb l'organització que la contracta i que es manifesta en una acceptació tàcita de les metes, dels valors i de les normes de l'empresa i, en últim terme, en una identificació amb aquesta empresa. Aquest compromís personal de fidelitat i lleialtat és correspost, al seu torn, per la garantia moral que l'empresa ofereix a la persona de permanència en el lloc, en un ambient de confiança mútua.

**control sobre el treball** *m* Oportunitats que l'organització ofereix a la persona treballadora per a influir i prendre decisions sobre els diversos aspectes del desenvolupament de la seva feina i que li permeten el desplegament de la iniciativa i l'autonomia, i també el desenvolupament d'habilitats i coneixements.

**demandes del treball** *f pl* Conjunt d'exigències quantitatives i qualitatives, físiques i mentals, cognitives i emocionals, espacials i temporals, i també de responsabilitats inherents a l'acompliment d'un treball.

**deprivació** *f* Model teòric segons el qual l'ocupació, com a categoria central de l'experiència psicosocial, compleix diverses funcions: manifestament, proporciona recursos per a la subsistència econòmica i, latentment, estructura el temps quotidià, facilita contactes socials extrafamiliars, assigna rols, estatus i identitat personal, imposa metes supraindividuals i assenyala camins per a l'acció social. La desocupació comporta la deprivació d'aquestes categories d'experiència.

**desocupació** *f* Situació objectiva de manca d'ocupació, declarada, registrada i actualitzada en l'organisme pertinent, per una persona en edat laboral, que pot, vol i espera treballar assalariatament, de manera que està disposada a assumir els compromisos que comporta un contracte laboral.

**divisió social de la feina** *f* Classificació de les persones individuals per categories socials segons les funcions que compleixen a la feina.

**estrès laboral** *m* Experiència sostinguda d'una persona que afronta unes demandes del seu ambient laboral que li resulten o li semblen excessives, atenant els recursos disponibles que té, que són o considera insuficients per a satisfer-les. L'"estrès" o estrès positiu acompanya execucions de qualitat i comporta consciència d'eficàcia i sentiments de benestar. El "**distrès**" o estrès negatiu se sol trobar a la base d'execucions de baixa qualitat i sol comportar consciència d'ineficàcia i sentiments de malestar.

**flexibilització** *f* Terme eufemístic, que evoca la capacitat dels organismes per a adaptar-se a les modificacions del seu entorn. Aplicat a l'àmbit empresarial i de la gestió del treball, sol anar associat a mesures per a facilitar la competitivitat i l'eficiència, algunes de les quals condueixen a situacions de sobrecàrrega de treball, i també de precarització salarial, contractual i de les condicions i protecció del mateix treball.



**individualització** *f* Règim laboral derivat de la flexibilització organitzacional i salarial, en virtut del qual determinades persones que treballen per a una empresa deixen de ser tractades com a membres d'un col·lectiu laboral o professional i passen de la relació salarial a la merament comercial.

**ocupació** *f* Modalitat de treball desenvolupada en el marc d'una **relació contractual** d'intercanvi **mercantil**, establerta, públicament i voluntàriament, entre dues parts: la persona treballadora **contractada** –que ven el seu esforç, temps, coneixements, destreses, habilitats, rendiments i múltiple subordinació a imperatius funcionals de naturalesa tècnica, jurídica, ecològica, comptable, avaluativa, productiva, burocràtica i organitzacional– i la **contractant** –que compra tot això, a canvi d'un salari i, eventualment, a més, d'altres compensacions en forma de béns o serveis.

**ocupació informal** *f* Situació laboral de les persones que treballen de manera no regulada per les institucions socials formals. Sol estar protagonitzada per persones que treballen per compte propi i que no pertanyen al sector dels professionals i tècnics, ni al del servei domèstic ni al del treball voluntari.

**precarietat** *f* Referida a l'àmbit laboral, comprèn quatre dimensions principals: la discontinuïtat del treball, la incapacitat de control sobre el treball, la desprotecció de la persona treballadora i la baixa remuneració dels treballadors.

**qualitat de vida laboral** *f* Grau de satisfacció i benestar físic, psicològic i social experimentat per les persones al seu lloc de treball. Comprèn una doble dimensió: objectiva, relacionada amb les condicions econòmiques, jurídiques, socials, ecològiques, materials i tècniques de treball, i subjectiva, associada a les percepcions i valoracions relatives a la pròpia experiència laboral i a la seva contribució al desenvolupament personal.

**reenginyeria** *f* Tecnologia orientada a la reducció del temps dels processos organitzacionals, cosa que se sol traduir en un estalvi en el capítol dels costos de personal, en honor del benefici empresarial.

**risc laboral** *m* La normativa vigent en matèria de polítiques de salut i seguretat en el treball el concep com la probabilitat de producció d'un dany biopsicosocial com a conseqüència de les condicions de treball. La legislació europea sobre aquest tema inclou en aquest camp tant els aspectes relatius a l'entorn físic com al social i interpersonal, i concedeix una importància creixent als factors de "**risc psicosocial**".

**significat del treball** *m* Constructe multidimensional que inclou a) centralitat del treball, o grau d'importància que té la feina en la vida d'una persona; b) normes societals, referides a deures i drets recíprocs de les persones empleades i la societat, i c) valors i metes laborals, aspectes o característiques del treball que la persona treballadora prefereix trobar a la feina.

**síndrome d'esgotament professional** *f* Estat d'extrema fatiga psicològica, derivat de l'estrès laboral crònic habitualment associat a la sobrecàrrega de treball i a un desequilibri sostingut entre les demandes laborals i els recursos (personals i professionals, materials, tècnics i organitzacionals) disponibles a per afrontar-les amb eficàcia. Especialment característica de professions assistencials, entre els seus símptomes principals figuren els d'esgotament físic i emocional, tractament despersonalitzat a les persones usuàries del servei, indiferència cap a l'organització i sentiments d'alienació i ineficàcia professional.

**subocupació** *f* Situació de la persona que exerceix una funció laboral de nivell inferior al de la seva categoria professional socialment reconeguda i/o bé en un règim de dedicació (mitja jornada, contracte temporal...) de durada inferior a la volguda, i/o sota unes condicions contractuals de menys qualitat que la que caracteritza la norma socialment establerta, i/o a canvi d'un salari inferior a la qualitat del seu treball i al que podria percebre en circumstàncies normals del mercat laboral.

**vitamínic -a** *adj* Model teòric, de patent ecològica, sobre la influència general de l'entorn sociolaboral en el benestar psicològic. Està inspirat en el paper que exerceixen les vitamines en la salut física dels organismes. L'analogia vitamínica permet concebre l'estrès en l'ocupació en termes d'efectes tòxics imputables a hipervitaminosi tipus AD i l'estrès en la desocupació com a resultat d'hipovitaminosi psicosocial en tots els tipus vitamínics previstos (CE i AD).

## Bibliografia

**Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball** (2003). *Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*. Luxemburg: Oficina de Publicacions Oficials de les Comunitats Europees.

**Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball** (2007). *Riesgos emergentes*. Observatori Europeu de Riscos. <http://www.osha.europa.eu>.

**Agulló, E.** (2001). "Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores". A: E. Agulló; A. Ovejero (coord.). (2001). *Trabajo, individuo y sociedad* (pàg. 95-144). Madrid. Pirámide.

**Agulló, E.; Ovejero, A.** (coord.) (2001). *Trabajo, individuo y sociedad*. Madrid: Pirámide.

**Alcover, C. M.; Martínez, D.; Rodríguez, F.; Domínguez, R.** (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid: McGraw-Hill.

**Alvaro, J. L.** (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: Siglo XXI.

**APA** (2000). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders DSM-IV-TR*. Washington, DC: American Psychiatric Association.

**Ardichvili, A.; Kuchinke, K. P.** (2009). "International Perspectives on the Meanings of Work and Working: Current Research and Theory". *Advances in Developing Human Resources* (núm. 11 (2), pàg. 155-167).

**Arellano, D.** (coord.) (2004). *Más allá de la reinención del gobierno: fundamentos de la nueva gestión pública y presupuestos por resultados en América Latina*. Mèxic: Porrúa.

**Auer, P.** (2007). *Security in labour markets: Combining flexibility with security for decent work*. Ginebra: Organització Internacional del Treball.

**Auer, P.** (2008). *In search of optimal labour market institutions*. Ginebra: Organització Internacional del Treball.

**Bakker, A. B.; Demerouti, E.** (2007). "The job demands-resources model: state of the art". *Journal of Managerial Psychology* (núm. 22 (3), pàg. 309-328).

**Banc Mundial** (2002). *Constructing Knowledge Societies: New Challenges for Tertiary Education*. Washington, DC: Banc Mundial.

**Banc Mundial** (2006a). *Las prioridades de la salud*. Washington, DC: Banc Internacional de Reconstrucció i Foment / Banc Mundial.

**Banc Mundial** (2006b). *Disease control priorities for developing countries*. Washington, DC: Banc Mundial.

**Banc Mundial** (2007). *Doing Business in 2008*. Washington, DC: Banc Mundial.

**Banc Mundial** (2010). *Global Development Finance*. Washington, DC: Banc Mundial.

**Barzelay, M.** (2005). *La nueva gestión pública. Un acercamiento a la investigación y al debate de las políticas*. Mèxic: Fondo de Cultura Económica.

**Bateman, T. S.** (1980). "Work Overload". *Business Horizons* (núm. 24 (5), pàg. 23-27).

**Batinic, B.; Selenko, E.; Stiglbauer, B.; Paul, K. I.** (2010). "Are workers in high-status jobs healthier than others? Assessing Joahoda's latent benefits of employment in two working populations". *Works and Stress* (núm. 24 (1), pàg. 73-87).

**Bauman, Z.** (1998; 2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.

**Bauman, Z.** (2001). *The Individualised Society*. Cambridge: Polity.

**Bauman, Z.** (2006). *Vida líquida*. Barcelona: Paidós.

**Bauman, Z.** (2007). *Tiempos líquidos: vivir en una época de incertidumbre*. Barcelona: Tusquets.

**Bawden, D.; Robinson, L.** (2008). "The dark side of information: Overload anxiety and other paradoxes and pathologies". *Journal of Information Science* (núm. 35 (2), pàg. 180-191).

- Beck, U.** (1992; 1998). *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U.** (1999). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U.** (2002). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI.
- Benach, J.; Gimeno, D.; Benavides, F. G.** (2002). *Types of Employment and Health in the European Union*. Dublín: European Institute for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Benach, J.; Muntaner, C.** (2010). *Empleo, trabajo y desigualdades en salud: una visión global*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Beveridge, W. H.** (1944; 1989). *Pleno empleo en una sociedad libre*. Madrid: MTSS.
- Bhagavad-Gita** (de Mahabharata) (mil-lenni 1 aC) (1972). *The song celestial*. Londres: Routledge / Kegan Paul.
- Blanch, J. M.** (1986). *Desempleo juvenil y salud psicosocial*. Bellaterra: UAB.
- Blanch, J. M.** (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Blanch, J. M.** (2001). "Empleo y desempleo: ¿viejos conceptos en nuevos contextos?". A: E. Agulló; A. Ovejero (coord.). *Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo* (pàg. 27-48). Madrid: Pirámide.
- Blanch, J. M.** (2003a). "Trabajar en la modernidad industrial". A: J. M. Blanch (coord.). *Teoría de las Relaciones Laborales. I. Fundamentos* (pàg. 13-148). Barcelona: UOC.
- Blanch, J. M.** (2003b). "Trabajar en la sociedad informacional". A: J. M. Blanch (coord.). *Teoría de las Relaciones Laborales. II. Desafíos*. (pàg. 11-197). Barcelona: UOC.
- Blanch, J. M.** (2007). "Psicología social del trabajo". A: M. Aguilar; A. Reid (coord.). *Tratado de psicología social. Perspectivas socioculturales* (pàg. 210-238.). Mèxic / Barcelona: Anthropos / UAM.
- Blanch, J. M.; Cantera, L.** (2009). "El malestar en el empleo temporal involuntario. Malaise in Involuntary Temporary Employment". *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Journal of Work and Organizational Psychology* (núm. 25 (1), pàg. 59-70).
- Blanch, J. M.; Stecher, A.** (2009). "La empresarización de servicios públicos y sus efectos colaterales". A: T. Wittke; P. Melogno (comp.). *Psicología y organización del Trabajo. Producción de subjetividad en la organización del trabajo* (pàg. 191-209). Montevideo: Psicolibros.
- Blanch, J. M.; Stecher, A.** (2010). "Organizaciones excelentes como factores de riesgo psicosocial". A: M. A. Carrillo (coord.). *Psicología y trabajo: experiencias de investigación en Iberoamérica* (pàg. 88-109). Mèxic: U. A. Querétaro.
- Blanch, J. M.; Sahagún, M.; Cervantes, G.** (2010). "Estructura factorial de la escala de condiciones de trabajo. Factor structure of Working Conditions Scale". *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Journal of Work and Organizational Psychology* (núm. 26 (3), pàg. 175-189).
- Blanch, J. M.; Sahagún, M.; Cantera, L.; Cervantes, G.** (2010). "Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. Questionnaire of General Labor Well-Being: Structure and Psychometric Properties". *Revista de Psicología Del Trabajo y las Organizaciones. Journal of Work and Organizational Psychology* (núm. 26 (2), pàg. 157-170).
- Borman, W. C.; Ilgen, D. R.; Klimoski, R. J.** (ed.) (2003). *Handbook of Psychology. Vol. 12: Industrial and Organizational Psychology*. Nova York: Wiley and Sons.
- Brenner, M. H.** (1973). *Mental Illness and the economy*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Brenner, M. H.** (1985). "Economic change and mortality by cause in selected European countries". A: G. Westcott; P-G. Svenson; H. F. K. Zöllner (ed.). *Health Policy Implications of Unemployment* (pàg. 143-180). Copenhaguen: Organització Mundial de la Salut.

**Bresó, E.; Salanova, M.; Schaufeli, W. B.; Nogareda, C.** (2007). "Síndrome de estar quemado por el trabajo «Burnout» (III): Instrumento de medición". *Nota Técnica de Prevención* (núm. 732, 21a. sèrie). Barcelona: Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.

**Buendía, J.** (1987). *Autoestima, depresión y paro laboral*. València: Nau.

**Cartier, M.** (1984). *Le travail et ses représentations*. París: Archives Contemporaines.

**Castel, R.** (1995; 1997). *Las metamorfosis de la cuestión social.: una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.

**Castells, M.** (2000). *La era de la información. Vol. 1: La sociedad red* (2a. ed. rev.). Madrid: Alianza.

**Castillo, J. J.; Prieto, C.** (1990). *Condiciones de trabajo*. Madrid: CIS.

**Chaves, A.; Diemer, M.; Blustein, D.; Gallagher, L.; DeVoy, J.; Casares, M. i altres** (2004). "Conceptions of work: The view from urban youth". *Journal of Counseling Psychology* (núm. 51 (3), pàg. 275-286).

**Cheng, Y.; Chen, C. V.; Chen, C. J.; Chiang, T. L.** (2005). "Job insecurity and its association with health among employees in the Taiwanese general population". *Social Science & Medicine* (núm. 61 (1), pàg. 41-52).

**Christensen, T.; Lægreid, P.** (ed.). (2001). *New Public Management. The Transformation of Ideas and Practice*. Aldershot: Ashgate.

**Deacon, A.** (1978). "The scrounging controversy: public attitudes towards the unemployed in contemporary Britain". *Social and Economic Administration* (núm. 12, pàg. 120-135).

**Christensen, T.; Lægreid, P.** (2007). "Reformas post nueva gestión pública. Tendencias empíricas y retos académicos". *Gestión y Política Pública* (vol. XVI (2), pàg. 539-564).

**Ciceró, M. J.** (106-43 aC) (1968). *Los Oficios*. Madrid: Espasa Calpe.

**Comissió Europea** (1994). *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro Blanco*. Luxemburg: Oficina de Publicacions Oficials de les Comunitats Europees.

**Coob, S.; Kasl, S. V.** (1977). *Termination: The consequences of job loss*. Cincinnati: US Department of Health, Education and Welfare.

**Crespo, E.; Bergère, J.; Torregrosa, J. R.; Álvaro, J. L.** (1998). "Los significados del trabajo: un análisis lexicográfico y discursivo". *Sociología del Trabajo* (núm. 33, pàg. 51-70).

**Cuyper, N. de; Witte, H. de** (2008). "Volition and reasons for accepting temporary employment: Associations with attitudes, well-being, and behavioural intentions". *European Journal of Work and Organizational Psychology* (núm. 17 (3), pàg. 363-387).

**Cuyper, N. de; Witte, H. de** (2007a). "Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour". *Work & Stress* (núm. 21 (1), pàg. 65-84).

**Cuyper, N. de; Witte, H. de** (2007b). "Associations between Contract Preference and Attitudes, Well-Being and Behavioural Intentions of Temporary Workers". *Economic and Industrial Democracy* (núm. 28 (2), pàg. 292-312).

**Cuyper, N. de; Isaksson, K.; Witte, H. de** (ed.). (2005). *Employment contracts and well-being among European workers*. Aldershot: Ashgate.

**Deaux, K.** (1985). "Sex and Gender". *Annual Review of Psychology* (núm. 36, pàg. 49-81).

**Dex, S.** (1988). *Women's attitudes towards work*. Londres: MacMillan.

**Diemer, M.; Blustein, D.; Gallagher, L.; DeVoy, J.; Casares, M. i altres** (2004). "Conceptions of work: The view from urban youth". *Journal of Counseling Psychology* (núm. 51 (3), pàg. 275-286).

**Dooley, D.** (2003). "Unemployment, underemployment, and mental health: Conceptualizing employment status as a continuum". *American Journal of Community Psychology* (núm. 32 (1/2), pàg. 9-20).

**Drobni#, S.; Beham, B.; Präg, P.** (2010). "Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe". *Social Indicators Research* (núm. 99 (2), pàg. 205-225).

**Duxbury, L.; Lyons, S.; Higgins, C.** (2008). "Too Much to do, and Not Enough Time: An Examination of Role Overload". *Handbook of Work-Family Integration* (pàg. 125-140). San Diego: Academic Press.

**Edelwich, J.; Brodsky, A.** (1980). *Burn Out: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. Nova York: Human Science.

**Edwards, J.; Laar, D. L. van; Easton, S.** (2009). "The Work-Related Quality of Life (WRQoL) scale for Higher Education Employees". *Quality in Higher Education* (núm. 15 (3), pàg. 207-219).

**Erikson, T.; Agerbo, E.; Bo Mortensen, P.; Westergaard-Nielsen, N.** (2010). "Unemployment and mental disorders". *International Journal of Mental Health* (núm. 39 (2), pàg. 56-73).

**Espluga, J.; Baltiérrez, J.; Lemkow, L.** (2004). "Relaciones entre la salud, el desempleo de larga duración y la exclusión social de los jóvenes en España". *Cuadernos de Trabajo Social* (núm. 17, pàg. 45-62).

**Eurofound** (2010). *European Industrial Relations Dictionary*.

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/workingconditions.htm>

**Fairris, D.** (2004). "Towards a Theory of Work Intensity". *Eastern Economic Journal* (núm. 30 (4), pàg. 587-601).

**Fernández, C. J.** (2007). *El discurso del management: tiempo y narración*. Madrid: CIS.

**Ferrie, J. E.; Shipley, M. J.; Newman, K.; Stansfeld, S. A.; Marmot, M.** (2005). "Self-reported job insecurity and health in the Whitehall II study: potential explanations of the relationship". *Social Science & Medicine* (núm. 60 (7), pàg. 1593-1602).

**Franklin, B.** (1706-1790) (s/d; 1964). *El libro del hombre de bien*. Madrid: Espasa Calpe.

**Freud, S.** (1930). "El malestar en la cultura". A: S. Freud. *Obras Completas* (pàg. 3017-3067). Madrid: Biblioteca Nueva.

**Freudenberger, H. J.** (1974). "Staff burn-out". *Journal of Social Issues* (núm. 30 (1), pàg. 159-165).

**Freudenberger, H. J.; Richelson, G.** (1980). *Burnout: The high cost of high achievement*. Garden City, NY: Doubleday.

**Fryer, D. M.; Ullah, P.** (ed.) (1987). *Unemployed People. Social and Psychological Perspectives*. Filadèlfia: Open University Press.

**Furnham, A.** (1990). *The Protestant Work Ethic. The Psychology of Work-Related Beliefs and Behaviors*. Londres: Routledge.

**Gabriel, P.; Liimatainen, M. R.** (2000). *Mental health in the workplace: introduction executive summaries*. Ginebra: Organització Internacional del Treball.

**Gallie, D.** (2005). "Work Pressure in Europe 1996-2001: Trends and Determinants". *British Journal of Industrial Relations* (núm. 43 (3), pàg. 351-375).

**Gamst, F. C.** (ed.) (1995). *Meanings of Work. Considerations for the Twenty-First Century*. Albany: State University of New York Press.

**Garrido, A.** (1996). "Psicología social del desempleo". A: J. L. Alvaro; A. Garrido; J. R. Torregrosa (coord.). *Psicología Social Aplicada* (pàg. 121-154). Madrid: McGraw Hill.

**Gil-Monte, P.; Moreno, B.** (ed.) (2007). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Grupos profesionales de riesgo*. Madrid: Pirámide.

**Golembiewski, R. T.; Boudreau, R. A.; Munzenrider, R. F.; Luo, H.** (1996). *Global Burnout: A worldwide Pandemic explored by the Phase Model*. Greenwich, Conn.: Jai Press.

- Gorz, A.** (1988; 1995). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema.
- Gracia, F.; Pinazo, D.; Carrero, V.** (2001). "Implicación, Compromiso y Centralidad con el Trabajo: ¿es o no el mismo concepto?". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (núm. 17, pàg. 109-121).
- Grupo Krisis** (1999; 2002). *Manifiesto contra el trabajo*. Barcelona: Virus.
- Hall, R. H.** (1986). *Dimensions of Work*. Beverly Hills, Cal: Sage.
- Harding, S.; Phillips, D.; Focarty, M.** (1986). *Contrasting values in Western Europe. Unity, diversity and change*. Londres: Macmillan.
- Harpaz, I.; Honig, B.; Coetsier, P.** (2002). "A cross-cultural longitudinal analysis of the meaning of work and the socialization process of career starters". *Journal of World Business* (núm. 37, pàg. 230-244).
- Hart, D. M.** (ed.) (2003). *The Emergence of Entrepreneurship Policy: Governance, Start-Ups, and Growth in the U.S. Knowledge Economy*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Hayek, F.** (1985). *Democracia, justicia y socialismo*. Madrid: Unión.
- Heikki, E.; Venetoklis, T.** (2010). "Unemployment and Subjective Well-being". *Acta Sociologica* (núm. 53 (2), pàg. 119-139).
- Hesíode** (s/d) (1984). *Los trabajos y los días*. Barcelona: Iberia.
- Holbeche, L.; Springett, N.** (2004). *In search of meaning in the workplace*. St. Leonard's Forest, RU: Roffey Park Institute.
- Homburg, V.** (2008). *Understanding E-Government: Information Systems in Public Administration*. Nova York: Routledge.
- Homedes, N.; Ugalde, A.** (2005). "Las reformas de salud neoliberales en América Latina: una visión crítica a través de dos estudios de caso". *Revista Panamericana de Salud Pública / Pan American Journal of Public Health* (núm. 17 (3), pàg. 210-220).
- INSHT** (1990). *Condiciones de trabajo y salud*. Madrid: MTSS.
- INSHT** (2001). *Introducción a la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial*. Madrid: MTSS.
- Jaccard, P.** (1960; 1977). *Historia social del trabajo*. Barcelona: Plaza y Janés.
- Jahoda, M.** (1982; 1987). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: Morata.
- Jahoda, M.; Lazarsfeld, P. F.; Zeisel, H.** (1933; 1972). *Marienthal: The sociology of an unemployed community*. Londres: Tavistock.
- Jones, E.** (1970). *Vida y obras de Sigmund Freud*. Barcelona: Anagrama.
- Kahn, R.** (1981). *Work and Health*. Nova York: Wiley.
- Karasek, R. A.; Theorell, T.** (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Nova York: Basic Books.
- Karasek, R.; Theorell, T.** (2000). "The Demand-Control-Support Model and CVD". A: L. Lennart (ed.). *Stressor at the workplace: Theoretical Models. Occupational Medicine* (núm. 15 (1), pàg. 69-103).
- Kasl, S. V.; Gore, S.; Coob, S.** (1975). "The experience of losing a job: Reported changes in health, symptoms and illness behavior". *Psychosomatic medicine* (núm. 37, pàg. 106-122).
- Kelvin, P.** (1984). "The historical dimensions of social psychology: The case of unemployment". A: H. Tajfel (ed.). *The Social Dimension* (pàg. 405-424). Londres: Cambridge University Press.
- Kelvin, P.; Jarrett, J.** (1985). *The social psychological effects of unemployment*. Londres: Academic Press.

- Kuchinke, K. P.; Ardichvili, A.** (ed.) (2009). "The Meanings of Work and Working in International Contexts" [edició especial]. *Advances in Developing Human Resources* (núm. 11 (2)).
- Laar, D. van; Edwards, J.; Easton, S.** (2007). "The work-related quality of life scale for healthcare workers". *Journal of Advanced Nursing* (núm. 60 (3), pàg. 325-333).
- Landsbergis, P.** (2008). "¿Qué se debe hacer para prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo?". *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales* (núm. 11 (1), pàg. 36-44).
- Lucas, R. E.; Diener, E.** (2003). "The happy worker: Hypothesis about the role of positive affect in worker productivity". A: M. R. Barrick; A. M. Ryan (ed.). *Personality and Work* (pàg. 30-59). San Francisco: Jossey-Bass.
- Marx, K.** (1844; 1968). *Manuscritos. Economía y filosofía*. Madrid: Alianza.
- Maslach, C.** (1982). *Burnout: the cost of Caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maslach, C.; Jackson, S. E.** (1981; 1997). *MBI. Inventario Burnout de Maslach. Síndrome del quemado por estrés asistencial*. Madrid: TEA.
- Maslach, C.; Schaufeli, W. B.; Leiter, M. P.** (2001). "Job Burnout". *Annual Review of Psychology* (núm. 52, pàg. 397-422).
- Meda, D.** (1995; 1996). *El trabajo: un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.
- Morse, N. C.; Weiss, R. S.** (1955). "The Function and Meaning of Work and the Job". *American Sociological Review* (núm. 20 (2), pàg. 191-198).
- MOW. International Research Group** (1987). *The Meaning of Working*. Londres: Academic Press.
- MOW. International Research Group** (1991). "The meaning of work". *European Work and Organisation Psychologist* (I (2/3), (número monogràfic)).
- MTSS, 1987; O'Brien, 1986. 1987;
- New York Times** (1996). *The Downsizing of America*. Nova York: Times Books / Random House.
- Nogareda, C.; Almodóvar, A.** (2005). *El proceso de evaluación de los factores psicosociales*. NTP 702. Barcelona: INSHT.
- O'Brien, G. E.** (1987). *Working and not working: The psychology of employment, underemployment and unemployment*. Chichester: Wiley.
- OCDE** (2005). *Modernising Government. The Way Forward*. París: OCDE.
- OIT** (1986). "Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control". *Occupational Safety and Health Series* (núm. 56). Ginebra: Organització Internacional del Treball.
- OIT** (2010). *World social security report 2010/11: providing coverage in the time of crisis and beyond*. Ginebra: Organització Internacional del Treball.
- OIT** (2002). "Résoudre les problèmes psychosociaux liés au travail". *Travail* (núm. 42, pàg. 9).
- Olías de Lima, B.** (2001). *La nueva gestión pública*. Madrid: Prentice Hall
- OMC** (1994a). *Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios*. <<http://www.wto.org>>
- OMC** (1994b). *El AGCS: objetivos, alcance y disciplinas*. <<http://www.wto.org>>
- OMC** (1999). *Introducción al AGCS*. <<http://www.wto.org>>
- OMS** (1985). *Targets for health for all*. Copenhague: Organització Mundial de la Salut. Oficina Regional per a Europa.
- OMS** (1986). *Vulnerability among Long-Term Unemployed: Longitudinal Approaches*. Copenhague. Report on a WHO Meeting.

**OMS** (2002). *The World Health Report 2002: Reducing Risks, Promoting Healthy Life*. Ginebra: Organització Mundial de la Salut.

**OMS** (2007). *The World Health Report 2007-A Safer Future: Global public health security in the 21<sup>st</sup> century*. Ginebra: Organització Mundial de la Salut.

**OMS** (2010). *The world health report - Health systems financing: the path to universal coverage*. Ginebra: Organització Mundial de la Salut.

**Pahl, R. E.** (ed.) (1988). *On work. Historical comparative and theoretical approaches*. Londres: Basil Blackwell.

**Paoli, P.; Merllié, D.** (2001). *Third European survey on working conditions 2000*. Luxemburg: Oficina de Publicacions Oficials de les Comunitats Europees / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

**Parent-Thirion, A.; Fernández, E.; Hurley, J. i altres** (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*. Dublín: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

**Parias, L. H.** (dir.) (1960; 1965). *Historia general del trabajo* (4 volums). Barcelona: Grijalbo.

**Peiró, J. M.; Prieto, F.** (ed.) (1996). *Tratado de psicología del trabajo* (2 volums). Madrid: Síntesis.

**Peiró, J. M. i altres** (dir.). *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida*. València: Nau Llibres.

**Peiró, J. M.; Prieto, F.; Roe, R. A.** (1996b). "El trabajo como fenómeno psicosocial". A: J. M. Peiró; F. Prieto (ed.). *Tratado de psicología del trabajo. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo* (pàg. 15-33). Madrid: Síntesis.

**Pillay, S.** (2008). "A cultural ecology of new public management". *International Review of Administrative Sciences* (núm. 74 (3), pàg. 37).

**Pollitt, C.** (2003). *The Essential Public Manager*. Buckingham: Open University Press.

**Pollitt, C.** (2007). "The New Public Management: An Overview of Its Current Status". *Administratie Si Management Public* (núm. 8, pàg. 110-115).

**Pozo, J. A. del; Iribarría, M. A.; Pardo, A.; San Martín, R.** (2002). "Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados". *Psicothema* (núm. 14, pàg. 440-443).

**Quick, J. C.; Tetrick, L. E.** (ed.) (2003). *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.

**Riverin-Simard, D.** (1990). "Adult Vocational Trajectory". *The Career Development Quarterly* (núm. 2 (39), pàg. 129-142).

**Rifkin, J.** (1996). *The end of work*. Nova York: Putnam.

**Rodríguez, A.** (coord.) (2003). *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*. Madrid: Pirámide.

**Rodríguez, A.** (coord.) (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: Editorial UOC.

**Ros, M.; Schwartz, S. H.; Surkiss, S.** (1999). "Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work". *Applied Psychology: An International Review* (núm. 48 (1), pàg. 49-71).

**Ros, M.; Gouveia, V. V.** (2001) (coord.) *Psicología Social de los valores humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados*. Madrid: Biblioteca Nueva.

**Ruggiero, G. de** (1973). *El concepto de trabajo en su génesis histórica*. Buenos Aires: La Pléyade.

**Salanova, M.** (dir.) (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. Madrid: Síntesis.

**Salanova, M.; Gracia, F. J.; Peiró, J. M.** (1996). "Significado del trabajo y valores laborales". A: J. M. Peiró; F. Prieto (ed.). *Tratado de psicología del trabajo. Vol. 2: Aspectos psicosociales del trabajo* (pàg. 35-63). Madrid: Síntesis.



- Salanova, M.; Llorens, S.** (2008). "Current State of Research on Burnout and Future Challenges". *Papeles del Psicólogo* (núm. 29 (1), pàg. 59-67).
- Salanova, M.; Peiró, J. M.; Prieto, F.** (1993). "El significado del trabajo: una revisión de la literatura". A: J. M. Peiró i altres (dir.). *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida* (pàg. 21-40). València: Nau Llibres.
- Salanova, M.; Schaufeli, W.** (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza.
- Salanova, M.; Schaufeli, W. B.; Llorens, S.; Peiró, J. M.; Grau, R.** (2000). "Desde el «burnout» al «engagement»: ¿Una nueva perspectiva?". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (núm. 16 (2), pàg. 117-134).
- Schaufeli, W. B.; Bakker, A. B.; Salanova, M.** (2006). "The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study". *Educational and Psychological Measurement* (núm. 66, pàg. 701-716).
- Schaufeli, W. B.; Bakker, A. B.** (2004). "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study". *Journal of Organizational Behavior* (núm. 25 (3), pàg. 293-315).
- Schaufeli, W. B.; Leiter, M. P.; Maslach, C.; Jackson, S. E.** (1996). "MBI-GS. The Maslach Burnout Inventory - General Survey". A: C. Maslach; S. E. Jackson; M. P. Leiter (ed.). *The Maslach Burnout Inventory-Test Manual* (3a. ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W. B.; Salanova, M.; González-Romá, V.; Bakker, A. B.** (2002). "The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach". *Journal of Happiness Studies* (núm. 3 (1), pàg. 71-92).
- Schor, J.** (1991). *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*. Nova York: Basic Books.
- Schwartz, S. H.** (1999). "A theory of cultural values and some implications for work". *Applied Psychology: An International Review* (núm. 48, pàg. 23-47).
- Schwartz, S. H.** (2001). "¿Existen aspectos universales en la estructura y contenido de los valores humanos?". A: M. Ros; V. V. Gouveia (coord.). *Psicología social de los valores humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados* (pàg. 53-77). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Sennet, R.** (1998; 2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sennett, R.** (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Silla, I.; Gracia, R. F.; Peiró, J. M.** (2005). "Job Insecurity and Health-Related Outcomes among Different types of Temporary Workers". *Economic and Industrial Democracy* (núm. 26 (1), pàg. 89-117).
- Spicer, A.; Flemming, P.** (2007). "Intervening in the Inevitable: Contesting Globalization in a Public Sector Organization". *Organization* (núm. 14 (4), pàg. 517-541).
- Stoetzl, J.** (1983). *Qué pensamos los europeos*. Madrid: Mapfre.
- Super, D. E.; #verko, B.** (ed.) (1995). *Life Roles, Values, and Careers. International Findings of the Work Importance Study*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sverke, M.; Hellgren, J.; Näswall, K.** (2002). "No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences". *Journal of Occupational Health Psychology* (núm. 7 (3), pàg. 242-264).
- Tamayo, A.; Borges, L. O.** (2001). "Valores del trabajo y valores de las organizaciones". A: M. Ros; V. V. Gouveia (coord.). *Psicología social de los valores humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados* (pàg. 325-352). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Thomas, G. F.; Smith, C. R.** (2006). "Reconceptualizing E-Mail Overload". *Journal of Business and Technical Communication* (núm. 20 (3), pàg. 252-287).
- Tiggeman, M.; Winefield, A. H.** (1984). "The effects of unemployment on the mood, self-esteem, locus of control, and depressive effects on school leavers". *Journal of Occupational Psychology* (núm. 57, pàg. 33-42).

- Toffler, A.** (1980). *La tercera ola*. Barcelona: Plaza y Janés.
- Tripier, P.** (1991). *Du travail à l'emploi*. Brussel·les: Université de Bruxelles.
- Unesco** (1968; 1983). *El derecho a ser hombre*. Salamanca: Sígueme.
- Vega, A.** (1998). *Ramón Llull y el secreto de la vida*. Barcelona: Siruela.
- Warr, P.** (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*. Oxford: Oxford University Press.
- Warr, P.** (2007). *Work, Happiness and Unhappiness*. Mahwah, NJ: LEA.
- Weber, M.** (1905; 1969). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Barcelona: Península.
- Weiler, A.** (2006). *Quality of Work and Employment 2006*. Dublín: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Williamson, J.** (1990). "What Washington Means by Policy Reform?". A: J. Williamson (ed.). *Latin American Adjustment: How Much Has Happened?* (pàg. 5-20). Washington, DC: Institute for International Economics.
- Winefield, A. H.; Tiggeman, M.** (1990). "Employment status and psychological well-being: a longitudinal study". *Journal of Applied Psychology* (núm. 75, pàg. 455-459).
- Witte, H. de** (1999). "Job insecurity". De Ruggiero, G. (1973). *El concepto de trabajo en su génesis histórica*. Buenos Aires: La Pléyade.
- Witte, H. de** (2005). "Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences". *SA Journal of Industrial Psychology* (vol. 31, núm. 4, pàg. 1-6).
- Wrzesniewski, A.** (2001). "Finding positive meaning in work". A: K. S. Cameron; J. E. Dutton; R. E. Quinn (ed.). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pàg. 296-308). San Francisco: Berrett-Koehler.