

# El treball com a valor en les societats humanes

Josep M. Blanch

PID\_00204849



# Índex

<b>Introducció</b> .....	5
<b>Objectius</b> .....	6
<b>1. Valor, treball i societat</b> .....	7
1.1. L'estudi interdisciplinari dels valors .....	7
1.2. El treball com a valor .....	10
<b>2. La llarga marxa cap a la societat del treball</b> .....	12
2.1. La via lingüística .....	12
2.2. La construcció social .....	13
<b>3. La centralització social, cultural i personal de l'ocupació</b> .....	16
3.1. Salt del que és antic al que és modern .....	16
3.2. Vectors ideològics del treballcentrisme .....	18
3.3. Significat axiològic de treballar .....	20
<b>4. El treball, un valor en metamorfosi</b> .....	23
4.1. Aportacions empíriques .....	24
4.1.1. El postmaterialisme emergent .....	25
4.1.2. La complexitat del canvi .....	26
4.2. Perspectives teòriques .....	29
4.2.1. El valor del treball postmodern .....	30
4.2.2. La societat del risc laboral .....	31
4.3. Desafiaments i dilemes axiològics .....	34
<b>Resum</b> .....	38
<b>Activitats</b> .....	39
<b>Exercicis d'autoavaluació</b> .....	39
<b>Solucionari</b> .....	42
<b>Glossari</b> .....	43
<b>Bibliografia</b> .....	44



## Introducció

Al llarg de la història i en totes les cultures, el treball ocupa una part important de la vida de les persones i de les famílies, de les comunitats, de les ciutats i dels pobles. Funciona com la principal font dels recursos considerats objectivament necessaris per a la supervivència material i també d'altres mitjans percebuts (inter)subjectivament com a imprescindibles per a desenvolupar-nos *normalment* i sentir-nos bé en la vida quotidiana, en els plans individual, social, polític i cultural.

El capitalisme modern ha establert el treball assalariat com una institució fonamental, no solament econòmicament, sinó també políticament, socioculturalment, i fins i tot, psicològicament. Per la seva banda, el capitalisme flexible, informacional i global constitueix un nou marc de referència dels *problemes* i també de les *solucions* individuals i socials pel que fa al treball.

En el llindar del nou mil·lenni, aquesta activitat humana continua essent un focus central de reflexió i debat. Així, per exemple, davant d'un món laboral canviant, Méda (1995) parla del treball com a *valor en perill d'extinció*, la qual cosa alimenta l'optimisme d'uns i el pessimisme d'altres. Entre els primers es trobaria Lafargue (1880), que va denunciar fa més d'un segle *l'esclavatge* que comporta *l'amor al treball*, anticipant-se al *Manifest contra el treball* del col·lectiu Krisis (1999). Per a Franklin (1729), en canvi, és l'únic camí cap a la *virtut* i la *fortuna*, en tant que, segons Marx (1844), pot conduir a *l'emancipació* o a *l'alienació*. En els últims lustres, el tòpic ha suscitat les polèmiques més diverses. Així, mentre Battaglia (1980) detecta *al·lèrgia al treball*, Machlowitz (1981) diagnostica casos de *treballholisme* i Killinger (1991) *d'addicció al treball*; en un temps en què Zelinski (1997) proclama *el plaer de no treballar* i en què segueixen vigents en els textos de nombroses constitucions –com l'espanyola– el *dret al treball* i el *fet d'haver de treballar*. L'esborrany de juny de 2003 de constitució europea proclama, en el seu article 15, el *dret al treball*.

En aquest mòdul, estudiarem el *valor treball* combinant bàsicament una triple perspectiva: sociohistòrica, empírica i teòrica.

## Objectius

Els objectius que l'estudiant ha d'aconseguir amb aquest mòdul didàctic són els següents:

1. Obtenir una visió del valor treball i dels valors laborals.
2. Conèixer el caràcter sociohistòric i cultural del significat i el valor treball.
3. Analitzar les implicacions axiològiques de la transformació contemporània del món del treball.
4. Ser capaç de realitzar les operacions específiques següents:
  - a) Utilitzar adequadament el vocabulari bàsic desenvolupat en el text i resumit en el glossari.
  - b) Estructurar els components principals del *significat del treball*.
  - c) Identificar la valoració dominant del treball en els principals períodes historicoculturals.
  - d) Caracteritzar els components del constructe *societat del risc laboral*.

## 1. Valor, treball i societat

Les profundes transformacions, tensions i contradiccions en els àmbits econòmic, polític, social i cultural que caracteritzen l'actual transició a un nou mil·lenni es condensen i sintetitzen en l'àmbit laboral, fins al punt que el *valor treball* es troba davant d'un dilema. L'itinerari temàtic que hem programat ens planteja d'entrada una sèrie de preguntes que haurem de respondre oportunament:

A què ens referim quan parlem del *valor treball*? Com ha arribat el treball a constituir un *valor central* dels sistemes econòmic, social, polític, cultural i fins i tot psicològic? Està actualment *en crisi* el valor treball? Cap a on apunten les tendències de *canvi* respecte a aquest valor? Quin és el previsible impacte d'aquestes tendències sobre la qualitat, les formes i l'estil de vida de les persones i de les societats?

Un pas previ a l'afrontament d'aquestes qüestions consisteix a precisar el concepte de *valor* en general.

### 1.1. L'estudi interdisciplinari dels valors

Els valors constitueixen un tòpic central i un important punt d'articulació de les ciències humanes i socials, la filosofia i la moral. En el mateix concepte actual de valor conflueix aquesta múltiple aportació interdisciplinària:

1) **Etimològicament**, el verb *valere* remet, en el llatí clàssic, a força, vigor i salut. En les llengües romàniques, el substantiu *valor* pot significar tant una determinada qualitat d'una persona (la seva *valentia*) com d'una cosa (el seu *preu*).

2) **Filosòficament**, la noció moderna de valor enllaça amb la de *bé*, heretada de la tradició platònica, aristotèlica i escolàstica. En aquest marc, el bé remet tant a un objecte necessari com a un ideal aspirat. Amb això, ja disposem dels elements bàsics per a una definició:

El valor d'alguna cosa és concebut com allò que el fa apreciable, amable, desitjable i preferible.

La filosofia alemanya vuitcentista estableix una distinció que posteriorment quallarà en les ciències socials del segle XX: hi ha realitats estimables per si mateix mateixes (per exemple, la felicitat) i d'altres (com els diners) l'estimació de les quals arrela en el seu potencial caràcter de facilitar l'accés a les realitats últimes altament valorades.

3) **Econòmicament**, el terme *valor* ha adquirit dos significats principals:

- La *utilitat* d'alguna cosa, és a dir, el grau de la seva contribució a la satisfacció d'una necessitat humana (*valor d'ús*).
- La seva *intercanviabilitat* en el mercat per altres béns o serveis econòmics (*valor de canvi*).

És en el context d'aquesta distinció dels economistes clàssics (de Smith a Marx), que el treball (assalariat) és identificat conceptualment com a *valor de canvi* universal, fins al punt que s'arriba a establir, durant cert temps com a criteri operatiu per a la *valoració* d'un producte o servei, la *quantitat de treball* que porta incorporada.

4) **Psicosociològicament**, el concepte ha estat definit de múltiples maneres. Seguint les pautes de Rokeach (1968, 1973), podem definir-lo en els termes següents:

*Valor* és una creença relativament estable sobre l'excel·lència de certs estats idealitzats de l'existència (per exemple, la felicitat, la qualitat de vida, etc.) o sobre la bondat de certes institucions socials o formes de conducta individuals (diners, esport, etc.) que faciliten l'èxit d'aquestes metes existencials.

#### Lectures complementàries

M. Rokeach (1968). *Beliefs, attitudes and values*. San Francisco: Jossey-Bass.

M. Rokeach (1973). *The nature of human values*. San Francisco: Jossey-Bass.

Tot valor comporta una doble tesi:

- a) L'afirmació absoluta d'aquella excel·lència i d'aquesta bondat.
- b) La declaració que les metes, els mitjans i estratègies valorats resulten personalment i socialment preferibles a altres alternatives.

L'*inventari de valors* dissenyat per Rokeach consta de 36 ítems estructurats en dues subescales de 18:

- La dels **valors finals** (estats ideals de l'existència, finalitats últimes de l'acció, *causes finals*). Aplicats al treball, remetent a la *motivació intrínseca* de l'activitat laboral, a allò que la fa atractiva, gratificant, interessant i important per si mateixa i, en darrer terme, *autoexpressiva*.



- La dels **valors instrumentals** (mitjans, recursos i estratègies socials i psicològics per aconseguir aquelles metes). Són indicadors de la *motivació intrínseca* del treball, dels resultats externs que s'espera extreure'n, com per exemple, el salari.

Els valors són categories psicosocials dotades d'un triple component:

- cognitiu (idea de l'objecte valorat),
- afectiu (emoció associada a aquesta idea),
- conatiu (disposició a actuar davant d'aquest objecte, guiada pels components anteriors).

Com les *actituds*, els valors són idees carregades d'afecte que ens disposen per a actuar d'una manera determinada davant d'alguna cosa, però que tenen un abast més general. Per exemple, el valor *naturalesa* inclou un amplíssim repertori d'actituds elementals concernents a la biodiversitat, sostenibilitat, estalvi energètic, consum ecològicament responsable, reciclatge, depuració, paisatge, escombraries i un llarg etcètera.

Mentre que el nombre d'actituds s'acosta a l'infinit, el dels valors és molt més reduït. Aquests apareixen, a més, organitzats en un sistema relativament coherent i disposats en una escala jeràrquica. Admeten diferents graus d'intensitat, es distribueixen en esquemes bipolars (bo-dolent, agradable-desagradable, atractiu-repulsiu) i estan relacionats amb els dilemes morals.

Per tot això, els valors estan implicats en els plans, eleccions i decisions, així com en les aspiracions, expectatives i intencions individuals i col·lectives. I constitueixen, a més, el principal eix vertebrador dels sistemes motivacionals, normatius i ideològics.

Els valors funcionen com a referents centrals per a la producció de *coneixement* del món social i per a l'autoavaluació individual i col·lectiva, com a suport de les mentalitats, com a guies de les actituds i com a canals de l'acció social. D'aquesta manera, inclouen la doble dimensió de la realitat social:

- **Objectiva.** Estan presents com a fenòmens socialment generats, construïts, apresos, compartits i reproduïts.
- **Subjectiva.** Subjacentes a processos psicosocials bàsics de la vida de les persones, els grups i els pobles.

5) **Psicològicament**, representen les pedres angulars d'un sistema del qual també formen part els processos autoreferencials (autopercepció, autoconcepte, autopresentació, autoavaluació, autoestima, autoeficàcia, etc.), i també els concernents al sentit d'identitat i a l'orientació moral.

6) **Antropològicament**, cada societat i fins i tot cada grup i categoria sociocultural desenvolupa el seu sistema de valors que aprenen les persones individuals en el seu procés de *socialització*.

7) **Sociològicament**, les persones, els grups i els mateixos pobles i societats tendeixen a diferenciar-se entre elles, no només pels valors que professen, sinó per la manera com els organitzen i jerarquitzen dins del seu sistema.

8) **Jurídicament i políticament**, uns valors són reconeguts com a més absoluts, universals, globals i eterns que d'altres (de caràcter més relatiu, particular, local i temporal). Així, per exemple, els que fan referència a la vida, salut i felicitat o els que són subjacents als *drets humans* mereixen un tipus de consideració diferent de la que es dóna a prescripcions o proscripcions sobre formes de menjar o de vestimenta, rols socials o estil de vida, associades a circumstàncies culturals específiques.

9) **Històricament**, si bé els valors es caracteritzen per la seva relativa estabilitat, són canviants i estan implicats –per activa i per passiva– en el canvi sociocultural, en tant que en són motors, facilitadors i orientadors. Tota planificació estratègica comporta, doncs, d'alguna manera, una intervenció sobre valors, al seu torn guiada (explícitament o implícitament) per valors.

## 1.2. El treball com a valor

Quan relacionem treball i valor, ens podem referir al *valor treball*, tant si és considerat en si mateix en termes absoluts o bé en comparació amb altres valors en termes relatius (atenent al seu rang en una escala jeràrquica). També podem pensar en el món laboral com a escenari de l'emergència (posada en escena) d'altres valors (competitivitat, lleialtat, control, cooperació, solidaritat, lucre, justícia, identitat, autonomia, autoexpressió, etc.).

El grau d'importància que donem al treball en les nostres vides, així com els valors socials que assumim mitjançant la socialització, determinen l'elecció de carrera i d'ofici, la conducta organitzativa, l'afrontament de les condicions de treball, de la situació contractual i del clima laboral, la implicació en la tasca, la motivació per a treballar, la satisfacció amb l'ocupació concreta, les explicacions sobre la desocupació, etc.

En la mesura que la felicitat (i els seus sinònims, com el benestar, la satisfacció, la qualitat de vida, etc.) esdevé el valor *final* per excel·lència, el treball té un valor (*instrumental*) determinat pel grau de la seva contribució específica a l'assoliment èxit d'aquell estat ideal d'existència. Tanmateix, el valor psicològicament i socialment assignat a l'activitat laboral en cada circumstància sociocultural específica no es redueix a la pura conclusió d'un sil·logisme o al simple resultat d'una regla de tres: és l'efecte combinat d'un procés complex i amb moltes variables en què destaca, en primer lloc, el component econòmic.

La civilització capitalista industrial no solament ha entronitzat el treball com a *valor de canvi* per excel·lència, sinó que ha economitza aquesta activitat fins a la medul·la, impregnant-la de connotacions axiològiques relacionades amb criteris com els d'escassetat, necessitat, interès, utilitat, intercanvi, mercat, productivitat, eficiència, competitivitat, rendibilitat, etc.

En el pla ideològic, la perspectiva induïda per la mentalitat moderna i per la filosofia dels valors confereix al treball l'aparença de realitat *natural*, ubi-qua i eterna, facilitant l'adopció d'aquesta com una espècie *de valor universal* d'acceptació i aplicació obligades; cosa que al seu torn deriva en la condemna cultural del *no-treball* (*voluntari*, en la ganduleria, *involuntari* en la desocupació estructural) com un *contravalor* moral.

D'altra banda, es fa una transició de la categoria a l'anècdota, mitjançant la reducció del treball en general a la modalitat específica del *treball assalariat*, que comporta, de fet, l'equiparació "treball igual a ocupació", amb la consegüent inclusió en el camp semàntic del *treball* de criteris definitoris com els de *compravenda* de força laboral, de *contracte mercantil* i d'*activitat pública remunerada salarialment*. Com a contrapartida d'aquest procés, altres activitats *treballoses* rellevants, com les *tasques domèstiques* o les desenvolupades amb caràcter *voluntari*, queden excloses d'aquest *món del treball* pròpiament dit. Així, en definitiva, el treball valorat –el valor treball– es redueix exclusivament a un tipus d'activitat generadora **de valor** (econòmic) i susceptible d'intercanvi mercantil.

## 2. La llarga marxa cap a la *societat del treball*

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). Aquest últim és el cas de la modernitat industrial.

El desenvolupament cultural de les maneres, condicions i 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:

- Lingüístic, des de la senyalització *antiga* d'una pluralitat de **treballs concrets**, específics i escrits en minúscula, fins a la *moderna* representació abstracta del **treball genèric** i en majúscula.
- 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**.

### Lectures complementàries

Vegeu Jaccard (1960); Parias (1960); Anthony (1977); De Ruggiero (1977); Cartier (1984); Hall (1986); Gorz (1988); Pahl (1988); Tripi-er (1991); Aizpuru i Rivera (1994); Méda (1995); Bauman (1998).

### 2.1. La via lingüística

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

"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 no europees, no tenen pròpiament un terme o un concepte corresponent 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."

M. Cartier (1984, p. 15)

### Lectura recomanada

M. Cartier (1984). *Le Travail et ses Représentations*. Paris: Archives contemporaines.

Els **significats denotatius i connotatius** dels nombrosos vocables antics emprats per a referir-se al que avui entenem per *treball* configuren un extens mosaic, com es reflecteix en la taula següent.

Taula 1. Polisèmia del llenguatge laboral

Llengua	Significats
Grec clàssic	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ponos</i>. Activitat dura, penosa, necessària, imposada, esgotadora, maleïda, càstig, combat, dolor físic o moral.</li> <li>• <i>Banausis</i>. Tasca manual, mecànica, humanament <i>degradant</i>.</li> <li>• <i>Poiesis</i>. Producció.</li> <li>• <i>Tecne</i>. Fabricació artística o artesanal.</li> <li>• <i>Ergo</i>. Energia, força, realització profitosa, acte i resultat de conrear.</li> </ul>

### Lectures complementàries

F. Mateos, M. Otegui i I. Arizabalaga (1977). *Diccionario español de la lengua china*. Madrid: Espasa Calpe.

Llengua	Significats	Altres vocables
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.  <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>	<p>En italià modern es parla de <i>travagliare</i> per a referir-se a l'esforç i al dolor del preparat, reservant-se el terme <i>lavoro</i> per a designar l'activitat laboral pròpiament dita. El grec modern tampoc no recorre a l'arcaic <i>tripassalon</i> sinó al vocable <i>doulia</i> per a parlar del treball (en grec antic, <i>doulos</i> significa esclau i <i>douleia</i> es refereix a esclavatge).</p>
Xinès	<p><b>Lao</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fatiga, pena.</li> <li>Treball, feina, tasca</li> <li>Molestar, incomodar, fatiguar</li> <li>Debilitat, esgotament</li> <li>Mèrit, servei important</li> </ul> <p><b>Tung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Moure's</li> <li>Fer</li> <li>Començar</li> </ul> <p><b>T'ung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sofrir, sentir dolor</li> <li>Sofriment, tristesa, aflicció</li> </ul> <p><b>Lao Tung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Treballar</li> <li>Treball</li> </ul>	

### Etimologia de treball

Els diccionaris etimològics donen una idea de la complexa herència sociocultural que arrossega el vocable **treball** (*travail, trabajo, trabalho*, etc.): com que deriva 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 molt especial el que comporta de font de valor, utilitat, riquesa, dignitat, sentit i identitat, i també de factor de desenvolupament social, organitzatiu, familiar i personal.

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

## 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, estan mediatitzades per la manera com la societat, per mitjà 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.

Davant d'aquest panorama, Jaccard (1960, p. 23) sosté que, "según los lugares, los tiempos y las circunstancias, el trabajo ha sido honrado o despreciado, pero casi siempre amado y odiado al mismo tiempo". La taula següent dóna una idea d'aquesta diversitat d'enfocaments.

Taula 2. Indicadors textuais de la diversitat cultural en la valoració del treball

Valoració	II-lustració textual
<b>Negativa</b> <b>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 aquellos 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) (1)</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." (Krisis, 1999) (2)</li> </ul>
<b>Neutra</b> <b>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 cura del bestiar i la pràctica del comerç." (Bhagavad-Gita, del Mahabarata, primer mil·lenni aC). (3)</li> <li>"Qui no treballa no fa l'amor." (Adriano Celentano). (4)</li> <li>"Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball." (Constitució espanyola, art. 35)</li> </ul>

(1) M. J. Ciceró (106-43 aC). Los Oficios (p. 79). Madrid: Espasa Calpe, 1968.

(2) Grup Krisis (1999). Manifiesto contra el trabajo (p. 31). Barcelona: Virus, 2002.

(3) Bhagavad-Gita (del Mahabharata) (primer mil·lenni aC). The song celestial (cap. 18). London: Routledge & Kegan Paul, 1972.

(4) Vell cantant de rock mediterrani.

(5) Sentència atribuïda al profeta Mahoma, però no continguda a l'Alcorà. Fonts: una dona universitària iraniana i creient segons la tradició xiïta, i un home d'origen magribí, immigrant sense papers, i socialitzat religiosament en un mitjà sunnita (Barcelona, 2001).

(6) Citada per P. Jaccard (1960). Historia social del trabajo (p. 81). Barcelona: Plaza & Janés.

(7) Citada a la Unesco (1968). El derecho a ser hombre (p. 298). Salamanca: Sígueme, 1983.

(8) B. Franklin (1706-1790) publica les seves sentències proverbials en el seu mundialment famós Almanaque del Buen Ricardo (entre el 1732 i el 1757), en els buits que apareixen entre els dies del calendari. Es tracta de consignes orientades genèricament a facilitar la instrucció del poble (nord-americà) i, més específicament –segons les pròpies paraules de l'autor–, a "inspirar l'amor al treball i a l'economia, com a mitjà d'arribar a la fortuna i, per tant, d'enfortir la virtut." B. Franklin (1964). El libro del hombre de bien. Madrid: Espasa Calpe (sense data de l'edició original).

(9) Prefaci a OIT (1961). El empleo como objetivo del desarrollo económico. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

(10) Comissió Europea (DG-5) (1994). Política Social Europea. Un paso adelante hacia la unión. Libro Blanco (pp. 3 i 7). Luxemburg: OPOCE.

(11) P. Díaz i D. Liceras (1996, 7 de maig). "La creación de empleo y la mejora de la competencia". El País (p. 56).

### Lectura recomanada

P. Jaccard (1960). *Historia social del trabajo*. Barcelona: Plaza & Janés.

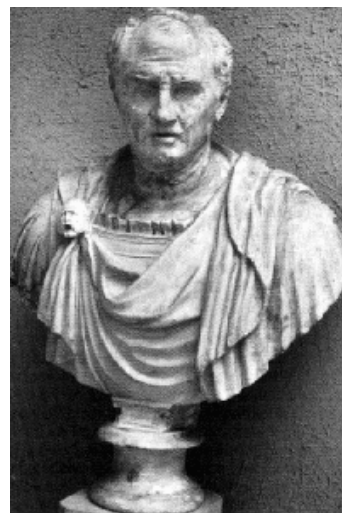


Foto de Ciceró.



Foto de Van Gogh (*la migdiada*).

Valoració	II-lustració textual
<p><b>Positiva</b> La <i>benedicció</i> del treball</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• "I Déu va posar l'home al Jardí de l'Edèn perquè el conreés i el guardés." (Gènesi, 2, 15)</li> <li>• "La suor del treballador és més sagrada que la sang del màrtir." (tradicció oral islàmica). (5)</li> <li>• "La pereza no alimenta al pobre." (sentència popular de la Grècia clàssica). (6)</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). (7)</li> <li>• "El tiempo es oro. El tiempo es dinero.       <ul style="list-style-type: none"> <li>– No dejes para mañana lo que puedas hacer hoy.</li> <li>– La zorra que duerme no caza gallinas.</li> <li>– El hambre no se atreve a entrar en la casa del laborioso.</li> <li>– El trabajo lo vuelve todo fácil.</li> <li>– Dios nada niega al trabajo.</li> <li>– Sin trabajo, no hay beneficio.</li> <li>– Una profesión es una propiedad que rinde honor y provecho."</li> </ul> </li> </ul> <p>(Benjamin Franklin, 1706-1790). (8)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "Una oportunitat de treball productiu no és merament un mitjà per a aconseguir ingressos [...], és un mitjà d'autoestimació, per al desenvolupament de les potencialitats de l'ésser humà i per a assolir un sentiment de participació en els objectius de la societat." (OIT, 1961). (9)</li> <li>• "L'ocupació és la clau [...], i ha de continuar tenint la màxima importància." (Comissió Europea, DGV, 1994). (10)</li> <li>• "Tener empleo no es sólo un trabajo y un salario; es tener un lugar en la sociedad." (Díaz i Licerias –dirigents sindicals–, 1996). (11)</li> </ul>



Foto de B. Franklin.

(1) M. J. Ciceró (106-43 aC). Los Oficios (p. 79). Madrid: Espasa Calpe, 1968.

(2) Grup Krisis (1999). Manifesto contra el trabajo (p. 31). Barcelona: Virus, 2002.

(3) Bhagavad-Gita (del Mahabharata) (primer mil·lenni aC). The song celestial (cap. 18). London: Routledge & Kegan Paul, 1972.

(4) Vell cantant de rock mediterrani.

(5) Sentència atribuïda al profeta Mahoma, però no continguda a l'Alcorà. Fonts: una dona universitària iraniana i creient segons la tradició xiïta, i un home d'origen magribí, immigrant sense papers, i socialitzat religiosament en un mitjà sunnita (Barcelona, 2001).

(6) Citada per P. Jaccard (1960). Historia social del trabajo (p. 81). Barcelona: Plaza & Janés.

(7) Citada a la Unesco (1968). El derecho a ser hombre (p. 298). Salamanca: Sígueme, 1983.

(8) B. Franklin (1706-1790) publica les seves sentències proverbials en el seu mundialment famós Almanaque del Buen Ricardo (entre el 1732 i el 1757), en els buits que apareixen entre els dies del calendari. Es tracta de consignes orientades genèricament a facilitar la instrucció del poble (nord-americà) i, més específicament –segons les pròpies paraules de l'autor–, a "inspirar l'amor al treball i a l'economia, com a mitjà d'arribar a la fortuna i, per tant, d'enfortir la virtut." B. Franklin (1964). El libro del hombre de bien. Madrid: Espasa Calpe (sense data de l'edició original).

(9) Prefaci a OIT (1961). El empleo como objetivo del desarrollo económico. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

(10) Comissió Europea (DG-5) (1994). Política Social Europea. Un paso adelante hacia la unión. Libro Blanco (pp. 3 i 7). Luxemburg: OPOCE.

(11) P. Díaz i D. Licerias (1996, 7 de maig). "La creación de empleo y la mejora de la competencia". El País (p. 56).

Els canvis observables quant a la valoració del treball són comparables als produïts en les condicions materials, tècniques i socials de treball. La perspectiva que caracteritza el món antic (preindustrial i precapitalista en general) proporciona una visió del treball que oscil·la principalment entre el centre d'aquest continu bipolar (representació del treball com a component del *principi de la realitat* humana, com una mera funció *instrumental* al servei de la supervivència material) i el pol negatiu (es percep com a maledicció, càstig, jou, estigma, esforç i penalitat). La que predomina en la modernitat industrial és precisament la contrària: la que s'estén entre aquest centre del *continu* i el pol positiu –l'economia en general com a eix vertebrador i organitzador de la vida individual, social, política i cultural; l'activitat laboral com a missió, vocació, camí, font de satisfacció i de realització.

### 3. La centralització social, cultural i personal de l'ocupació

"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."

A. Gorz (1991, 25 i ss.)

#### 3.1. Salt del que és antic al que és modern

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 d'aquest 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 següent podem observar alguns aspectes il·lustratius d'aquest procés de canvi:

Taula 3. Metamorfosi de la valoració dominant del treball a Occident

Aspecte comparat	Antiguitat	Modernitat
<b>Ideal aspirat</b>	<i>Sjolé... otium...</i> Activitat no laboral desenvolupada lliurement, pel plaer de fer-la, sense buscar res a canvi. Plaer en la contemplació.	<i>Employment, empleo, ocupació...</i> Activitat laboral intercanviada per contrapartides econòmiques monetàries o monetitzades. Benestar a canvi de treballar.
<b>Negació de l'ideal</b>	<i>Asjolía... necotium...</i> Activitat laboral ( <i>ponos, banausía, tripalium...</i> ) imposada per la necessitat, la força o el mercat. Dolor en el treball.	<i>Unemployment, desempleo, desocupació...</i> Inactivitat laboral per exclusió de l'ocupació i privació dels seus avantatges econòmics, socials i psicològics. Malestar per no treballar.
<b>Treballar</b>	Estigma per a la classe treballadora. Impediment per a l'exercici de la ciutadania.	Dret i deure constitucionals. Ciutadania laboral.
<b>Motivació laboral</b>	<b>Extrínseca:</b> necessitat econòmica, imposició política.	<b>Intrínseca:</b> elecció, autoexpressió, autorealització.
<b>Valor treball</b>	Perifèric i secundari. Sociocultura no estructurada pel treball.	Central i principal. Sociocultura estructurada pel treball.
<b>Funció del treball</b>	Supervivència en el camí cap a un paradís extra i postmundà.	Guanyar el cel intramundà del benestar material i social.

(1) Segons A. Vega (1998). *Ramón Llull y el secreto de la vida*. Barcelona: Siruela.

(2) Segons E. Jones (1970). *Vida y obras de Sigmund Freud*. Barcelona: Anagrama.



Aspecte comparat	Antiguitat	Modernitat
Salari	Síntoma d'un estat social i polític de necessitat.	Mode de participació i inserció sociopolítica.
Divisió social	Persones lliures, ocioses, alliberades del treball/persones obligades a treballar per a les altres.	Propietaris/proletaris. Assalariats/aturats.
Secret de la vida	<i>Scientia et amantia</i> (coneixement i amor) Ramon Llull (s. XIII) <sup>1</sup>	<i>Lieben und arbeiten</i> (amor i treball) Sigmund Freud (s. XX) <sup>2</sup>

Com veiem en la taula anterior, el grec clàssic i el llatí indueixen a pensar en l'activitat laboral com la negació del temps lliure, i les tasques productives i mercantils com una negació de l'estat desitjable del lleure, mentre que, al contrari, 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 a això, per a significar la desocupació, la bibliografia científicosocial anglosaxona recorre a termes positius com *employment*, *work*, o *job* acompanyats de partícules lingüístiques de signe negatiu: prefixos (*de*, *un*, etc.), sufixos (*less*, *ness*), adverbis (*out*, *without*, etc.) o substantius (*lack*, *loss*, etc.).

D'aquesta manera, el llenguatge quotidià 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 la seva negació.

D'aquí deriva, d'altra banda, la representació social de la desocupació com a situació sospitosa de peresa i de parasitisme social que tan bé li funciona al neoliberalisme i tants arguments proporciona als seus portaveus més o menys qualificats: si "Déu ajuda a qui s'ajuda" i "qui la segueix l'aconsegueix", llavors l'èxit és un mèrit individual i, per tant, el fracàs laboral i econòmic no pot ser més que un demèrit de la mateixa persona, que exhibeix una subtil combinació de no poder, no saber i no voler treballar. El president Aznar justifica, davant del Congrés dels Diputats, la seva estratègia de reforma del model de subsidi de la desocupació amb una frase a l'altura de les que ha llegat a la posteritat el seu col·lega Bush, Jr. en matèria de política internacional: "Los trabajadores no deben mantener a los que no quieren trabajar".

*El Mundo* (22-05-2002).

"Lo que hoy entendemos por trabajo ha sido, a lo largo de la historia humana, un referente para toda suerte de tabúes y de imperativos morales, así como de prescripciones y proscripciones diversas. 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."

J. M. Blanch (2001). Empleo y desempleo: ¿viejos conceptos en nuevos contextos?. A E. Agulló i A. Ovejero (Coords.), *Trabajo, individuo y sociedad* (pp. 27-48). Madrid: Pirámide.

### 3.2. Vectors ideològics del treballcentrisme

La centralització social i cultural del treball és l'efecte resultant de la interacció de múltiples factors, entre els quals figuren, en el pla ideològic, el protestantisme i el liberalisme. D'una banda, el protestantisme, especialment el calvinista, condemna explícitament l'ociositat com a ocasió de pecat, exalta el treball com a mitjà de prevenir-lo, despenalitzava la riquesa material i els negocis mundans –sempre que no apareguin com a resultat de la cobdícia–, concep (no en la seva versió teològica, sinó pastoral) la prosperitat econòmica com a indicatiu de salvació escatològica i presenta el treball molt menys com a càstig del pecat que com a vocació divina.

D'altra banda, el moviment liberal propugna la llibertat de comerç, la lliure circulació de treballadors i la llibertat d'accés al treball, i contribueix decisivament a la superació dels obstacles heretats de l'*Antic Règim*. Max Weber (1905) observa que entre les doctrines morals protestants del predicador Richard Baxter i la filosofia liberal de Benjamin Franklin hi ha ja una perfecta sintonia respecte al treball com a missió religiosa i a la inactivitat econòmica com a estat moralment indesitjable.

La modernitat capitalista industrial no solament ha construït i constituït el treball (assalariat) com a categoria abstracta, sinó que ha reorganitzat el seu 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 constitueix també una forma de producció de la vida social, política, cultural i psicològica. És en aquest sentit que Weber assenyala la simbiosi de protestantisme neocalvinista i liberalisme socioeconòmic com l'eix fonamental del nou ordre impulsat per l'esperit *del capitalisme* i per la moderna *ètica del treball*. Aquest nou sistema es caracteritza pels següents trets principals:

- La institució del treball com a valor de canvi universal.
- El mercantilisme no solament 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, disciplina i control de la força de treball.
- L'exaltació de l'esforç, la constància i l'ascetisme intramundà.
- La condemna cultural de la peresa i del lleure.
- 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.

#### Lectures recomanades

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

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

L. Boltanski i E. Chiapello (1999). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.

- La benedicció dels diners i la riquesa.

Des d'un punt de vista psicològic, d'entre els principals trets característics de l'anomenada *ètica protestant del treball* destaquen uns alts nivells de necessitat d'èxit, *locus* de control intern, motivació intrínseca, capacitat de renúncia a la gratificació immediata confiant en recompenses futures esperades, individualisme, convencionalisme, autoritarisme, tradicionalisme i preocupació per la seguretat.

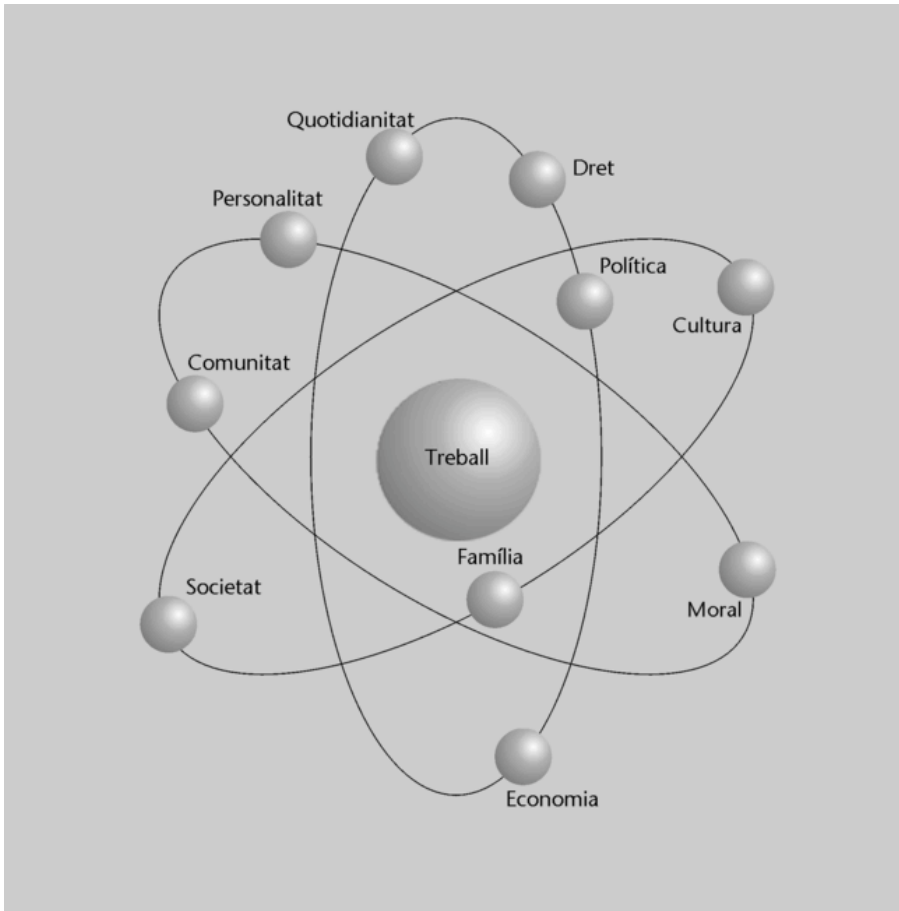
La moderna cosmovisió treballcentrica representa una ruptura radical respecte a l'antiga visió negativa de l'activitat laboral representada per Plató i Aristòtil, per a qui la simple pertinença a la *classe treballadora* comporta l'automàtica exclusió de la ciutadania. El treballcentrisme es converteix en un valor transideològic modern, compartit per tota mena de credos econòmics, polítics o religiosos. Per a Karl Marx (1844), gens sospitós de protestant o de liberal, l'ésser humà es fa a ell mateix en tant que *productor* i la història universal no és cap altra cosa que l'autoproducció humana mitjançant el treball. En aquesta línia, Freud (1930) presenta el treball com un mitjà d'ajustar les tendències naturals als imperatius morals de la cultura i de vincular l'individu a la comunitat i a la mateixa *realitat*. Per a Warr (1987), l'ocupació constitueix una font d'elements bàsics per al benestar psicològic. Un dels dissenyadors de *l'estat del benestar*, 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, al *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.

### **Valor sociocultural del treball**

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, al començament de la dècada dels vuitanta –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, p. 163), sinó que, al contrari, per a la majoria de la gent enquesta, el treball constitueix un valor de primer ordre, la professió el seu més característic senyal d'identitat 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*.

Aquesta centralitat sociocultural del treball apareix emfatitzada en la figura següent:

Figura 1. Centralitat moderna del treball en la vida sociocultural



Font: J. M. Blanch (2003a).

### 3.3. Significat axiològic de treballar

La investigació social posa de manifest que, en les societats econòmicament desenvolupades, les persones ocupades solen experimentar una notable satisfacció pel fet de treballar (*working*), independentment del grau de satisfacció que experimenten amb els seus llocs de treball (*jobs*) concrets (Blanch, 1990). Aquesta satisfacció no deriva, doncs, de la qualitat de les condicions de treball, ni de la qualitat del clima social en l'organització laboral, i revela la importància del que significa per a elles simplement treballar.

Als anys vuitanta del passat segle, a la darrereria de la fase fordista de la modernitat industrial, es fa una important investigació transcultural (MOW, 1987), de disseny transversal, sobre el *significat del treballar* (*meaning of working*). Un equip internacional estudia les respostes que unes quinze mil persones, de vuit països diferents, distribuïdes en tres continents, donen a la pregunta sobre què *significa* per a elles *treballar* (assalariadament).

L'estudi parteix d'una doble premissa:

#### Lectures complementàries

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

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

M. Salanova, F. J. Gracia, i J. M. Peiró (1996). Significado del trabajo y valores laborales. A J. M. Peiró i F. Prieto (Eds.). (1996), *Tratado de Psicología del Trabajo* (Vol. 2). *Aspectos psicosociales del trabajo* (pp. 35-63). Madrid: Síntesis.

a) *Treballar* constitueix una categoria central de l'experiència humana personal i social, una activitat la finalitat de la qual transcendeix àmpliament l'àmbit de l'economia.

b) El *significat del treballar és un constructe multidimensional* integrat pels següents eixos semàntics principals:

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

El constructe *work centrality* constitueix el nucli axiològic del significat que el fet de 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 identificació amb el treball, la implicació amb l'ocupació i l'adopció de l'activitat laboral com a forma principal d'autoexpressió. *L'índex de centralitat del treball* és el resultat combinat de dues mesures:

- **Centralitat relativa**, obtinguda mitjançant la comparació de la importància assignada al treball amb la donada a altres àmbits de la vida quotidiana (família, lleure, religió, comunitat).
- **Centralitat absoluta**, obtinguda per la valoració de la importància del treball en la pròpia vida i mesurada en una escala de set punts.

El de les *normes socials sobre treballar* sintetitza les valoracions que les persones fem entorn del treball. Les principals giren entorn de dos eixos:

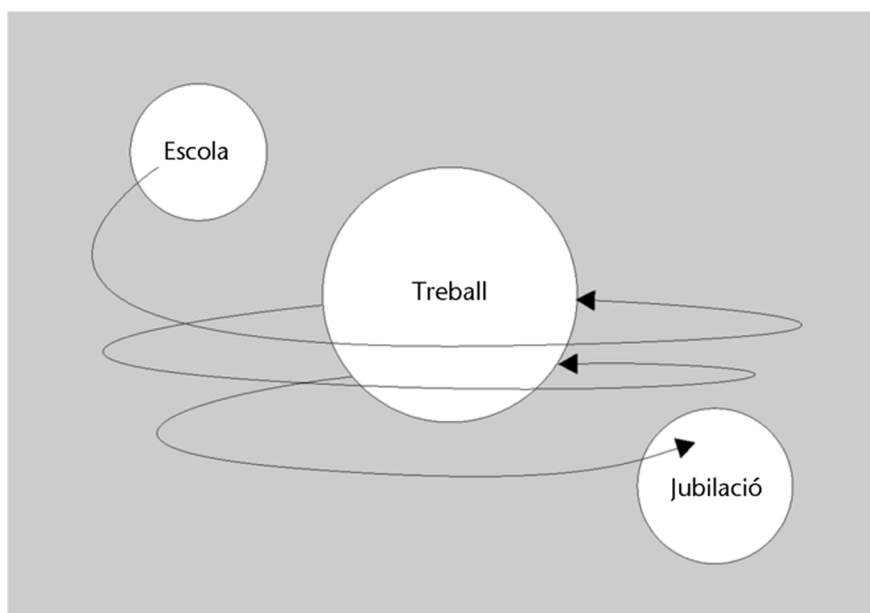
- **Dret al treball** (el que la persona "pot" i "mereix" exigir a la societat i a l'organització en tant que treballadora).
- **Deure de treballar** (obligacions de la persona treballadora respecte a l'organització per a la qual treballa i envers la societat en general).

Els **resultats valorats** inclouen allò que les persones busquen en el treball i per la qual cosa treballen (remuneració, autoexpressió, reconeixement social, contactes interpersonals, etc.); mentre que les **metes laborals preferides** consisteixen en les característiques agradables de l'activitat laboral desenvolupada (autonomia, interès de la tasca, horari, clima social, nivell salarial, oportunitats d'aprenentatge o de promoció, etc.).

De la voluminosa informació aportada per l'estudi destaca la conclusió general sobre l'elevada **centralitat del treball** en totes les categories d'edat, sexe i país, en el marc d'una considerable variabilitat en els nivells interindividual, internacional i interprofessional, i l'**alta importància dels drets laborals** per a l'àmplia mostra enquestada, que també reconeix la dels corresponents *deures*. Entre les característiques preferides d'un treball, figuren l'interès de la tasca, la bona paga, l'autonomia, el clima laboral, la seguretat i higiene, l'adequació del lloc a les habilitats i competències personals, les oportunitats d'aprenentatge, la varietat, l'horari, l'entorn físic i les perspectives de promoció.

La **figura següent** il·lustra respectivament la centralitat del treball en el cicle vital de les persones en la modernitat industrial.

Figura 2. Centralitat del treball en el cicle vital de les persones modernes



Font: J. M. Blanch (2003a), que l'adapta de D. Riverin-Simard (1990). Adult vocational trajectory. *The Career Development Quarterly*, 39(2), 129-142 (p. 131).

## 4. El treball, un valor en metamorfosi

Canvia el món econòmic i sociolaboral i canvien els valors laborals. Aquests canvien perquè canvia aquell, i aquell canvia perquè canvien aquests. El segle XIX va ser escenari d'un intens debat sociològic sobre la determinació recíproca d'economia i ideologia. Sense ànim de revifar-lo, donem per sabut el profund procés de transformació del món del treball de la mà de factors externs (com la globalització econòmica i la innovació tecnològica) i interns (com la flexibilització i la reenginyeria de processos organitzatius), per la qual cosa procedim directament a l'anàlisi dels canvis en la valoració del treball.

La modernitat industrial, i especialment la seva culminació en el fordisme, va instituir el treball com a categoria central de l'experiència humana, com a eix vertebrador de l'ordre social i com a nucli de la identitat personal. Va fer-ne un valor gairebé final; això és, una institució fonamental de la vida en societat i la forma principal d'autoafirmació individual.

L'infocapitalisme tendeix a restituir-li el seu caràcter original de valor merament instrumental, de mitjà de subsistència econòmica i social.

Com a valor final, el treball ha arribat a constituir una manera de ser, d'estar i de viure. Com a valor instrumental no representa més que una forma d'obtenció dels diners necessaris per a l'accés al consum, instituït com a meta sociocultural i com a forma superior de vida.

### Metàfora de Milan Kundera

Aplicant la coneguda metàfora de Milan Kundera, el treball fordista (estable, estàndard, formal, etc.) ha complert una funció anàloga a la de l'antic "camí"; això és, una via digna de caminar-hi, viure-hi i gaudir-ne per si mateixa, independentment del temps i esforç que calgui invertir caminant per arribar al punt de destinació. Al contrari, el treball flexible del nou capitalisme (toyotista, "just a temps", desregulat, precari, etc.) tendeix a assemblar-se més aviat a una "autopista", itinerari molt més valuós com més eficientment permet accedir al punt final del trajecte. En definitiva, un escenari efímer, apreciat en la mesura que resulta curt, recte, pla i econòmic.

Es tracta d'un canvi de tendència dominant, d'un desplaçament de la càrrega semàntica del "treballar". Aquest procés no és "natural" ni universal, sinó sociocultural i contextual. Els treballs "fordista" i "toyotista" representen "tipus ideals" que remetent a models característics d'uns llocs i uns temps. El primer d'aquests domina en les societats industrials de la segona meitat del segle XX i el segon competeix amb aquell per convertir-se en la norma del XXI. Tanmateix, cada entorn sociohistòric té el seu segell característic en forma d'una determinada combinació d'elements instrumentals i finals: en ple apogeu del fordisme, treballar representa un valor gairebé final per al col·lectiu de persones que gaudeixen d'una "bona ocupació" que els aporta els efectes desitjats en les do-

sis adequades; però no és més que un valor instrumental per als qui treballen en condicions materials o socials que jutgen insatisfactòries. L'infocapitalisme flexible i global és un escenari de l'experiència de "bones ocupacions" i del desenvolupament de "carreres" excel·lents per a persones que poden viure el seu treball com un valor final; però són sobretot la matriu on es gesta cada vegada més ocupació precària, treball "escombraria" i, en definitiva, subocupació, que compleixen la funció instrumental de simple mitjà d'obtenció dels diners que possibiliten el consum.

La vella identitat de la persona treballadora-productora cedeix protagonisme a la de la persona treballadora-consumidora, que treballa ja no tant per a "ser" com per a "tenir", per la qual cosa l'ocupació va reduint la seva funció a la de mitjà de "guanyar per a gastar". Paral·lelament, s'està reconfigurant tot el sistema de necessitats, motivacions, significats, emocions i sentiments des d'una base "treballista" cap a una altra de signe "consumista".

En resum, en el llindar del segle XXI, el treball continua ocupant un espai important en la vida de les persones, si bé abunden els indicis de canvis axiològics en aquest àmbit de l'experiència humana. D'aquestes transformacions donen compte estudis de signe tant empírics com teòrics, que tracten al seu torn no solament de canvis quant al *valor treball*, sinó també pel que fa a valors que entren en escena en l'àmbit laboral.

Els models empírics descriuen tendències manifestades en respostes a enquestes de valors, actituds, opinions i interessos, i parlen de transició de *vells a nous* valors. Els teòrics es basen en l'observació de processos bàsics de canvi i en la reflexió sobre aquests. Tracten de les implicacions de l'infocapitalisme flexible i global, entre les quals destaquen el marc d'incertesa i inseguretat, i en definitiva, de *risc* que comporta.

#### **4.1. Aportacions empíriques**

Salanova, Gracia i Peiró (1996) s'apunten a les tesis del "canvi dels valors tradicionals de la societat industrialitzada, entre els quals predominen els econòmics i els de seguretat, cap a altres de postmaterialistes o postindustrials, amb una preocupació més gran per la qualitat de vida" (p. 21). Anteriorment, l'estudi transcultural MOW (*Meaning of Working*, 1987) havia detectat una evolució des de certa concepció predominant del treball en termes *d'obligació* o *deure*, cap a una representació com a *dret*. En una direcció similar –de canvis més o menys significatius quant al *valor treball* i als valors laborals– apunten les dades de l'aplicació espanyola de la macroenquesta sobre *els valors dels europeus* que ha anat desenvolupant des de fa deu anys (inici dels vuitanta, dels noranta i de 2000) l'*European Values Study* (Andrés Orizo, 1983, 1991a, 1995, 1996; Elzo i Andrés Orizo, 2000), i també els de l'extensió de la mateixa enquesta a la població catalana (Andrés Orizo, 1991b; Andrés Orizo i Roqué, 2001) i a la joventut catalana (A. Estradé et al., 2002).



També García-Montalvo, Peiró i Soro (2003), en una investigació realitzada des de l'Observatori de la Inserció Laboral dels Joves, reiteren la impressió que entre la joventut valenciana, madrilenya i barcelonina hi ha una lleugera tendència a la disminució de la centralitat absoluta i relativa del treball, matisada per dues observacions gens irrellevants:

- a) tant els aspectes "extrínsecs" com els "intrínsecs" i els "socials" del treball mereixen una alta valoració, i
- b) els valors i actituds cap al treball estan mediatitzats per variables com la franja d'edat, nivell d'estudis, experiència laboral, tipus de contracte, etc.

#### 4.1.1. El postmaterialisme emergent

Un dels màxims impulsors i dinamitzadors dels estudis contemporanis sobre el canvi de valors és Rom Inglehart (1977, 1990, 1997; Abramson i Inglehart, 1995). El seu primer estudi sobre "la revolució silenciosa" (Inglehart, 1977) estableix la tesi sobre un canvi en les prioritats axiològiques de les societats occidentals des de l'hegemonia dels valors *moderns* de signe *materialista* (entre els quals destaquen diners, nivell de vida, ordre, seguretat, confort, creixement econòmic, estabilitat en l'ocupació, etc.) cap a altres de signe *post* (modern i materialista), entre els quals figuren els referents a qualitat de vida, creixement personal, autoexpressió, participació, llibertat, ecologia, etc.

El punt de partida d'aquest macroprocés entrevist pel politòleg nord-americà no pot ser altre que la societat fordista-keynesiana, culminació de la modernitat industrial, sistema que comporta desenvolupament econòmic i burocratització política, impulsat sobretot pel motiu (valor) d'èxit (èxit individual) i de lucre (benefici econòmic) i canalitzat per valors i normes morals relacionats amb el sentit del deure, el respecte a l'autoritat, l'adaptació a l'ordre, el sentit de la disciplina, la fidelitat als compromisos contrets, la lògica de la puntualitat, etc.

Aquesta tesi serveix de marc de referència més o menys explícit de les nombroses sèries d'estudis internacionals sobre valors que s'han anat publicant periòdicament a nombrosos països (una vintena a l'inici de la dècada dels vuitanta, més del doble en el de la següent i un centenar en el 2001). Les dades de sèries temporals permeten analitzar els *canvis* en valors i actituds socials, entre els quals destaquen els referents al treball.

La postmodernitat postmaterialista no comporta, segons Inglehart, la liquidació de la rellevància dels diners, la riquesa o la seguretat en l'ocupació, sinó més aviat el declivi del "benefici marginal del desenvolupament econòmic" (tant en el pla individual com social), i també de l'èmfasi en el *sentit del deure* i l'apogeu en la vida quotidiana i el món laboral de factors com *l'autoexpressió, l'estil de*

#### Lectures complementàries

**R. Inglehart** (1977). *The silent revolution: changing values and political styles among Western publics*. Princeton: Princeton University Press.

**R. Inglehart** (1990). *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*. Madrid: Siglo XXI, 1991.

**R. Inglehart** (1997). *Modernization and Postmodernization*. Princeton: Princeton University Press.

**R. Inglehart, M. Basáñez, i A. Moreno** (1998). *Human Values and Beliefs*. Ann Arbor: University of Michigan Press.

**P. R. Abramson i R. Inglehart** (1995). *Value Change in Global Perspective*. Ann Arbor: The University of Michigan Press.

**J. Díez i R. Inglehart** (1994). *Tendencias mundiales de cambio en los valores sociales y políticos*. Madrid: Fundesco.

*vida*, la qualitat de les relacions interpersonals, la defensa dels *drets individuals* i la recerca del *benestar subjectiu* que, segons el parer de l'autor, apareixen cada vegada més independents del poder adquisitiu.

El model d'Inglehart recorda la "jerarquia de necessitats" de Maslow (1962) per a qui, en la base de la "piràmide" motivacional, figuren els motius i valors més naturals i universals, relacionats amb la supervivència biològica (material), i en la seva cúspide, les "metanecessitats" espirituals relacionades amb l'"ésser" (valors autorealització, autoexpressió, etc.). Aquest salt des de la preocupació dominant per les necessitats *materials* (característica de *contextos d'escassetat*, com observa Inglehart), cap a les d'ordre "superior" en la terminologia de Maslow, és el que s'estaria realitzant en l'actual procés històric de transició entre mil·lennis.

#### 4.1.2. La complexitat del canvi

Les "dades empíriques" són allà, potser confirmant en algun grau i en cert sentit els postulats d'Inglehart, si bé, com observen Salanova, Gracia i Peiró (1976, p. 62), "la investigació empírica no presenta resultados congruentes", ja que es prestan a múltiples lectures, en part alternatives i en part complementàries.

D'entrada, es pot afirmar que els models de canvi basats en estudis macroestadístics descriuen cert nivell manifest dels processos socials i psicològics, però que aquest valor descriptiu de les dades aportades no garanteix un coneixement del rerefons del canvi axiològic. Així, algunes crítiques d'aquell model suggereixen que del que tracta no és pròpiament de canvi de *valors* (profunds i estables), sinó més aviat *d'actituds* (més superficials i inestables).

Des d'un altre punt de vista, podem dubtar que el que descriuen aquests models empírics indiqui un canvi qualitatiu del sistema de valors pels quals es regeix la vida de la major part de les persones, grups i societats del món occidentalitzat. També es podria tractar de simples reajustaments funcionals per tal d'aconseguir una continuïtat del sistema treballcentric. Potser la transició consisteix simplement en un desplaçament des del valor "treball dur", mitjançant l'ascetisme i la disciplina, cap al "treball gratificant" mitjançant l'hedonisme i la creativitat. Res d'això no rebaixaria la importància concedida al treball, ni el rerefons d'economicisme i de treballisme que caracteritza l'escenari del nou capitalisme informacional, flexible i global, en el qual les persones són permanentment incitades a realitzar-se no tant en la *producció* com en el *consum*, el qual, paradoxalment, les motiva a "treballar més per gastar més" i reforça així el *valor instrumental* del mateix treball.

Quan Inglehart elabora el seu model de canvi, el món desenvolupat acaba d'entrar en una crisi econòmica i laboral, però la memòria recent de més de dues dècades de prosperitat sostinguda impedeix pensar adequadament en el canvi (regressiu) de valors que es pot produir en un procés llarg i crònic de crisi estructural de l'economia, del mercat de treball i del sistema fordista de

producció i consum de masses. Una dinàmica que desemboca en l'era de la flexibilització organitzacional toyotista, del *downsizing*, de la subcontractació, de la subocupació, del subsalari, de la desregulació i la individualització de les relacions laborals, de la intensificació del treball, del *management by stress* i de la recerca compulsiva de l'*excel·lència* organitzativa per la via de la liquidació massiva de llocs de treball (convertits en *llasts financers* que resten *competitivitat*), edulcorada mitjançant la retòrica de la *qualitat de vida laboral* promesa al nucli dur del personal emprat. Sembla més fàcil valorar prioritàriament l'autoexpressió en el treball quan es dona per descomptada una ocupació estable, en una organització estable que garanteix un salari estable, que quan no se sap si es disposarà d'una ocupació, ni on, ni quan, ni en quines altres condicions i circumstàncies.

Referent a això, resulta significatiu que un estudi prospectiu publicat poc després de "The Silent Revolution" preveia –com Inglehart– una significativa caiguda de la preocupació de la població treballadora (nord-americana) per aspectes com la remuneració econòmica i l'estabilitat en l'ocupació (Kerr i Rosow, 1979).

#### **Materialisme de la joventut catalana**

Tanmateix, quatre lustres més tard, la joventut catalana expressa el seu "materialisme" quan respon a l'enquesta europea de valors de 2000 assenyalant com a "aspectes més valorats en relació amb l'ocupació", en primer lloc, els "bons ingressos" (87% dels enquestats) i, en segon, la "seguretat en l'ocupació" (68%). En aquest mateix informe es deixa constància que, si bé sembla observar-se una tendència evolutiva en línia "decreixent" quant a la valoració relativa del treball en comparació amb altres valors, "treballar" continua essent considerat en termes absoluts com "molt" o "bastant" important per al 89% de la joventut enquestada. Així mateix, el 79,8% afirma que "és necessari tenir una feina per a desenvolupar les capacitats personals". Per a rematar les "troballes", l'estudi conclou que "les valoracions que fan els joves respecte al món laboral no difereixen radicalment de la valoració que en fan els adults" (Salvadó, 2002, pp. 70-73).

La importància donada al component salarial sembla reflectir, més que l'ingrés al *postmaterialisme*, la tornada al *materialisme* pur i dur, com correspon al que Rifkin (2000) denomina *l'era de l'accés*, en la qual gairebé tot allò que està socialment valorat constitueix una *mercaderia* només *consumible* amb el *peatge* previ, que pot ser finançada gràcies als ingressos salarials.

També es pot explicar una relativa disminució del *valor treball* atenent a la creixent dificultat, tensió, precarietat i inestabilitat de molts dels *treballs disponibles*, davant dels quals no resulta fàcil per a un nombre creixent de persones construir les seves identitats, ni forjar els seus projectes personals.

Quant al presumpte *canvi generacional* de valors referents al treball, pot ser que darrere d'aquest fenomen s'amagui un allargament de l'adolescència en una època en què no resulta fàcil la inserció laboral en llocs de qualitat. Els adolescents de totes les generacions han estat sempre més *postmaterialistes* que els *materialistes* dels seus pares, fet que no impedeix que, amb els anys, cada generació de nous adults abraçi valors com els diners i la seguretat.

#### **Lectura complementària**

A. Salvadó (2002). Joves i treball: valors de seguretat o valors de risc? A A. Estradé, L. Flaquer, J. Font, J. Padilla, A. Salvadó, M. A. Roque i F. Torralba (2002). *Joves i valors. Els joves catalans a l'Enquesta Europea de Valors* (pp. 69-85). Barcelona: Generalitat de Catalunya, Secretaria General de Joventut.

El mateix podríem pensar a propòsit dels *canvis* constatats per tota mena d'estudis empírics en els *valors organitzatius*. Ningú no posa en dubte que venim d'un model d'organització *rígida*, característica de l'era taylorista-fordista i de la producció en massa, cap a un altre model *flexible*, dels temps postmoderns del toyotisme, la reenginyeria de processos, la *lean production* i l'*empresa xarxa*.

De la mateixa manera que les metamorfosis detectades per les enquestes de valors no sembla que representin necessàriament una minimització del valor treball en si, sinó més aviat un reajustament de la importància de valors associats d'aquest, els canvis en les formes, en les retòriques i en les estratègies organitzatives tampoc no han de significar necessàriament un canvi en els valors organitzatius profunds i finals. Les organitzacions empresarials, i fins i tot els mateixos serveis públics, es regeixen avui més que mai pels valors de l'eficàcia i l'eficiència, per la lògica de la productivitat, la competitivitat i la rendibilitat i per l'enfocament *mínimax*, orientat –al segle XXI com al XIX– a minimitzar els costos (salarials) i a maximitzar els beneficis (econòmics, en el cas del capital, socials en el de l'empresa pública de serveis, com una universitat o un hospital general).

A més, les enquestes de valors recullen més el que la gent "diu" (cosa que probablement es reflecteix no solament el que pensen, sinó també el que cada persona enquestada jutja com a políticament correcte i socialment desitjable) que el que fa (s'aferra als ingressos, als diners, a l'estabilitat en l'ocupació i a les hores extra).

Aquesta aparent paradoxa entre el que es declara i el que es fa no és exclusiva de les enquestes de valors, sinó que ve a ser comuna als més diversos tipus d'estudis empírics. Vegem-ne només dos exemples que guarden una relació tangencial amb els canvis relatius a la valoració del treball:

### Exemple

- En el seu conegut estudi sobre *The Overworked American*, Schor (1992) es fa ressò que l'*americà mitjà* es declara cada vegada més *hedonista*, alhora que es comporta amb un ascetisme creixent. Fet que es posa de manifest quan manifesta verbalment la seva preferència per treballar menys, mentre es presta a treballar cada vegada més hores i cada vegada més lluny de casa, tot això per menys diners. Una clau explicativa d'aquesta aparent contradicció pot raure en l'estancament i, fins i tot, disminució del salari mitjà als Estats Units, alhora que la pressió del consum compulsiu augmenta sense parar. Una altra variable explicativa complementària pot consistir en la revaluació del salari com a valor instrumental de primer ordre per a l'adquisició, possessió, ús i consum de béns i serveis considerats "necessaris".
- En un seguiment longitudinal de dades d'*eurobaròmetres*, Wilcox (1991) detecta una altra paradoxa segons l'opinió pública europea reflectida en aquests estudis periòdics de valors i actituds: la ciutadania enquestada es declara al mateix temps progressista i conservadora respecte al valor polític de la igualtat social quant a gènere, ja que es manifesta favorable a la incorporació de la dona europea a la vida pública i laboral (treball assalariat) i, al mateix temps, mostra una resistència igualment forta al fet que la mateixa dona abdiqui dels seus tradicionals rols de gènere referents a la vida privada i a les tasques domèstiques (treball no assalariat).

### Canvi de retòriques

Certament, s'ha observat un innegable "canvi" en les retòriques: de la disciplina a l'autonomia, de la repetitivitat a la creativitat, de la monovalència a la polivalència, de la mà d'obra als recursos humans, de la força de treball a les competències, de l'estandardització a l'autogestió, de l'ètica del treball a la cultura d'empresa, de la carrera al projecte, de l'autoritat al liderat, de l'ordre a l'excel·lència, etc.

El que es desprèn de les enquestes de valors és que alguna cosa es mou quant al valor treball i als valors laborals. Tanmateix, falta perspectiva històrica per a calibrar amb precisió si el que es mou són les aigües superficials o els corrents subterranis d'aquest valor. Abunden els indicis d'un increment de components postmaterialistes sense que això comporti un declivi apreciable dels materialistes.

Els estudis empírics convencionals sobre valors (amb excepcions notables i significatives) manifesten limitacions que han estat objecte de nombroses crítiques. Entre aquestes, destaquen la relativa indefinició abstracta del *valor* en general o dels *valors* concrets estudiats. En molts d'aquests estudis, se sol donar per descomptat que els valors consisteixen en *allò* que mesuren les "enquestes de valors". En no pocs casos, les incongruències entre *dades* de diverses enquestes són imputables al fet que els qüestionaris emprats en aquestes, tot i referir-se retòricament a "valors" determinats designats amb termes similars, tracten sobre fenòmens i processos diferents. Algunes crítiques apunten directament a la inadequació de la tècnica d'enquesta per a l'estudi dels valors.

Tampoc no solen mostrar excessos de precisió en l'operacionalització de les variables considerades, ni en la distinció entre el que consideren com a pròpiament *valors* i altres constructes com actituds, creences, ideals, interessos, necessitats, motivacions, normes subjectives, criteris morals, aspiracions o opinions.

És per això que les dades descriptives dels estudis estadístics han de ser complementades amb la perspectiva teòrica d'un altre tipus d'estudis.

## 4.2. Perspectives teòriques

Des de la reflexió teòrica es posa èmfasi, de manera general, en la característica "post" de l'actual transició entre mil·lennis, que en el terreny epistemològic es plantegen en termes de "postmodernitat", en el marc de la qual s'inscriuen canvis axiològics com el del biaix "postmaterialista". Atenent a les transformacions actuals del context socioeconòmic, polític i tecnològic, s'analitzen els factors estructurals del canvi en la valoració del treball.

### **Etiquetes per caracteritzar el nou entorn**

Són múltiples les etiquetes proposades a l'hora de caracteritzar aquest nou entorn, que en termes generals és considerat l'efecte combinat de la interacció del procés d'innovació tecnològica (TIC, digitalització, internetització, etc.), geoestratègic i politicoeconòmic (globalització), organitzatiu (flexibilització), ideològic (neoliberalització) i sociolaboral (precarització de les condicions contractuales, individualització de les relacions laborals, instauració de la subocupació com a "solució" dels "problemes empresarials" que comporta la tradicional "rigidesa" dels contractes d'ocupació estable fordista i funcionaris, i també com a suposat "mal menor" social i polític davant del fantasma de la desocupació, etc.).

Estudiarem el tema en una espiral d'aproximacions successives, fent en primer lloc una breu aproximació filosòfica al procés (*postmodernització*), que ens servirà de base per a aprofundir en un model sociològic de l'entorn laboral resultant, el de *la societat del risc* laboral, del qual extraurem algunes implicacions polítiques i psicosocials del canvi de l'entorn i dels valors laborals.

#### 4.2.1. El valor del treball postmodern

La *cultura del treball* neix de la matriu de la *modernitat*, que constitueix un paradigma (una manera de pensar el món), un projecte (una manera de dissenyar-ne el funcionament), una promesa (una manera de comprometre's amb un projecte ideal –axiològic– de món) i un paradís (una manera de viure aquest món).

Entre els mites fundacionals d'aquesta cosmovisió figuren la raó (font de certesa sobre la *realitat*) i el treball, font de seguretat *real*. El presumpte escenari del metarelat modern és un món físic i social que funciona com un *cosmos* (ordenat, coherent, integrat i dotat d'una lògica autònoma que la ciència descobreix i la tècnica domina), la *realitat* és tan sòlida, dura i estable com conèixer-la; la història és un procés lineal, evolutiu i progressiu, el futur és relativament previsible, prevenible, planificable i controlable, l'existència individual i col·lectiva és significativa.

La modernitat és l'emocionant empresa de la recerca de la certesa i de la conquesta de la seguretat. El valor treball forma part del "paradigma heretat" i, en definitiva, de l'"agenda oculta de la modernitat" (Toulmin, 1990).

#### Lectura complementària

S. Toulmin (1990). *Cosmópolis. El trasfondo de la modernidad*. Barcelona: Península, 2001.

Tanmateix, davant de l'horitzó *postmodern*, el món apareix més caòtic, la realitat més fluida, fràgil i inestable, la història més complexa, el futur més imprevisible i incontrolable i l'existència més desconcertant, a la vista que ni la raó no proporciona certesa ni el treball, seguretat.

El contrast entre ambdós contextos és d'allò més intens: la culminació del *valor treball* s'esdevé en la modernitat industrial fordista, en què un bon currículum garanteix una bona ocupació en una bona empresa i una bona carrera. Aquesta "realitat", en l'economia de la certesa i de la seguretat, ha arribat a tenir la solidesa d'un lingot d'or. N'hi ha hagut prou amb uns quants lustres perquè es trenqués la gerra del conte de la lletera: en l'infocapitalisme flexible i global, la combinació bon currículum-bona feina-bona empresa-bona carrera pot ser tan efímera com una bombolla de sabó davant d'un corrent d'aire.

Doncs bé, en l'economia de la incertesa i de la inseguretat, els acomiadaments laborals, igual que qualsevol modalitat denigrant de flexibilització laboral, es poden produir en temps d'expansió, en empreses amb una alta taxa de beneficis i poden afectar el personal més educat, competent, eficaç i eficient, disciplinat, fidel i compromès de la plantilla.

"Cuantas más relaciones laborales se 'desregularizan' y 'flexibilizan', más rápidamente se transforma la sociedad laboral en una sociedad de riesgo."

U. Beck (1999, p. 11)

Ha esclatat la crisi d'un cosmos laboral vertebrat per uns mites en procés accelerat de quedar obsolets: ni el creixement econòmic, ni el diàleg social, ni l'augment sostingut de la productivitat, de la competitivitat, del desenvolupament dels recursos humans i dels beneficis econòmics organitzatius són per si mateixos prou garanties de llocs i condicions de treball estables i sostenibles. No són més que condicions necessàries i circumstàncies que faciliten aquests efectes. Res més.

La ruptura de vells esquemes lineals que permetien plans de carrera i projectes de vida genera perplexitat i desconcert en el món del treball, "identitats fragmentades" en els empleats flexibles (Mingione, 1991), "morts vivents" entre els exempleats que ja no es poden tornar a ocupar (New York Times, 1996) i "corrosió del caràcter" en aquells empleats que tenen èxit en el nou capitalisme (Sennet, 1998).

En aquest marc, alguna cosa canvia en la lògica, el sentit i el valor tradicionals del treball.

#### 4.2.2. La societat del risc laboral

Beck caracteritza la societat del risc com l'escenari de projectes individuals i col·lectius en un rerefons d'incerteses i inseguretats. Per a ell, "règimen de riesgo significa que, en principio, todo es posible y nada ni nadie es previsible ni controlable" (Beck, 1999, p. 85).

Concebut el risc com un estadi intermedi entre la seguretat i la destrucció, l'avaluació del risc és una pràctica relacionada amb l'intent racional de previsió i control de les conseqüències futures de l'acció humana. El constructe "societat del risc global" remet a perills produïts per la civilització que no poden delimitar-se ni socialment, ni de manera espacial, ni temporalment.

#### Lectures recomanades

E. Mingione (1991). *Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado*. Madrid: MTSS, 1993.

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

R. Sennet (1998). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama, 2000.

#### Lectures recomanades

U. Beck (1992). *La Sociedad del Riesgo: hacia una nueva Modernidad*. Barcelona: Paidós, 1998.

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

U. Beck (2002). *La Sociedad del Riesgo Global*. Madrid: Siglo XXI.

Els perills que van sotjar les "societats del risc" modernes apareixien com de caràcter *natural*, *accidental*, *conjuntural*, d'àmbit *local* i de naturalesa relativament calculable i gestionable; i per aquests motius no suposaven una seriosa amenaça al sistema establert de *certesa* i de *seguretat*. Segons Beck, la "segona modernitat" comporta la "societat del risc", en la qual domina la certesa de la incertesa i la seguretat de la inseguretat, davant de l'experiència (prova) que el risc té caràcter social, normal, estructural, global i que resulta difícil de manejar en la teoria i en la pràctica.

Pel que fa al panorama sociolaboral, aquest sociòleg alemany ha suggerit la metàfora de la *feminització*, i ha desenvolupat especialment la de la *brasilització* com a model de futur.

Quant a la primera d'aquestes metàfores, Beck esbossa el model d'una transició el punt de partida de la qual rau en un sistema d'ocupació típicament *masculí*, basat en un únic treball assalariat, que es fa en l'espai de la fàbrica o de l'oficina, amb contracte i salari perfectament definits, amb condicions laborals determinades, que representa una ocupació estable, invariable i inflexible que cobreix les necessitats bàsiques de la família moderna occidental. El punt d'arribada tendeix a encarnar una modalitat tradicionalment *femenina* de treball, caracteritzada per l'acompliment de múltiples ocupacions laborals a temps parcials, retribuïda o no, fora i dins de la llar, amb contracte laboral o de caràcter voluntari, habitualment inestable, variable i flexible.

Quan es refereix a la societat del risc laboral en termes de *brasilització d'Occident*, parla d'un model de desenvolupament que representa un patró negatiu d'evolució històrica, una espècie de model europeu de societat del treball i del benestar que s'ha tornat del revés.

El punt de referència inicial del model és una societat europea de plena ocupació, socialment integrada, cohesionada, formalitzada i legalitzada, que s'autoconcep i autopresenta com a model universal de desenvolupament econòmic, social i polític.

La *brasilització* representa la tendència dominant en l'era de transició sociolaboral contemporània: el paradigma de la informalització del treball com a model general de desenvolupament. El model *brasiler* convencional heretat del segle XX es caracteritza principalment:

- pel predomini de l'economia informal sobre la formal,
- pel desfasament entre el desenvolupament econòmic i el social,
- per la asimetria entre el mercat i l'Estat,
- per altes taxes de subocupació,
- per la difusió de les fronteres entre ocupació i no-ocupació,
- pel predomini de treballs marginals, mal remunerats i desenvolupats en un espai ambigu i difús entre l'àmbit legal i l'il·legal,
- per una alta taxa d'ocupació autònoma i per un dèficit d'ocupació pública,

#### Del risc natural al risc social

Al principi del segle XX el risc per al *Titànic* va consistir en el xoc accidental amb la massa natural d'un iceberg.

Al començament del XXI, el de les Torres Bessones van ser avions comercials pilotats per terroristes.



- per un baix nivell de cobertura social i, en definitiva,
- per representar un paradís de la desregulació de les relacions laborals, de la flexibilització organitzativa i de la individualització del treball.

Es tracta d'una estructura piramidal de desigualtats socials significatives.

En l'estructura sociolaboral brasilera del principi del segle XXI, el treball assalariat regular en una mateixa empresa, per a tota la vida, en el marc d'un sistema públic de protecció social, no constitueix la norma estadística ni social, ni forma part d'una arrelada tradició cultural del país. Això significa que en un entorn com el descrit, l'economia informal configura no solament la representació del *treball* (assalariat, o ocupació), sinó també la de *l'atur*.

D'una banda, *treballar* normalment és fer-ho en l'economia informal més que en la formal. D'una altra, estar a *l'atur* es refereix només a una situació estadísticament poc rellevant, pròpia de persones que busquen i no troben feina assalariada en l'economia regular i formal. En l'estructura sociolaboral a la manera *brasileira*, la desocupació pròpiament dita gairebé no existeix; ja que la major part de la població laboral es busca la vida al *món real i normal* de l'economia informal.

Segons Beck, no hi ha un únic camí de *brasilització*. Tampoc no es tracta d'un model de transició simple i lineal, sinó que té un notable grau de complexitat, diversitat i heterogeneïtat; fet que dóna cabuda a múltiples estratègies i vies polítiques, organitzatives i individuals. El model es refereix, doncs, tant a la meta final d'aquestes estratègies com a la seva direcció.

Des de la perspectiva adoptada, les distàncies entre el Brasil i Europa ja no es mesuren tant en termes de sistema, com de graus evolutius. Mentre que el model (el camí) brasiler guanya influència, l'uropeu la perd. Fins fa uns lustres, es tendia a pensar que l'horitzó cap al qual apuntava qualsevol país en desenvolupament era el model clàssic europeu. Avui, en canvi, es tem que el brasiler s'acabi convertint en el model bàsic de referència del desenvolupament europeu i nord-americà. De fet, la *brasilització d'Occident* té com a locomotora i referent de primer ordre el procés nord-americà, que encarna el prototip del mercat laboral flexible i que ja permet entreveure l'impacte social i polític del *règim de risc*.

L'actual mercat de treball nord-americà, que Beck caracteritza com un "paradís amb núvols de tempesta", genera una alta taxa d'*ocupacions-escombraries* mal pagades i més mal protegides, ocupades pels anomenats *treballadors pobres*. La inseguretats econòmica creixent de les classes mitjanes d'aquest país tendeix a anar acompanyada de fenòmens preocupants com l'increment de les taxes d'apatia política, de descapitalització social i de malestar cultural (Schor, 1992, 1995; Putnam, 2001; Sennet, 1998).

En definitiva, per a Beck, la promesa neoliberal d'un paradís laboral global és, en el fons, un *programa per a la destrucció de la societat*. Segons ell, la metàfora perfecta de la societat del risc laboral és el *funambulisme*, que significa viure permanentment a la corda fluixa de la inseguretat.

Òbviament, un panorama com l'exposat no pot deixar de tenir profundes implicacions axiològiques. La *societat del treball* ha generat riquesa i l'ha redistribuït de manera relativament eficaç sobre la base d'un sòlid ordre social, polític, cultural i moral basat en l'adscripció de cada un a un lloc de treball. És per això que, el treball ha arribat a constituir un referent social, polític, ideològic, moral i cultural tan central que gairebé impedeix imaginar un sistema estructurat al voltant d'un altre principi vertebrador: *una societat sense treball sembla una societat sense referent* (Beck, 1999).

### 4.3. Desafiaments i dilemes axiològics

El nou capitalisme planteja reptes vells i nous en l'àmbit del treball. Entre ells figuren les tendències a la *individualització* de les relacions laborals capital-treball i a la precarització de les condicions de treball en un entorn organitzatiu hiperflexible, la desocupació estructural i la subocupació emergent.

Està en crisi un cosmos sociolaboral vertebrat entorn de la **panacea del treball** assalariat com a via d'inclusió, cohesió i integració social, política, cultural i econòmica, i condició indispensable de la qualitat de vida i el benestar psicològic. Tanmateix, les ideologies socioeconòmiques hegemòniques al món contemporani continuen produint i reproduint els seus discursos polítics mitjançant la ratificació del **valor treball** i els **valors laborals**, com si el megacanvi de l'entorn no els afectés de manera substancial.

D'una banda, el **neoliberalisme**:

- Fonamenta el seu model de *capitalisme de mercat* sobre el valor *llibertat* (econòmica).
- Proclama la primacia de l'individu sobre la societat, de l'economia sobre la política i del mercat sobre l'estat, perseguint la utopia d'una societat mercantilitzada, on suposadament cadascú rep el que *mereix*, segons les lleis de l'oferta i la demanda, que el sistema garanteix i protegeix.
- Proposa el creixement econòmic, en un marc de lliure competència, com a àmbit ideal per a la creació, manteniment i millora de la qualitat dels llocs de treball.

- Combat durament els *costos salarials*.
- Considera que les problemàtiques de la desocupació i de la subocupació són de naturalesa i causalitat merament *individuals*, això és, com un fracàs de la *persona que no sap, no vol o no pot* trobar treball per compte d'altri o un a la seva mesura, ni establir-se com a autoempleada.
- Basa la seva política laboral en les estratègies de liberalització, desregulació, mercantilització i flexibilització.
- El seu lema politicosocial preferit és el *workfare*: cadascú té el *deure* de guanyar-se el pa, pels seus propis mitjans, treballant *durament* i assumint disciplinadament les condicions d'ocupació "*existents*".
- Un *estat del benestar* és insostenible financerament i indesitjable políticament, perquè genera *dependència, indolència i parasitisme*. En qualsevol cas, el miniestat liberal s'ocuparà, ocasionalment, de l'assistència neocompassiva als casos individuals d'extrema pobresa, sempre que la *salut de l'economia* ho permeti.

#### D'altra banda, la **neosocialdemocràcia**:

- Fonamenta el seu model de *capitalisme d'estat* sobre el valor *igualtat* (social) i proclama la primacia de la societat sobre l'individu, de la política sobre l'economia i de l'estat sobre el mercat, i persegueix la utopia de la societat del treball, com a organització d'una vida col·lectiva democràtica, justa, igualitària i fonament d'un sistema de benestar.
- Proposa la *plena ocupació* com a prioritat política d'unes administracions públiques responsables de la prevenció, correcció i compensació de les deficiències i distorsions sociolaborals derivades de la dinàmica espontània del mercat laboral capitalista.
- Considera que les problemàtiques de la desocupació i de la subocupació són de naturalesa i causalitat *social*, el fracàs d'un estat i d'un mercat que no saben, no volen o no poden oferir les suficients ni les adequades oportunitats d'ocupació per a la població activa.
- Basa la seva política laboral en les estratègies de regulació estatal del mercat de treball i de les seves interaccions amb la societat.
- El seu lema politicosocial preferit és el *welfare*: tota persona té *dret* a una ocupació i/o a una renda (cívica, social, etc.) bàsica.
- Un *estat social de dret* dissenya, garanteix i gestiona polítiques de benestar per al conjunt de la ciutadania, fonamentades sobre una estratègia econòmica de creixement i competitivitat, orientada a la *plena ocupació* (base

#### Lectura recomanada

J. M. Blanch (2003b). Traba-  
jar en la sociedad informa-  
cional. A J. M. Blanch (Co-  
ord.), M. J. Espuny, C. Gala i  
A. Martín. *Teoría de las Relaci-  
ones Laborales. Desafíos* (pp.  
11-197). Barcelona: Editorial  
UOC.

de la plena integració i cohesió socials). *L'estat del benestar* és desitjable, viable, sostenible i irrenunciable, ja que crea vincles socials i sentit de comunitat, a més de corregir i compensar desigualtats socioeconòmiques.

Vistes les coses així, en un entorn de risc, dominat per la incertesa i la inseguretat, hi ha l'opció de seguir el corrent o la de replantejar-se què fer. Aquesta segona opció comporta respondre a qüestions com les següents: és possible *orientar-se* i *orientar* respecte al treball, en les circumstàncies actuals? Hi ha la possibilitat de recompondre una *axiologia laboral* capaç de *guiar* pensaments, emocions i actuacions individuals i col·lectives, com ho va fer la de la modernitat industrial? En què es fonamenten i en què consisteixen avui i aquí el *valor treball* i els *valors laborals*?

**Orientar**, en la seva accepció *feble*, espacial, consisteix a assenyalar una determinada ubicació en l'espai. En sentit *fort*, temporal, significa assignar una meta històrica. En aquest sentit, té caràcter estratègic i es concreta en el fet d'encaminar(-se), guiar(-se) i conduir(-se) cap a aquest fi.

Ara bé, *Orient* només existeix pròpiament en un cosmos (univers ordenat amb sistema de coordenades estable i previsible) on l'estrella polar sempre indica el nord de l'observador, el sol surt per l'est i es pon per l'oest, que romanen sempre al seu lloc.

En l'actual univers laboral en xarxa, flexible i global, les referències espacials canvien el seu significat. Orient ja no és el que era; el sol del capital surt i es pon a tot arreu. Dreta, esquerra, llevant i ponent, en un món global ja no són el que van ser, ni representen el que van representar. El nord, el sud, l'est i l'oest són meres reminiscències arqueològiques, com els mercats locals i els estats nacionals. El mateix ocorre amb les referències temporals: en la *societat xarxa* i l'*economia global*, els models de temps cronològic i de *diferències horàries* ancorats en el sentit comú modern valen tan sols com a ficció retòrica.

Manuel Castells ens presenta un nou entorn en el marc del qual el treball i les relacions laborals adquireixen una nova configuració:

"El treball perd la seva identitat col·lectiva, individualitza cada cop més les seves capacitats, les seves condicions laborals i els seus interessos i projectes. Qui són els propietaris, qui són els productors, qui són els gestors i qui els servidors es torna cada cop més difús en un sistema d'*outsourcing* i de subcontractació. [...]"

Hi ha unitat en el procés de treball en el conjunt de l'economia, mitjançant les xarxes globals d'interacció. Però, al mateix temps, també hi ha una diferenciació del temps de treball, una segmentació dels treballadors i una desagregació del treball a escala global. [...]"

Però encara que hi hagi treball, treballadors i classes treballadores arreu del món, que fins i tot s'expandeixen, les relacions socials entre el capital i el treball s'han transformat profundament. En el seu nucli, el capital és global. Com a regla general, el treball és local. L'informacionalisme, en la seva realitat històrica, condueix a la concentració i la globalització del capital, precisament mitjançant l'ús del poder descentralitzador de les

xarxes. Es desagrega la realització del treball, se'n fragmenta l'organització, se'n diversifica l'existència, se'n divideix l'acció col·lectiva. [...]

[...] el capital i el treball tendeixen a existir cada cop més en espais i temps diferents. L'espai dels fluxos i l'espai dels llocs, el temps immediat de les xarxes informàtiques davant del temps de rellotge de la vida quotidiana. D'aquesta manera, viuen l'un per l'altre, però no es relacionen entre si [...]. El capital tendeix a escapar en aquest hiperespai de circulació pura, mentre que el treball dissol la seva entitat col·lectiva en una variació infinita d'existències individuals. En les condicions de la societat xarxa, el capital es coordina globalment i el treball s'individualitza.

Més enllà d'aquesta dicotomia fonamental, hi continua havent una gran diversitat social, formada per les apostes dels inversors, els esforços dels treballadors, l'enginy i el sofriment humans, les contractacions i els acomiadaments, els ascensos i els descensos, els conflictes i les negociacions, la competència i les aliances."

M. Castells (2003). *L'era de la informació: economia, societat i cultura. Vol. 1: La societat xarxa* (pp. 570-571). Barcelona: Ediuoc.

El canvi en l'entorn laboral és tan significatiu que no només afecta els *valors laborals* (relatius a les diverses facetes del treball), sinó al mateix *valor treball* com a fonament de l'ordre social i cultural. Això genera la urgent necessitat de tornar a plantejar-se el mateix treball, de redefinir funcions com l'educació per al treball, la socialització laboral o l'orientació professional i de discutir, a la llum del nou context, sobre vells tòpics, com els referits a l'ocupació com a panacea social universal, a la lògica econòmica i social de la utopia de la plena ocupació i de l'ocupació estable, etc.

## Resum

Hem estudiat el procés permanent de construcció social del treball com a significat i com a valor, la qual es pot resumir en la taula següent.

Taula 4. Valoració cultural del treball

<b>Significat i valor del treball</b>		<b>Antiguitat Precapitalista Preindustrial</b>	<b>Modernitat Capitalista Industrial</b>	<b>Postmodernitat Infocapitalista Flexiglobal</b>
-	Necessitat Maledicció Càstig Imposició Jou Estigma	Alta	Baixa en l'aristocràcia laboral Alta en el proletariat	Alta en subocupació Baixa en superocupació
=	Mitjà de vida Activitat natural Principide realitat Funció instrumental Deure moral Responsabilitat social	Mitjana	Mitjana	Alta
+	Elecció Benedicció Mèrit Satisfacció Expressió Realització Rebuig	Baixa	Alta en l'aristocràcia laboral Baixa en el proletariat	Alta en superocupació Baixa en subocupació

Atenent la perspectiva contemporània, hem considerat algunes tendències empíriques i teòriques que indiquen la direcció del canvi i plantegen desafiaments i dilemes axiològics.

## Activitats

1. Definiu el concepte de *valor treball* en termes psicosocials.
2. Distingiu en el *valor treball* els eventuais aspectes "finals" i els "instrumentals".
3. Identifiqueu l'estructura de tres components del *valor treball*.
4. Assenyaleu indicadors del *valor treball* i d'*actituds laborals*.
5. Il·lustreu amb exemples històrics els diferents biaixos (negatiu, neutre, positiu) de la valoració cultural del treball.
6. Comenteu el contrast entre el significat axiològic del *salari* en l'antiguitat i en la modernitat.
7. Comenteu, en poques frases, els contrastos quant a la valoració del treball que detecteu entre els dos textos següents:

Paul Lafargue: "Una extraña pasión invade a las clases obreras de los países en que reina la civilización capitalista; una pasión que en la sociedad moderna tiene por consecuencia las miserias individuales y sociales que, desde hace dos siglos, torturan a la triste humanidad. Esta pasión es el amor al trabajo, el furibundo frenesí del trabajo. [...]"

Los Hijos de los héroes de la Revolución se han dejado degradar por la religión del trabajo hasta el punto de aceptar, en 1848, como una conquista revolucionaria, una ley que limitaba el trabajo en las fábricas a doce horas por día. Proclamaban como un principio revolucionario el Derecho al Trabajo. [...]"

Solamente esclavos podían ser capaces de semejante bajeza. [...]"

Más valdría sembrar la peste o envenenar las aguas que erigir una fábrica en medio de una población rural. Introducid el trabajo fabril, y adiós alegrías, salud, libertad; adiós todo lo que hace bella la vida y digna de ser vivida. [...]"

El fin de la revolución [es] trabajar lo menos posible y disfrutar intelectual y físicamente lo más posible."

Textos extrets de P. Lafargue (1880). *El derecho a la pereza* (pp. 117, 122, 127, 51). Madrid: Fundamentos, 1973. L'últim paràgraf pertany a l'obra lafarguiana *Le lendemain de la Révolution*, citat per M. Pérez a la introducció a Lafargue (1880).

Ernesto Ché Guevara: "Hoy, en nuestra Cuba, el trabajo adquiere cada vez más una significación nueva, se hace con una alegría nueva. [...] Y les podríamos invitar a los campos de caña para que vieran la fuerza viril de nuestros trabajadores cortando la caña con amor, para que vieran una actitud nueva frente al trabajo, para que vieran que no es el trabajo lo que esclaviza al hombre, sino que es el no ser poseedor de los medios de producción; y que cuando la sociedad llega a cierta etapa de su desarrollo [...] adquiere frente al trabajo [...] la alegría de estar cumpliendo con un deber, de sentirse importante dentro del mecanismo social [...] Y junto con eso, junto con el trabajo que está todos los días realizando la tarea de crear nuevas riquezas para distribuir por la sociedad, el hombre que trabaja con esa nueva actitud se está perfeccionando."

Discurs en l'acte de lliurament de Certificats de Treball Comunista als obrers del MININD, pronunciat el 15 d'agost de 1964. A J. del Turia (Comp.). (1977), *Temática del marxismo* (Vol. II, p. 147). Barcelona: Cinc d'Oros.

8. Discutiu els arguments a favor i en contra de la tesi de l'emergència dels valors "postmaterialistes", atenent especialment el *valor treball*.

## Exercicis d'autoavaluació

Escolliu la resposta que considereu correcta.

1. Valor
  - a) Preu d'alguna cosa.
  - b) Una cosa desitjada i preferida.
  - c) Utilitat d'alguna cosa.

- d) Les alternatives *a*, *b* i *c* són correctes.
- e) Les alternatives *a*, *b* i *c* són falses.

2. "El temps és or. El temps són diners".

- a) Proposta anacorètica de rebuig del món material i de les seves pompes.
- b) Tesi liberal de l'amor al treball i a l'economia com a via cap a la virtut i la fortuna.
- c) Fórmula alquímica de transformació de la matèria mitjançant la unió de contraris.
- d) Les alternatives *a*, *b* i *c* són correctes.
- e) Les alternatives *a*, *b* i *c* són falses.

3. Esperit del capitalisme

- a) Simbiosi de protestantisme neocalvinista i de liberalisme socioeconòmic.
- b) Capitalisme amb rostre humà segons la doctrina social catòlica.
- c) Nom d'una famosa confederació d'empresaris evangèlics.
- d) Les alternatives *a*, *b* i *c* són correctes.
- e) Les alternatives *a*, *b* i *c* són falses.

4. Trets de l'esperit del capitalisme

- a) Exaltació del treball dur.
- b) Ideal moral de l'ascetisme intramundà.
- c) Condemna cultural de la peresa i del lleure.
- d) Les alternatives *a*, *b* i *c* són correctes.
- e) Les alternatives *a*, *b* i *c* són falses.

5. Nucli del *significat del treball* segons el model MOW (1987)

- a) Treball com a *valor de canvi*.
- b) Centralitat del treball.
- c) Flexibilitat laboral.
- d) Les alternatives *a*, *b* i *c* són correctes.
- e) Les alternatives *a*, *b* i *c* són falses.

6. Valors de signe eminentment "postmaterialista"

- a) Lucre.
- b) Estabilitat en l'ocupació.
- c) Disciplina laboral.
- d) Les alternatives *a*, *b* i *c* són correctes.
- e) Les alternatives *a*, *b* i *c* són falses.

7. *Brasilització*

- a) Nou ordre mundial basat en la subordinació del Tercer Món al Primer.
- b) Emergència del treball informal, precari i desregulat en el mercat laboral.
- c) Colonització econòmica a escala global per part de la indústria brasilera.
- d) Les alternatives *a*, *b* i *c* són correctes.
- e) Les alternatives *a*, *b* i *c* són falses.

8. Tret de la societat del risc laboral

- a) Tecnologies de la informació i de la comunicació (TIC).
- b) Economia de la incertesa i la inseguretat.
- c) Globalització financera.
- d) Les alternatives *a*, *b* i *c* són correctes.
- e) Les alternatives *a*, *b* i *c* són falses.

9. *Workfare*

- a) Eslògan neoliberal.
- b) Ideal neomarxista.
- c) Moral neocristiana.
- d) Les alternatives *a*, *b* i *c* són correctes.
- e) Les alternatives *a*, *b* i *c* són falses.



**10. Nou entorn sociolaboral**

- a) Capital global, treball local.
- b) Individualització del treball i de les relacions laborals.
- c) Precarització de l'ocupació.
- d) Les alternatives *a*, *b* i *c* són correctes.
- e) Les alternatives *a*, *b* i *c* són falses.

## **Solucionari**

### **Exercicis d'autoavaluació**

1. d

2. b

3. a

4. d

5. b

6. e

7. b

8. b

9. a

10. d

## Glossari

**actitud** *f* Organització relativament estable de les idees, afectes i tendències referides a un determinat objecte (persona, institució, idea, projecte, producte, etc.), que predispesa a actuar de manera més o menys coherent amb les esmentades idees, afectes i tendències.

**contracte psicològic** *m* Espècie de compromís implícit assumit per la persona assalariada amb l'organització que la contracta i que es manifesta en una acceptació tàcita de les seves metes, valors i normes i, en darrer terme, en una identificació amb aquesta.

**cultura** *f* Sistema complex de coneixements, creences, representacions, valors, maneres de veure i de viure la vida, tradicions i realitzacions, tant materials com espirituals, que proporciona un model de comprensió de la realitat i un marc de referència que donen sentit a l'existència i a l'acció de les persones que pertanyen a una societat històricament determinada.

**cultura del treball** *f* Ordre sociocultural basat en la centralitat del treball en la vida social i personal.

**cultura organitzativa** *f* Conjunt de creences, significats, experiències i supòsits compartits, negociats i consensuats pels membres d'una organització (entre els quals s'inclouen valors, ideologia, normes i fins i tot mites, símbols i ritus organitzatius).

**flexibilització** *f* Terme eufemístic que remet al reajustament funcional permanent d'una organització a les variacions del seu entorn, que emmascara, sovint, la pràctica organitzativa de la reducció de plantilla. A la mateixa família semàntica pertanyen altres vocables eufemístics com els de reenginyeria (*reengineering*), *lean production* i *downsizing* –associats a les dietes d'"aprimament" empresarial–, *subcontracting*, *consulting*, *offshoring*, *outsourcing*, etc.

**individualització** *f* Règim laboral derivat de la flexibilització organitzativa 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 a rebre la consideració de *proveïdores particulars de prestacions particulars sota condicions particulars* (Gorz, 1998, p. 63). D'aquesta manera, amb aquestes persones, es passa de la negociació col·lectiva a la individualitzada, i de la relació salarial a la merament comercial; amb la qual cosa surt reforçat el poder de l'empresa i debilitat el del personal contractat.

**reenginyeria** *f* Tecnologia orientada a la reducció del temps dels processos organitzatius, fet que es tradueix en un estalvi en el capítol dels costos de personal, en defensa de l'eficiència i del benefici empresarials. La cara visible del procés és la imatge esvelta d'una empresa que ha perdut pes, amb una dieta d'aprimament de personal. La seva creu invisible és la sagnia de personal flexibilitzat, forçat a la desocupació, a la prejubilació o a la recol·locació en llocs generalment de qualitat i remuneració més baixa, a l'ocupació temporal o a l'autoocupació.

**risc laboral** *m* La sociologia del canvi parla de societat del risc global per a referir-se als perills que emanen d'una civilització que enfonsa les seves arrels en la socioeconomia de la incertesa i la inseguretat, i que transcendeix les fronteres socials, espacials i temporals. D'altra banda, la normativa en matèria de polítiques de salut i seguretat en el treball ho concep com la probabilitat de producció d'un dany biopsicosocial com a conseqüència de les condicions de treball.

**rol laboral** *m* Patró de comportament *normal* i socialment esperable en l'actuació professional d'una persona al seu lloc de treball.

**socialització** *f* Procés per mitjà del qual l'ésser humà aprèn, adquireix i interioritza, al llarg de tot el cicle vital, els elements socioculturals del seu medi ambient, incorporant-los a l'estructura de la seva personalitat i adaptant-se, així, a l'entorn social en què ha de viure.

**valor** *m* Creença estable sobre l'excel·lència de certs estats ideals de l'existència (valors *finals*, com benestar, qualitat de vida, autorealització, etc.) o sobre la bondat i el desig de mitjans socials o de conductes individuals orientades a aconseguir-los (valors *instrumentals*, com diners, treball, estudi, esport, etc.).

## Bibliografia

### Bibliografia bàsica

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

Els diversos col·laboradors de l'obra intenten afrontar els desafiaments del futur del treball replantejant-se el seu present i fent un balanç interdisciplinari del llegat cultural de la moderna civilització industrial. L'anàlisi de l'actual procés de transformació de la naturalesa, les formes, els significats i els contextos de l'activitat laboral els permet un redescobriments de la naturalesa històrica i social del treball, de l'experiència laboral i de les relacions socials que comporta en el marc de les organitzacions.

Beck, U. (1999). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.

Excel·lent aproximació sociològica al procés de precarització de les condicions i de les relacions laborals, tant al nord com al sud; a la dimensió laboral de la *societat del risc* i de la *llibertat en la inseguretat*. També defineix la seva proposta d'alternativa de futur per a l'obsoleta *societat del treball* en termes de *societat civil activa*, en el marc de la qual cobra un significat rellevant el *treball cívic*.

Castells, M. (2003). *L'era de la informació: economia, societat i cultura. Vol. 1: La societat xarxa*. Barcelona: Ediuoc.

Primer volum d'una trilogia acadèmica monumental sobre la direcció i el sentit dels temps que corren. Es llegeix amb la passió i la voracitat de les notícies del matí. Sens dubte, una de les grans aportacions de les ciències socials a la comprensió dels actuals processos de transició entre mil·lennis. Un excel·lent regal per a donar o per a rebre.

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

Es tracta de l'informe final d'un macroestudi transcultural, interdisciplinari, de disseny transversal, sobre què significa *treballar* (assalariadament) per a 15.000 persones de vuit països ubicats a tres continents al final dels anys vuitanta. El seu model heurístic, els seus constructes centrals –la *centralitat del treball*, les *normes socials sobre el fet de treballar*, els *resultats valorats* i les *metes preferides del fet de treballar*–, i també els resultats de la investigació empírica realitzada, constitueixen la seva principal aportació al progrés en les ciències del treball.

Peiró, J. M. i Prieto, F. (Eds.). (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo* (2 vols.). Madrid: Síntesis.

Davant dels canvis socioculturals, econòmics, tecnològics, geopolítics i organitzatius que s'estan desenvolupant en el món del treball, els autors d'aquesta obra fan una revisió sistemàtica de les aportacions teoricopràctiques de la psicologia del treball a la tasca interdisciplinària de la investigació i de la intervenció sobre aquest camp.

### Bibliografia complementària

Aizpuru, M. i Rivera, A. (1994). *Manual de historia social del trabajo*. Madrid: Siglo XXI.

Anthony, P. D. (1977). *The ideology of Work*. London: Tavistock.

Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.

Blanch, J. M. (2003a). Trabajar en la modernidad industrial. A J. M. Blanch (Coord.), M. J. Espuny, C. Gala i A. Martín. *Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos* (pp. 13-148). Barcelona: Editorial UOC.

Blanch, J. M. (2003b). Trabajar en la sociedad informacional. A J. M. Blanch (Coord.), M. J. Espuny, C. Gala i A. Martín. *Teoría de las Relaciones Laborales. Desafíos* (pp. 11-197). Barcelona: Editorial UOC.

Cartier, M. (1984). *Le Travail et ses Répresentations*. Paris: Archives Contemporaines.

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

Gorz, A. (1988). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema, 1995.

Jaccard, P. (1960). *Historia social del trabajo*. Barcelona: Plaza y Janés, 1977.

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

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

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

Parias, L. H. (Dir.). (1960). *Historia general del Trabajo* (4 vols.). Barcelona: Grijalbo, 1965.

### Referències bibliogràfiques

Abramson, P. R. i Inglehart, R. (1995). *Value Change En Global Perspective*. Ann Arbor: The University of Michigan Press.

Aizpuru, M. i Rivera, A. (1994). *Manual de historia social del trabajo*. Madrid: Siglo XXI.

Andrés Orizo, F. (1983). *España, entre la apatía y el cambio social*. Madrid: Mapfre.

Andrés Orizo, F. (1991). *El sistema de valores dels catalans: Catalunya dins l'Enquesta Europea de Valors dels anys 90*. Barcelona: Institut Europeu de la Mediterrània.

Andrés Orizo, F. (1991). *Los nuevos valores de los españoles*. Madrid: Fundación Santa María.

Andrés Orizo, F. (1995). *La dinámica intergeneracional en los sistemas de valores de los españoles*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Andrés Orizo, F. (1996). *Sistemas de Valores en la España de los 90*. Madrid: Siglo XXI.

Andrés Orizo, F. i Roque, M. A. (2001). *Els catalans a l'Enquesta Europea de Valors. Catalunya 2001*. Barcelona: Proa.

Anthony, P. D. (1977). *The ideology of Work*. London: Tavistock.

Aristòtil. *Política*. Madrid: IEP, 1970.

Aristòtil. *Ética Nicomaquea*. Madrid: Gredos, 1985.

Battaglia, F. (1980). *L'allergia al lavoro*. Roma: Riuniti.

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

Bhagavad-Gita (del Mahabharata, primer mil·lenni aC). *The song celestial*. London: Routledge i Kegan Paul, 1972.

Beveridge, W. H. (1944). *Pleno Empleo en una Sociedad Libre*. Madrid: MTSS, 1989.

Beck, U. (1992). *La Sociedad del Riesgo: hacia una nueva Modernidad*. Barcelona: Paidós, 1998.

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.

Bidet, J. i Texier, J. (1995). *La crise du travail*. Paris: PUF.

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 i A. Ovejero (Coords.), *Trabajo, individuo y sociedad* (pp. 27-48). Madrid: Pirámide.

Blanch, J. M. (2003a). Trabajar en la modernidad industrial. A J. M. Blanch (Coord.), M. J. Espuny, C. Gala i A. Martín. *Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos* (pp. 3-151). Barcelona: Editorial UOC.

Blanch, J. M. (2003b). Trabajar en la sociedad informacional. A J. M. Blanch (Coord.), M. J. Espuny, C. Gala i A. Martín. *Teoría de las Relaciones Laborales. Desafíos* (pp. 3-189). Barcelona: Editorial UOC.

Boltanski, L. i Chiappello, E. (1999). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.

- Cartier, M. (1984). *Le Travail et ses Représentations*. Paris: Archives Contemporaines.
- Castells, M. (2003). *L'era de la informació: economia, societat i cultura. Vol. 1: La societat xarxa*. Barcelona: Ediuoc.
- Che Guevara, E. (1964). Discurs del 15 d'agost de 1964. A J. del Turia (Comp.). (1977), *Temática del marxismo* (Vol. II, p. 147). Barcelona: Cinc d'Oros.
- Ciceró, M. J. (106-43 aC). *Los Oficios*. Madrid: Espasa Calpe.
- Comissió Europea (DG-5). (1994). *Política Social Europea. Un paso adelante hacia la unión. Libro Blanco*. Luxembourg: OPOCE.
- De Ruggiero, G. (1973). *El concepto de trabajo en su génesis histórica*. Buenos Aires: La Pléyade.
- Díaz, P. i Licerias, D. (1996, 7 de maig). La creación de empleo y la mejora de la competencia. *El País* (p. 56).
- Díez, J. i Inglehart, R. (1994). *Tendencias mundiales de cambio en los valores sociales y políticos*. Madrid: Fundesco.
- Elzo, J. i Andrés Orizo, F. (2000). *España 2000: entre el localismo y la globalidad*. Madrid: Fundación Santa María.
- Estradé, A., Flaquer, L., Font, J., Padilla, J., Salvadó, A., Roque, M. A., i Torralba, F. (2002). *Joves i valors. Els joves catalans a l'Enquesta Europea de Valors*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Secretaria General de Joventut.
- Franklin, B. *El libro del hombre de bien*. Madrid: Espasa Calpe, 1964.
- Franklin, B. (1729). *Essays on General Politics, Commerce, and Political Economy* (2 vols.). Nova York: Kelley, 1971.
- Freud, S. (1930). *El malestar en la cultura (Obras completas)*. Madrid: Biblioteca Nueva, 1973.
- Furnham, A. (1990). *The Protestant Work Ethic. The Psychology of Work-Related Beliefs and Behaviors*. London: Routledge.
- García-Montalvo, J., Peiró, J. M., i Soro, A. (2003). *Capital Humano. Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002*. València: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- Garraty, J. A. (1978). *Unemployment In history: Economic thought and public policy*. Nova York: Harper i Row.
- Grup Krisis (1999). *Manifiesto contra el trabajo*. Barcelona: Virus, 2002.
- Gorz, A. (1988). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema, 1995.
- Harding, S., Phillips, D., i Focarty, M. (1986). *Contrasting values in Western Europe. Unity, diversity y change*. London: Macmillan.
- Inglehart, R. (1977). *The silent revolution: changing values and political styles among Western publics*. Princeton: Princeton University Press.
- Inglehart, R. (1990). *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*. Madrid: Siglo XXI, 1991.
- Inglehart, R. (1997). *Modernization and Postmodernization*. Princeton: Princeton University Press.
- Inglehart, R., Basáñez, M., i Moreno, A. (1998). *Human Values and Beliefs*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Jaccard, P. (1960). *Historia social del trabajo*. Barcelona: Plaza y Janés, 1977.
- Jones, E. (1970). *Vida y obras de Sigmund Freud*. Barcelona: Anagrama.
- Kerr, C. i Rosow, J. (Eds.). (1979). *Work In America: The decade ahead*. New York: Van Nostrand.
- Killinger, B. (1991). *La adicción al trabajo*. Barcelona: Altaya.

- Lafargue, P. (1880). *El derecho a la pereza*. Madrid: Fundamentos, 1973.
- Machlowitz, M. (1981). *Workaholics*. Reading, Ma.: Addison-Wesley.
- Marx, K. (1844). *Manuscritos. Economía y filosofía*. Madrid: Alianza, 1968.
- Maslow, A. (1962). *Towards a Psychology of Being*. Princeton: Van Nostrand.
- Mateos, F., Otegui, M. i Arrizabalaga, I. (1977). *Diccionario español de la lengua china*. Madrid: Espasa Calpe.
- Méda, D. (1995). *El trabajo: un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa, 1996.
- Mingione, E. (1991). *Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado*. Madrid: MTSS, 1993.
- MOW. International Research Group (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- MOW. International Research Group (1991). The meaning of work. *European Work and Organisation Psychologist*, I (2/3) (número monogràfic).
- New York Times (1996). *The Downsizing of America*. Nova York: Times Books-Random House.
- OIT (1961). *El empleo como objetivo del desarrollo económico*. Ginebra: Oficina Internacional del Treball.
- Pahl, R. E. (1984). *Divisiones del trabajo*. Madrid: MTSS, 1991.
- Pahl, R. E. (Ed.). (1988). *On work. Historical comparative and theoretical approaches*. London: Basil Blackwell.
- Parias, L. H. (Dir.). (1960). *Historia general del Trabajo* (4 vols.). Barcelona: Grijalbo, 1965.
- Peiró, J. M. i Prieto, F. (Eds.). (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo* (2 vols.). Madrid: Síntesis.
- Plató. *Diálogos*. Madrid: Gredos, 1981.
- Plató. *La República*. Madrid: IEP, 1969.
- Rokeach, M. (1968). *Beliefs, attitudes and values*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Salanova, M., Gracia, F. J., i Peiró, J. M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. A J. M. Peiró i F. Prieto (Eds.). (1996). Aspectos psicosociales del trabajo. *Tratado de Psicología del Trabajo* (Vol. 2, pp. 35-63). Madrid: Síntesis.
- Sennet, R. (1998). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama, 2000.
- Stoetzel, J. (1983). *Qué pensamos los europeos*. Madrid: Mapfre.
- Tripier, P. (1991). *Du travail à l'emploi*. Bruxelles: Universitat de Brussel·les.
- Toulmin, S. (1990). *Cosmópolis. El trasfondo de la modernidad*. Barcelona: Península, 2001.
- UNESCO (1968). *El derecho a ser hombre*. Salamanca: Sígueme, 1983.
- Vega, A. (1998). *Ramón Llull y el secreto de la vida*. Barcelona: Siruela.
- Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford, Anglaterra: Oxford University Press.
- Weber, M. (1905). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Barcelona: Península, 1969.
- Zelinski, E. J. (1997). *El placer de no trabajar*. Barcelona: Gestión 2000, 2001.

